

Auto

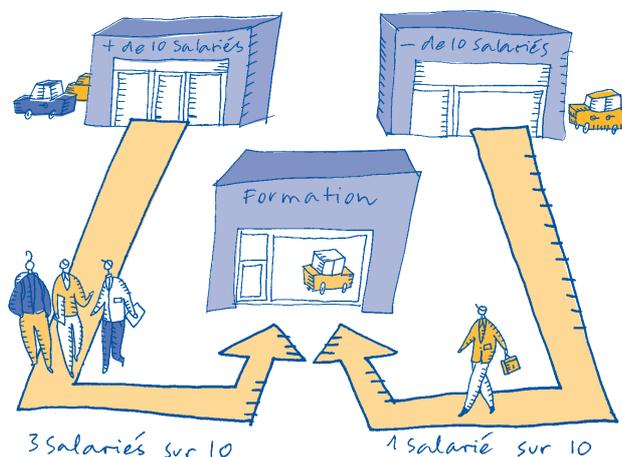
Observer
pour mieux former

focus

DOSSIER

Les enjeux et pratiques de la Formation Continue

dans les Services de l'Automobile



Redéfinition du rôle de la Formation Continue : vers davantage d'anticipation...

• La stabilité du personnel de la Branche des Services de l'Automobile, associée aux évolutions techniques et économiques de la profession conduit à s'interroger sur le devenir des actifs du secteur : ne risquent-ils pas d'être à moyen terme, en décalage avec les compétences requises ?

En effet, deux facteurs principaux font évoluer les métiers : les technologies de pointe utilisées dans les véhicules et les outils de réparation ainsi que l'évolution des attentes des consommateurs.

• Il est communément reconnu aujourd'hui que la Formation Continue (FC) constitue l'un des outils privilégiés qui permettent à la fois à l'entreprise et à

l'individu de maintenir et de développer leur capital compétences respectif. Elle favorise l'anticipation et donc la prévention des risques d'obsolescence des compétences collectives et individuelles.

• Pour la Branche, après une période de remodelage juridique des dispositifs de financement de la formation continue et de stratégie « d'élévation de la qualification des personnels », l'heure est à la re-définition de la politique d'accompagnement de l'évolution des compétences ainsi qu'au renouvellement des actions engagées. Qu'en est-il des pratiques des entreprises en matière de FC ?

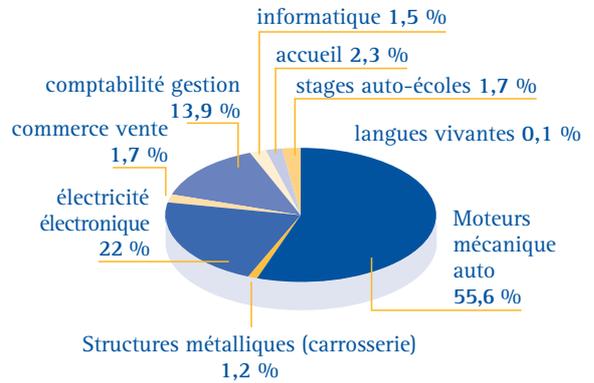
Au sommaire...

- Le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés.
- La FC des entreprises de 10 salariés et plus.
- La FC des non salariés.
- Les axes de développement.



... ou du domaine de formation

- 79 % des formations sont techniques, ce qui témoigne des priorités des entreprises quant à la qualité de leurs interventions (fiabilité de la réparation mécanique, nécessité d'entretenir les véhicules plus récents équipés d'électricité et d'électronique...)
- 14 % des formations concernent la gestion des entreprises, ce qui confirme la volonté des petites entreprises d'améliorer leur rentabilité.
- 4 % des formations sont orientées sur la relation clientèle, qui constitue l'un des enjeux majeurs de ces petites entreprises.



Source : A.N.F.A. 1996

Un fort développement de la FC dans les entreprises de plus de 10 salariés

Le taux de participation financière à la Formation Continue des salariés dans le CRA est de 2,29 %.

- il est largement supérieur à l'obligation légale (1,5 %),
- mais demeure inférieur au taux moyen tous secteurs confondus (3,26 %),
- cependant, il a augmenté dans le CRA (puisque'il était de 2,20 % en 1993) alors que la tendance générale dans l'ensemble des secteurs est à la baisse (ce taux était de 3,39 % en 1993).

Les entreprises du CRA sont plus nombreuses à avoir eu au moins un stagiaire en FC, et ce particulièrement dans les entreprises de 20 à 49 salariés.

Part des entreprises ayant eu au moins un stagiaire en FC

	Toutes les entreprises	Entreprises de 20 à 49 salariés
CRA	62,7 %	71,6 %
Tous secteurs	49,3 %	44,4 %

Mais les salariés accèdent moins fréquemment à la formation.

Taux d'accès des salariés à la formation :
 - CRA : 29,8 %
 - Tous secteurs : 34,1 %

L'effort de formation dans les entreprises du CRA est favorisé par la pratique du stage court particulièrement

diffusé dans la Branche, la durée moyenne étant de 28 heures dans le CRA pour 42 heures dans l'ensemble des secteurs.

Cependant, si les entreprises du CRA sont plus nombreuses à utiliser la FC, il n'en demeure pas moins que les salariés du CRA accèdent moins facilement à la formation ; en d'autres termes, ces entreprises sont nombreuses à participer à la FC mais inscrivent relativement moins de salariés en formation.

Ceci traduit la concentration de la formation sur quelques personnes et l'effort de démultiplication qui doit s'opérer auprès des autres salariés.

Cependant, le taux d'accès des salariés du CRA à la formation varie en fonction :

• de la taille de l'entreprise

Plus l'entreprise est grande et plus le salarié a des chances d'accéder à la formation.



Taux d'accès :
 entreprises de 10 à 19 salariés : 10 %
 entreprises de 20 à 49 salariés : 21 %
 entreprises de 50 salariés et plus : 36 %

• de la qualification

Plus la qualification est élevée et plus l'accès à la FC est privilégié, ce qui contribue à concentrer les compétences sur les personnes déjà qualifiées et tend à exclure des programmes de formation les salariés en difficulté.



Taux d'accès :
 ONQ : 8,5 % • OQ : 26,6 %
 Employés : 24,3 %
 Tech, AM : 46,2 %
 Cadres : 51 %

• et de l'âge du salarié

Plus les salariés sont âgés et moins ils accèdent à la formation.



17 % des stagiaires ont plus de 45 ans dans le CRA contre 25 % dans l'ensemble des secteurs

La Formation Continue des non salariés

Une personne sur dix a suivi un stage de formation.

- Les chefs d'entreprises, les artisans et leurs conjoints apparaissent nombreux à suivre des stages de Formation Continue.
- En 1997, ce sont 5 900 stagiaires qui ont participé à un stage de Formation Continue, soit près d'une personne sur dix puisque la population des non salariés est estimée à 60 000 dans la Branche des Services de l'Automobile.

Forte progression des stagiaires.

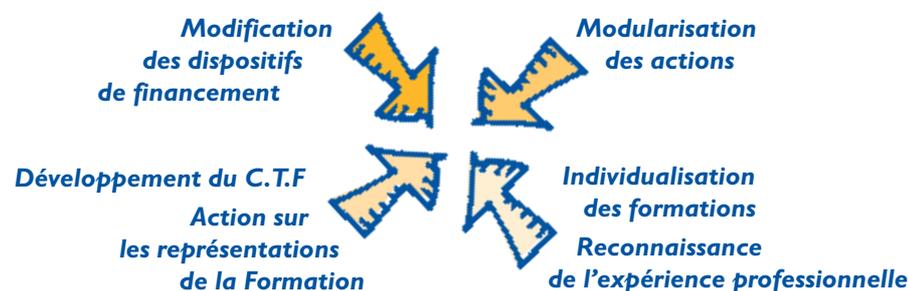
- Les efforts de formation consentis par les artisans et leurs conjoints ont fortement progressé.
- Le nombre de stagiaires a augmenté de + 43 % entre 1996 et 1997.

Les préoccupations sont avant tout d'ordre technique.

- 67 % des stages suivis par les artisans étaient des stages techniques, alors que 31 % portaient sur la gestion et l'informatique et 3 % sur des thèmes divers.
- En ce qui concerne la formation des chefs d'entreprises, 74 % des stages étaient des stages techniques, 24 % portaient sur la gestion et l'informatique et 2 % sur le commerce.

Sources : AGEFFICE/FAS AUTO

Les axes de développement de la FC de la Branche des Services de l'Automobile



peu la formation de façon « prospective » : le plus souvent, elles gèrent leurs activités à court terme sans toujours prendre en compte les besoins de compétences à moyen terme de leurs salariés.

L'évolution des représentations de la formation des chefs d'entreprises et de leurs salariés favorisera le développement de la FC. Les efforts de communication et d'adaptation des dispositifs existants de la part des partenaires sociaux et de l'A.N.F.A. participent à cette action.

- Afin de développer le Capital Temps Formation, l'A.N.F.A. s'appuie sur les grandes sociétés ou groupements de concessionnaires et met en place actuellement un plan de communication à l'attention des entreprises de moins de 10 salariés.

- La politique mise en œuvre par l'A.N.F.A. vise à prévenir les risques d'obsolescence des compétences des salariés et leur permettre ainsi d'entretenir leur employabilité. Les majorations de la contribution obligatoire des entreprises de moins de 10 salariés signées en 1996 et décidées en 1998 participent de cet effort de prévention.

- Si la pratique du stage court reste très ancrée dans ces entreprises, il convient néanmoins d'assurer le développement de la qualification

ou de la requalification : aussi ne peut-on faire l'économie de l'inscription des stages courts dans un parcours global de qualification. La modularisation des stages ainsi que l'individualisation des formations, comme la prise en compte de l'expérience professionnelle, contribueront à répondre efficacement aux mutations du secteur.

- Il n'en reste pas moins que les entreprises de la Branche, marquées par leur petite taille, pensent assez

Pour un secteur marqué par la stabilité de son personnel et par les mutations techniques et commerciales, la Formation Continue apparaît comme le mode essentiel de renouvellement des compétences.

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

Publipanel 1242

