

# RAPPORT ANNUEL

# 2017



# ÉDITORIAL



Virginie de  
PIERREPONT  
Présidente

La dynamique engagée depuis plusieurs années est confortée en 2017, qui s'affirme comme une année exceptionnelle en termes d'activité pour l'ANFA.

Avec une année d'avance sur les objectifs, notre collecte dépasse pour la première fois la barre symbolique des 250 M€, pour un budget total s'établissant à 285 M€.

La formation des jeunes poursuit sa croissance avec **35 000 jeunes en alternance dont 23 500 apprentis et 3 500 nouveaux contrats de professionnalisation spécifiques à nos métiers**. L'insertion de ces mêmes jeunes progresse également pour se situer à 69 % en moyenne pour les apprentis et jusqu'à 88 % pour les contrats visant des CQP de la Branche.

L'investissement des entreprises pour la formation de leurs salariés s'inscrit dans la même trajectoire avec le financement de la **formation de 125 000 stagiaires. S'y ajoutent 10.000 formations certifiantes** au titre du compte personnel de formation ou des périodes de professionnalisation.

Enfin le **30 000<sup>ème</sup> CQP** de la Branche a été délivré en cette année 2017.

Ces résultats ont été obtenus par un renforcement des délégations régionales et une modernisation de nos outils de gestion.

L'information et l'orientation des jeunes vers nos métiers ont également été sensiblement renforcées par de nouveaux outils et l'installation durable de la Semaine des services de l'automobile et de la mobilité qui a rassemblé 50 000 visiteurs.

**L'observatoire** a contribué à améliorer la connaissance des entreprises, du marché et de leurs attentes. La mise à jour permanente des CQP s'est traduite par la rénovation ou la création de 43 référentiels de formation.

Enfin trois événements marquent cette année.

**La continuité** de notre action, symbolisée par les 25 ans du réseau des CFA pilotes qui compte désormais 43 membres formant la moitié des apprentis de la Branche. Ce réseau porte l'excellence de la formation souhaitée par les partenaires sociaux.

**L'anticipation**, avec la première phase du « Plan de transition énergétique » au profit des CFA par lequel la Branche a décidé sur deux années d'équiper les CFA partenaires de véhicules électriques et hybrides nécessaires à la formation des jeunes

**L'innovation**, avec le lancement en fin d'année de la phase opérationnelle du PIA « Digitalisation des services de l'automobile » face à des véhicules toujours plus connectés et demain autonomes.

2017 est aussi une année symbolique, celle des 65 ans de l'ANFA, créée en 1952 et qui a su anticiper, s'adapter, innover pour proposer aux entreprises, aux salariés et aux jeunes les services les plus adaptés à leurs besoins.

Ceci en gardant intact le lien quotidien avec les évolutions techniques, économiques et sociétales pour une « ANFA 100% PROFESSION. »



Bertrand MAZEAU  
Premier  
Vice-Président

Virginie de PIERREPONT  
Présidente

Bertrand MAZEAU  
Premier Vice-Président

# SOMMAIRE

<b>DE LA FORMATION INITIALE À LA FORMATION CONTINUE, LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE GLOBALE</b>	<b>p. 4</b>
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
<b>FOCUS SUR LA MOBILITÉ DURABLE: LE PLAN DE TRANSITION ÉNERGÉTIQUE</b>	<b>p. 8</b>
<b>FOCUS SUR L'OBSERVATOIRE DE L'ANFA</b>	<b>p. 9</b>
<b>GÉRER LES FONDS ET FINANCER LES ACTIONS DE FORMATION</b>	<b>p. 10</b>
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
<b>RENOUVELER LA POPULATION ACTIVE ET ACCOMPAGNER L'OFFRE DE FORMATION INITIALE</b>	<b>p. 16</b>
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. 20
<b>DÉVELOPPER ET ADAPTER LES COMPÉTENCES DE LA POPULATION ACTIVE DE LA BRANCHE</b>	<b>p. 24</b>
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
<b>FOCUS SUR L'ACTION DE PROXIMITÉ</b>	<b>p. 28</b>

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



## M ANDATS 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, sous leur contrôle, 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).
- 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.

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

Un partenariat avec le Ministère de l'Education nationale et le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation est également poursuivi dans le cadre d'une convention de coopération signée le 11 octobre 2016.

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<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017.

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

### 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 2017, 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 (FNA)
- 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 cinq reprises au cours de l'année 2017.

À l'occasion de la tenue de ces instances et en lien avec l'évolution législative ou réglementaire, les membres du conseil, dont le Bureau a été renouvelé au mois de février 2017, se sont prononcés sur les points suivants :

- La modification des statuts afin de prendre en compte, dans la composition des instances de l'ANFA, la fusion opérée entre deux des organisations professionnelles (CNPA et FNCRM) – L'approbation de la mise en œuvre du plan d'action en faveur des entreprises de 11 à moins de 50 salariés (séance du 23 février).

## ■ Les sections paritaires financières (SPF)

Composées de représentants désignés par les organisations siégeant au conseil, les SPF se sont réunies à six reprises durant l'année 2017.

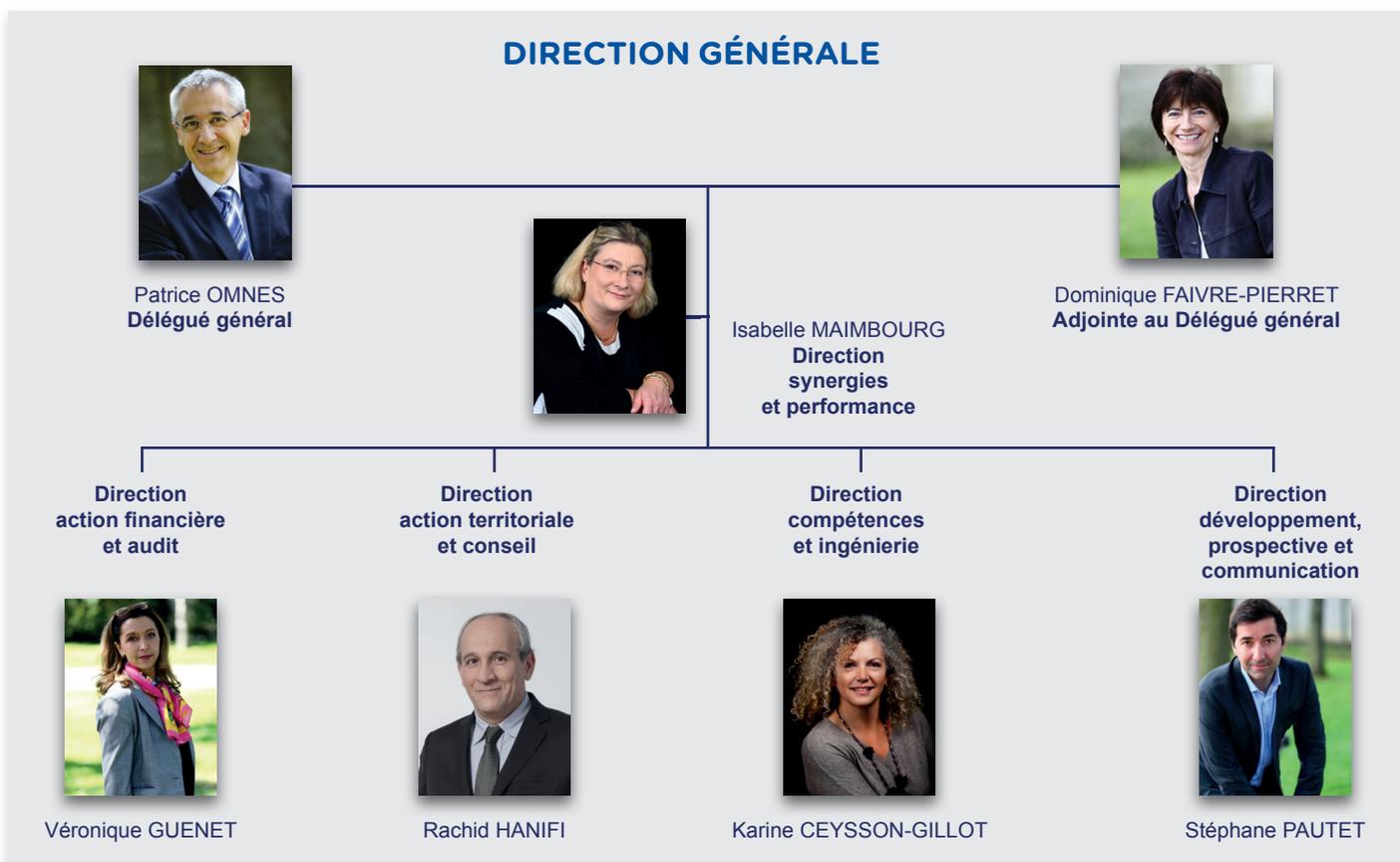
Les SPF déclinent de façon opérationnelle et financière les décisions du conseil de gestion. Organisées en fonction de la nature des contributions gérées et des tailles d'entreprises, les SPF proposent au conseil de gestion les conditions de prise en charge des différents régimes.

- L'approbation de la signature de la convention entre l'Etat et l'ANFA, pour la participation de celle-ci au plan « 500 000 formations pour les demandeurs d'emploi » (séance du 25 avril).
- L'approbation des comptes de l'année 2016 ainsi que l'approbation de la démarche proposée pour l'application du décret qualité du 30 juin 2015 (séance du 28 juin).
- La proposition d'augmentation du capital de la SCI des Services de l'automobile et de la mobilité (séance du 21 septembre).
- L'approbation du déménagement du siège social dans le courant de l'année 2018 (séance du 19 décembre).

Par ailleurs, au cours de l'année 2017, les membres des SPF ont procédé à la modification des cahiers des charges « diagnostics GPEC » pour les petites et très petites entreprises (réunion du 14 mars) et ont approuvé la révision des règles générales de certification CQP (réunion du 13 décembre).

## LES ÉQUIPES

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



# A

## 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 annuellement en fonction des besoins.

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 2017, plusieurs fiches de qualification ont fait l'objet de travaux de réflexion, ont été modifiées ou été créées :

■ Mise à jour de trois fiches de qualification du domaine d'activité Contrôle Technique :

- Contrôleur technique des véhicules (G. 6.1)
- Contrôleur technique confirmé des véhicules (G. 9.1)
- Chef de centre contrôle technique des véhicules (G. 20.1)

■ Réflexion sur le contenu de deux fiches de qualification du domaine d'activité Véhicules anciens et historiques :

- Mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques

- Carrossier tôlier formeur véhicules anciens et historiques

■ Réflexion sur plusieurs fiches de qualification du domaine d'activité Entretien et réparation des automobiles, spécialité Services multimarques de l'après-vente automobile, afin de créer une filière.

# M

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

### LE RÉSEAU EUROPÉEN NETINVET

L'ANFA est un acteur engagé de la mobilité européenne. Il s'appuie sur 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.

En 2017, l'ANFA a rejoint le réseau européen « NETINVET », qui est composé d'écoles, de centres de formation, d'organisations professionnelles et d'entreprises associées relevant des secteurs du transport et de la logistique, du commerce de gros et international et des services de l'automobile et de

la mobilité, issus de 11 pays européens. Au travers de cet engagement, l'ANFA a soutenu le développement d'actions de mobilité structurées, tendant vers une reconnaissance des acquis d'apprentissage accumulés lors des périodes à l'étranger.

### 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 de formation initiale et continue : Conseils régionaux, DIRECCTE, rectorats, organismes consulaires, Pôle emploi, CARIF-OREF, missions locales, réseaux d'information et d'orientation.

En 2017, les délégations régionales de l'ANFA ont ainsi été amenées à :

■ **Négocier, mettre en place et animer des actions au plan régional. Quelques illustrations :**

- Participation aux travaux du futur Contrat d'Objectif Territorial Grand Est intitulé « Maintenance et services des véhicules et des matériels ».
- Animation d'un travail collaboratif entre les CFA pilotes (AFORPA, GARAC et INCM), le rectorat de Versailles, et la région IDF afin de préparer l'ouverture du Campus des services de l'automobile et de la mobilité (C-SAM)
- Convention de partenariat Région Normandie en faveur de la mise en place et le financement du Plan Régional de Formation des Formateurs et Enseignants.
- Concertation avec la région Bourgogne-Franche-Comté en lien avec les rectorats, sur le plan d'équipement des établissements de formation : cofinancement des équipements techniques nécessaires au développement des formations liées aux innovations technologiques et au renouvellement du matériel.
- Participation sur demande de la région Ile-de-France à une journée de présentation des métiers et des filières de formation à destination des acteurs de l'orientation.
- Réflexion avec différents acteurs (Pôle emploi, Région) pour proposer aux demandeurs d'emploi en Gironde des formations favorisant le retour à l'emploi.

■ **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, notamment en PACA et Auvergne Rhône-Alpes.
- Mise en place de la 1<sup>ère</sup> réunion de travail du « Groupe Coopérer/Agir pour l'Emploi/Formation », et organisation d'une rencontre Entreprises/Jeunes/Enseignants de la filière carrosserie-peinture dans un lycée professionnel de l'Académie de Montpellier.
- Dans la région Hauts de France, en lien avec la région et le rectorat et dans le cadre d'un contrat d'objectif sectoriel, l'ANFA a mis en réseau lycées et CFA préparant aux métiers de l'automobile afin de conduire les jeunes issus de la voie scolaire vers l'alternance (CQP ou BTS).

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

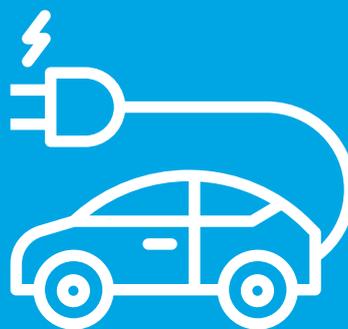
- Comités de labellisation des « Lycées des Métiers » pour l'académie de Nancy-Metz, Versailles et Créteil.
- Groupes de travail académiques pour lancer le réseau des établissements automobiles dans l'académie de Lyon dans l'objectif de faciliter la communication sur la filière auprès des jeunes, de mutualiser les moyens techniques et pédagogiques en favorisant les relations inter établissements,
- Comité Rectorat/Région/ANFA en Bourgogne-Franche-Comté afin de développer le travail des enseignants en interdisciplinarité sur les CAP et BAC PRO VP et VT.
- Travaux préparatoires avec les rectorats des Académies du Grand Est et de Provence-Alpes-Côte-d'Azur pour la nomination des Conseillers Entreprises pour l'École.
- Groupe de travail avec les directions de CFA de Centre Val de Loire sur le « Pilotage de la fonction développement ».

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

- Professionnalisation des conseillers sur un bassin d'emploi en Alsace.
- Faciliter la relation avec les entreprises par la mise en place avec la Mission locale de Rennes d'une visite entreprise VI dans le cadre d'une semaine dédiée à la mixité des métiers du 4 au 8 décembre 2017.
- Dans le cadre des Journées Villeurbannaises, agir aux cotés des missions locales pour promouvoir les filières de formation de notre Branche auprès des jeunes / promotion de la semaine des services de l'automobile et de la mobilité auprès du réseau des missions locales.

# FOCUS SUR...

## LA MOBILITÉ DURABLE: LE PLAN DE TRANSITION ÉNERGÉTIQUE



## LE PLAN D'APPUI À LA MOBILITÉ DURABLE INITIÉ ET DÉPLOYÉ PAR L'ANFA

**A destination des jeunes, des salariés, des enseignants et formateurs, ce plan pluriannuel vise à équiper les CFA en matériel et à proposer des formations à l'ensemble des acteurs de la branche.**

Motorisations électriques, hybrides, hydrogènes, mobilités douces : le secteur des services de l'automobile s'apprête à vivre d'importantes évolutions techniques, environnementales et sociétales. L'ANFA, acteur des services de l'automobile, engagé sur le terrain de la mobilité, affirme sa volonté d'investir le champ des nouvelles technologies et des nouveaux usages afin de préparer les compétences de demain.

■ **Pour former les jeunes aux nouvelles motorisations : équiper les établissements et adapter les formations.**

En 2017, 31 établissements ont pu faire l'acquisition d'un véhicule électrique et/ou hybride au moyen d'une subvention d'investissement finançant également les bornes de recharge de ces véhicules pédagogiques. Une mesure d'un montant de 1,4 M€.

En matière de **formation des jeunes**, l'ANFA accompagne les CFA en finançant les enseignements relatifs au diagnostic et à l'intervention sur véhicules électriques et hybrides. En 2017, 1039 jeunes inscrits en CQP ont suivi ces enseignements.

En matière de formation de formateurs, des formations ont été proposées sur l'organisation VE/VH dans l'atelier et les deux roues électriques.

Depuis 2010, l'ANFA organise des journées techniques à destination des formateurs et enseignants de la branche visant à informer et sensibiliser les établissements sur les évolutions du secteur et leurs impacts sur les métiers. Le 5<sup>ème</sup> cycle de ces journées, dédié au Véhicule connecté, a débuté en octobre 2017 et s'achèvera en novembre 2018.

■ **Faire évoluer les compétences des salariés pour suivre les évolutions du secteur et les usages des consommateurs.**

En matière de **formation continue**, l'ANFA a financé en 2017, plus de 41 000 heures de stages sur véhicules électriques et hybrides afin de développer les compétences de 3 860 salariés, issus de 2 360 entreprises, pour un montant de 2,2 M€ au titre du coût pédagogique.

Le plan Compétences Emplois 2016-2018, plan de formation pour la branche, forme les salariés aux exigences de demain et leur permet de développer leurs compétences touchant à la mobilité sur les véhicules électriques et hybrides et les motorisations innovantes, ainsi que sur les vélos à assistance électrique.

### PERSPECTIVES 2018

- 1,5 M€ pour le volet investissement/achat de véhicules électriques et/ou hybrides.
- 3 M€ sur le volet formation, permettant aux entreprises de former leurs salariés sur des techniques de pointe pour intervenir sur des véhicules électriques, hybrides notamment. Le financement comprend le coût pédagogique des formations, mais également un forfait salarial calculé sur la base de 13 € de l'heure de formation suivie.

# FOCUS SUR... L'OBSERVATOIRE DE L'ANFA



## A NTICIPER L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS DE LA BRANCHE

### LA MISSION DE L'OBSERVATOIRE DE L'ANFA

L'observatoire de l'ANFA apporte, à travers ses études, des éléments de réflexion aux acteurs de la branche. Ces éléments permettent de réfléchir à de nouvelles opportunités de développement et à impulser les politiques de formation nécessaires face aux mutations socio-économiques. Il permet également d'anticiper l'impact de ces évolutions sur les métiers exercés ou en devenir et favoriser l'adaptation permanente des qualifications et des certifications.

### LES TRAVAUX 2017

#### ■ 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

- Étude sur l'analyse de l'évolution des effectifs en formations et enquêtes de suivi de l'insertion. (*Autofocus n°69*)
  - 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 :
  - Enseignement de la sécurité routière et de la conduite - *Autofocus n°65*
  - Carrosserie Peinture – *Autofocus n°66*
  - Dépannage remorquage – *Autofocus n°67*
  - Contrôle technique – *Autofocus n°68*
  - Commerce Réparation des Véhicules Industriels – *Autofocus n°70*
- Études sociétales :
  - Étude sur la place des femmes dans la vente et la maintenance automobile.

- Étude sur l'évolution du management et des fonctions supports dans les entreprises de la branche.

Toutes les publications de l'Observatoire sont consultables sur le site [www.anfa-auto.fr/Observatoire](http://www.anfa-auto.fr/Observatoire).

### PERSPECTIVES 2018

- Réaliser une enquête sur les pratiques de recrutement dans la branche des services de l'automobile ainsi qu'une analyse qualitative des dysfonctionnements du marché du travail et les difficultés de recrutement.
- Réaliser une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétence (GPEC) de branche dans les entreprises du commerce et de la réparation automobile.
- Réaliser les portraits sectoriels : des stations-service, du commerce et de la réparation des pneumatiques, du commerce des véhicules particuliers, de la gestion des parcs de stationnement.
- Réaliser des diagnostics emploi-formation territoriaux à l'échelon de chacune des régions.
- Coordonner la réalisation des études métiers issues du Programme d'Investissement d'Avenir « Développer les compétences numériques des services de l'automobile » dans l'après-vente des poids lourds et des véhicules légers et la commercialisation des véhicules neufs et des véhicules d'occasion.

# GÉRER LES FONDS ET FINANCER LES ACTIONS DE FORMATION



L'ANFA propose à chaque entreprise un accompagnement personnalisé, dès 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 2016	Budget 2017	Réalisé 2017
<b>Contributions légales reversées</b>	CIF	14,6	13,6	15,3
	FPSPP	12,1	12,1	12,7
<b>Contributions légales gérées</b>	CPF	13,5	13,7	14,2
	Professionnalisation	28,0	27,4	29,1
	Plan			
	• Dont moins de 11 salariés	16,2	14,1	16,5
	• Dont 11 à moins de 50 salariés	5,9	5,9	6
	• Dont 50 à 300 salariés	2,2	2,1	2,3
<b>Contributions supplémentaires</b>	Conventionnelle	33,7	31,6	34,7
	Versements volontaires	35,7	33,0	46,9
<b>Autres ressources</b>	Taxe fiscale	30,9	30,0	30,6
	Taxe d'apprentissage	49,8	50,0	52,4
<b>TOTAL COLLECTE</b>		<b>242,6</b>	<b>233,5</b>	<b>260,7</b>
<b>PARTENARIATS FINANCIERS</b>		<b>17,3</b>	<b>16,1</b>	<b>24,0</b>
<b>TOTAL RESSOURCES</b>		<b>259,9</b>	<b>249,6</b>	<b>284,7</b>

### LES CONTRIBUTIONS INTÉGRALEMENT REVERSÉES

L'ANFA se voit confier depuis 2015 l'encaissement des collectes réalisées au titre des contributions FPSPP et CIF. Ces dernières atteignent 28 M€ en 2017, intégralement reversées au Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

## LES CONTRIBUTIONS LÉGALES OBLIGATOIRES : PROFESSIONNALISATION, PLAN, CPF

La collecte au titre de ces contributions légales atteint 68,1 M€, soit 2,3 M€ de plus qu'en 2016 :

- 1,1 M€ de plus au titre de la professionnalisation dont le rendement atteint 29,1 M€.
- Avec 24,8 M€, les fonds collectés au titre du plan de formation progressent de 0,5 M€. L'appréciation concerne surtout les fonds reçus des entreprises de moins de 11 salariés.
- Sur le CPF, la collecte augmente de 0,7 M€ avec 14,2 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 (46,9M€) progressent de 31 % et 11,2 M et témoignent de l'effort de formation réalisé par les entreprises de la branche en 2017 mais également de la relation durable et de confiance établie entre l'ANFA et ses 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 34,7 M€ soit une progression d'1,1 M€ en un an.

## LES AUTRES RESSOURCES : TAXE FISCALE ET TAXE D'APPRENTISSAGE

Ces deux ressources financent la politique de branche en faveur de la formation initiale.

**30,6 M€ ont été perçus au titre de la taxe fiscale, dont l'assiette est la masse salariale des fonctions « techniques ».**

**Les encaissements de taxe d'apprentissage s'élèvent à 52,4 M€ soit une augmentation de 5,2%.** Ils font l'objet 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 260,7 M€ qui ont été collectés au titre de la masse salariale 2017, montant dépassant de 18,1 M€ le niveau de 2016.**

**24 M€ ont été par ailleurs obtenus dans le cadre de partenariats financiers (FPSPP) pour financer des actions de formation menées en 2017, amenant à 284,7 M€ le total des ressources.**

**68,1 M€**

Contributions  
légales mutualisées

**81,6 M€**

Contributions formation  
de branche et  
d'entreprise volontaires

**52,4 M€**

Taxe  
apprentissage

**30,6 M€**

Taxe fiscale

**23 540**  
apprentis

**5 230**  
contrats de  
professionnalisation

**40 980**  
stagiaires pour les  
entreprises de moins  
de 11 salariés

**24 180**  
stagiaires pour les  
entreprises de 11 à  
moins de 50 salariés

**30 620**  
stagiaires pour les  
entreprises de 50 à  
moins de 300 salariés

**30 240**  
stagiaires pour les  
entreprises de plus  
de 300 salariés

# S

## OUTENIR 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 2017, 67,4 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 4 M€ les fonds investis sur cet axe.

En 2017, le Plan de transition énergétique a permis à 31 établissements de faire l'acquisition d'un véhicule électrique et/ou hybride au moyen d'une subvention d'investissement finançant également les bornes de recharge de ces véhicules pédagogiques. La mesure, d'un montant de 1,4 M€, est renouvelée en 2018.

### PERSPECTIVES 2018

Poursuivre une politique structurée, intégrée et de long terme :

- 72,3 M€ portés au budget.
- 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 d'1,5 millions d'euros.

# F

## INANCER DES DÉMARCHES CERTIFIANTES

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

- la formation en alternance;
- la formation continue

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 ainsi que le financement des évaluations certificatives qu'elles nécessitent à l'issue représente 66,6 M€, soit 41 % des dépenses de formation.

## LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET LE TUTORAT

Engagements bruts (hors annulations totales)	Réalisé 2016			Réalisé 2017		
	Montant	Heures	Stagiaires	Montant	Heures	Stagiaires
Contrats de professionnalisation	33 178 078 €	2 850 547	4 063	40 712 258 €	3 541 879	5 228
Tuteurs / Maîtres d'apprentissage	339 336 €	9 120	929	273 296 €	7 441	832
<b>TOTAL</b>	<b>33 517 414 €</b>	<b>2 859 667</b>	<b>4 992</b>	<b>40 985 554 €</b>	<b>3 549 320</b>	<b>6 060</b>

5 228 contrats (jeunes et adultes) ont été financés en 2017, soit près de 30 % de plus qu'en 2016 et 45 % de plus qu'en 2015. L'augmentation continue des entrées en contrats de professionnalisation observée depuis 2014 coïncide avec la reprise de l'emploi dans la branche.

90 % des contrats financés le sont au bénéfice de jeunes de moins de 26 ans et dans 96 % des cas, ce sont des CDD qui sont conclus.

La moitié des contrats visent l'acquisition d'un CQP.

Les diplômes représentent 32 % des effectifs et les titres à finalité professionnelle 18 %. En lien avec les spécialités préparées, la durée des contrats est longue : 75 % excèdent un an.

Parallèlement, 832 tuteurs ont été formés à l'accompagnement des jeunes salariés dans l'entreprise.

## LES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Engagements bruts (hors annulations totales)	Réalisé 2016			Réalisé 2017		
	Montant	Heures	Stagiaires	Montant	Heures	Stagiaires
Périodes de professionnalisation	3 351 797 €	158 941	2 339	2 709 617 €	135 386	3 462

**3 462 périodes de professionnalisation ont été financées** pour un total de 2,7 M€. Leur durée moyenne est de 42 heures. Les qualifications inscrites à l'inventaire représentent 93 % des demandes et 66 % des financements.

## LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Engagements bruts (hors annulations totales)	Réalisé 2016			Réalisé 2017		
	Montant	Heures	Stagiaires	Montant	Heures	Stagiaires
Compte personnel de formation	12 132 227 €	288 792	3 270	19 183 152 €	442 857	5 676

Deux ans après son lancement, le Compte personnel de formation a atteint en 2017 un niveau soutenu.

**5 676 dossiers ont été financés**, portant à plus de 10 000 le nombre de CPF financés par l'ANFA depuis l'origine du dispositif.

**Les CQP sont le type de certification le plus préparé (57 %)**. Avec plus de 70 % consacrés à la préparation de certifications, diplômes et inventaire de branche, le CPF reste un dispositif s'inscrivant dans un processus de développement de compétences et de GPEC au sein de la Branche.

La durée moyenne du parcours s'établit à 78 heures et le coût moyen du dossier avoisine 3 400 €.

**En 2017, l'ANFA a abondé les heures détenues par les salariés pour permettre à ces derniers de financer, au travers de ce dispositif, la totalité de leur formation. L'abondement horaire des parcours représentent 51 % des heures financées.**

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

Engagements bruts (hors annulations totales)	Réalisé 2016			Réalisé 2017		
	Montant	Heures	Stagiaires	Montant	Heures	Stagiaires
POE individuelles	12 506 €	12 253	50	63 642 €	58 544	321
POE collectives	539 520 €	35 968	114	842 385 €	56 159	174
<b>TOTAL</b>	<b>552 026 €</b>	<b>48 221</b>	<b>164</b>	<b>906 027 €</b>	<b>114 703</b>	<b>495</b>

**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 ont augmenté en 2017 du fait de la préparation en POEI d'une partie du titre professionnel Enseignant de la conduite et de la sécurité routière pour un montant de 63,6 K€.

- Collective : 174 demandeurs d'emploi ont été accompagnés dans le cadre d'opérations montées à l'initiative de l'ANFA et bénéficiant d'un cofinancement du FPSPP.

16 groupes ont été montés en 2017, permettant de préparer des CQP de branche ainsi que la deuxième partie (CCP2) du titre d'enseignant de la conduite et de la sécurité routière.

Engagements bruts (hors annulations totales)	Montant	Heures	Stagiaires
	Réalisé 2016		
CSP	1 312 607 €	103 741	372
Réalisé 2017			
CSP	1 711 867 €	134 050	554

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. 554 stagiaires ont été accompagnés en 2017 pour un total de 1,7 M€.

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.

93,9 M€ ont été consacrés à ces financements en 2017, soit une progression de 19 %.

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

Engagements bruts (hors annulations totales)	2016			2017		
	Montant	Heures	Stagiaires	Montant	Heures	Stagiaires
<b>Actions Collectives</b>						
Auto-école	485 509 €	13 188	579	170 033 €	4 067	236
Formations techniques	12 407 443 €	223 868	13 455	11 887 892 €	210 651	13 135
Formations tertiaires	1 705 904 €	31 345	2 339	2 601 092 €	49 948	3 529
<b>Sous-total</b>	<b>14 598 856 €</b>	<b>268 402</b>	<b>16 373</b>	<b>14 659 017 €</b>	<b>264 666</b>	<b>16 900</b>
Demandes individuelles	12 723 856 €	450 375	25 847	13 534 041 €	528 221	24 084
<b>TOTAL</b>	<b>27 322 712 €</b>	<b>718 777</b>	<b>42 220</b>	<b>28 193 058 €</b>	<b>792 887</b>	<b>40 984</b>

40 984 stagiaires ont été formés pour un total de 28,2 M€. Ce montant s'inscrit en progression de 3 % sur un an.

La dépense moyenne par stagiaire s'établit à 688 € et la durée moyenne de formation suivie ressort à 19 heures en moyenne. Le nombre moyen de formation suivi par individu ressort à 1,4.

60 % des dépenses de formation relèvent 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 22 % des engagements.

2017 est par ailleurs la deuxième 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 5,4 M€ en 2017 (20 % des engagements).

234 diagnostics GPEC ont été financés pour un total de 1,6 M€. Par ailleurs, 166 démarches d'accompagnement à la mise en œuvre de ces diagnostics ont été financées pour un total de 0,7 M€.

### PERSPECTIVES 2018

Pour ces entreprises, 32 M€ ont été budgétés en 2018 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 : 2,6 M€
- Priorités de branche : 14 M€ dont Plans de soutien au contrôle technique et aux démolisseurs : 2 M€.

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

Engagements bruts (hors annulations totales)	2016			2017		
	Montant	Heures	Stagiaires	Montant	Heures	Stagiaires
Demandes collectives	12 127 782 €	185 165	14 207	15 364 585 €	235 368	17 210
Demandes individuelles	2 997 021 €	135 729	8 753	4 473 706 €	114 661	6 974
<b>TOTAL</b>	<b>15 124 803 €</b>	<b>320 894</b>	<b>22 960</b>	<b>19 838 291 €</b>	<b>350 029</b>	<b>24 184</b>

L'ANFA a accompagné 24 184 stagiaires en 2017, finançant leurs formations pour un total de 19,8 M€ (+ 31 % sur un an).

L'augmentation constatée tient à différentes mesures :

- L'augmentation du nombre d'entreprises sollicitant un financement (+ 3 % avec 2 550 entreprises).
- Le déploiement du plan d'appui permettant la prise en charge d'un forfait salarial à hauteur de 13 € de l'heure de formation suivie.
- L'augmentation des dépenses de formation des entreprises adhérentes dont les versements volontaires ont augmenté de 40 % sur l'année.

En moyenne, la dépense par stagiaire est de 820 € et la durée des formations suivies, dont près de la moitié concerne le domaine technique, s'établit à 14,5 heures.

Le nombre d'actions suivies par stagiaire ressort à 1,5.

Des diagnostics GPEC ont enfin été financés dans le cadre du plan d'appui Compétences Emplois 2016-2018 : 0,5 M€, soit 46 diagnostics. Afin de permettre la mise en œuvre des préconisations des diagnostics, 45 démarches d'accompagnement post diagnostic sont par ailleurs financées (0,3 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	2016			2017		
	Montant	Heures	Stagiaires	Montant	Heures	Stagiaires
Demandes collectives	17 064 487 €	264 476	22 123	23 261 674 €	344 422	29 411
Demandes individuelles	576 964 €	27 729	2 047	582 246 €	20 601	1 206
<b>TOTAL</b>	<b>17 641 451 €</b>	<b>292 205</b>	<b>24 170</b>	<b>23 843 920 €</b>	<b>365 023</b>	<b>30 617</b>

**23,8 M€ ont été alloués à la formation de 30 617 stagiaires (+35 % sur un an).**

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 progresse de 36 % sur un an.

0,6 M€ correspondent aux dépenses initiées par des entreprises non adhérentes. Ici les encours augmentent de 9 %, ceci à relier en partie avec la progression de 8 % du nombre d'entreprises ayant sollicité l'ANFA pour financer les dépenses de formation.

La dépense par stagiaire atteint 780 € 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 deux actions de formation.

### PERSPECTIVES 2018

**23,5 M€ sont réservés à destination de ces entreprises au titre du financement des actions de formation.**

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

Entreprise de plus de 300 salariés	Réalisé 2016			Réalisé 2017		
	Montant	Heures	Stagiaires	Montant	Heures	Stagiaires
Demandes collectives	18 669 272 €	295 846	29 181	22 025 800 €	326 489	30 240

**30 240 stagiaires ont été formés, représentant un investissement de 22 M€.**

Ces entreprises ne réalisant pas de versement légal au titre du plan, sont ici recensées les dépenses sur versements volontaires ainsi que quelques actions de branche. Les dépenses ici financées progressent de 18 % sur un an.

Le coût moyen atteint 728 € et la durée moyenne de 11 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 39 % des formations financées.

### PERSPECTIVES 2018

**Près de 20 M€ sont réservés dans le budget 2018 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

19,5 % ont de 16 à 24 ans

8,7 % des effectifs salariés sont en alternance (contre 3,5 % toutes branches confondues)

58 400 jeunes sont en formation initiale dans les métiers spécifiques de la branche (données 2017/2018). Parmi eux, 31 400 sont lycéens et 27 000 jeunes sont en alternance.

S'ajoutent à ce nombre les alternants préparant des métiers transverses, ce qui porte le total, dans les entreprises de la branche, à près de 35 000 jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

## PROMOUVOIR LES MÉTIERS ET LES FORMATIONS

L'ANFA est mandatée par les partenaires sociaux pour promouvoir les métiers des services de l'automobile, du camion, de la moto et du vélo, et les formations associées. L'association communique à l'ensemble des interlocuteurs, jeunes en orientation, parents d'élève, prescripteurs. Le plan de communication regroupe l'ensemble des canaux d'information : digital, réseaux sociaux, évènementiel, salons, documentation.

## OUTILLER LES PRESCRIPTEURS DE L'ORIENTATION ET LES PUBLICS EN ORIENTATION

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

Il s'agit de **livrets métiers** qui reprennent les principaux métiers accessibles aux jeunes, par véhicule et par activité (commerce, maintenance, carrosserie-peinture) ainsi que les parcours de formation pour y accéder. En complément, des **livrets régionaux** permettent d'orienter les jeunes vers

l'organisme de formation le plus proche de chez eux.

Avec la mise en place du parcours Avenir, conçu pour permettre à chaque élève de la 6<sup>ème</sup> à la terminale de découvrir le monde professionnel, les enseignants et professionnels de l'orientation tiennent un rôle prépondérant dans l'orientation. Ainsi l'ANFA collabore avec l'ONISEP à la création d'un kit pédagogique de découverte des métiers des services de l'automobile, afin d'outiller ces encadrants dans leur animation pédagogique.

## COMMUNICATION DIGITALE



metiersservicesauto

Une part importante de la communication jeune a été développée sur le web à travers **Facebook** qui reste un canal de communication privilégié des 12-25 ans. Créée fin 2015, la page Métiers Services Auto a doublé son nombre de fans en 2017. Informations 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.

Afin de développer la communication sur la branche, des formations ont été proposées, en premier lieu aux CFA Pilotes, afin qu'ils développent leurs pratiques de community management. 20 personnes ont été formées en 2017.

**Le site web** [www.metiers-services-auto.com](http://www.metiers-services-auto.com) a été refondu tant sur l'aspect graphique qu'éditorial. Le site propose d'abord une entrée par type de véhicule, chacun ayant pour les jeunes une image et une attractivité différente. Cela permet aussi de valoriser les atouts et spécificités de chaque secteur. Les 40 fiches métiers existantes ont été refondues

## ALLER À LA RENCONTRE DES JEUNES

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 (Mondial des métiers à Lyon ou Metierama à Marseille) 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. L'ANFA participe ainsi à plus de 100 événements partout en France.

En 2017, l'ANFA a renforcé son action de communication sur les **Olympiades des métiers** afin de valoriser cet événement qui véhicule une image positive des métiers et de l'excellence de nos formations :

- Ainsi, les 52 candidats concourant dans un des cinq métiers en compétition du pôle automobile ont été interviewés.
- Sur cette base, 14 communiqués de presse régionaux ont été diffusés en amont des Olympiades nationales (13 régions + Polynésie) et un communiqué en bilan, ce qui a généré 150 retombées presses (soit un estimé de 65 millions de « potentiel de vue »).

A l'international, lors de la compétition qui se déroulait à Abu Dhabi du 15 au 19 octobre, une médaille de bronze et deux médailles d'excellence ont été décrochées par nos candidats en compétition en peinture automobile, technologie automobile et tôlerie-carrosserie. Un succès sans précédent pour cette promotion 2017.

La deuxième édition de la **semaine des services de l'automobile et de la mobilité (SSAM)** a été un franc succès : 180 établissements se sont mobilisés (+ 30 %) pour

et 50 fiches formations créées. Des moteurs de recherche plus complets et un lien direct vers l'offre des établissements de formation ont été créés afin de générer un contact direct entre le jeune et l'organisme proche de chez lui.

Au-delà des informations classiques de l'orientation sur les métiers et les formations, les jeunes cherchent souvent des réponses à d'autres questions sur l'avenir : Est-ce fait pour moi ? A quoi ressemble le métier au quotidien ? Est-ce que cela correspond à mes valeurs ? Pour y répondre, plusieurs actions ont été mises en place afin de sensibiliser les jeunes :

- Des contenus « Le Saviez-vous » ont été créés pour les réseaux sociaux, afin de faire découvrir les métiers et de lutter contre les idées reçues
- Des reprises de citations faisant écho aux valeurs et passions liées à nos métiers ont été utilisées sur le web comme sur les salons
- Des sujets transverses sont valorisés sur le site web tels que l'alternance ou la mixité par exemple
- Des témoignages ont été publiés pour faire parler les jeunes ou les entreprises de leur passion

proposer plus de 500 événements (+ 60 %) et ainsi attirer près de 53 000 visiteurs (+ 75 %).

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 qui permettent à chacun de se tester aux métiers et d'échanger avec les professionnels.



## PERSPECTIVES 2018

- **Multiplier notre présence sur les réseaux sociaux** et accompagner celle des CFA
- **Développer la communication audiovisuelle** : produire de nouvelles vidéos métiers, des motions sur les idées reçues, faire des interviews live, etc.
- **Renforcer la notoriété de la semaine des services de l'automobile et de la mobilité** dans le paysage national
- Finaliser la production du kit pédagogique avec l'ONISEP pour intégrer la découverte de nos métiers au sein des collèges (Parcours Avenir)
- **Mobiliser un réseau de prescripteurs**
- **Intégrer les entreprises** dans la Semaine des services de l'automobile et de la mobilité

## 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).

En 2017, plus particulièrement suite à l'évolution de

la réglementation européenne, le titre professionnel Contrôleur technique automobile de niveau V du Ministère chargé de l'emploi a été rénové pour devenir Titre professionnel Contrôleur technique automobile de véhicules légers de niveau 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 (CPF), 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 2017, les CQP rénovés ou créés sont au nombre de 43 (37 rénovations et 6 créations) et concernent les domaines d'activité du RNQSA suivants :

■ Contrôle Technique .....	4 CQP rénovés	■ Supra maintenance	
■ Vente d'automobiles .....	6 CQP rénovés	- Agent de maîtrise et cadre pour le VL,	
■ Location longue durée .....	3 CQP créés	VUI et carrosserie peinture harmonisés .....	10 CQP rénovés
■ Vitrage .....	3 CQP créés	- Catégorie ouvriers employés harmonisés VUI .....	6 CQP rénovés
■ Station-service .....	4 CQP rénovés	- Catégorie ouvriers employés harmonisés VL .....	7 CQP rénovés

## ACCOMPAGNER LA MISE EN ŒUVRE DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

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 depuis 2016.

En 2017, 10 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 automobile, 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 associés au déploiement des CQP (cahiers des charges formation, kit et grilles d'évaluation) créés par l'ANFA.

## 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 tuteurés 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 2017, la promotion sortante compte 13 diplômés sur 14, soit 93% de réussite. La nouvelle promotion ayant démarré la formation en 2017 représente, quant à elle, 20 étudiants.

Un dossier de demande de renouvellement d'habilitation du titre d'ingénieur a été déposé à la Commission des

titres d'ingénieurs (CTI) en juin 2017. L'ANFA a travaillé avec le CNAM et le GARAC à la rédaction du dossier et participé à un audit de la CTI le 14 décembre.

#### **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 la coordination afin de maintenir une cohérence sur les quatre sites. En 2017, ce sont 83 étudiants qui ont suivi le parcours en licence OMSA sur l'ensemble du territoire.

**Master Majeure E-Marketing, mobilités, automobile de l'ESSCA :** l'ANFA est membre du conseil de perfectionnement. En 2017, une promotion de huit étudiants a démarré la formation.

**Gestionnaire d'Unité commerciale spécialisée automobile de l'ESCR**A de niveau III : l'ANFA participe au jury d'examen. En 2017, 49 étudiants ont été diplômés sur 59 présentés, soit 83 % de réussite. La nouvelle promotion de 2017 compte 62 étudiants.

**Manager Commercial de la distribution automobile de l'ISCAM** de niveau I : l'ANFA participe au jury d'examen. La nouvelle promotion de 2017 représente 19 étudiants.

## **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.

Dans ce cadre, au niveau régional, les délégations ont plus particulièrement accompagné les établissements de formation dans la mise en œuvre notamment de CQP. Quelques exemples d'application régionales :

#### **■ Sensibiliser les entreprises**

- Promouvoir les métiers et les CQP auprès des entreprises locales et des jeunes dans le Centre et en Normandie.
- Informer et promouvoir, à l'occasion des « Assises de l'Alternance », les actions CQP, au travers notamment de la valorisation des 3 jeunes médaillés à Abu Dhabi lors des Olympiades.
- Présenter les CQP aux entreprises de la Branche comme moyens d'intégration de nouvelles compétences mais aussi comme moyens de valorisation des compétences des salariés en poste en Région Auvergne Rhône-Alpes.
- Proposer le CQP Opérateur service rapide (OSR) à des jeunes inscrits au Service Militaire Volontaire à La Rochelle en région Aquitaine.

#### **■ Mettre en œuvre**

- Déployer le CQP Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (RUESRC) en région Bretagne et Pays de la Loire (dans un objectif de professionnalisation et de certification des salariés du secteur).
- Mettre en place le CQP « Opérateur Spécialiste Services Rapides » avec la MFR de Saint Martin

- en Haut et l'Institut des Métiers de Clermont pour répondre aux besoins d'un réseau de pneumaticiens.
- Dispenser la formation CQP Technicien expert après-vente automobile (TEAVA) à l'AFORPA (Savigny sur Orge) pour offrir la possibilité aux jeunes des territoires de Seine et Marne, de l'Essonne et du Val de Marne de poursuivre leur formation après un BAC PRO vers une formation d'expertise en diagnostic.
- Proposer le CQP Mécanicien Maintenance Motorcycle en partenariat avec le CFA des ARCS (PACA) pour répondre aux besoins en compétences des entreprises du secteur, pour répondre aux demandes des entreprises du territoire.

#### **■ Communiquer sur les CQP**

- Travailler à la promotion des CQP en collaboration avec tous les établissements du Grand Est à l'occasion des forums emploi-formation, de la « Semaine des Services de l'Automobile et de la Mobilité ». Interventions au cours des assemblées générales des organisations professionnelles du Grand Est.
- Promouvoir les CQP « Post Bac » en Centre Val de Loire auprès des jeunes en année terminale de formation Automobile.

## ORGANISER LES EXAMENS ET LES JURYS PARITAIRES DES 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 2017 s'établit ainsi :

- 238 examens CQP réalisés, soit 368 jours de jury,
- 1904 candidats présentés,
- 1571 candidats reçus,

**soit 83 % de réussite aux examens CQP préparés en alternance.**

En 2017, afin d'accompagner les jurys dans leurs nouvelles responsabilités face aux évolutions des règles d'attribution des CQP, se sont déroulées, sept sessions

de formation dédiée aux jurys paritaires CQP qui ont permis de former 60 jurys patronaux et salariaux.

Les 19 organismes de formation habilités pour des actions demandeurs d'emploi (hors POEC) concernent les 3 domaines suivants :

- Maintenance VL pour les CQP OSR, MSA et TCMA
- Maintenance Cycles pour le CQP MC
- Contrôle technique pour le CQP CTVL

Les effectifs sur la base des candidats présentés au jury sont 117 en 2017.

## HABILITER LES ORGANISMES DE FORMATION AUX CQP

En tant que certificateur, l'ANFA délivre aux organismes de formation souhaitant préparer aux Certificats de Qualification Professionnelle 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 2017, trois cahiers des charges d'habilitation ont été rénovés :

- Un cahier des charges à destination des organismes de formation préparant un CQP en contrat de professionnalisation
- Un cahier des charges pour les organismes de formation préparant le CQP en formation continue des salariés
- Un cahier des charges pour les organismes de formation préparant le CQP à destination d'un public demandeur d'emploi

En 2017, 95 dossiers de demande d'habilitation ont été étudiés.

Fin 2017, on comptabilise 126 organismes de formation habilités sur l'ensemble de la France dont 33 appartenant

au Réseau des CFA pilotes. Ce sont au total 307 habilitations délivrées depuis 2016 : 224 en 2016 et 83 en 2017.

En 2017, la majorité des dossiers traités (27 %) concerne la maintenance automobile, puis les écoles de conduites (17 %), et enfin la maintenance VUI (12 %).

Les CQP pour lesquels les organismes de formation sollicitent le plus une habilitation sont les suivants : Technicien expert après-vente automobile (TEAVA), Carrossier-peintre (CP), Technicien électronicien électricien automobile (TEEA), Conseiller de vente confirmé pièces de rechange et accessoires (CVCPR), Opérateur service rapide (OSR), Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels (TEAVUI), Peintre confirmé (PC).



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 2017, l'ANFA a accompagné les établissements de la branche à hauteur de 67,4 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

En 2017, **2340 formateurs et enseignants** préparant à nos certifications ont bénéficié de 300 actions de perfectionnement. Ces actions ont porté en majorité sur des formations techniques. 11 % d'entre elles concernaient des formations à visée pédagogique ou scientifique.

L'offre de formations a été mise à jour avec **99 références** (87 références techniques et scientifiques et 12 références pédagogiques dont la licence GA3P pour les formateurs de CFA). L'offre dédiée aux actions de formation à distance a été consolidée, permettant un accès en amont ou en aval de la formation.

L'ingénierie a essentiellement porté sur :

- Les formations technologiques avec dix créations (dont un module de formations à distance) et six mises à jour de kits de formation finalisées par des équipes de conception du GNFA.
- Les formations pédagogiques avec trois nouvelles formations autour de la gestion de la mobilité européenne et du développement et la gestion d'une plateforme numérique et pédagogique.

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

Une 7<sup>ème</sup> promotion a débuté en mars 2017. Les six étudiants de cette promotion finaliseront leurs parcours en mars 2019, avec la traditionnelle soutenance universitaire de fin de parcours.

- Dans la continuité de l'enquête réalisée sur les besoins en formations pédagogiques des CFA, une nouvelle action de formation, « *Fondamentaux de la pédagogie de l'alternance* » est désormais proposée. Cette action est destinée aux formateurs des CFA afin de répondre aux questionnements que soulève le contexte d'alternance avec le triptyque CFA/apprenti/entreprise du point de vue de la pédagogie.

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 Centre-Val de Loire. Alliant temps pléniers et ateliers démonstratifs, ces journées répondent à un double objectif : promouvoir l'offre de perfectionnement à destination des formateurs et échanger avec les directions des organismes de formation.

Les conférences techniques, à l'occasion du cycle V, ont porté sur la thématique du véhicule connecté. En 2017, **quatre conférences ont été réalisées sur le second semestre pour un total de 444 participants**.

Depuis 2005, 72 formateurs ont suivi cette formation qualifiante de niveau III.

## ■ Les ressources pédagogiques

Dans le cadre du partenariat avec l'Education nationale, une base de médias a été créée afin de répondre aux besoins des enseignants et formateurs en matière de ressources pédagogiques. En 2017, plus de 100 médias ont été mis en ligne sur le site **Educauto.org** dans les domaines du véhicule particulier et industriel, en motocycle et carrosserie-peinture.

En outre, des quizz numériques en anglais ont été produits, ainsi qu'une application pour smartphone, Autolingo, spécifiquement dédiée au vocabulaire

automobile. Cette application est disponible en français, anglais, italien, allemand et espagnol.

La plateforme web **www.innovauto.org**, pilotée par l'Observatoire de l'ANFA, est un outil de veille technologique automobile. Cet outil à destination des enseignants et des formateurs est actuellement en cours de rénovation. Un groupe de travail a été mis en place, avec des utilisateurs cible afin de définir les nouvelles orientations.

## PROFESSIONNALISER LES TUTEURS ET LES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE

**En 2017, l'ANFA a accompagné 815 tuteurs et maîtres d'apprentissage.**

Par rapport à 2016, alors que la part des tuteurs dans les réalisations reste stable (603 vs 584 participants en 2016), la baisse des réalisations tutorat (815 vs 929 participants) concerne la catégorie des maîtres d'apprentissage.

Cette baisse des formations maître d'apprentissage (MA) s'explique, d'une part, par l'interruption de programmes de formation pour deux grands comptes : conjoncturelle pour l'un, avec une reprise prévue pour la rentrée 2018, et une fin de programme pour l'autre, dont les chefs d'atelier de succursales ont été formés.

D'autre part, les formations MA multimarques nécessitent une rénovation sur laquelle l'ANFA travaille.

Parallèlement, les conditions d'un développement positif de la formation des maîtres d'apprentissage semblent installées, grâce au nouveau cadre que constitue la Charte Entreprise Formatrice, validée par le Conseil de Gestion de décembre 2016.

Ce dispositif, porté directement par l'ANFA auprès des entreprises, a donné lieu à six signatures. Les entreprises s'engagent dans un dispositif d'accompagnement qualitatif portant sur l'amélioration des pratiques de recrutement, d'accueil, de suivi, de formation des jeunes alternants.

Les conseillers de six délégations régionales ont procédé à l'état des lieux des pratiques d'accueil et de formation des jeunes de ces entreprises. Deux accompagnements d'entreprise ont été initiés en 2017. Le premier consistait à proposer un appui pour la définition d'une campagne de communication interne sur l'alternance et d'appel à candidature de maîtres d'apprentissage dans le cadre du recrutement d'une trentaine d'alternants. Le second visait à accompagner la réflexion de 28 maîtres d'apprentissage sur leurs pratiques.

## 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 2017, 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, un axe a été priorisé : 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. L'année 2017

a permis de finaliser l'accompagnement des six directeurs du Réseau des CFA pilotes engagés dans cette démarche. Ces mêmes directeurs ont restitué et partagé leurs travaux lors de la plénière du Réseau qui s'est tenue au mois de mai 2017.

**Il est à noter le caractère exceptionnel de cette plénière des directeurs du Réseau, qui a rassemblé une centaine d'invités, et au cours de laquelle les 25 ans du Réseau des CFA pilotes ont été fêtés.**

Outre ces accompagnements sur le plan national, et de concert avec les Délégations régionales, deux autres thématiques ont été traitées : **l'individualisation, et la conduite de changement sous l'angle de la stratégie organisationnelle.**

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** : l'ANFA a poursuivi ses travaux pour professionnaliser les référents sociaux identifiés dans les CFA. Aussi, l'année 2017 aura été marquée par deux thématiques : connaître les réseaux sociaux (cadre législatif, usages) pour mieux accompagner les jeunes d'une part, et sensibiliser les référents sur les questions relatives aux situations de handicap chez les jeunes en formation initiale d'autre part. Le partenariat avec IRP AUTO a, quant à lui, permis d'attribuer plus de 1100 prestations sur le plan social et culturel. Une nouvelle action ludique, également à l'initiative d'IRP AUTO, est désormais proposée au Réseau des CFA pilotes : Addictoquizz. Ce jeu à visée pédagogique vise à lutter contre les addictions.

Les séances de jeu, dédiées aux jeunes, sont animées par un addictologue et s'inscrivent pleinement dans le programme de Prévention Santé Environnement.

■ **Accompagner la professionnalisation des développeurs** : outre les traditionnels outils pour accompagner le développement, l'année 2017 aura été marquée par la volonté d'accompagner les développeurs sur un champs précis :

- **Le partage de pratiques : comment les CFA pilotes structurent-ils et organisent-ils cette activité et comment s'inscrit-elle au cœur du projet d'établissement ?** Pour cela, un établissement du Réseau a témoigné lors du séminaire des développeurs. A cette même occasion,

une autre branche professionnelle est venue témoigner de son expérience de l'accompagnement des développeurs.

■ **Poursuivre l'accompagnement pédagogique** : l'innovation pédagogique a été au cœur des travaux 2017 avec l'expérimentation d'un outil numérique (Klaxoon) à travers lequel six formateurs du Réseau ont pu bénéficier d'une formation et d'un accompagnement à la scénarisation numérique. La mise en œuvre de cette séquence pédagogique a été observée par le prestataire mandaté par l'ANFA afin de mesurer la pertinence de ce type d'outil dans un contexte d'alternance. De nouvelles ressources pédagogiques ont également été élaborées en Prévention Santé Environnement ; contextualisées aux métiers de la Branche, elles répondent aux besoins des formateurs du Réseau. Une application pour smartphone, Autolingo, dédiée au vocabulaire automobile multilingue, a également été développée.

## PERSPECTIVES 2018

**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'études d'enseignants et des professionnels.**

En 2017, 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 :

- La création d'un réseau des référents mobilité des CFA Pilotes
- La conception et la mise à disposition d'une formation s'adressant à ces référents
- Une visite d'étude en Bulgarie visant à impulser de nouveaux partenariats

**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, d'une visite d'étude en Allemagne et d'un accompagnement pour leur placement à l'étranger.

■ **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 (Irlande, Lituanie, Autriche 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.



132 000 entreprises



402 000 salariés



126 000 stagiaires sont bénéficiaires 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 un conseil de proximité sur l'ensemble des problématiques administratives, financières et compétences.

### ACTIONS 2017

#### ■ Les matinées de l'ANFA : accompagner les entreprises sur les enjeux de compétences et sur les évolutions technologiques de la branche

Dans le cadre de sa mission d'accompagnement des entreprises, l'ANFA propose, depuis 2014, des matinées d'information et d'échanges qui s'adressent aux dirigeants et responsables des ressources humaines des entreprises du véhicule particulier, du véhicule industriel, du cycle et du motorcycle.

Ces rendez-vous sont un moment privilégié pour répondre aux problématiques que les entreprises rencontrent, tant sur les aspects sectoriels, technologiques ou emploi-compétences. En 2017, une quatrième édition a réuni près de 400 entreprises au plan national.

Ces matinées d'information 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. En première partie, une intervention sur les normes de dépollution et d'émissions de CO<sub>2</sub>, a souligné les impacts sur les compétences et l'organisation de la vente et de l'après-vente.



## ■ Sensibiliser les entreprises sur le sujet de l'alternance

Dans un contexte de besoin de personnels croissant, l'ANFA a organisé une large campagne de communication autour des possibilités offertes par l'alternance. De juin à septembre, les entreprises ont été tenues informées grâce à diverses communications.

Trois axes ont été donnés à cette campagne :

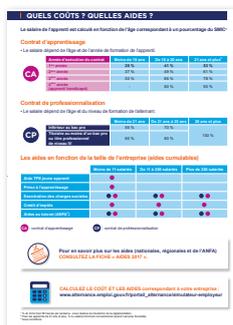
- Le premier, afin de sensibiliser les entreprises à l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) en mettant en avant les parcours et l'offre de formation régionale.
- Le second, afin de lever les freins administratifs en valorisant les aides financières mises en place tant à échelle nationale que régionale.
- Le troisième concerne la fonction tutorale et l'engagement de l'entreprise dans le cadre d'un recrutement par l'alternance.

Des outils ont été mis à disposition des entreprises tels que :  
**Des livrets regroupant les parcours et lieux de formations**

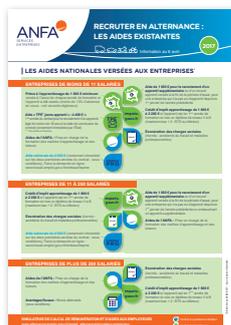


Des fiches pratiques sur les éléments essentiels dans le recrutement par l'alternance et les aides disponibles :

■ C'est quoi l'alternance ?



■ Les aides pour un recrutement en alternance



Sur le terrain, un accompagnement régional est prévu grâce aux conseillers entreprises et pédagogiques afin de favoriser les contacts entre les entreprises et les opérateurs de formation.

## ■ La charte entreprise formatrice

Depuis décembre 2016, le dispositif de la « Charte entreprise formatrice » est proposé par l'ANFA aux entreprises qui souhaitent s'inscrire dans une dynamique d'amélioration de leurs pratiques d'accompagnement des jeunes. Un séminaire d'échanges et d'information de l'ensemble des conseillers ANFA a été organisé. Six entreprises ont signé une charte en 2017, les engageant dans un accompagnement individualisé de leur process d'accueil et de formation des jeunes.



## 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 2016, l'ANFA a accompagné en 2017 les entreprises dans la mise en œuvre de parcours de formation certifiants pour leurs salariés et les a conseillées 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
- Station-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 2017 d'engager **168 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 (soit une augmentation de 50 % de l'effectif par rapport à 2016) :

- 97 % de réussite pour le CQP « contrôleur technique véhicule léger »
- 100 % de réussite pour le CQP « mécanicien cycles »
- 100 % de réussite pour le CQP « mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels »

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 2018.

## ORGANISER LES JURYS CQP FORMATION CONTINUE ET VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

En 2017, 710 candidats au total ont été présentés sur les CQP formation continue (taux de réussite à 93 %) dont 276 sur le CQP « opérateur vitrage ».

Sur le dispositif VAE, toutes filières confondues, 64 candidats se sont présentés.

Par ailleurs, une action de VAE collective d'entreprise sur les différents CQP de la filière maintenance vitrage pour 60 salariés a été initiée sur le second semestre 2017 avec une certification prévue en 2018.





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

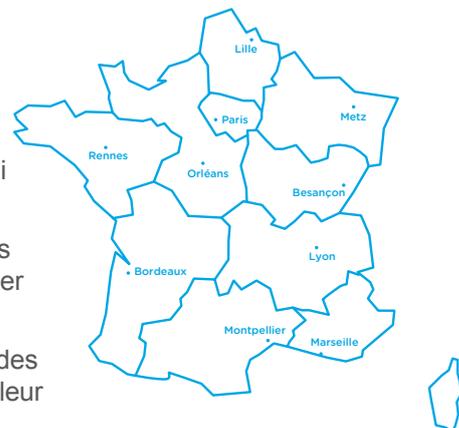
Les équipes en délégation régionale sont au plus près des entreprises pour répondre à leurs problématiques. Elles accompagnent les petites entreprises (TPE) comme les groupes de distribution, assurant un suivi individualisé pour :

- 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 2017 a été marqué par une montée en charge significative du CPF et des versements volontaires des entreprises soucieuses de développer et d'optimiser leur plan de formation.



## 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.

L'axe GPEC (diagnostics et mesures d'accompagnement à leur mise en œuvre) totalise 5,4 M€ en 2017 (20 % des engagements).

280 diagnostics GPEC (234 TPE et 46 PE) ont été financés pour un total de 2 M€.

Par ailleurs, 211 démarches d'accompagnement à la mise en œuvre de ces diagnostics (166 TPE et 45 PE) ont été financées pour un total de 0,9 M€.

**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

#### Signature de 99 POEI dont 71 ont été suivies d'un contrat de professionnalisation pour les auto-écoles.

La délégation régionale ANFA Auvergne-Rhône-Alpes a soutenu le déploiement du titre professionnel d'enseignant de la conduite et de la sécurité routière (ECSR) en activant un partenariat avec les services de l'Etat et de la Région.

Grâce à ce dispositif initié en 2016, une centaine de demandeurs d'emplois ont pu intégrer une formation leur permettant de préparer la première partie du titre professionnel ECSR et, grâce à l'autorisation temporaire restrictive d'enseigner (ATRE), plus de 70 candidats ont intégré des postes d'enseignants de la conduite dans les auto-écoles par le biais des contrats de professionnalisation financés par l'ANFA en 2017.

Cette fructueuse collaboration avec les acteurs locaux a permis d'impulser une nouvelle approche de la formation et de l'intégration de nouvelles compétences dans les entreprises d'Enseignements de la conduite qui représentent, en Auvergne - Rhône-Alpes, 1421 entreprises et 3465 salariés.

### BOURGOGNE, FRANCHE-COMTÉ

#### Accompagnement des CFA au service de l'emploi et de la formation par l'alternance.

Après un constat général sur les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises de la branche, et une difficulté pour les CFA de promouvoir l'apprentissage, l'ANFA a initié et organisé le projet GICA (groupement interrégional des CFA Automobile). Plusieurs groupes de travail ont été initiés :

- concernant la carte de formation et l'organisation type d'un CFA avec les directeurs d'établissement,
- concernant la construction d'un kit d'accueil de l'apprenti et la place de l'entreprise en CFA, avec les responsables pédagogiques,
- enfin, avec les formateurs, pour poursuivre l'interdisciplinarité, l'utilisation des TICE et la question de la sécurité dans les ateliers.

L'ANFA assurera en 2018 la continuité du projet afin de poursuivre le développement des compétences des CFA au service des entreprises.

## BRETAGNE, PAYS DE LA LOIRE

### Parcours certifiant pour un GDSA (Groupe de distribution des services de l'automobile).

Implanté en Pays de Loire et Bretagne, un GDSA emploie actuellement plus de 360 personnes réparties sur 18 sites. Le groupe est constitué de neuf sociétés distinctes disposant chacune d'une autonomie d'action.

Suite aux préconisations du diagnostic Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) réalisé en 2015, le groupe a souhaité professionnaliser les managers et les a formés en 2016 sur l'entretien professionnel. En 2017, le dernier volet de cette GPEC a été mis en place afin d'anticiper le transfert des compétences dû à une pyramide des âges vieillissante. Ce volet, décomposé en deux parcours : Commerce-management et Pièces et services, avait pour objectif de professionnaliser les managers de différents secteurs ainsi que les salariés du secteur commerce, atelier et magasin pièces de rechange, à travers des formations portant sur 12 CQP de la branche. Au total, près de 120 salariés ont bénéficié de cette action.

## CENTRE-VAL DE LOIRE, NORMANDIE

### Journées « Décide ton avenir » pour que les projets des jeunes correspondent aux besoins des entreprises.

Depuis trois rentrées scolaires, des offres d'emploi en alternance n'ont pas été pourvues dans des secteurs et des métiers qui restent en tension (Techniciens Expert Auto, Mécaniciens et Techniciens VI, Vendeurs Pièces de rechange automobile etc.

En partenariat avec les organismes de formation concernés, une journée de sensibilisation sur les suites de parcours possibles (formation et emploi) dans notre branche a été proposé aux jeunes en année terminale Bac Pro maintenance (VP, VI, moto) et carrosserie peinture,.

Cette manifestation « Décide ton avenir » est organisée avec les établissements (lycées et CFA) qui proposent des formations post bac dans notre branche. Sur une journée complète, elle s'est déclinée sous un format ludique, dynamique et participatif avec des témoignages d'anciens élèves ou apprentis, de professionnels, et des mises en situation en atelier (SelfiePro, Tout le monde veut prendre sa place, Cauchemar en réception, Trace ta route, Je GPS mon avenir, Arobase). Un jeu concours, organisé en fin de journée, a permis de mesurer les informations retenues par les jeunes.

En 2017, six journées ont été organisées et 408 jeunes provenant de 17 établissements de la région Centre ont été orientés.

## GRAND EST

### Don de 25 moteurs Peugeot 3 cylindres EB2 essence aux différents CFA du nord et de l'est de la France.

Les CFA ont un besoin permanent d'actualiser leur matériel pédagogique pour suivre les évolutions technologiques des derniers véhicules mis en circulation. Une intervention auprès du GCAP – Groupement des Concessionnaires Automobiles Peugeot – a permis le don de 25 moteurs Peugeot 3 cylindres EB2 atmosphériques essence (sur pied) aux différents CFA du nord et de l'est de la France en décembre 2017. Ces moteurs étaient jusque-là exposés dans les showrooms des concessionnaires pour valoriser la production française de ces équipements. Ils pourront désormais être utiles aux apprentis et aux formateurs pour mieux comprendre la technologie dite downsizing. Le moteur EB2 est un bloc moteur essence 3 cylindres 1.2l PureTech (VTi) développant 82 chevaux. La masse de ce moteur est réduite de 21 kg par rapport à un 4-cylindres de puissance équivalente, tandis que sa consommation et ses émissions de CO2 le sont de 25 %.

## HAUTS-DE-FRANCE

### **Travail avec les GDSA sur l'analyse des besoins de recrutement de jeunes et mise en place de plans de recrutements pluriannuels d'apprentis.**

La Délégation régionale a initié une étape supplémentaire dans l'accompagnement de ses adhérents dans la gestion de leur plan de formation. D'importants besoins de recrutements de main d'œuvre qualifiée dans les ateliers ont été clairement identifiés et ce, notamment, sur des postes de mécaniciens, électriciens-électroniciens, carrossiers, peintres dans les entreprises du secteur du camion et de l'automobile. Les conseillers entreprise de l'ANFA ont donc recensé les besoins chez leurs adhérents à l'aide d'un outil permettant le positionnement géographique ainsi que la certification à viser, et ont accompagné la mise en relation avec les CFA partenaires. En complément à la semaine des services de l'automobile et de la mobilité, certaines entreprises ont organisé des job dating sur leurs sites, ont accompagné des CFA pendant la présentation des projets de recrutement aux jeunes et à leurs familles ainsi que les services proposés par la branche au sein des CFA. Ces démarches ont débouché sur de nombreuses signatures de contrats d'apprentissage et de professionnalisation, voire parfois des groupes de formation spécifiques.

## ILE-DE-FRANCE

### **Accompagnement des Grands Opérateurs dans la mutualisation et coordination de leur offre de formation et moyens pour le campus C-SAM.**

En prévision de l'ouverture du Campus des Services de l'Automobile et de la Mobilité (C-SAM) à Guyancourt, la délégation Ile-de-France a coordonné les réunions de travail permettant d'identifier les axes de mutualisation entre les CFA pilotes présents sur le C-SAM afin de :

- Proposer une offre de formation répondant aux besoins identifiés auprès des entreprises et assurer une complémentarité de l'offre de formation initiale du pré apprentissage au diplôme d'ingénieur.
- Proposer la possibilité aux jeunes intégrant le C-SAM de suivre un parcours diversifié et de compléter par la formation continue.
- Mutualiser les moyens déployés sur le Campus, aussi bien pédagogiques en faisant preuve d'innovation, que logistiques, techniques et humains en optimisant les plateformes de formation.
- Déployer des projets pédagogiques fédérateurs à destination des jeunes en formation autour du sport et du centre de ressources.
- Communiquer de façon collective autour du Campus lors de Journées portes ouvertes ou d'événements locaux, tels que le salon des métiers de Saint-Quentin-en-Yvelines.

## NOUVELLE AQUITAINE

### Former des demandeurs d'emploi à la maintenance des véhicules industriels.

Solidement implanté dans le grand quart Sud-Ouest, un groupe de distribution des services de l'automobile spécialisé dans le Véhicule Industriel, comptabilise 28 sociétés représentant environ 450 salariés. Face à des difficultés récurrentes de recrutement en maintenance VI, dues notamment à un manque de candidats qualifiés, ce groupe a souhaité former des demandeurs d'emploi sans qualification. Accompagné par l'ANFA, le groupe a choisi le CQP Mécanicien Spécialiste Véhicules Utilitaires et Industriels, une certification de branche préparée en contrat de professionnalisation pendant 12 mois. L'objectif était de confirmer l'engagement des candidats sur une période longue et de proposer une formation de qualité permettant aux entreprises du groupe d'intégrer de nouveaux collaborateurs de manière pérenne, après l'obtention de leur CQP.

Le CFA des Landes, en partenariat avec le LP Frédéric Estève, a monté cette action à Mont de Marsan, répondant ainsi aux besoins d'un grand nombre d'entreprises du groupe.

Pour vérifier les aptitudes du candidat à suivre la formation CQP MSVUI, le groupe a organisé : une sélection des CV, un 1<sup>er</sup> entretien téléphonique, un entretien de motivation et enfin un positionnement, organisé par le CFA, composé d'une mise en situation dans un atelier VI et de tests d'enseignement général. Les tuteurs ont suivi une formation de deux jours proposée par l'ANFA pour accompagner au mieux ces candidats pendant leur parcours de formation.

Pour la rentrée 2017, neuf entreprises du groupe se sont engagées dans la démarche. Sensible à l'engagement et à la grande motivation des premiers candidats, le groupe envisage une deuxième promotion pour la rentrée 2018.

## OCCITANIE

### Actions au service des besoins en véhicule industriel (VI).

Dans le cadre du Groupe « Coopérer et Agir pour l'Emploi et la Formation » réunissant le Rectorat, la Région et la Branche, une action a été réalisée pour répondre aux besoins de recrutement des professionnels du VI.

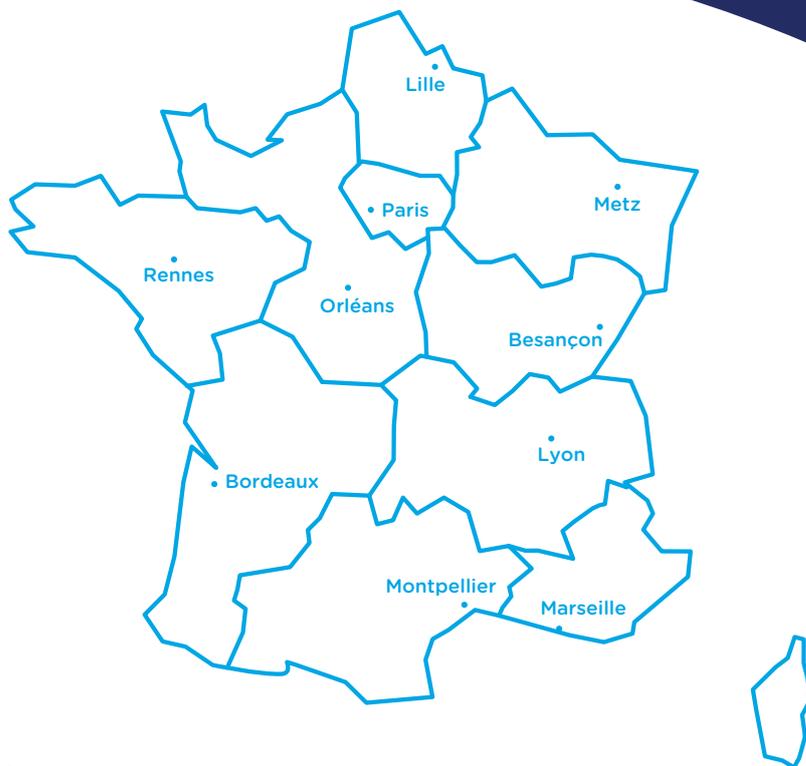
Une réunion de travail a été mise en place au sein d'un CFA avec la participation d'enseignants de ce dernier, de ceux d'un lycée professionnel et de trois professionnels du VI. A cette occasion, un état des lieux de la filière en région a été établi et un plan d'actions pluriannuel a été engagé pour la promotion et la valorisation de la filière. Dans ce cadre, des visites d'entreprises guidées par les professionnels ont été proposées pour toute personne désireuse de connaître ce secteur, ses activités spécifiques, ses exigences. Quatre groupes d'entreprises se sont portés volontaires pour une action « Entreprises du VI ouvertes » lors de la Semaine des services de l'automobile (SSAM), soit 15 établissements présents dans les Pyrénées-Orientales, l'Hérault, l'Aude, l'Aveyron et le Tarn.

## PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR, CORSE

### Accès à la certification par la VAE pour les salariés d'une entreprise de carrosserie.

Dans le cadre d'une démarche globale de GPEC initiée dès 2014 par le chef d'entreprise, des dispositifs de formation continue et de VAE ont été mobilisés pour permettre l'accès à la certification des salariés d'une entreprise de carrosserie. L'enjeu pour l'entreprise était de maintenir un niveau de compétences élevé et de sécuriser les emplois en vue de la transmission de l'entreprise d'ici trois ans. Cinq salariés se sont positionnés sur les CQP Tôlier confirmé, Peintre confirmé, Cadre Technique d'Atelier.

À l'issue du passage devant un jury VAE, tous ont obtenu l'intégralité de leur CQP.



### Siège

01 41 14 16 18  
[www.anfa-auto.fr](http://www.anfa-auto.fr)

### Délégations régionales

Auvergne - Rhône-Alpes  
04 72 01 43 93  
[lyon-clermont@anfa-auto.fr](mailto:lyon-clermont@anfa-auto.fr)

Bourgogne - Franche-Comté  
03 70 72 12 45  
[besancon@anfa-auto.fr](mailto:besancon@anfa-auto.fr)

Bretagne, Pays de la Loire  
02 22 74 14 80  
[rennes@anfa-auto.fr](mailto:rennes@anfa-auto.fr)

Centre-Val de Loire, Normandie  
02 18 84 23 63  
[orleans@anfa-auto.fr](mailto:orleans@anfa-auto.fr)

Grand Est  
03 55 35 10 70  
[metz@anfa-auto.fr](mailto:metz@anfa-auto.fr)

Hauts-de-France  
03 62 93 02 68  
[carvin@anfa-auto.fr](mailto:carvin@anfa-auto.fr)

Ile-de-France  
01 81 88 13 50  
[guyancourt@anfa-auto.fr](mailto:guyancourt@anfa-auto.fr)

Nouvelle - Aquitaine  
05 56 85 44 66  
[bordeaux@anfa-auto.fr](mailto:bordeaux@anfa-auto.fr)

Occitanie  
04 34 17 08 22  
[montpellier@anfa-auto.fr](mailto:montpellier@anfa-auto.fr)

Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse  
04 86 76 15 70  
[marseille@anfa-auto.fr](mailto:marseille@anfa-auto.fr)