

Piloter la transition des métiers

Rappelons tout d'abord que le secteur automobile était leader sur les véhicules à combustion thermique depuis plus d'un siècle. La filière automobile vit la plus grande transformation de son histoire. Le secteur va plus évoluer dans les dix prochaines années que depuis les cinquante dernières. C'est également une course de vitesse en termes de transformation pour les entreprises tant sur les activités, l'organisation du travail et les compétences.

Caroline Cohen est directrice Compétences, Emploi et Formation, Plate-forme française de l'automobile (PFA).

La décarbonation de la filière auto est un de ses principaux défis puisque le transport est l'activité qui contribue le plus aux émissions de gaz à effet de serre (GES) de la France. En 2019, il représente 31 % des émissions françaises de GES (23% en Europe). Face au défi climatique et à l'urgence de l'action à conduire pour viser la neutralité carbone en 2050, l'Europe a décidé dans son paquet européen d'interdire la vente de véhicules thermiques en Europe à partir de 2035 et de réduire de 55% les GES en 2030 par rapport à 1990 (paquet énergie-climat européen).

La filière doit agir sur tous les leviers de décarbonation et sur l'intégralité du cycle de vie du véhicule, la gestion des déchets, la décarbonation de la production et la consommation d'énergie, des usages et services associés. Pour cela, la filière a élaboré une feuille de route de décarbonation en mai 2023 puis signé un contrat stratégique de filière (CSF) en mai 2024 intégrant les axes de cette feuille de route. Une des conditions pour réussir la transformation du secteur est d'accompagner les entreprises et les salariés dans la nou-



velle chaîne de valeur du secteur automobile. Pas de talent, pas d'élan.

La transition écologique dans le secteur automobile nécessite une approche globale incluant la formation, la reconversion et un accompagnement social pour les salariés mais aussi toute une démarche renforçant son attractivité (et la décarbonation peut être une opportunité pour l'emploi industriel notamment en attirant les jeunes intéressés par les questions écologiques). Trois types de transformation sont à l'œuvre dans le secteur automobile. Une première transformation est liée à ces nouvelles technologies avec des nouvelles énergies : l'électrique, également l'hydrogène et différentes technologies qui sont testées par nos entreprises ; une deuxième porte sur la transformation numérique, notamment, qui est un grand défi à relever avec toute la gestion de la donnée (batteries, recharges...) et enfin, une transformation sociétale avec une autre manière d'utiliser la voiture et la multimodalité des transports.

Le secteur vit actuellement de grandes turbulences, le contexte actuel est le suivant : un marché qui stagne avec 1,7 million de véhicules (contre 2 millions avant la crise) et l'équivalent d'une année perdue sur les cinq dernières années (depuis le Covid), avec une offensive chinoise que nous n'avons jamais connue jusqu'à présent. Ajoutons d'autres éléments conjoncturels qui ont pesé largement sur la filière : la crise sanitaire, la crise de la chaîne d'approvisionnement liée à la crise des semi-conducteurs mais également à la guerre en Ukraine, avec le coût de l'électricité et l'inflation des matières premières



(coût de l'énergie). Notre secteur automobile étant une industrie de process, les volumes doivent être importants pour assurer une pérennité. Cela explique en partie les difficultés que certaines entreprises peuvent rencontrer (les équipementiers et les sous-traitants notamment) qui sont très dépendantes des volumes de commandes.

Pour tenir la trajectoire de décarbonation (réduction des émissions CO₂), la part de marché des véhicules électriques devrait atteindre 22 % de véhicules électriques en France contre 17% en 2024 avec des risques de sanctions financières pour nos entreprises qui pourraient peser lourdement sur l'ensemble de la filière. La filière automobile a ainsi signé un contrat stratégique de filière automobile avec l'État, les régions et les syndicats¹ et je remercie la CFDT pour son soutien parce que on ne peut pas réussir sans les partenaires sociaux. Pour nous, représentants des employeurs et de la filière, c'est absolument indispensable de travailler avec vous pour accompagner ce changement et sécuriser l'emploi avec des parcours de reconversion, que ce soit en interne ou en externe. La mobilisation et l'action collective sont les clés de la réussite. Dans ce contrat, deux volets sont abordés sur l'emploi et la formation pour rendre soutenable la transformation du secteur pour le corps social.

Un premier volet consiste à renforcer l'attractivité du secteur

¹-Cf. www.syndicalismehebdo.fr/article/la-filiere-automobile-signe-un-nouveau-contrat-strategique-avec-letat-et-les-syndicats, NDLR.



dans le contexte actuel de plans sociaux. Des investissements majeurs ont été faits par nos entreprises sur l'économie circulaire, sur le recyclage, sur le réemploi de pièces, sur le prolongement de la durée de vie des véhicules, etc. L'exemple de l'implantation de gigafactories de batteries dans les Haut-de-France, avec des investissements également sur l'hydrogène, illustre la transformation du secteur qui demande des nouvelles compétences, pas forcément des nouveaux métiers mais des savoir-faire et des technicités nouveaux. La création de la première école-métier en France et en Europe pour former aux nouvelles professions de la batterie électrique (le « Battery training center » à Douvrin) ou la « E-Mobility Industry Academy » de Cléon prouve la mobilisation des industriels, sur les sites de production, en lien avec nos campus métiers, l'État, les établissements scolaires universitaires, les écoles d'ingénieurs et les organismes de formation. C'est aussi l'occasion de renouveler les approches pédagogiques. En somme, la transition de la filière est une dynamique à la fois territoriale et sociétale. Un investissement, très important aussi, se trouve du côté de la mobilité des salariés vers des métiers d'avenir sur toute la chaîne, de l'amont (construction) à l'aval (entretien et services), en préparant notamment des réseaux de garagistes à la maintenance de véhicules électriques. Il s'agit aussi de favoriser la mobilité des salariés en passant d'une entreprise qui périclité vers une entreprise qui recrute. Nous menons actuellement des travaux avec l'État, les régions et les partenaires sociaux pour identifier les territoires les plus fragi-





lisés par cette transition. Le dispositif Transco² est mobilisé par exemple dans les Hauts-de-France, nous avons construit un parcours de formation individualisé pour accompagner des salariés d'un constructeur automobile vers un constructeur de batteries. Il s'agit donc à la fois de ne pas fragiliser les salariés en poste et d'attirer les compétences au bon moment et au bon endroit sur les nouvelles compétences liées à la transition vers l'électrique.

2-Dispositif co-construit avec les partenaires sociaux, qui permet aux employeurs d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et d'accompagner leurs salariés dans une reconversion sereine, préparée et assumée vers un métier porteur dans leur bassin de vie.

