

RAPPORT ANNUEL

2016



ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE
ET DE LA MOBILITÉ

ÉDITORIAL



Virginie de
PIERREPONT
Présidente



Bertrand MAZEAU
Premier
Vice-Président

La formation professionnelle dans la branche des services de l'automobile connaît un niveau d'activité élevé cette année s'inscrivant dans la dynamique engagée depuis plusieurs années.

En effet, pour la formation professionnelle des jeunes, le niveau des contrats d'apprentissage constaté à la rentrée 2016 se situe à près de 22.000 apprentis, soit une progression de 9 %. Les contrats de professionnalisation, pour leur part, sont également en très forte croissance avec 6 692 contrats.

Ce sont donc 6,3 % des salariés de la branche qui sont en alternance en 2016, ceci reflétant l'investissement dans l'avenir de notre profession.

La formation des salariés, deuxième axe prioritaire de l'ANFA, est également à un niveau historiquement élevé avec **la formation de près de 120.000 stagiaires**.

Le Compte personnel de formation, principale innovation de la loi de 2014, initié en 2015, connaît un véritable essor en 2016. Ainsi, le nombre de stagiaires est passé de 1.141 à 3.270 pour un engagement désormais supérieur à 12 M€.

Enfin, l'accompagnement des entreprises et des salariés dans une gestion dynamique des emplois et des compétences est désormais ancré dans l'offre de service de l'ANFA avec plus de 500 entreprises concernées.

Ces résultats sont atteints grâce à des actions d'accompagnement menées au plus près des territoires.

L'alternance a été largement promue, tant au niveau des jeunes, avec une nouvelle communication dédiée, qu'au niveau des entreprises par une campagne spécifique de promotion. La généralisation de la **Semaine nationale des services de l'automobile et de la mobilité**, organisée dans 141 établissements partenaires et ayant rassemblé 30.000 visiteurs, contribue à cette revalorisation des métiers et des formations alternées dans notre profession. Elle sera étendue en 2017 !

Les Matinales de l'ANFA, gratuites et ouvertes à toutes les entreprises de la branche, voient également leur format évoluer en associant désormais à l'actualité de la formation la présentation des évolutions technologiques du secteur, ceci en renforçant l'attractivité.

La collecte des fonds de la formation professionnelle est au niveau des ambitions de la branche avec une progression de 5,6 %. Les sommes collectées par l'ANFA étant portées à 162 M€ pour l'OPCA, 49,8 M€ pour la taxe d'apprentissage et 30,9 M€ au titre de la taxe fiscale. En incluant les partenariats financiers, le total des ressources au service de la politique de branche approche 260 M€, soit 10% de croissance.

Cet accroissement du niveau d'activité est le fruit d'une politique paritaire ambitieuse portée par une branche résolument engagée dans la formation professionnelle. Il nous faut, en 2017, poursuivre et amplifier nos actions, renouveler nos offres de service et préparer l'avenir.

C'est dans cette perspective que nous initierons nos travaux autour de l'impact sur les compétences de la **digitalisation des activités de la vente et de l'après-vente** automobile dans le cadre du programme d'investissements d'avenir porté par l'ANFA.

Virginie de PIERREPONT
Présidente

Bertrand MAZEAU
Premier Vice-Président

SOMMAIRE

DE LA FORMATION INITIALE A LA FORMATION CONTINUE, LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE GLOBALE **p. 4**

Mandats et organisation de l'ANFA pour mettre en œuvre, développer
et harmoniser les dispositifs de formation p. 4

Actualiser les qualifications du Répertoire national des qualifications
des services de l'automobile (RNQSA) p. 6

Mener des partenariats, de l'échelon européen à l'échelon régional p. 6

FOCUS SUR LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) **p. 8**

FOCUS SUR L'OBSERVATOIRE DE L'ANFA **p. 9**

GÉRER LES FONDS ET FINANCER LES ACTIONS DE FORMATION **p. 10**

Gérer les ressources p. 10

Soutenir les établissements de formation initiale p. 12

Financer des démarches certifiantes p. 12

Financer des actions de formation p. 14

RENOUVELER LA POPULATION ACTIVE ET ACCOMPAGNER L'OFFRE DE FORMATION INITIALE **p. 16**

Promouvoir les métiers et les formations p. 16

Structurer et mettre en œuvre l'offre de certification p. 18

Accompagner les opérateurs de formation p. 21

DÉVELOPPER ET ADAPTER LES COMPÉTENCES DE LA POPULATION ACTIVE DE LA BRANCHE **p. 24**

Promouvoir les dispositifs de formation continue p. 24

Développer les dispositifs de formation continue p. 26

Offrir un service de proximité : accompagner les entreprises et financer
les actions de formation p. 27

Développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) p. 27

FOCUS SUR L'ACTION DE PROXIMITÉ **p. 28**



DE LA FORMATION INITIALE À LA FORMATION CONTINUE, LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE GLOBALE

MANDATS ET ORGANISATION DE L'ANFA POUR METTRE EN ŒUVRE, DÉVELOPPER ET HARMONISER LES DISPOSITIFS DE FORMATION

L'ANFA, ASSOCIATION MANDATÉE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX ET AGRÉÉE PAR L'ÉTAT

Les partenaires sociaux de la branche donnent mandat à l'ANFA pour mettre en œuvre et décliner la politique de formation de la branche, centrée sur le renouvellement de la population active et l'adaptation permanente des compétences des salariés. Inscrites dans la convention collective, les missions de l'ANFA sont les suivantes :

- Mettre en œuvre la politique nationale de formation de la branche.
- Développer et harmoniser les dispositifs de formation professionnelle, initiale et continue, tant au niveau national qu'au niveau régional.
- Mettre en œuvre le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Association loi de 1901 et fonds d'assurance formation, l'ANFA est également agréée par l'Etat en tant qu'OPCA et OCTA.

L'ANFA est ainsi chargée de :

- Gérer les fonds de la formation continue, au titre de la convention d'objectifs et de moyens (Ministère du Travail) renouvelée en 2015, pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017.

- Collecter la taxe d'apprentissage, l'affecter, et prendre part au développement qualitatif de l'apprentissage, conformément à l'habilitation à collecter cette taxe délivrée par le Ministère du travail via l'arrêté ministériel du 23 novembre 2015.

Il est à noter que le partenariat avec le Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, qui n'est dorénavant plus lié à l'habilitation mentionnée ci-dessus, a été renouvelé dans le cadre d'une convention signée le 11 octobre 2016.

L'ANFA perçoit et gère également une ressource de nature fiscale, au titre de l'article 1609 du Code général des impôts, dédiée aux formations du secteur.

L'ORGANISATION

Les instances de gouvernance de l'ANFA sont de nature paritaire. Ainsi, siègent au conseil de gestion et dans les sections paritaires, les organisations représentatives de salariés et d'employeurs.

Ces instances sont en lien direct avec les équipes de l'ANFA, l'ensemble agissant conformément aux orientations données par la Commission paritaire nationale (CPN).

■ Le conseil de gestion paritaire

En 2016, les organisations suivantes étaient représentées au sein du conseil de gestion :

Organisations patronales

- Conseil National des Professions de l'Automobile (CNPA)
- Fédération Française de la Carrosserie (FFC)

- Fédération Nationale de l'Artisanat Automobile (FNAA)
- Fédération Nationale du Commerce et de la Réparation du Cycle et du Motocycle (FNCRM)

- Groupement National des Entreprises Spécialisées de l'Automobile (GNESA)
- Les Professionnels du Pneu
- Syndicat National du Contrôle Technique Automobile (SNCTA)
- Union Nationale Intersyndicale des Enseignants de la Conduite (UNIDEC)

Organisations salariales

- Fédération Confédérée FO de la Métallurgie
- Fédération de la Métallurgie/CFE-CGC
- Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie/CFDT
- Fédération des Travailleurs de la Métallurgie/CGT
- Fédération Nationale CFTC des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires

Le conseil de gestion s'est réuni à quatre reprises au cours de l'année 2016.

■ Les sections paritaires financières (SPF)

Composées de représentants désignés par les organisations siégeant au conseil, les SPF se sont réunies à cinq reprises durant l'année 2016.

Les SPF déclinent de façon opérationnelle et financière les décisions du conseil de gestion. Organisées en fonction de la nature des contributions gérées et des tailles d'entreprises, les SPF proposent au conseil de gestion les conditions de prise en charge des différents régimes. Par ailleurs, au cours de l'année 2016, les membres

A l'occasion de la tenue de ces instances et en lien avec l'évolution législative ou réglementaire, les membres du conseil se sont prononcés sur les points suivants :

- Le cadre de détermination des critères spécifiques à la Branche des services de l'automobile, en application du décret qualité en date du 30 juin 2015, ainsi que le nouveau cahier des charges relatif à l'habilitation des organismes de formation préparant aux CQP de la branche (séance du 16 février).
- L'approbation des comptes de l'année 2015 (séance du 30 juin).
- La proposition d'augmentation du capital de la SCI des Services de l'automobile et de la modalité, ainsi que la proposition du plan d'action à mettre en œuvre dans le cadre de la démarche qualité (séance du 29 septembre).
- Le cadre d'utilisation de la taxe fiscale ainsi que les conditions de prise en charge applicables pour l'exercice 2017 (séance du 20 décembre).

des SPF ont approuvé la révision des règles générales de certification CQP (réunion du 30 mars) et ont donné leur accord pour l'intégration de deux nouveaux organismes de formation dans la liste des établissements accompagnateurs VAE pour les CQP (réunion du 13 septembre).

LES ÉQUIPES

Pour mettre en œuvre ses missions, l'ANFA est mobilisée autour de quatre directions :



ACTUALISER LES QUALIFICATIONS DU RÉPERTOIRE NATIONAL DES QUALIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE (RNQSA)

L'ANFA apporte un appui technique et méthodologique à la Commission paritaire nationale (CPN) pour actualiser les qualifications de la branche des services de l'automobile.

Pour ce faire, l'ANFA réunit des **groupes techniques paritaires (GTP)**, par domaine référencé au **répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA)**. Chaque GTP est composé de « référents qualification » désignés par les organisations patronales et salariales et se rassemble au moins une fois par an. L'observatoire y présente des portraits sectoriels et des données emploi-formation.

Les GTP ont pour finalité d'analyser les évolutions des secteurs professionnels et de proposer à la CPN la création ou l'adaptation des fiches de qualification et des CQP.

En 2016, **18 fiches de qualification** ont été créées ou modifiées, avec notamment les évolutions ci-après :

- Mise à jour de cinq fiches de qualification du domaine d'activité Ecoles de conduite :
 - « Enseignant de la sécurité routière et de la conduite automobile (K. 9.5) »
 - « Enseignant de la sécurité routière et de la conduite sur véhicules spécifiques deux roues / groupe lourd (K.12.5) »
 - « Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite automobile (K.20.5) »
 - « Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite sur véhicules spécifiques deux roues / groupe lourd (K.20.6) »
 - « Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (K.C.1.5) »
- Mise à jour de trois fiches de qualification du domaine d'activité Maintenance Véhicules Utilitaires et Industriels (VUI):
 - « Technicien Confirmé Mécanique Véhicules Utilitaires et Industriels (A.9.1) »
 - « Technicien Confirmé Véhicules Utilitaires et Industriels (A.9.2) »
 - « Technicien Expert Après-vente Véhicules Utilitaires et Industriels (A.12.2) »

- Mise à jour de quatre fiches de qualification du domaine d'activité Station-service :
 - « Opérateur station-service (I.3.1) »
 - « Opérateur spécialiste station-service » (I.6.1) »
 - « Chef de station-service / adjoint au responsable de station(s)-service (I.20.1) »
 - « Responsable de station(s)-service (I.C.1.1) »
- Création de trois fiches de qualification du domaine d'activité Maintenance, spécialité vitrage :
 - « Opérateur vitrage spécialiste (A.6.7) »
 - « Opérateur vitrage confirmé (A.9.7) »
 - « Chef d'équipe vitrage/ Chef d'atelier vitrage (A.20.7) »
- Création de trois fiches de qualification du domaine d'activité Location de véhicules, spécialité location longue durée :
 - « Agent technique location longue durée (J.3.2) »
 - « Chargé de clientèle location longue durée (J.9.2) »
 - « Conseiller commercial location longue durée (J.23.2) »

MENER DES PARTENARIATS, DE L'ÉCHELON EUROPÉEN À L'ÉCHELON RÉGIONAL

LES ACTIVITÉS ECVET TEAM

L'ANFA s'engage pour la mise en œuvre des instruments européens tels que le **Cadre européen des certifications (CEC)**, le **système européen de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnelle (ECVET)** et **Europass**. Son équipe d'experts européens de haut niveau, « **ECVET Team** », mobilise des spécialistes de la formation professionnelle, des certifications et du monde économique et social.

En 2016, ECVET Team a conseillé des acteurs de la formation professionnelle chypriotes dans la conception et la mise en œuvre de certifications et de parcours de formation utilisant les instruments européens. A la demande de l'agence nationale pour la gestion des programmes européens à Chypre, les experts

ECVET Team ont animé un séminaire rassemblant une quarantaine de participants issus du domaine de la formation professionnelle et du monde économique, sur le thème de la conception de programmes de formation utilisant les principes d'ECVET.

LA MISE EN ŒUVRE DE PARTENARIATS À L'ÉCHELON RÉGIONAL

Chargées de décliner la politique de branche, les délégations régionales travaillent en concertation avec les principaux acteurs territoriaux, sur les sujets formation initiale et continue : Conseils régionaux, DIRECCTE, rectorats, organismes consulaires, Pôle emploi, CARIF-OREF, missions locales, réseaux d'information et d'orientation.

En 2016, les délégations régionales de l'ANFA ont ainsi été amenées à :

■ **Négocier, mettre en place et animer des actions définies dans les contrats d'objectifs territoriaux (COT) :**

- Animation du COT en région Alsace.
- Travail avec le Limousin sur l'obtention du permis de conduire pour les jeunes apprentis.
- Soutien et cofinancement des deux Normandies en faveur de l'information du grand public sur les métiers et les formations automobiles (formation des ambassadeurs métiers en vue de l'animation de forums et salons).
- Concertation avec les régions Centre et Basse-Normandie, en lien avec les rectorats, sur le plan d'équipements des établissements de formation. Cofinancement de la formation technique des enseignants et formateurs.
- Déclinaison de la convention relative à la plateforme régionale dédiée à la mobilité internationale des apprentis en lien avec le Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes, d'autres branches professionnelles et la Fédération des Régions Européennes pour la Recherche, l'Education et la Formation.
- Dans cette même région, mise en place d'un partenariat avec la Région et Pôle emploi pour accompagner la mise en place du titre professionnel ECSR pour répondre aux besoins des entreprises d'enseignement de la conduite.
- Participation à une journée de présentation des métiers et des filières de formation à destination des publics enseignants et des acteurs de l'orientation en Auvergne.

■ **Ajuster les cartes régionales de formation afin d'articuler les différentes voies de formation et les besoins emploi-formation sur le territoire :**

- Participation aux travaux relatifs à la finalisation des cartes des formations.
- Participation aux réunions de concertation organisées par les Conseils régionaux dans le cadre du renouveau des contrats de plan à l'échelle des nouvelles régions, et, notamment, participation au Grenelle de l'Apprentissage de la Normandie.
- Mise en place d'un Groupe « COOPERER/AGIR pour l'EMPLOI/FORMATION » constitué des partenaires institutionnels : Rectorat de Toulouse et de Montpellier, Conseil Régional Occitanie et professionnels dont l'objectif est de mettre en place et de suivre/évaluer des actions prioritaires en faveur, notamment, de la qualité de l'orientation, de la formation et de l'insertion.

■ **Conduire des analyses sectorielles au niveau régional, en lien avec l'observatoire ANFA et les observatoires régionaux emploi-formation (OREF).**

■ **Participer à des groupes de travail académiques :**

- Participation aux comités de labellisation des « Lycées des Métiers » pour les académies de Nancy/Metz, Versailles et Créteil.
- Mise en œuvre des nouveaux référentiels Maintenance avec les CFA et lycées professionnels des académies de Nice, Aix /Marseille, Lyon et Grenoble.
- Mise en place d'une stratégie d'homogénéisation des équipements relatifs aux véhicules électriques dans les académies d'Aix/Marseille et mise en place d'une formation des nouveaux enseignants pour la manipulation des fluides frigorigènes et habilitation électrique dans l'académie de Versailles.
- Accompagnement expérimental de plusieurs lycées sur l'intégration de tablettes pour l'organisation des séquences de cours en atelier, piloté par l'IEN de filière de l'académie de Versailles.
- Sous l'impulsion des inspecteurs d'académie de Dijon et Besançon, cofinancement ANFA/Région de maquettes didactiques destinées à induire le travail des enseignants en interdisciplinarité sur les CAP et BAC PRO VP ET VTR.
- Concertation avec l'IEN et l'académie de Toulouse et mise en place d'un stage mixte CFA/LP, pour la conception et la réalisation d'une ressource numérique.
- Mise en place du stage « La prévention des risques dans l'entreprise automobile » pour les académies de Montpellier et Toulouse.
- Participation à la mise en place et à l'animation d'un groupe de travail sur la rénovation du BTS MV avec le rectorat de Haute-Normandie.

■ **Collaborer avec les Missions locales et CARIF OREF :**

- Professionnalisation des conseillers sur un bassin d'emploi en Alsace.
- Implication systématique du réseau des missions locales Bourgogne, Franche-Comté dans le sourcing de candidats sur des actions régionales spécifiques de formation (POEC, journée d'action et de recrutement sur les métiers du VTR,...).
- Nouveaux partenariats pour la délégation régionale de Marseille, avec l'EPIDE et l'Ecole de la deuxième chance, pour une meilleure connaissance des métiers, filières et débouchés du secteur.
- Participation au forum « Rencontres villeurbaines pour l'Alternance, l'Apprentissage et l'Emploi » organisées par la mission locale.



FOCUS SUR...

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

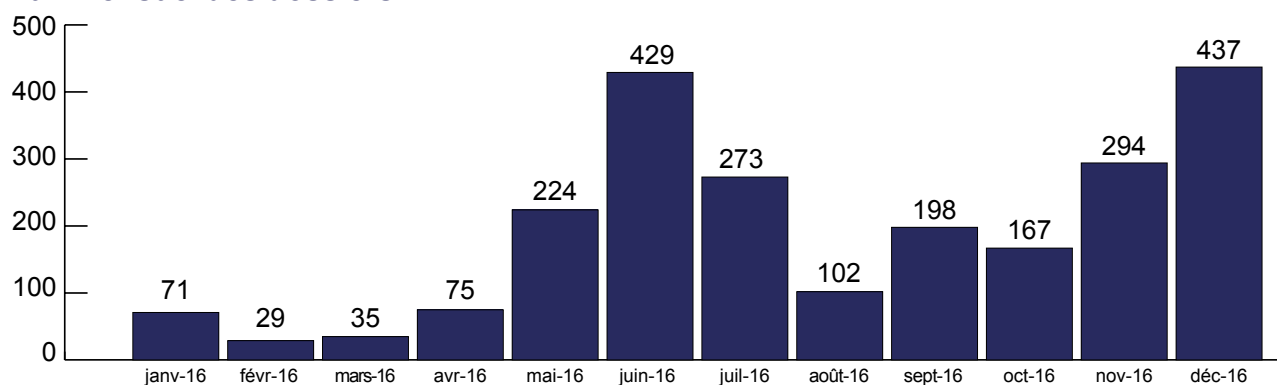
Attaché à l'individu, dès son entrée dans la vie active jusqu'à son départ en retraite, qu'il soit salarié, apprenti, demandeur d'emploi, le CPF permet au salarié de gérer lui-même l'évolution de ses compétences ou d'entrer dans une véritable logique de co-investissement avec l'entreprise pour des formations certifiantes. Institué par la loi relative à la formation professionnelle de 2014 et initié en 2015, le CPF connaît un véritable essor en 2016. Ainsi, le nombre de stagiaires est passé de 1 141 à 3 270 pour un engagement désormais supérieur à 12 M€.

99 % des dossiers présentés ont été acceptés et les démarches de co-investissement concernent 86 % des dossiers. Pour adapter l'offre de formation de branche à ce nouveau dispositif, les référentiels de tous les CQP de la branche ont été rénovés. Jusqu'alors organisés en modules, les CQP ont été réorganisés en unités et blocs de compétences, afin que chaque unité de compétences corresponde à un stage certifiant éligible au CPF.

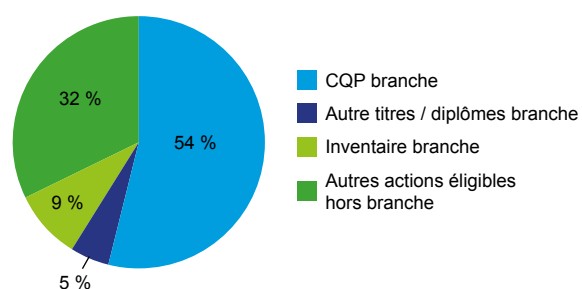
Ainsi, sur les 3 270 dossiers financés en 2016, 54 % visaient des CQP de la branche et, plus globalement, 80 % des dossiers concernaient des certifications reconnues par la branche.

Domaine	Nombre d'heures	Montants	Nombre de stagiaires
CQP branche	202 174	8 493 376	2 289
Autres titres ou diplômes branche	22 891	961 654	259
Inventaire branche	5 198	218 382	59
Autres actions éligibles hors branche	58 529	2 458 815	663
Total Général CPF	288 792	12 132 227	3 270

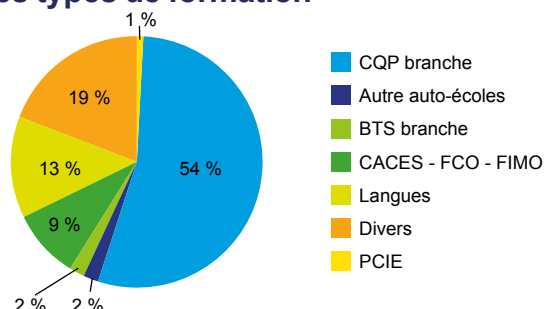
■ Flux mensuel des dossiers CPF



■ Les typologies d'action



■ Les types de formation





FOCUS SUR...

L'OBSERVATOIRE DE L'ANFA

ANTICIPER L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS DE LA BRANCHE

LA MISSION DE L'OBSERVATOIRE DE L'ANFA

L'observatoire de l'ANFA apporte aux acteurs de la branche, à travers ses études, des éléments de réflexion sur l'évolution des métiers et qualifications de la branche. Il permet ainsi d'anticiper sur de **nouvelles opportunités de développement face aux mutations** socio-économiques impactant les services de l'automobile et de la mobilité.

LES TRAVAUX 2016

■ Contribuer à la connaissance de la branche

- Réaliser le rapport des données sociales de la branche
- Élaborer des états des lieux sur les différents secteurs d'activité. L'observatoire présente à chaque groupe technique paritaire (GTP) une actualité sur l'activité des secteurs concernés et des données spécifiques emploi-formation.

■ Analyser et anticiper l'impact des évolutions économiques, technologiques, réglementaires et démographiques sur l'emploi, les métiers et les besoins en formation

- Études à l'échelon régional :
 - Régioscope : avec une édition nationale et 13 éditions régionales, ces documents présentent les chiffres-clés de la branche en matière d'activité, d'emploi et de formation.
- Étude sectorielle :
 - La location automobile - Autofocus n°62
- Enquêtes de suivi de l'insertion :
 - Elles portent sur les apprentis, les lycéens, les jeunes formés en CQP et les personnes ayant réalisé un CQP dans le cadre d'une préparation opérationnelle à l'emploi (POEC).
 - L'insertion professionnelle dans les services de l'automobile- Autofocus n°64

PERSPECTIVES 2017

- Réaliser une étude sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) de branche dans les entreprises du commerce et de la réparation automobile
- Réaliser les portraits sectoriels : des écoles de conduite, des entreprises de dépannage automobile, des entreprises de carrosserie-peinture, des centres de contrôle technique, des entreprises du véhicule industriel et des stations-service
- Réaliser une étude sur la place des femmes dans la vente et la maintenance automobile
- Réaliser une étude sur l'évolution du management et des fonctions supports dans les entreprises de la branche
- Analyser les problématiques liées au décrochage scolaire
- Enquêter sur les conditions d'accueil des jeunes en situation de handicap

Toutes les publications de l'Observatoire sont consultables sur le site www.anfa-auto.fr/Observatoire.



GÉRER LES FONDS ET FINANCER LES ACTIONS DE FORMATION

L'ANFA, plateforme de services unique de la branche des services de l'automobile, propose à chaque entreprise de l'accompagner, de la gestion des contributions formation jusqu'au financement des actions de formation de ses salariés. Les fonds collectés permettent également le développement de la formation initiale, notamment par la voie de l'alternance.

GÉRER LES RESSOURCES

Ressources (en M€)		Réalisé 2015	Budget 2016	Réalisé 2016
Contributions légales reversées	CIF	13,8	12,1	14,6
	FPSP	11,6	12,1	12,1
Contributions légales gérées	CPF	12,9	13,7	13,5
	Professionnalisation	27,0	27,2	28,0
	Plan			
	• Dont moins de 11 salariés	14,0	13,5	16,2
	• Dont 11 à moins de 50 salariés	6,2	6,2	5,9
	• Dont 50 à 300 salariés	2,1	2,1	2,2
Contributions supplémentaires	Conventionnelle	30,2	30,6	33,7
	Versements volontaires	34,2	32,0	35,7
Autres ressources	Taxe fiscale	29,7	30,0	30,9
	Taxe d'apprentissage	47,2	47,0	49,8
TOTAL COLLECTE		229,0	226,5	242,7
PARTENARIATS FINANCIERS		7,4	21,8	17,3
TOTAL RESSOURCES		236,4	248,3	259,8

La loi du 5 mars 2014 « formation professionnelle, emploi et démocratie sociale » a redéfini la nature et les quotités des contributions versées par les entreprises au titre de la formation professionnelle. Les ressources de l'ANFA peuvent être réparties et analysées en quatre catégories principales :

LES CONTRIBUTIONS INTÉGRALEMENT REVERSÉES

Les mesures de simplification à l'adresse des entreprises pour le versement d'une contribution « unique », ont conduit à confier à l'ANFA l'encaissement des collectes réalisées au titre des contributions FPSP et CIF. Ces dernières atteignent 26,7 M€ en 2016 et sont intégralement reversées au Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP).

LES CONTRIBUTIONS LÉGALES OBLIGATOIRES : PROFESSIONNALISATION, PLAN, CPF

Le total des fonds reçus à ce titre atteint 65,9 M€, soit 3,7 M€ et 6 % de plus qu'en 2015 :

- 1 M€ de plus au titre de la professionnalisation dont le rendement atteint 28 M€.
- Avec 24,3 M€, les fonds collectés au titre du plan de formation progressent de 2 M€ (9 %). L'appréciation concerne surtout les fonds reçus des entreprises de moins de 11 salariés.
- Sur le CPF, la collecte augmente de 0,6 M€ avec 13,5 M€ perçus.

LES VERSEMENTS VOLONTAIRES : CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE VOLONTAIRE DE BRANCHE ET VERSEMENTS VOLONTAIRES D'ENTREPRISE

Par des versements volontaires effectués, les entreprises de 11 salariés et plus peuvent confier la gestion de leur plan de formation à l'ANFA. Les fonds collectés à ce titre (35,7M€), en progression, témoignent de la relation durable et de confiance établie avec les adhérents.

La contribution conventionnelle, décidée par les partenaires sociaux dans le cadre de l'avenant 71, dote l'ANFA des moyens nécessaires pour mettre en œuvre la politique de branche en matière de formation professionnelle. La collecte atteint 33,7 M€ soit une progression de 12 % en un an.

LES AUTRES RESSOURCES : TAXE FISCALE ET TAXE D'APPRENTISSAGE

Ces deux ressources permettent le financement de la politique de branche en faveur de la formation initiale. 30,9 M€ ont été perçus au titre de la taxe fiscale, dont l'assiette est la masse salariale des fonctions « techniques ».

Les encaissements totaux de taxe d'apprentissage s'élèvent à 49,8 M€. Ils font l'objet d'obligations de reversements :

- à la région, dans le cadre du reversement obligatoire (51 %),
- aux centres de formation d'apprentis (CFA), lorsqu'une entreprise intègre dans ses effectifs un apprenti d'un de ces établissements (quota), ou lorsqu'ils sont désignés par l'entreprise.
- aux établissements dispensant des formations initiales, lorsqu'ils sont désignés par l'entreprise au moment du versement (hors quota).

Le solde de ces fonds est affecté par les instances de l'ANFA à des CFA ou établissements de formation participant à la formation professionnelle initiale des jeunes aux métiers de la branche.

Au total, ce sont ainsi 242,7 M€ qui ont été collectés au titre de la Masse salariale 2016, montant dépassant de 13,7 M€ le niveau de 2015 et de 2,5 M€ la prévision budgétaire. Le changement de seuil des TPE, passant de 10 à 11 salariés, a eu un effet positif sur certaines collectes : la professionnalisation, le plan légal des entreprises de moins de 11 salariés ainsi que la contribution conventionnelle.

17,3 M€ ont été, par ailleurs, obtenus au titre de partenariats financiers (FPSPP) pour financer des actions de formation menées en 2016, amenant à près de 259,8 M€ le total des ressources.

65,9 M€

Contributions
légalisées mutualisées

69,4 M€

Contributions formation
de branche et
d'entreprise volontaires

49,8 M€

Taxe
apprentissage

30,9 M€

Taxe fiscale

22 000

apprentis

6 700

contrats de
professionnalisation

42 220

stagiaires pour les
entreprises de moins
de 11 salariés

22 960

stagiaires pour les
entreprises de 11 à
moins de 50 salariés

24 170

stagiaires pour les
entreprises de 50 à
moins de 300 salariés

29 180

stagiaires pour les
entreprises de plus
de 300 salariés

SOUTENIR LES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION INITIALE

L'ANFA apporte un soutien financier aux établissements en charge de la formation des apprentis et des jeunes sous statut scolaire. Cet axe est prioritaire pour l'ANFA, qui a engagé, en 2016, 65,6 M€ et accompagné ainsi près de 400 établissements.

Outre les ressources de taxe fiscale et les fonds libres de taxe d'apprentissage, les transferts à l'apprentissage, issus du régime de la professionnalisation et pouvant être affectés au financement des frais de fonctionnement des CFA, complètent à hauteur de 6,1 M€ les fonds investis sur cet axe.

PERSPECTIVES 2017

Poursuivre une politique structurée, intégrée et de long terme :

- 67,5 M€ portés au budget, dont 0,2 M€ au titre de l'accompagnement financier de projets de construction
- Distribution qualitative et travail sur les cartes de formation régionales, en cohérence avec les besoins des entreprises
- Plan d'investissement VE VH pour l'équipement des CFA à hauteur de 2 millions d'euros

FINANCER DES DÉMARCHES CERTIFIANTES

L'acquisition d'une qualification / certification est possible par deux voies d'accès principales :

- la formation en alternance qui concerne plus généralement les jeunes,
- la formation continue, principalement pour un public adulte et en emploi.

Pour cette dernière, trois dispositifs permettent d'acquérir au cours de sa carrière une qualification non obtenue en formation initiale : la période de professionnalisation, le compte personnel de formation (CPF), et la validation des acquis de l'expérience (VAE).

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) et le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) sont réservés aux demandeurs d'emploi et visent également l'acquisition d'une qualification.

L'ensemble de ces dispositifs représente 51 M€, soit près de 40 % des dépenses de formation.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET LE TUTORAT

Engagements bruts (hors annulations totales)	Réalisé 2015			Réalisé 2016		
	Montant	Heures	Stagiaires	Montant	Heures	Stagiaires
Contrats de professionnalisation	26 184 743 €	2 415 094	3 605	33 178 078 €	2 850 547	4 063
Tuteurs / Maîtres d'apprentissage	150 927 €	3 964	661	339 336 €	9 120	929
TOTAL	26 335 670 €	2 419 058	4 266	33 517 414 €	2 859 667	4 992

4 063 nouveaux contrats (jeunes et adultes) ont été financés en 2016, nombre en progression de 13 % sur un an et de 36 % sur deux ans. La forte progression enregistrée en 2015 se confirme en 2016.

- 92 % des contrats financés le sont au bénéfice de jeunes de moins de 26 ans et dans 97 % des cas, ce sont des CDD qui sont conclus.
- 54 % des contrats visent l'acquisition d'un CQP. Les CQP « technicien expert après-vente automobile », « vendeur automobile confirmé » continuent de représenter, à eux seuls, 56 % des CQP préparés.

En lien avec les spécialités préparées, la durée des contrats est longue : 78 % excèdent un an.

En parallèle des contrats de professionnalisation, **929 tuteurs ont été formés** à l'accompagnement des jeunes salariés dans l'entreprise.

LES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Engagements bruts (hors annulations totales)	Réalisé 2015			Réalisé 2016		
	Montant	Heures	Stagiaires	Montant	Heures	Stagiaires
Périodes de professionnalisation	1 107 844 €	79 748	591	3 351 797 €	158 941	2 339

2 339 périodes de professionnalisation financées pour un total de 3,4 M€, d'une durée moyenne de 92 heures.

Depuis août 2014, sont éligibles à ce financement les formations certifiantes d'une durée minimum supérieure à 70 heures, exception faite de celles visant l'acquisition du socle de compétences ou la préparation d'une

certification inscrite à l'inventaire. Les financements consacrés à ce dispositif ont presque triplé sur un an.

Près de 80 % des périodes financées en 2016 concernent des certifications inscrites à l'inventaire. En montant, ceci représente un tiers des encours. La durée moyenne de ces formations ressort à 30 heures.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Engagements bruts (hors annulations totales)	Réalisé 2015			Réalisé 2016		
	Montant	Heures	Stagiaires	Montant	Heures	Stagiaires
Compte personnel de formation	3 244 610 €	78 655	1 141	12 132 227 €	288 792	3 270

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF). Attaché à chaque individu entré dans la vie active, il vise à favoriser son évolution par l'acquisition de diplômes et/ou certifications, ce qui permet de sécuriser le parcours professionnel. Après un timide démarrage en 2015, le dispositif semble avoir atteint sa vitesse de croisière en 2016.

3 270 dossiers ont été financés en 2016. 54 % visaient des CQP de la branche. Près de 90 % des parcours financés sont des projets co-construits entre l'employeur et le salarié.

3 270 dossiers CPF financés

80 % visent une certification de branche

Durée moyenne : **88 h**

Montant moyen : **3 710 €**

LES DISPOSITIFS DEMANDEURS D'EMPLOI : PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI (POE) ET CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

Engagements bruts (hors annulations totales)	Réalisé 2015			Réalisé 2016		
	Montant	Heures	Stagiaires	Montant	Heures	Stagiaires
POE individuelles	9 746 €	9 896	42	12 506 €	12 253	50
POE collectives	519 285 €	34 619	104	539 520 €	35 968	114
TOTAL	529 031 €	44 515	146	552 026 €	48 221	164

L'accompagnement des demandeurs d'emploi dans un parcours de formation permettant leur retour en emploi est réalisé au travers de deux dispositifs : la préparation opérationnelle à l'emploi et le contrat de sécurisation professionnelle.

La préparation opérationnelle à l'emploi revêt deux formes :

- Individuelle : elle permet à un demandeur qui a un emploi en perspective d'être formé pour occuper le poste visé. Les demandes exprimées restent faibles : 50 dossiers pour un montant de 12,5 K€.
- Collective : 114 demandeurs d'emploi ont été accompagnés dans le cadre d'opérations collectives montées à l'initiative de l'ANFA et bénéficiant d'un cofinancement du FPSPP. Ont été montés en 2016, 12 groupes préparant les CQP « mécanicien

cycle », « contrôle technique VL » et « mécanicien maintenance véhicules utilitaires et industriels » ainsi que le titre professionnel Enseignement de la conduite et de la sécurité routière (ECSR).

Engagements bruts (hors annulations totales)	Réalisé 2016		
	Montant	Heures	Stagiaires
CSP	1 312 607 €	103 741	372

Depuis 2016, l'ANFA finance les formations suivies dans le cadre des contrats de sécurisation professionnelle signés par les salariés licenciés pour motif économique. Ce dispositif bénéficie d'un cofinancement FPSPP-FSE. 372 stagiaires ont été accompagnés en 2016 pour un total de 1,3 M€.

FINANCER DES ACTIONS DE FORMATION

L'adaptation ou le maintien des salariés dans leur poste nécessitent un investissement formation permanent pour renforcer ou mettre à niveau les compétences. Ces actions, d'une durée plus courte, ne visent pas nécessairement l'acquisition d'une qualification.

78,7 M€ ont été consacrés à ces financements en 2016, montant en progression de 10 % sur un an.

LES ACTIONS DE FORMATION SUIVIES PAR LES SALARIÉS D'ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS

Engagements bruts (hors annulations totales)	2015			2016		
	Montant	Heures	Stagiaires	Montant	Heures	Stagiaires
Actions Collectives						
Auto-école	404 782 €	10 031	505	485 509 €	13 188	579
Formations techniques	15 239 693 €	268 002	14 867	12 407 443 €	223 868	13 455
Formations tertiaires	1 282 305 €	22 983	1 404	1 705 904 €	31 345	2 339
Sous-total	16 926 780 €	301 016	16 776	14 598 856 €	268 402	16 373
Demandes individuelles	6 654 099 €	376 531	23 189	12 723 856 €	450 375	25 847
TOTAL	23 580 879 €	677 547	39 965	27 322 712 €	718 777	42 220

L'ANFA a accompagné 42 220 stagiaires pour un total de 27,3 M€. Ce montant s'inscrit en progression de 16 % sur un an.

La dépense moyenne par stagiaire s'établit à 647 € et la durée moyenne de formation suivie ressort à 17 heures en moyenne. Le nombre moyen de formation suivie par stagiaire ressort à 1,5.

Les formations financées relèvent dans trois quarts des cas du domaine technique et visent généralement à permettre aux salariés de s'adapter aux évolutions techniques des véhicules.

Cette cible a bénéficié, cette année encore, d'une mesure cofinancée par le FPSPP. Cette dernière prévoyait, au-delà du coût pédagogique, le financement d'un forfait social de 13 € par heure de formation suivie. Cette mesure, représente un quart des engagements.

2016 est par ailleurs la première année d'exercice du plan d'appui Compétences Emplois 2016-2018. Ce dernier, qui comprend le financement des coûts pédagogiques et d'un forfait salarial si l'entreprise s'engage à maintenir son salarié en emploi, totalise 5 M€ en 2016 (18 % des engagements).

Enfin, 218 diagnostics GPEC ont été financés pour un total de 1,4 M€. Par ailleurs, 171 démarches d'accompagnement à la mise en œuvre de ces diagnostics ont été financées pour un total de 0,7 M€.

PERSPECTIVES 2017

Pour ces entreprises, 30,4 M€ ont été budgétés en 2017 sur les axes suivants :

- Poursuite du plan d'appui Compétences Emplois 2016-2018 : 6,4 M€
- Accompagnement des démarches individuelles : 9 M€
- GPEC de branche : 2,2 M€
- Priorités de branche : 10,8 M€
- Plan de soutien à deux professions, celles du contrôle technique ainsi que celle du démontage-recyclage : plan CT = 1,8 M€, plan DR = 0,2 M€

LES ACTIONS DE FORMATION SUIVIES PAR LES SALARIÉS D'ENTREPRISES DE 11 À MOINS DE 50 SALARIÉS

Engagements bruts (hors annulations totales)	2015			2016		
	Montant	Heures	Stagiaires	Montant	Heures	Stagiaires
Demandes collectives	9 736 271 €	152 748	12 909	12 127 782 €	185 165	14 207
Demandes individuelles	2 570 851 €	109 981	7 119	2 997 021 €	135 729	8 753
TOTAL	12 307 122 €	262 729	20 028	15 124 803 €	320 894	22 960

L'ANFA a accompagné 22 960 stagiaires en 2016, finançant leurs actions de formation à hauteur de 15,1 M€ (+ 23% sur un an).

L'augmentation constatée tient à différentes mesures :

- L'ouverture du plan « Compétences Emplois » à cette tranche d'entreprise. 1,1 M€ ont été ici alloués.
- L'augmentation du nombre d'entreprises sollicitant un financement (+38 % avec 2 500 entreprises).
- Le déploiement d'une mesure cofinancée par le FPSPP permettant de financer le coût de formation ainsi qu'un forfait salarial.

En moyenne, la dépense par stagiaire est de 659 € et la durée des formations suivies, dont près de la moitié concerne le domaine technique, s'établit à 14 heures. Le nombre d'actions suivies par stagiaire ressort à 1,6.

Des diagnostics GPEC ont enfin été financés dans le cadre du plan d'appui Compétences Emplois 2016-2018 : 0,5 M€, soit 51 diagnostics. Afin de permettre la mise en œuvre des préconisations des diagnostics, 50 démarches d'accompagnement post diagnostic sont par ailleurs financées (0,3 M€).

PERSPECTIVES 2017

19,4 M€ ont été réservés pour accompagner ces entreprises dans les démarches suivantes :

- Plan de soutien à cette typologie d'entreprise à hauteur de 2 millions d'euros
- Diagnostic GPEC et accompagnement : 1 M€
- Compétences Emplois volet formation : 1,6 M€
- Actions formation : 16,8 M€

LES ACTIONS DE FORMATION SUIVIES PAR LES SALARIÉS D'ENTREPRISES DE 50 À MOINS DE 300 SALARIÉS

Entreprises de 10 à moins de 50 salariés	2015			2016		
	Montant	Heures	Stagiaires	Montant	Heures	Stagiaires
Demandes collectives	16 791 989 €	268 693	23 499	17 064 487 €	264 476	22 123
Demandes individuelles	324 437 €	18 046	1 324	576 964 €	27 729	2 047
TOTAL	17 116 426 €	286 739	24 823	17 641 451 €	292 205	24 170

L'ANFA a accompagné 24 170 stagiaires, finançant à hauteur de 17,6 M€ leurs formations.

97 % de ces financements correspondent aux dépenses initiées par des entreprises adhérentes, dans le cadre de la remise à disposition des versements réalisés au titre du plan de formation. Ce poste est stable sur un an.

0,6 M€ correspondent aux dépenses initiées par des entreprises non adhérentes. Ici les encours augmentent de 84 %, ceci à relier en partie avec la progression de 17 % du nombre d'entreprises ayant sollicité l'ANFA pour financer les dépenses de formation.

La dépense par stagiaire atteint 730 € et les formations financées relèvent plus largement du domaine tertiaire

(près de 60 %), incluant les formations commerciales et des formations concernant les fonctions transverses plus largement répandues que dans des entreprises de moins de 50 salariés. Les stagiaires accompagnés ont en moyenne suivi 1,7 action de formation.

PERSPECTIVES 2017

19 M€ sont réservés à destination de ces entreprises au titre du financement des actions de formation et 0,3 M€ pour financer des diagnostics GPEC

LES ACTIONS DE FORMATION SUIVIES PAR LES SALARIÉS D'ENTREPRISES DE PLUS DE 300 SALARIÉS

Entreprise de plus de 300 salariés	Réalisé 2015			Réalisé 2016		
	Montant	Heures	Stagiaires	Montant	Heures	Stagiaires
Demandes collectives	18 154 201 €	293 654	26 447	18 669 272 €	295 846	29 180

29 180 stagiaires ont été formés, représentant un investissement de 18,7 M€.

Ces entreprises ne réalisant pas de versement au titre du plan, sont ici recensées les dépenses sur versements volontaires ainsi que quelques actions de branche. Le coût moyen atteint 640 € et la durée moyenne 10 heures. Chaque salarié a suivi deux actions en moyenne. En lien avec la plus grande diversité des emplois présents dans ces entreprises, les formations techniques ne représentent ici que 35 % des formations financées.

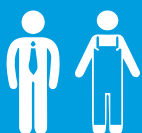
PERSPECTIVES 2017

Près de 20 M€ sont réservés dans le budget 2017 pour ces entreprises



RENOUVELER LA POPULATION ACTIVE ET ACCOMPAGNER L'OFFRE DE FORMATION INITIALE

Par la promotion des métiers de la branche, l'accompagnement des établissements de formation et l'adaptation permanente des certifications aux réalités des métiers, l'ANFA contribue au développement d'une formation qualitative des jeunes aux métiers des services de l'automobile, du camion, de la moto et du vélo.



Parmi les salariés de la branche

19 % ont de 16 à 24 ans

6,3 % sont des alternants



59 892 jeunes en formation initiale dans les métiers spécifiques de la branche (données 2016) :

- 31 400 lycéens
- 21 800 apprentis
- 6 692 alternants en contrat de professionnalisation

PROMOUVOIR LES MÉTIERS ET LES FORMATIONS

**LES MÉTIERS
DES SERVICES
AUTO / MOTO
CAMION / VÉLO**

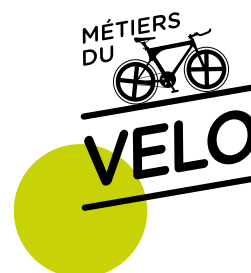
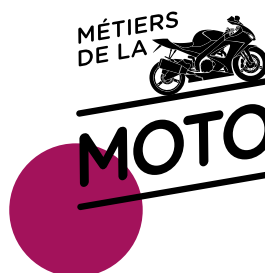
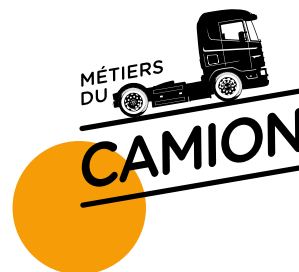
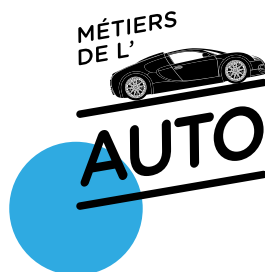
L'ANFA est mandatée par les partenaires pour promouvoir les métiers des services de l'automobile, du camion, de la moto et du vélo, ainsi que les formations qui en permettent l'accès. Pour ce faire, elle communique de manière globale : du secteur aux métiers, des métiers aux dispositifs de formation, des formations aux établissements.

ÉDITION

L'ANFA conçoit et produit des outils de communication à destination des jeunes et des parents. Ils sont diffusés dans les salons auxquels les équipes régionales participent mais également et majoritairement par les prescripteurs de l'orientation et les établissements de formation partenaires.

Suite à une étude sur l'attractivité des métiers menée en 2015, l'ensemble de la communication jeune a été repensée en 2016 avec les objectifs suivants :

- **Moderniser l'image des métiers** : à travers une refonte des visuels et la création de quatre territoires auxquels les jeunes peuvent s'identifier.
- **Orienter la communication par type de véhicules** : afin de répondre à l'attachement au véhicule qui reste central dans l'orientation des jeunes. L'entrée par famille de métiers (maintenance, carrosserie-peinture, commerce et services) continue à exister pour chacun des véhicules.
- **Valoriser la notion de service** : les jeunes restent très sensibles à la notion de service à l'automobiliste et à la collectivité. Au-delà des aspects techniques, ce sont donc des valeurs humaines et citoyennes qui sont également soulignées dans la communication.

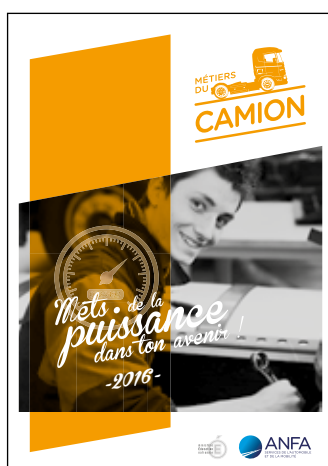


Cette charte a été déclinée sur les salons et les outils print :

Livrets régionaux : complémentaires des livrets métiers, ils permettent de présenter l'offre de formation par région et d'orienter ainsi les jeunes vers l'organisme de formation le plus proche de chez eux.

Une part importante de la communication a été développée sur le web à travers la page Facebook,

créée fin 2015. Information sur les métiers et les formations, veille sur les évolutions de la **branche, relai de la communication des établissements**, ont permis, à travers une approche conviviale et ludique, de donner une meilleure visibilité aux actions de la branche et de mieux faire connaître ses métiers et ses formations. Ceci en touchant les 13-25 ans **pour qui Facebook est un des canaux privilégiés de communication.**



ÉVÉNEMENTIEL

Sur le terrain, les délégations **régionales fédèrent les opérateurs de formation initiale locaux autour d'actions de promotion communes.** Les forums, les salons de l'orientation ou encore les compétitions telles que les Olympiades des métiers sont autant d'occasions de porter le message et les dispositifs de la branche. Ils sont axés sur les démonstrations et la pratique des métiers.

Afin d'outiller les équipes, les stands ont été revus en 2016. Des stands parapluie pour des petites surfaces (10-50 m²), des stands modulaires pour les moyennes surfaces (50-150 m²) et des stands traditionnels pour des surfaces de 500m² et plus tels que le Mondial de l'Auto à Paris, le Mondial des Métiers à Lyon ou encore Métierama à Marseille.

2016 a été l'occasion de lancer la **1^{ère} semaine des services de l'automobile et de la mobilité (SSAM).** Cette manifestation annuelle d'ampleur nationale contribue à changer le regard du public et plus particulièrement des jeunes sur la filière des services de l'automobile et de la mobilité, grâce à des événements organisés par les établissements de formation en France métropolitaine.



La SSAM a pour but de :

- faire connaître les métiers et les formations des services de l'automobile aux jeunes générations
- fédérer les acteurs de la formation initiale, CFA et lycées professionnels, autour d'un événement commun et générer des visites dans leurs établissements
- faire participer les entreprises à la promotion des métiers

CHIFFRES CLÉS 2016



60 films
600 abonnés
538 000 vues



865 fans



133 000 visites
45 fiches métiers



57 000 livrets métiers
32 000 livrets régionaux



70 salons
1^{ère} édition de la semaine des services de l'automobile et de la mobilité

141 établissements de formation se sont associés à cette première édition, qui s'est déroulée du 19 au 26 mars 2016 et qui a été relayée par les médias à travers **300 articles**. Près de **30 000 visiteurs** ont participé à l'un des **312 événements** proposés.



PERSPECTIVES 2017

- Continuer la refonte des supports jeunes:
 - Créer des fiches formation
 - Refondre le site www.metiersdelauto.com
 - Produire de nouvelles vidéos métiers
- Travailler avec l'ONISEP pour intégrer la découverte de nos métiers au sein des collèges (Parcours Avenir)
- Développer notre présence sur Facebook et accompagner celle des CFA
- Renforcer la notoriété de la semaine des services de l'automobile et de la mobilité dans le paysage national
- Développer un réseau de prescripteurs

STRUCTURER ET METTRE EN ŒUVRE L'OFFRE DE CERTIFICATION

CRÉER ET RÉNOVER L'OFFRE DE CERTIFICATION

L'ANFA veille à l'actualisation de l'offre présente au sein du Répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) :

■ Les diplômes et titres à finalité professionnelle

L'ANFA participe aux travaux de rénovation des diplômes et titres professionnels, en appui aux différents Ministères (Education nationale, Enseignement supérieur, Intérieur, Travail).

Depuis le 1^{er} juillet 2016, la nouvelle voie d'accès à la profession d'enseignement de la conduite est le titre professionnel « Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière » (TP ECSR). Ce titre du Ministère du

Travail est de niveau III. Il a remplacé le BEPECASER qui était classé au niveau IV du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

En 2016, les titres professionnels relatifs à la maintenance automobile ont été rénovés : Mécanicien Réparateur Automobile (V), Mécanicien Electricien Automobile (V), Technicien Après-Vente Automobile (IV).

■ Les certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les CQP sont des certifications de branche, créées et délivrées par les professionnels des services de l'automobile et leurs représentants. En 2015, suite à la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014, et afin de favoriser l'utilisation du compte personnel de formation, le dispositif d'accès aux CQP a fait l'objet d'une rénovation structurelle. Dans cette perspective, les CQP sont désormais construits en blocs et unités de compétences, appelés BC/UC.

En 2016, les CQP rénovés sont au nombre de 16 et concernent les domaines d'activité du RNQSA suivants :

- Vente et maintenance Cycles et Motocycles	6 CQP rénovés
- Dépannage -remorquage	2 CQP rénovés
- Maintenance (dont option VUI)	6 CQP rénovés
- Maintenance véhicules utilitaires et industriels	1 CQP rénové
- Ecoles de conduite	1 CQP rénové

ACCOMPAGNER LA MISE EN ŒUVRE DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

L'ANFA accompagne les établissements dans le déploiement des CQP, afin de garantir l'homogénéité des conditions d'évaluation des candidats et la qualité des formations dispensées. Pour ce faire, des réunions d'échanges et d'harmonisation des pratiques sont organisées.

Compte tenu de l'importance de la rénovation des référentiels CQP, un plan d'action d'accompagnement des organismes de formation a été construit pour une mise en œuvre en 2016.

En 2016, 14 journées d'échanges et de travail ont été organisées avec les organismes de formation habilités mettant en œuvre les CQP dans les domaines

de la maintenance automobile, de la maintenance véhicules utilitaires et industriels, du cycle, des pièces de rechange et accessoires, de la vente, de la carrosserie peinture, de l'enseignement de la conduite, du démontage recyclage. Ces journées ont permis de présenter aux organismes de formation les nouveaux référentiels et l'ensemble des outils d'évaluation.

ACCOMPAGNER LA MISE EN ŒUVRE DES FORMATIONS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE LA BRANCHE

L'ANFA participe au suivi pédagogique des formations de l'enseignement supérieur en collaboration avec les universités et les écoles partenaires. Elle est associée aux recrutements de jeunes, aux soutenances des projets tutorés et des mémoires. Suivant les formations, elle participe également aux commissions formations ou aux conseils de perfectionnement.

Formation d'ingénieur spécialité Mécatronique, parcours Ingénierie des process d'assistance aux véhicules : L'ANFA est membre du conseil d'administration de l'Association pour les Formations d'Ingénieurs des Services de l'Automobile (AFISA) et en assure le suivi administratif. En 2016, une nouvelle promotion de 17 étudiants a démarré la formation d'ingénieur.

Licence professionnelle Organisation et management des services de l'automobile (OMSA) : L'ANFA veille au respect du cahier des charges de la licence sur les quatre sites (Université de Marne-la-Vallée, IUT2 de Grenoble, Université de Bordeaux et ISTA de Ploufragan). L'ANFA assure l'interface entre elles afin de maintenir une cohérence sur les quatre sites. En 2016, 93 étudiants ont suivi le parcours en licence OMSA sur l'ensemble du territoire.

ORGANISER TERRITORIALEMENT L'OFFRE DE CERTIFICATION ET ACCOMPAGNER SA MISE EN ŒUVRE

Afin de répondre au mieux aux besoins actuels et futurs des entreprises, les délégations régionales de l'ANFA conduisent un travail permanent de réflexion sur la pertinence de l'appareil de formation.

Les délégations s'appuient sur les **synthèses régionales** portant sur les principaux indicateurs de l'emploi et de la formation réalisées par l'Observatoire, les besoins des entreprises de leur territoire et la connaissance des établissements de formation préparant aux métiers de la branche.

L'objectif est de **disposer d'une offre de formation en adéquation avec les besoins des professionnels en**

volume, en niveau d'expertise et en localisation : une offre qui réponde aux besoins de qualification des entreprises, au renouvellement de la population et à l'évolution des métiers. Les délégations doivent s'assurer de la réunion de l'ensemble de ces critères, veiller à la qualité des formations dispensées et à une couverture géographique cohérente et adaptée.

De plus, au niveau régional, les délégations ont accompagné les établissements de formation. Quelques exemples d'initiatives régionales :

- Sensibiliser les entreprises
 - Promouvoir les métiers et les CQP auprès des entreprises locales et des jeunes en région Centre et en Normandie.
 - Promouvoir l'ouverture du CQP Réceptionnaire Après-vente pour les entreprises de la région Occitanie.
- Mettre en œuvre les CQP
 - Déployer le Titre « Conseiller Technique Cycles » en apprentissage en région Languedoc-Roussillon, et étudier la faisabilité du CQP Mécanicien Cycles au CFA de Mulhouse.
 - Poursuivre le travail en Ile de France sur le CQP TEAVA/TEAVUI : conception des épreuves, échange des épreuves entre les CFA, intervention d'un formateur externe lors de l'évaluation.

- Mettre en place le CQP Démonteur Auto spécialiste au CFA des Côtes d'Armor à Ploufragan.
- Réfléchir à la mise en place d'un CQP Démonteur Auto à l'IMA de Meaux, suite à la rénovation du site et l'intégration d'une chaîne de démontage dans l'atelier.

- Communiquer sur les CQP
 - Aider les CFA à optimiser leur communication auprès des autres établissements notamment en proposant aux lycéens une poursuite d'étude en CQP sur la région Centre et en Normandie.
 - Travailler à la promotion des CQP en collaboration avec quatre établissements de formation en Rhône-Alpes.

ORGANISER LES EXAMENS ET LES JURYS PARITAIRES CQP

L'ANFA, en collaboration avec les organismes de formation, pilote l'organisation des examens, de la production d'études de cas à la correction, en passant par leur diffusion. L'ANFA gère également les jurys paritaires : réunions de coordination avec les partenaires sociaux, constitution et planification des jurys.

Pour les examens CQP en alternance (jeunes), le bilan quantitatif des sessions 2016 s'établit ainsi :

- 206 examens CQP réalisés, soit 275 jours de jury
- 1726 candidats présentés,
- 1407 candidats reçus,
- 111 candidats réinscrits sur la session 2016,

81 % de réussite aux examens CQP préparés en alternance.

En 2016, afin d'accompagner les jurys dans leurs nouvelles responsabilités face aux évolutions des règles d'attribution des CQP, se sont déroulées les deux premières sessions de formation dédiée aux jurys paritaires CQP.

HABILITER LES ORGANISMES DE FORMATION AUX CQP

Suite à la définition en 2015 d'un scénario d'habilitation des organismes de formation CQP jeunes et demandeurs d'emploi, un kit d'habilitation des organismes de formation a été élaboré.

En tant que certificateur, l'ANFA délivre aux organismes de formation souhaitant préparer aux CQP de la branche une habilitation, valable trois ans. Au terme de cette période, et sous réserve des résultats d'un suivi et d'un bilan établi par l'ANFA, la demande de renouvellement peut être accordée pour cinq ans.

En 2016, 192 dossiers ont fait l'objet d'une habilitation pour 102 organismes de formation, dont le GNFA et 32 établissements du Réseau des CFA Pilotes de l'ANFA.

La majorité des dossiers (48 %) concerne la maintenance automobile, puis la carrosserie peinture pour 21 %, la vente PRA pour 10% et la maintenance VUI et Cycle pour 6 % chacune.

63 établissements ont été habilités pour un CQP, 31 pour deux à trois CQP et huit pour quatre à sept CQP.



ACCOMPAGNER LES OPÉRATEURS DE FORMATION

L'ANFA accompagne, dans le cadre du plan d'action apprentissage, les organismes de formation dans l'ensemble de leur projet d'établissement, tant sur leurs problématiques pédagogiques et sociales que de développement.

CONTRIBUER AU FINANCEMENT DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION DU SECTEUR AUTOMOBILE

Concomitamment à l'organisation territoriale de l'offre de certification, l'ANFA prend part aux projets d'établissements, proposant notamment des affectations budgétaires.

Ces dernières s'inscrivent dans une **politique structurée** : il s'agit d'accompagner les établissements et de répondre aux besoins exprimés par les entreprises, en apportant une **vision globale des enjeux emploi-formation d'un territoire**.

Ainsi, en 2016, l'ANFA a accompagné les établissements de la branche à hauteur de 65,6 M€.

ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES ENSEIGNANTS ET FORMATEURS

En adéquation avec les évolutions sectorielles, technologiques, réglementaires et pédagogiques, l'ANFA conçoit l'offre de référence pour les équipes pédagogiques de la branche.

■ Formations de perfectionnement (tous formateurs de lycées professionnels et CFA)

En 2016, **2281 formateurs et enseignants** préparant à nos certifications ont bénéficié de 282 actions de perfectionnement. Ces actions ont porté en majorité sur des formations techniques, en légère augmentation par rapport à 2015. 36 d'entre elles concernaient des formations à visée pédagogique ou scientifique. La participation des CFA, en légère hausse, s'établit à 27 % des effectifs en 2016 (pour 25,26 % en 2015).

L'offre de formation a été également mise à jour avec **105 références** (95 références techniques et scientifiques et 10 références pédagogiques dont la licence GA3P pour les formateurs de CFA). L'offre dédiée aux actions de formation à distance a été consolidée, permettant d'accéder à des actions, en amont ou en totalité, à distance.

L'ingénierie a essentiellement porté sur :

- Les formations technologiques : dix créations (dont trois modules de formations à distance) et six mises à

jour de kits de formation finalisées par des équipes de conception du GNFA.

- Les formations pédagogiques et scientifiques : deux nouvelles formations, une mise à jour d'ingénierie pédagogique par des partenaires formation.
- Une formation dédiée à la participation et à l'animation des jurys CQP.

Une enquête a été réalisée sur les besoins en formations pédagogiques des CFA des services de l'automobile afin de proposer un parcours de formation au plus près des problématiques identifiées sur le terrain.

Une journée de présentation de l'offre, auprès des établissements préparant aux diplômes et certificats des services de l'automobile, a par ailleurs été organisée dans la région Auvergne Rhône-Alpes.

■ La licence professionnelle GA3P, formation qualifiante (formateurs de CFA exclusivement)

Les huit formateurs de la 6^{ème} promotion de la licence Gestion et Accompagnement des Parcours Professionnels et Personnels (GA3P) vont finaliser leur parcours en février 2017. Ils se verront ainsi diplômés à l'issue d'une soutenance de mémoire concluant 18 mois de formation. Une 7^{ème} promotion débutera en mars 2017.

Par ailleurs, l'année 2016 a été l'occasion de fêter les 10 ans de la licence et de faire un point sur les origines et perspectives de ce partenariat avec l'Université de Lille. Depuis 2005, 67 formateurs ont suivi cette formation qualifiante de niveau III.

■ Les ressources pédagogiques

Dans le cadre du partenariat avec l'Education nationale, un dossier technique sur l'amortisseur a été créé avec le concours d'experts. Par ailleurs, un serious game sur la thématique du Véhicule Electrique / Véhicule Hybride a été développé afin de mettre à disposition de tous un module reprenant les modalités de consignation et de déconsignation de ces types de véhicule.

L'ensemble des ressources pédagogiques créées est disponible sur le site **www.educauto.org**, centre national

de ressources pour la formation automobile, co-animé par le Ministère de l'Education nationale et l'ANFA.

La plateforme web **www.innovauto.org**, pilotée par l'Observatoire de l'ANFA, est un outil de veille technologique automobile. Il permet de disposer d'une représentation prospective de l'évolution des métiers à travers l'évolution technologique et d'identifier les liens entre innovations, activités, compétences à acquérir ou à développer, et formation.

PROFESSIONNALISER LES TUTEURS ET LES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE

En 2016, l'ANFA a accompagné 929 tuteurs et maîtres d'apprentissage, soit une augmentation de 40 % des réalisations tutorat par rapport à 2015 (929 vs 661 participants). Cette augmentation concerne aussi bien les catégories tuteurs que maîtres d'apprentissage (MA), bien qu'elle soit plus importante pour cette dernière catégorie.

Pour les actions en faveur des **maîtres d'apprentissage** (345 vs 188 en 2015), la hausse de 83 % est portée pour l'essentiel par l'augmentation des effectifs des formations réalisées au bénéfice des groupes de distribution des services de l'automobile et une première réalisation dans le cadre de la charte entreprise formatrice.

Les formations de MA multimarques augmentent également très légèrement par rapport à 2015.

Pour les **tuteurs** (584 vs 473 en 2015), l'augmentation de plus de 23% des réalisations est portée par les formations tuteurs CQP multimarques impulsées directement par l'ANFA (+27%), par de nouvelles formations au bénéfice de groupes de distribution ou de réseaux d'entreprises ainsi qu'une première réalisation dans le cadre de la charte entreprise formatrice.

Au plan qualitatif, concernant les formations tuteurs, la rénovation des CQP a été l'occasion de refondre le contenu de l'ensemble des formations.

ANIMER LE RÉSEAU DES CFA PILOTES

L'ANFA, à travers son réseau de 43 CFA Pilotes, impulse, expérimente et formalise des pratiques pédagogiques innovantes, dans une perspective de mutualisation.

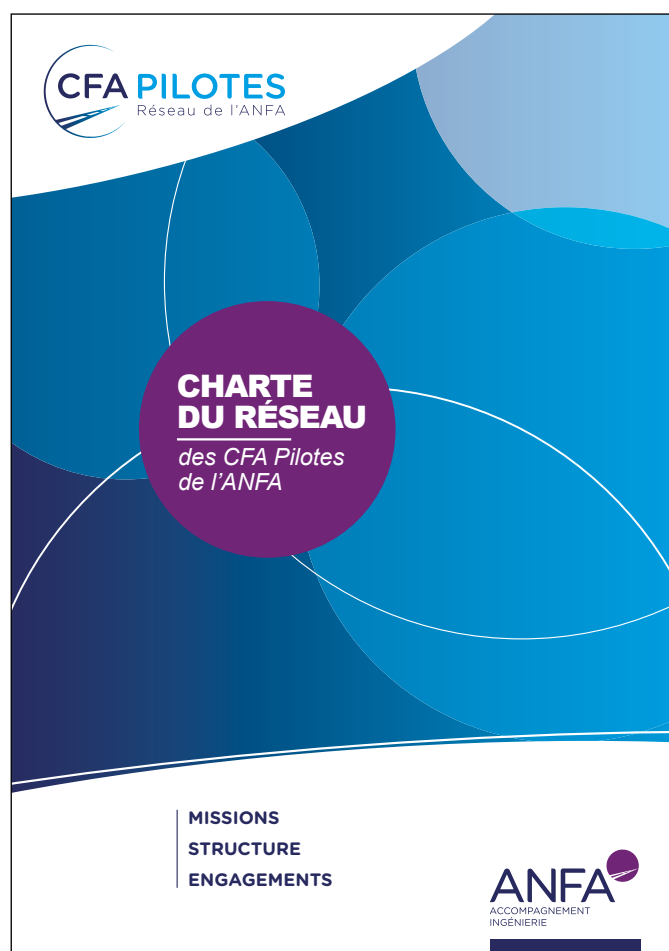
En 2016, et dans la continuité du plan d'action apprentissage (pour lequel a été mis en place un état des lieux des pratiques des CFA depuis 2014), de nouveaux axes de travail ont été proposés aux CFA, aux niveaux national et régional. Sur le plan national, deux axes ont été prioritaires :

- Le premier relève de la conduite de changement : en quoi est-il nécessaire de réfléchir, formaliser, capitaliser et professionnaliser la démarche de conduite et de management du changement ? L'objectif de ce groupe de travail est d'accompagner les directions des établissements à élaborer un projet d'établissement, prenant en compte toutes les contraintes économiques, contextuelles, pédagogiques ou encore éducatives, afin de répondre aux grands enjeux de l'alternance.
- Le deuxième axe de travail a été centré sur le développement : comment mettre en œuvre une relation de service entre les CFA et les entreprises ? Pour cela, et à partir d'une approche méthodologique, les CFA ont produit des outils qui peuvent être exploités par tous et dont l'objectif est d'accompagner au mieux les pratiques du terrain.

Outre ces accompagnements sur le plan national, et de concert avec les délégations régionales, deux autres thématiques ont été traitées : l'individualisation et la posture du formateur.

Les différents séminaires qui rythment la vie du Réseau ont contribué à renforcer l'accord de branche de mars 2015, au travers des axes suivants :

- Accompagner la professionnalisation des référents sociaux : outre le partenariat avec le groupe social IRP AUTO, l'ANFA a poursuivi ses travaux pour professionnaliser les référents sociaux identifiés dans les CFA. Aussi, l'année 2016 aura été marquée par la thématique de l'écoute : comment instituer une écoute active dans un entretien ? Quels outils pour construire et appuyer le suivi des apprentis ? Autant de questions qui ont été abordées lors du séminaire dédié à l'accompagnement social ou par des actions de formation.



- Accompagner la professionnalisation des développeurs : outre les traditionnels outils pour accompagner le développement, l'année 2016 aura été marquée par la volonté d'accompagner les développeurs sur deux champs :
 - La génération Y : de qui parle-t-on et en quoi mieux appréhender cette notion peut aider les pratiques sur le terrain ?
 - Les entreprises : quelles sont leurs attentes ? Qu'attendent-elles des développeurs et des apprentis ?

- Poursuivre l'accompagnement pédagogique : la rénovation des référentiels CAP/BAC PRO en Maintenance des Véhicules a fait émerger des changements majeurs comme la création d'une épreuve commune entre les enseignants d'AFS et les formateurs d'atelier. Un groupe de travail dédié a permis de concevoir des ressources pouvant être exploitées dans ce cadre. Par ailleurs, la pédagogie numérique reste un axe important de travail, avec la création de nouveaux médias dédiés aux formations préparant aux métiers des services de l'automobile.

PERSPECTIVES 2017

Poursuivre notre engagement à faire vivre l'Accord de Branche du 18 mars 2015 en axant nos travaux sur trois thématiques majeures :

- Les décrocheurs
- La mixité
- Le handicap

ACCOMPAGNER LA MOBILITÉ EUROPÉENNE DES APPRENANTS

L'ANFA soutient les projets de mobilité à travers un accompagnement technique, pédagogique voire financier et impulse des actions. Elle s'implique ainsi en faveur des échanges de jeunes en formation initiale et des visites d'étude d'enseignants et de professionnels.



En 2016, l'ANFA a initié, soutenu ou accompagné plus de 50 actions de mobilité européenne de CFA ou de lycées professionnels. Dans ce cadre, l'ANFA s'est investie pour :

Accompagner les CFA Pilotes dans leurs projets de mobilité, notamment à travers le co-pilotage d'activités :

- Groupe Technique Europe : ce groupe de travail étudie des approches novatrices pour optimiser la mobilité européenne des apprentis.
- Visite d'étude du réseau des CFA pilotes en Lettonie.

S'impliquer dans le domaine de l'enseignement supérieur, à travers les formations suivantes :

- Diplôme d'ingénieur spécialité mécatronique, parcours Ingénierie des Process d'Assistance aux Véhicules. Les élèves ingénieurs ont bénéficié de deux conférences sur le thème des institutions européennes et des services de l'automobile en Europe (promotion 8), d'une visite d'étude en Allemagne (promotion 7) et d'un accompagnement pour leur placement à l'étranger (promotion 6).

- Licence Organisation et Management des Services de l'Automobile. Les étudiants du parcours de formation dispensé par l'IUT2 de Grenoble et l'Université Paris-Est-Marne-la-Vallée ont bénéficié de deux conférences consacrées aux services de l'automobile en Europe et d'un voyage d'étude (Estonie, Irlande, Pologne et Allemagne).

Ces activités ont donné l'occasion aux étudiants d'appréhender le fonctionnement des entreprises du secteur dans un autre pays européen, d'échanger avec leurs homologues européens et de découvrir d'autres pratiques professionnelles.



DÉVELOPPER ET ADAPTER LES COMPÉTENCES DE LA POPULATION ACTIVE DE LA BRANCHE

L'ANFA accompagne les entreprises, les salariés et les demandeurs d'emploi dans leurs projets de formation et de gestion des compétences.



139 000 entreprises



400 000 salariés



Près de 120 000 stagiaires ont bénéficié d'une action de formation continue

PROMOUVOIR LES DISPOSITIFS DE FORMATION CONTINUE

L'ANFA accompagne, de manière individualisée, les entreprises ainsi que les salariés et demandeurs d'emploi, dans leurs problématiques emploi-formation. Les équipes régionales œuvrent en ce sens au quotidien pour assurer une information la plus large possible.

ACTIONS 2016

■ Renforcer la communication à destination des entreprises

Plusieurs supports de communication ont été édités pour faire connaître les services mis à disposition par l'ANFA, ainsi que les dispositifs de formation répondant aux besoins des entreprises. Outils d'accompagnement des conseillers, ils démontrent la capacité de l'ANFA à avoir une lecture « globale » des enjeux formation de l'entreprise à travers un accompagnement de proximité, adapté à leurs enjeux.

La nouvelle charte de l'ANFA a été l'occasion de repenser cette communication à travers :

- Un logo et une charte dédiée afin de moderniser et de rendre plus lisible l'accompagnement auprès des entreprises
- Une refonte des supports afin d'outiller les conseillers sur l'accompagnement de l'ANFA :
 - L'accompagnement global : de l'identification des besoins à la réponse formation adaptée.



- Le conseil en ingénierie financière, tant sur les contributions que sur les prises en charge : comment optimiser son investissement formation ?
- La capacité à établir un diagnostic : quelle cartographie des emplois et des compétences dans l'entreprise ? Quelle solution formation mettre en œuvre ?
- Le conseil sur les dispositifs de formation : quels outils mobiliser, compte tenu des problématiques rencontrées ?
- L'orientation sur l'offre de formation en alternance : quelle différence entre contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation ? Quelles compétences sont disponibles dans la région ? De quelles aides bénéficier ? Les supports 2016 ont été retravaillés pour s'adapter au profil des entreprises selon leur taille, leur activité ou leur région.



■ Accompagner les entreprises et les salariés face aux changements induits par la réforme de la formation professionnelle



L'ANFA a mis en place, en 2014, des **matinales d'information** sur la réforme et son impact sur les entreprises. En 2016, une troisième édition a réuni près de 300 entreprises au plan national. Ces matinées ont permis de donner des réponses concrètes sur les nouveaux financements, dispositifs de formation et certifications de la branche, permettant aux entreprises de mieux comprendre les opportunités des nouveaux dispositifs et la nécessité d'anticiper les évolutions de la branche en renforçant les compétences de leurs salariés.

L'intervention du GNFA, en première partie de chaque matinale, a justement montré que les normes de dépollution et d'émissions de CO² ont et auront des impacts sur les compétences en vente et après-vente.

L'ANFA a également mis en place, début 2016, une campagne de communication sur le CPF afin de continuer à informer les entreprises et les salariés sur ce dispositif encore récent.

■ Sensibiliser les entreprises sur le sujet de l'alternance

Soucieuse de préserver la qualité de la formation des professionnels et le renouvellement qualitatif de sa population active, l'ANFA a renouvelé sa campagne de promotion de l'alternance auprès des entreprises. Cette campagne mail, internet et courrier, associée à une action terrain, a permis d'informer les entreprises

sur les dispositifs existants, les diplômes visés selon les compétences recherchées et les aides financières, régionales, nationales et de l'ANFA. La rentrée 2016 a vu une hausse des effectifs en alternance, du fait de la reprise de l'emploi, des nouvelles aides liées à l'alternance et de l'action de terrain de l'ensemble des acteurs.



L'expérimentation de la « Charte entreprise formatrice » s'est poursuivie avec quatre délégations régionales ANFA (Metz, Rennes, Carvin et Besançon). Cette vague a permis de conforter les résultats et d'en tirer des enseignements au plan du fonctionnement et du contenu. Les conclusions de l'expérimentation ont été portées auprès du conseil de gestion du 20 décembre 2016, qui a validé le projet et son déploiement sur l'ensemble du territoire.

PERSPECTIVES 2017

- Informer et accompagner les entreprises dans la mise en œuvre du décret qualité
- Promouvoir les formations **certifiantes**
- Développer l'accompagnement global de l'entreprise dans son engagement pour l'alternance, à travers la **Charte entreprise formatrice**

METTRE EN PLACE DES ACTIONS DE FORMATION ET DE CERTIFICATION COLLECTIVES

L'ANFA favorise l'accès aux certifications par les voies de la formation tout au long de la vie. Elle construit l'offre de certification en ce sens et met en place des actions collectives.

■ A destination des salariés

Dans le prolongement des actions déployées en 2015, l'ANFA a continué à accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de parcours de formation certifiants pour leurs salariés. En complément, et dans le contexte de la réforme, l'ANFA a conseillé et accompagné les entreprises, dans la construction de plans de formation certifiants répondant à leurs besoins.



Ces actions de conseils et d'accompagnement concernent notamment les domaines suivants :

- Maintenance automobile
- Maintenance de véhicules utilitaires et industriels
- Vente de véhicules (automobile, utilitaires et industriels)
- Parcs de stationnement
- Carrosserie-peinture
- Location
- Stations-service
- Vitrage
- Vente de pièces de rechange et accessoires
- Encadrement opérationnel

■ A destination des demandeurs d'emploi

Les actions de préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) permettent aux demandeurs d'emploi inscrits de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences, le plus souvent de premier niveau, requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés au sein de la branche.

Ces actions, menées avec le soutien financier du FPSPP et en partenariat avec Pôle Emploi, ont permis en 2016 d'engager 114 demandeurs d'emploi dans un parcours de formation visant un certificat de qualification professionnelle ou un titre professionnel. Parmi eux, nous comptons les taux de réussite à l'examen suivants :

- 73 % de réussite pour le CQP Contrôleur technique véhicule léger
- 97 % de réussite pour le CQP Mécanicien cycles
- 50 % de réussite pour le CQP Mécanicien de maintenance en véhicule utilitaire et industriel
- 94 % de réussite pour le Titre professionnel Enseignant de la conduite et de la sécurité routière

Pour mener à bien le recrutement, des réunions d'information ont été organisées en présence des délégations régionales de l'ANFA et des représentants de Pôle Emploi.

Un suivi de l'insertion des stagiaires à six mois sera réalisé en 2017.

ORGANISER LES JURYS CQP FORMATION CONTINUE ET VAE

En 2016, 108 candidats au total ont été présentés sur les CQP « mécanicien de maintenance », « cadre technique d'atelier » et « cadre technique PRA » dans leur version rénovée en blocs et unités de compétences.

Sur le dispositif VAE, toutes filières confondues, 15 candidats se sont présentés et ont obtenu un CQP.

Par ailleurs, une action de VAE collective d'entreprise sur le CQP opérateur vitrage pour 48 salariés d'un opérateur du Vitrage a été initiée, mobilisant fortement les organismes accompagnateurs VAE habilités par l'ANFA.



OFFRIR UN SERVICE DE PROXIMITÉ : ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES ET FINANCER LES ACTIONS DE FORMATION

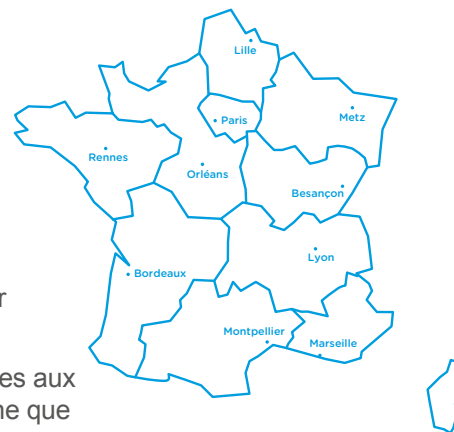
Les équipes en délégation régionale sont au plus près des entreprises pour répondre à leurs problématiques. Elles accompagnent les petites entreprises (TPE et PE) comme les groupes de distribution, assurant un suivi individualisé pour :

- Renforcer les compétences des salariés
- Financer les besoins en matière de formation
- Développer l'alternance
- Définir les formations les plus adaptées

Autant d'enjeux pour lesquels l'ANFA offre un accompagnement global, de l'appui financier à l'appui ressources humaines.

Les équipes régionales, en lien avec le siège de l'ANFA, instruisent également les demandes de prises en charge (TPE notamment) et assurent le service de premier niveau : accueil téléphonique, conseil, orientation.

L'exercice 2016 a été marqué par la poursuite de l'accompagnement des entreprises aux changements issus de la réforme de la formation professionnelle, tant par téléphone que lors des rendez-vous en entreprise ou lors des matinales organisées par l'ANFA.



DÉVELOPPER LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

A l'issue de l'évaluation du précédent plan d'appui (Compétences Emplois 2013-2015), la branche a décidé de renouveler cette action collective visant le développement de l'emploi et des compétences. Les axes de l'action 2016-2018 sont les suivants :

- Renforcer l'accompagnement des TPE/PME dans leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).
- Développer les compétences des salariés sur leur cœur de métier et permettre leur adaptation aux nouvelles technologies embarquées sur les véhicules.

Par rapport à la mesure précédente, l'axe formation a été ouvert aux salariés des entreprises de 11 à moins de 50 salariés. Le budget annuel alloué atteint 8 M€ réalisé à hauteur de 82 % sur le premier exercice de la période. En 2016, 3593 entreprises ont bénéficié de ces aides (6229 stagiaires).

L'axe GPEC (diagnostics et mesures d'accompagnement à leur mise en œuvre) mobilise annuellement 3 M€ et a été intégralement consommé en 2016. Ainsi, ont été réalisés 269 diagnostics (218 TPE + 51 PE) et 221 accompagnements (171 TPE + 50 PE).

ANFA
SERVICES DE L'AUTOMOBILE
ET DE LA MOBILITÉ

**COMPÉTENCES
EMPLOIS
2016 - 2018**
POUR LES
ENTREPRISES DE
MOINS DE 50 SALARIÉS

**PRÉPAREZ L'AVENIR DE VOTRE ENTREPRISE,
DÉVELOPPEZ LES COMPÉTENCES DE VOS SALARIÉS.**

- Diagnostic de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
- Accompagnement à la mise en œuvre des préconisations GPEC
- Formations

FOCUS SUR...

L'ACTION DE PROXIMITÉ

AUVERGNE, RHÔNE-ALPES

Nouveau titre professionnel pour l'enseignement de la conduite et de la sécurité routière.

La réforme concernant l'accès à la profession de « moniteurs auto-écoles » par l'obtention du titre professionnel « Enseignant de la conduite et de la Sécurité Routière » impacte les entreprises et les centres de formation « Auto-Ecoles ». Elle nécessite notamment de repenser les modalités de formation et d'intégration de nouveaux collaborateurs, de nombreux postes restant à pouvoir dans ce secteur.

Ce nouveau titre professionnel de niveau III est composé de deux Certificats de Compétences Professionnelles (CCP) :

- CCP1 : Former des apprenants conducteurs par des actions individuelles et collectives, dans le respect des cadres réglementaires en vigueur ;
- CCP2 : Sensibiliser l'ensemble des usagers de la route à l'adoption de comportements sûrs et respectueux de l'environnement.

Pour faire face à ces évolutions majeures pour l'accès au métier de moniteur auto-école, un partenariat a été mis en place par la délégation régionale Auvergne-Rhône-Alpes avec Pôle Emploi et la Région permettant de financer la formation à ces deux certificats. Ainsi, fin 2016, plus d'une centaine d'auto-écoles étaient engagées dans ce dispositif de formation et d'intégration de demandeurs d'emploi, qui, après l'obtention du CCP1 pris en charge sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, et bénéficiant d'une autorisation temporaire d'enseigner d'une durée d'un an, suivront en qualité de salarié en contrat de professionnalisation, la formation financée par l'ANFA pour l'acquisition du CCP2.

BOURGOGNE, FRANCHE-COMTÉ

Vers une pédagogie de l'alternance 2.0 pour les CFA.

L'entrée en formation des générations Y et Z souligne les fossés inter-générationnels entre les méthodes d'enseignement et les nouveaux comportements des jeunes quant à l'apprentissage des savoirs.

Lié à cette problématique, un accompagnement spécifique financé par l'ANFA a été réalisé dans les CFA du Jura et de la Haute Saône. Celui-ci s'est centré sur l'intérêt des jeunes pour les nouveaux outils de communication (internet, smartphone, réseaux sociaux, tablettes, YouTube, ...) pour réaliser des séquences pédagogiques innovantes et mutualisées entre ces 2 établissements. Des séquences inter-actives (Quiz en ligne, vidéos, ...) et des animations de cours en binômes (enseignant professionnel et enseignant de matière générale) ont ainsi été produites.

Une dynamique nouvelle a émergé au sein même de l'équipe pédagogique avec davantage d'interdisciplinarité, et une réelle adhésion des jeunes a été rencontrée. Ces résultats encourageants en matière d'apprentissage des savoirs et d'intérêt porté aux séquences en CFA conduisent à poursuivre le projet en 2017.

BRETAGNE, PAYS DE LA LOIRE

Accompagnement des CFA des Pays de la Loire sur la thématique du partage de la fonction développement dans les CFA.

Suite à la mise en œuvre des autodiagnostic CFA, initiés en 2015 par l'ANFA dans le cadre du plan d'action apprentissage, la délégation régionale Bretagne – Pays de la Loire a souhaité mettre en place, à destination des CFA des Pays de la Loire, un groupe de travail sur le partage de la fonction développement et plus largement la relation avec les entreprises au sein des CFA. En effet, lors de la restitution de la synthèse des autodiagnostic aux CFA de cette région, il est apparu que la fonction développement dans les CFA ne pouvait pas être portée uniquement par les développeurs mais que l'implication de tous les acteurs du CFA dans une relation de service de qualité et constante était nécessaire. Cinq CFA ont participé à ce groupe de travail, qui s'est déroulé d'avril à décembre 2016, avec pour objectifs d'apporter une méthode, de faire émerger des pistes de travail, de mutualiser les pratiques, de structurer un plan d'action, et le cas échéant une nouvelle organisation. Quatre journées de travail en présentiel et des séquences de travail téléphonique ont été proposées aux Directeurs, responsables pédagogiques et responsables de la filière automobile des CFA autour de :

- La réalisation d'un diagnostic de la fonction développement permettant d'identifier au sein de chaque CFA les activités de service et les activités commerciales sur la base d'une cartographie des principaux processus d'activité des CFA. La détermination des principaux axes d'amélioration pour chaque CFA.
- La structuration des premières hypothèses de travail en plan d'action déterminé en mode « gestion de projet ».
- L'évaluation des plans d'action et des actions de consolidation. Le partage de bonnes pratiques identifiées lors de la séquence de travail téléphonique.
- La consolidation des plans d'action.

Malgré un degré de maturité différent dans l'appréhension de la fonction de développement dans chaque CFA, ce travail a permis à chaque CFA d'élaborer un plan d'action propre à son contexte : des actions, objectifs et indicateurs ont été formalisés. La mutualisation et la richesse des échanges de pratiques ont constitué un réel atout (identification de bonnes pratiques managériales, partenariales, de gestion de projet, etc. ...).

CENTRE-VAL DE LOIRE, NORMANDIE

CAP Carrosserie dans le Berry : formation partagée sur deux départements.

La région Centre, impactée par la baisse de l'activité économique de la carrosserie depuis une dizaine d'années, a particulièrement été touchée dans le Cher où les effectifs en CAP Carrosserie en Apprentissage ont été divisés par trois. Le volume devenu critique de la section mettait en cause sa pérennité sur le département.

Pour répondre aux besoins des entreprises locales, pallier la faible mobilité des apprentis et maintenir l'offre de formation dans l'attente d'une reprise, un dispositif expérimental de formation « partagée » a été construit avec la Région et les deux CFA du Berry.

Il a été décidé, pour chaque alternance, de transférer les enseignements professionnels au CFA de Châteauroux en début de semaine et de maintenir les enseignements généraux au CFA de Bourges en fin de semaine. La mobilité des apprentis et leur hébergement sont organisés et financés par les partenaires du projet. Une concertation pédagogique régulière entre les deux CFA permet d'optimiser les ressources matérielles et humaines, d'assurer le suivi des jeunes et la prospection des entreprises. Les bilans positifs et la volonté des partenaires stabilisent ce fonctionnement jusqu'à la rentrée 2019.

Mi-2017, les partenaires Emploi Formation feront avec les Organisations Patronales représentatives des Auto-Ecoles un bilan de ce dispositif amené à se développer pour répondre aux besoins des entreprises et des jeunes qui veulent obtenir le permis de conduire.

GRAND EST

Expérimentation “Charte Entreprise Formatrice”.

L'objectif de cette charte est d'accompagner l'intégration et la formation des jeunes en alternance dans les entreprises. Un entretien personnalisé est mené par le conseiller pédagogique ANFA afin d'identifier les besoins et difficultés des entreprises en matière de formation des jeunes : recrutement, intégration, formation, fidélisation. A l'issue de l'entretien, un plan d'action est proposé et la “Charte Entreprise Formatrice” est signée. Elle reprend les engagements réciproques de l'ANFA et de l'entreprise.

En 2016, sur la région Grand-Est, trois entreprises (de 30 à 800 salariés) ont signé cette charte. Les objectifs de leur engagement sont variés : former les tuteurs pour mieux les préparer à l'accompagnement des jeunes, revenir progressivement vers l'alternance afin d'assurer la relève, accompagner l'élévation du niveau des salariés par la formation des tuteurs et des managers. De fait, il existe une volonté commune de transmettre, de former à un savoir-faire et à un métier.

HAUTS-DE-FRANCE

Recrutements dans le VI avec les CFA.

Les entreprises du véhicule industriel assurant la distribution et la maintenance ne bénéficient pas d'une image attractive et affichent pourtant de gros besoins en recrutement dans toutes leurs activités : vente, maintenance de premier et second niveau, carrosserie peinture et pièces détachées. On constate aussi des activités annexes qui nécessitent une approche particulière : visite initiale et périodique de différents types d'engins (BOM, engins de levage, etc.).

Dans le cadre de la Journée du Camion, pendant la semaine des services de l'automobile et de la mobilité, en mars, les cinq opérateurs régionaux du Camion ont accueilli sur leurs sites des jeunes issus de collèges et de lycées professionnels (notamment de section véhicules particuliers) afin de présenter les conditions de vie, de travail, de carrière, de développement personnel et de susciter des vocations.

ILE-DE-FRANCE

Accompagnement de la plaque Mercedes IDF dans la sécurisation des parcours professionnels des collaborateurs peintres du site Mercedes Stains (93).

Mercedes-Benz Paris, filiale de Mercedes-Benz France, possède dix établissements répartis dans Paris et l'Ouest Parisien. L'entreprise de 500 salariés, réalise les activités de ventes de véhicules neufs, véhicules d'occasion, et au sein des centres techniques les activités de l'après-vente – mécanique, carrosserie, peinture.

La filiale devant faire face à la mise en vente de son centre technique de Stains, actuellement en attente de repreneur, le site connaît une période d'activité creuse en peinture, et souhaite renforcer l'activité carrosserie.

Dans ce contexte, le projet a consisté à :

- Sécuriser l'employabilité des collaborateurs peintres, tout en accompagnant l'évolution actuelle de l'activité.
- Sécuriser le parcours professionnel des peintres, en leur permettant d'obtenir, par la reconnaissance des acquis de l'expérience, le CQP Peintre confirmé
- Renforcer et développer leurs compétences en tôlerie/carrosserie.

NOUVELLE AQUITAINE

Ouverture des CQP Maintenance aux demandeurs d'emploi

Dans le cadre des échanges sur les besoins de la profession avec le Conseil régional de la Nouvelle Aquitaine, il est apparu que le territoire « Bordeaux Métropole » ne bénéficiait plus d'une offre de formation « mécanique automobile » pour les demandeurs d'emploi. Le Conseil régional a donc souhaité proposer une qualification automobile dans son Plan Régional de Formation. Il a fait le choix du CQP, considérant que ce type de certification permet de proposer une formation opérationnelle en complète adéquation avec les besoins des entreprises.

Le GRETA Nord Aquitaine, en s'appuyant sur les ateliers du lycée Beau de Rochas, a obtenu le marché portant sur la mise en œuvre de deux CQP : Opérateur Service Rapide et Mécanicien Spécialiste Automobile (deux actions CQP /an) sur la période 2016-2017.

Les stagiaires ont suivi une formation organisée en fonction des compétences visées par les CQP (375 h pour l'OSR et 462 h pour le MSA) et complétée par les modules « formation premier secours » et « technique de recherche d'emploi ». De plus, une période en entreprise de 280 h au total, réparties tout le long de la formation, a permis aux stagiaires de développer une véritable expérience professionnelle.

Le bilan des premières actions réalisées en 2016 est très satisfaisant :

- OSR - Résultats aux examens : 9 stagiaires sur 9 ont obtenu le CQP
 - Insertion à 6 mois : 7 sur 9 stagiaires étaient en emploi dont 5 dans une entreprise automobile
- MSA - Résultats aux examens : 11 stagiaires sur 12 ont obtenu le CQP
 - Insertion à 6 mois : 9 sur 11 stagiaires étaient en emploi dont 8 dans une entreprise automobile

Fin 2016, la région nouvelle Aquitaine a souhaité compléter le Plan Régional de Formation en proposant les CQP OSR et MSA aux demandeurs d'emploi du territoire « Côte basque ».

OCCITANIE

Agir au service de l'emploi et de la formation

En réponse aux besoins des professionnels désireux de trouver des solutions pour améliorer le niveau de formation des jeunes, la qualité des formations et la relation Entreprises, Jeunes, Enseignants (EJE.), a été mis en place un groupe de réflexion entre les partenaires institutionnels : Rectorats de Toulouse et de Montpellier, Conseil Régional Occitanie et professionnels.

Des échanges, confrontant le monde économique à celui de l'éducation, ont permis aux professionnels d'exprimer leurs difficultés à trouver des profils de jeunes possédant un bon niveau de formation de base, motivés et investis dans le métier. Selon eux, les attentes techniques exigées dans le secteur ne correspondent pas au niveau des jeunes à l'entrée en formation, niveau souvent trop bas pour bien suivre la formation. Ceci pouvant générer abandons, rupture de contrats et arrêts de travail.

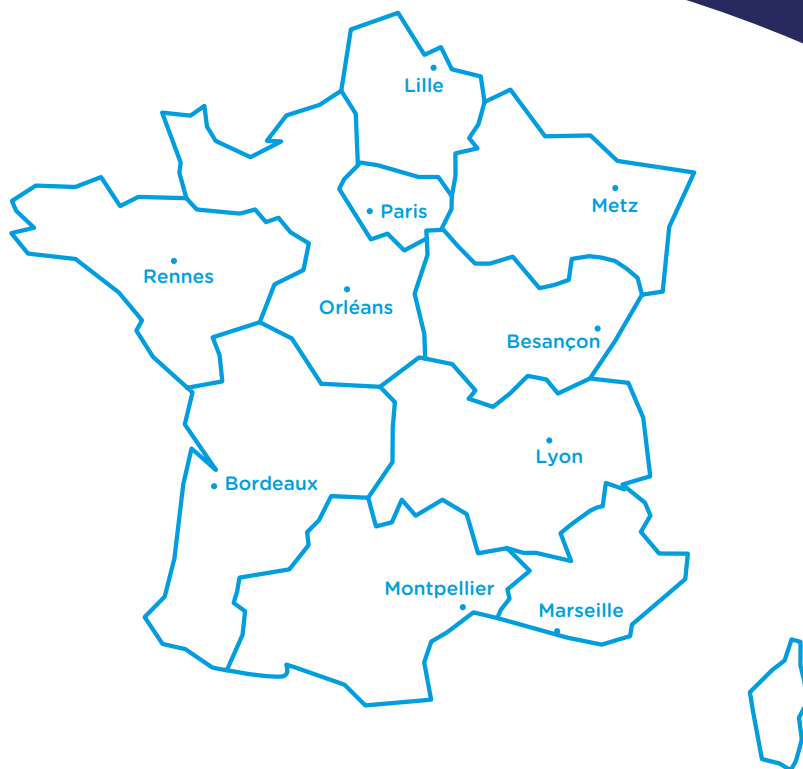
L'identification d'actions prioritaires pour une mise en œuvre sur le moyen et le long terme a fait consensus, autour des sujets : AFFLNET, parcours d'avenir, mises en relation Jeunes Enseignants, stages en entreprise, CET, niveau de formation de base des jeunes, optimisation de la relation EJE.

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR, CORSE

Parcours certifiant pour les managers d'un GDSA.

Le groupe PYRAME, groupe familial créé en 1928, emploie 80 personnes. Son activité principale, axée sur la vente, le montage et la réparation de pneumatiques, a évolué dès 1971 vers les activités de mécanique générale et freinage pour voitures de tourisme et poids lourds. L'ANFA accompagne ce groupe depuis 2014 dans une démarche GPEC, avec la mise en œuvre, en 2016, d'un parcours certifiant destiné aux managers du groupe.

Issues des préconisations d'un diagnostic Compétences Emplois, ces formations doivent permettre de consolider et maîtriser les leviers économiques de l'Après-vente, optimiser la répartition des tâches, professionnaliser les collaborateurs, harmoniser les pratiques au sein du groupe. Il s'agit aussi, à travers ce dispositif, de répondre à une problématique d'organisation et de besoin en développement des compétences, requalification et promotion. Ce parcours comporte un volet tertiaire centré sur le pilotage de l'activité, le management des équipes, la législation, regroupé dans quatre blocs de compétences du CQP Chef d'Equipe Atelier. Les managers pourront obtenir la totalité du CQP en mixant la formation et la VAE.



Siège

01 41 14 16 18
www.anfa-auto.fr

Délégations régionales

Auvergne - Rhône-Alpes
04 72 01 43 93
lyon-clermont@anfa-auto.fr

Bourgogne - Franche-Comté
03 70 72 12 45
besancon@anfa-auto.fr

Bretagne, Pays de la Loire
02 22 74 14 80
rennes@anfa-auto.fr

Centre-Val de Loire, Normandie
02 18 84 23 63
orleans@anfa-auto.fr

Grand Est
03 55 35 10 70
metz@anfa-auto.fr

Hauts-de-France
03 62 93 02 68
carvin@anfa-auto.fr

Ile-de-France
01 41 14 13 07
sevres@anfa-auto.fr

Nouvelle - Aquitaine
05 56 85 44 66
bordeaux@anfa-auto.fr

Occitanie
04 34 17 08 22
montpellier@anfa-auto.fr

Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse
04 86 76 15 70
marseille@anfa-auto.fr