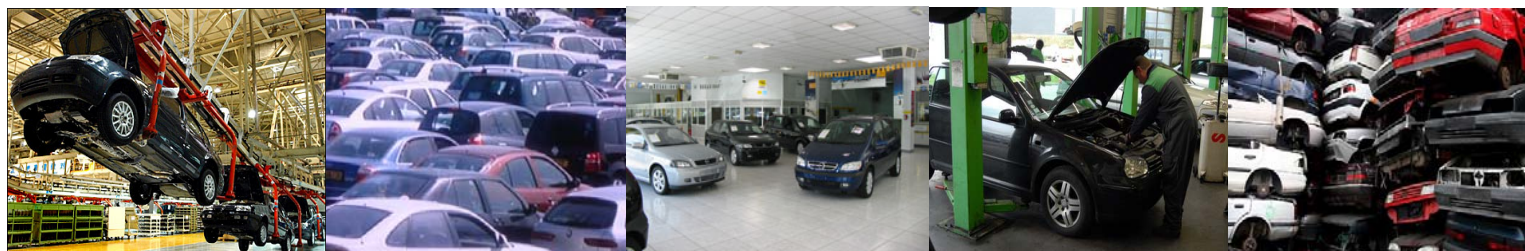


*PLAN DE MOBILISATION NATIONALE SUR LES MÉTIERS  
LIÉS À LA CROISSANCE VERTE*

*Comité de domaine Automobile*



**RAPPORT – PHASE 2**

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

*Président :*

**M. Claude CHAM**

Président de l'Union Routière de France

Président de la Fédération des Industries

des Équipements pour Véhicules

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

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

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

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

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

---

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

## Les principaux enjeux d'évolution par activités

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

L'activité de la conception, terrain du développement des technologies et des véhicules du futur, est au cœur de l'innovation ; c'est un maillon essentiel pour la compétitivité et la croissance « verte » de la filière automobile française. Les emplois, majoritairement qualifiés, évoluent progressivement au fil des innovations ; néanmoins, le développement de nouvelles solutions, en termes de motorisation ou de matériaux, contribue à l'élargissement du spectre des compétences. L'activité de manufacturing, qui est aujourd'hui architecturée quasi-exclusivement autour d'un moteur à combustion interne (moteur thermique), va également connaître une évolution avec la fabrication des véhicules à moteurs électriques et hybrides. Cette évolution sera progressive, en fonction de la vitesse de diffusion de ces véhicules. Ces deux activités sont concentrées au sein de quelques groupes industriels puissants et de leurs fournisseurs directs<sup>3</sup>. Ces groupes intègrent largement les enjeux de compétence dans leur stratégie, souvent mondiale ; la plupart du temps, ils ont les ressources internes pour accompagner les mutations induites par l'évolution des marchés automobiles, qu'ils contribuent eux-mêmes à façonner.

Les enjeux d'évolution sont plus difficiles à appréhender dans les métiers à l'aval de la production (distribution, services, maintenance, recyclage, etc.). Avec la pénétration des nouvelles technologies (motorisations hybrides ou électriques, matériaux composites, électronique embarquée...), les services rendus par ces métiers contribuent, de plus en plus, à la réduction de l'impact lié à l'usage des véhicules (information, conseil, maintenance, dépollution, éco-entretien...). Avec 420 000 salariés<sup>4</sup> en 2009, les activités de l'aval représentent près de 60% des emplois<sup>5</sup> et 50% du chiffre d'affaires de la filière. En regroupant des activités non délocalisables, qui assurent un service de proximité, elles concourent également de façon sensible à l'aménagement du territoire et au maintien de l'activité locale.

En particulier, le secteur de l'entretien et de la réparation de véhicules automobiles comptait près de 115 000 emplois<sup>6</sup> fin 2009 (+15 000<sup>7</sup> si l'on ajoute le commerce et la réparation de motocycles et 27 000<sup>8</sup> emplois pour le secteur de la distribution indépendante des fournitures et pièces de rechange automobile). La généralisation dans les véhicules des équipements électroniques (injection, allumage, système anti-blocage des roues, ordinateur de bord, GPS, airbag...) a déjà permis de diversifier les compétences des salariés du secteur dans les domaines de la mécanique, de l'électronique, de l'électricité, de l'informatique, etc. L'arrivée des véhicules à motorisation alternative nécessitera d'accroître la polycompétence. De plus, le développement des flottes

---

<sup>2</sup> Source : CCFA et FIEV, 2010

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

<sup>4</sup> Source : CNPA, 2010

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

<sup>6</sup> Source : CNPA, 2010

<sup>7</sup> Source : CNPA, 2010

<sup>8</sup> Source : FEDA et CNAM

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

Le secteur du recyclage automobile devrait, quant à lui, connaître une mutation plus sensible du fait, d'une part, de l'objectif de recyclage et de valorisation de 95% de la masse des véhicules hors d'usage<sup>9</sup> (VHU) à échéance 2015<sup>10</sup> et d'autre part, à plus long terme, des nouvelles exigences à mettre en place du fait de l'introduction des véhicules décarbonés dans les sites de recyclage. Riche de 15 000 emplois, le secteur regroupe les professions de démolisseurs et de broyeurs. L'amélioration du recyclage et de la valorisation implique un rapprochement du secteur avec les secteurs de la conception (éco-conception) et de la fabrication.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

### Les activités de l'aval de la filière

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



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

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

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

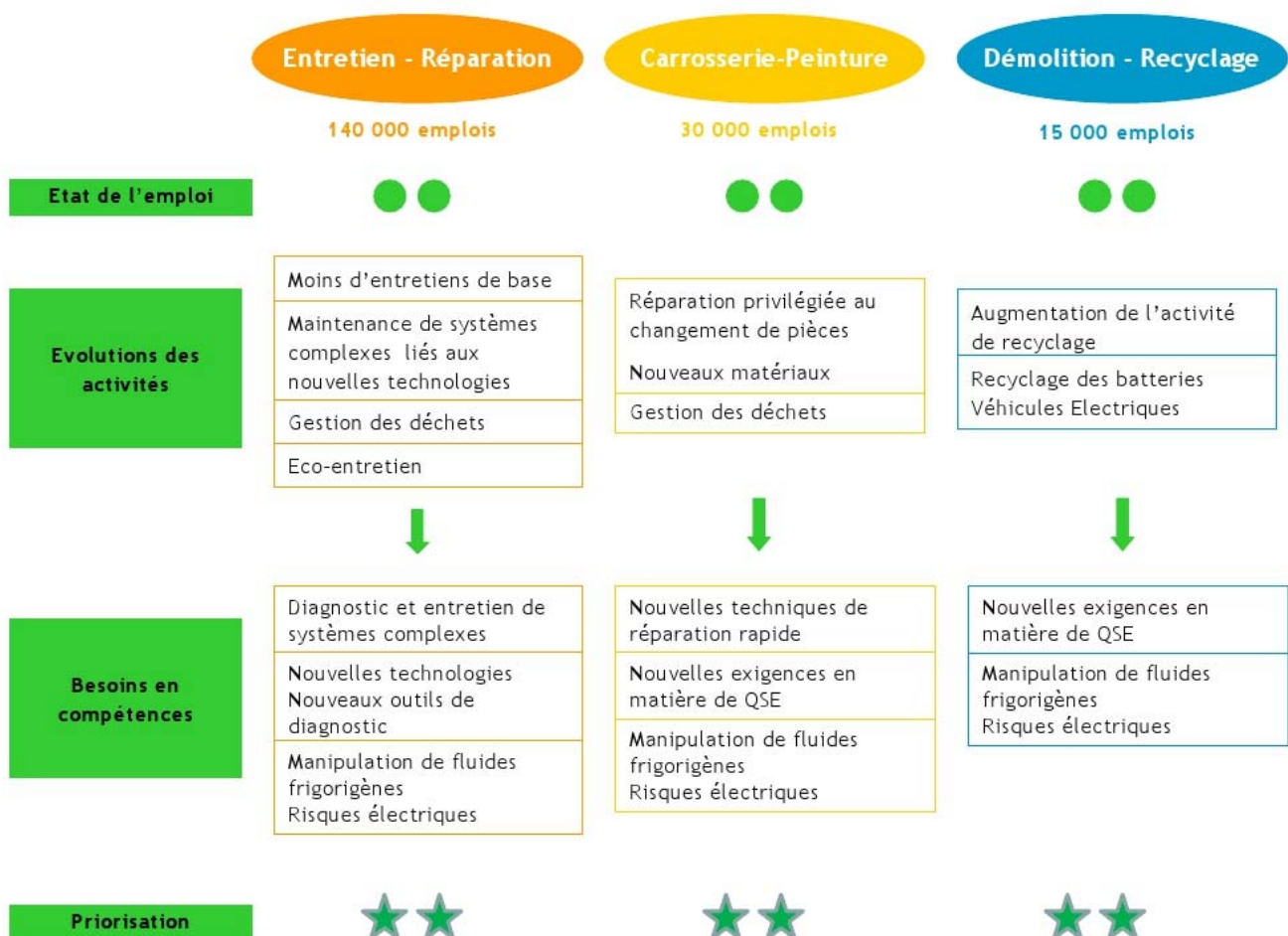
Les services rendus par ces métiers contribuent de manière significative à la réduction de l'impact lié à l'usage des véhicules (conseil, maintenance, dépollution, éco-entretien...).

## Les évolutions en cours et à venir

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

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

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



(\*) QSE : Qualité Sécurité Environnement

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



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

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

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

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

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

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

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

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

### Les formations

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

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

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

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

### *Pour en savoir plus :*

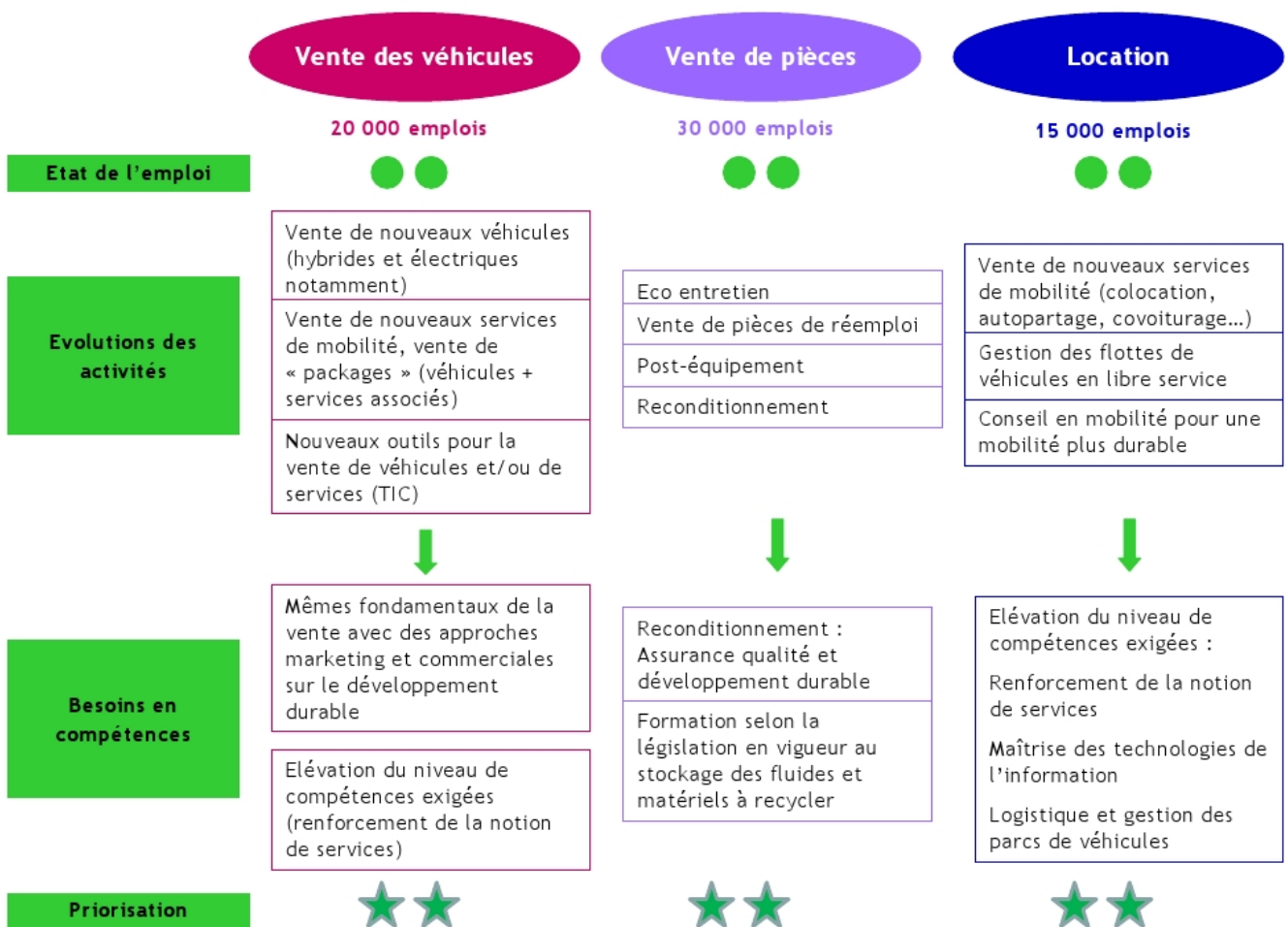
Directive 2000/53/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 septembre 2000 relative aux véhicules hors d'usage

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

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

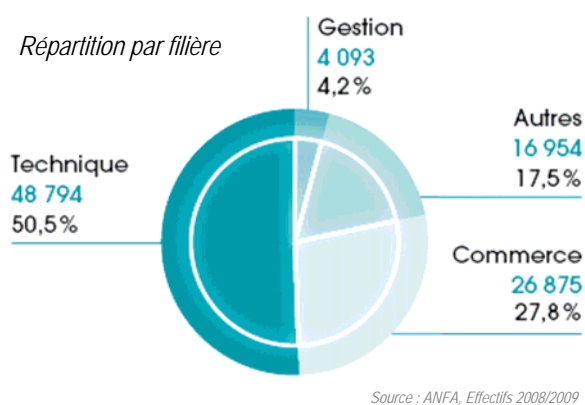
*Fiche relative au certificat de qualification professionnelle « Démonteur automobile spécialiste », Référentiel*, ANFA, 2007 ([www.metiersdelauto.com](http://www.metiersdelauto.com))

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



## Les conséquences sur la formation

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



### ► Les nouveaux entrants

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

### Répartition par diplôme/titre

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

Source : ANFA - Effectifs 2008/2009

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Observation et veille** pour suivre les évolutions et anticiper l'émergence de nouveaux métiers. La branche des Services de l'Automobile a d'ores et déjà engagé une politique active d'adaptation de la population professionnelle aux évolutions technologiques, réglementaires, sociales et environnementales. Pour identifier et accompagner les évolutions, elle a développé des outils d'observation et de formation. Ainsi, elle a créé un répertoire national des qualifications des services de l'automobile<sup>12</sup> (RNQSA). Les fiches du RNQSA mentionnent la ou les « certifications » correspondant au niveau de connaissances requis pour accéder aux qualifications de Branche considérées. Un extrait du répertoire est disponible en annexe 5.
- **Renforcement et développement des compétences** des actifs salariés et des demandeurs d'emploi grâce à la mobilisation de divers outils : Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), Droit Individuel à la Formation (DIF) et financements OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé), FONGECIF (Orgnisme financeur des Congés Individuel de Formation), Fonds d'Action pour la Formation du Travail Temporaire (FAFTT), etc.
- **Accompagnement de l'évolution, de la mobilité ou de la reconversion professionnelles** : afin de pallier le manque de visibilité sur les besoins en qualification liés aux évolutions technologiques et de permettre la mobilité ou la reconversion professionnelle des salariés, il est essentiel de prévoir pour chaque niveau de qualification un socle de compétences transversales et transférables.

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

---

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

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

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

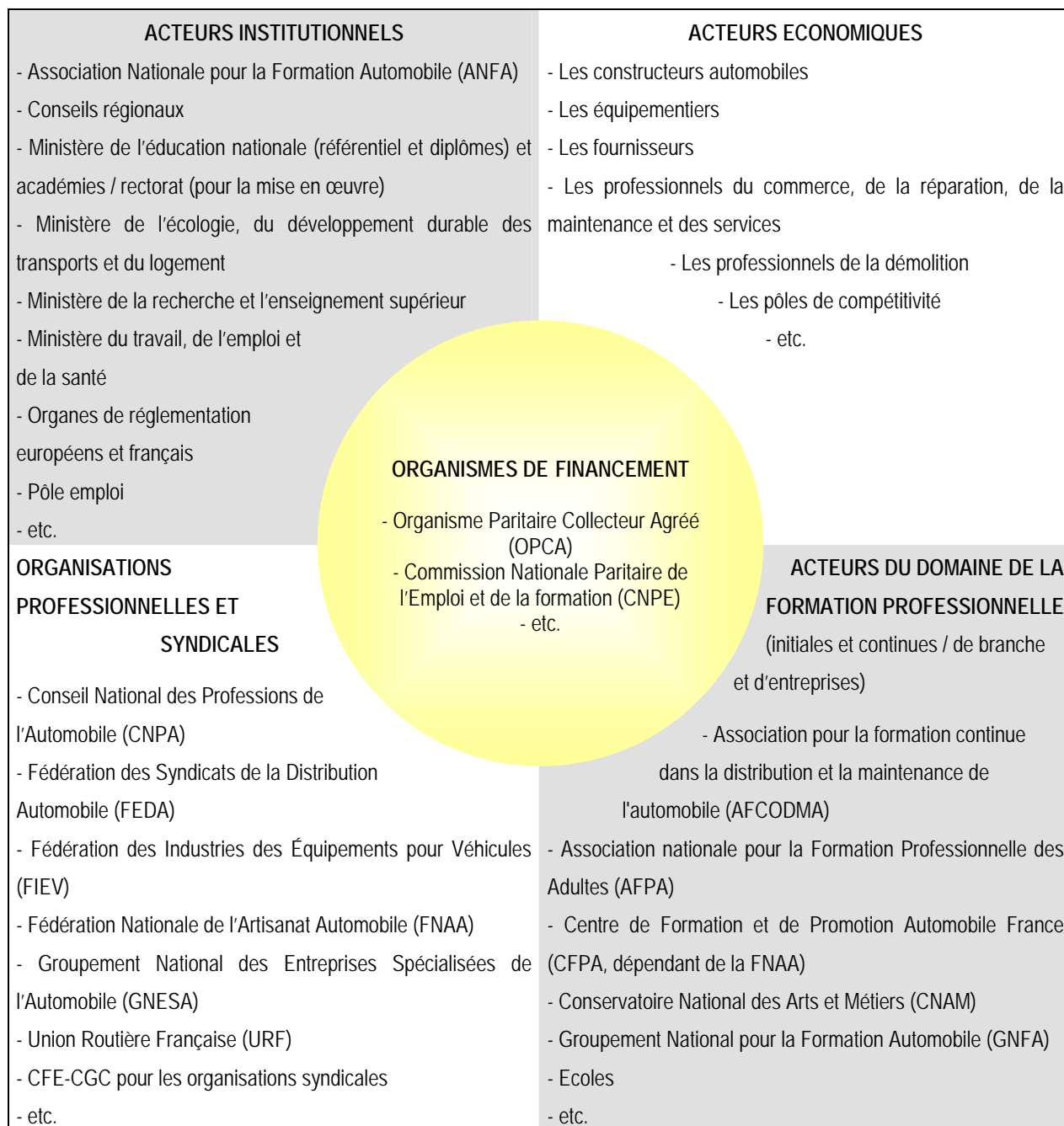
Carrosserie/ peinture	Peintre  Carrossier  Carrossier-peintre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réparation privilégiée au changement de pièces (pression des assureurs)</li> <li>- Réparation sur de nouveaux matériaux en carrosserie (induit de nouvelles techniques d'assemblage)</li> <li>- Gestion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

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



## Une mobilisation de tous les acteurs

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



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



---

## PARTIE 2 : Quelques expérimentations et mises en œuvre concrètes

---

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

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

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

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

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

## Les initiatives menées par les professionnels de l'automobile

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

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

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

Les actions engagées sont multiples et concernent différents acteurs :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La réussite de cette expérimentation a reposé sur :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### ► Sensibilisation

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

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

### ► Formation professionnelle

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

### ► Outil technique : exemple de « FNAA maintenance »

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trois niveaux ont ainsi été définis pour le Groupe :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les domaines d'actions sont multiples :

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

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

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

La réussite des projets repose sur les conditions suivantes :

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

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

## La charte automobile en Nord-Pas-de-Calais, convention d'application de la charte automobile nationale dans la 2<sup>ème</sup> région automobile de France (Pôle Emploi)

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

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

Les actions se déclinent selon trois axes :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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





---

## CONCLUSION

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

## LISTE DES ABREVIATIONS

---

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

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

---

## LISTE DES ANNEXES

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Annexe 11 : L'expérience du CNAM

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

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