



ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION AUTOMOBILE

DOSSIER :

La Formation Continue

Dans les Services de l'Automobile

Dossier réalisé par l'Observatoire ANFA

Juin 1998

AVANT-PROPOS

Le vieillissement des personnels des Services de l'Automobile associé au maintien d'un noyau stable de salariés en place conduit à s'interroger sur le devenir des actifs du secteur : ne risquent-ils pas d'être à court ou moyen terme, en décalage avec les compétences requises ?

En effet, deux facteurs principaux font évoluer les métiers :

- les technologies de pointe de plus en plus présentes dans les véhicules et les outils : électricité-électronique, GPL, informatisation des outils de diagnostics...*
- l'évolution des attentes des clients : rapidité du service, transparence-clareté, réduction des coûts, vente de prestations au sens large....*

Il est aujourd'hui communément reconnu que la Formation Continue constitue l'un des outils privilégiés qui permette à la fois à l'entreprise et à l'individu de maintenir voire de développer leur Capital Compétences respectif. Elle favorise l'anticipation et donc la prévention des risques d'obsolescence des compétences collectives et individuelles.

Après une période de remodelage juridique des dispositifs de financement de la Formation Continue et de stratégie générale d'élévation de la qualification des personnels, l'heure est à la redéfinition des priorités en matière de FC et au renouvellement des actions engagées.

Aussi, ce dossier examine la FC dans les Services de l'Automobile du point de vue de la participation des entreprises à l'effort de formation. A noter qu'une partie importante de la FC échappe à la seule statistique : la formation informelle, pourtant particulièrement développée dans ce secteur.

SOMMAIRE

PARTIE 1	Les pratiques de Formation Continue, tendances et points clés.....	p2
	Partie A : FC des salariés des entreprises de moins de 10 salariés.....	p4
	A titre indicatif, le Congé Individuel de Formation.....	p14
	Partie B : FC des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.....	p15
	Partie C : FC des non salariés.....	p26
	Partie D : les stages du GNFA.....	p30

PARTIE 2	Les facteurs structurants des pratiques de formation.....	p40
-----------------	---	------------

PARTIE 3	Les enjeux de la FC pour les entreprises de la Branche.....	p46
-----------------	---	------------

PARTIE 4	Evolution de la réglementation FC.....	p49
-----------------	--	------------

PARTIE 5	La Formation Continue et l'Europe.....	p55
-----------------	--	------------

ANNEXES	Tableaux statistiques.....	p60
----------------	----------------------------	------------

PARTIE 1

Les pratiques de FC

- *FC des salariés des entreprises de moins de 10* p 4
- *Congé individuel de Formation* p 14
- *FC des salariés des entreprises de 10 salariés et plus* p 15
- *FC des non salariés* p 26
- *Les stages du GNFA* p 30

Tendances et points clé

Différentes sources statistiques ont été utilisées pour l'analyse de la FC dans les entreprises de la Branche afin de couvrir le champ le plus large possible : l'ANFA, exploitation des 2483 réalisée par le Cereq, le FAF auto, l'Agefice, ainsi que le COPACIF. En effet, l'organisation et le financement des formations des entreprises du secteur du commerce réparation automobile peuvent avoir lieu par l'intermédiaire de divers organismes habilités à le faire, chacun ayant une cible privilégiée qu'il convient de préciser.

● *La FC des salariés :*

⇒ L'ANFA collecte les fonds auprès des entreprises de la Branche des services de l'automobile notamment dans le cadre du financement obligatoire des formations continues des salariés. Les entreprises versantes sont essentiellement des entreprises de moins de 10 salariés.

En effet, les versements au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue des entreprises de 10 salariés et + ne concernent que le reliquat constaté au 28 novembre de l'année, en aucun cas le versement n'est obligatoire pour ces entreprises. D'ailleurs, elles organisent souvent elles-mêmes leurs formations ou se tournent de même vers d'autres organismes, interprofessionnels.

⇒ Seront donc utilisées ici les **déclarations annuelles 2483**, exploitées par le **Cereq**, afin de mettre au jour les tendances de la formation des salariés dans les entreprises de 10 salariés et plus.

⇒ Le **COPACIF** enregistre, quant à lui, les demandes de congés individuels de formation. Depuis 1994, date du changement de nomenclature des activités, aucune statistique sectorielle fiable n'a pu être collectée.

● *La FC des non salariés :*

⇒ Le **FAF Auto** prend en charge les formations des non salariés (artisans, conjoints et aides familiaux) travaillant dans les entreprises inscrites obligatoirement au répertoire des métiers.

⇒ L'**AGEFICE** prend en charge les formations des chefs d'entreprises travaillant dans des entreprises de toute taille mais qui ne sont pas inscrites au répertoire des métiers.

Qu'entend-on par Formation continue ?

⇒ L'on peut distinguer trois grands ensembles de formation continue :

1-les formations de longue durée de type « promotion sociale » suivies par des actifs occupés de leur propre chef. C'est le Congé Individuel de Formation (CIF).

2-les formations courtes organisées dans le cadre du plan de formation des entreprises ou décidées par elles, en externe ou en interne. L'objectif principal étant l'actualisation des compétences (maintien et perfectionnement).

3-les formations des demandeurs d'emploi, davantage organisées hors de l'entreprise, dans des organismes de type AFPA, même si des accords de Branche instituent des collaborations entre les entreprises et l'ANPE. Ces formations ne seront pas traitées ici.

Au vu des données actuellement disponibles, les formations organisées dans le cadre du plan de formation seront principalement exploitées ici.

PARTIE A

La FC des salariés dans
les entreprises de moins
de 10 salariés

Tendances et points clé

1A ■ La Formation Continue des salariés dans les entreprises de moins de 10 salariés de la Branche des services de l'Automobile

Avertissement méthodologique

Les données statistiques recueillies et traitées ci-après sont remises périodiquement au Ministère du travail, de l'emploi et de la Formation professionnelle par l'ANFA. Elles concernent les années 95, 96 et 97.

Les entreprises ayant dépassé le seuil de 10 salariés bénéficient du taux de participation des moins de 10 durant les 3 années suivant le dépassement. Passé ce délai, elles seront assujetties au taux des entreprises de 10 salariés et +.

Les données prennent en compte chaque dossier individuel de formation : c'est pourquoi, un stagiaire est compté autant de fois qu'il a suivi d'actions de formation. Aussi, les données concernant les individus (répartition par CSP....) n'ont-elles pas été utilisées.

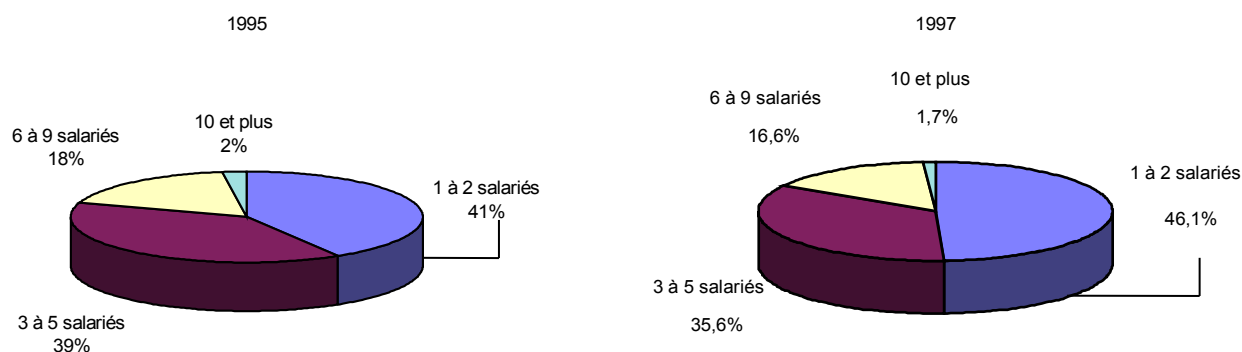
■ La FC des salariés dans le cadre du plan de formation

● *Caractéristiques des entreprises qui versent les fonds*

⇒ En 1997, 45 875 entreprises ont versé des fonds à l'ANFA au titre du plan de formation des moins de 10 salariés.

⇒ La FC est financée par une assiette plus large d'entreprises en 1997 qu'en 1995 : le nombre d'entreprises versantes augmente de +13,5%. A noter : le volume des entreprises versantes est stable entre 1996 et 1997. En outre, des modifications apparaissent : les entreprises versantes sont de plus petite taille. En effet, les entreprises de moins de 5 salariés qui représentaient 80% des entreprises versantes, gagnent 2 points en 1997. Cette tendance tend à s'infléchir entre 1996 et 1997.

Répartition des entreprises versantes selon leur taille



Source : ANFA

⇒ Le montant des contributions double entre 1995 et 1997 : chaque entreprise participe en moyenne à hauteur de 1152 frs en 1997 contre 583 frs en 1995. En effet, le taux légal de participation a été majoré en mai 1996 par les partenaires sociaux de la Branche considérant les besoins particuliers de ces entreprises.

● *L'accès à la formation continue dans le cadre du plan de formation est en nette progression.*

⇒ Si le montant des contributions a doublé, il en va de même de l'accès à la FC : en 1996, le taux de stagiaires¹ s'élevait à 10,1% contre 5,6 % en 1995.

⇒ Depuis 1997, les données disponibles comptabilisent les stagiaires de la façon suivante : celui-ci peut suivre plusieurs actions de formation différentes mais il ne sera comptabilisé qu'une seule fois. Ainsi, peut-on calculer un taux d'accès à la formation continue : il s'élève à **9,4%**, ce qui signifie qu'1 salarié sur 10 a suivi une formation au cours de l'année 1997. Cependant, il se situe encore très en deçà de l'accès dans les entreprises de 10 salariés et plus (29% en 1995, dernière année disponible).

⇒ Si le départ en formation devient plus aisé, cela ne signifie pas pour autant que la formation est accessible également pour toutes les catégories de personnel. En effet, traditionnellement, la formation est suivie fréquemment par la même personne, chargée ensuite de redistribuer la formation dans l'entreprise. Cependant, cette « concentration » de la formation diminue au fil du temps dans les entreprises de 10 salariés et plus, on peut donc faire l'hypothèse que les entreprises de moins de 10 salariés s'orientent elles-aussi dans ce sens.

¹ Taux de stagiaires : nb de stagiaires (attention un stagiaire est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de stages dans l'année)/nb de salariés des entreprises versantes

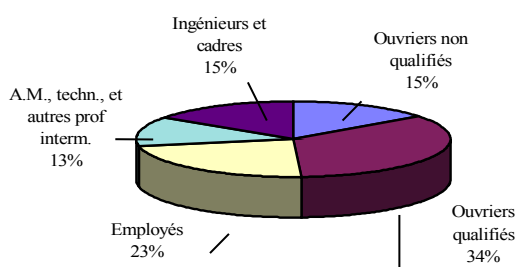
Taux d'accès la formation continue : nb de stagiaires (le stagiaire est compté une seule fois)/nb de salariés des entreprises versantes

● *Les stagiaires par CSP, sexe et tranche d'âge*

Ne disposant ni de données de série longue du fait du changement de prise en compte du stagiaire, ni de répartition des salariés par CSP et taille d'entreprise du secteur, nous présenterons ci-après simplement quelques données de cadrage.

⇒ 34% des stagiaires sont ouvriers qualifiés

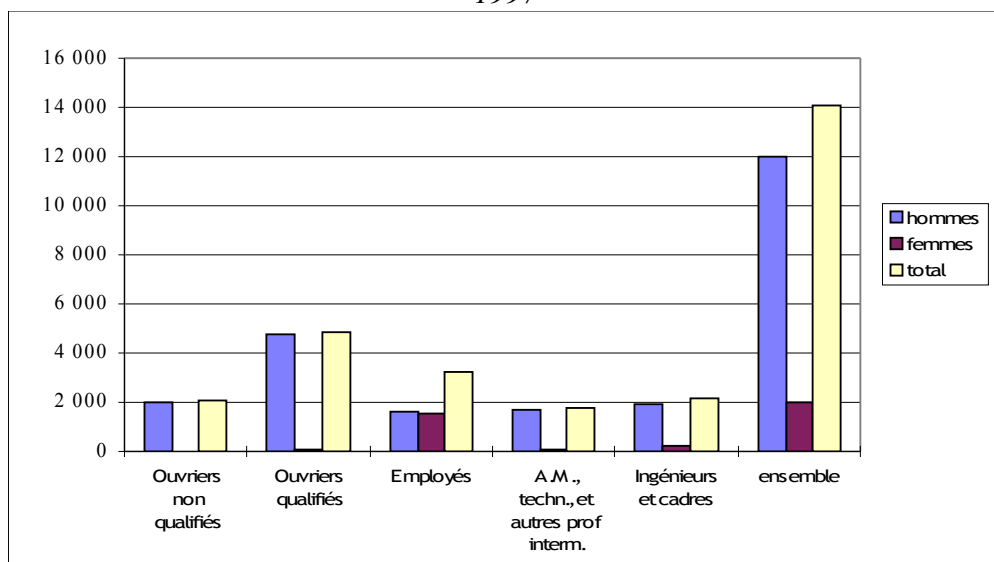
*Répartition des stagiaires par CSP, entreprises de moins de 10 salariés, 1997**



Source : ANFA
* taux de non réponses : 6,5%

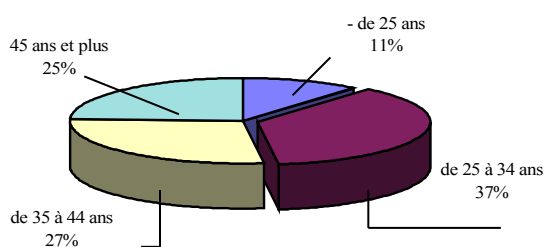
⇒ Au total, 14% des stagiaires sont des femmes. La part des stagiaires femmes est plus importante dans la catégorie « employés » et quasiment absente des catégories de postes techniques (ouvriers et agents de maîtrise et techniciens).

Répartition du nombre de stagiaires par CSP et sexe, entreprises de - de 10 salariés, 1997



Source ANFA
* taux de non réponses CSP: 6,5%
taux de non réponses âge : 0,36%

⇒ 52% des stagiaires ont 35 ans et plus.



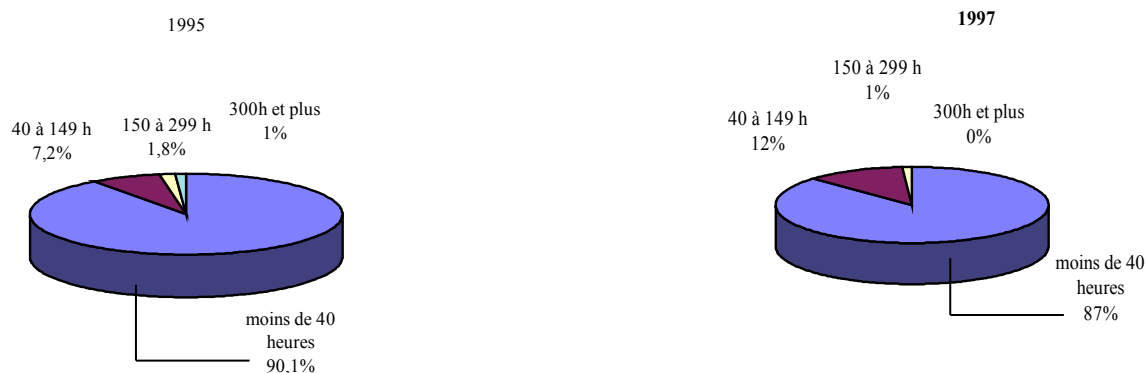
Source ANFA

● *Des actions de formation de plus en plus courtes*

⇒ En 1997, **18 958 actions** de formation continue ont été prises en charge par l'ANFA.

⇒ On constate une diminution des actions d'une durée inférieure à 40 heures au profit de l'augmentation de la part des actions comprises entre 40 et 149 heures. Cependant, elle s'accompagne d'une diminution structurelle des durées les plus élevées, aussi, la moyenne horaire baisse-t-elle encore. En 1997, seules 16 actions étaient d'une durée supérieure à 300h.

Répartition des actions de formation selon la durée



Source : ANFA

● Les organismes de formation qui dispensent la formation

Cette analyse sera conduite sur les données 1996 uniquement

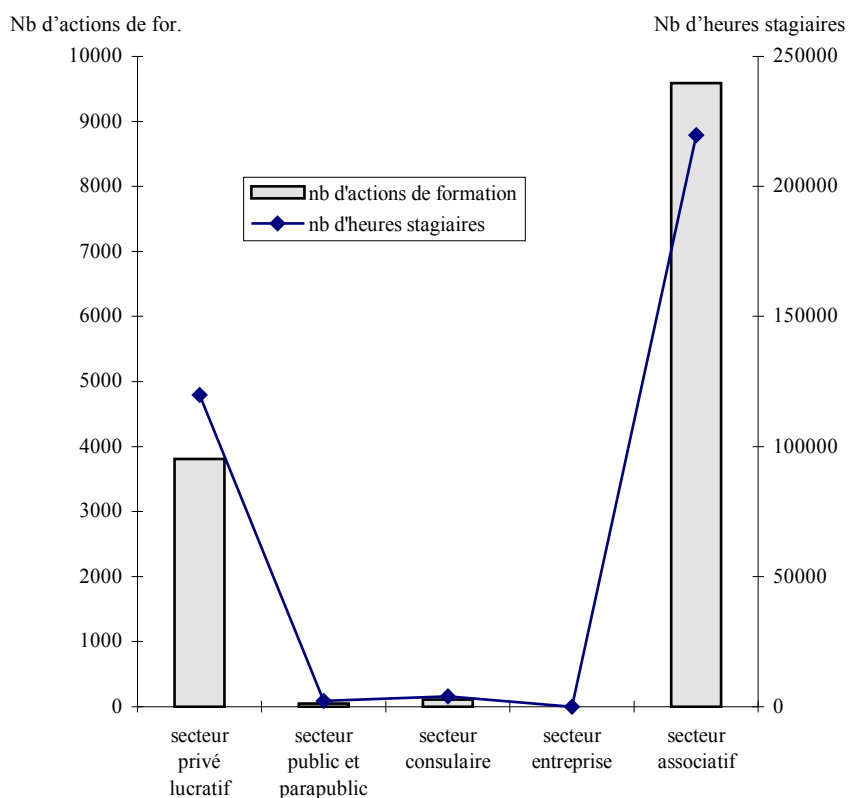
⇒ L'analyse de la répartition des actions de formation et des heures stagiaires relativement aux organismes qui les dispensent, montre la quasi absence des secteurs public et parapublic (GRETA, Universités, centre AFPA...) dans l'organisation des formations prises en charge par l'ANFA. Les secteurs public et parapublic seraient davantage positionnés sur les formations à l'intention des demandeurs d'emploi et des congés individuels de formation.

⇒ Quant au secteur « entreprise » (organisme rattaché à une ou plusieurs branches professionnelles hormis le GNFA), il reste peu développé.

⇒ Le secteur associatif (dont le GNFA) réalise 2,5 fois plus d'actions de formation pour les entreprises de moins de 10 salariés de la Branche que le secteur privé. Cependant, le secteur privé à but lucratif semble obtenir le meilleur rapport nb d'heures-stagiaires/nb d'actions que le secteur associatif. Ainsi, les actions sont de plus longue durée dans le privé ou les stages mieux remplis. Ces organismes bénéficient donc d'économies d'échelle dans l'organisation des actions : chaque action rapporte plus dans le privé que dans le secteur associatif

⇒ Le secteur consulaire (Chambre de Commerce de d'Industrie, Chambre de Métiers....) reste peu développé et vraisemblablement centré sur les formations des domaines commercial et gestion.

Répartition des actions de formation et des heures stagiaires selon le type d'organisme de formation 1996



● *Les domaines de formation*

En l'absence de données homogènes entre 1996 et 1997, les analyses seront conduites sur les années 1995 et 1996.

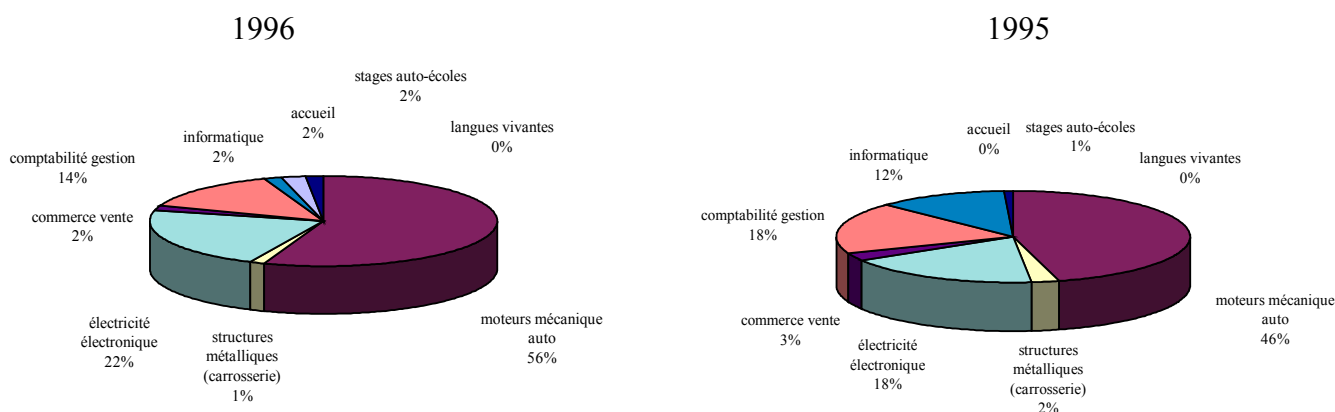
⇒ L'évolution de la répartition structurelle des heures-stagiaires par domaine de formation révèle des tendances qui témoignent des priorités des professionnels relativement à l'évolution des métiers et de leur activité en général : la recherche de l'amélioration des services rendus à la clientèle (accueil), la recherche d'une plus grande fiabilité de la réparation, mais aussi la nécessité de pouvoir entretenir tous les véhicules (et incluant donc les véhicules récents où l'électricité-électronique est largement présent).

⇒ Le fait que l'activité de vente soit de moins en moins rémunératrice (diminution des marges liée aux primes à la casse) justifie la baisse de l'intérêt des petites entreprises pour ce domaine.

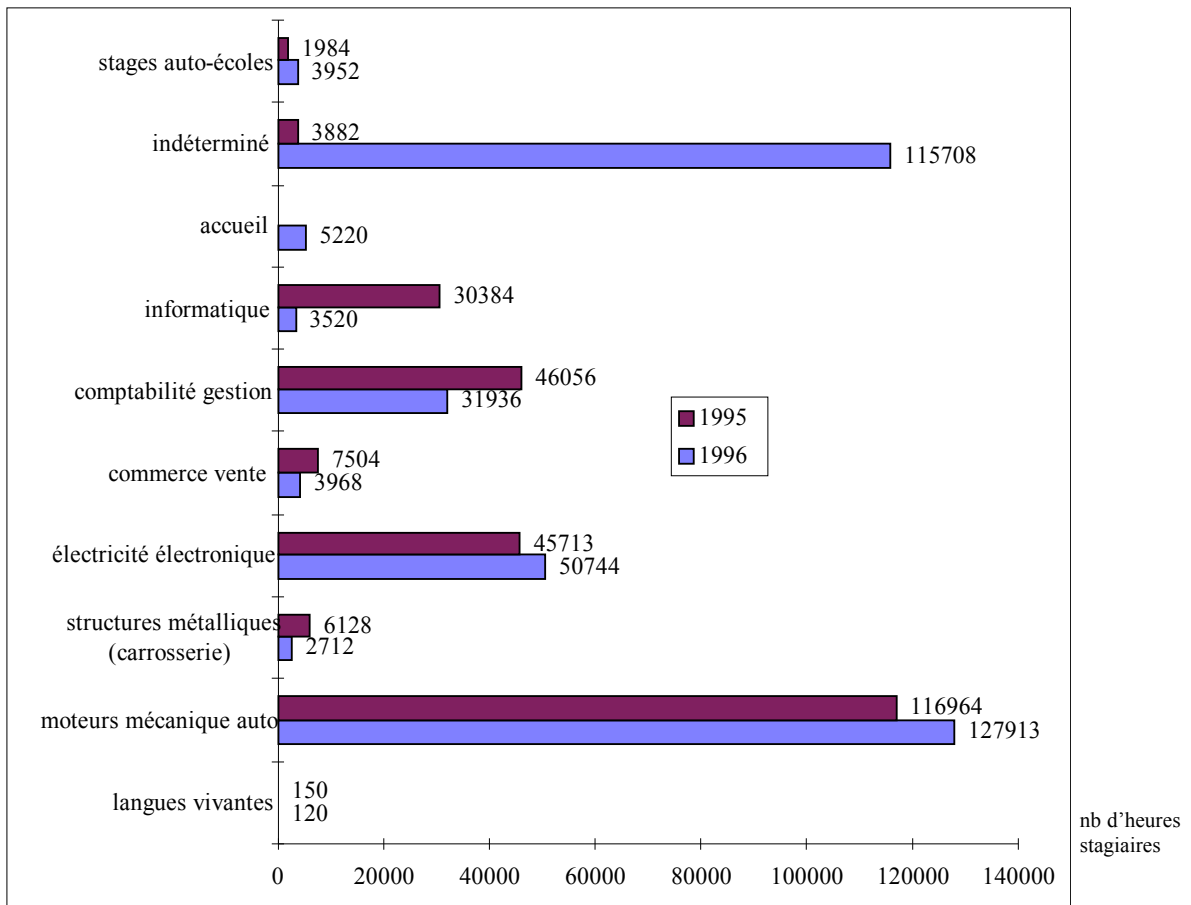
⇒ Un aspect peut interroger, cependant : la baisse des heures consacrées à la carrosserie et à la comptabilité gestion.

<p>↗ En hausse :</p> <ul style="list-style-type: none"> -moteurs mécanique automobile -électricité électronique -accueil -auto-école 	<p>↘ En baisse :</p> <ul style="list-style-type: none"> -informatique -commerce vente -comptabilité gestion -carrosserie
---	---

*Répartition des heures stagiaires selon le domaine de formation
(à l'exclusion des heures dont le domaine n'a pu être déterminé)*



Répartition du volume d'heures stagiaires selon le domaine de formation

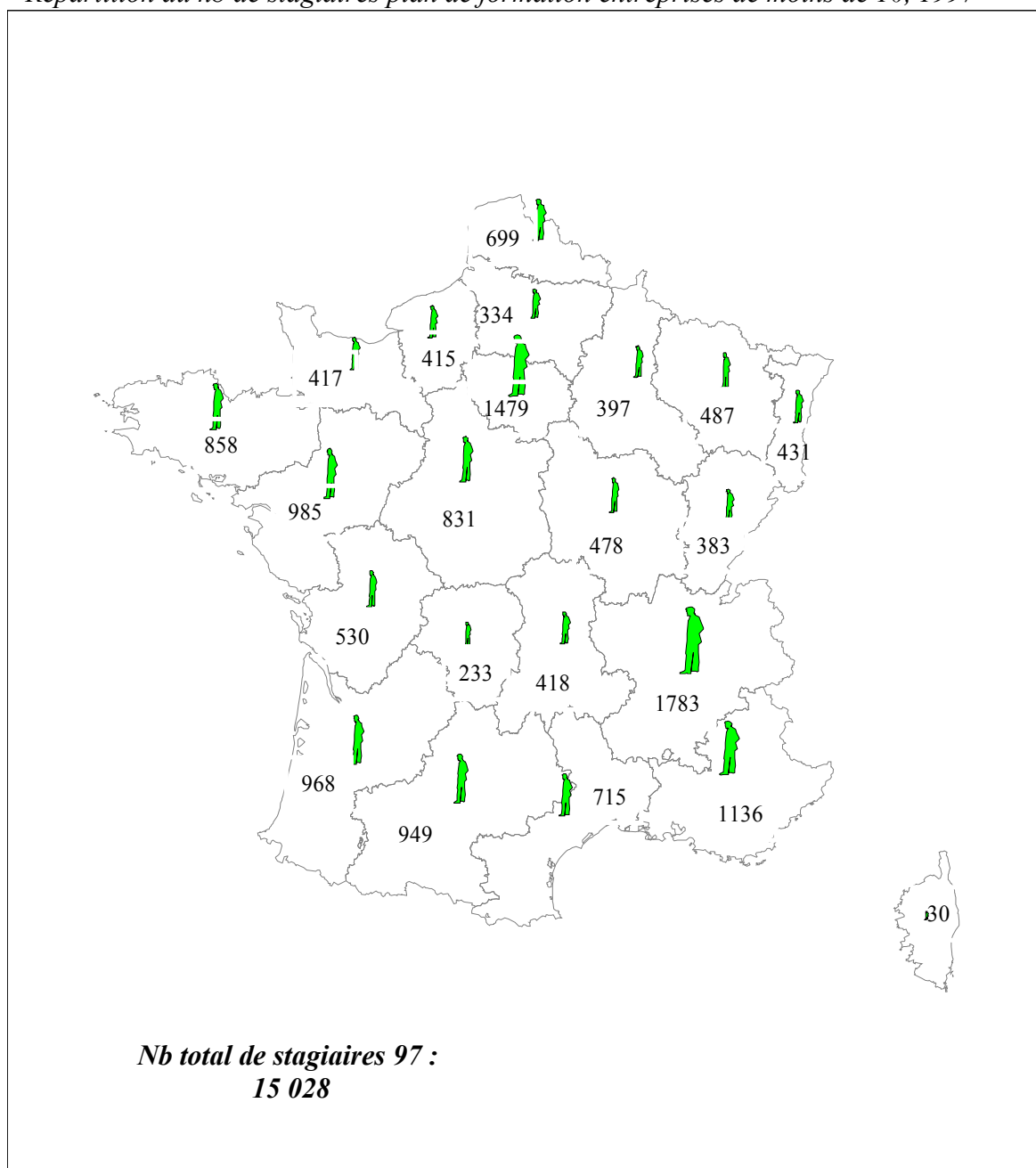


Source : ANFA

● *La FC (plan de formation) des salariés des entreprises de moins de 10 dans les régions*

⇒ La répartition du nombre de stagiaires FC dans les régions montre un bouleversement des « hiérarchies » habituelles : en effet, l’Ile de France n’arrive qu’au second plan derrière la région Rhône Alpes. Se place au 3ème rang la région PACA et au 4ème, Pays de la Loire.

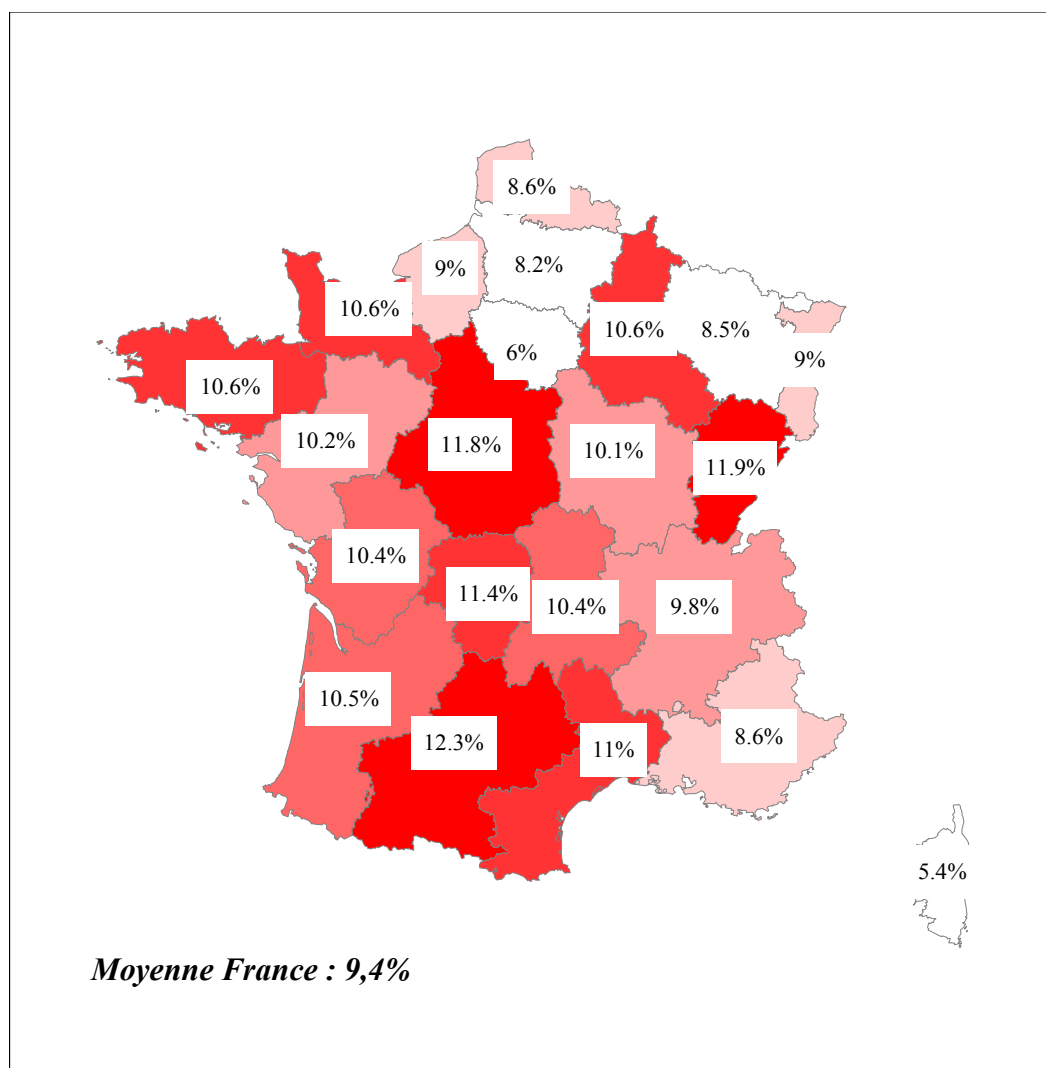
Répartition du nb de stagiaires plan de formation entreprises de moins de 10, 1997



Source : ANFA

⇒ S'agissant du taux d'accès des salariés à la formation continue², il apparaît que l'Ile de France se situe à l'avant dernier rang. L'on peut constater que 14 régions sur 22 se situent au dessus de la moyenne nationale (9,4%).

Taux d'accès à la FC des salariés des entreprises de moins de 10, 1997



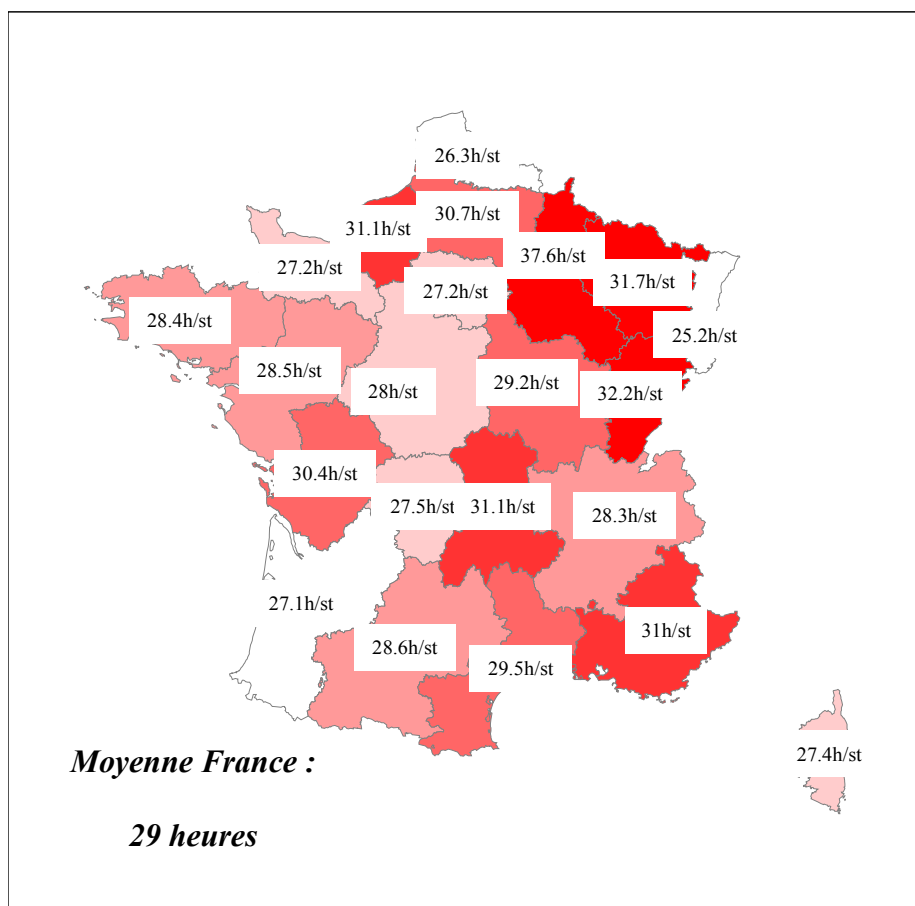
Source : ANFA

Note de lecture : en région Centre, 11,8% des salariés des entreprises versantes de moins de 10 salariés ont bénéficié d'une formation dans le cadre du plan de formation.

² Taux d'accès : nb de stagiaires/nb de salariés des entreprises versantes.

⇒ En 1997, le temps moyen consacré par stagiaire à la formation varie entre 25,2h et 37,5h suivant les régions, pour une moyenne nationale de 29 heures.

Temps moyen consacré à la FC par stagiaire, 1997



Source : ANFA

Note de lecture : en région Aquitaine, les stagiaires des entreprises versantes de moins de 10 salariés ont consacré en moyenne 27,1 heures à la FC au cours de l'année 1997.

POINTS CLES

FC plan de formation, entreprises de moins de 10 salariés

- En 1997, 45 900 entreprises de moins de 10 salariés ont versé des fonds à l'ANFA..
- 1 salarié sur 10 a participé à un stage de formation continue en 1997.
- 18 958 actions ont été prises en charge par l'ANFA. dont la durée moyenne est de plus en plus courte.
- les domaines de formation en développement témoignent des priorités des professionnels : l'accueil, l'électricité-électronique notamment, enregistrent une hausse des heures-stagiaires.
- les pratiques de FC varient selon les régions : par exemple, en Ile de France, 6% des salariés ont eu accès à la FC en 1997 contre 12,3% en Midi-Pyrénées.

A TITRE INDICATIF : les Congés Individuels de Formation (CIF)³

Champs : CIF des salariés, CDD et CDI, entreprises du code APE 65, toutes tailles confondues

⇒ En 1994, près de **280 salariés** qui ont été pris en charge au titre du congé individuel de formation travaillaient dans le secteur commerce et réparation de l'automobile (APE 65).

⇒ Parmi eux, 251 salariés disposaient d'un CDI et 28 d'un CDD.

⇒ Ils représentent **2,24% du total des CIF** pris en charge en France cette année-là, tous secteurs confondus. Cette proportion correspond au poids des salariés du secteur qui représentaient 1,92% du total des salariés en 1995⁴.

³ Source : COPACIF

⁴ Source : Enquête emploi 1995, champs naf 50

PARTIE B

La FC des entreprises de 10 salariés et plus

Tendances et points clé

1B ■ La Formation Continue des salariés dans les entreprises de 10 salariés et plus du commerce réparation automobile⁵

Avertissement méthodologique

⇒ Les entreprises de 10 salariés et plus représentent 10% des entreprises de la Branche. Cependant, elles emploient près de 60% des salariés, ce qui leur confèrent une importance de premier ordre.

A la différence de la participation financière des petites entreprises, la contribution des entreprises de 10 salariés et plus, versée obligatoirement à l'ANFA ne concerne que le reliquat constaté au 28 novembre de l'année. Ces entreprises tendent à organiser principalement leurs formations en interne (notamment en ce qui concerne les enseignes de franchisés), dans le cadre de réseaux « constructeurs » ou encore au sein d'un groupement d'entreprises. L'ANFA ne prend donc pas en charge de façon exhaustive la formation des salariés de ces entreprises.

⇒ C'est pourquoi, il nous est apparu pertinent d'exploiter les déclarations 2483 traitées par le Cereq chaque année. Etant donnée la rupture de nomenclature en 1993, seules les statistiques de 1993 à 1995 (dernière année disponible) ont été utilisées. Elles concernent les entreprises du code NAF 50 (Commerce Réparation Automobile).

⇒ D'autre part, il n'a pas été possible d'isoler la participation des employeurs au titre du plan de formation (à des fins de comparaison avec les données disponibles ANFA), de leur participation au titre du CIF et de l'Alternance. Cependant, hormis le taux de participation des entreprises, l'ensemble des indicateurs excluent les formations en alternance mais incluent, en revanche, les CIF (ceux-ci représentent 1% des stagiaires tous secteur confondus).

⁵ Source : La formation professionnelle continue financée par les entreprises année 93, 94 et 95 ; Cereq

■ **La participation financière des entreprises (NAF 50, 10 salariés et +)**
(attention : ces données incluent plan de formation, alternance et CIF)

⇒ En 1995, **539 762 milliers de francs** ont été versés par les entreprises de 10 salariés et + du secteur commerce réparation automobile pour la formation professionnelle (plan de formation, CIF et formation en alternance). Ces dépenses représentent **1,2%** du total des dépenses tous secteurs confondus.

⇒ Le taux de participation financière des entreprises⁶ (TPF) du CRA s'élève à **2,29 %** contre **3,26 %** au plan national, tous secteurs confondus.
Si l'obligation légale est largement dépassée (1,5%), il n'en reste pas moins que le secteur participe moins à la formation continue que la moyenne nationale.

⇒ Cet aspect négatif est à nuancer dans la mesure où la formation informelle sur le tas est particulièrement répandue dans ces entreprises. Cependant, l'évolution des activités requiert une formalisation de plus en plus grande de la formation, car elle favorise l'anticipation des besoins de compétences et non plus seulement l'adaptation des salariés au coup par coup, à posteriori.

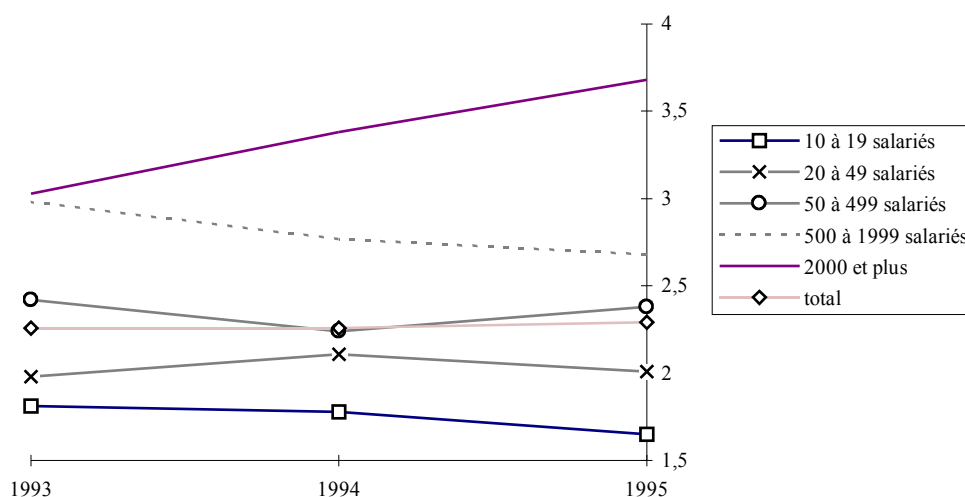
⇒ C'est pourquoi, l'on constate un rattrapage du retard du secteur ces dernières années : alors que le TPF tous secteurs est en recul depuis 1992 (il était alors de 3,39%), le TPF du CRA augmente (il s'élevait en effet à 2,2% en 1993).

⇒ L'analyse du TPF du C.R.A. de 1995, par tranche de taille d'entreprises montre que la participation financière augmente avec la taille de l'entreprise. Néanmoins, depuis 1993, la tendance suivie est contrastée selon la taille de l'entreprise :

Entre 1993 et 1995

↗ TPF en hausse : -2 000 salariés et plus -50 à 99 salariés	↘ TPF en baisse : -10 à 19 salariés -20 à 49 salariés -500 à 1 999 salariés
--	---

⁶ Taux de participation financière : total des dépenses de formation X 100 / total masse salariale



Source : Cereq

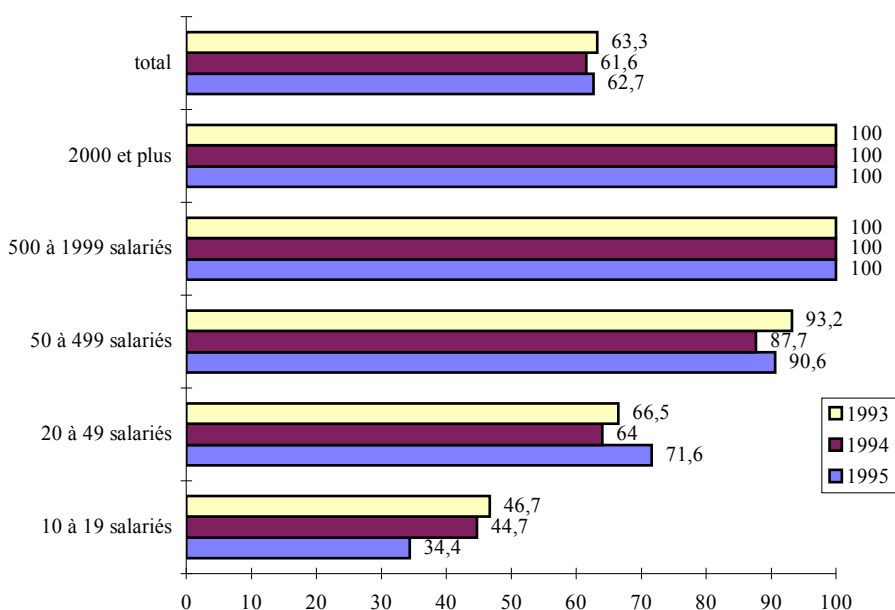
■ Les entreprises ayant eu des stagiaires FC selon leur taille (données hors alternance)

⇒ En 1995, **62,7%** des entreprises du CRA (de 10 salariés et plus) ont eu des stagiaires FC au cours de l'année, contre 49,3% tous secteurs confondus. Ainsi, bien que le TPF du secteur soit nettement inférieur à la moyenne nationale, le recours à la FC est particulièrement diffusé dans le CRA.

⇒ Comparativement à l'ensemble des secteurs, la différence est encore plus marquée s'agissant des entreprises de 20 à 49 salariés : dans le CRA, 71,6% d'entre elles ont eu au moins un stagiaire dans l'année contre seulement 44,4% des entreprises tous secteurs.

⇒ Plus la taille de l'entreprise est importante, plus la part des entreprises ayant eu au moins un stagiaire FC dans l'année est grande.

Evolution du % des entreprises du CRA ayant eu des stagiaires dans l'année



Source : Cereq

■ Le taux d'accès à la formation selon la taille des entreprises⁷ (données hors alternance)

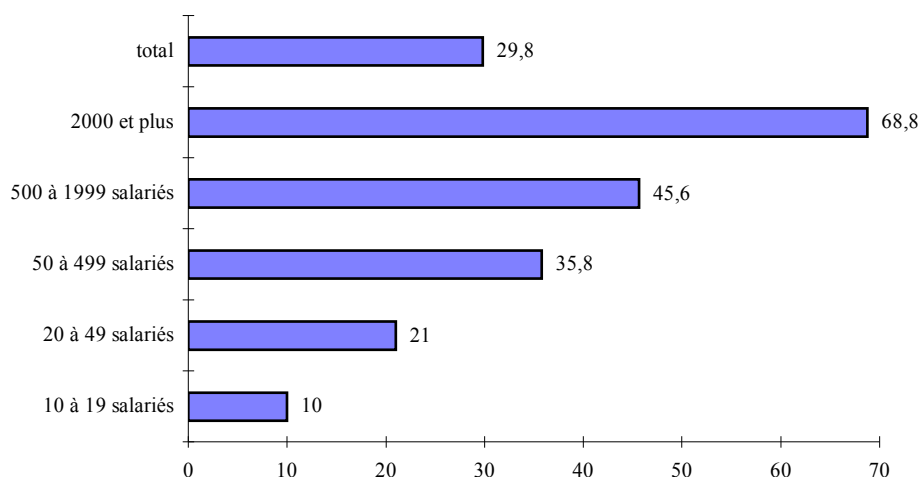
⇒ En 1995, **29,8%** des salariés ont eu accès à une formation continue dans le secteur du CRA contre 34,1%, tous secteurs confondus.

Bien que les entreprises soient plus volontiers formatrices (c'est-à-dire celles qui ont eu au moins un stagiaire dans l'année) dans le CRA, les salariés accèdent moins facilement aux stages FC que la moyenne. En effet, traditionnellement la formation est fréquemment suivie par une même personne de l'entreprise, chargée de la redistribuer, ensuite, en interne. Cependant, la tendance est à l'élargissement du public formation : en effet, l'accès à la formation tend à augmenter et ce particulièrement entre 1994 et 1995 (+4,1 points). Dans le même temps, l'ensemble des secteurs enregistrerait une hausse nettement plus légère (+0,4 points).

⇒ Relativement à la taille des entreprises, de forts contrastes se font jour : le taux d'accès varie de 10% à 68,8%. Ainsi, plus l'entreprise est grande, plus le salarié a de chances d'accéder à la formation continue.

⁷ Taux d'accès à la FC : nb total de stagiaires X 100/ effectifs salariés

*Taux d'accès à la FC (hors alternance)
dans le CRA, en 1995, selon la taille de l'entreprise*

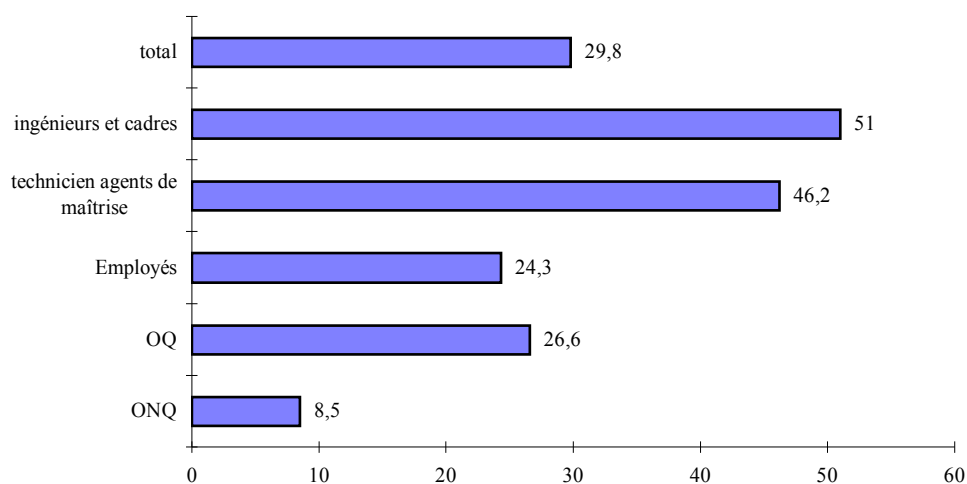


Source : Cereq

■ Le taux d'accès à la formation selon la CSP
(données hors alternance)

⇒ En 1995, 8,5% des ouvriers non qualifiés ont bénéficié d'une formation continue contre 51% des cadres du secteur CRA, pour une moyenne sectorielle, rappelons-le de 29,8%. Ainsi, ce sont les plus qualifiés qui participent le plus fréquemment aux stages de FC.

Taux d'accès selon la CSP, CRA, 1995 (hors alternance)

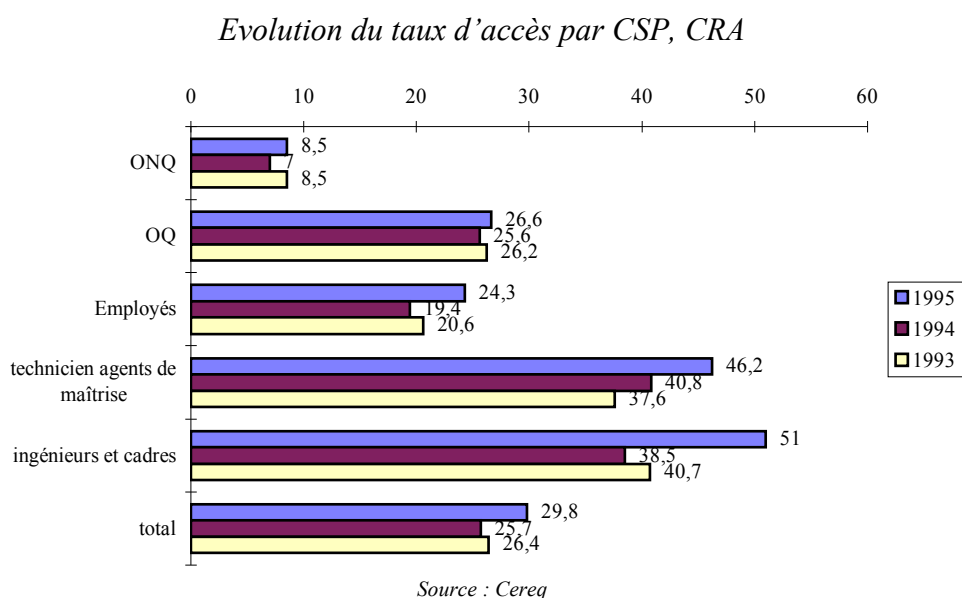


Source : Cereq

⇒ Comparativement avec les pratiques tous secteurs confondus, il convient de souligner le très grand écart concernant le taux d'accès des ONQ : il s'élève à 17,5% en 1995 en moyenne tous secteurs, contre 8,5% pour le CRA. Est-ce à dire que les pratiques de formation sectorielles ne visent pas principalement à l'élévation de la

qualification mais à l'adaptation au poste ? Un salarié positionné sur un poste non qualifié n'aurait donc pas à suivre de formation.

⇒ En terme d'évolution, il apparaît que l'amélioration du taux d'accès à la FC concerne essentiellement les catégories socioprofessionnelles supérieures.



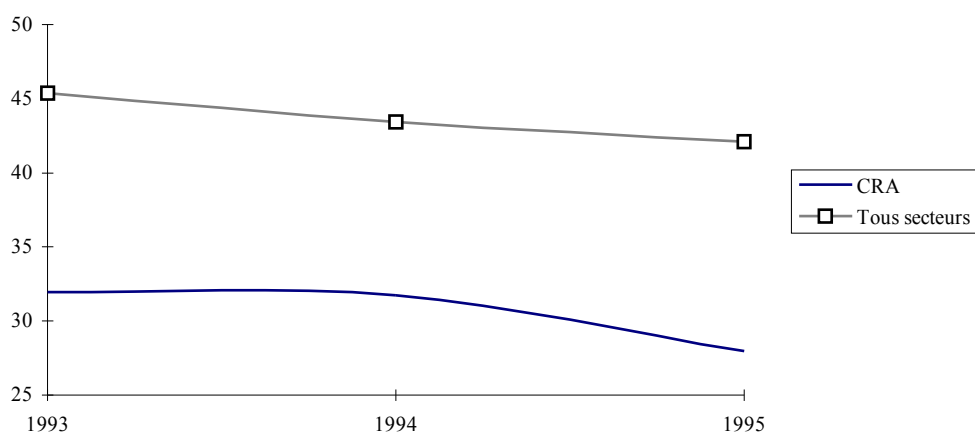
■ Evolution de la durée des stages (données hors alternance)

⇒ En 1995, la durée moyenne des stages est de **28 heures** contre 42h, tous secteurs confondus, soit 5 h de plus que la moyenne des entreprises de moins de 10 salariés⁸. La taille de l'entreprise semble être en effet, un critère prépondérant dans l'analyse des pratiques de formation continue des entreprises.

⇒ Conformément à l'évolution de la formation dans les entreprises de moins de 10 salariés, la durée moyenne des stages dans les entreprises plus grandes se réduit progressivement, dans le CRA comme pour l'ensemble des secteurs. La baisse est plus sensible dans le commerce réparation automobile, comparativement à l'ensemble des secteurs. D'autre part, on ne note pas d'écarts majeurs entre les différentes catégories socioprofessionnelles, quant à la durée moyenne des stages.

⁸ Source : ANFA, entreprises versantes 1996

Evolution de la durée moyenne des stages



Source : Cereq

■ L'effort physique selon la CSP, selon la taille des entreprises⁹ (données hors alternance)

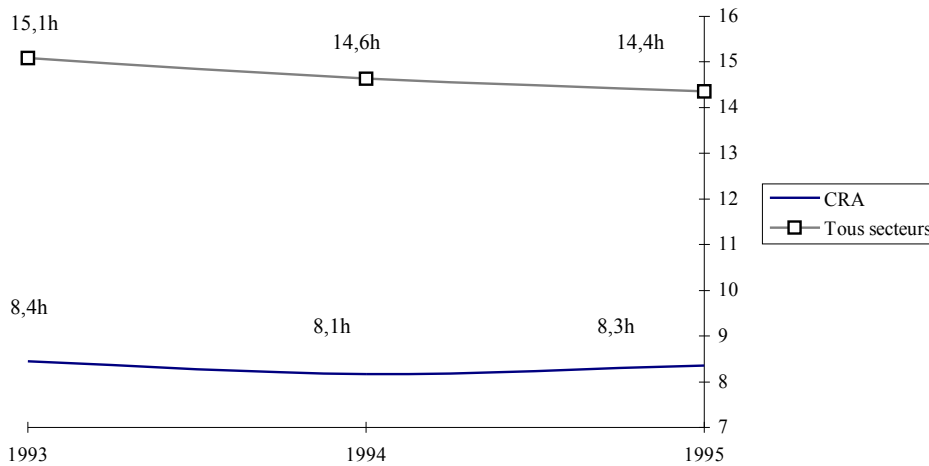
Cet indicateur rend compte de l'effort horaire consenti par les employeurs afin que leurs salariés participent à des formations, indépendamment du nombre de stagiaires partis en formation.

⇒ En 1995, **8,3h** est consacré en moyenne, par salarié, par les entreprises du CRA à la FC, contre 14,4h tous secteurs confondus.

⇒ Après avoir connu une diminution de cette durée entre 1993 et 1994, l'indicateur repart à la hausse, contrairement à la tendance tous secteurs, à la baisse depuis 1991.

Evolution du nb d'heures/salarié consacré à la FC

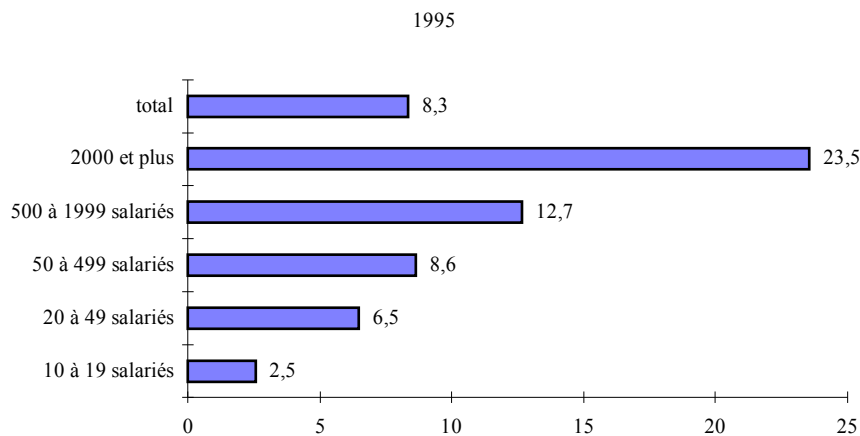
⁹ Définition de l'effort physique de formation : nb total d'heures de stages/effectif salarié



Source : Cereq

⇒ Ici aussi, l'on peut constater que plus l'entreprise est grande, plus le nombre d'heures/salarié consacré à la FC est important.

Effort physique de formation selon la taille de l'entreprise, CRA, 1995, en heures



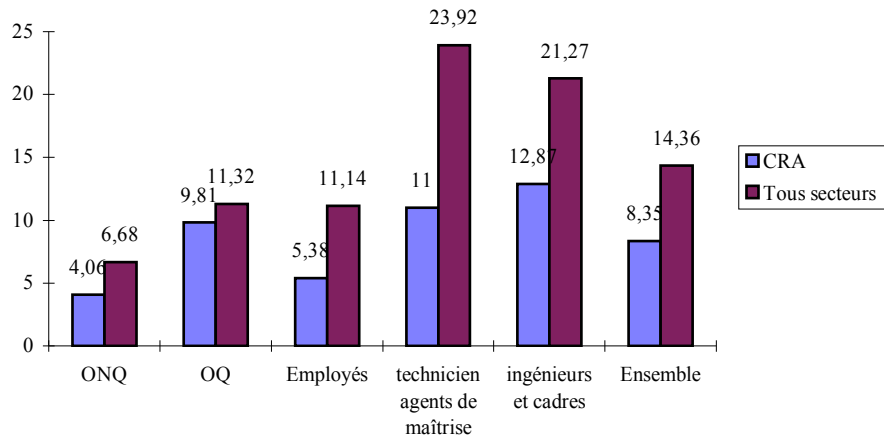
Source : Cereq

⇒ Des disparités semblables surviennent selon la CSP des salariés : plus les postes sont élevés, plus le nb d'heures/salariés consacré à la FC est important.

A noter cependant, l'effort particulier auprès des OQ qui sont formés sur une durée presque deux fois plus longue que les employés.

⇒ Comparativement à la moyenne nationale, tous secteurs confondus, le CRA consacre près de 2 fois moins d'heures/salariés à la FC. Ceci est particulièrement remarquable pour les catégories d'employés, de techniciens, d'agents de maîtrise et ingénieurs ou encore de cadres. Les pratiques tendent à se rapprocher, s'agissant des ouvriers qualifiés.

Effort physique de formation selon la CSP et le secteur d'activité



Source : Cereq

■ Les stagiaires par tranches d'âge (données hors alternance)

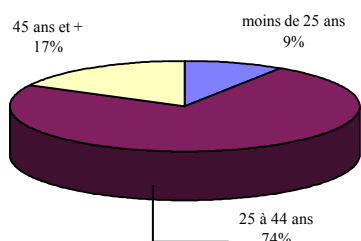
⇒ 3 stagiaires sur 4 du CRA appartiennent à la tranche d'âge 25-44 ans.

⇒ Proportionnellement, la part des stagiaires de 45 ans et + est nettement plus réduite dans le CRA que dans l'ensemble tous secteurs, au profit de la part de la tranche des 25-44 ans.

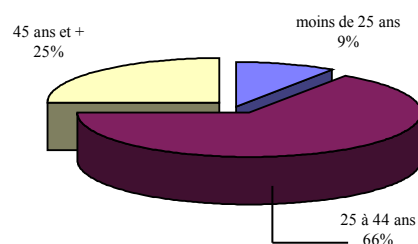
⇒ L'on peut présager, dans l'avenir, d'une modification des tranches d'âge des stagiaires : dans le cadre du CTF, la Branche priorise l'accès à la FC des publics menacés dans leur emploi. Les salariés les plus anciens qui n'auraient pas su ou pu suivre les mutations du secteur constitueront donc une grande part des stagiaires prioritaires.

Le développement du CTF va, de fait, impulser un important élan à la FC : l'augmentation du nombre de stagiaires est estimée à +46,5% entre 1996 et 1997.¹⁰

Les stagiaires du CRA, en 1995



Tous secteurs confondus, en 1995



Source : Cereq

⇒ Le critère de taille apparaît comme un élément structurant majeur pour la construction des pratiques de formation continue dans les entreprises et ce relativement à divers facteurs :

- Les grandes entreprises disposent de moyens plus importants pour développer et mettre en oeuvre une politique de formation.
- L'existence d'une politique de mobilité interne plus importante dans les entreprises de grande taille encourage le recours à la formation.
- L'organisation du travail facilite le départ en formation des salariés contrairement aux petites structures, beaucoup moins souples de ce point de vue.

¹⁰ Source : film de présentation de la Branche des services de l'automobile

- Par ailleurs, les grandes entreprises ont intégré l'évolution technique avant les structures plus petites. Aussi, la FC a-t-elle été davantage requise pour ces entreprises.

POINTS CLES

FC, entreprises de 10 salariés et plus

- En 1995, 539 762 milliers de francs ont été versés par les entreprises de 10 salariés et plus du secteur du commerce réparation automobile pour la formation professionnelle (plan de formation, CIF et alternance)

soit 1,2% du total des dépenses tous secteurs confondus.

soit un taux de participation financière (TPF) de 2,29% contre 3,26% tous secteurs confondus.

- Le TPF du CRA augmente depuis 1993, contrairement à la moyenne tous secteurs, en recul depuis 1992.

- Plus la taille de l'entreprise est grande, plus elle participe financièrement à la FPC

- En 1995, 62,7% des entreprises du CRA ont eu au moins 1 stagiaire FC au cours de l'année, contre 49,3%, tous secteurs confondus.

- Cette même année, 29,8% des stagiaires ont eu accès à une FC dans le CRA, contre 34,1%, tous secteurs confondus. Le taux d'accès est en augmentation particulièrement dans le CRA : +4,1 points entre 94 et 95, contre seulement +0,4 points tous secteurs confondus.

- Le taux d'accès varie selon la taille de l'entreprise et selon la CSP du salarié : plus l'entreprise est grande et plus le salarié est qualifié, plus il a de chances d'accéder à la FC.

Ainsi, 8,5% des ONQ du CRA ont bénéficié d'une FC en 1995, contre 51% des cadres.

- Le CRA est marqué par une pratique du stage court : la durée moyenne des stages est de 28h contre 42h, tous secteurs. Cette moyenne se réduit d'année en année, et plus sensiblement encore dans le CRA.

- 3 stagiaires sur 4 appartiennent à la tranche 25-44 ans. Les 45 ans et plus sont proportionnellement moins fréquemment formés dans le CRA qu'au

PARTIE C

La FC des non salariés du C.R.A.

Tendances et points clé

1 C ■ La FC des non salariés

La Branche des Services de l'Automobile se distingue d'autres secteurs par l'importance des entreprises artisanales, par conséquent, par l'importance des emplois non salariés : 17% des effectifs sont non salariés contre plus de 13% en moyenne tous secteurs confondus¹¹.

Aussi, il s'est avéré pertinent de recueillir des données concernant la formation des non salariés : chefs d'entreprise (quelle que soit la taille de l'entreprise, non inscrite au RIM), artisans, conjoints et aides familiaux. Différentes sources ont été utilisées : FAF auto (artisans, conjoints et aides familiaux) et AGEFICE (chefs d'entreprises).

● Les actions, stagiaires et heures de formation selon le statut du stagiaire

⇒ En 1996, **2 392 actions de formation** (collectives et individuelles) ont été organisées pour les artisans, conjoints, aides familiaux et chefs d'entreprises. Ces actions se décomposent en 2 006 actions de formation¹² pour les artisans, conjoints et aides familiaux et 386 pour les chefs d'entreprises du secteur automobile¹³ (dont auto-écoles).

Entre 1995 et 1997, le nombre d'actions de formation prises en charge par le FAF auto a augmenté de 71%.

⇒ En terme de nombre de stagiaires cette fois, ce sont au total, **près de 5 900 personnes non salariées** qui ont participé à une formation en 1997 dans le secteur automobile.

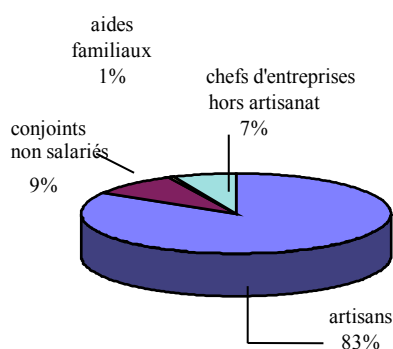
⇒ Le nombre total de stagiaires artisans, conjoints enregistre une hausse de plus de 43% entre 1995 et 1997, tandis que le nombre de stagiaires aides familiaux baisse.

¹¹Source : Enquête emploi mars 96

¹²Source : FAF Auto

¹³Source : AGEFICE

Répartition des stagiaires non salariés selon le statut, 1997



Source : FAF AUTO et AGEFICE

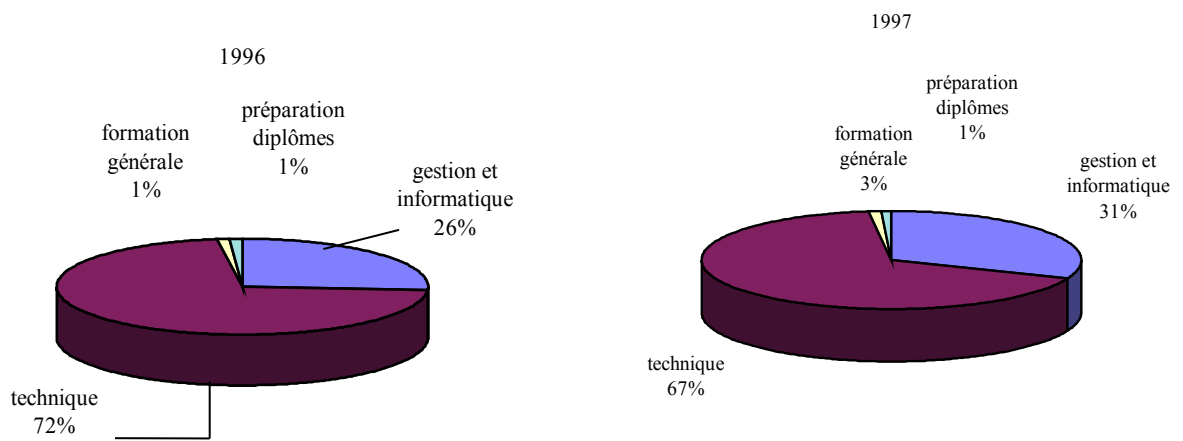
● Répartition selon le domaine de formation

Les données recueillies ne pouvant être harmonisées, nous avons fait apparaître les résultats artisans, d'un côté et résultats chefs d'entreprise, de l'autre.

⇒ La formation des artisans, conjoints et aides familiaux

Si la plus grande part des formations relève du domaine technique (67% des actions de formation), il n'en demeure pas moins que les formations tertiaires sont davantage suivies par les artisans, conjoints et aides familiaux comparativement aux salariés des entreprises de moins de 10 salariés. Cependant, cette importance tend à décroître légèrement (-5 points entre 96 et 97) au profit des formations tertiaires. *De fait, le nombre d'actions de formation tertiaire augmente plus vite que le nombre d'actions de formation technique.*

Répartition des actions de formation selon le domaine

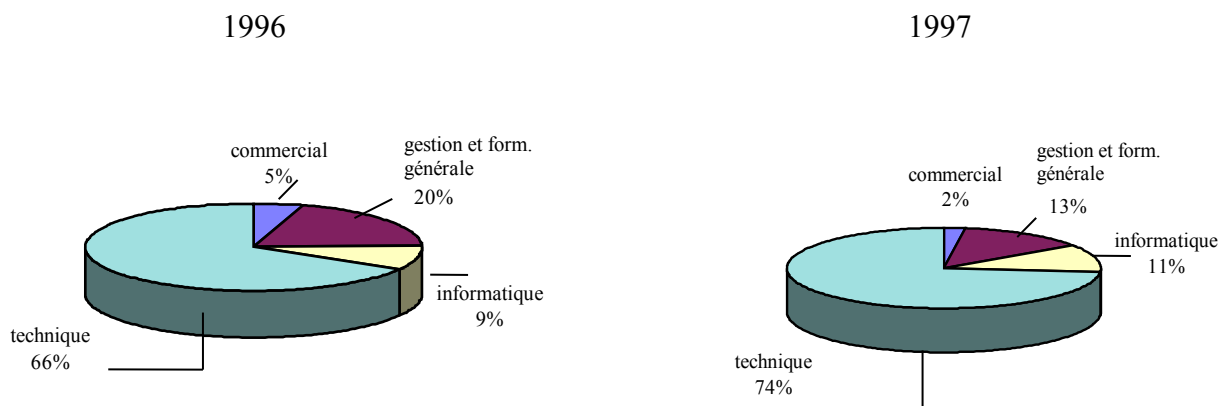


Source : FAF Auto

⇒ La formation des chefs d'entreprises

L'analyse des heures de formation des chefs d'entreprise confirme les tendances relevées plus avant à savoir la baisse structurelle des domaines tertiaires au profit de l'augmentation de la part des formations techniques.

Répartition des heures de formation selon le domaine (hors auto écoles)



Source : AGEFICE

⇒ Quant aux stagiaires non salariés chefs d'entreprises des auto-écoles, 219 stagiaires ont participé à des formations pour 34 821 heures d'une durée moyenne de 159 heures, en 1997 contre 181 stagiaires en 1996.

PARTIE D

Les stages du GNFA

Tendances et points clé

1 D ■ Les stages spécifiques des Services de l'Automobile (stages GNFA)

(Données y compris alternance)

Dans l'optique d'affiner encore les analyses, l'on peut utiliser une autre entrée à savoir, les statistiques du GNFA, organisme de formation spécialisé dans les formations automobiles.

Leurs stages sont commandés par les réseaux constructeurs ou par des entreprises indépendantes, pour des salariés et non salariés, dans le cadre du plan de formation ou de l'alternance, et ce quelle que soit la taille de l'entreprise auprès d'actifs occupés et de demandeurs d'emploi.

Ils peuvent être suivis de même par des stagiaires issus d'entreprises qui n'appartiennent pas à la Branche (pour les mécaniciens d'ateliers intégrés des transports par exemple).

● *Les publics*

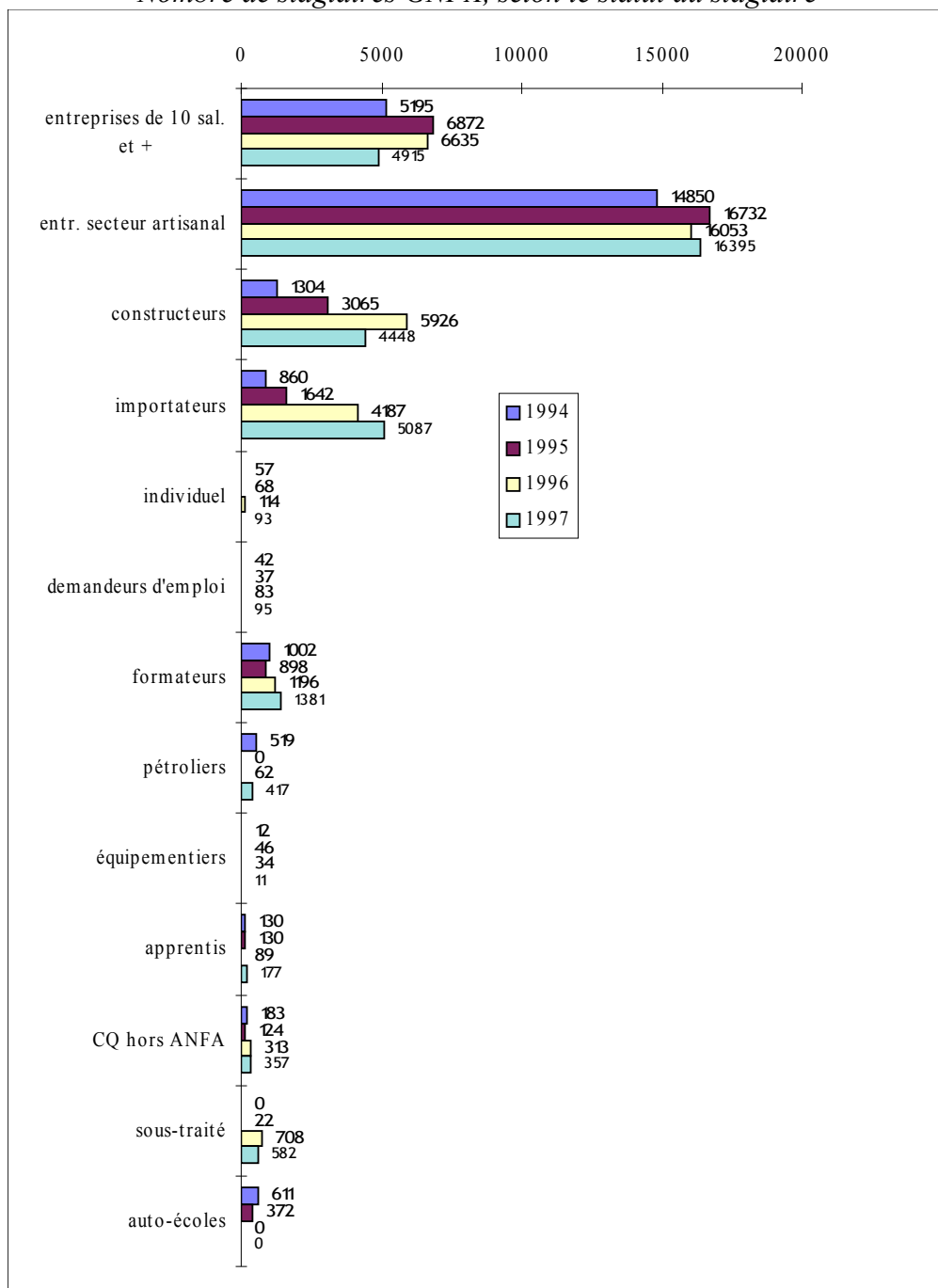
⇒ En 1997, **33 958 stagiaires** ont été formés par le GNFA, une ou plusieurs fois dans l'année.

- Près de la moitié d'entre eux travaillaient dans des entreprises du secteur artisanal, c'est-à-dire inscrites au répertoire des métiers,
- 28%, dans des entreprises estampillées constructeurs ou importateurs automobiles,
- et 14 % au sein d'entreprises de 10 salariés et plus.

⇒ Si le nombre global de stagiaires a augmenté de 43% entre 1994 et 1996, cette augmentation tient essentiellement au développement de la formation auprès des réseaux constructeurs-importateurs (le nombre de stagiaires a été multiplié par 4,6 en 3 ans). A l'inverse, le GNFA ne travaille plus du tout avec les auto-écoles.

⇒ Cependant, la tendance récente est à la baisse : entre 1996 et 1997, le nombre total de stagiaires a diminué de - 4%. Il convient de rester prudent, l'avenir confirmera ou infirmera la tendance.

Nombre de stagiaires GNFA, selon le statut du stagiaire



Source : GNFA

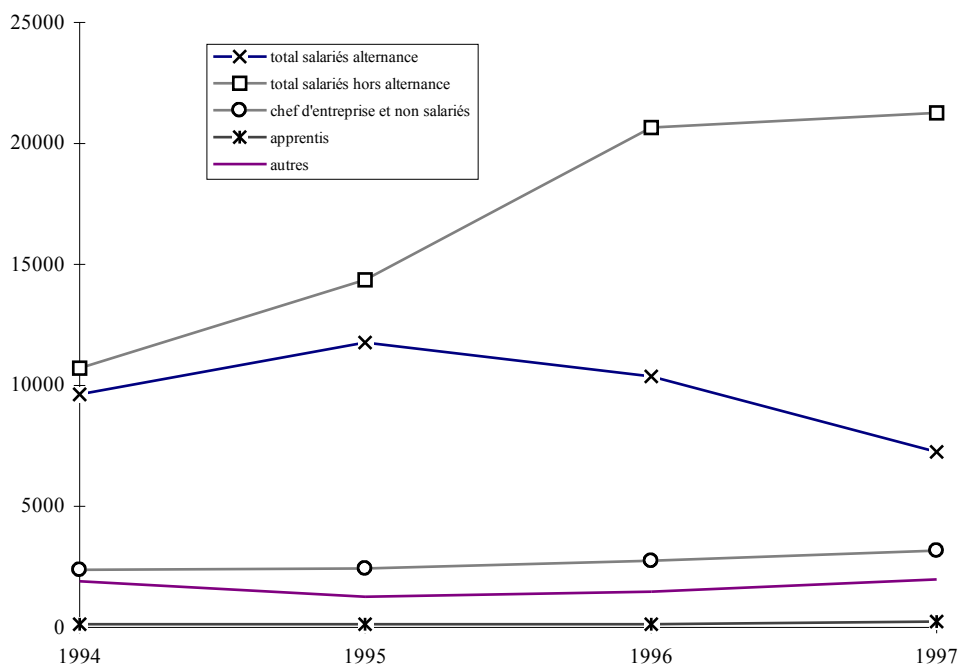
⇒ Concernant le statut des stagiaires, 21,4% d'entre eux sont formés dans le cadre de contrat de formation en alternance contre 62,6% dans le cadre de leur contrat de travail, hors alternance. Les chefs d'entreprises et non salariés représentent quant à eux, près de 9,4% des stagiaires.

⇒ On constate une forte évolution de la répartition structurelle des stagiaires : entre 1995 et 1997, la part des salariés formés dans le cadre de l'alternance baisse de 17,9 points au profit de l'augmentation de la part des stagiaires salariés hors alternance de 14,7 points. Les activités du GNFA se recentrent donc sur la formation continue des

salariés et développent moins les formations en alternance qui peuvent s'apparenter à la formation initiale.

⇒ Le développement de la FC hors alternance est surtout le fait des entreprises de 10 salariés et plus qui ont fait appel au GNFA deux fois plus en 1997 qu'en 1995. Quant à la baisse de l'alternance, celle-ci tient aux entreprises de moins de 10 salariés (-44,8% entre 1995 et 1997).

Evolution du nombre de stagiaires GNFA, selon leur statut



Source : GNFA

● Les stages réalisés

Attention, ici nouvelle définition du terme de stagiaire : il est compté autant de fois qu'il a suivi de stages dans l'année !

⇒ En 1997, **3 469 stages** ont été réalisés par le GNFA dont 55% de stages regroupant plusieurs marques¹⁴, pour **65 582 stagiaires**¹⁵ et un total de **1 277 838 heures** de formation.

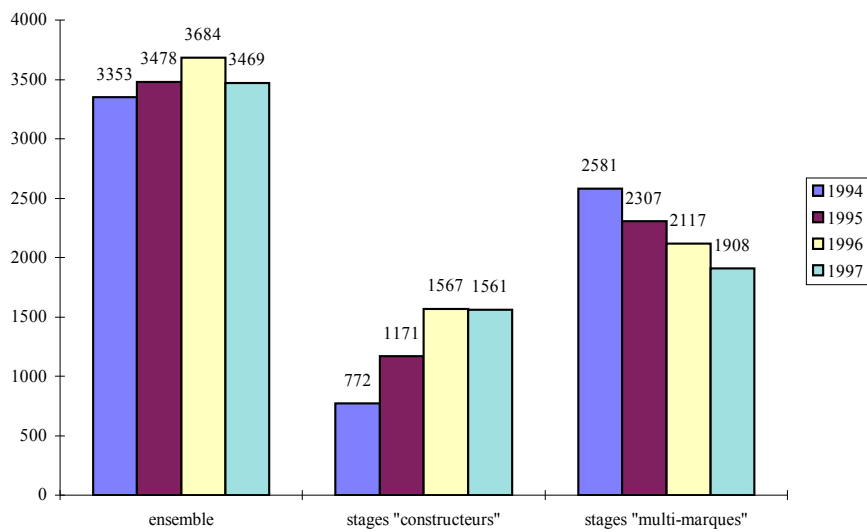
⇒ Si globalement, le nombre de stages GNFA a augmenté de 3,5% entre 1994 et 1997, force est de constater d'importantes transformations : les stages « multi-marques » ont

¹⁴ Est considéré comme stage « constructeur », un stage qui regroupe des professionnels agents ou concessionnaires d'une même marque et stage « multimarque », les stages qui regroupent des professionnels de tous horizons. Aussi, un agent de marque ou un concessionnaire peuvent-ils participer à des stages qui ne sont pas forcément estampillés « constructeurs ». Tout dépend du circuit de la demande de formation.

¹⁵ Un stagiaire ayant suivi plusieurs stages dans l'année est compté plusieurs fois.

diminué de 26% sur la période, tandis que les stages « constructeurs » ont été multipliés par 2. Cette tendance témoigne d'une plus grande formalisation, d'une plus grande organisation de la fonction formation au plan des réseaux de marque.

Evolution du nombre de stages réalisés par le GNFA

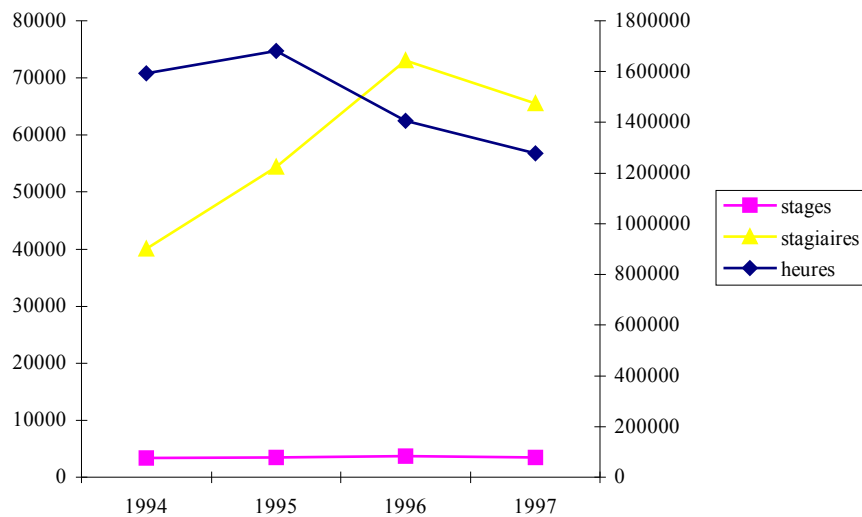


Source : GNFA

⇒ Si le nb de stages n'a pas connu de très forte augmentation, il en est tout autre s'agissant du nombre de stagiaires : en 1994 et 1997, on enregistre une hausse de 63,8%. Il est à noter, cependant, un net tassement entre 1996 et 1997 (- 7 416 stagiaires entre ces deux années).

⇒ Le nombre d'heures de formation dispensées, suit, quant à lui, une tendance inverse, c'est-à-dire une baisse de près de 20% entre 1994 et 1997. Le nombre d'heures de formation ne cesse de diminuer depuis 1995. De fait, l'on avait noté une réduction du temps moyen consacré à la formation continue, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Evolution du nb de stages, stagiaires et heures de formation GNFA



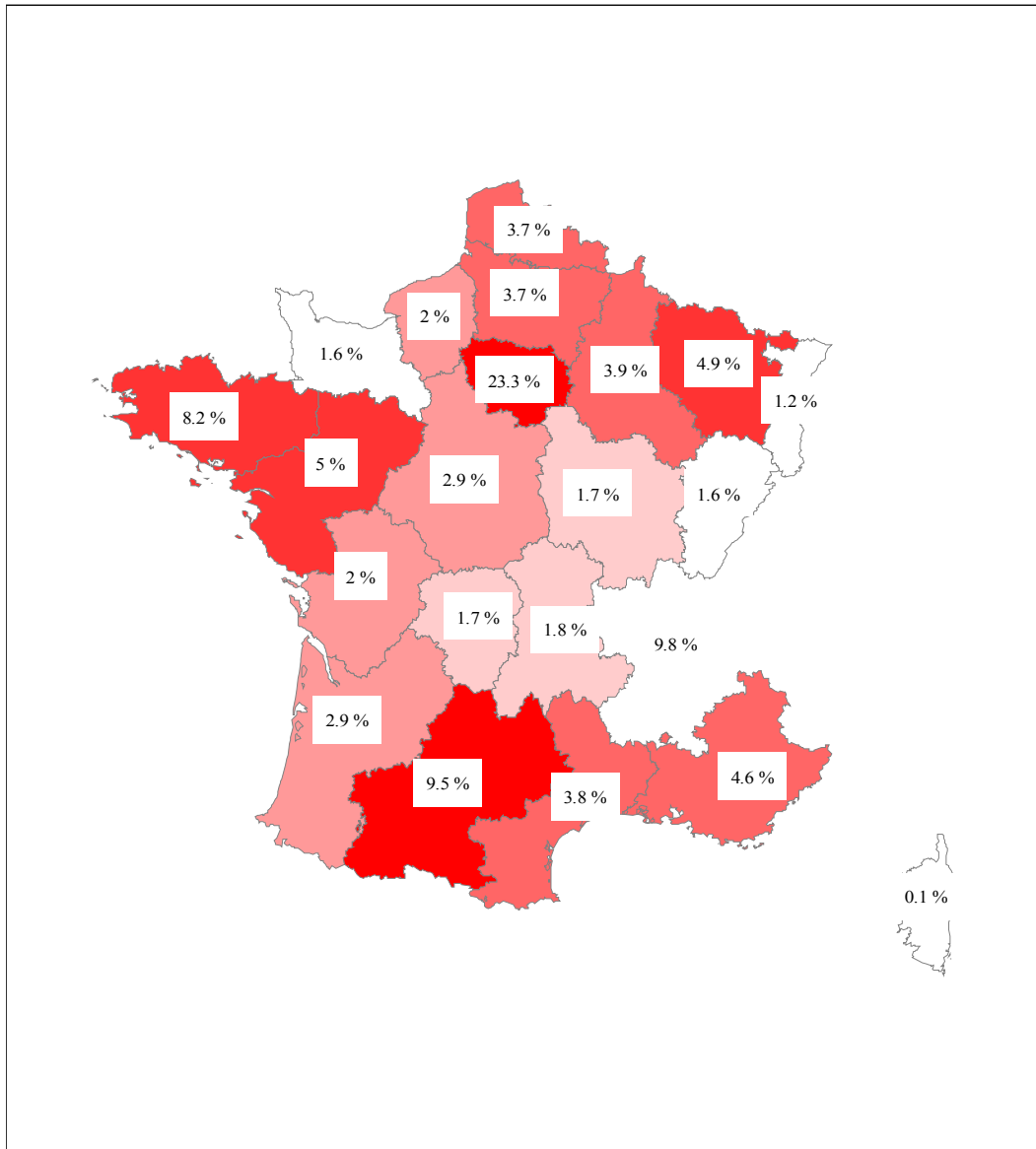
Source : GNFA

⇒ En 1997, en moyenne, chaque stagiaire consacre **19,5 heures** à la formation contre 39,8h en 1994. Cependant, selon les régions, les pratiques de formation sont nettement différenciées.

● Les pratiques régionales

⇒ Les écarts traditionnellement relevés en matière de répartition des emplois ou de nb d'entreprises sont encore plus marqués quand on s'attache au nombre de stagiaires GNFA 1997 : l'Ile de France pèse plus de 23% contre 0,1% pour la Corse ou encore 1,2% pour l'Alsace.

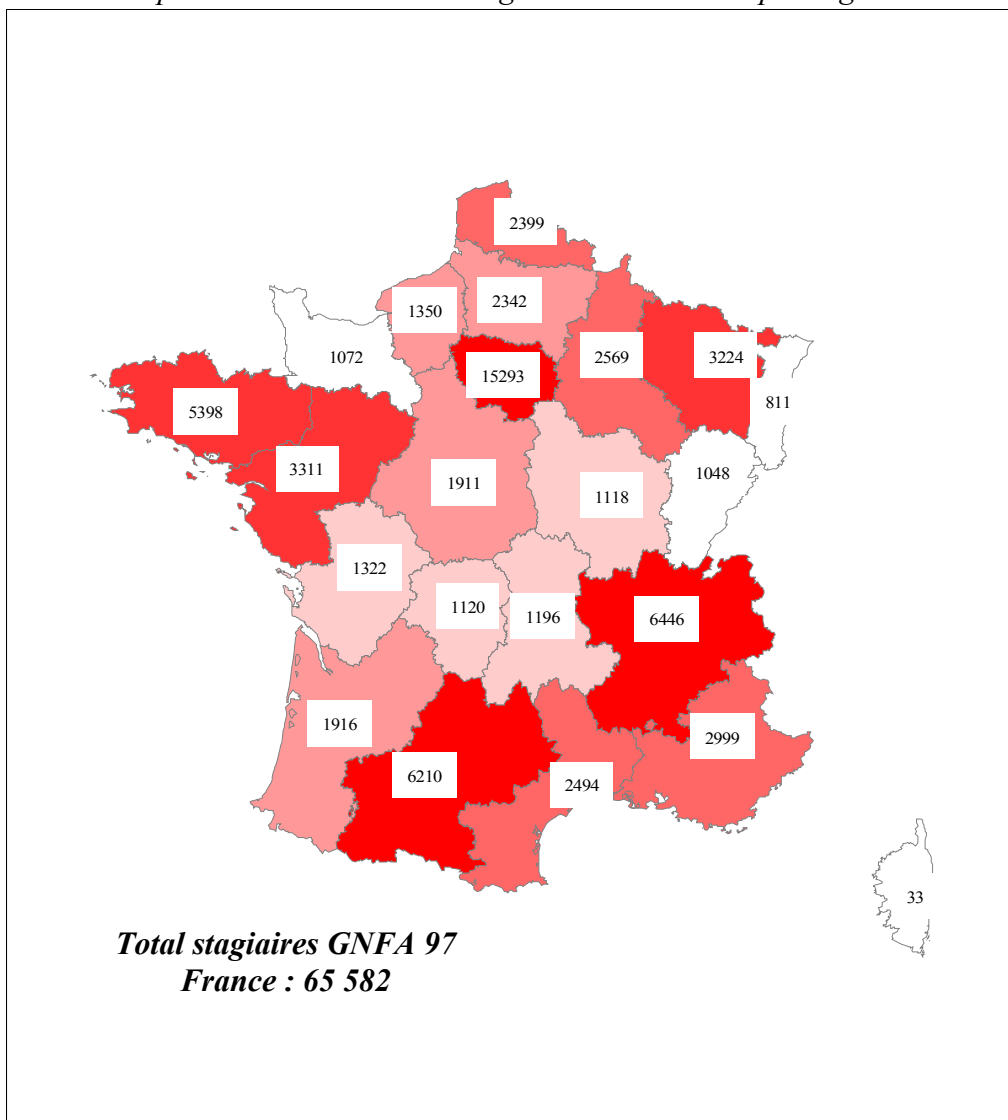
Poids des régions en nb de stagiaires GNFA 1997



Source : GNFA

Exemple de lecture : la région Rhône Alpes représente 9,8% du total des stagiaires GNFA en 1997.

Répartition du nombre de stagiaires GNFA 1997 par région



Source : GNFA

⇒ L'évolution du nombre de stages et de stagiaires entre 1994 et 1997 est fortement contrasté selon les régions, interrogeant par là-même le taux de remplissage des stages :

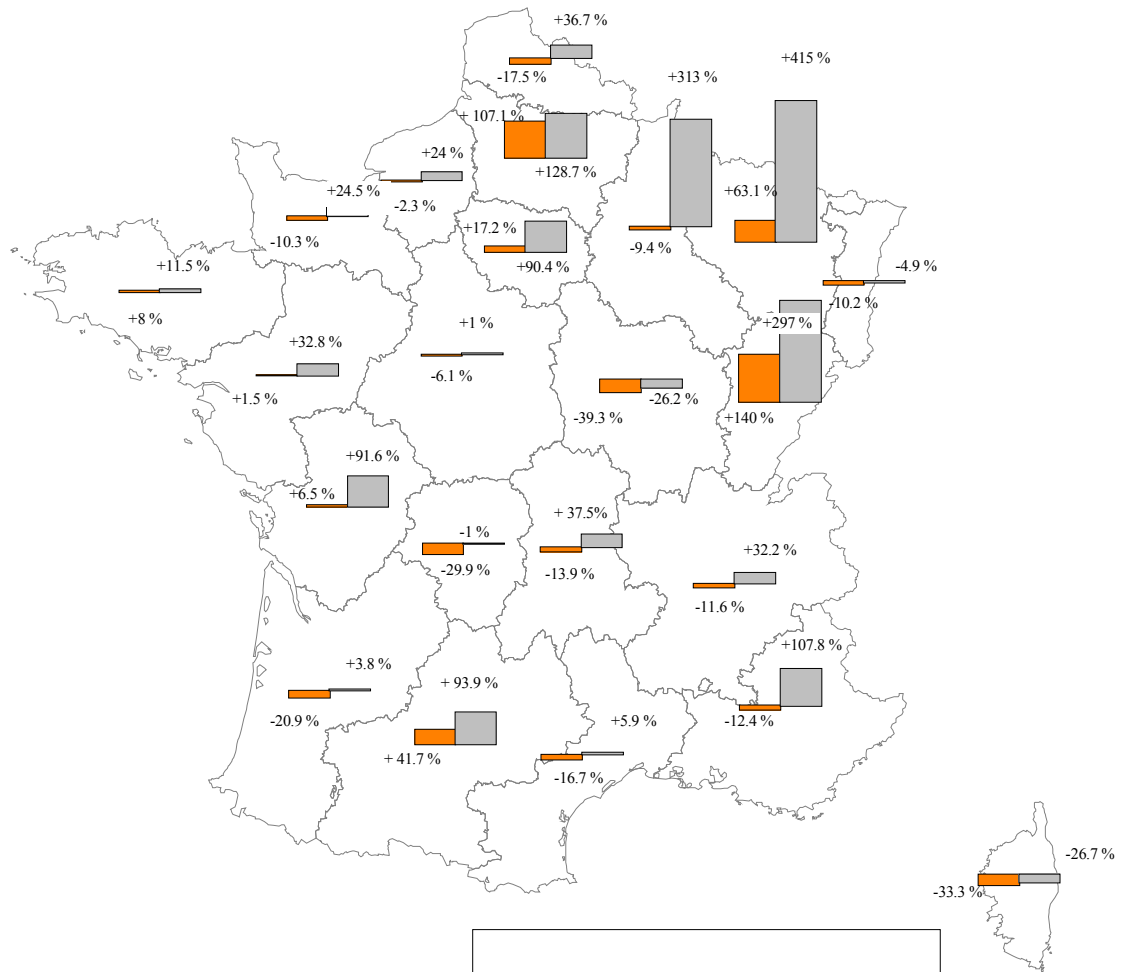
❶ - certaines progressent à la fois en stages et en stagiaires : Picardie, Lorraine, Franche Comté, Ile de France, Midi-Pyrénées, Poitou Charentes. La Bretagne et les Pays de Loire enregistrent une plus faible progression. A noter que dans ces régions, le nombre de stagiaires augmente plus vite que le nombre de stages.

❷ - d'autres voient leur nombre de stages et de stagiaires diminuer : Bourgogne, Corse et Alsace. Le nombre de stages baisse plus encore que le nombre de stagiaires, ce qui tend à montrer une amélioration du taux de remplissage des stages, malgré leur diminution globale.

❸ -enfin, quelques unes progressent uniquement en stagiaires : Aquitaine, Auvergne, Centre, Champagne Ardenne, Languedoc Roussillon, Limousin, Nord Pas de Calais, Haute et Basse Normandie, PACA, Rhône Alpes. Ici, aussi, cela atteste d'une amélioration du taux de remplissage des stages.

❹ - à noter qu'aucune région ne progresse uniquement en stages.

Evolution du nb de stages et de stagiaires GNFA par région, 1994/1997



Evolution France :

Nb de stages : +3,5%

Nb de stagiaires : + 63,8%

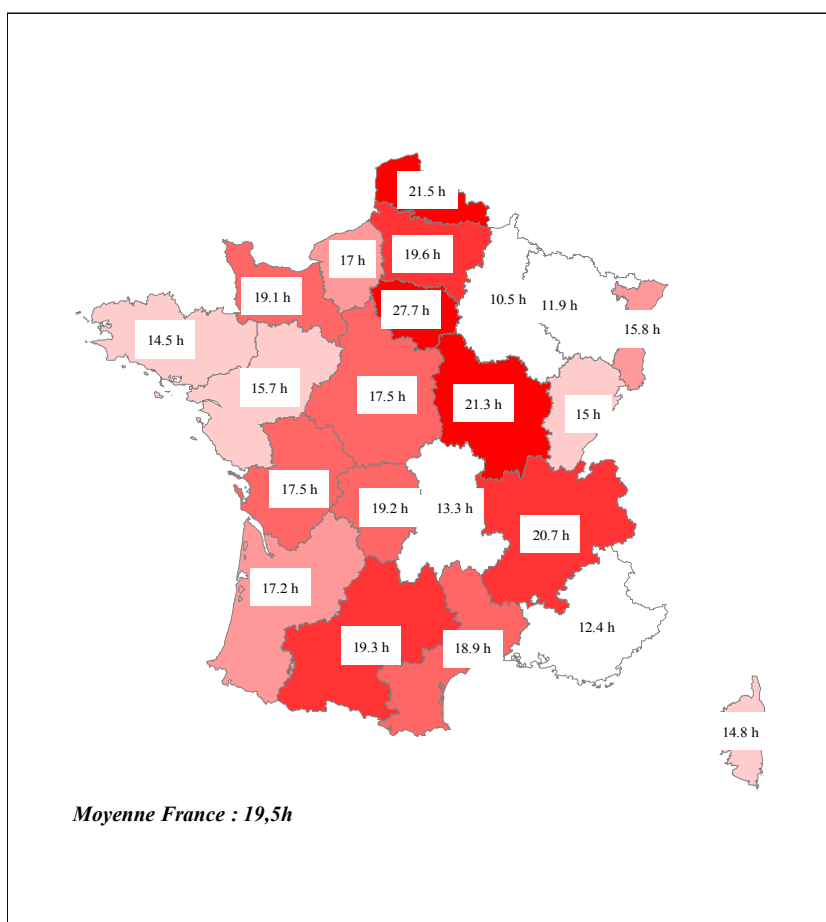
Evolution entre 1994 et 1997

- Evolution nb de stages
- Evolution nb de stagiaires

Source : GNFA

⇒ Le ratio heures/stagiaires GNFA varie entre 10,5h et près de 28h selon les régions, la moyenne nationale se situant 19,5h.

Temps moyen consacré par les stagiaires GNFA, par stage



Source : GNFA

PARTIE 2

Les facteurs structurants des pratiques de formation

dans les Services de l'Automobile

2 ■ La Formation Continue dans les entreprises des services de l'automobile : une formation sous influence...

Les pratiques de formation continue sont largement contingentées par les caractéristiques spécifiques des activités des entreprises, relativement à la taille des entreprises, au niveau de formation des personnels en place, à l'évolution des métiers, ainsi qu'au système de relations professionnelles.

■ La taille des entreprises : 90% des entreprises comportent moins de 10 salariés

Les activités de la Branche requièrent la proximité du service et par conséquent une certaine dissémination des entreprises sur tout le territoire français. Cette diffusion géographique au plus près du client final engendre l'atomisation des entreprises : l'effectif moyen par entreprise (salariés et non salariés) s'élève à 3,5 personnes par entreprise.

Les pratiques de formation sont donc marquées à la fois dans les petites entreprises par la formation sur le tas constituée encore une modalité prégnante de formation et dans les entreprises de plus grande taille par la structuration de la formation nettement plus développée.

Il n'existe pas un modèle unique de petite entreprise : certaines Très Petites Entreprises (TPE) sont « familialistes », où bien souvent, l'histoire de l'entreprise se confond avec l'histoire de vie de l'entrepreneur.¹⁶ D'autres ont une configuration plus entrepreneuriale où l'on constate une plus grande rationalisation du travail. Cette dichotomie entraîne des représentations divergentes de la formation entre les professionnels.

Souvent, dans les grandes entreprises (et valorisée par la loi), la « vraie » formation est celle qui est formalisée en stages et éloignée de la pratique quotidienne de production du service. Dans les TPE, la formation est plutôt connotée « scolaire ». Le caractère informel de la formation leur paraît vital afin de garder leur autonomie. La planification de la formation leur semble plus souple dans un réseau de professionnels ou d'équipementiers que dans les réseaux « constructeurs ».

Participer à une formation externe leur paraît bien souvent peu aisé : ils estiment, a priori que la formation externe ne s'adapte pas aux besoins réels de leur entreprise ou de leur salarié.

Dans la pratique, le dialogue avec un conseiller formation leur apporte la garantie d'un ancrage dans les réseaux locaux. L'apport d'informations plus que de formation est davantage reconnu, ils minimisent souvent le rôle de la formation formalisée.

Ainsi, les pratiques observées dans les TPE montre certes l'importance de la formation codifiée mais surtout elles réaffirment la prégnance de la formation sur le tas, de l'autoformation et des apprentissages collectifs.

¹⁶ Source : Bref Cereq n°123, sept 1996

■ Caractéristiques des personnels : permanence d'un noyau de salariés et faible niveau de formation

Le secteur se caractérise par l'existence d'un noyau stable du personnel en place qui implique en retour le vieillissement progressif du salariat. Ce phénomène se trouve encore accentué par le ralentissement progressif des entrées de jeunes de moins de 25 ans, notamment entre 1993 et 1995¹⁷.

Conjointement à cette caractéristique du salariat, il convient de rappeler qu'en 1990, 42% des emplois étaient occupés par du personnel non diplômé ou titulaire d'un certificat d'études primaires ou BEPC.¹⁸

En réponse à ces questions, la Branche a développé une politique de formation centrée avant tout sur l'élévation de la qualification : cette stratégie a touché tant la formation initiale (par le développement des formations de niveau supérieur et l'amélioration du taux de réussite aux examens) que la formation continue (notamment par le relèvement des cotisations financières des petites entreprises).

■ Evolution des métiers : évolution technique et commerciale

Sans évoquer de façon exhaustive l'ensemble des métiers (une grande diversité les caractérisant), il convient de souligner quelques points : l'évolution technique des activités et les changements des attentes des consommateurs

❶ -Evolution technique des activités et des contenus d'emploi :

⇒ Entre simplification et complexification des tâches

L'activité de maintenance connaît une diminution progressive du volume des travaux de mécanique lourde, au profit de l'importance croissante du diagnostic, et d'une augmentation du volume des opérations d'entretien courant. Ceci induit à la fois une simplification et une complexification des tâches :

- la simplification des tâches est favorisée par le recours de plus en plus systématique à l'échange standard et par l'importance croissante des activités de petite maintenance.

- la complexification tient à deux éléments complémentaires :

 - ⇒ d'une part, à la nécessité de maîtriser les nouvelles technologies (électricité-électronique) dans l'activité de diagnostic

¹⁷ Source : DADS champs 501z, 502z, 503b et 505z

¹⁸ Source : Cereq 1994, « Prospective des emplois et des formations au sein de la réparation automobile »

⇒ et d'autre part, à un changement cognitif important : le suivi scrupuleux d'une méthode de diagnostic se révèle indispensable, tout comme le fait de penser le moteur comme un système composé de différents éléments en relation les uns avec les autres.

Ainsi, la formation « par l'expérience » perd de son importance car les pannes ne se répètent plus autant : l'oreille ou l'intuition ne suffisent plus à elles seules pour identifier la panne.

De fait, les évolutions techniques exigent une plus grande formalisation de la fonction formation : par le recensement des besoins, par la mise en place de plans annuels ou pluriannuels, cette structuration conduirait à l'anticipation des besoins de compétences et non plus seulement à leur prise en compte à posteriori, au coup par coup.

⇒ Entre spécialisation des fonctions, rationalisation et polyvalence

L'évolution technique induit pour une part, un phénomène de spécialisation croissante des activités et donc des emplois : une frange des personnels (les plus anciens) tend à se concentrer sur la petite mécanique-entretien et l'autre sur l'électronique, activité qui est le plus souvent réservée aux personnels plus jeunes, mieux formés. Cependant, cette spécialisation s'accompagne d'un mouvement d'acquisition d'une double compétence : mécanique et électronique. En effet, la mécanique seule suffirait de moins en moins pour occuper un poste de mécanicien.

Le développement des services rapides induit de fait la standardisation et la rationalisation du travail : l'organisation est repensée, déclinée en procédures afin d'optimiser les temps d'intervention. Cette rationalisation s'étend aujourd'hui des entreprises franchisées (les néospécialistes et centres autos) aux réseaux « constructeurs », engagés dans une stratégie de développement de l'entretien-réparation rapide. Les démarches de certification (norme ISO ou Qualicert) tendent de fait à rationaliser les pratiques professionnelles.

Les conséquences sont doubles :

-la tendance à l'exclusion d'une frange de salariés anciens, dont le niveau serait trop faible pour atteindre les pré-requis des formations continues actuellement organisées,

- et la limitation de la mobilité externe pour le personnel qui aurait travaillé uniquement en service rapide ou très spécialisé (dans un réseau constructeur ou dans une entreprise franchisée spécialisée). Ce personnel pourrait être confronté à une baisse de son employabilité qui appellerait à une requalification.

② - Changements des attentes des consommateurs

⇒ De plus en plus, le client recherche une qualité, partout et toujours égale des produits et services, la transparence-clareté du service rendu, la rapidité des interventions ainsi qu'un prix bas, et la mise à disposition d'une palette de services toujours plus large.

⇒ Cette mutation de la demande du consommateur touche autant les métiers de la vente de véhicules que la maintenance, les postes de compagnons comme ceux de l'encadrement.

Les métiers de la vente automobile s'enrichissent par la vente de financements, de garanties en vue de la satisfaction client. Le SAV devient un élément vendeur fort, et permet à l'entreprise de dégager davantage de marges. Il ne suffit plus de faire du chiffre d'affaires, il faut avant tout dégager du bénéfice.

Quant aux métiers de la maintenance, la satisfaction du client devient prioritaire : l'accueil, la qualité du service en général doit être au rendez-vous. Il ne suffit plus d'être bon technicien, il faut « savoir le faire savoir » auprès du client. Le développement des services rapides accentue l'importance de la relation clientèle.

La formation continue s'enrichit donc de domaines anciennement moins développés : le domaine des compétences transversales et non plus seulement techniques.

L'évolution des tâches de maintenance induit de fait l'évolution des réponses formation aux déséquilibres qu'elle pourrait engendrer : il s'agit de promouvoir les formations pointues adaptées au public (par la mise en place de remédiations cognitives pour les publics les plus anciens) et d'entretenir très régulièrement pour les autres la qualification par la rotation de postes ou encore des formations de remise à niveau et d'accentuer encore la prise en compte de la relation clientèle.

■ Les structures d'activité très diversifiées instaurent des systèmes de relations professionnelles spécifiques autour de la formation continue

❶ Pour les entreprises liées contractuellement aux constructeurs ou importateurs, (concessions), la formation « produit » est assurée, en général, directement par ces derniers. Il s'agit de donner les moyens à leur réseau d'être à la pointe des techniques et en retour, d'être compétitif sur un marché de plus en plus concurrentiel. Les constructeurs impulsent fréquemment une politique de démultiplication de la formation au sein de l'entreprise. Chacun des constructeurs organise d'autres formations, en fonction de leurs priorités¹⁹.

¹⁹ Source : Journal de l'automobile n°599 5/12/1997

Ces pratiques tendraient à renforcer, à la fois pour le personnel et l'entreprise, une certaine dépendance vis-à-vis du constructeur. En dernier lieu, cela limiterait l'employabilité et donc la mobilité externe vers d'autres marques. Cependant, les formations suivies ne sont pas toutes issues du constructeur : d'autres opérateurs dispensent des formations à ces entreprises. De plus, ce lien contribue à une meilleure anticipation des besoins de compétences.

② Quant aux entreprises du réseau secondaire, les relations avec le constructeur sont plus distendues : le lien contractuel direct est relatif à la concession. De plus, davantage dispersées dans l'Hexagone, les agences doivent savoir réparer des véhicules toutes marques, bien plus que les concessions qui sont encore principalement monomarkes. Dans les agences, la fonction formation est partagée entre deux univers : elle est organisée dans le cadre des réseaux de marque mais aussi sur l'initiative individuelle de l'agent, sur le modèle de l'indépendant.

③ Les indépendants, quant à eux, se trouvent seuls, face à l'offre de formation : ils choisissent isolément les organismes de formation et les formations dont ils ont besoin. Cependant, certains se regroupent au sein de réseaux (d'équipementiers ou de professionnels) qui leur assurent alors, un soutien dans le choix et la planification de formations continues.

④ Quant aux franchisés (néospécialistes et centres autos), les formations sont essentiellement organisées par l'enseigne qui dispose bien souvent d'un centre de formation spécifique. Ils peuvent de même solliciter le soutien de la Branche, en vue de requalifier leurs personnels (ex : Speedy).

Aussi, l'univers de la formation continue dans cette Branche d'activité est-il particulièrement éclaté entre diverses instances et ouvert à l'influence de nombreux facteurs d'évolution : les pratiques de formation continue s'en trouvent fortement complexifiées. Un autre facteur structure les pratiques de FC : le contexte législatif.

PARTIE 3

Les enjeux de la FC

Pour les entreprises de la Branche

3 ■ Les enjeux de la Formation Continue pour la Branche des services de l'automobile

⇒ Les professions des Services de l'Automobile évoluent sous la pression des constructeurs qui fabriquent des « produits » de plus en plus techniques et qui requièrent par conséquent la maîtrise d'outils tout aussi complexes. Ces professions se transforment de même sous la pression des consommateurs qui font évoluer leurs modes de consommation : ils exigent des prix bas, des délais courts et une grande transparence du service.

⇒ Ce contexte n'est pas de l'ordre de la « rupture » mais de l'ordre du changement permanent, progressif : les techniques se diffusent en fonction du nombre d'immatriculations de VN réalisées qui modifient alors le parc à entretenir. Néanmoins, le développement des spécialistes et centres autos a accéléré les mutations notamment en développant les services rapides et les forfaits « tout compris ».

L'activité de vente est davantage en prise directe avec les évolutions : la sanction est immédiate pour le vendeur qui ne saurait s'adapter aux évolutions de la clientèle.

⇒ En réponse à ces contraintes, les professionnels ont fait évoluer leurs pratiques de formation, notamment en développant les stages dans les domaines de l'accueil, de la relation clientèle et l'électronique. D'autre part, il est une tendance remarquable : l'augmentation du taux d'accès à la formation continue entre 1994 et 1995 dans les entreprises de 10 salariés et plus, alors même qu'au plan tous secteurs, ce taux continuait à stagner. Aussi, dans ces entreprises, le phénomène de concentration de la formation sur une seule et même personne, habituelle dans ce secteur, tend à diminuer.

⇒ Cependant, les pratiques traditionnelles de formation demeurent : la pratique du stage court, caractérisant les petites entreprises traduit les difficultés que suscite le départ en formation d'un salarié d'une entreprise artisanale. Ainsi, plus l'entreprise est petite, moins le salarié a de chances d'accéder à la formation.

⇒ La formation formelle n'est pas très répandue dans ces entreprises où la transmission du « tour de main » demeure primordiale. Cependant, l'introduction massive de l'électronique et les impératifs de compétitivité des entreprises modifient considérablement les modes d'apprentissage (au sens large) et appellent la formalisation croissante de la formation.

⇒ Une offre de formation qui ne s'appuierait pas sur des pratiques traditionnelles courrait le risque de ne rencontrer aucune sollicitation. Aussi, l'ANFA priorise-t-elle les formations de proximité mais aussi les outils d'enseignement à distance. Proposer trop rapidement des stages longs qualifiants iraient à l'encontre des pratiques traditionnelles.

⇒ De plus, l'ANFA vise à prévenir les risques d'obsolescence des compétences des salariés et de leur permettre d'entretenir leur employabilité. Ceci est particulièrement prégnant s'agissant des salariés anciens, qui se trouvent parfois spécialisés sur des tâches d'entretien (et/ou qui se sont éloignés insensiblement de la FC) mais aussi pour les personnels jeunes qui se seraient positionnés uniquement sur le service rapide.

La majoration de la contribution obligatoire des entreprises de moins de 10 salariés signée en 1996 participe 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 il ne faut faire l'économie de l'inscription des stages courts dans une durée longue et une stratégie de qualification globale. Rappelons, en effet, que dans le secteur (entreprises de 10 salariés et plus), le taux d'accès à la FC est 8,5% pour les postes d'ONQ contre 17,5% au plan tous secteurs. La « formation sur le tas » pallierait à l'absence de stages formalisés et ce particulièrement sur les postes non qualifiés.

La modularisation des stages ainsi que l'individualisation des formations, comme la prise en compte de l'expérience professionnelle par un dispositif de validation des acquis professionnels 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 peu la formation de façon « prospective » : elles gèrent souvent leurs activités à court terme sans toujours prendre suffisamment en compte les besoins de compétences à moyen terme de leurs salariés. Seule une évolution de la représentation 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'ANFA participent de cette volonté.

⇒ L'absence de réelle planification de la formation dans les petites entreprises conduit l'ANFA à s'appuyer sur les grandes sociétés ou groupements de concessionnaires afin de développer le Capital Temps Formation. Ces structures sont plus à même de relayer l'information et ainsi d'initier des pratiques nouvelles. L'action envers ces structures se fonde, de même, sur la volonté de donner de plus grands moyens aux entreprises en matière de Fc.

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. Une prochaine enquête auprès de 3 000 entreprises de la Branche permettra d'affiner les analyses concernant les pratiques de Fc et leur inscription dans un mode global de gestion des ressources humaines.

PARTIE 4

Evolution de la réglementation FC

*Lois françaises
et accords de Branche*

4 ■ Evolution de la réglementation française relative à la Formation Continue et accords de Branche

Née dans une période de croissance économique, le système de formation professionnelle continue a du s'adapter à la nouvelle donne socio-économique : à la fois dans le but d'assurer la compétitivité des entreprises mais aussi dans le but de lutter contre l'exclusion.

Plus encore que la formation initiale, le monde de la FC est particulièrement hétérogène et en prise directe avec les évolutions des métiers. Sa genèse juridique montre en outre les diverses avancées qui se sont succédées jusqu'à aujourd'hui dans ce domaine.

■ Genèse : les 2 grandes périodes de la FC²⁰

L'on peut distinguer deux grandes périodes dans la construction du système de formation tel qu'on le connaît aujourd'hui, la loi de 1971 préfigurant un nouveau système de formation continue, qui s'affirmera et se réorientera par la suite, au plan interprofessionnel comme au plan sectoriel.

■ Entre 1919 et 1971 : des « cours de perfectionnement » à la « formation professionnelle continue »

⇒ Entre 1919 et 1971, la formation professionnelle continue est née progressivement de différentes avancées législatives :

- les cours de perfectionnement ont été institués en 1919 mais n'ont pas pris l'essor escompté faute de réels moyens.
- Des centres publics de formation du bâtiment ont été créés à l'époque de la reconstruction d'après-guerre, sous l'égide d'une association qui deviendra l'actuelle AFPA, à destination essentiellement des demandeurs d'emploi. C'est aussi l'époque du développement des cours du soir de type « promotion sociale » : le CNAM prend ici un réel élan.
- Progressivement des aides financières, des dispositifs de conventionnement et d'accompagnement des conversions industrielles vont être institués par l'Etat.
- A partir de 1966, d'autres acteurs interviendront dans l'organisation du système de formation.

²⁰ Source : Claude DUBAR, la formation professionnelle continue La découverte, coll repères.

■ Après 1971 : vers l'accroissement du rôle des Branches professionnelles

⇒ Après l'accord interprofessionnel de 1970, la loi du **16 juillet 1971** conclura la mise en place du système de formation français du point de vue juridique : le salarié a obtenu la reconnaissance d'un droit à la formation par la gratuité de la formation et au maintien du salaire (sous conditions), le comité d'entreprise et la CPNE sont assurés de leur participation à l'élaboration de la politique de formation. Cependant, l'innovation principale de cette loi réside dans l'obligation de participation financière des employeurs à la formation.

⇒ La **loi de 1984** modifiera certaines dispositions de la loi de 1971 : le congé individuel de formation sera lui-aussi financé par les entreprises mais aussi par l'Etat et les Régions, les fonds étant mutualisés par l'OPACIF, et sera désormais ouvert au personnel temporaire. Elle institue de même la concertation au niveau de la Branche professionnelle voire au niveau de l'entreprise dans le cadre du plan de formation : c'est l'heure du paritarisme. Elle généralise les conventions de formation, entre l'entreprise et l'organisme de formation ; entre l'entreprise et le FAF ; ou encore les conventions entre entreprises conduisant à la création des Associations de Formation patronales (ASFO) ; entre l'Etat ou collectivités publiques avec un centre de formation, associations...La souplesse du dispositif conduit à la multiplication tous azimuts des organismes de formation.

⇒ Les lois ont été bien souvent initiées par la négociation collective (cf plus loin) et n'ont fait qu'entériner des accords interprofessionnels existants.

⇒ Dès lors, le rôle des Branches Professionnelles n'a cessé de croître : la création des EDDF (Engagement de Développement De la Formation), les CEP mis en place en 1988 etc... et la Branche des services de l'automobile ne fait pas exception.

⇒ A noter, l'accord national interprofessionnel du **3 juillet 1991** sur la formation et le perfectionnement professionnels dont l'objet est d'augmenter les taux de contribution minimale des entreprises de plus de 10 salariés (qui sera égal à 1,5% en 1993) et assujettit les entreprises de moins de 10 salariés (0,15%, calculé sur une assiette particulière). C'est aussi la création du Congé de Bilan de Compétences (cf page suivante).

La négociation collective relative à la Formation Continue se situe à 3 niveaux différents :

- ❶ Au plan interprofessionnel, les partenaires sociaux construisent, et enrichissent à la fois, les lois édictées par l'Etat.

- ❷ Au plan des Branches professionnelles, les organisations professionnelles patronales et de salariés adaptent les accords aux spécificités de chacune des Branches.

- ❸ Au plan des entreprises (essentiellement les grandes entreprises), les représentants des employeurs et des salariés déclinent les accords de Branche afin de les adapter au plus près de leur entreprise.

Les principaux accords interprofessionnels ²¹

9 juillet 1970 Fondation du système de formation professionnelle

21 septembre 1982 Création de la contribution des entreprises au financement du Congé Individuel de Formation

26 octobre 1983 Elaboration des dispositifs de formation en alternance : contrat de qualification, d'adaptation...

24 mars 1990 Aménagement du CIF pour les salariés en CDD

3 juillet 1991 Refonte de l'accord du 9 juillet 1970, des nouveautés sont introduites : le congé de bilan de compétences, la contribution financière des entreprises de moins de 10 salariés, contrat d'orientation...

5 juillet 1994 Mise en place du Capital Temps de Formation, construction d'un nouveau réseau de collecteurs (OPCA), adaptation des règles sur l'alternance, dynamisation du dispositif de l'apprentissage.

²¹ Source : Plaquette présentation CNFPT, janvier 1998

■ Les principaux accords paritaires relatifs à la FC de la Branche des Services de l'automobile

De nombreux accords paritaires ont été signés par les organisations représentant les professionnels de la Branche. Ils concernent les montants des financements obligatoires des entreprises, les acteurs institutionnels intervenant dans le champ de la formation mais aussi la façon dont doit être prise en compte la formation des salariés et l'identification des priorités en matière de FC.

⇒ **Accord du 2 mai 1988** : la prime d'ancienneté est remplacée par une prime liée à la participation du salarié à des stages agréés par la CPNE, appelée Prime Formation Qualification (PFQ). A son retour de formation, le salarié perçoit mensuellement le montant de la prime : chaque formation suivie lui confère un certain nombre de points. La PFQ est égale au produit du nombre de points acquis par la valeur du point. L'agrément des stages est fortement encadré et contrôlé, chaque formation est agréée pour un an.

La PFQ semble être encore peu connue par les professionnels de la Branche et notamment par les petites entreprises. Néanmoins les réseaux constructeurs semblent favoriser ce dispositif²².

Cette nouvelle disposition institue une relation transparente entre d'un côté la formation continue et de l'autre, la rémunération. Le système de rémunération instaure la compétence comme valeur étalon du salaire contrairement au système antérieur, basé sur l'ancienneté. Dans ce dernier cas, le système encourageait la stabilité du personnel. Avec ce nouveau système, c'est reconnaître que l'ancienneté ne garantit plus, à elle seule, la compétence.

⇒ **Accord du 24 janvier 1989** : les entreprises artisanales cotisent à hauteur de 0,1% de leur masse salariale pour la formation de leurs salariés au titre du plan de formation et du congé individuel de formation. La prise en charge par l'ANDFPCRACM est liée à l'agrément de la formation par la CPNE. Cette cotisation est portée à 0,15% dans le cadre de l'accord du **10 sept 1992** et concerne cette fois l'ensemble des entreprises de moins de 10 salariés, inscrites au registre des Métiers. Considérant l'effort particulier qui doit être mené envers les petites entreprises, la cotisation sera majorée le **3 mai 1996**. Ajouté à l'obligation légale en vigueur, 0,3% des salaires seront consacrés à la formation dans les entreprises non artisanales de moins de 10 salariés et 0,32% dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés.

⇒ **Accord du 20 octobre 1992** : s'il concerne avant tout la formation des jeunes et si l'objectif principal est d'associer, la Branche et les Régions dans le cadre de contrats d'objectifs professionnels régionaux (COPR), le développement d'actions de formation professionnelle continue constitue un point important de cet accord.

⇒ **Accord du 26 avril 1994** : il modifie le circuit du financement de la formation et les rôles des acteurs institutionnels dans la Branche des Services de l'Automobile.

²² Source : l'Observatoire des relations professionnelles et de l'innovation sociale 1995

L'ANFA demeure collecteur des fonds mais, devient l'instrument paritaire privilégié dans le développement d'une politique de Branche : l'association dispose donc à la fois des moyens financiers et politiques pour mener à bien ses orientations. Les Délégations régionales en sont le relais au plan local mais constituent de même, une force de propositions et d'initiatives.

⇒ **Accord du 4 juillet 1996** : création du Capital Temps Formation, dans l'optique de favoriser le perfectionnement et l'amélioration de la qualification des personnels comme de tenir compte des demandes individuelles sous réserve qu'elles s'articulent avec les besoins des entreprises, c'est-à-dire qu'elles s'inscrivent dans le cadre du plan de formation.

Chaque salarié capitalise 2 heures par trimestre d'ancienneté (hors apprentissage et formation en alternance à durée déterminée) et peut donc suivre prioritairement une formation de perfectionnement de 40 h minimum.

Le public prioritaire est défini par l'accord : « les salariés dont l'emploi est susceptible d'être menacé à court terme en raison de l'obsolescence de leurs connaissances professionnelles ».

Le CTF se situe à mi-chemin entre le CIF et le plan de formation.

Ainsi, en dehors des contrats d'objectifs qui formalisent une concertation entre les Branches professionnelles, l'Etat et les Régions, les accords de la Branche des Services de l'Automobile concernent avant tout les modes et montants de financement, afin de donner de réels moyens aux entreprises pour former leur personnel.

La mise en place de ces nouveaux dispositifs témoigne en outre, des priorités de la Branche à savoir : faire face aux évolutions technologiques et du marché en général.

Qu'en est-il de sa politique européenne ?

PARTIE 5

La FC et l'Europe

*Politique Européenne de la Branche
et Pratiques de formation*

5 ■ La formation continue et l'Europe : politique européenne de la Branche et pratiques de formation

■ Les Services de l'Automobile et l'Europe : « projets structurels et actions de terrains »

Un service spécifique au sein de l'ANFA a en charge le développement de la stratégie européenne. C'est ainsi qu'il a conduit différents projets afférents à la formation professionnelle continue.

⇒ Dans le cadre des Programmes d'Actions Communautaires (P.A.C.), l'on peut citer par exemple, les Projets FORCE (1992-1994), visant à développer une formation modulaire en électricité-électronique automobile ; PETRA (1993-1995), ayant pour objectif de concevoir des modules de formation de formateurs sur les nouvelles technologies et de produire un CD-ROM et, enfin, LEONARDO DA VINCI (1996-1998), s'attachant à élaborer un dispositif de formation modulaire pour les carrossiers-réparateurs. Ces projets ont pour objet de travailler sur des concepts et/ou des contenus de formation et non pas des actions de formation à destination de publics cibles. On peut les qualifier de projets structurels.

⇒ De nombreux autres projets ou initiatives particulièrement stratégiques sollicitent l'appui du Fond Social Européen (FSE), afin d'amplifier les moyens mis en oeuvre par la Branche dans le cadre de ces projets. L'ANFA a, ainsi, créé un réseau de coopération sectorielle dans le cadre d'EUROFORM (1993-1995).

⇒ Deux types d'actions sont à distinguer dans le cadre du FSE. L'on trouve d'une part, des Programmes d'Initiatives Communautaires, tels que ADAPT, par exemple, qui comprennent une partie nationale, une partie transnationale et des activités complémentaires. L'objectif principal d'ADAPT est d'apporter un appui aux politiques de l'emploi et de la formation professionnelle. Il vise plus particulièrement à favoriser l'adaptation des salariés aux changements industriels et à l'amélioration des mécanismes de fonctionnement du marché du travail en apportant une aide financière aux promoteurs d'action de formation et aux entreprises. Il s'agit ainsi d'accélérer l'adaptation des personnels au changement, favoriser la mobilité interne et externe afin d'accroître la compétitivité des entreprises et prévenir le chômage, anticiper et accélérer la création de nouveaux emplois et activités. Ainsi, l'ANFA a initié un projet de requalification des salariés d'un réseau de réparation rapide ou encore, intervient au titre de cofinanceur public sur des actions d'actualisation des compétences des salariés du réseau Volkswagen France.

⇒ L'ANFA a également travaillé avec ses partenaires Belges, Allemands et Britanniques à l'élaboration d'un profil « Euroconseiller » qui a pour mission principale d'informer les salariés et les entreprises de la Branche sur les modalités

d'accès aux aides européennes en matière de formation professionnelle continue. En effet, il était apparu prioritaire d'améliorer le service aux entreprises et aux salariés qui n'étaient pas toujours à même de connaître les procédures et aides relatives à la formation continue au plan européen, ni des les utiliser. La diffusion de seuls supports (guides, manuels, fiches...) ne semblent pas suffisantes : le contact humain direct avec un conseiller semble mieux correspondre à la culture des entreprises de la Branche. En outre, l'Euroconseiller se situe au carrefour des logiques locales, régionales, nationales et européennes.

⇒ Par ses projets européens, la Branche répond aux problèmes inhérents à la formation professionnelle continue : par exemple, le projet RENFORT (ADAPT) vise à faciliter le départ en formation des personnels en permettant le remplacement temporaire des personnels partis en formation. En effet, les entreprises de petite taille se heurtent souvent à des difficultés d'organisation du travail qui tendent à freiner la participation à la formation. En outre, le manque à gagner est très important pour les entreprises. En effet, si l'on considère que la moyenne des salariés par entreprise est de 4, une personne en formation et c'est le quart de l'effectif qui manque.

⇒ Le FSE intervient également dans le cadre d'objectifs spécifiques, comme par exemple l'Objectif 4, destiné à faciliter l'adaptation des travailleurs aux mutations industrielles et aux changements des systèmes de production et qui permet le cofinancement de projets réalisés au plan français (uniquement).

⇒ Les fonds attribués dans le cadre de l'Objectif 4 du FSE permettent le cofinancement d'actions de formation professionnelle continue, soit au plan national, soit au niveau des régions. Ainsi, de par son mandat paritaire, l'ANFA est amenée à élaborer des projets collectifs (concernant des salariés de plusieurs entreprises de petite taille), au titre de FAF-OPCA de Branche. Le cofinancement FSE lui permet d'amplifier les moyens mis à la disposition des salariés et des entreprises de la Branche afin de développer des actions de formation continue.

⇒ Ainsi, en 1997, le FSE a permis de cofinancer 2 881 journées de formation pour 254 salariés de la Branche, en soutien des fonds de la Branche, soit une moyenne de 11 jours de formation par salarié. En outre, une enquête permettant de mieux appréhender les pratiques de formation continue et bénéficiant d'un cofinancement FSE Objectif 4 est en cours actuellement. Les premiers résultats seront disponibles fin juin 1998.

⇒ Par ailleurs dans le domaine des premières formations, la politique de coopération européenne de l'ANFA se poursuit depuis plusieurs années. En effet, les jeunes en formation dans la Branche ont la possibilité de participer à des échanges professionnels et les entreprises reçoivent également des jeunes apprentis européens. Ainsi, entre 1992 et 1997, 750 jeunes et 100 formateurs ont été concernés par ces actions d'échanges.

■ Les pratiques de formation sectorielles européennes : le C.R.A. France²³ plus formateur que le CRA Europe²⁴

Les résultats quantitatifs présentés ci-après concernent l'année 1993 (première année où l'on dispose d'indicateurs homogènes entre les différents pays) et exclusivement les pratiques de formation²⁵ des entreprises de 10 salariés et plus.

⇒ *Les entreprises formatrices²⁵*

Au plan Européen, les entreprises du secteur de la vente et de la réparation de véhicules Europe organisent davantage de formation continue (stages et autres) que la moyenne européenne tous secteurs confondus : en effet, 77,8% de ces entreprises ont organisé une FC contre 57,4% tous secteurs Europe (4ème rang sur un total de 20 secteurs).

L'explication tient à l'enchaînement rapide des mutations dans le commerce réparation automobile qui exige des adaptations constantes, contrairement à d'autres secteurs, plus anciens, qui auraient déjà effectué la plus grande part de cette adaptation.

Il convient de souligner que les entreprises du CRA France organisent bien plus de FC que la moyenne du secteur au plan Européen : 98,9% d'entre-elles sont formatrices au sens large (contre 77,8%).

⇒ *L'accès à la formation²⁶*

Cependant, le taux de participation²⁶ aux stages (réalisés en interne ou en externe) est situé en deçà de la moyenne tous secteurs Europe : dans le C.R.A. Europe, 28,9% des salariés ont bénéficié de stages en 1993 contre 33% tous secteurs Europe (11ème rang/20).

Cependant, il convient de rappeler que le concept de stages adopté dans l'enquête ne rend pas compte des formations en situation de travail, particulièrement développées dans ce secteur.

²³ Source : La formation professionnelle continue dans les entreprises françaises en 1993, résultats d'une enquête européenne, Cereq, documents observatoire n°133, février 1998

²⁴ Source : Chiffres clés sur la formation professionnelle dans l'Union Européenne EUROSTAT/CEDEFOP/EDUCATION FORMATION JEUNESSE Communautés Européennes, 1997

²⁵ Formations prises en compte : stages, formation sur le lieu de travail, conférences, rotations des postes, auto-apprentissage (le critère retenu : le fait que les formations soient planifiées à l'avance)

²⁶ Taux de participation : nb de participants aux stages de FPC/nb total de salariés du secteur

Dans le CRA France, le taux d'accès est de 29,9%, c'est-à-dire supérieur de 1 point par rapport à la moyenne du secteur, tous pays européens confondus (12 pays en 1993).

⇒ *La formation en situation de travail*

Le commerce réparation automobile France apparaît comme un secteur où la formation en situation de travail (FEST) est particulièrement répandue : il se situe au 2ème plan après le secteur du commerce de détail et réparation (hors automobile) et avant celui de la banque, fabrication de machines et l'hôtellerie restauration : 43% des entreprises du CRA France recourent à ce type de formation.

Si ces entreprises privilégient la FEST, il n'en demeure pas moins que les mutations de l'organisation du travail et des activités semblent favoriser la diversification des situations formatrices : les apprentissages informels se structurent à mesure que les compétences requises exigent la maîtrise de savoirs de plus en plus abstraits et non plus uniquement fondé sur le tour de main.

De même, la formation formelle dont la figure emblématique reste le stage, évolue étroitement avec les mutations technologiques et le développement des compétences relationnelles et de gestion. Aussi, l'essor de l'individualisation de la formation, sa modularisation prend appui sur l'évolution des activités du secteur.

Ainsi, formation en situation de travail et formation formelle tendent à se rejoindre dans leurs modalités de mise en oeuvre.

⇒ *La durée de la formation*

Le temps moyen²⁷ consacré par les participants aux stages de FC est de 37 heures pour le secteur du commerce réparation automobile Europe contre 63 heures pour le secteur du textile et 27h pour les industries extractives. Le C.R.A. Europe se place au 14ème rang (sur un total de 20 secteurs). Cette pratique du stage court est encore plus marquée dans le CRA France : en 1993, la durée moyenne était de 32h.

²⁷ Temps moyen : nb total des heures consacrées aux stages FC/nb total des participants

