

Observer
Anticiper
Adapter

Informier
Accompagner
Orienter

Créer
Développer
Innover



Mécanique du XXI^{ème} siècle



- SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE -

Rappel des objectifs :

L'étude est organisée en trois parties correspondant aux trois objectifs principaux :

- **Identifier le poids de la filière automobile dans la région mulhousienne**

Le groupe PSA, implanté dans les communes de Sausheim et Rixheim, est le plus grand employeur privé d'Alsace. Au-delà de cette entreprise et de ces communes, l'ensemble de la Région Mulhousienne est impactée par les activités de la filière automobile.

- **Connaître le lieu de domicile des salariés de la filière**

Une fois localisées les entreprises relevant de l'industrie automobile, le lieu de domicile des salariés a permis d'évaluer la dépendance du territoire par rapport aux emplois de cette filière.

- **Apprécier les compétences transférables**

Mieux connaître les métiers et les compétences des salariés de l'industrie automobile permet d'apprécier les mobilités professionnelles, qu'elles aient lieu au sein de la famille professionnelle « mécanique », ou en direction d'autres secteurs employeurs ou d'autres familles professionnelles.

Ce qu'il faut retenir :

Le marché de l'automobile évolue très rapidement. L'Europe en est désormais au stade d'un marché mature qui repose sur le renouvellement, d'autant que la qualité des produits accroît la durée de vie des véhicules. En conséquence, les firmes recherchent, à l'Est principalement, de nouveaux débouchés. La concurrence les conduit également à toujours réduire les coûts de production. Enfin, le marché de l'automobile s'est progressivement mondialisé et PSA, entreprise familiale, est devenu un groupe de taille mondiale.

PSA : présent dans le monde et à Mulhouse.

Trois types de sites de production existent dans le groupe.

- Les entreprises terminales assurent la phase finale de la fabrication des véhicules. On en dénombre 15, dont 6 en France, 6 en l'Europe, les autres étant en Argentine, au Brésil et en Chine. Les sites Est-Européens et Chinois sont d'implantation récente (années 1990 / 2000) et correspondent à la logique de mondialisation du groupe.
 - Les sites dits « mécanique et bruts » fournissent des pièces (moteurs, boîtes de vitesses...) aux usines terminales du groupe et à d'autres constructeurs. 12 sites sur un total de 15 sont situés en France, généralement à proximité des usines terminales.
 - Les usines dites d'assemblage sont des établissements sous licence qui assemblent des véhicules à partir de pièces détachées qui leur sont livrées. Elles sont situées en Turquie et en Afrique.
- Au total, en 2007, le groupe PSA a fabriqué 3 486 193 véhicules, dont à peu près 50% en France.

A Mulhouse : une usine terminale ainsi qu'une usine « mécanique et bruts », qui est la plus importante forge du groupe.

La production de véhicules est organisée autour de la « plate-forme 2 » sur laquelle plusieurs véhicules peuvent être assemblés à partir d'une base commune. Cette organisation permet notamment de réduire le temps d'assemblage, de flexibiliser l'utilisation de l'équipement et de baisser les coûts. La capacité du site de Mulhouse est de 400 000 véhicules par an.

Après le succès de la 206, le poids de Mulhouse dans la production de véhicules du groupe décroît.

Le poids du site de Mulhouse dans la production totale de véhicules diminue à partir de 2003. La production, qui a

atteint en 2007 son plus bas niveau depuis dix ans avec 294 351 véhicules construits (soit 8,5% du total), pourrait trouver un second souffle avec le lancement en 2009 de la « 206+ ».

Tandis que l'unité « mécanique et bruts » poursuit en croissance.

La production de l'unité « Mécanique et bruts » n'est pas uniquement liée à la production locale d'automobiles. Le site fournit non seulement les usines du groupe, mais aussi d'autres constructeurs. Néanmoins, la crise globale de l'automobile commence à affecter l'activité du site, les autres constructeurs réduisant leurs commandes.

Des évolutions d'effectifs contrastées, croissance à l'Est, baisse en France et à Mulhouse.

Pour assurer sa production, PSA employait 134 000 salariés en 2007, en hausse de 14 100 par rapport à 1998. Cette croissance concerne essentiellement les implantations en Europe de l'Est et en Chine. Les effectifs français ont décliné de 1 500 personnes sur cette période, dont 848 pour le site de Mulhouse. Fin 2007, on y comptait 9 502 salariés, soit 7% des effectifs totaux du groupe. En fait, les effectifs mulhousiens baissent depuis 2001. Sont au premier chef concernés les intérimaires (-57% entre 2000 et 2007) qui constituent une variable d'ajustement importante.

L'industrie automobile : peu d'entreprises mais beaucoup d'emplois.

Le groupe PSA ne produit pas seul ses véhicules. Il a besoin d'équipementiers et d'ensembliers. Les premiers fabriquent les pièces (sièges, plasturgie...) qui équipent le véhicule, alors que les seconds mettent en place l'outil de production. Ils interviennent donc en amont de la production et ont des relations très étroites avec le constructeur. Equipementiers et assembleurs peuvent eux-mêmes faire appel à d'autres entreprises, sous-traitantes. Ces entreprises peuvent, soit relever de l'industrie automobile, soit d'autres branches (la chimie, le textile par exemple).

L'INSEE décline 4 activités constitutives de l'industrie automobile : la construction de véhicules, la fabrication de carrosseries et remorques, d'équipements électriques et électroniques automobiles et d'autres équipements automobiles. Les établissements correspondant à ces activités sont au nombre de 24 en Sud Alsace dont 12 dans la région mulhousienne. Il s'agit plutôt d'établissements de petite taille : 67% emploient moins de 20 salariés.

L'industrie automobile ne représente donc que 0,08% des établissements de la région mulhousienne... mais 11% des emplois salariés privés du territoire (2007). Cette part baisse, l'industrie automobile représentait 14% des salariés du privé en 1996.

Le poids de la filière dans l'emploi total décroît.

L'INSEE propose d'élargir la palette des entreprises considérées, pour mieux tenir compte des industries intervenant dans la construction automobile. Suivant cette approche, on trouve 305 établissements concernés, essentiellement des établissements de petite taille : 76% ont moins de 10 salariés. En 2007, ces fournisseurs représentaient 1 899 emplois salariés privés, ce qui porte l'emploi dans la filière automobile à 11 468 personnes dans la région mulhousienne, soit 13,15% de l'emploi salarié privé total.

Mais les salariés sont très concentrés dans quelques communes.

Avec 13,15% des emplois salariés privés de la région mulhousienne, la filière automobile ne saurait être négligée. Néanmoins, on note que la dépendance du territoire se réduit depuis plus de 10 ans. Non seulement parce que les effectifs occupés dans cette filière baissent, mais aussi parce que d'autres emplois privés se développent. Au final, la part de cette filière dans l'emploi salarié total décroît.

Le lieu de domicile des salariés de PSA constitue aussi un bon indicateur de la sensibilité du territoire aux activités liées à l'automobile. Le groupe dispose d'un réseau de transport des salariés qui rayonne jusqu'à 80 kilomètres alentour. Il n'en reste pas moins que 5 communes : Mulhouse (1 585 salariés), Wittenheim (423), Illzach (392), Kingersheim (359) et Rixheim (333) concentrent à elles seules un tiers des effectifs du groupe. On voit bien, dès lors, l'effet qu'aurait pour ces communes une mise au chômage massif des salariés du groupe.

S'agissant des autres entreprises de l'industrie automobile, pour lesquelles nous disposons de données, la distance domicile / travail est réduite, inférieure à 15 kilomètres. Nous sommes dans la configuration générale, telle qu'il existe une assez grande proximité entre lieux de travail et d'habitat.

Encore beaucoup d'emplois faiblement qualifiés.

Trois types d'enseignements sont tirés des données fournies par PSA début janvier 2009 concernant l'emploi des catégories ouvrières et techniciens / agents de maîtrise :

- les ouvriers les moins qualifiés (la main d'œuvre directe) représentent 46% du total ;
- il existe une grande profusion des métiers au sein des différentes directions.
- L'emploi ouvrier est davantage qualifié (69%) et les métiers beaucoup plus homogènes, autour de la forge et de la fonderie, dans l'unité « mécanique et bruts ». Dans l'usine terminale, seuls 36% des ouvriers sont des ouvriers professionnels.

Parmi les métiers les plus représentés au sein de ces deux directions figurent les métiers de la mécanique et de la métallurgie, de la maintenance de process industriel et de la manutention.

L'évolution des compétences et la mobilité, au cœur d'accords collectifs.

Les données prospectives indiquent que le nombre d'ouvriers non qualifiés devrait continuer de baisser. Les mesures prises par le groupe pour assurer la mobilité professionnelle, gages de pérennité des emplois, méritent un suivi régulier. Un accord collectif de 2005 retient l'attention. Il redéfinit les postes d'ouvriers de production qui deviennent des Opérateurs Polyvalents d'Unité Élémentaire de Production. Il prévoit surtout que chaque métier fera l'objet d'un parcours de formation spécifique de telle sorte que les opérateurs maîtrisent les différentes compétences du métier.

L'évaluation des compétences devient la règle.

La mobilité et les compétences sont au centre de cet accord. Il met en place une évaluation par simulation lors de l'embauche. L'objectif est de repérer les habiletés des recrues. Le processus d'évaluation des compétences repose sur des référentiels établis et une évaluation comportementale au travail.

Cet accord a conduit, dès 2006, à la promotion de plus de 20% du personnel concerné.

Pour répondre aux exigences croissantes des postes de travail.

Cet accord a été étendu par avenant à l'ensemble des ouvriers professionnels, en 2007. Ces derniers peuvent se voir proposer des Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie pour accompagner leur évolution professionnelle. Aux évaluations précédentes, s'ajoute une évaluation de la performance au poste de travail. Cela témoigne d'une croissance certaine du niveau d'exigence. Les postes de travail ouvriers requièrent de plus en plus de compétences techniques, de compétences comportementales et de compétences transversales telles que la maîtrise du français (voire de l'anglais), des mathématiques, de la lecture de plans ...

Le groupe encourage également la mobilité externe.

La mobilité externe n'est pas en reste, avec l'accord concernant la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences d'avril 2007. L'Observatoire des métiers et des compétences doit diagnostiquer tant les besoins en compétences et qualifications que les métiers « exposés aux variations technologiques, organisationnelles et économiques ». Les référentiels métiers sont donc utilisés à cette fin. Une cellule emploi-mobilité a été instaurée, qui a pour vocation d'informer et d'accompagner les salariés dans leur projet de mobilité, tant interne qu'externe, en faisant appel à divers dispositifs (DIF, VAE...) et aides financières.

Dans la mécanique prédomine la mobilité « par transfert de compétences ».

L'analyse des compétences peut donc servir à une mobilité ascendante, au sein d'un métier, mais aussi à l'identification des compétences transversales, transférables dans d'autres métiers.

Plusieurs approches de la transversalité sont possibles. Une approche par aires de mobilité professionnelle a été choisie.

Elle consiste, à partir d'enquêtes, à identifier les familles professionnelles vers lesquelles les personnes se dirigent lorsqu'elles changent d'emploi.

Concernant les métiers de la mécanique, la mobilité est moyenne et surtout elle se fait par transfert de compétences, à l'intérieur des familles professionnelles.

Les ouvriers non qualifiés sont les plus mobiles.

Les ouvriers non qualifiés de la mécanique se distinguent par leur mobilité. Plus du quart (27%) a connu une mobilité dans l'année. C'est sans doute la raison pour laquelle les réductions massives d'effectifs constatées au plan national au début des années 2000 ne se sont pas traduites par un chômage massif des ouvriers non qualifiés relevant de l'industrie mécanique.

Un fort mouvement d'accès à la qualification.

Les données disponibles montrent surtout qu'il existe un fort mouvement d'accession à des niveaux supérieurs de qualification pour les ouvriers de la branche mécanique. Ainsi, quand un ouvrier non qualifié est « mobile », il accède souvent à un poste d'ouvrier qualifié. Les ouvriers qualifiés accèdent quant à eux à des niveaux de qualification supérieurs.

Des opportunités de reclassement.

Parmi les secteurs employeurs des métiers de la mécanique, 10 secteurs, hors automobile, sont concernés. Ils représentent 3 633 établissements dans la région mulhousienne, qui totalisent 29 848 emplois (UNEDIC 2007). Si l'on s'en tient aux secteurs susceptibles d'employer les seuls ouvriers non qualifiés de la mécanique, qui sont les plus sensibles aux variations de l'emploi, on aboutit à 1 793 établissements, comptabilisant 12 119 emplois.

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE

1. Eléments de contexte	P. 12
1.1. Un secteur économique jugé stratégique	P. 12
1.2. Les difficultés de la filière	P. 12
2. Objectifs de l'étude	P. 12
2.1. Identifier le poids de la filière automobile sur le territoire	P. 12
2.2. Connaître le lieu de domicile des salariés	P. 12
2.3. Apprécier les métiers et compétences et leur transférabilité	P. 12
PARTIE 1 – L'importance de la filière automobile dans la région mulhousienne	P. 14
1. Un marché mondialisé	P. 15
1.1. La France : un marché mature au parc vieillissant ...	P. 15
1.2. ... Alors que le marché mondial est porteur	P. 16
2. PSA, un groupe de taille mondiale	P.17
2.1. Des implantations diverses selon la nature de la production	P. 17
2.2. Une répartition 50/50 de la production	P. 17
3. La place de Mulhouse dans le groupe PSA	P.20
3.1. Une organisation de la production autour d'une plate-forme	P. 22
3.2. Une usine de mécanique et bruts aux multiples compétences	P. 22
3.3. La production du site de Mulhouse	P. 23
3.4. L'évolution des effectifs de PSA Mulhouse	P. 24
4. L'industrie automobile dans la région mulhousienne	P. 26
4.1. PSA Mulhouse et ses fournisseurs	P. 26
4.2. Le poids de l'industrie automobile dans la région mulhousienne	P. 28

PARTIE 2 – Domiciliation des salariés de PSA Mulhouse et des entreprises de la filière automobile	P. 34
1. Enquête réalisée auprès des entreprises	P. 35
1.1. Objectif de l'enquête	P. 35
1.2. Méthodologie d'enquête	P. 35
2. La domiciliation des salariés de PSA	P. 38
3. La domiciliation des salariés des autres entreprises	P. 42
3.1. La domiciliation des salariés de Dangel	P. 42
3.2. La domiciliation des salariés des autres entreprises	P. 43
PARTIE 3 - La transférabilité des compétences dans les métiers de la mécanique	P. 46
1. Approche territoriale de la transférabilité des compétences	P. 47
1.1. Les bases de données reposant sur la proximité des métiers	P. 48
1.2. L'approche par les aires professionnelles	P. 49
1.3. Une mobilité plutôt interne aux familles professionnelles	P. 51
1.4. Quels secteurs potentiellement employeurs ?	P. 51
2. Approche qualitative des métiers du site PSA Mulhouse	P. 52
2.1. La structure des emplois du site PSA Mulhouse	P. 52
2.2. L'évolution de la structure des qualifications dans les industries mécaniques	P. 54
3. PSA et la problématique des compétences	P. 54
3.1. L'analyse des compétences au coeur des accords collectifs	P. 54
3.2. Deux niveaux d'évaluation	P. 55
3.3. Un dispositif centré sur les compétences	P. 56
GLOSSAIRE	P. 57
CONCLUSION ET PERSPECTIVES	P. 59
ANNEXES	P. 61
SOMMAIRE DES ILLUSTRATIONS	P. 62



- INTRODUCTION GENERALE -

La présente étude a été réalisée à la demande de la Maison de l'Emploi et de la Formation (MEF) du Pays de la région mulhousienne par l'agence d'urbanisme. Intitulée « Mécanique du 21ème siècle », elle décrit le fonctionnement et les enjeux de la filière automobile dans le Pays de la région mulhousienne. Elle vise à établir un état des lieux de l'emploi dans la filière, d'en analyser les savoir-faire et d'étudier leur possible transférabilité dans d'autres secteurs d'emploi.

Définition de la filière automobile

L'étude présente 3 entrées d'analyse :

Entrée PSA Mulhouse

Elle recouvre les deux unités de production du site PSA Mulhouse.

Entrée industrie automobile

A partir de la Nomenclature de l'Activité Française (NAF) présentant 700 niveaux, 4 champs ont été retenus pour définir l'industrie automobile :

- 2910Z : construction de véhicules automobiles.
- 2920Z : fabrication de carrosseries et remorques.
- 2931Z : fabrication d'équipements électriques et électroniques automobiles.
- 2932Z : fabrication d'autres équipements automobiles.

Entrée fournisseurs

Pour compléter les entrées PSA Mulhouse et industrie automobile, des données relatives aux fournisseurs susceptibles de travailler avec PSA et ses équipementiers, ont été mobilisées.

L'ensemble constitué par PSA Mulhouse, l'industrie automobile et les fournisseurs correspond à la filière automobile.

1. Eléments de contexte

1.1. Un secteur économique stratégique

La filière automobile représente environ 80 000 emplois en Alsace et Franche-Comté. L'agglomération mulhousienne accueille le premier employeur alsacien : PSA et ses 9 502 salariés en fin 2007. C'est pourquoi la filière automobile est jugée stratégique. Elle a, à ce titre, fait l'objet de plusieurs études qui ont nourri la présente réflexion.

1.2. Les difficultés de la filière

Ce secteur est soumis aux contraintes des marchés, ce qui le conduit à devoir s'adapter de manière permanente.

En plus des tendances structurelles, la conjoncture peut engendrer des variations à court terme. Ainsi, au cours des derniers mois de l'année 2008, les ventes de véhicules ont fortement reculé en France et à l'étranger. Cela s'est traduit, dans les ateliers de montage de PSA Mulhouse, par l'allongement d'une semaine des congés d'été 2008. Ensuite, en octobre 2008, en raison de la dégradation du marché automobile, les responsables du site ont dû supprimer une équipe de nuit. Puis est venu le temps du chômage technique au début de l'année 2009.

De ce fait, le site a ramené sa production, qui s'élevait à près de 1 600 véhicules / jour en septembre, à 1 300 véhicules / jour début décembre 2008.

La baisse de la production engendre un ralentissement de l'activité des fournisseurs des constructeurs automobiles. Ainsi, l'entreprise Mahle Pistons France d'Ingersheim, spécialisée dans la fabrication de pistons pour moteurs à explosion, a supprimé 69 contrats d'intérim et à durée déterminée courant octobre 2008, son activité ayant reculé de 20%.

Cette étude présente deux spécificités :

- son échelle géographique : le Pays de la région mulhousienne avec ses 38 communes ;
- son analyse globale de la filière et les conséquences de ses évolutions en termes d'emploi.

2. Objectifs de l'étude

L'étude répond à trois objectifs principaux autour desquels s'organisent les trois parties :

2.1. Identifier le poids de la filière automobile dans le Pays de la région mulhousienne

Le groupe PSA est le plus grand employeur privé d'Alsace. Il est implanté dans les communes de Sausheim et de Rixheim. Au delà de ces communes, l'ensemble du Pays est impacté par les activités de la filière.

2.2. Connaître le lieu de domicile des salariés de la filière

Une fois localisées les entreprises de la filière automobile, le lieu de domiciliation des salariés a été identifié. Ainsi, la dépendance du territoire par rapport à la filière automobile a pu être évaluée.

2.3. Apprécier les compétences transférables

L'étude permet de mieux connaître les métiers et les compétences des salariés de l'industrie automobile et de dresser la carte des mobilités possibles, à l'intérieur ou entre les familles professionnelles concernées.



- PARTIE N°1 -

**L'importance de la filière automobile
dans le Pays de la région mulhousienne**



Cette première partie s'organise en quatre chapitres.

Le premier présente les grandes caractéristiques et évolutions récentes du marché mondial de l'automobile.

L'entreprise PSA fait l'objet du deuxième chapitre qui montre comment elle a accompagné ces évolutions, pour devenir une entreprise mondiale, implantée sur quatre continents.

Le troisième se focalise sur le site de Mulhouse. Après avoir explicité les spécificités du site, il retrace les variations de la production et des effectifs ces dix dernières années.

Le quatrième, enfin, dresse l'état des lieux de l'industrie automobile dans le Pays de la région mulhousienne, après avoir expliqué les relations entre PSA et ses fournisseurs.



Chaîne de montage PSA

1. Un marché mondialisé

Le marché de l'automobile est un marché fortement concurrentiel. Les constructeurs historiques, comme PSA, ne peuvent plus se contenter de leur marché domestique, où ils sont concurrencés par de nouveaux producteurs.

Ils se tournent alors vers de nouveaux débouchés en se positionnant sur les marchés émergents tels que les pays Est Européens, la Chine, ...

1.1. La France : un marché mature au parc vieillissant ...

En 2007, environ deux millions de véhicules neufs ont été immatriculés en France. Sur la période 2000 - 2007, ce chiffre est resté stable. Toutefois, on constate que :

- La part de marché des constructeurs français recule : elle représente un peu plus de 50% des immatriculations en 2007 contre 60% en 2000.
- Ce recul se fait au profit des marques étrangères qui représentaient 40% des immatriculations en 2000, contre quasiment 50% en 2007.

A titre de comparaison, en 1980, un peu moins de 1,9 millions de voitures neuves avaient été immatriculées en France et presque 80% d'entre elles étaient de marque française.

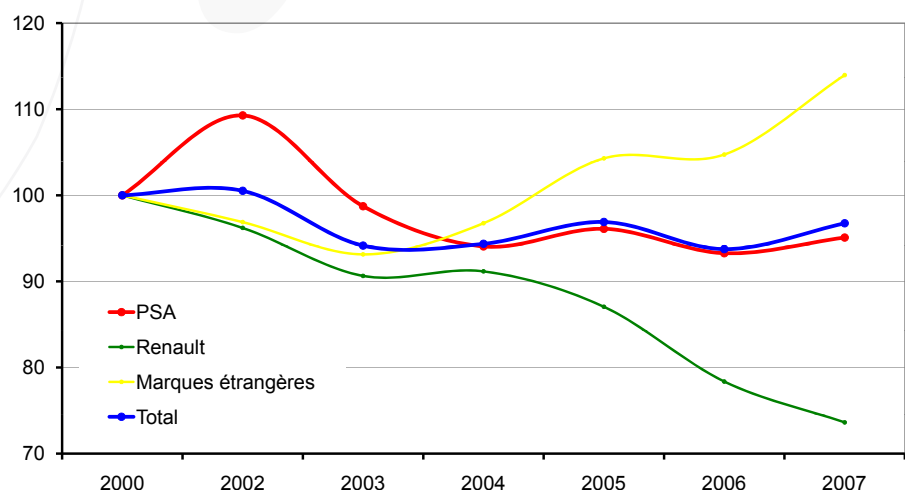
La qualité de fabrication des véhicules s'est nettement améliorée ces dernières années, d'où :

- un allongement de la durée de vie des automobiles. L'âge moyen du parc est passé de moins de six ans

en 1985 à plus de huit ans en 2007 ;

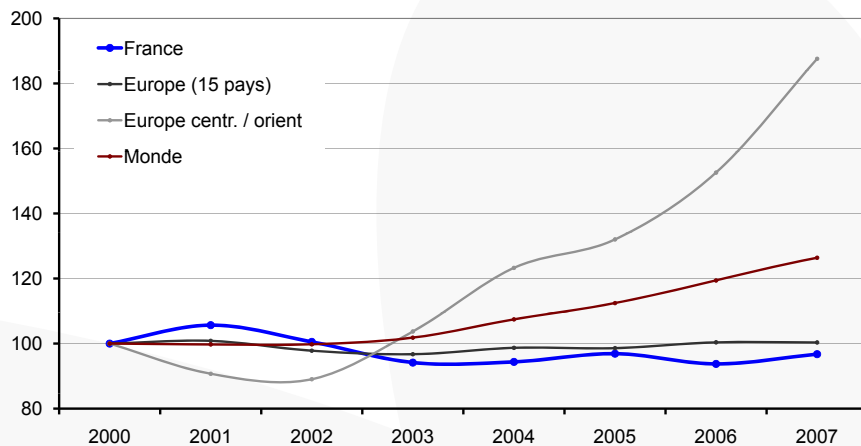
- une durée de détention plus longue des véhicules qui était d'un peu moins de 4 ans en 1985 et de presque 5 ans en 2007 ;
- une stabilité du nombre moyen de kilomètres parcourus chaque année.

Graphique n° 1 : Evolution en base 100 du nombre d'immatriculations de voitures neuves en France 2000-2007



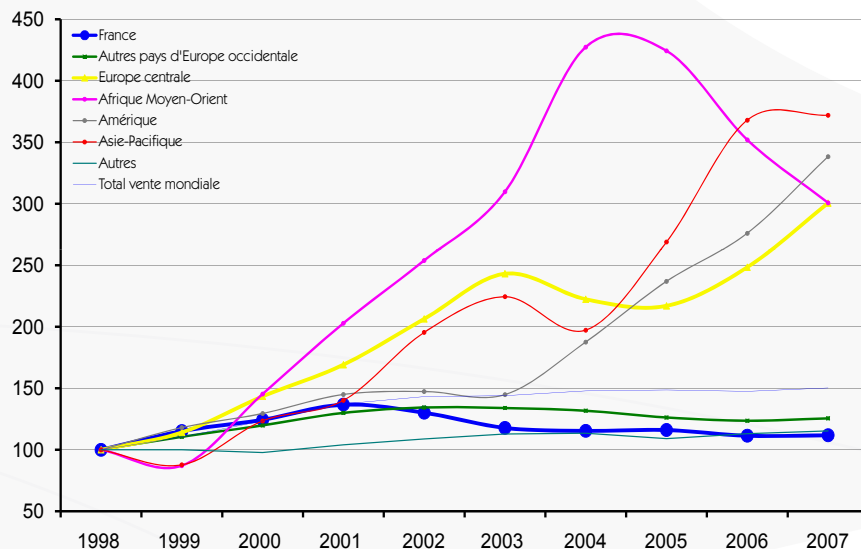
Source des données : Comité des Constructeurs Français d'Automobiles

Graphique n°2 : Evolution en base 100 du nombre d'immatriculations dans le monde (2000-2007)



Source des données : Comité des Constructeurs Français d'Automobiles

Graphique n°3 : Evolution en base 100 du nombre de ventes effectuées par PSA dans le monde (2000-2007)



Source des données : Comité des Constructeurs Français d'Automobiles

Sur la période 2000 / 2007, le nombre d'immatriculations de voitures neuves reste relativement stable en France (3,2%) et en Europe occidentale (+0,3%). Le marché a atteint sa « maturité ». Les possibilités de croissance sont donc limitées.

1.2. ... alors que le marché mondial est porteur

Toutefois, sur la même période, la progression a été forte en Europe orientale (+87,6%) et dans le monde (+26,4%). Les marges de progrès restent importantes dans les pays émergents où le taux de motorisation des ménages est encore faible, ce qui soutient l'activité de l'entreprise.

Cette dynamique n'est pas neutre. Pour optimiser les coûts production, les constructeurs installent les usines terminales à proximité des principaux marchés.

Les ventes de voitures réalisées par PSA ont progressé de 60% en 10 ans. Cette croissance s'explique surtout par la forte augmentation des ventes réalisées dans les pays d'Europe orientale (+200%), en Afrique et au Moyen-Orient (+200%) et en Amérique (+238 %) et dans la zone Asie / Pacifique (+275%).

C'est pourquoi il est nécessaire d'analyser le positionnement du groupe PSA à l'échelle mondiale.



C-6 - Source : Ouest France

2. PSA, un groupe de taille mondiale

La mondialisation de ses marchés a conduit PSA à implanter des sites de production sur quatre continents.

2.1. Des implantations diverses selon la nature de la production

6 usines terminales sur 15 se localisent en France, dans les régions Bretagne, Nord-Pas-de-Calais, Ile-de-France, Alsace et Franche-Comté. La plupart de ces sites a été créée avant 1970.

Il existe 6 autres sites en Europe, localisés dans 5 pays différents : Espagne, Portugal, Italie, République Tchèque, Slovaquie. Les sites espagnols et portugais ont été créés dans les années 1960-1970. Les implantations en Europe de l'Est sont plus récentes et datent des années 2000.

Mise à part l'usine de Buenos Aires (1963), les usines terminales situées hors d'Europe sont elles aussi des créations récentes (1990-2000).

Ces implantations hors de France s'expliquent notamment par la volonté du groupe de développer des sites de production au plus près des marchés.

L'implantation des usines de mécanique et de bruts répond à une autre logique. Sur les 15 usines de ce type, 12 sont installées en France, principalement dans le Nord et l'Est du pays ainsi qu'en région parisienne et à proximité des usines terminales.

2.2. Une répartition en 50/50 de la production

Les six usines terminales françaises de PSA produisent quasiment 50% des 3 486 193 véhicules du groupe. L'usine terminale de Mulhouse a fabriqué environ 18% des véhicules fran-

Définitions

Les usines qualifiées de « terminales » assurent les phases finales de fabrication des véhicules (emboutissage, ferrage, peinture et montage). A la sortie du montage, les voitures sont directement mises à la disposition des marques.

Les usines dites « mécanique et bruts » fournissent aux autres usi-

nes du groupe les pièces mécaniques (moteurs, boîtes de vitesses et liaisons au sol) et les « bruts » (fonderie fonte, fonderie sous pression, forge et outillage).

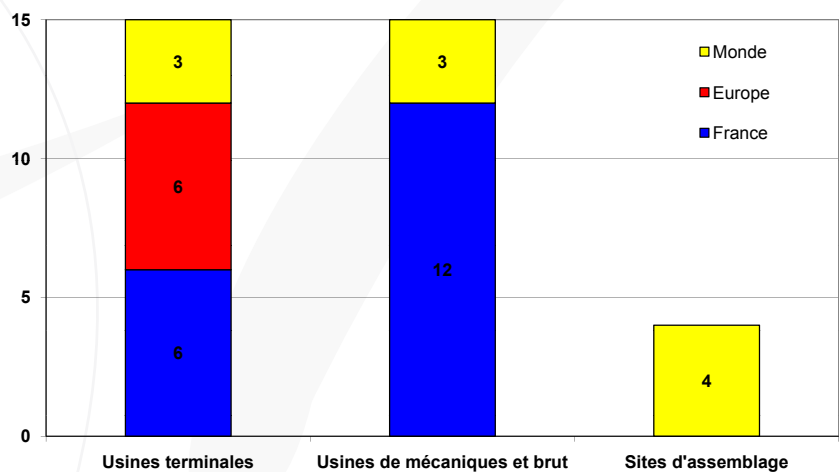
Les sites d'assemblage fabriquent, sous licence, les véhicules qui leur sont livrés en pièces détachées.

çais en 2007. Cela représente 8% des véhicules produits dans le monde.

En 2007, les usines européennes ont

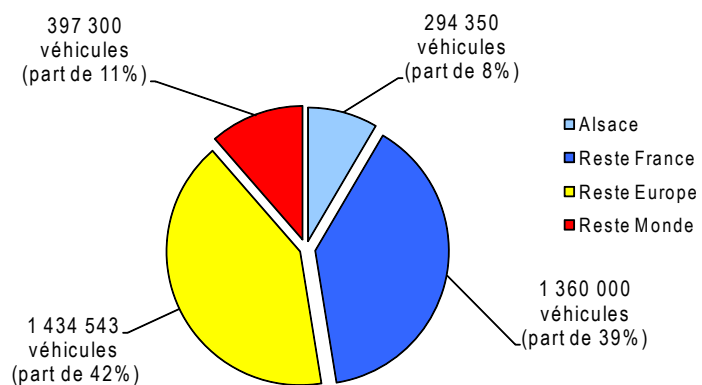
fabriqué 90% des 3,4 millions de véhicules qui ont été produits par le constructeur.

Graphique n°4 : Nombre d'usines PSA par grands territoires géographiques en 2007



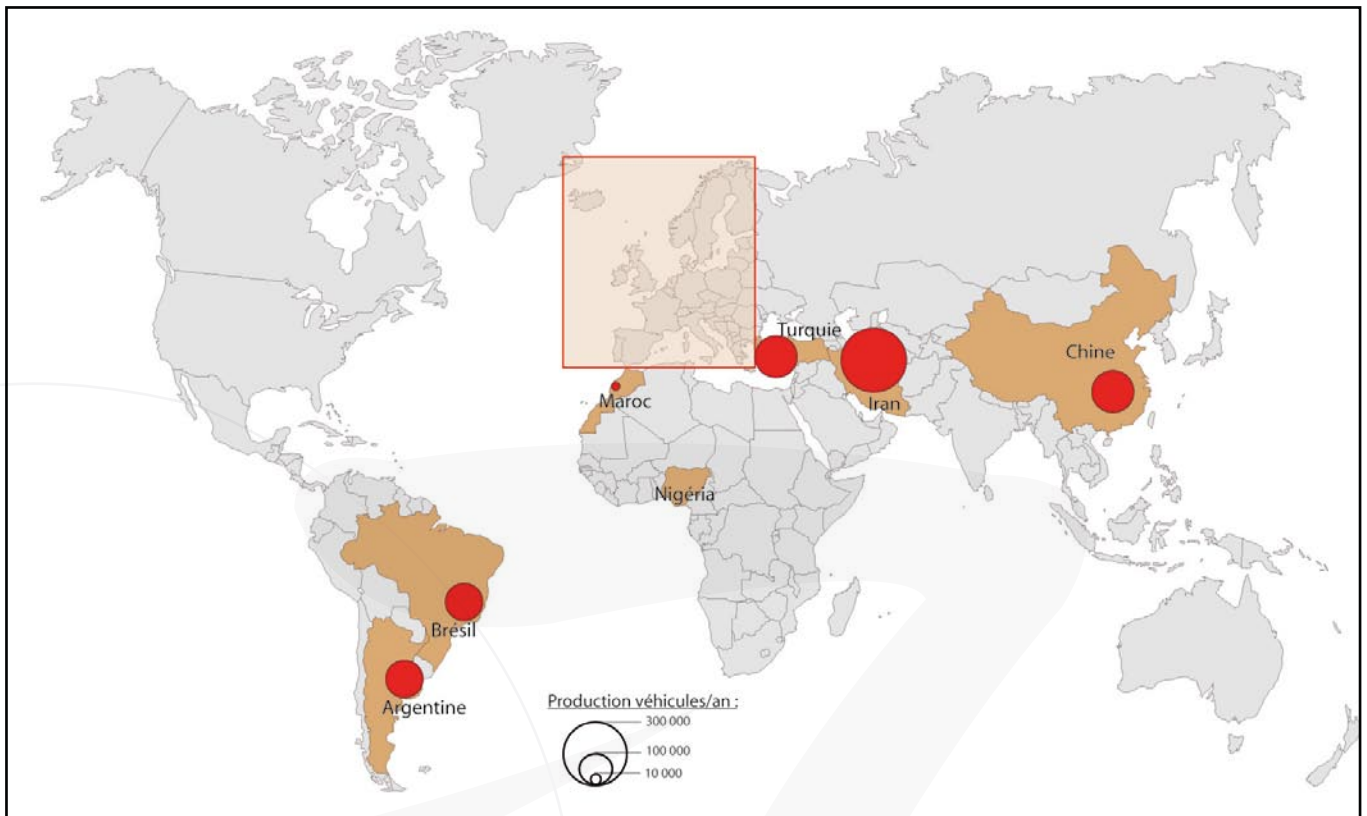
Source des données : site web PSA

Graphique n°5 : Nombre de véhicules / an fabriqués par le groupe PSA en 2007



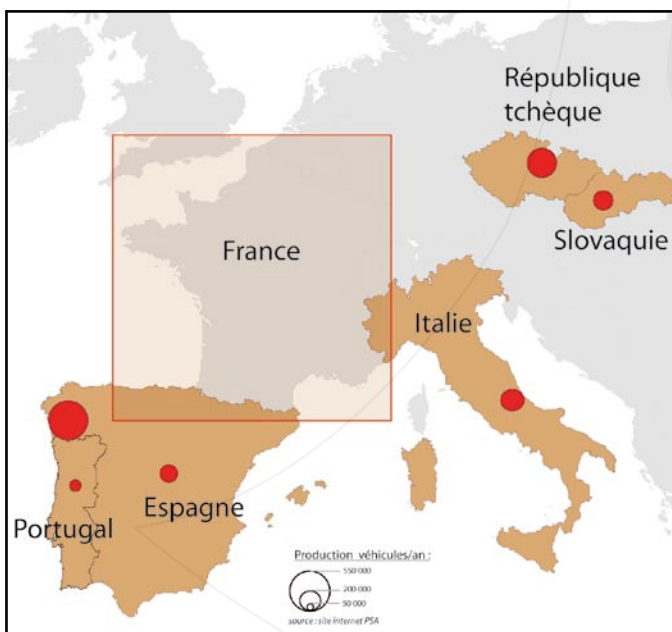
Source des données : site web PSA

Carte n°4 : Production des usines terminales de PSA à l'échelle mondiale en nombre de véhicules / an en 2007, hors Europe



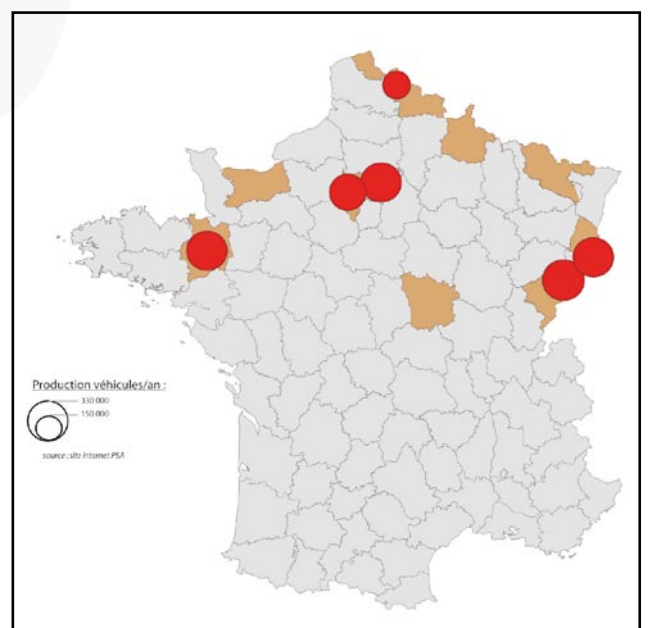
Source des données : site web PSA, réalisation : AURM

Carte n°5 : Production des usines terminales de PSA à l'échelle de l'Europe en nombre de véhicules / an en 2007, hors France



Source des données : site web PSA, réalisation : AURM

Carte n°6 : Production des usines terminales de PSA en France en nombre de véhicules / an en 2007



Source des données : site web PSA, réalisation : AURM



Stockage 206
(source : Reuters)

3. La place de Mulhouse dans le groupe PSA

En 2007, PSA compte 134 100 salariés dans le monde contre 120 600 en 1998. Cette croissance des effectifs concerne « le reste du monde » (+15 000) tandis que les effectifs français ont baissé de 1 500 personnes.

80% de ces emplois concernent les usines terminales. Les 20% restant se situent dans les usines de mécanique et bruts.

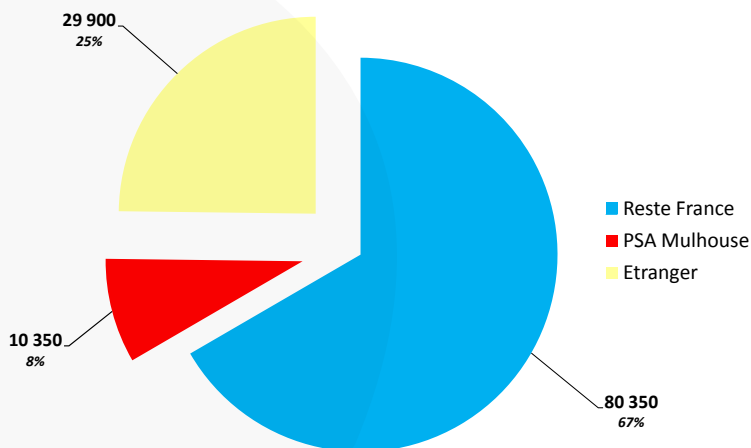
Le site de Mulhouse, sur la période de 1998 à 2007, a réduit ses effectifs de 848 emplois.

Photo ci-dessous : vue PSA Mulhouse.



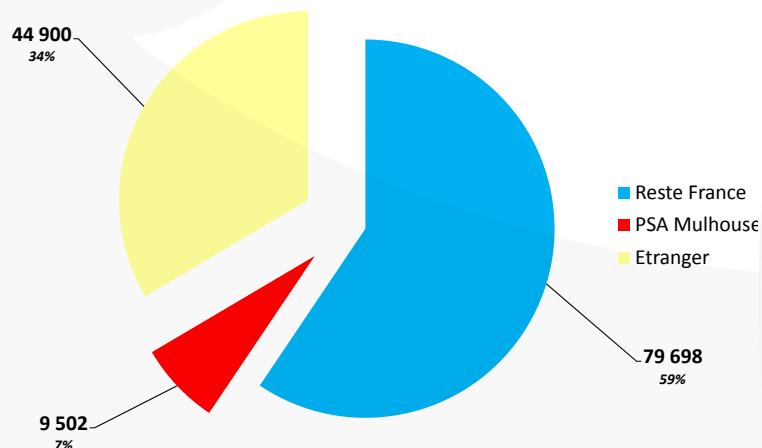
Source : AURM

Graphique n°6 : Répartition des effectifs salariés dans le groupe PSA Mulhouse / France / reste du monde en 1998



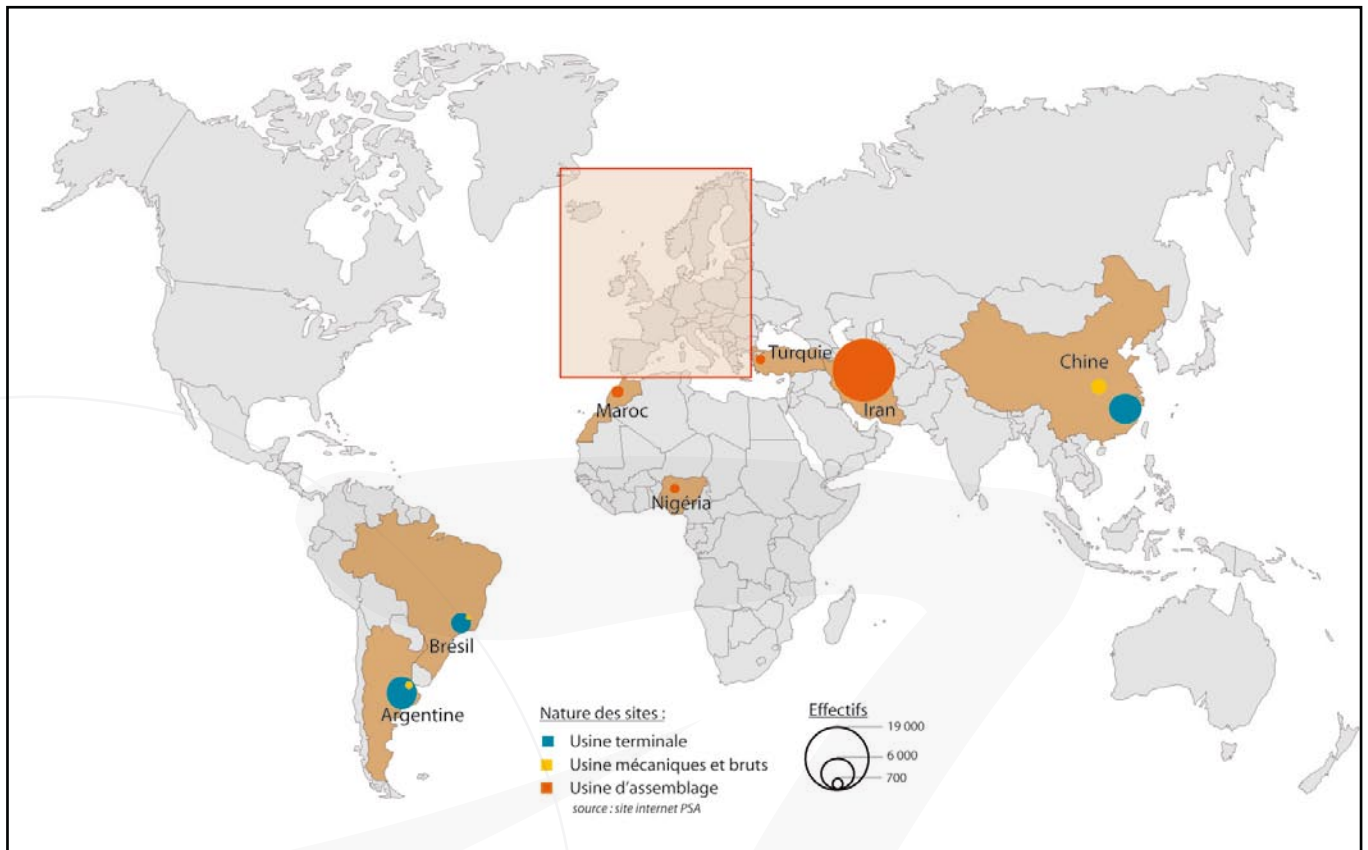
Source des données : PSA Mulhouse, Comité des Constructeurs Français d'Automobiles

Graphique n°7 : Répartition des effectifs salariés dans le groupe PSA Mulhouse / France / reste du monde en 2007



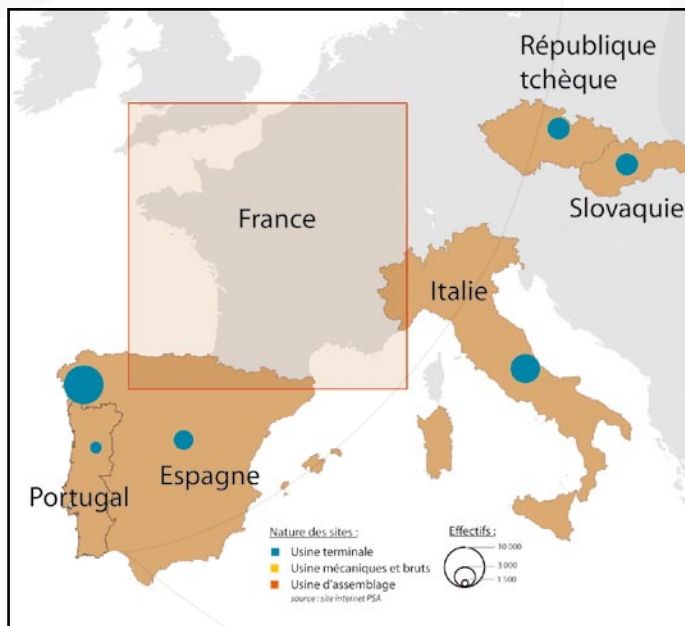
Source des données : PSA Mulhouse, Comité des Constructeurs Français d'Automobiles

Carte n°7 : Effectifs salariés par site à l'échelle mondiale en 2007, hors Europe



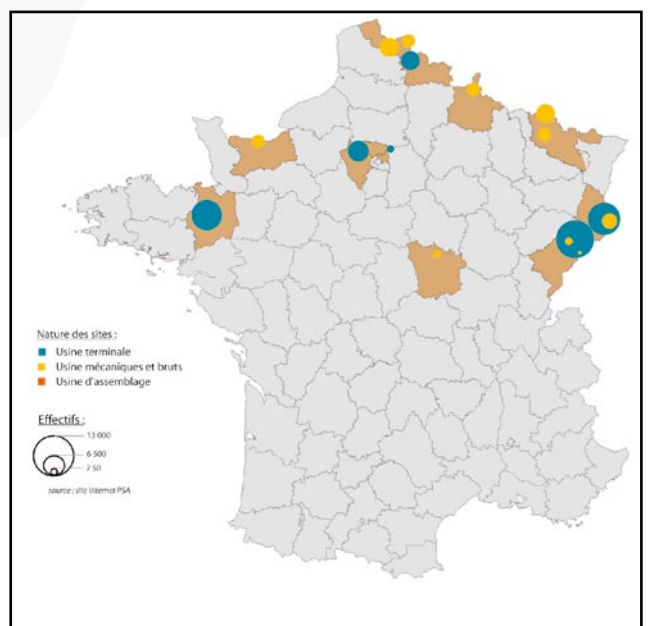
Source des données : site web PSA, réalisation : AURM

Carte n°8 : Effectifs salariés par site à l'échelle européenne (hors France)



Source des données : site web PSA, réalisation : AURM

Carte n°9 : Effectifs salariés par site en France



Source des données : site web PSA, réalisation : AURM

Le site mulhousien a été créé en 1962. A cette époque, les activités principales étaient la mécanique et la métallurgie. De 1972 à 1998, le site a produit des véhicules de petite taille : 104, 205, 106, et 206. En 2001, on y a lancé la fabrication de la 307, premier véhicule de la gamme moyenne. L'année 2004 a été marquée par l'assemblage de la première Citroën à Mulhouse : la C4. Le cap des 10 millions de voitures produites a été franchi en 2008.

Le site PSA de Mulhouse est singulier. En effet, sont regroupées sur le même site :

- une usine terminale assemblant les modèles de 206, 308 et de C4 ;
- une usine de mécanique et de bruts représentant 28% des effectifs du site de Mulhouse.

3.1. Une organisation de la production en plate-forme

En 2008, PSA Mulhouse produit des véhicules des marques Peugeot et Citroën : la 308, la 206 et la C4 de la plate-forme 2. Le potentiel de production est de 400 000 véhicules / an. Il s'agit du quatrième site industriel français par ses effectifs.

L'usine terminale se compose de 4 unités de production :

- **l'emboutissage** : 740 tonnes d'acier sont utilisées chaque jour ;
- **le ferrage** : 1 200 robots assemblent des éléments métalliques afin d'obtenir une caisse ;
- **la peinture** ;
- **le montage** : sur 2 lignes de montage de 1,3 km chacune, les éléments sont progressivement assemblés sur la caisse pour obtenir le véhicule livré au client.

Organisation de la production en plate-forme

Source : site web PSA

« La croissance de PSA Peugeot Citroën s'appuie sur sa capacité à mettre sur le marché le plus rapidement possible des véhicules différents et innovants pour répondre aux attentes très diverses des clients. Cette augmentation de l'offre de véhicules de Peugeot et de Citroën s'appuie sur la politique de plates-formes, au cœur même de la conception et de l'industrialisation des véhicules.

Initiée par le Groupe en 1998, la politique de plates-formes favorise la diversité des modèles, les lancements accélérés, et permet également d'optimiser l'utilisation des capacités de production.

Une plate-forme est une base commune à plusieurs véhicules des marques Peugeot et Citroën. Elle est composée du soubassement, du groupe motopropulseur, de la transmission, des liaisons au sol, ... et doit représenter un minimum de 60% du prix de revient d'un véhicule.

A partir d'une même base véhicule, le Groupe est ainsi en mesure de développer des silhouettes très différentes: une berline, un break, un monospace, un cabriolet ou un coupé.

La politique des plates-formes permet également de diminuer les coûts, les temps d'assemblage et d'améliorer la souplesse d'utilisation des moyens industriels en fonction des évolutions commerciales. En 2006, le taux d'utilisation des capacités de montage des usines du Groupe en Europe de l'Ouest s'est élevé à 92% selon l'indice Harbour, et le temps moyen d'assemblage par véhicule s'est abaissé, de 22% ces dernières années. A terme, chaque usine d'assemblage européenne sera spécialisée sur une plate-forme. »

3.2. Une usine de mécanique et bruts aux multiples compétences

L'usine terminale jouxte une usine de mécanique et bruts qui possède les compétences suivantes :

- **Mécanique** : le site est spécialisé dans les liaisons au sol. Il regroupe 4 types d'activités : usinage, montage, ferrage et protection des pièces.
- **Forge** : elle produit 65% des pièces forgées en acier (250 références) utilisées dans le groupe. Elle consomme 400 tonnes d'acier par jour. C'est la plus grande forge du groupe PSA.
- **Fonderie d'aluminium** : elle fournit environ 45% des besoins de PSA. Plus de 100 tonnes d'aluminium liquide à 730 °C sont livrées chaque jour à la fonderie.
- **Outillages** : réalisation d'outils de forge, de fonderie sous pression, de fonderie par gravité, d'emboutissage et de mécanique diverse.

Le département outillage conçoit et fabrique des outils spécifiques pour le site mulhousien et des clients extérieurs.

Usine mécanique et bruts PSA Mulhouse



Source : PSA

La production d'équipements mécaniques forgés est un savoir-faire remarquable pour Mulhouse. En effet, le forgeage est un procédé de mise en forme mécanique des métaux malléables qui a l'avantage d'améliorer les propriétés mécaniques du métal. Il en résulte un gain de poids et de longévité.

Le forgeage est une activité peu répandue qui nécessite un savoir faire et un équipement spécifiques.

PSA a passé des accords avec d'autres fabricants d'automobiles (BMW, Ford etc.) pour les fournir en pièces forgées.

Monsieur Dupeyron, responsable de la communication précise :

« Les sites de Mulhouse et de Sochaux sont spécialisés sur les véhicules de la plate-forme 2 avec quelques particularités :

- PSA Mulhouse continue à produire des 206, véhicule de la plate-forme 1 mais qui était fabriqué à Mulhouse, avant la mise en place des plate-formes.
- PSA Sochaux assemble les 607, véhicules de la plate-forme 3, dont le transfert sur le site de Rennes est prévu en 2009, ainsi que la 308, tout comme le site de Mulhouse. Sochaux a l'exclusivité des 308 SW et CC version 5 portes.

La 207 est un véhicule de la plate-forme n°1. C'est pourquoi elle n'est pas produite sur le site de Mulhouse. La 207 n'a pas remplacé la 206. La 206 et la 207 sont deux modèles complémentaires. Ainsi la 206 continue à être produite car la demande est toujours là. »

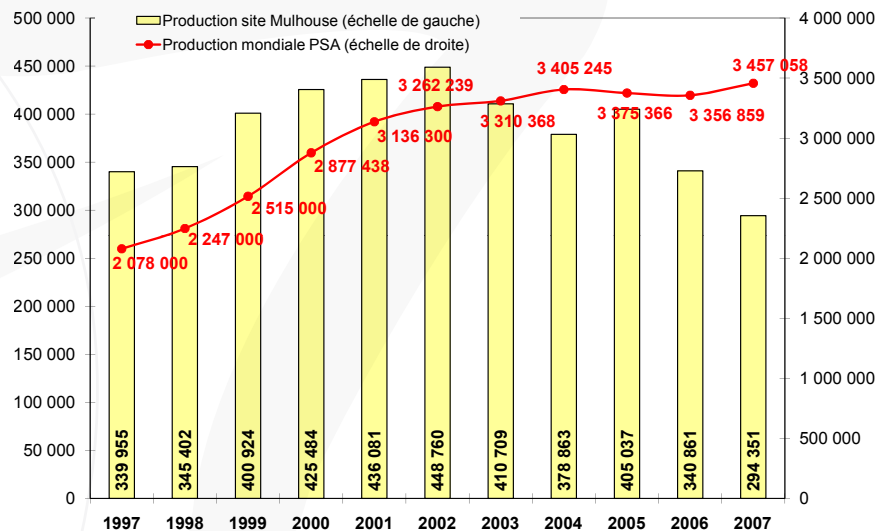
3.3. La production du site de Mulhouse

De 1997 à 2002, la production de l'usine de Mulhouse suit l'évolution de la production du groupe.

A partir de 2003 cependant, la part de la production mulhousienne ne représente plus que 8,5% de la production totale du groupe contre 13,8% en 2002. Cette situation semble

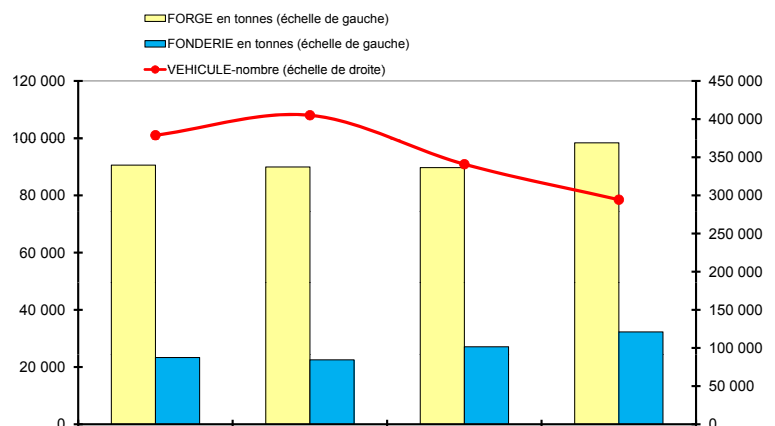
découler du succès de la 206 qui a « boosté » la production mulhousienne au début de l'an 2000. En 2007, la production du site est à son plus bas niveau depuis 10 ans. La production d'un nouveau modèle, la «206 Plus», pourrait cependant relancer l'activité de PSA Mulhouse. Ces dernières années, le site exporte 85% de sa production dans 150 pays.

Graphique n°8 : Evolution de la production de véhicules du site de Mulhouse par rapport à la production du groupe PSA (1997-2007)



Source des données : PSA Mulhouse

Graphique n°9 : Evolution comparée de la production de la forge, de la fonderie et de l'usine terminale (2004-2007)



Source des données : PSA Mulhouse

L'activité locale est soutenue par la forge et la fonderie.

La dynamique de production de l'usine mécanique et bruts ne suit pas celle de la production de véhicules. Sur la période 2004-2007, on constate une augmentation de 8,6% des pièces forgées et de 38,4% des coulées par la fonderie. Dans le même temps, la production des véhicules a diminué de 21%.

Madame BRAILLON, Responsable gestion et développement des ressources humaines indique :

« Le niveau d'activité de l'usine de mécanique et bruts n'est pas forcément identique à celui de l'usine terminale PSA de Mulhouse car elle travaille avec d'autres constructeurs automobiles et avec d'autres usines terminales du groupe. L'activité de l'usine mécanique et bruts ne dépend pas directement du nombre de voitures assemblées à Mulhouse. »

Le ralentissement global de l'activité a trouvé une première traduction au plan des effectifs du site puisque les postes occupés par les intérimaires n'ont pas été renouvelés.

Mais, au-delà de la conjoncture, les effectifs du site de Mulhouse sont à la baisse depuis plusieurs années.

chaîne de montage PSA



Source : PSA

3.4. L'évolution des effectifs de PSA Mulhouse

L'effectif de la firme augmente sur la période 1998-2007, mais de manière inégale suivant les secteurs géographiques.

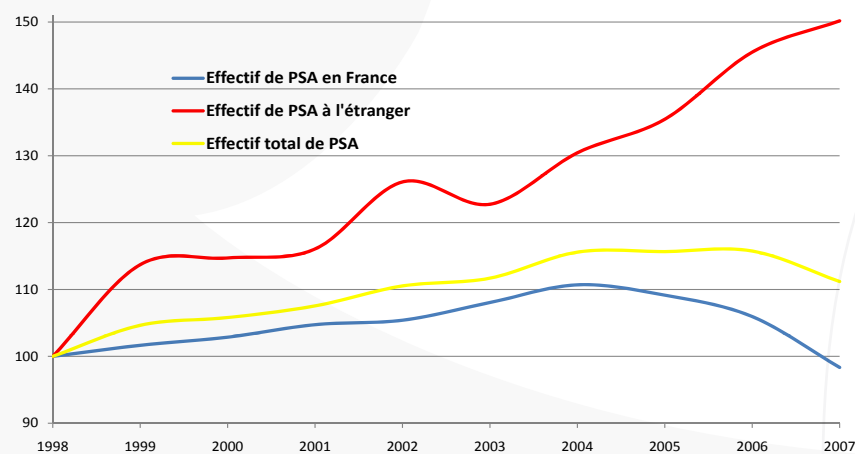
La croissance des effectifs à l'étranger est forte ce qui s'explique par la création d'usines terminales en Slovaquie, en Tchéquie et en Chine.

En France, le nombre de salariés, quoi-

que variable d'une année à l'autre, reste relativement stable sur la période.

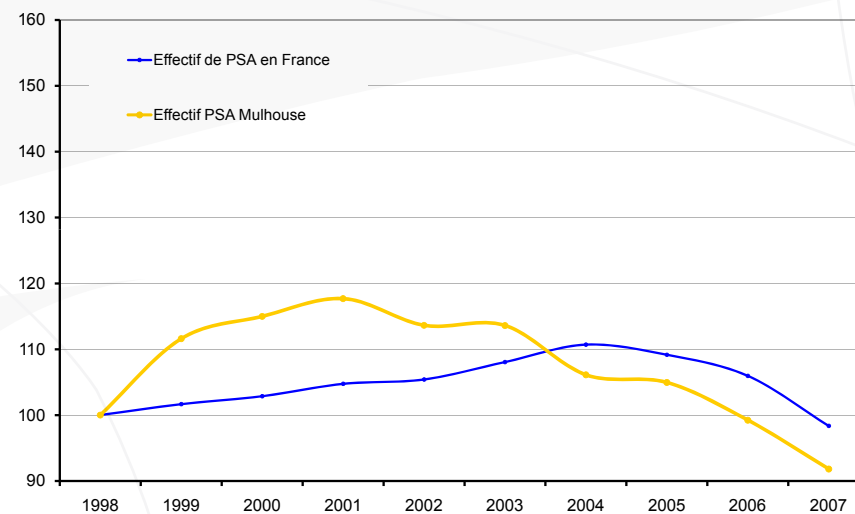
L'évolution des effectifs de PSA Mulhouse a connu deux phases : augmentation entre 1998 et 2001, puis la tendance s'est inversée. Globalement, les effectifs mulhousiens ont baissé de 8,2% entre 1998 et 2007 alors qu'ils se repliaient de 1,7% en France.

Graphique n°10 : Evolution des effectifs de PSA en France et à l'étranger (1998-2007 ; base 100=1998)



Source des données : Comité des Constructeurs Français d'Automobiles / PSA Mulhouse

Graphique n°11 : Evolution des effectifs de PSA en France et à Mulhouse (1998-2007 ; base 100 = 1998)



Source des données : Comité des Constructeurs Français d'Automobiles / PSA Mulhouse

La situation de l'emploi connaît la même dynamique d'évolution que la production de véhicules.

L'intérim est concerné de façon exacerbée avec un profil en dents de scie. Dès que la production dépasse 300 000 véhicules par an, PSA a recours à l'intérim.

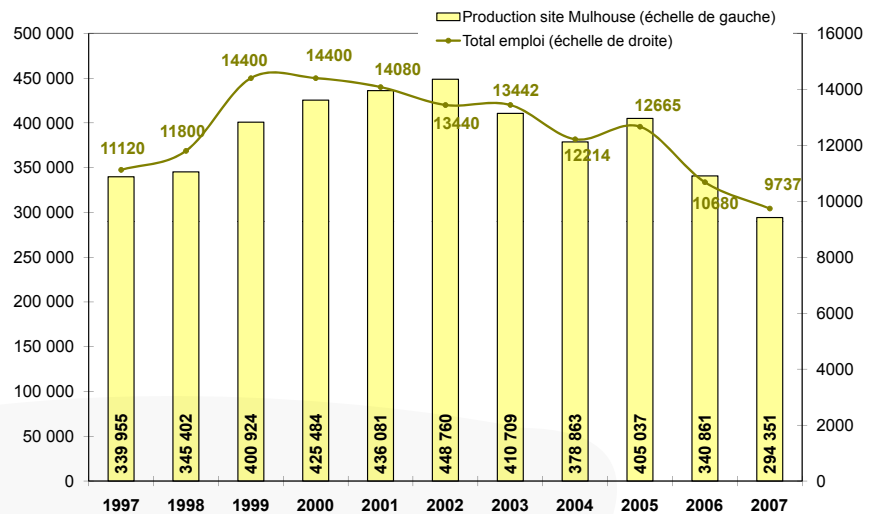
On peut en déduire que l'effectif normal de l'usine est calibré pour une production de 300 000 véhicules par an. Tout repli de la production en deçà de ce seuil conduit à une réduction des effectifs pour maintenir la compétitivité.

Les évolutions qui viennent d'être décrites doivent toutefois être nuancées. En effet, comme dans l'ensemble de l'industrie, l'automobile tend à externaliser de nombreux postes de travail.

L'emploi dans l'industrie automobile tend à se replier, mais les effectifs progressent vite dans certaines filiales ou chez certains fournisseurs. En ce qui concerne PSA, citons pour exemples :

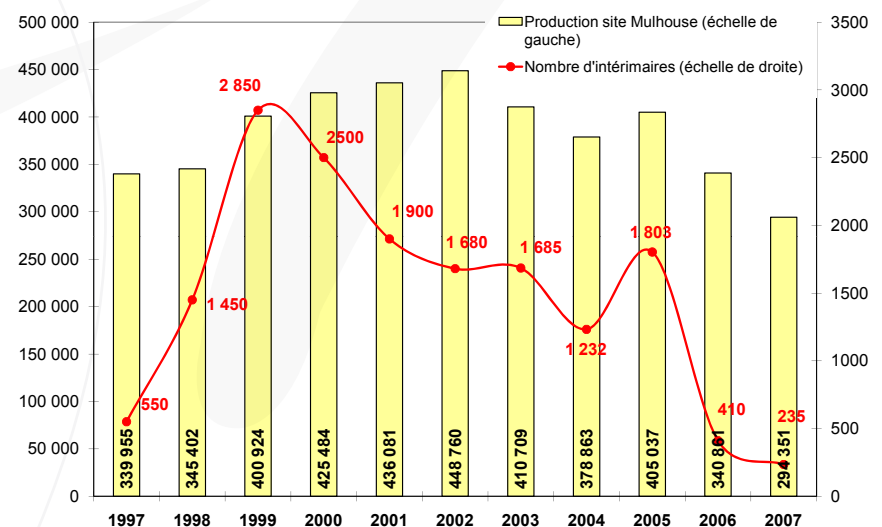
- l'équipementier Faurécia, filiale détenue à 70% par le groupe, est passé de 27 000 employés en 1997 à près de 60 000 employés en 2007 ;
- le logisticien Gefco est passé sur la même période de 5 000 à 10 000 salariés.

Graphique n°12 : Evolution de la production du site de Mulhouse et du nombre total de salariés, y compris les intérimaires (1997-2007)



Source des données : PSA Mulhouse

Graphique n°13 : Evolution de la production du site de Mulhouse par rapport au nombre d'intérimaires (1997-2007)



Source des données : PSA Mulhouse

Tableau n°1 : Evolution des effectifs salariés PSA Mulhouse 1997-2007

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Evol. 2000-2007
Effectif salarié	10 570	10 350	11 550	11 900	12 180	11 760	11 757	10 982	10 862	10 270	9 502	-10,1%
Nombre d'intérimaires	550	1 450	2 850	2 500	1 900	1 680	1 685	1 232	1 803	410	235	-57,3%
Total emploi	11 120	11 800	14 400	14 400	14 080	13 440	13 442	12 214	12 665	10 680	9 737	-12,4%
Part intérimaire	4,9%	12,3%	19,8%	17,4%	13,5%	12,5%	12,5%	10,1%	14,2%	3,8%	2,4%	-

Source des données : PSA Mulhouse

4. L'industrie automobile dans la région mulhousienne

Après avoir mesuré l'importance du groupe et plus particulièrement du site de Mulhouse, il convient de bien comprendre les relations entre PSA et ses fournisseurs.

4.1. PSA Mulhouse et ses fournisseurs

Comme évoqué précédemment, les unités de mécanique et bruts fournissent les usines terminales du groupe et également d'autres donneurs d'ordre externes au groupe.

En ce qui concerne le site de Mulhouse, il existe trois débouchés possibles :

- Usine terminale de Mulhouse ;
- Autres usines terminales du groupe ;
- Autres constructeurs.

Cependant, PSA doit également s'approvisionner auprès d'un grand nombre de fournisseurs extérieurs. Les relations entre ces fournisseurs et le constructeur vont maintenant être détaillées.

Le principe premier est celui de la standardisation de la production.

Le groupe standardise les éléments composant ses véhicules pour réaliser des économies d'échelle. D'où :

- moins de pièces par modèles ;

- des pièces communes à plusieurs modèles, hors éléments de carrosserie, qui donnent leur spécificité au modèle.

C'est la déclinaison de la politique de production des voitures en plate-forme (cf. premier chapitre). Cette pratique permet de réaliser des gains en termes de conception et de productivité.

Cela permet également de massifier la production des fournisseurs, donc de mieux négocier les coûts de production et les coûts de conception des éléments. Les approvisionnements sont donc facilités car il y a moins de pièces par modèle.

Le schéma de principe ci-dessous montre que les pièces « back office » peuvent se retrouver sur des modèles différents, contrairement aux pièces de carrosserie. Par exemple, on retrouvera le même modèle d'essuie-glace ou de réservoir d'essence sur plusieurs modèles.

Schéma n° 1 : Trois débouchés possibles pour l'usine de mécanique et bruts

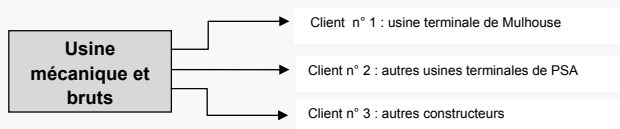


Schéma n° 2 : Relations entre les usines de mécanique et bruts et l'usine terminale

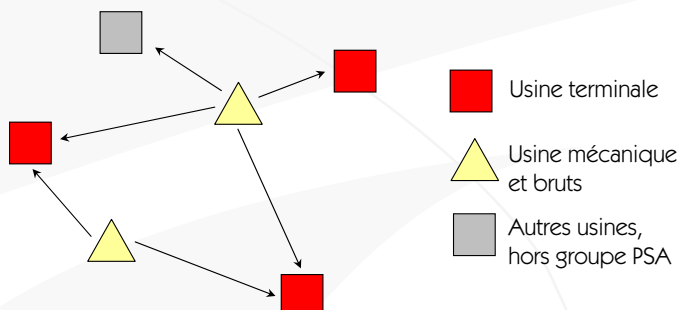
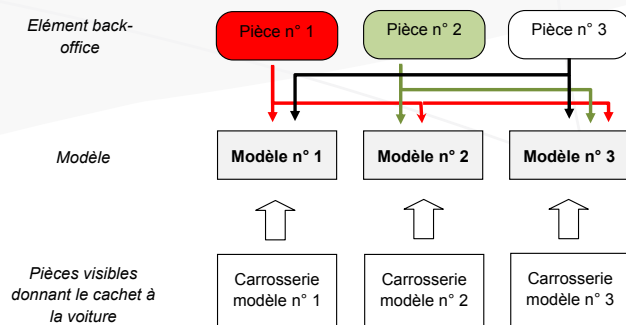


Schéma n° 3 : Principes de la standardisation de la production



Le second principe consiste à sélectionner soigneusement les fournisseurs et à les « accompagner ».

PSA travaille avec des fournisseurs qui répondent à des cahiers des charges précis, rédigés par les « équipes projets » concevant les véhicules. Ensuite, la direction des achats consulte des entreprises et désigne le fournisseur répondant au mieux aux exigences techniques et de prix, en lien avec l'équipe projet.

Pour répondre aux marchés, il faut faire partie du panel d'entreprises consultées. Il faut pour cela répondre à certains critères de qualité, de références, de rapidité, etc. Ce dernier critère est d'autant plus important que l'organisation de la production est en flux tendu.

A l'échelle locale, le constructeur dialogue constamment avec ses fournisseurs pour les aider dans leurs démarches d'optimisation, d'organisation, de qualité. Du personnel est dédié à cette fonction au sein du groupe. Celui-ci a un regard sur les fournisseurs de rang 1 mais pas sur les sous-traitants de rang n. Ces derniers doivent répondre aux exigences des fournisseurs de rang 1.

Définition d'équipementier :

Un équipementier, dans le domaine de l'automobile, de l'aéronautique ou de la construction ferroviaire, est une firme industrielle fabriquant des équipements.

Définition d'ensemblier :

Il s'agit d'une entreprise qui met en place l'outil de production. Les assembleurs interviennent en amont du lancement de la production.

Les relations sont d'autant plus denses que le fournisseur est un assembleur. En raison du caractère stratégique de leur mission, le groupe assure non seulement le suivi du travail réalisé avec l'entreprise avec laquelle il a contracté un marché, mais aussi avec ses fournisseurs.

On peut citer l'exemple de Tourtelier qui installe des convoyeurs, dispositifs permettant de déplacer des pièces. Tourtelier assure la conception et la fabrication des éléments mécaniques et sous-traite la partie électricité et la partie commande à Clemessy qui dispose des compétences et des habilitations nécessaires pour l'étude et la réalisation de ce dispositif. Clemessy

se positionne principalement sur la fourniture en énergie des équipements sur la chaîne : pose de coffrets électriques, câblage et montage de l'ensemble de la partie opérative.

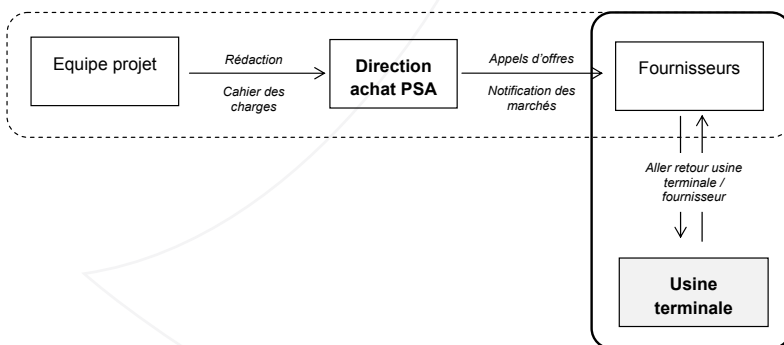
On retiendra que les activités de ces assembleurs font appel à un très haut niveau de qualification et sont à forte valeur ajoutée. Par ailleurs, la nature des relations entre PSA et certains de ses fournisseurs induit le besoin d'une certaine proximité. Toutefois, les relations entre PSA et ses fournisseurs ne sont ni figées ni exclusives. La volonté du groupe de diversifier ses approvisionnements et le projet d'installation de Johnson's control sur le Rheinpark à Neuenburg (Allemagne) peuvent être perçus comme une menace par un équipementier comme Faurecia Sielest. La tendance semble être à l'autonomisation du groupe vis-à-vis de ses fournisseurs. Ils doivent conquérir de leur côté de nouveaux marchés et davantage investir en recherche et développement, ce qui peut aussi être un gage d'indépendance.

Damien ROLLINGER, Délégué Commercial Groupe, Clemessy :

« A Mulhouse, le siège régional de Clemessy compte 300 salariés. La part de l'activité pour la filière automobile est d'environ 15-20%. Notre charge de travail a été particulièrement importante avec l'aménagement de la nouvelle Unité de Peinture de Mulhouse (UPM) à Mulhouse dans les années 2000-2002 ainsi que lors de la mise en place de la chaîne de montage de la C4.

Pour nous rapprocher des nouveaux sites de production, Clemessy a créé des filiales en Europe de l'Est. Dans chacune de ces filiales, une dizaine d'employés de Clemessy est détachée, qui recrute et forme un personnel local ».

Schéma n°4 : Démarche de passation des marchés



Carte n°10 : Localisation des établissements de l'industrie automobile

4.2. Le poids de l'industrie automobile dans la région mulhousienne

L'objectif de l'analyse qui va suivre est d'avoir une connaissance étendue du secteur d'activité de l'automobile notamment à travers les établissements implantés sur le Pays de la région mulhousienne et le nombre de salariés de ces établissements.

Dans un secteur en profonde mutation et confronté qui plus est à un contexte économique difficile, il est important de connaître la filière automobile et de mesurer le degré de dépendance du territoire vis-à-vis de ces activités, mesuré notamment en termes d'emploi.

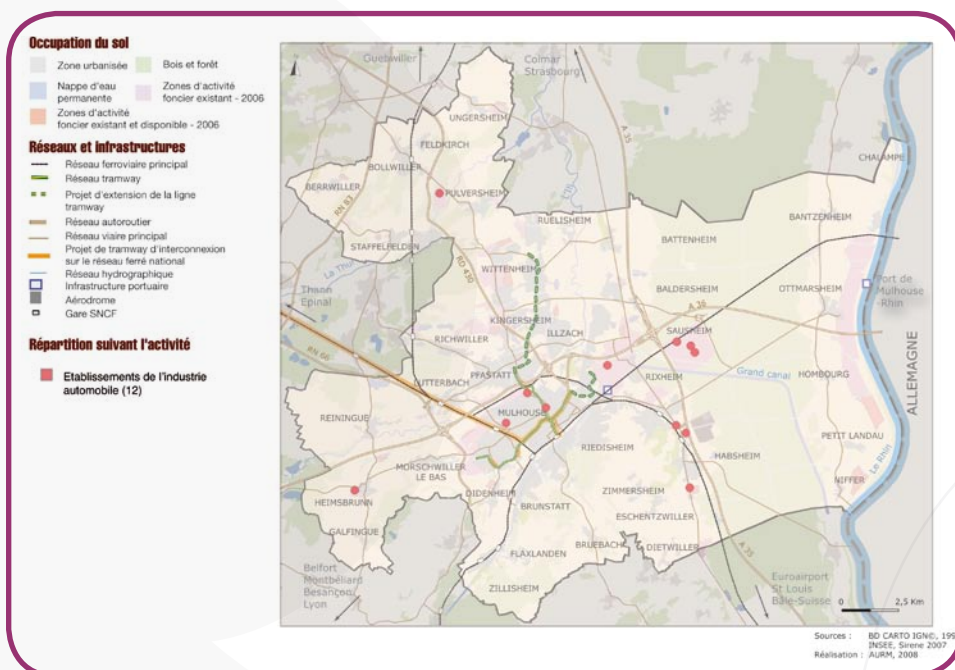
Poids de l'industrie automobile dans le tissu économique local

Les établissements de l'industrie automobile sont situés le long des axes autoroutiers et ferroviaires. Ils se sont quasiment tous implantés dans des zones d'activités telles que la zone d'activités « Ile Napoléon » de Sausheim, les zones d'activités de Mulhouse (le Parc des Collines, la ZA Eichweg, le Village Artisanal Drouot), l'aire d'activités de la Thur à Pulversheim, ...

50% des établissements de l'industrie automobile du Sud Alsace sont localisés dans le Pays de la région mulhousienne. Mis à part PSA et Sielest, il s'agit majoritairement de petits établissements : 67% sont des établissements de moins de 20 salariés.

Les établissements de construction de véhicules automobiles se concentrent essentiellement sur le Pays (PSA à Sausheim et Rixheim et l'établissement Gérard Dillmann à Rixheim).

Au niveau de la fabrication de carrosseries et remorques, trois établissements sont recensés sur le territoire : Gemat Carrosserie Industrielle à Illzach, Sarl Europe Carrosserie à Mulhouse et SD Services à Habsheim. Ce sont des établissements de moins de 20 salariés : seul Hymer France à Cernay comptait 236 salariés à fin 2007 (source : CCI).



Source : INSEE, SIRENE 2007

Tableau n°2 : Poids de l'industrie automobile

		Pays de la région mulhousienne	Sud Alsace	Part du Pays dans le Sud Alsace
9910Z	Construction de véhicules automobiles	3	4	75%
9920Z	Fabrication de carrosseries et remorques	3	9	33%
9931Z	Fabrication d'équipements électriques et électroniques automobiles	1	2	50%
9932Z	Fabrication d'autres équipements automobiles	5	9	56%
Total établissements de l'industrie automobile		12	24	50%
Part des établissements de l'industrie automobile dans le tissu économique		0,08%	0,08%	46,9%

Sud Alsace = Arrondissements d'Altkirch, de Guebwiller, de Mulhouse et de Thann

Source : SIRENE 2007

Pour la fabrication d'équipements électriques et électroniques automobiles, deux établissements sont implantés sur le Sud Alsace. Il s'agit de Spheros Climatechnics France Sas à Heimsbrunn (100 salariés - source : CCI 2007) et Auto-Cable Sarl à Masevaux (300 salariés - source : CCI 2007). 56% des établissements de fabrication d'autres équipements automobiles sont installés sur le Pays de la région mulhousienne.

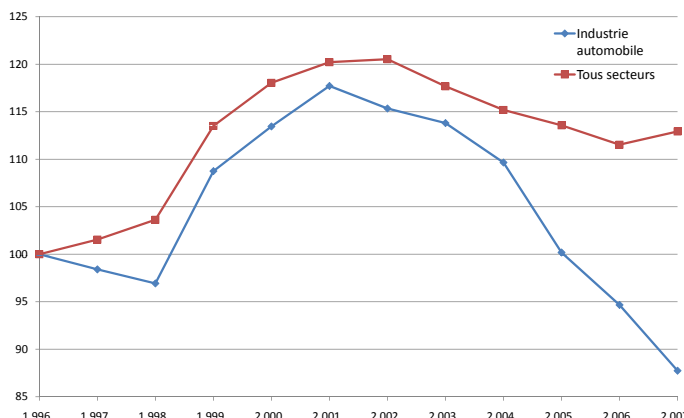
Il s'agit de Faurecia-Sielest à Pulversheim (490 salariés), C G R Mulhouse (69 salariés), Cindi à Habsheim (17 salariés), SMDR Gerard Monnin à Mulhouse (2 salariés - source : CCI 2007) et Peugeot Citroen Mecanique de L'Est à Sausheim.

En termes de nombre d'établissements (et non en termes d'emplois), l'industrie automobile ne représente que 0,08% des établissements du Pays.

Poids de l'industrie automobile dans l'emploi salarié privé

L'industrie automobile représente moins de 0,1% des établissements du Pays de la région mulhousienne, mais la seule présence de PSA fait que cette industrie représente presque 11% des emplois salariés privés du territoire. Le Pays de la région mulhousienne est donc dépendant de cette industrie en terme d'emploi.

Graphique n°14 : Evolution de l'emploi salarié privé du Pays de la région mulhousienne (1996 à 2007, base 100 = 1996.)



Source des données : UNEDIC

Tableau n° 3 : Part de l'industrie automobile dans l'emploi salarié privé du Pays de la région mulhousienne

	Industrie automobile	Tous secteurs	Part de l'industrie automobile
2007	9 569	87 208	10,97%
2006	10 324	86 138	11,99%
2005	10 926	87 709	12,46%
2004	11 959	88 963	13,44%
2003	12 412	90 879	13,66%
2002	12 579	93 085	13,51%
2001	12 838	92 842	13,83%
2000	12 373	91 167	13,57%
1999	11 860	87 662	13,53%
1998	10 571	80 035	13,21%
1997	10 732	78 425	13,68%
1996	10 906	77 231	14,12%

Source des données : UNEDIC

Après avoir connu une certaine stagnation entre 1998 et 2004, la part des emplois de l'industrie automobile dans l'emploi salarié privé total diminue assez fortement sur le Pays de la région mulhousienne : elle passe de 13,44% en 2004 à 10,97% en 2007.

L'évolution de l'emploi salarié privé dans l'industrie automobile connaît quatre périodes de 1996 à 2007.

- De 1996 à 1998. Alors que l'emploi salarié du Pays de la région mulhousienne connaît une hausse de 3,6%, l'emploi industriel se contracte de 3,1%.
- De 1998 à 2001. Durant cette période, l'emploi salarié privé de l'industrie automobile augmente quasiment dans les mêmes propor-

tions (+21,4%) que tous les secteurs confondus (+16%).

- De 2001 à 2004 : on observe une diminution de l'emploi salarié privé sur cette période, qui vaut également pour l'industrie automobile.
- A partir de 2004, on assiste à une réelle rupture. Tandis que l'emploi salarié privé total connaît une légère embellie sur 2007 (+1,2%), l'emploi de l'industrie automobile chute (-20% sur 3 ans).

Cette situation ne concerne pas uniquement Mulhouse. Le site de Montbéliard connaît le même type d'évolution.

L'unité urbaine de Montbéliard, où est également implanté PSA (Sochaux), voit ses emplois salariés privés fortement diminuer (-36,2% en 10 ans) : le

poids du secteur de l'industrie automobile dans l'emploi salarié privé total passe de 52,4% en 1997 à 35,2% en 2007 !

Comparaison avec d'autres agglomérations

Contrairement à Montbéliard et Mulhouse, les unités urbaines de Valenciennes et de Saint-Etienne voient leur effectif salarié privé augmenter dans l'industrie automobile.

L'emploi dans l'industrie automobile augmente de 79% en 10 ans sur l'unité urbaine de Valenciennes. En 2007, le secteur représente 10,4% de l'emploi salarié privé total. Cette forte progression est due à l'implantation de Toyota à Valenciennes en 2001.



Site PSA, Sausheim

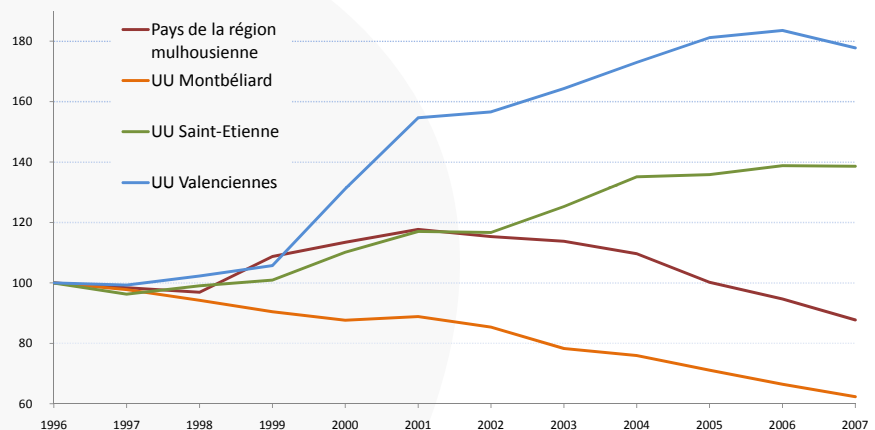
De plus, le territoire n'est pas dépendant d'une unique usine de construction automobile, contrairement au Pays de la région mulhousienne et à l'unité urbaine de Montbéliard, puisque Renault, PSA et Fiat sont déjà implantés localement.

L'unité urbaine de Saint-Etienne connaît également une augmentation de ses salariés privés dans le secteur de l'industrie automobile. L'emploi salarié privé augmente de 43,9% en 10 ans dans ce secteur, et, en 2007, représentait 1,4% de l'emploi salarié privé total. Le degré de dépendance de l'unité urbaine de Saint-Etienne à l'industrie automobile est donc relativement faible et il n'y a pas de grand groupe automobile implanté sur le territoire.

Mise à part l'unité urbaine de Saint-Etienne, l'industrie automobile continue d'occuper une position importante en termes d'emploi sur les trois autres territoires.

Graphique n°15 : Comparaison spatiale

base 100 = 1996



Source : UNEDIC



CGR, Mulhouse

Tableau n°4 : Evolution des emplois dans les territoires de référence

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Pays de la région mulhousienne	10 906	10 732	10 571	11 860	12 373	12 838	12 579	12 412	11 959	10 926	10 324	9 569
UU Montbéliard	25 058	24 494	23 617	22 668	21 960	22 267	21 390	19 616	19 035	17 826	16 654	15 626
UU Saint-Etienne	946	911	937	955	1 042	1 107	1 104	1 185	1 278	1 285	1 313	1 311
UU Valenciennes	5 303	5 265	5 424	5 607	6 953	8 201	8 303	8 713	9 173	9 608	9 733	9 426

Source : UNEDIC

Les enjeux relatifs à l'automobile dépassent la construction automobile au sens strict. Ils concernent l'ensemble de la filière, notamment les équipementiers et fournisseurs, dont les activités ne sont pas systématiquement repérées dans l'industrie automobile.

La baisse d'activité enregistrée dans l'industrie se répercute sur les équipementiers et fournisseurs. La concurrence internationale accentue la pression à la baisse des prix des composants livrés dans un contexte de hausse du coût de certaines matières premières.

Les fournisseurs travaillent parfois exclusivement et souvent partiellement pour le secteur automobile, d'où une certaine difficulté à mesurer très précie-

sément la part de l'emploi des fournisseurs consacrée à ce secteur.

Poids des fournisseurs dans le tissu économique local en 2007

Parmi les 14 592 établissements hors industrie automobile implantés sur le territoire, 305 sont susceptibles (selon le découpage INSEE) de travailler pour la construction automobile, soit plus de 2% des établissements.

Il s'agit majoritairement de petits établissements : près de 76% d'entre eux ont moins de 10 salariés. Près de 71% exercent une activité d'ingénierie, études techniques ; plus de 11% une activité de réparation

de machines et équipements mécaniques et enfin moins de 8% une activité d'installation de structures métalliques, chaudronnées et de tuyauterie.

Dans l'activité d'ingénierie et études techniques, on retrouve notamment les établissements suivants :

- Segula Ingenierie Consulting à Pfaffstatt (effectif approché en 2007 : 100),
- Ergotechno à Wittenheim (effectif approché en 2007 : 20),
- Spectra à Richwiller, Alpha-Process à Mulhouse, Consultek à Brunstatt, ... (moins de 10 salariés).

Fournisseurs

Dans la nomenclature d'activité française, la fabrication d'autres équipements automobiles est classée en 2932Z (NAF rév.2) ou 343Z (NAF rév.1). Cependant, ce secteur ne recouvre pas l'ensemble des entreprises fabriquant des équipements.

Pour obtenir un champ exhaustif, il est nécessaire de compléter ce poste.

La NAF révision 2 étant appliquée depuis le 1er janvier 2008, elle est utilisée pour les données SIRENE de 2007. Par contre, pour les données UNEDIC de 2007, la NAF révision 1 est utilisée, d'où un découpage différent des nomenclatures suivant la source :

NAF révision 1	
343 Z	Fabrication d'équipements automobiles
316 A	Fabrication de matériels électriques pour moteurs et véhicules
361 A	Fabrication de siège
286 F	Fabrication de serrures et de ferrures
287 H	Fabrication de ressorts
291 B	Fabrication de pompes
292 M	Fabrication d'autres machines d'usage général
261 C	Façonnage et transformation du verre plat
252 G	Fabrication d'articles divers en matières plastiques
252 H	Fabrication de pièces techniques en matières plastiques
742 C	Ingénierie, études techniques

NAF révision 2	
2932Z	Fabrication d'autres équipements automobiles
2572Z	Fabrication de serrures et de ferrures
3311Z	Réparation d'ouvrages en métaux
3320A	Installation de structures métalliques, chaudronnées et de tuyauterie
2593Z	Fabrication d'articles en fils métalliques, de chaînes et de ressorts
2812Z	Fabrication d'équipements hydrauliques et pneumatiques
2813Z	Fabrication d'autres pompes et compresseurs
3312Z	Réparation de machines et équipements mécaniques
3320B	Installation de machines et équipements mécaniques
2829B	Fabrication d'autres machines d'usage général
2312Z	Façonnage et transformation du verre plat
2229A	Fabrication de pièces techniques à base de matières plastiques
7112B	Ingénierie, études techniques

Dans l'activité de réparation de machines et équipements mécaniques, les établissements suivants sont implantés dans le Pays de la région mulhousienne :

- Endel à Rixheim (effectif approché en 2007 : 20),
- Techni pompe service à Lutterbach (effectif approché en 2007 : 10),
- Rytec à Mulhouse, Genista à Battenheim, ... (moins de 10 salariés).

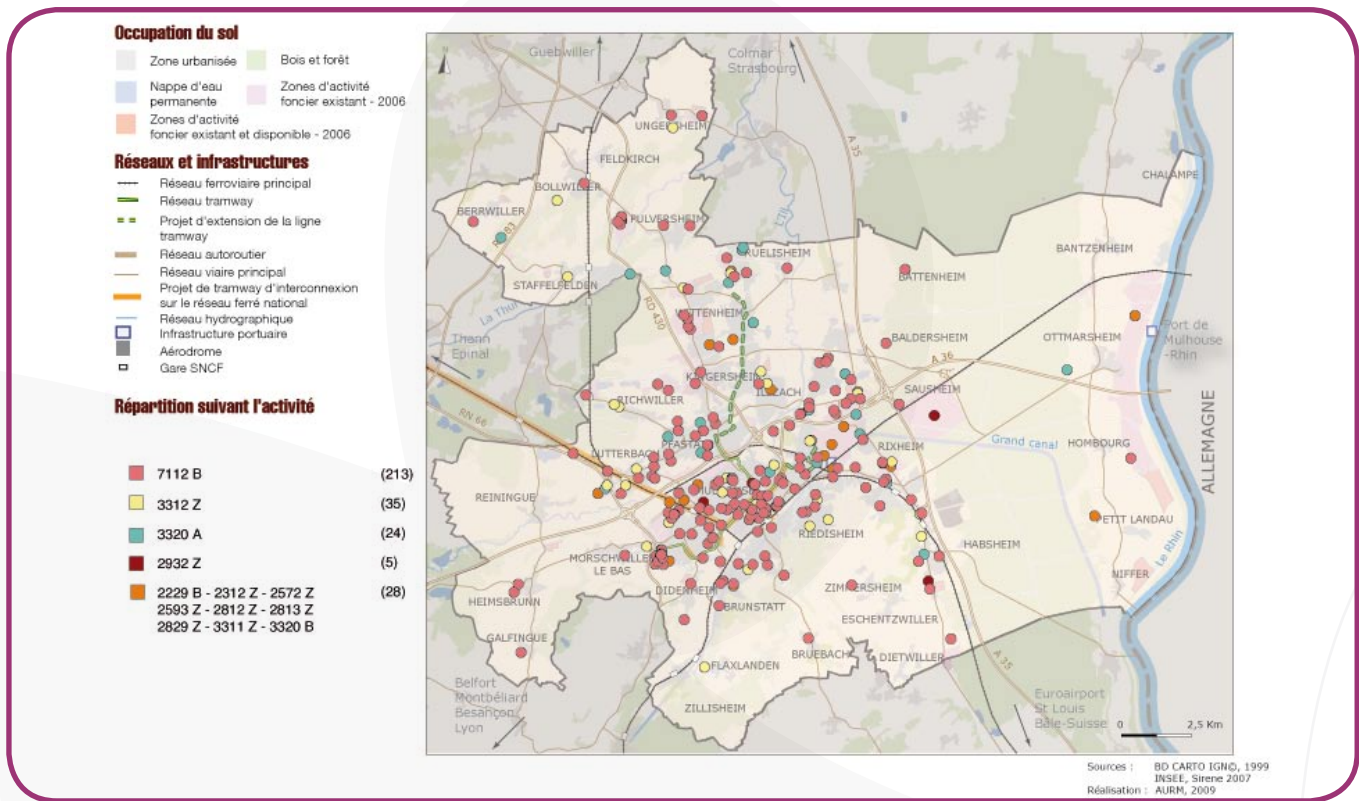
Au niveau de l'installation de structures métalliques, chaudronnées et de tuyauterie, on liste les établissements suivants :

- Alsac Tuyauterie Chaudron Industrielle à Pulversheim (effectif approché en 2007 : 20),
- Régie Est - Industrie à Illzach (effectif approché en 2007 : 10),
- Manu Tuyauterie Soudure à Pfastatt, Tuyauterie de l'Est à Mulhouse, ... (moins de 10 salariés).

La fabrication d'autres équipements automobiles est bien représentée sur le territoire notamment du fait de la présence de Sielest à Pulversheim (effectif approché en 2007 : 400), CGR à Mulhouse (effectif approché en 2007 : 50) et Cindi à Habsheim (effectif approché en 2007 : 10).

Les fournisseurs de l'industrie automobile sont répartis sur tout le territoire du Pays de la région mulhousienne, avec cependant une concentration autour de Mulhouse et dans les communes du bassin potassique.

Carte n°11 : Localisation des établissements fournisseurs de l'industrie automobile



Source : INSEE, SIRENE 2007

Poids des fournisseurs dans l'emploi salarié privé

Les secteurs fournisseurs de l'industrie automobile voient leur emploi salarié privé croître en 10 ans. Il augmente de 55,4% tandis qu'il diminue de 10,8% dans l'industrie automobile.

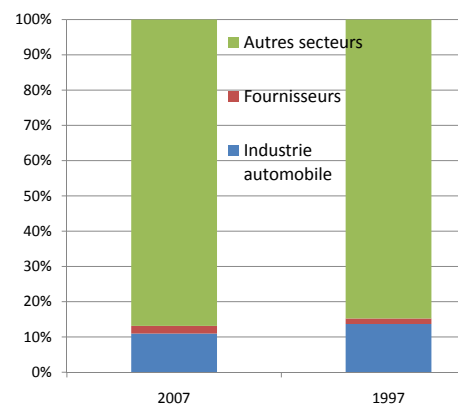
Le fait que les constructeurs aient externalisé bon nombre de fonctions n'est sans doute pas étranger à cette croissance de l'emploi dans les établissements fournisseurs.

Tableau n°5 : Part de la filière automobile dans l'emploi salarié privé du Pays de la région mulhousienne.

	Industrie automobile	Fournisseurs	Total filière automobile	Tous secteurs	Part de la filière automobile
2007	9 569	1 899	11 468	87 208	13,15%
2006	10 324	1 898	12 222	86 138	14,19%
2005	10 926	1 966	12 892	87 709	14,70%
2004	11 959	1 856	13 815	88 963	15,53%
2003	12 412	1 739	14 151	90 879	15,57%
2002	12 579	1 630	14 209	93 085	15,26%
2001	12 838	1 659	14 497	92 842	15,61%
2000	12 373	1 474	13 847	91 167	15,19%
1999	11 860	1 299	13 159	87 662	15,01%
1998	10 571	1 219	11 790	80 035	14,73%
1997	10 732	1 222	11 954	78 425	15,24%
1996	10 906	1 355	12 261	77 231	15,88%

Source : UNEDIC

Graphique n°16 : Poids de la filière automobile



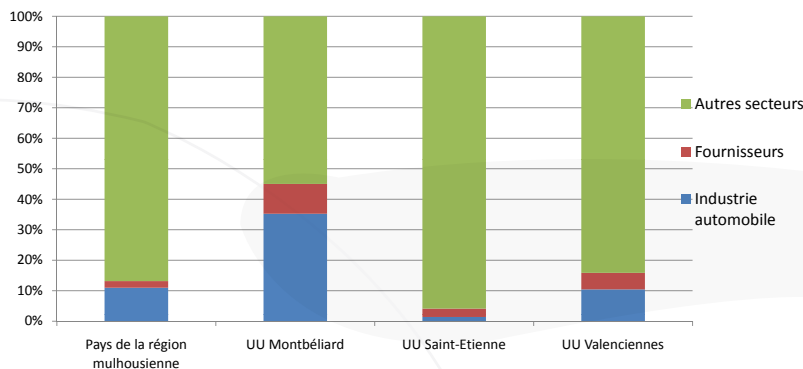
Source : UNEDIC

Tableau n°6 : Comparaison spatiale - emploi salarié privé chez les fournisseurs automobiles

	1997	2007	Evolution
Pays de la région mulhousienne	1 222	1 899	55,4%
UU Montbéliard	6 647	4 331	-34,8%
UU Saint-Etienne	2 079	2 594	24,8%
UU Valenciennes	1 390	4 903	252,7%

Source des données : UNEDIC

Graphique n°17 : Comparaison spatiale - Poids de la filière automobile en 2007



Comparaison spatiale

Le graphique ci-dessus montre bien la dépendance des territoires vis-à-vis de la filière automobile. En effet, l'unité urbaine de Montbéliard est fortement dépendante de la filière puisqu'en

2007, 35,2% de l'emploi salarié privé concernent l'industrie automobile et 9,8% concernent la sous-traitance. Cette dépendance se mesure également par l'activité de fabrication d'équipe-

ments automobiles qui représente 62% de l'emploi salarié privé de la sous-traitance et enregistre une baisse de 55% en 10 ans (-34,8% pour les fournisseurs dans leur ensemble).

L'unité urbaine de Valenciennes semble dans une situation de dépendance proche de celle du Pays de la région mulhousienne, bien que la sous-traitance automobile soit plus importante sur Valenciennes (5,4% contre 2,2%). L'unité urbaine de Valenciennes est principalement marquée, depuis 1997, par la hausse de l'emploi salarié privé dans le secteur de la fabrication d'équipements automobiles. (48% de l'emploi salarié des sous-traitants en 2007 alors qu'en 1997, l'ingénierie et les études techniques prédominaient).

Le Pays de la région mulhousienne est quant à lui dominé par l'ingénierie (43,1% de l'emploi salarié privé de la sous-traitance en 2007) et la fabrication de sièges (23,9%). L'emploi chez les fournisseurs de l'industrie automobile représentant 2,2% de l'emploi salarié privé total en 2007, le degré de dépendance du territoire face à la filière automobile reste moindre comparativement à Montbéliard.

Ce qu'il faut retenir :

Le marché de l'automobile est très évolutif. Les marchés européens sont matures, ce qui conduit les firmes à rechercher, à l'Est principalement, de nouveaux marchés. La concurrence par les prix les conduit également à réduire leurs coûts de production. A la confluence de ces tendances, ce marché s'est progressivement mondialisé et PSA, entreprise familiale, est devenu un groupe de taille mondiale qui, en 2007, a fabriqué 3 486 193 véhicules, dont à peu près 50% en France.

A Mulhouse : une usine terminale et la plus importante forge du groupe.

La production de véhicules est organisée en plate-forme. Cette organisation permet de réduire le temps d'assemblage, de flexibiliser l'utilisation de l'équipement et de baisser les coûts. La capacité du site de Mulhouse est de 400 000 véhicules par an.

Le poids du site dans la production totale de véhicules décroît à partir de 2003, ce qui doit être mis en relation avec le gonflement antérieur de la production locale, dû au succès de la « 206 ». La production, qui est en 2007 à son plus bas niveau depuis 10 ans avec 294 351 véhicules construits, pourrait trouver un second souffle avec le lancement, en 2009, de la « 206+ ».

La production de l'unité Mécanique et bruts, au contraire, a continué de croître car elle n'est pas uniquement liée à la production locale d'automobiles. Néanmoins, la crise globale de l'automobile devrait avoir des répercussions sur l'activité de cette unité, puisque les autres constructeurs réduiront leurs commandes.

Les effectifs de PSA : des évolutions contrastées.

Les effectifs du groupe sont en croissance (134 000 salariés en 2007 soit 14 100 de plus qu'en 1998) mais la croissance concerne essentiellement les implantations en Europe de l'Est et en Chine. Les effectifs français ont décliné et le site de Mulhouse a perdu 848 personnes. Fin 2007, on y comptait 9 502 salariés, soit 7% des effectifs totaux du groupe. Les effectifs mulhousiens baissent depuis 2001 et sont au premier chef concernés les intérimaires (-57% entre 2000 et 2007) qui constituent une variable d'ajustement importante.

- PARTIE N° 2 -

Domiciliation des salariés de PSA Mulhouse et localisation des entreprises de la filière automobile

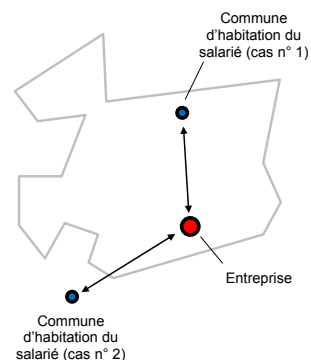
Rappel des objectifs de la partie n° 2

Dans cette partie, l'objectif est de connaître le degré de dépendance de la population active de la région mulhousienne par rapport à PSA Mulhouse, aux entreprises de l'industrie automobile et aux fournisseurs.

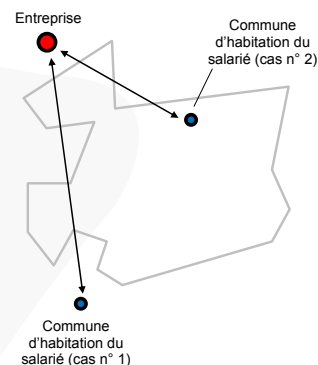
C'est pourquoi une enquête a été réalisée auprès des entreprises de la filière automobile pour connaître le lieu de résidence de leurs salariés.

Schéma n° 5 : enquêtes d'entreprises

Configuration n° 1



Configuration n° 2



1. Enquête réalisée auprès des entreprises

1.1. Objectif

Le souhait est de mesurer la répartition des emplois de la filière automobile suivant les communes de résidence des salariés, en opérant une distinction entre :

- Le site PSA ;
- les entreprises de l'industrie automobile ;
- les fournisseurs et les entreprises des réseaux Perfo-Est et du pôle de compétitivité « Véhicule du futur ».

L'objectif visé est de rapprocher le nombre d'emplois au lieu de travail avec le nombre d'emplois du lieu de résidence pour l'ensemble de la filière automobile.

1.2. Méthodologie d'enquête

Quatre phases

Pour récolter les données souhaitées, une enquête a été réalisée durant le mois de novembre 2008. Elle s'est déroulée en quatre phases :

- Phase n°1 : élaboration de la liste des entreprises à enquêter.
- Phase n°2 : rédaction des questions à poser.
- Phase n°3 : consultation.
- Phase n°4 : dépouillement / mise en forme des résultats.

Phase n° 1 : élaboration de la liste des entreprises à enquêter.

Pour avoir la vision la plus exhaustive possible, à l'échelle du Pays de la région mulhousienne, l'enquête a porté sur l'ensemble des entreprises appartenant à l'industrie automobile dans Haut-Rhin, ainsi que sur les entreprises

faisant partie des réseaux PerfoEst et Pôle Véhicule du Futur, qu'elles aient ou non leur siège dans la région mulhousienne. Les schémas ci-dessus montrent l'intérêt d'interroger des entreprises situées dans et à l'extérieur du Pays.

- Configuration n°1 : une entreprise de la filière implantée dans le Pays de la région mulhousienne peut occuper des salariés qui résident dans les 38 communes du Pays (cas n°1) mais aussi dans d'autres communes (cas n°2).
- Configuration n°2 : une entreprise de la filière située à l'extérieur du Pays de la région mulhousienne peut employer des salariés provenant d'autres communes (cas n°1) mais aussi des personnes résidant dans les 38 communes du Pays (cas n°2).

132 établissements ont été interrogés dans l'ensemble du département du Haut-Rhin.

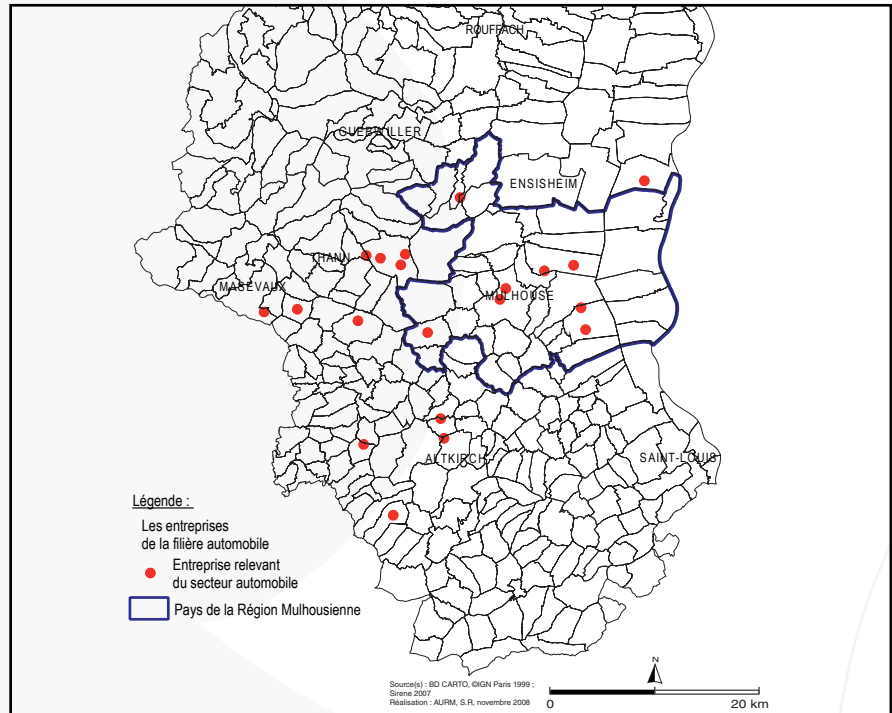
Démarche menée par le pôle de compétitivité «Véhicule du Futur» courant 2008

Le pôle de compétitivité Véhicule du Futur a actualisé ses bases de données au cours du deuxième semestre 2008. Dans le Haut-Rhin, le nombre d'entreprises gravitant autour de la filière automobile passe de 168 à près de 300.

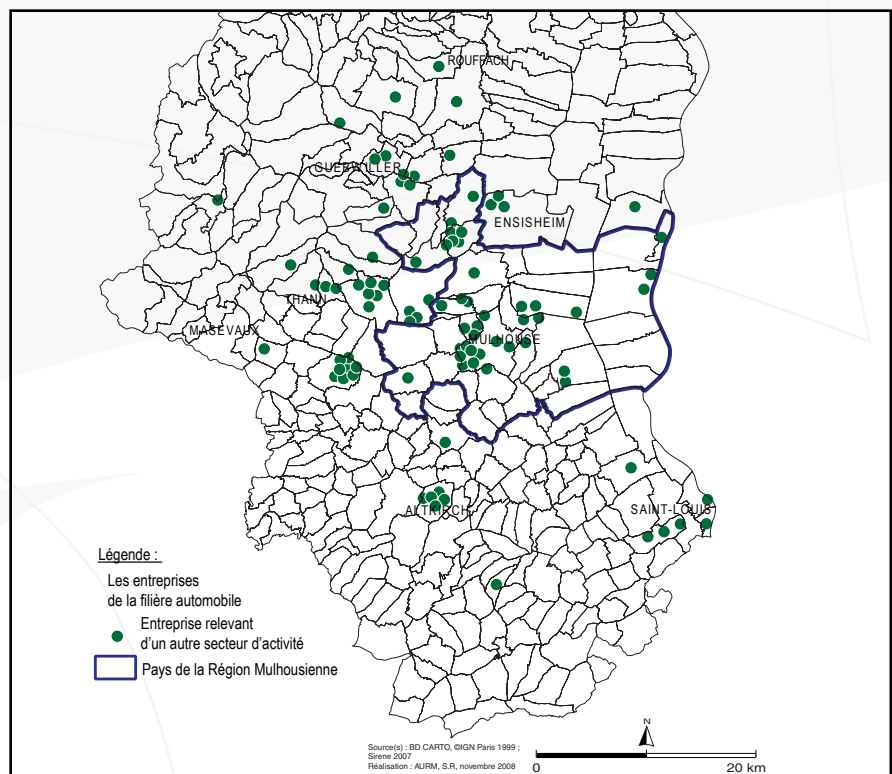
Cela s'explique par la prise en compte d'entreprises relevant du secteur des transports et de l'innovation. Le fichier réactualisé n'étant pas encore disponible fin 2008, lorsque cette enquête a été réalisée, l'étude s'est calée sur les listes disponibles au courant du deuxième semestre 2008.

Début 2009, la nouvelle liste sera consultable sur le site de Chambre Régionale de Commerce et de l'Industrie d'Alsace. Elle sera continuellement actualisée.

Carte n°12 : Localisation des entreprises relevant de l'industrie automobile interrogées dans le Sud Alsace



Carte n°13 : Localisation des autres entreprises interrogées relevant d'autres secteurs d'activités dans le Sud Alsace (base cartographique : pôle de compétitivité Véhicule du futur)



Les cartes de la page précédente montre que peu d'établissements interrogés relèvent finalement directement de l'industrie automobile. L'hétérogénéité des entreprises, du point de vue de la taille, est très grande. La filière est dominée par le site PSA de Mulhouse. Les autres entreprises de la filière dépassent rarement les 1 000 salariés.

Phase n°2 : rédaction des questions.

Les trois questions suivantes sont au coeur de nos interrogations :

- Quel est aujourd'hui l'effectif salarié de votre entreprise ?
- Comment se répartit-il suivant les communes de résidence de vos salariés ?
- Quel est le nombre de salariés par type de métier ?

Phases n°3 et 4 : consultation et dépouillement des résultats

Les entreprises ont été consultées par courrier, envoyé le 8 novembre, avec une réponse souhaitée pour le vendredi 21 novembre. Sur les 132 entreprises consultées, 9 ont répondu. Malgré les relances téléphoniques, le taux de réponse est faible : environ sept pourcents.

Ce faible taux de retour s'explique par le contexte particulièrement difficile que traverse la filière depuis le 2^{ème} semestre 2008 et le fait que les PME n'ont pas souvent de bases de données permettant d'extraire le domicile des salariés.

Les 9 entreprises ayant répondu à l'enquête ont des profils très différents. Hors PSA, il s'agit essentiellement de PMI.

Le choix a été fait de se centrer sur les données fournies par PSA, qui sont les plus complètes. Le groupe présente

aussi la particularité de disposer d'un important service de ramassage de ses salariés.

- GEMAT industrie : carrosserie industrielle, Illzach (6 employés).
- Automobile DANGEL : adaptation 4 x 4 de véhicules utilitaires, Sentheim (83 employés).
- DANLY France : fabrication d'outils de découpage et d'emboutissage, Burnhaupt-le-Haut (36 employés).
- SACRED EUROPE : fabrication d'articles en caoutchouc, Vieux-Thann (46 employés).
- TECHLAM : fabrication d'éléments en caoutchouc pour maîtriser les mouvements et les vibrations, Cernay (59 salariés).
- BAUMGRATZ : fabrication de moules, Wuenheim (6 employés).
- TECHNI PROJET : ingénierie, études techniques, Soultz (6 salariés).
- SCHMITT SAS : réalisation métallique, Guebwiller (21 salariés).

Pour les 8 autres entreprises, une méthodologie spécifique a été adoptée. Elle consiste à analyser la distance moyenne entre le lieu d'habitation des salariés et l'entreprise.



Source : site Dangel

Vue satellite PSA Mulhouse



Source : Google Earth

2. La domiciliation des salariés de PSA

Les données communiquées par le groupe montrent que près de 54% des salariés résident dans les 38 communes du Pays de la région mulhousienne. Les 46% restant habitent essentiellement dans les autres communes du département du Haut-Rhin et du Territoire de Belfort.

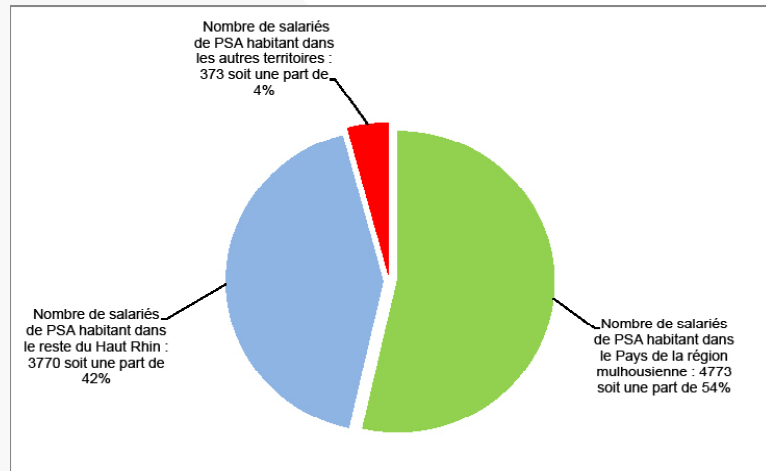
Les cartes présentant la répartition des effectifs salariés de PSA montrent que :

- Ce sont les communes du Pays de la région mulhousienne qui ont le plus de salariés : 10 communes sur 38 hébergent plus de 100 salariés du constructeur.
- Les fortes concentrations se situent à l'Ouest du Pays dans les communes situées à l'entrée de la vallée de la Lauch (Guebwiller, Soultz, Issenheim), à proximité de l'entrée de la vallée de Thur (Cernay et Wittelsheim) et au Nord (Ensisheim et Colmar).
- Les effectifs les plus importants se localisent dans le Nord et l'Ouest du Pays et au Nord et à l'Ouest de ce dernier.
- Les effectifs sont beaucoup plus modestes dans le Sundgau. Cela peut s'expliquer par la présence marquée des frontaliers travaillant en Suisse.

Les effectifs importants se localisent le long des principaux axes routiers de communication : A 35, RD 430, RN 66, qui permettent aux employés de rejoindre rapidement leur lieu de travail.

La diffusion des salariés sur un territoire large est facilitée par le fait que PSA a mis en place un réseau de transports par cars, de 145 lignes, transportant chaque jour 4 350 personnes, dans un rayon de 80 km.

Graphique n°18 : Répartition géographique des effectifs PSA Mulhouse suivant le lieu de résidence des salariés à l'automne 2008



Source des données : PSA Mulhouse

On constate surtout que certaines agglomérations concentrent les salariés du groupe. Ainsi, Mulhouse avec 1585 salariés arrive en tête et pèse pour près de 18% des effectifs.

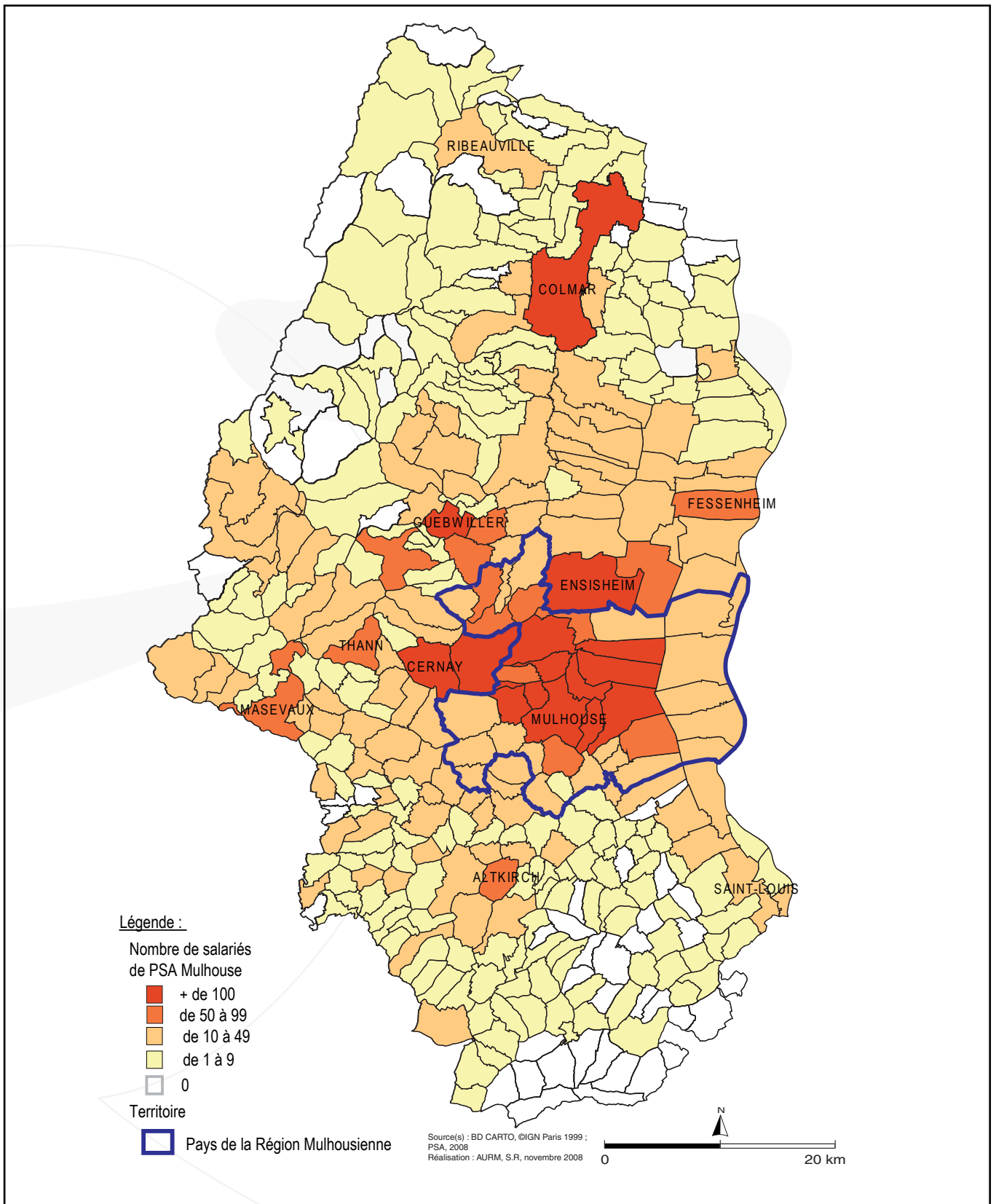
Les communes de Rixheim, Kingersheim, Illzach, Wittenheim et Mulhouse concentrent à elles seules 1/3 des effectifs de PSA Mulhouse.

Tableau n°7 : Les 20 premières communes concentrant les volumes les plus importants de salariés de PSA. Automne 2008.

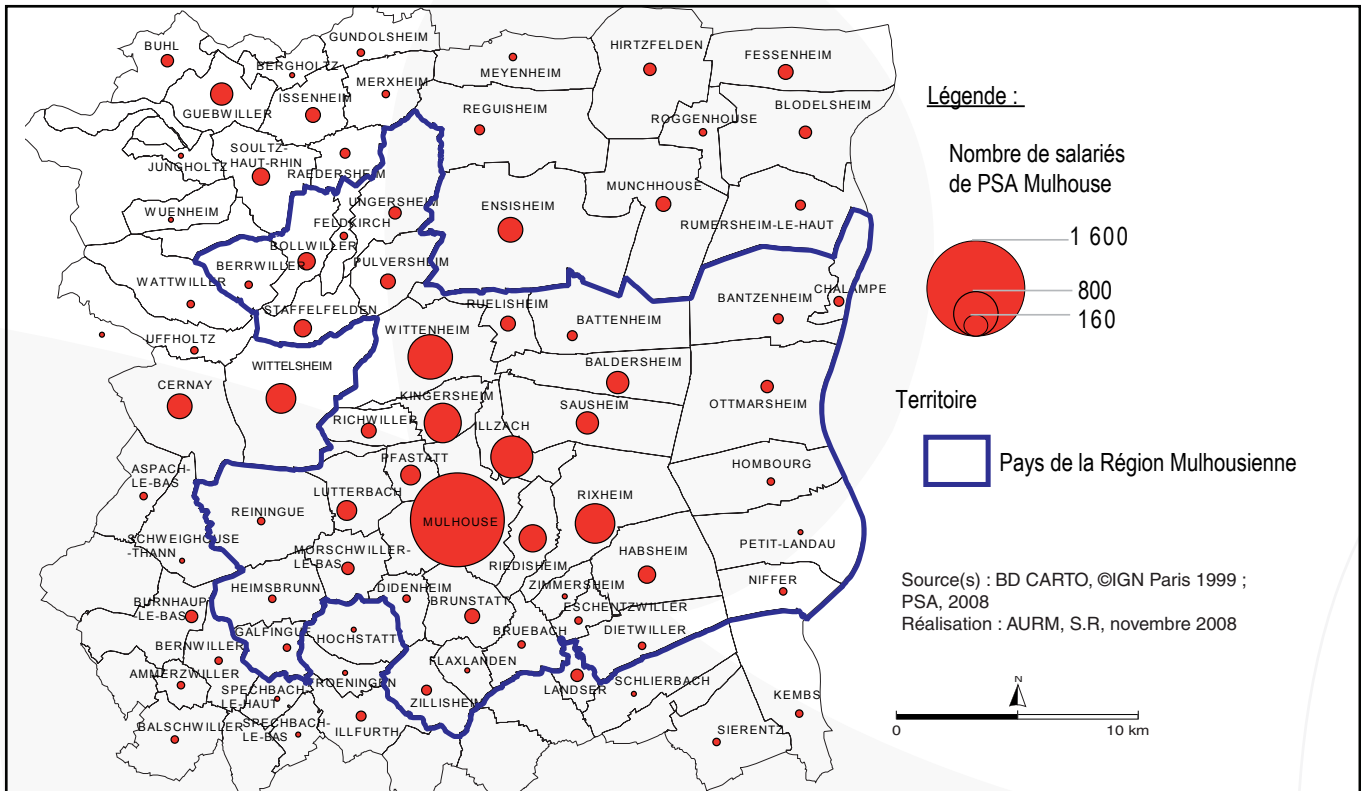
Rang	Commune	Nombre de salariés PSA	Part en %
1	MULHOUSE	1 585	17,8%
2	WITTENHEIM	423	4,7%
3	ILLZACH	392	4,4%
4	KINGERSHEIM	359	4,0%
5	RIXHEIM	333	3,7%
6	COLMAR	232	2,6%
7	WITTELSHEIM	198	2,2%
8	RIEDISHEIM	188	2,1%
9	CERNAY	165	1,9%
10	ENSISHEIM	160	1,8%
11	GUEBWILLER	135	1,5%
12	SAUSHEIM	130	1,5%
13	BALDERSHEIM	120	1,3%
14	PFASTATT	116	1,3%
15	LUTTERBACH	116	1,3%
16	STAFFELFELDEN	87	1,0%
17	HABSHEIM	84	0,9%
18	BOLLWILLER	74	0,8%
19	THANN	72	0,8%
20	RUELSHEIM	72	0,8%
Total 20 premières communes		5 041	56,5%
Total effectif		8 916	100,0%

Source des données : PSA

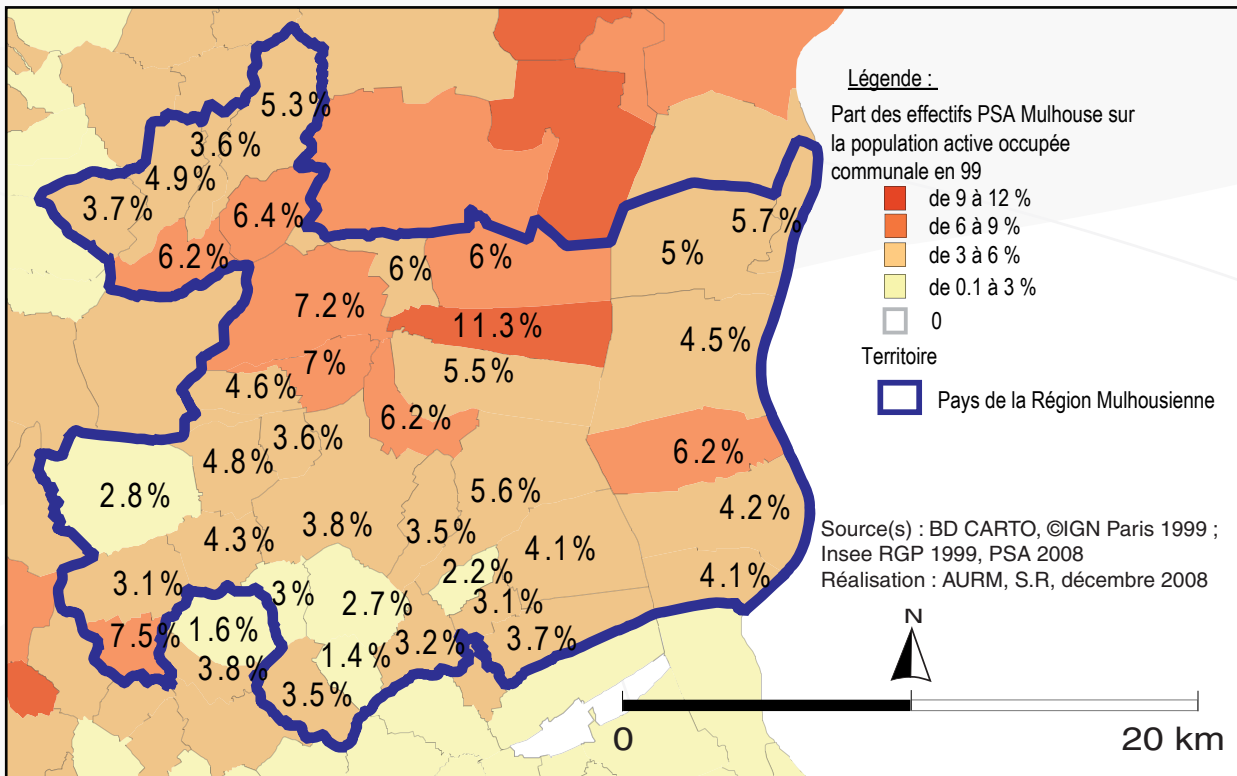
Carte n°14 : Répartition géographique des effectifs de PSA Mulhouse suivant les communes de résidence à l'échelle du Haut-Rhin en 2008



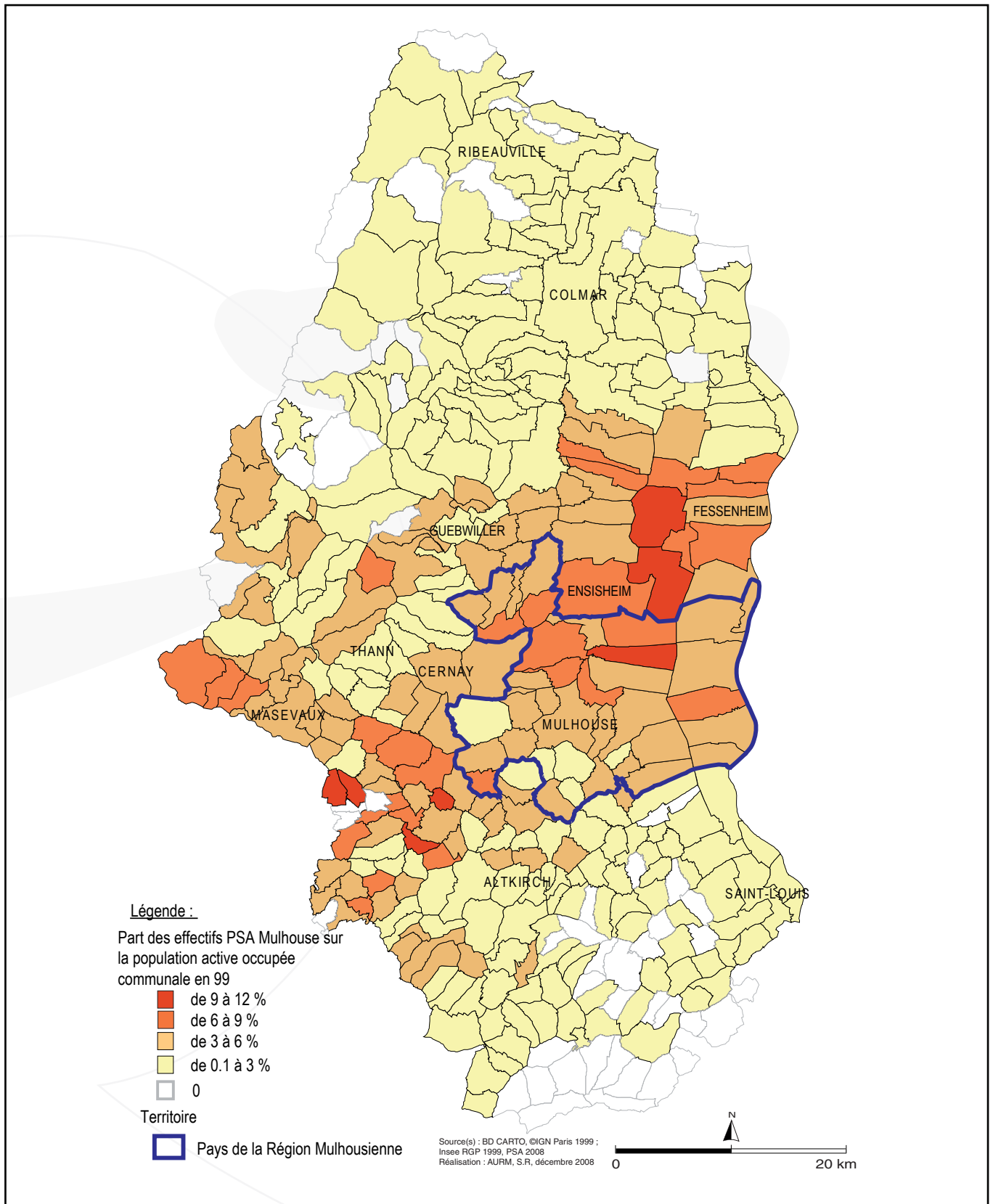
Carte n°15 : Répartition géographique des effectifs de PSA Mulhouse suivant les communes de résidence à l'échelle du Pays en 2008



Carte n°16 : Part des salariés de PSA dans la population active occupée dans les communes du Pays en 2008



Carte n°17 : Part des salariés de PSA dans la population active occupée dans les communes du Haut-Rhin en 2008

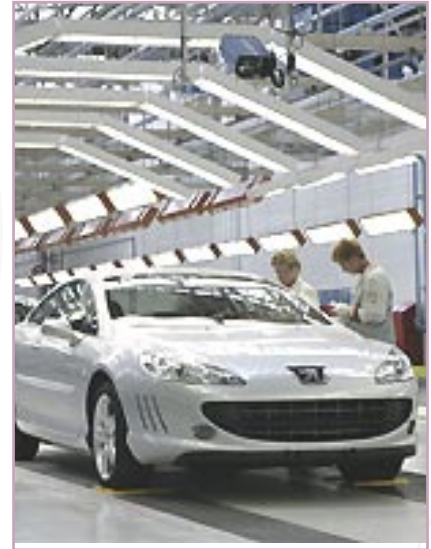


La domiciliation des salariés peut être reportée à la population active occupée de chacune des communes concernées.

La carte de la page précédente montre que la proportion des personnels de PSA par rapport à la population active est plus importante pour les communes situées au Nord du Pays avec des taux largement supérieurs à 5%. La commune de Baldersheim présente un taux particulièrement élevé : 11,3%. Les communes situées au Sud du Pays présentent des taux plus faibles, sous la barre des 4%.

Mulhouse est évidemment un cas à part. La ville concentre presque 1600 salariés de PSA, mais la part de ces derniers dans la population est inférieure à 4%, ce qui s'explique par le poids démographique de l'agglomération (effet de taille).

La population active se définit comme l'ensemble des personnes en âge de travailler qui sont disponibles sur le marché du travail, qu'elles aient un emploi (population active occupée) ou qu'elles soient au chômage (population active inoccupée) à l'exclusion de celles ne cherchant pas à travailler, comme les personnes au foyer, les rentiers. L'âge est fixé entre 15 et 64 ans.



Chaîne de montage PSA

3. Domiciliation des salariés des autres entreprises ayant répondu à l'enquête

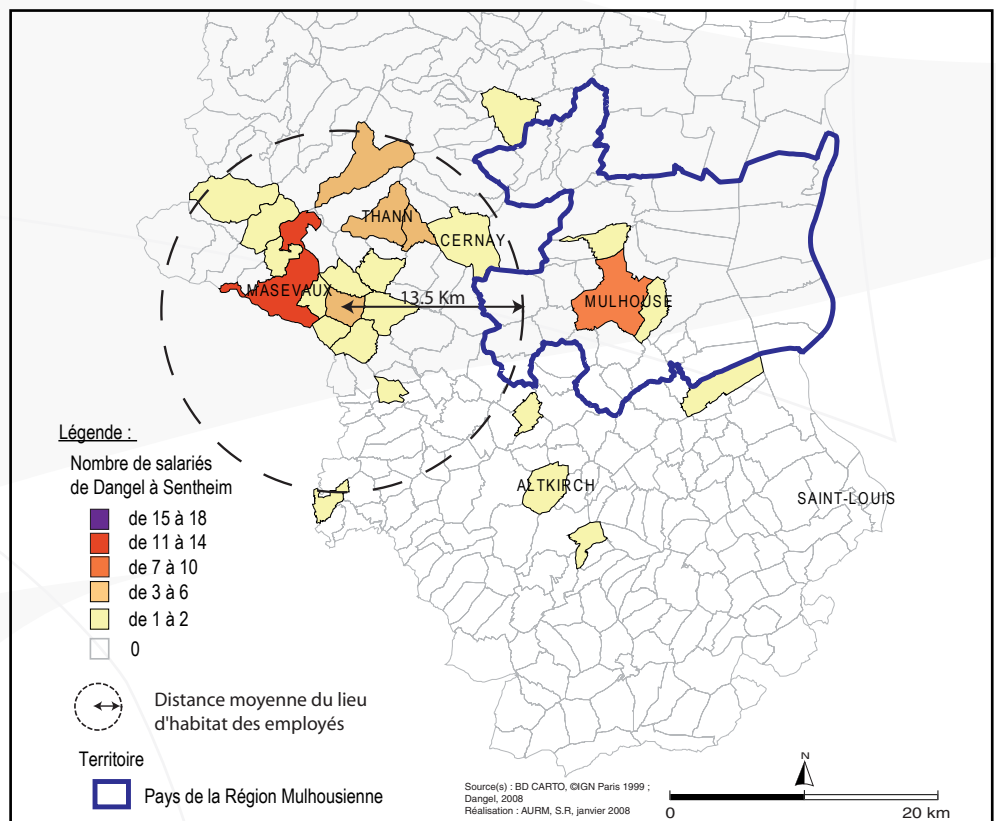
Pour analyser le lieu de domiciliation des salariés des entreprises ayant répondu à l'enquête, la distance moyenne séparant le lieu de résidence du lieu de travail a été calculé.

3.1. La domiciliation des salariés de DANGEL

Le constructeur Automobile DANGEL est installé à Sentheim, commune appartenant au Pays Thur-Doller. Dans la nomenclature INSEE, l'entreprise est classée comme un constructeur automobile.

DANGEL adapte des véhicules utilitaires de la gamme PSA (Jumpy, Berlingo etc.) en 4 x 4.

Carte n°18 : Répartition géographique des effectifs de DANGEL suivant les communes de résidence à l'échelle du Haut-Rhin en 2008



Malgré une distance relativement importante séparant Dangel du Pays de la région mulhousienne, on remarque que sur les 83 salariés de l'entreprise :

- 55 employés (66%) résident dans les communes du Haut-Rhin, dont 11 dans le Pays de la région mulhousienne (13%).
- 28 employés résident hors Haut-Rhin (34%).

Les salariés résident en moyenne à une distance de 13.5 km de l'usine DAN-GEL basée à Sentheim.

Méthodologie de calcul des distances moyennes

Les distances moyennes entre lieu de résidence et lieu de travail sont calculées sur la base des distances à vol d'oiseau séparant les lieux de résidence et de travail, pondérées par les effectifs.

Exemple d'une entreprise comprenant 4 salariés :

- 1 salarié réside dans la commune dans laquelle se situe l'entreprise.
- 2 salariés résident dans la même commune située à 7 km de l'entreprise.
- 1 salarié habite dans une commune située à 18 km de l'entreprise.

Calcul / résultat :

$$(1 \times 0 + 2 \times 7 + 1 \times 18) / 4 = 8 \text{ km}$$

Les salariés de l'entreprise habitent en moyenne à 8 km de leur lieu de travail.

3.2. La domiciliation des salariés des autres entreprises

Parmi les 7 autres entreprises ayant répondu à l'enquête, seules 2 sont installées dans le Pays de la région mulhousienne. Elles présentent toutes des effectifs réduits, inférieurs à 60 salariés.

Une cartographie a été réalisée pour

chacune de ces entreprises.

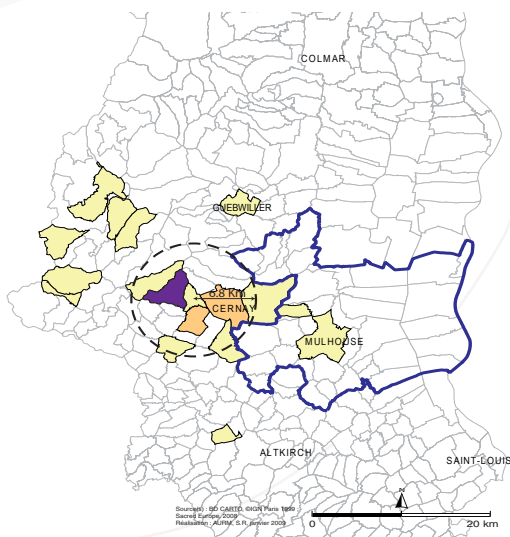
Les salariés des entreprises ayant répondu habitent en moyenne à 12 kilomètres de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Pour certaines entreprises, on peut avoir une proximité très forte. Dans ce cas, il s'agit le plus souvent de très petites

entreprises.

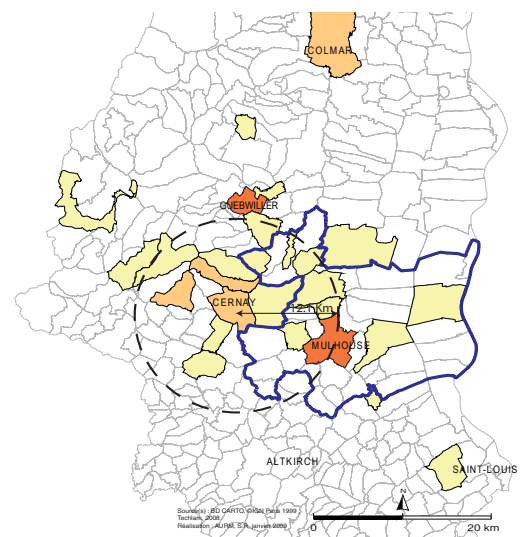
On relève donc une proximité forte pour les entreprises de la filière automobile entre lieu de travail et lieu d'habitation.

Carte n°19 : L'entreprise SACRED EUROPE



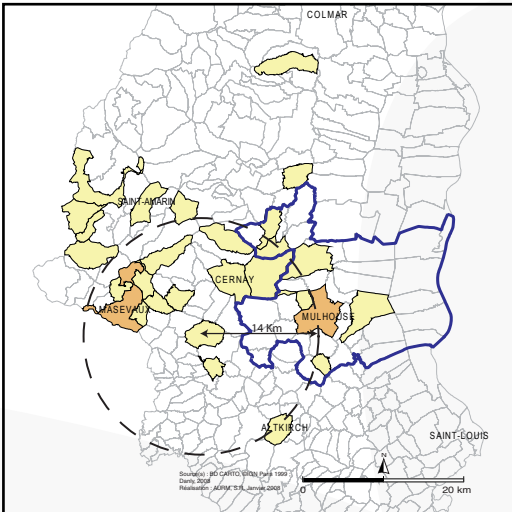
Vieux-Thann, fabrication d'articles en caoutchouc (46 employés).

Carte n°20 : L'entreprise TECHLAM



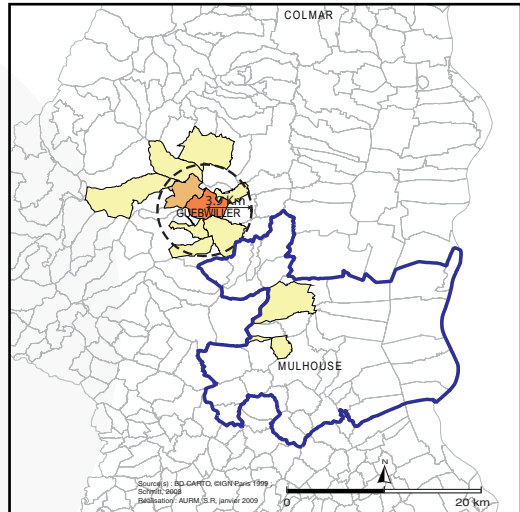
Cernay, fabrication d'éléments en caoutchouc pour maîtriser les mouvements et les vibrations (59 salariés)

Carte n°21 : L'entreprise DANLY FRANCE



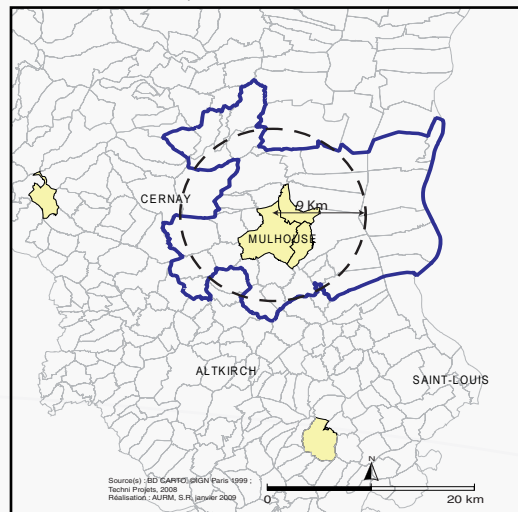
Burnhaupt-le-haut, fabrication d'outils de découpage et d'emboutissage (36 salariés)

Carte n°22 : L'entreprise SCHMIDT



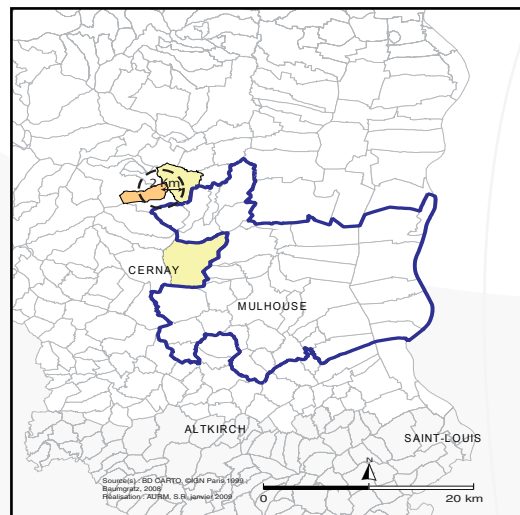
Guebwiller, réalisations métalliques (21 salariés)

Carte n°23 : L'entreprise TECHNI-PROJET



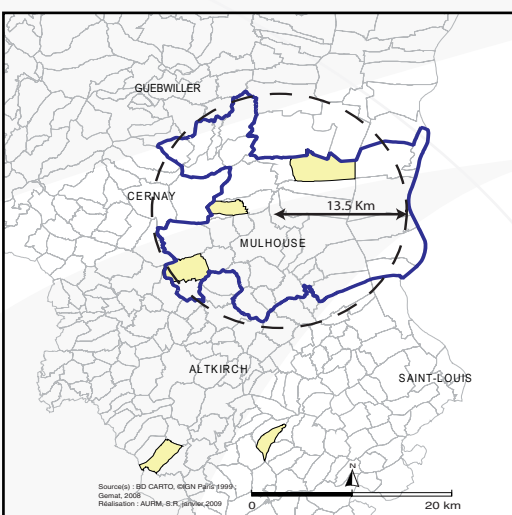
Soultz Haut-Rhin, (6 salariés)

Carte n°24 : L'entreprise BAUMGRATZ

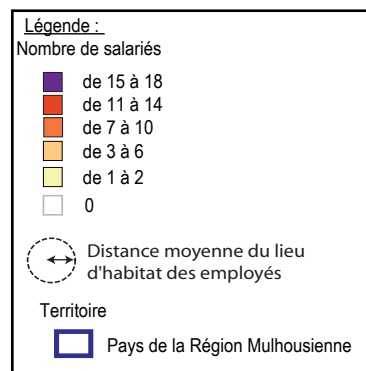


Wuenheim, fabrication de moules (6 salariés)

Carte n°25 : L'entreprise GEMAT



Illzach, fabrication de carrosserie industrielle (6 salariés)



Ce qu'il faut retenir :

L'industrie automobile : une part dans l'emploi salarié total en baisse.

L'INSEE décline 4 activités constitutives de l'industrie automobile : la construction de véhicules, la fabrication de carrosseries et remorques, d'équipements électriques et électroniques automobiles et d'autres équipements automobiles. 24 établissements en Sud Alsace, dont 12 dans la région mulhousienne, correspondent à ces activités. Il s'agit plutôt d'établissements de petite taille : 67% ont moins de 20 salariés. L'industrie automobile ne représente donc que 0,08% des établissements de la région mulhousienne... mais 11% des emplois salariés privés du territoire. Cette part baisse puisque l'industrie automobile représentait 14% des salariés du privé en 1996.

Elargi à la filière automobile, le constat reste le même, la part de la filière dans l'emploi total est en baisse.

L'INSEE propose d'élargir la palette des entreprises considérées, pour mieux tenir compte des industries intervenant dans la construction automobile. On trouve alors 305 établissements, là aussi essentiellement de petite taille : 76% ont moins de 10 salariés. En 2007, ces fournisseurs représentaient 1 899 emplois salariés privés, ce qui porte l'emploi dans la filière automobile à 11 468 personnes dans la région mulhousienne, soit 13,15% de l'emploi salarié privé total. La croissance des effectifs chez les fournisseurs ne suffit pas à contrebalancer la baisse des effectifs des constructeurs, si bien que la part de la filière dans l'emploi salarié privé est en baisse depuis 10 ans.

Une dépendance moindre du territoire.

Avec 13,15% des emplois salariés privés de la région mulhousienne, la filière automobile ne saurait être négligée. Néanmoins, on remarquera que la dépendance du territoire par rapport à cette filière se réduit depuis plus de 10 ans. Non seulement parce que les effectifs de la filière baissent, mais aussi parce que d'autres emplois privés se développent.

Mais une concentration des salariés de cette industrie dans quelques communes.

La sensibilité du territoire à ces activités peut être mesurée autrement, en prenant en compte par exemple le lieu de domiciliation des salariés de PSA. Le groupe dispose d'un réseau de transport des salariés qui rayonne jusqu'à 80 kilomètres alentour. Il n'en reste pas moins que 5 communes concentrent à elles seules un tiers des effectifs du groupe. (Mulhouse (1 585 salariés), Wittenheim (423), Illzach (392), Kingersheim (359) et Rixheim (333). On voit bien, dès lors, l'effet qu'aurait pour ces communes une mise au chômage massif des salariés du groupe.

L'étude des autres entreprises de l'industrie automobile pour lesquelles nous disposons de données, montre que la distance domicile / travail est généralement réduite. Nous sommes dans la configuration générale, telle qu'il existe généralement une assez grande proximité entre lieux de travail et d'habitat.

- PARTIE N° 3 -

La transférabilité des compétences dans les métiers de la mécanique

Dans cette partie, l'analyse qualitative sera privilégiée.

Le but est d'analyser la structure des emplois, et notamment la part des emplois qualifiés et des non qualifiés. La distinction est importante car tant les évolutions passées que les données prospectives montrent que l'emploi non qualifié va continuer à régresser. L'industrie automobile ne constituera plus, comme elle a pu l'être dans le passé, une voie d'accès à l'emploi pour des travailleurs peu qualifiés. Certaines des personnes en poste rencontreront sans doute des difficultés pour se maintenir en emploi.

Les entreprises pourront aussi rencontrer des difficultés dans leurs recrutements de personnels qualifiés, compte tenu de la pyramide des âges, du manque d'attrait des formations industrielles auprès du public jeune, des exigences croissantes des postes de travail. C'est d'ailleurs le sens du Contrat d'Objectifs 2009 / 2013 concernant les métiers de la métallurgie (cf. encadré).

La mobilité doit s'accroître. Mobilité interne, pour favoriser l'accès des moins qualifiés à la qualification pour faire face à l'élévation du niveau d'exigence ; mais aussi mobilité externe, pour permettre aux personnes travaillant en intérim ou dont le contrat ne pourra être renouvelé, de retrouver un emploi, dans d'autres branches éventuellement.

Dans ce cadre, se pose la question de la transférabilité des compétences. Il s'agit de s'interroger sur les mobilités verticales (vers des postes plus qualifiés) et horizontales (entre familles professionnelles) des métiers les plus présents dans l'industrie automobile. Pour répondre à cette question, les données prospectives concernant les métiers de la mécanique sont mobilisées. Un point sera également fait sur ce que le groupe PSA a d'ores et déjà mis en œuvre pour assurer et accroître la transférabilité des compétences de son personnel.

Contrat d'Objectifs 2009/2013

« Une érosion des effectifs est observée à un rythme légèrement plus soutenu en Alsace par rapport aux chiffres nationaux, touchant principalement les ouvriers peu ou pas qualifiés. Ce recul de l'emploi devrait se poursuivre au cours des prochaines années. Il s'accompagne néanmoins d'un renouvellement de la main d'œuvre lié au départ en retraite, dont la cadence va augmenter jusqu'en 2015. Le recours à l'intérim a connu un important développement sur la période 1996-2004 mais semble se stabiliser autour de 8% [...]

Les évolutions technologiques et le développement de la maintenance provoquent un glissement vers des besoins de qualifications plus élevées, en particulier vers les niveaux IV et supérieurs.

Les résultats régionaux de l'enquête 2008 Besoins en Main-d'œuvre (BMO) de l'Assedic font état d'une augmentation sensible des difficultés de recrutement, notamment dans les métiers de la métallurgie: les ouvriers qualifiés de la mécanique (soudeurs, monteurs, mécaniciens) sont recensés parmi les 15 métiers pour lesquels les projets de recrutement sont les plus nombreux, et parmi les 15 métiers rassemblant les plus grandes difficultés de recrutement en Alsace ».

1. Pour une approche territoriale des compétences

La question de la transférabilité des compétences peut prendre deux sens, éventuellement complémentaires.

Le premier correspond plutôt à un

usage interne aux entreprises. Il s'agit alors de formaliser les savoir-faire, la capacité des personnes à acquérir de nouveaux savoir-faire, de mieux prendre en compte les facteurs humains et interpersonnels dans les relations au travail.

Ainsi, l'entreprise est mieux armée pour faire face à ses besoins en qualification, à un changement d'organisation ou à une redéfinition des postes et / ou des fonctions.

L'analyse des compétences est un outil essentiel à la gestion des parcours professionnels.

Le second sens des termes « transfert de compétences » correspond plutôt à un usage externe. On cherche à connaître et comprendre les passerelles d'un métier à un autre.

Cette dimension peut être particulièrement importante quand se posent des problèmes de reconversion ou que l'adéquation des effectifs aux besoins d'une entreprise s'accompagne d'un besoin de reclassement.

Les études se sont multipliées en ce sens depuis quelques années et montrent que les vies professionnelles ne sont pas linéaires.

L'étude « La mobilité professionnelle des adultes : les changements de métiers » (décembre 2007) réalisée par le Pôle Rhône-Alpin de l'Orientalisation (PRAO), en collaboration avec le Ministère de l'Education Nationale, montre ainsi que, chaque année, 13% des actifs occupés changent de métier. Soit à peu près 3 millions de personnes.

Un tiers des jeunes exercent, dans les cinq ans suivant leur sortie de formation, dans un tout autre métier que celui pour lequel ils ont été formés.

Des compétences très transversales, communes à des métiers très différents, existent.

Plusieurs méthodologies ont été développées pour favoriser l'analyse des compétences et de leur transférabilité.

Quelques unes vont être présentées ou rappelées, dans le but de tenter de construire une matrice de transférabilité et de voir dans quels secteurs

les emplois de l'industrie automobile pourraient être redéployés au plan local.

Tableau n° 8 : Exemple : les professions connexes à la profession de technicien/technicienne en génie mécanique

1.1. Les bases de données reposant sur la proximité des métiers

Le principal outil disponible en France est le **Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME)**. Il s'agit en fait d'un « dictionnaire » des métiers, mis en ligne sur internet, relativement peu informatif pour l'utilisateur et qui n'accorde qu'une importance limitée à la question des compétences transférables. Comparons cet outil avec d'autres, comme le modèle **o*net**.

Développé par le Ministère de l'emploi américain, il permet à tout utilisateur du site de trouver pour une profession donnée, un descriptif très complet de l'activité, des statistiques sur l'emploi, et enfin l'ensemble des professions connexes. L'exemple ci-contre concerne les techniciens/techniciennes du génie mécanique.

Profession	Techniciens/techniciennes en génie mécaniques
Professions connexes	Modeleurs-moulistes/modeleuses moulistes de produits en métal et en plastique
	Machinistes
	Ingénieurs navals/ingénieures navales
	Architectes navals
	Inspecteurs/inspectrices de matériel mécanique
	Ingénieurs pétroliers/ingénieures pétrolières
	Contrôleurs/contrôleuses et essayeurs/essayeuses d'appareils de précision
	Contrôleurs/contrôleuses de matériel
	Ingénieurs miniers/ingénieures minières et ingénieurs géologues/ingénieures géologues

Tableau n°9 : Exemple de résultat pour une entrée par mot clef « mécanicien » dans les deux bases o*net et ROME (janvier 2009) :

A la base, un canevas identifie les informations les plus importantes à propos du travailleur et de la profession. Concernant le salarié, le site détaille les habiletés, centres d'intérêts, compétences, savoir, formations et expériences requis. L'activité quant à elle est présentée en détails, avec indications du contexte de travail, des tâches, des outils et technologies à maîtriser. On trouve également des informations sur le marché du travail relatif à cette activité.

La base de données o*net contient des informations sur 812 professions qui sont analysées à partir de 277 variables. Elle est mise à jour continuellement, grâce à des échantillons larges de travailleurs de chaque emploi. Elle est régulièrement révisée pour intégrer les nouvelles professions. L'utilisateur du site peut chercher des informations sur des emplois ou explorer le contenu (l'anatomie) des emplois pour voir si ses compétences, expériences, désirs... correspondent.

C'est un ensemble d'outils d'évaluation pour les travailleurs en poste souhaitant changer de carrière et les étudiants recherchant un emploi.

O*NET	ROME
265 propositions de métiers classées par ordre de pertinence	141 propositions de métiers non classées
	Définition emploi/métier
	Conditions générales d'exercice
10 principales tâches	
Outils/technologies utilisés	
Savoirs nécessaires	
10 compétences clefs	7 compétences techniques de base
10 habiletés	7 capacités
10 activités professionnelles	
10 éléments de contexte de travail	2 données sur les conditions de travail
Niveau de formation requis	Formation et expérience
3 centres d'intérêt à développer pour ce type d'emploi	
Renvoi sur les centres de formation	Renvoi sur Registre National des Certifications Professionnelles et Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
	24 activités spécifiques en liste
10 attitudes que le travail demande	
Le salaire horaire/annuel par Etat	
L'emploi total par Etat	
Les projections d'emploi en 2016 par Etat	
Les emplois associés à « mécanicien »	Quelques emplois associés

Le ROME est moins complet, moins précis et beaucoup moins convivial que la base o*net, qui s'adresse à l'utilisateur final et apporte les explications nécessaires à chacun des items, plutôt que de dresser des listes brutes, d'activités par exemple.

La Maison de l'Emploi et de la Formation et de l'Insertion du bassin d'emploi de Rennes a récemment lancé le dispositif « Trans'Compétences ». Il s'appuie sur l'idée que les compétences professionnelles, au-delà de celles qui sont spécifiques aux métiers, sont transversales et transférables. L'outil, disponible pour les signataires d'une charte de partenariat, est également un outil d'accompagnement des personnes.

1.2. L'approche par les aires professionnelles

Les aires de mobilité professionnelle, selon la définition qu'en donne l'Observatoire des métiers du Centre National de la Recherche Scientifique, « sont l'ensemble des cheminements professionnels envisageables entre différents métiers ou familles professionnelles ».

Ces aires constituent une aide pour des opérations d'orientation et d'évolution de carrière. La mobilité professionnelle n'est plus conçue uniquement sur un mode ascendant, à l'intérieur d'un même métier ou famille professionnelle. Elle l'est également pour favoriser la mobilité entre métiers, et entre des métiers qui, a priori, ne sont pas apparentés.

L'enquête précitée du PRAO, permet de dresser un tableau retraçant la mobilité pour chacune des familles professionnelles des métiers de la mécanique. Ce tableau ne prend en compte que les départs. Il s'agit de savoir quelle part des salariés change de famille professionnelle et vers quelles autres familles professionnelles (FAP) ils s'orientent lorsqu'ils en changent. (cf. tableau n°10)

Comparés à d'autres familles professionnelles, les métiers de la mécanique ont une mobilité moyenne. Seuls les ouvriers non qualifiés connaissent une forte mobilité (27%). Pour les autres, elle varie entre 11 et 21% des travailleurs suivis durant l'enquête. La mobilité se fait pour l'essentiel entre métiers de la mécanique. Ce qui permet aux auteurs de l'étude de dire que « la mobilité s'opère par transfert de compétences. Le métier d'origine permet d'accéder à un ensemble de métiers

connexes, c'est-à-dire proches du métier exercé précédemment ».

Les débouchés offerts dans d'autres métiers et branches expliquent peut-être que ces métiers, en 2008, connaissent des taux de tension assez forts. Même si le nombre d'offres est probablement surévalué du fait d'un nombre important d'offres correspondant à des missions ou contrats de courte durée, des décalages importants entre offre et demande peuvent être relevés. Par exemple, en juin 2008, les données (présentées en annexes) ANPE montraient que les 180 offres de « dessinateurs-projeteurs de la construction mécanique » ne rencontraient que 36 demandes.

Cette possibilité pour les professionnels de changer de branche explique peut-être que, ces dernières années, les variations à la baisse des effectifs salariés de ces métiers ne se soient pas concrétisées par une croissance du chômage. Les données de la DARES (Ministère du travail) disponibles pour les années 2003 à 2005 sont éloquentes (cf. tableau n°11).

Tableau n°10 : Mutations au sein des familles professionnelles

Famille professionnelle	Sans changement de FAP en % (rapport à l'année n-1)	Ayant changé de FAP en % (rapport à l'année n-1)	Dont départ vers autres domaines professionnels
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	73	27	12
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	85	15	7
Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	89	11	4
Ouvriers qualifiés de montage en mécanique	81	19	9
Ouvriers de la métallurgie, du verre et de la céramique	79	21	12
TAM et dessinateurs en mécanique	83	17	13
TAM de maintenance en mécanique, électricité et électronique	79	21	18

Tableau n°11 : Actifs occupés et demandeurs d'emploi

Codes	FAP Mécanique, travail des métaux	Actifs occupés			Demandeurs d'emploi sans aucune activité réduite		
		2003	2005	variation	2003	2005	Variation
D0	ONQ travaillant par enlèvement ou formage de métal	61 000	48 000	-21,3%	17 800	15 300	-14%
D1	OQ travaillant par enlèvement de métal	149 000	135 000	-9,4%	15 300	13 100	-14,4%
D2	OQ travaillant par formage de métal	181 000	147 000	-18,8%	16 500	13 900	-15,8%
D3	ONQ de la mécanique	234 000	202 000	-13,7%	28 400	28 600	+0,7%
D4	OQ de la mécanique	183 000	165 000	-9,8%	15 200	14 000	-7,9%
D6	TAM des industries mécaniques	226 000	244 000	+8,0%	8 200	6 900	-15,9%
	TOTAL	1 034 000	941 000	-9,0%	101 400	91 900	-9,4%

Source des données : DARES

Entre 2003 et 2005, alors que les effectifs de toutes les catégories - sauf Techniciens et Agents de Maîtrise - baissent de manière significative, le nombre de demandeurs d'emploi dans ces métiers a généralement tendance à baisser (sauf pour les ONQ de la mécanique qui augmentent très légèrement :

+0,7%). Tout porte donc à croire que ces professionnels ont des compétences qui leur permettent de trouver des emplois dans d'autres familles professionnelles.

A partir de ce tableau de synthèse, deux types d'analyses sont possibles :

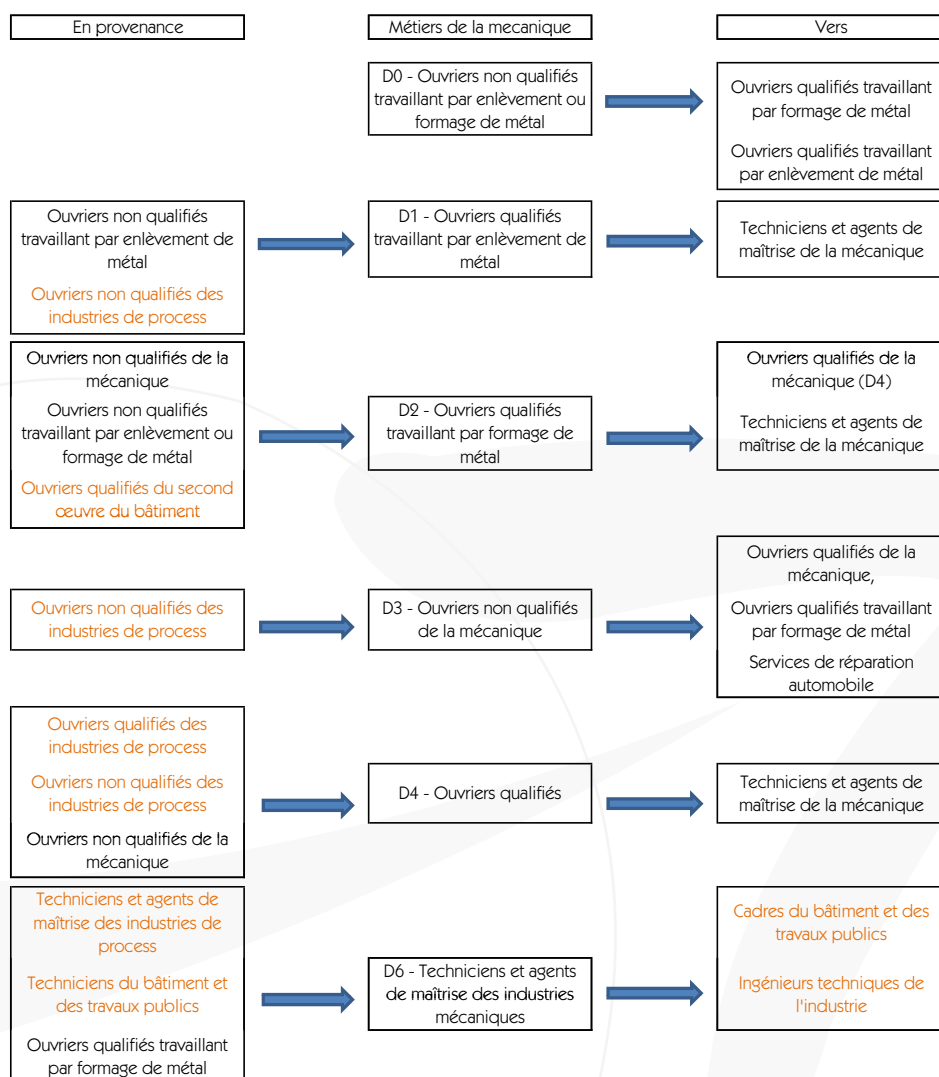
- 1) les mobilités entre familles professionnelles et
- 2) les secteurs susceptibles d'employer les salariés de la mécanique.

Tableau n°12 : Les emplois de la mécanique
(hors D5 « ouvriers de la réparation automobile »)

D6 - Techniciens, agents de maîtrise des industries mécaniques			
Emplois principaux	Secteurs employeurs (par ordre décroissant)	Principaux échanges avec autres métiers	
		En provenance	A destination
Techniciens mécaniques et travail des métaux	E2 équipement mécanique. F5 Métallurgie, transf. Métaux H0 construction	E2 TAM formage métal B6 techniciens BTP D2 OQ formatage métal	B7 cadres BTP H0 ingénieurs techniques industrie
Dessinat. Projeteurs méca. et travail des métaux	D0 industrie automobile		
Dessinateurs d'études méca.	E1 Constr. Navale, aéro, ferrov.		
Agents d'encadrement fab. Mécanique.	N2 Conseils et assistance		
D4 - Ouvriers qualifiés de la mécanique			
Emplois principaux	Secteurs employeurs	Principaux échanges avec autres métiers	
		En provenance	A destination
Soudeurs	D0 industrie automobile E2 équipement mécanique	E1 OQ process D3 ONQ mécanique E0 ONQ process	D6 TAM en mécanique
Ajusteurs mécaniciens	F5 Métallurgie, transf. Métaux		
Agents qualifié du Traitement Thermique et de surface	E1 Constr. Navale, aéro, ferrov.		
Modeleurs (pdt non ferreux)	E3 Equip. élec., électronique		
Contrôleurs de fabrication mécanique	C4 Ind. Equipement du foyer		
D3 - Ouvriers non qualifiés de la mécanique			
Emplois principaux	Secteurs employeurs	Principaux échanges avec autres métiers	
		En provenance	A destination
ONQ métallerie, serrurerie, montage	D0 industrie automobile J1 Co et réparation auto. F5 métal., transfo des métaux E2 équipement mécanique. C4 Ind. Equipement du foyer H0 construction	E0 ONQ process	D4 OQ mécanique D5 ouvriers réparation auto D2 OQ formage métal
D2 - Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal			
Emplois principaux	Secteurs employeurs	Principaux échanges avec autres métiers	
		En provenance	A destination
Chaudronniers, tôliers, traceurs, métalliers	E2 équipement mécanique. H0 construction F5 métal., transfo des métaux	B4 OQ bat 2 nd œuvre D0 ONQ enlèvement ou formage métal D3 ONQ mécanique	D6 TAM en mécanique D4 OQ mécanique
Forgerons	E1 Constr. Navale, aéro, ferrov.		
tuyauteurs	D0 industrie automobile		
D1 - OQ travaillant par enlèvement de métal			
Emplois principaux	Secteurs employeurs	Principaux échanges avec autres métiers	
		En provenance	A destination
Régleurs	F5 métal., transfo des métaux E2 équipement mécanique. D0 industrie automobile F4 Chimie caoutchouc, plastic H0 Construction	D0 ONQ enlèvement ou formage métal E0 ONQ process	D6 TAM en mécanique
OQ enlèvement de métal	F6 Ind comp. Elec., électronique		
D0 - ONQ travaillant par enlèvement ou formage de métal			
Emplois principaux	Secteurs employeurs	Principaux échanges avec autres métiers	
		En provenance	A destination
ONQ travaillant par enlèvement ou formage de métal	F5 métal., transfo des métaux E2 équipement mécanique.		D1 OQ enlèvement métal D2 OQ formage métal

Source des données : DARES

PRINCIPAUX ECHANGES AVEC D'AUTRES METIERS



En noir, les métiers de la mécanique, en orange, les échanges avec d'autres métiers

1.3. Une mobilité plutôt interne aux familles professionnelles

Ce graphique montre que les entrants dans les métiers de la mécanique peuvent venir d'autres familles professionnelles, notamment du bâtiment et travaux publics et des industries de process.

Mais une grande partie de la mobilité a lieu au sein même des métiers de la mécanique.

Ce que confirme la partie droite du graphique. La mobilité des salariés de la mécanique se traduit souvent par une montée en qualification.

C'est dire aussi que les métiers de la mécanique offrent des possibilités de promotion à leur membres

1.4. Quels secteurs potentiellement employeurs ?

Le tableau n°15 croise les principales branches employeuses des qualifications liées à la mécanique, repérées grâce au tableau précédant, avec leur poids dans la région mulhousienne.

Le territoire de la région mulhousienne offre une assez large palette d'entreprises susceptibles d'employer des personnes exerçant des métiers, qualifiés ou non, de la mécanique.

Hormis l'industrie automobile, 3 633 établissements sont susceptibles de recourir aux compétences des métiers de la mécanique.

Tableau n°15 :

Etablissements et emplois salariés privés par branche employeuse

NES 36	Principales branches employeuses des métiers de la mécanique	Nb Ets sur la région mulhousienne, en 2007	Emploi salarié privé en 2007, région mulhousienne
C4	Industries des équipements du foyer	65	545
D0	Industrie automobile	11	9569
E1	Construction navale, aéronautique et ferroviaire	2	3
E2	Industries des équipements mécaniques	114	1896
E3	Industries des équipements électriques et électroniques	62	587
F4	Chimie, caoutchouc, plastiques	38	1951
F5	Métallurgie et transformation des métaux	130	1078
F6	Industrie des composants électriques et électroniques	25	298
HO	Construction	1060	6471
J1	Commerce et réparation automobile	424	2122
N2	Conseils et assistance	1713	5328
	TOTAL	3 644	29 848

Source des données : SIRENE, UNEDIC

Tableau n°16 : Etablissements et emplois salariés privés par branche employeuse des métiers de la mécanique

NES 36	Principales branches employeuses des métiers de la mécanique	Nb Ets sur la région mulhousienne, en 2007	Emploi salarié privé en 2007, région mulhousienne
C4	Industries des équipements du foyer	65	545
E2	Industries des équipements mécaniques	114	1896
F5	Métallurgie et transformation des métaux	130	1078
HO	Construction	1060	6471
J1	Commerce et réparation automobile	424	2122
	TOTAL	1 793	12 112

Source des données : SIRENE, UNEDIC

Le tableau ci-contre ne retient que les secteurs employeurs de personnel peu qualifié pour lesquelles la mobilité est plus grande.

Ces données ne concernent bien sûr que les principaux secteurs employeurs, les personnes pouvant s'orienter vers des activités tout autres, de manière diffuse.

Il faut par exemple tenir compte de la présence d'ouvriers ayant des métiers transversaux de type caristes. Ils appartiennent à la FAP J020, ouvriers non qualifiés de la manutention, qui sont employables dans n'importe quel secteur nécessitant de la manutention.

1 793 entreprises sont susceptibles d'accueillir des salariés ayant un faible niveau de qualification dans les métiers de la mécanique.

Cette approche « comptable » de l'emploi est insuffisante. Les métiers ont leur propre dynamique et les mobilités d'un secteur à un autre ou d'un métier à un autre, ne sont pas si faciles qu'elles peuvent y paraître. Sont en cause, au-delà du titre et des compétences techniques acquis, des compétences et aptitudes spécifiques. Par exemple, le respect de telle ou telle procédure ou consigne, s'avère plus ou moins importante selon le cas. L'analyse de situations de reconversion a également montré qu'il existe des cultures industrielles différentes, d'un groupe à l'autre, d'un secteur à l'autre, d'une taille d'entreprise à une autre, d'un milieu de travail à un autre. L'intégration sociale des personnes peut s'avérer difficile. Changer d'entreprise est parfois synonyme d'acculturation. Les salariés doivent s'adapter à une autre culture d'entreprise, à d'autres façons de travailler et de se comporter.

2. Approche qualitative des métiers du site PSA Mulhouse

2.1. La structure des emplois du site

Les données fournies par le groupe PSA concernent uniquement les effectifs ouvriers et les Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise (ETAM), qui s'élèvent à 8 181 personnes. La main d'œuvre directe (MOD), c'est-à-dire les ouvriers les moins qualifiés, représente 46% des effectifs. La main d'œuvre indirecte (MOI), les ouvriers qualifiés, représente 40% et les ETAM 14%.

Chacune de ces trois catégories se décompose en de nombreux métiers :

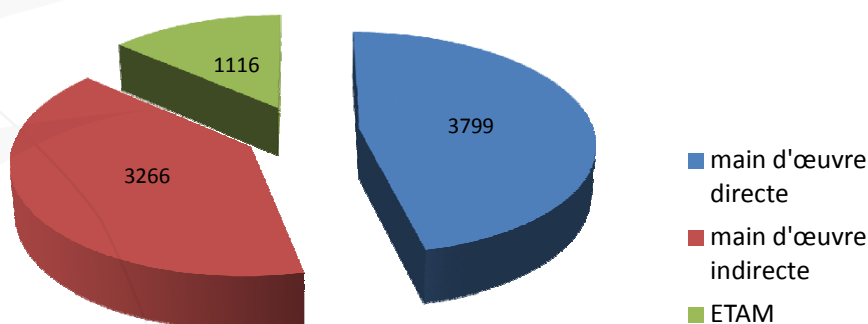
- 33 pour la main d'œuvre directe
- 90 pour la main d'œuvre indirecte
- 68 pour les ETAM

De plus, ces différents métiers sont répartis au sein de différentes directions.

Pour présenter ces différents métiers, plusieurs choix ont été opérés.

- Seuls les emplois ouvriers, non qualifiés et qualifiés (main d'œuvre directe et main d'œuvre indirecte) sont analysés, les postes d'employés, techniciens et agents de maîtrise ne présentant pas les mêmes problématiques en termes de mobilité professionnelle.
- Sont étudiées les directions « fonderie et bruts » et « production de véhicules » et ignorées les autres directions, qui ne représentent que 37 emplois ouvriers.
- Compte tenu de la très grande diversité des métiers, l'étude est concentrée sur les métiers concernant le plus grand nombre de personnes.

Graphique n°20 : Structure des effectifs ouvriers et ETAM du site de Mulhouse



Source des données : PSA Mulhouse, janvier 2009

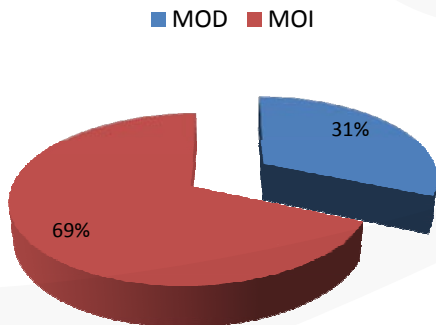
Les deux directions retenues sont présentées séparément dans un premier temps car elles ont recours à des métiers assez différents.

Les métiers de la mécanique et bruts : une majorité d'ouvriers qualifiés

La direction mécanique et bruts emploie 2 403 personnes, dont 2 106 ouvriers et 297 ETAM.

Le graphique suivant fait apparaître que la direction est fortement employeuse de main d'œuvre qualifiée. 69% des ouvriers appartiennent à la catégorie « main d'œuvre indirecte » et sont qualifiés.

Graphique n°21 : Répartition de la main d'œuvre directe et indirecte - Direction Mécanique et Bruts



Source : PSA Mulhouse, janvier 2009

Concernant la MOD, les métiers les plus présents sont :

Tableau n°17

Métiers	effectifs	pourcentages
Cariste/logistique	137	20,7
Mécanique	241	36,3
Forge/fonderie	249	37,6
Autres	36	5,4
Total	663	100

Concernant la MOI, les métiers les plus présents sont :

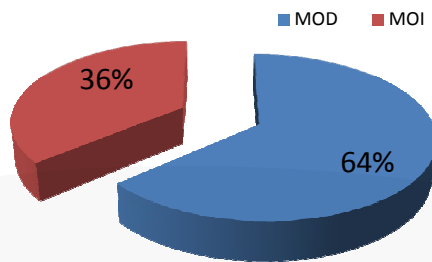
Tableau n°18

Métiers	effectifs	pourcentages
Maintenance de process	331	22,9
Mécanique	554	38,4
Forge/fonderie	312	21,6
Autres (très divers)	246	17,1
Total	1 443	100

Les métiers de la direction production automobile : beaucoup moins d'ouvriers qualifiés

La direction production automobiles emploie 5 504 personnes, dont 4 922 ouvriers et 582 ETAM.

Graphique n°22 : Répartition de la main d'œuvre directe et indirecte - Direction de Production Véhicules



Source : PSA Mulhouse, janvier 2009

L'analyse des métiers au sein de la production de véhicules s'avère beaucoup plus délicate que dans la mécanique et bruts. On y rencontre une très grande variété de métiers : 25 pour la MOD et 64 pour la MOI. L'attention a donc été portée sur les métiers les plus représentés.

Pour la main d'œuvre directe :

Tableau n°19

Métiers	effectifs	pourcentages
Montage	1408	44,9
Cariste logistique	506	16,1
Ferrage	444	14,2
Contrôle	109	3,5
Étancheurs	108	3,4
Autres	561	17,9
Total	3136	100

Le métier lié au montage représente à lui seul presque la moitié des effectifs. Les métiers de cariste et du ferrage ressortent aussi.

Pour la main d'œuvre indirecte :

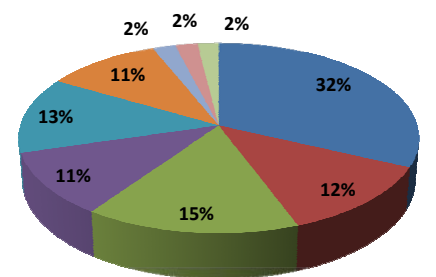
Tableau n°20

Métiers	effectifs	pourcentages
Maintenance process/outil	341	19,1
Montage	253	14,2
Ferrage	102	5,7
Emboutissage	101	5,7
Autres	989	55,3
Total	1786	100

La dispersion des métiers implique qu'aucun métier ne sort franchement du lot. Cependant, la maintenance et le montage se distinguent et représentent à eux deux un peu plus du tiers des effectifs.

- Les besoins en main d'œuvre des deux directions sont très différents. La première (mécanique et bruts) emploie essentiellement de la main d'œuvre indirecte, qualifiée à 69%. La seconde (production de véhicules) emploie plutôt de la main d'œuvre directe, moins qualifiée, pour 64%. Il s'agit d'opérateurs polyvalents d'unité élémentaire de production (OP UEP).
- Dans la mécanique et bruts, les métiers sont beaucoup plus homogènes et font référence à des familles professionnelles assez facilement identifiables alors que dans la production de véhicules, la variété est plus grande.
- Tous niveaux de qualification confondus, 6 métiers ressortent : montage, caristes, mécanique, forge / fonderie, maintenance de process et ferrage. Ils peuvent être regroupés en trois ensembles professionnels :
 - Maintenance industrielle
 - Manutention
 - Mécanique et métallurgie

Graphique n°23 : Poids des principaux métiers des directions mécanique et bruts et production de véhicules



Source PSA, traitement AURM

- montage
- caristes
- mécanique
- métallurgie
- maint proces
- ferrage
- contrôle
- étancheurs
- emboutissage

- La distinction par niveaux de qualification pour chacun des métiers montre que certains (montage, cariste, ferrage..) correspondent majoritairement à des postes non qualifiés. Ce sont probablement les postes les plus menacés à l'avenir et pour lesquels l'enjeu de la formation et de l'accès à la qualification est le plus important.

Les perspectives d'avenir pour ces emplois peu qualifiés sont peu favorables, comme le montre la « prospective métiers ».

2.2. L'évolution de la structure des qualifications dans les industries mécaniques

La « prospective métiers 2015 » établie par la DARES montre comment, pour la famille professionnelle « Mécanique, travail des métaux », les évolutions devraient être fortes dans les années à venir.

Deux tendances apparaissent :

- les emplois qualifiés seront stables ou tendront à légèrement augmenter.

- Les emplois non qualifiés connaîtront une forte décroissance. C'est particulièrement le cas pour les ouvriers non qualifiés de la mécanique, qui, selon cette prospective, devraient passer d'à peu près 225 000 en l'an 2000 à plus ou moins 100 000 à l'horizon 2015.

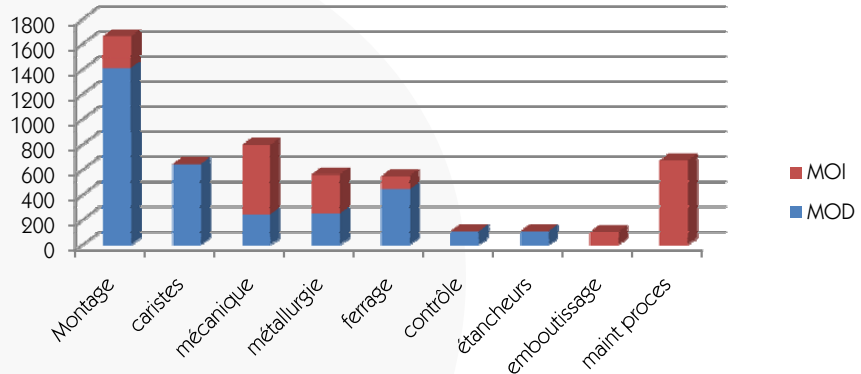
Réfléchir en termes de transférabilité des compétences présente donc un double intérêt :

1) Réfléchir à l'orientation des personnes ayant un faible niveau de qualification professionnelle.

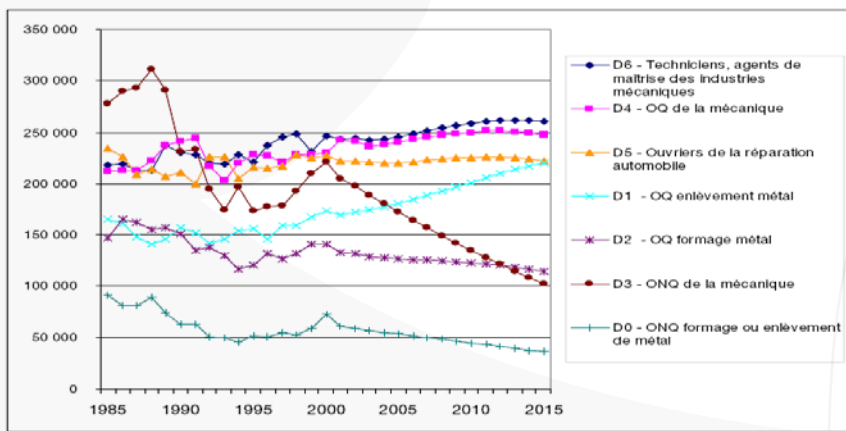
Pour elles, la mécanique et le travail des métaux ne seront plus un vecteur d'accès à l'emploi.

C'est d'autant plus juste que les tendances repérées par la DARES sont structurelles et qu'elles peuvent être renforcées par des chocs conjoncturels. Aborder la question par le biais de la transférabilité des compétences présente l'avantage de sortir d'une logique strictement sectorielle, pour apprécier la manière dont peuvent s'articuler des métiers, des familles professionnelles

Graphique n°24 : Part de la main d'oeuvre directe et indirecte par métier



Graphique n°25 : Prospective Métiers 2015



Source des données : DARES

plus ou moins proches et de penser différemment l'orientation des personnes et les choix professionnels qu'elles peuvent réaliser.

2) Faciliter les progressions de carrière et l'accès à des emplois plus qualifiés, notamment par le biais des dispositifs de formation et de validation des acquis.

Le graphique ci-dessus indique bien l'enjeu : faciliter l'accès à la qualification. En effet, si le nombre d'ouvriers non qualifiés baissera de manière générale, les entreprises seront demandeuses d'ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal par exemple.

Quelles sont les mesures prises au sein du groupe pour assurer cette mobilité interne ou externe ?

3. PSA et la problématique des compétences

Le groupe a engagé depuis 2005 une démarche visant à identifier les compétences et à accroître la mobilité professionnelle des salariés, notamment peu qualifiés. L'agenda de cet accord ne doit rien au hasard, dans la mesure où 2005 est aussi le moment où les aides de l'Etat pour les départs anticipés (accord pour la Cessation des Activités des Salariés Agés, 1999) prennent fin.

3.1. L'analyse des compétences au cœur des accords collectifs

Le besoin d'objectivité dans l'organisation des parcours professionnels et l'évaluation des compétences s'est fait sentir chez PSA. C'est l'un des principes qui ont présidé à la signature d'un accord collectif, le 8 mars 2005 (cf. encadré page suivante).

Cet accord, dans son chapitre premier, redéfinit les « métiers de l'automobile ».

Entité métier	Regroupe un ensemble de métiers ayant pour finalité commune la réalisation d'une étape majeure du flux de production	exemple : emboutissage, ferrage, peinture, montage, mécanique
Métiers de l'automobile (ou filières automobiles)	Ensemble homogène d'activités propres à une profession, nécessitant la maîtrise de compétences (savoirs, savoir-faire, comportements spécifiques). Le métier se décompose en un enchaînement de fonctions dont l'exercice est rendu possible par l'acquisition/validation de compétences.	Un métier se caractérise par : - une spécialité professionnelle, - un coefficient d'entrée de filière, - un coefficient de sortie de filière
	Un métier peut être spécifique à une entité métier ...	Emboutissage, ferrage, peinture ; montage...
	... Ou être transversal	Cariste

Extraits du préambule de l'accord du 8 mars 2005

- « La nécessité de définir de façon objective les critères et les conditions d'évolution de carrière des 50 000 ouvriers de production de l'entreprise, les parcours au sein de chaque métier, ainsi que les passerelles entre les différents métiers ;
- la volonté d'accompagner les 21 000 recrutements d'ouvriers réalisés en France au sein de la division automobile au cours des cinq dernières années, générant des attentes et des questionnements sur les possibilités d'évolution ;
- le besoin d'actualiser de façon permanente nos principes de gestion, au regard de l'évolution des processus industriels, des organisations, des produits et des techniques ;
- la conviction d'une relation forte entre performance de l'entreprise et développement professionnel des salariés ;
- l'utilité de repenser les parcours et les filières des ouvriers de production, afin de prendre en compte les problèmes d'emploi, d'employabilité et de motivation des seniors ;
- la volonté de conduire objectivement la transition du système actuel, aux nouvelles dispositions contenues dans le présent accord »...

La catégorie dite « ouvriers de production » est également redéfinie.

Le chapitre II de l'accord instaure une filière spécifique au sein de chaque entité : l'opérateur polyvalent d'unité élémentaire de production. Un opérateur de production embauché à l'indice 170 doit progressivement exercer l'ensemble des activités de l'unité élémentaire de production et maîtriser les compétences lui permettant d'atteindre le coefficient 215.

Pour chaque métier, doit correspondre la constitution de parcours de formation spécifique permettant de maîtriser les diverses compétences du métier.

3.2. Deux niveaux d'évaluation se profilent dans cet accord

Le premier est une évaluation à l'embauche selon un schéma « innovant », qui reprend la méthode de l'évaluation des habiletés. L'analyse des habiletés professionnelles, très répandue au Canada, est utilisée depuis quelques années en France par l'ANPE, devenue « pôle emploi » depuis sa fusion avec les ASSEDIC, pour recruter à des postes de premier niveau.

Dans un premier temps, les postes visés étaient plutôt des postes d'ouvriers de l'industrie. La méthode a ensuite été élargie au commerce et à la grande distribution.

« En 1995, Citroën, cherchait à recruter 1 490 monteurs-assembleurs, dans une petite ville des Deux-Sèvres. Dans le bassin d'emploi, seules 300 personnes correspondaient aux références exigées. La méthode de simulation a permis de recruter les 1 490 personnes en temps et en heure, dont 40% de jeunes, 13% de femmes et 11% de plus de 45 ans. Le taux de chômage de l'arrondissement est passé de 9 à 4%. »

La méthode consiste à repérer les habiletés des candidats sur un poste par le biais de simulations.

Le recrutement ne se fait plus sur des expériences passées et des qualifications qui ne correspondent pas forcément aux postes à pourvoir, mais sur les compétences que les personnes peuvent transférer et mobiliser sur d'autres postes de travail.

Concrètement, des entretiens auprès de professionnels en poste et de leur hiérarchie, permettent de définir les principales habiletés professionnelles requises. Par exemple : capacité de travail en autonomie, capacité de travail en équipe et communication, travail sous tension... Vient ensuite une phase d'élaboration de simulations, qui doivent être validées par les professionnels. Enfin, les candidats doivent se mettre « en situation professionnelle ». Ils sont, par exemple, confrontés à des événements qui leur demandent de faire des choix. L'évaluation des candidats constitue une base beaucoup plus objective que lors d'un entretien classique.

Cette méthode est bien adaptée aux opérateurs polyvalents car l'entrée dans la filière ne nécessite aucun diplôme ou niveau de formation initiale. L'embauche doit se réaliser avec la méthode de simulation développée en partenariat avec pôle emploi.

Le second niveau d'évaluation est relatif aux évolutions de carrières qui reposent sur un double dispositif d'évaluation.

D'une part, un dispositif d'évaluation de la maîtrise des compétences, reposant sur des référentiels de compétences ; d'autre part, un dispositif d'évaluation du comportement au travail.

Tableau n°21 : Comportement professionnel

Comportement professionnel	
Respect des règles en vigueur ou des consignes	
Suffisant	Insuffisant
Respecte rigoureusement les règles, les consignes, la propreté.	Ne respecte pas toujours les règles, les consignes, la propreté.
Présentéisme et ponctualité	
Suffisant	Insuffisant
Est toujours à l'heure en début d'équipe.	Est en retard en début d'équipe, se soustrait fréquemment, sans autorisation, de son activité professionnelle.
Est rarement absent.	Est souvent absent.
Veille systématiquement à informer tout représentant de l'employeur, en cas d'absence non prévue.	N'informe pas de représentant de l'employeur en cas d'absence non prévue.
Réalisation du travail demandé et esprit d'équipe	
Suffisant	Insuffisant
Réalise régulièrement le travail prévu et fait preuve d'esprit d'équipe en réactivité aux aléas, en modifiant ponctuellement son activité habituelle.	Ne réalise pas le travail demandé, n'accepte pas facilement de remplacer un absent, ou ne modifie pas son activité dans en cas d'aléas dans le travail de l'équipe.

5 800 personnes ont été promues en 2006, soit plus de 20% des salariés concernés.

Cet accord a été étendu par l'avenant du 28 février 2007 à l'ensemble des ouvriers professionnels. Il peut s'agir d'OP UEP promu au rang d'Ouvriers Professionnels ou de personnes recrutées au niveau CAP/BEP et BAC PRO. Pour accompagner la promotion ou l'évolution professionnelle, l'avenant prévoit que des Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie seront proposés aux salariés :

CQPM consacrant la maîtrise des compétences fondamentales
CQPM consacrant la maîtrise des compétences des spécialistes
CQPM d'entrée de filière

Pour les ouvriers professionnels comme pour les opérateurs polyvalents, l'évaluation des compétences est au centre du dispositif. Elle relève de « l'assessment center », un centre d'évaluation et d'orientation qui utilise une méthode d'évaluation consistant à placer les personnes dans des situations de travail caractéristiques du métier, avec des critères communs d'observation.

L'innovation concernant les ouvriers professionnels consiste en ce que, à l'évaluation des compétences et du comportement professionnel, vient s'ajouter l'évaluation de la performance au poste de travail.

Il s'agit d'apprécier, dans le cadre d'une autonomie accrue au travail, l'atteinte des objectifs individuels définis lors de l'entretien annuel.

Cela atteste de l'accroissement du

niveau d'exigence des postes de travail. L'étude réalisée par l'UIMM, Thalys Conseil et Alidoro Consultants, « Métallurgie LR : performances et compétences », rappelle que si les fondamentaux de la métallurgie demeurent, le spectre des compétences et des savoir-faire à maîtriser s'élargit, les compétences transversales deviennent capitales, les compétences liées à l'environnement du poste sont de plus en plus importantes.

Il y a selon cette étude une « problématique nette sur les compétences liées au savoir-être » parce que l'élévation du niveau de compétences techniques liée aux nouvelles organisations de la production, aux changements technologiques ou de process font que les compétences transversales, voire les « métacompétences », prennent une place croissante.

On demande à l'ensemble des niveaux de qualification et des métiers, des compétences transversales et comportementales qui étaient auparavant réservées à l'encadrement.

3.3. Un dispositif de gestion centré sur les compétences

La question de la transférabilité des compétences constitue une préoccupation réelle des établissements PSA. Elle est intégrée à la gestion des ressources humaines du groupe et figure en bonne place dans l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du 6 avril 2007.

Les responsables d'entreprises d'intérim

« La hausse des qualifications est réelle pour les postes d'opérateurs de production. Les opérateurs qui travaillent sur des machines numériques doivent connaître un peu d'anglais. Ce ne sont plus les OS d'avant. »
(P. Miguet, Védiobis).

« Ils ont besoin de lire des plans, de faire des réglages sur machine, ce n'était pas le cas il y a dix ou quinze ans. »
(O. Rambour, Manpower).

« Les exigences de compétences ne cessent de croître, les candidats non qualifiés n'ont que peu de chance de décrocher un emploi. Nous recrutons des gens avec des connaissances métiers solides, un niveau CAP, BEP, à l'aise avec les mathématiques et le français. Nous demandons davantage de qualification qu'il y a quinze ans. »
(JM Kérébel, DRH Renault).

« L'usine nouvelle », 28/09/2006

Cet accord sur la GPEC institue de nouveaux outils tels que :

1° L'observatoire des métiers et des compétences.

« Cet Observatoire est une instance de dialogue et d'échanges destinée à établir des diagnostics et des analyses sur l'évolution des métiers et des compétences, ainsi que les possibilités d'évolution des salariés. Il permettra le développement d'une vision prospective sur l'évolution des métiers de l'automobile, en établissant des diagnostics partagés sur les métiers en développement, pour lesquels des difficultés à pourvoir certains postes peuvent exister, les métiers émergents, les métiers « en tension » et les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques. » (Extrait du préambule de l'accord)

Cet observatoire participe à l'identification des métiers sensibles. Les perspectives font apparaître une baisse probable des effectifs et / ou une évolution importante de périmètre des compétences nécessitant un plan collectif de reconversion.

2° Le référentiel des métiers du groupe.

« Il a pour finalité de donner une vision globale des métiers, des compétences et des emplois en rassemblant, de façon consolidée et cohérente entre les activités et les sociétés du groupe en France, les informations relatives à leurs évolutions qualitatives et/ou quantitatives.

Ce référentiel sera organisé autour des éléments suivants :

- Cartographie des effectifs par métier ;
- Compétences mises en œuvre ;
- Compétences communes entre métiers et activités ;

A partir de ce référentiel, il conviendra d'identifier :

- les métiers en développement ;
- les métiers pour lesquels l'entreprise doit assurer la pérennité de son savoir-faire et de ses compétences ;
- les métiers en tension pour lesquels des difficultés à pourvoir certains postes peuvent exister ou qui né-

cessitent une période longue d'apprentissage ;

- les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques ou susceptibles de le devenir (métiers sensibles) ;
- les métiers émergents ainsi que les besoins en matière de formation, de mobilité professionnelle ». (Extrait du préambule de l'accord)

L'accord prévoit qu'au niveau de chaque site, soit établi un diagnostic local, avec une visée d'anticipation des mutations économiques des territoires. La dimension « externe » est beaucoup plus marquée dans cet accord que dans ceux précédemment cités et le groupe réaffirme sa volonté d'user de tous les outils (DIF, VAE, bilans professionnels, etc.) disponibles pour favoriser les mobilités.

3° La création d'une cellule emploi-mobilité, destinée à informer les salariés volontaires et les accompagner : bilan professionnel, bilan de compétences, aide à l'élaboration d'un projet de mobilité interne ou externe, aide à la constitution d'un dossier de VAE ou de formation.

Plusieurs mesures d'accompagnement et d'aides financières sont ainsi déclinées pour encourager la mobilité, tant interne qu'externe. Cet encouragement à la mobilité a été renforcé avec la négociation d'un plan de redéploiement des emplois et des compétences, applicable au 1er juin de la même année. Un premier bilan, établi au plan national en décembre 2007, comptabilisait 6 312 adhésions à une mesure de départ volontaire. Depuis, la problématique du départ volontaire n'a cessé de se renforcer.

GLOSSAIRE

ANPE	Agence Nationale pour l'Emploi
ASSEDIC	Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CQPM	Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DIF	Droit Individuel à la Formation
ETAM	Employé, Technicien et Agent de Maîtrise
FAP	Famille professionnelle
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
MOD	Main d'Œuvre Directe
MOI	Main d'Œuvre Indirecte
OQ	Ouvrier Qualifié
ONQ	Ouvrier Non Qualifié
OP UEP	Opérateur Polyvalent d'Unité Élémentaire de Production
PRAO	Pôle Rhône Alpin de l'Orientalisation
PSA	Peugeot Société Anonyme
ROME	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
SIREN	Système d'Identification du Répertoire des Entreprises et de leurs établissements
TAM	Technicien et Agent de Maîtrise
UIMM	Union des Industries et Métiers de la Métallurgie
UNEDIC	Union Nationale pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

Ce qu'il faut retenir :

L'irrésistible réduction des effectifs

La réduction des effectifs, dans l'industrie automobile, est à l'ordre du jour en ce début d'année 2009. Il est probable que le nombre de postes de travail ouvrier sera fortement réduit dans les années à venir. Les ouvriers les moins qualifiés de la mécanique semblent être beaucoup plus visés par ces évolutions que les salariés qualifiés.

L'évolution des compétences et la mobilité, au cœur d'accords collectifs

Ces évolutions prévisibles ont conduit le groupe PSA à négocier, depuis 2005, divers accords qui visent à assurer la mobilité professionnelle des salariés. Ainsi, chaque métier fait l'objet d'un parcours de formation spécifique afin que les opérateurs maîtrisent les différentes compétences du métier ; les compétences sont évaluées grâce à des référentiels métiers et l'évaluation du comportement au travail se généralise.

Pour répondre aux exigences croissantes des postes de travail

Ces évaluations ont été étendues depuis 2007 à l'ensemble des ouvriers professionnels. Ils font en plus l'objet d'une évaluation de leurs performances, ce qui témoigne d'un niveau d'exigence croissant des postes de travail. Outre des compétences techniques, de plus en plus de compétences comportementales et de compétences transversales sont requises.

Dans la mécanique, prédomine la mobilité « par transfert de compétences »

L'analyse des compétences peut servir à une mobilité ascendante, c'est-à-dire au sein d'un métier. Elle permet aussi l'identification des compétences transversales transférables dans d'autres métiers. L'approche par aires de mobilité professionnelle montre que, pour les métiers de la mécanique, la mobilité est moyenne et se fait par transfert de compétences, plutôt à l'intérieur des familles professionnelles. On constate un fort mouvement d'accession à des niveaux supérieurs de qualification pour les ouvriers de la mécanique.

Les ouvriers non qualifiés sont les plus mobiles

Les ouvriers non qualifiés de la mécanique se distinguent par leur plus forte mobilité. Les réductions massives d'effectifs constatées au plan national au début des années 2000 ne se sont pas traduites par un chômage massif des ouvriers non qualifiés de cette industrie.

Des opportunités de reclassement

L'analyse des secteurs employeurs des métiers de la mécanique montre que 10 branches, hors automobile, sont concernées. Elles représentent 3 633 établissements de la région mulhousienne, qui totalisent 29 848 emplois. Si l'on s'en tient aux branches susceptibles d'employer les ouvriers non qualifiés, qui sont les plus sensibles aux variations de l'emploi, on aboutit à 1 793 établissements, comptabilisant 12 119 emplois.



- CONCLUSION ET PERSPECTIVES -

Cette étude ne constitue qu'un propos d'étape. Elle est centrée sur l'industrie automobile car nos tentatives pour obtenir des informations précises auprès d'un panel plus large d'entreprises n'ont pas rencontré le succès espéré.

Cependant, cette étape était nécessaire, et ce à double titre.

Le premier a consisté à fixer un cadre, à définir des enjeux : enjeu d'accès à la qualification dans des emplois qui étaient autrefois le fait d'ouvriers spécialisés, d'un personnel peu qualifié ; enjeu de la mobilité pour des emplois et des métiers à forte identité professionnelle ; enjeu quant à la prise en charge effective de ces problématiques par les partenaires sociaux.

Le second résidait dans l'objectif de donner une image conforme à la réalité du poids de cette industrie dans le territoire de la région mulhousienne.

Le degré de dépendance de l'économie de la région mulhousienne à l'égard de l'automobile baisse. En dix ans (de 1998 à 2007), la part de cette industrie dans l'emploi salarié privé est passée de 13,21% à 10,97%. Cette baisse s'explique d'un côté par la réduction des effectifs dans l'industrie automobile et d'un autre, par le fait que d'autres activités se développent. Les salariés peuvent ainsi dans certains cas se saisir d'opportunités de mobilité.

En revanche, ces mobilités professionnelles pourraient se voir remises en cause par une crise d'ampleur, qui toucherait durablement l'ensemble de la vie économique. En outre, certaines communes concentrent les effectifs de cette industrie et seraient immédiatement touchées de plein fouet par une réduction des effectifs.

Les perspectives indiquent une baisse à venir de l'emploi dans les métiers de la mécanique, surtout les moins qualifiés. Depuis plus de 20 ans, l'emploi dans ces métiers connaît une baisse importante, soutenue par des dispositifs publics favorables aux préretraites puis par des plans de départ volontai-

re. Cependant, il est difficile de mesurer précisément la baisse des emplois industriels, dans la mesure où sont externalisées bon nombre de fonctions. Ainsi, certains emplois autrefois assurés en interne par l'industrie (nettoyage, logistique...) ont été confiés à des entreprises extérieures ou à des sous-traitants qui émergent dans les activités tertiaires.

Au-delà d'une controverse sur les chiffres, les relations entre les donneurs d'ordres et autres « sous-traitants » connaissent de profonds changements. Les premiers demandent aux seconds de s'émanciper et de devenir des partenaires commerciaux et industriels à part entière.

Ils doivent devenir de « vraies » entreprises, qui innover, développent une gamme de produits propres, conquièrent de nouveaux marchés, etc. C'est dire qu'il ne s'agit pas seulement d'externaliser des fonctions à faible valeur ajoutée ou qui ne rentrent pas dans le cœur de métier du « donneur d'ordres ». Il s'agit de nouvelles relations interentreprises et interindustrielles.

Cette précision renvoie immédiatement à la difficulté d'isoler une activité, une industrie. Les approches économiques classiques, qu'elles se définissent en termes d'activité (produire, transformer, vendre) ou de produit (fabriquer des automobiles, des téléviseurs...) ne permettent plus d'apprécier la richesse des relations entre firmes.

L'un des enjeux, qui constituerait la suite logique de ce travail, serait de mieux comprendre les synergies existant entre les firmes, au niveau régional, participant de la « filière » automobile, entendue ici en un sens élargi par rapport à l'approche statistique adoptée dans ce travail.

Cette investigation suppose qu'une méthodologie spécifique soit mise en œuvre. Parmi les approches possibles, celle qui consiste à analyser la production de valeur semble la plus indiquée.

Elle permet en effet de repérer les branches qui participent le plus activement à la création de la valeur d'un bien et qui peuvent être considérées comme constituants essentiels de la filière.

L'intérêt de ce repérage est de s'interroger sur les modes d'organisation et d'articulation les plus à même de produire des avantages compétitifs.

Cette réflexion appartient aux acteurs économiques, aux entreprises et aux organisations professionnelles.

Au plan du territoire, dans le but de favoriser les parcours professionnels, il peut être opportun de favoriser une mise en présence des acteurs concernés (entreprises, Organismes Paritaires Collecteurs Agréés, organismes d'enseignement et de formation, observatoires de branches, etc.) dans le but de développer une réflexion collective, à l'échelle d'un territoire, sur les passerelles entre activités et métiers, sur les possibles mobilités professionnelles au sein de cet espace.

Annexes :

Tension dans les métiers de l'industrie mécanique

Code Rome	Intitulé Rome	juin-08			
		OEE	DEE 123	IT*	
44111	Agent/agente d'usinage des métaux	134	206	0,7	😊
44112	Agent/agente de découpage des métaux	31	1	31,0	😞
44113	Conducteur/conductrice d'équipement de formage	2	2	1,0	😐
44114	Chaudronnier-tôlier/chaudronnière-tôlière	108	101	1,1	😞
44121	Opérateur-régleur/opératrice-régleuse sur machine-outil	185	116	1,6	😞
44131	Agent/agente de montage-assemblage de la construction mécanique	1 892	1 728	1,1	😞
44132	Soudeur/soudeuse	137	213	0,6	😊
44133	Charpentier/charpentière en structures métalliques	6	4	1,5	😞
44134	Tuyauteur industriel/tuyauteuse industrielle	97	51	1,9	😞
44135	Ajusteur-mécanicien/ajusteuse-mécanicienne	118	87	1,4	😞
44141	Agent/agente de traitement thermique	3	-	0,0	😊
44142	Agent/agente de traitement de surface	72	48	1,5	😞
44143	Stratifieur-mouliste/stratifieuse-mouliste	-	2	0,0	😊
44151	Contrôleur/contrôleuse de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux	4	16	0,3	😊
51111	Agent/agente d'encadrement de la construction mécanique	32	9	3,6	😞
52111	Technicien/technicienne de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie	44	37	1,2	😞
52121	Dessinateur-projeteur/dessinatrice-projeteuse de la construction mécanique et du travail des métaux	180	36	5,0	😞
52122	Dessinateur/dessinatrice de la construction mécanique et du travail des métaux	47	30	1,6	😞
52211	Technicien/technicienne de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux	11	4	2,8	😞
52212	Technicien/technicienne qualité de la construction mécanique et du travail des métaux	21	13	1,6	😞
TOTAL TOUT ROME CONFONDU		18 214	26 230	0,7	😊

* IT est l'indice de tension. C'est le rapport entre les offres enregistrées sur un an et la demande enregistrée sur la même période.

Source : ANPE

Tension dans les métiers de l'industrie de process

Code Rome	Intitulé Rome	juin-08			
		OEE	DEE 123	IT*	
45411	Opérateur/opératrice sur machines de finition, contrôle et conditionnement	10	63	0,2	😊
45412	Agent/agente main de finition, contrôle et conditionnement	69	255	0,3	😊
45413	Opérateur/opératrice de laboratoire des industries de process	7	32	0,2	😊
45414	Agent/agente de traitements dépolluants	19	8	2,4	😞
45421	Modeleur/modeleuse-mouliste	2	1	2,0	😞
51121	Agent/agente d'encadrement des industries de process	3	22	0,1	😊
52231	Technicien/technicienne de production des industries de process	16	19	0,8	😊
52232	Technicien/technicienne de laboratoire de contrôle de fabrication des industries de process	12	56	0,2	😊
52233	Technicien/technicienne en application industrielle des industries de process	5	4	1,3	😞
52234	Technicien/technicienne en environnement des industries de process	10	2	5,0	😞
52235	Technicien/technicienne d'analyses industrielles des industries de process	3	1	0,0	😊
TOTAL TOUT ROME CONFONDU		18 214	26 230	0,7	😊

* IT est l'indice de tension. C'est le rapport entre les offres enregistrées sur un an et la demande enregistrée sur la même période.

Source : ANPE

SOMMAIRE DES ILLUSTRATIONS

- P. 15 *Graphique n° 1 : Evolution en base 100 du nombre d'immatriculations de voitures neuves en France 2000-2007*
- P. 16 *Graphique n°2 : Evolution base 100 du nombre d'immatriculations dans le monde (2000-2007)*
- P. 16 *Graphique n°3 : Evolution base 100 du nombre de ventes effectuées par PSA dans le monde (2000-2007)*
- P. 17 *Graphique n°4 : Nombre d'usines PSA par grands territoires géographiques en 2007*
- P. 18 *Graphique n°5 : Nombre de véhicules / an fabriqués par le groupe PSA en 2007*
- P. 18 *Carte n°1 : Implantation des usines PSA à l'échelle mondiale en 2007, hors Europe*
- P. 18 *Carte n° 2 : Implantation des usines PSA à l'échelle européenne en 2007, hors France*
- P. 18 *Carte n°3 : Implantation des usines PSA en France en 2007*
- P. 19 *Carte n°4 : Production des usines terminales de PSA à l'échelle mondiale en nombre de véhicules / an en 2007, hors Europe*
- P. 19 *Carte n°5 : Production des usines terminales de PSA à l'échelle de l'Europe en nombre de véhicules / an en 2007, hors France*
- P. 19 *Carte n°6 : Production des usines terminales de PSA en France en nombre de véhicules / an en 2007*
- P. 20 *Graphique n°6 : Répartition des effectifs salariés dans le groupe PSA Mulhouse / France / reste du monde en 1998*
- P. 20 *Graphique n°7 : Répartition des effectifs salariés dans le groupe PSA Mulhouse / France / reste du monde en 2007*
- P. 21 *Carte n°7 : Effectifs salariés par site à l'échelle mondiale en 2007, hors Europe*
- P. 21 *Carte n°8 : Effectifs salariés par site à l'échelle européenne (hors France)*
- P. 21 *Carte n°9 : Effectifs salariés par site en France*
- P. 23 *Graphique n°8 : Evolution de la production de véhicules du site de Mulhouse par rapport à la production du groupe PSA (1997-2007)*
- P. 23 *Graphique n°9 : Evolution comparée de la production de la forge, de la fonderie et de l'usine terminale (2004-2007)*
- P. 24 *Graphique n°10 : Evolution des effectifs de PSA en France et à l'étranger (1998-2007 ; base 100=1998)*
- P. 24 *Graphique n°11 : Evolution des effectifs de PSA en France et à Mulhouse (1998-2007 ; base 100=1998)*
- P. 25 *Graphique n°12 : Evolution de la production du site de Mulhouse et du nombre total de salariés, y compris les intérimaires (1997-2007)*
- P. 26 *Graphique n°13 : Evolution de la production du site de Mulhouse par rapport au nombre d'intérimaires (1997-2007)*
- P. 25 *Tableau n°1 : Evolution des effectifs salariés PSA Mulhouse 1997-2007*
- P. 26 *Schéma n° 1 : Trois débouchés possibles pour l'usine de mécanique et bruts*
- P. 26 *Schéma n° 2 : Relations entre les usines de mécanique et bruts et l'usine terminale*
- P. 26 *Schéma n° 3 : Principes de la standardisation de la production*
- P. 27 *Schéma n°4 : Démarche de passation des marchés*
- P. 28 *Carte n°10 : Localisation des établissements de l'industrie automobile*
- P. 28 *Tableau n°2 : Poids de l'industrie automobile*
- P. 29 *Graphique n°14 : Evolution de l'emploi salarié privé du Pays de la région mulhousienne (1996 à 2007)*
- P. 29 *Tableau n° 3 : Part de l'industrie automobile dans l'emploi salarié privé du Pays de la région mulhousienne*
- P. 30 *Graphique n°15 : Comparaison spatiale*
- P. 30 *Tableau n°4 : Comparaison spatiale*
- P. 32 *Carte n°11 : Localisation des établissements fournisseurs de l'industrie automobile*
- P. 32 *Tableau n°5 : Part de la filière automobile dans l'emploi salarié privé du Pays de la région mulhousienne.*

- P. 32 *Graphique n°16 : Poids de la filière automobile*
- P. 33 *Tableau n°6 : Comparaison spatiale - emploi salarié privé chez les fournisseurs automobiles*
- P. 33 *Graphique n°17 : Comparaison spatiale - Poids de la filière automobile en 2007*
- P. 35 *Schéma n°5 : enquêtes d'entreprises*
- P. 36 *Carte n°12 : Localisation des entreprises relevant de l'industrie automobile interrogées dans le Sud Alsace*
- P. 36 *Carte n°13 : Localisation des autres entreprises interrogées relevant d'autres secteurs d'activités dans le Sud Alsace (base cartographique : pôle de compétitivité véhicule du futur)*
- P. 38 *Graphique n°18 : Répartition géographique des effectifs PSA Mulhouse suivant le lieu de résidence des salariés à l'automne 2008*
- P. 38 *Tableau n°7 : Les 20 premières communes concentrant les volumes les plus importants de salariés de PSA*
- P. 39 *Carte n°14 : Répartition géographique des effectifs de PSA Mulhouse suivant les communes de résidence à l'échelle du Haut-Rhin en 2008*
- P. 40 *Carte n°15 : Répartition géographique des effectifs de PSA Mulhouse suivant les communes de résidence à l'échelle du Pays en 2008*
- P. 40 *Carte n°16 : Part des salariés de PSA dans la population active occupée dans les communes du Pays en 2008*
- P. 41 *Carte n°17 : Part des salariés de PSA dans la population active occupée dans les communes du Haut-Rhin en 2008*
- P. 42 *Carte n°18 : Répartition géographique des effectifs de DANGEL suivant les communes de résidence à l'échelle du Haut-Rhin en 2008*
- P. 43 *Carte n°19 : L'entreprise SACRED EUROPE*
- P. 43 *Carte n°20 : L'entreprise TECHLAM*
- P. 44 *Carte n°21 : L'entreprise DANLY FRANCE*
- P. 44 *Carte n°22 : L'entreprise SCHMIDT*
- P. 44 *Carte n°23 : L'entreprise TECHNI-PROJET*
- P. 44 *Carte n°24 : L'entreprise BAUMGRATZ*
- P. 44 *Carte n°25 : L'entreprise GEMAT*
- P. 48 *Tableau n°8 : Professions connexes*
- P. 48 *Tableau n°9 : Exemple de résultat pour une entrée par mot clef « mécanicien » dans les deux bases*
- P. 49 *Tableau n°10 : Mutations au sein des familles professionnelles*
- P. 49 *Tableau n°11 : Actifs occupés et demandeurs d'emploi*
- P. 50 *Tableau n°12 : Les emplois de la mécanique (hors D5 « ouvriers de la réparation automobile »)*
- P. 51 *Tableau n°13 : Matrice de mobilité - Métiers de la mécanique - Provenance*
- P. 51 *Tableau n°14 : Matrice de mobilité - Métiers de la mécanique - Destination*
- P. 51 *Tableau n°15 : Etablissements et emplois salariés privés par branche employeuse*
- P. 52 *Tableau n°16 : Etablissements et emplois salariés privés par branche employeuse des métiers de la mécanique*
- P. 52 *Graphique n°20 : Structure des effectifs ouvriers et ETAM de PSA Mulhouse*
- P. 53 *Graphique n°21 : Répartition de la main d'oeuvre directe et indirecte - Direction Mécanique et Bruts*
- P. 53 *Tableau n°17 : Métiers les plus présents dans la MOD*
- P. 53 *Tableau n°18 : Métiers les plus présents dans la MOI*
- P. 53 *Graphique n°22 : Répartition de la main d'oeuvre directe et indirecte - Direction Production de Véhicules*
- P. 53 *Tableau n°19 : Main d'oeuvre directe*
- P. 53 *Tableau n°20 : Main d'oeuvre indirecte*
- P. 53 *Graphique n°23 : Poids des principaux métiers des directions mécanique et bruts et production de véhicules*
- P. 54 *Graphique n°24 : Part de la main d'oeuvre directe et indirecte par métier*
- P. 54 *Graphique n°25 : Prospective Métiers 2015 de la DARES*
- P. 56 *Tableau n°21 : Comportement professionnel*



**Maison de l'Emploi
et de la Formation**
du Pays de la Région Mulhousienne