

Le quatre-pages du pôle filière automobile

N°13 - Juillet 2019

Quelles évolutions pour l'emploi de la filière moteur française ?

EDITO

Il y a un an, notre Quatre-pages filière automobile n°11 passait en revue les points forts et fragilités du groupe motopropulseur, atout de la filière automobile française. Nous nous étions alors engagés à poursuivre cet état des lieux, en traitant une question essentielle, celle de l'emploi. Aujourd'hui, la baisse des effectifs semble inéluctable, et l'électrification devient le bouc émissaire des restructurations annoncées. Qu'en est-il réellement ? Quelle pourrait être l'ampleur des pertes d'emplois ? Quels enjeux autour des compétences ?*

Les trois ruptures majeures dans l'automobile (électrification, véhicule autonome, « nouvelles mobilités ») imposent de nombreux investissements aux constructeurs et grands équipementiers, qui courent le risque d'être doublés par des nouveaux acteurs dans la filière : fabricants de batteries, fournisseurs de système d'informations, de services en ligne, opérateurs télécoms. Cette évolution rend incertains les retours sur investissements, ce dont a horreur la communauté financière. Pour ne pas être désavoués par les investisseurs, les grands acteurs de l'automobile accélèrent des restructurations qui trouvent aussi d'autres motivations dans l'évolution des volumes et la nature des activités. Bien que les ventes de véhicules électriques ne soient qu'émergentes et que le véhicule autonome ne verra le jour qu'après 2030, c'est dès maintenant que les constructeurs et les équipe-

mentiers recherchent d'importantes économies. Pour cela, ils emploient deux moyens : la réduction de leurs effectifs à tous les niveaux (production, R&D, services supports, commercialisation), mais aussi le durcissement de leurs politiques d'achat auprès des sous-traitants. Nombre de constructeurs et d'équipementiers rendent l'électrification responsable de ces pertes d'emplois. Nous y voyons plutôt la traduction d'une gestion financière de court terme destinée à sauvegarder les marges. La recherche de productivité dans le cadre de l'industrie 4.0 risque de se faire à marche forcée, comme cela avait été le cas avec le lean manufacturing, au sortir de la crise financière de 2009. En d'autres termes, l'électrification sert de bouc émissaire actuellement. Il ne faut cependant pas nier les effets massifs qu'aura d'ici quelques années l'évolution du « mix motorisation » et qu'on peut d'ores et déjà tenter d'estimer.

SOMMAIRE

- Edito
- Érosion des emplois de la filière moteur : les données de l'équation
- Quelle évolution des métiers ?
- Conduire une « juste transition »

* Cette note est tirée d'un article plus fourni, qui paraîtra cet été dans la revue de l'Institut syndical européen ETUI (European Trade Union Institute).

Érosion des emplois de la filière moteur : les données de l'équation

Depuis 3 ans, Syndex suit une centaine de sites dont l'activité est liée au groupe motopropulseur. Cette base, qui totalise 56 000 emplois, constitue un poste d'observation privilégié et tout à fait unique. Son analyse permet de distinguer plusieurs causes à l'érosion actuelle et à venir des effectifs.

Le groupe moto-propulseur occupe une place déterminante dans l'industrie automobile en France : 15% des moteurs et 16% des transmissions européennes y sont produits, contre moins de 10% des véhicules assemblés. La filière se compose pour près de moitié d'activités traditionnelles, avec une forte densité d'emplois : l'assemblage pour un tiers de la filière et la fabrication de composants (14%), notamment au travers des fonderies. Les sites R&D représentent de l'ordre de 16% de l'effectif global (9 000 salariés), avec principalement 15 centres R&D. Le reste de l'effectif est réparti entre plusieurs activités : contrôle moteur, dépollution, électronique, composants de transmission, mais aussi systèmes de filtrage, turbocompresseurs et reconditionnement.

LA BAISSÉ DE L'EMPLOI EST DÉJÀ ENGAGÉE. La diminution de l'effectif inscrit et le recours accru à l'intérim sont les deux principaux symptômes d'une érosion de l'emploi appelée à se poursuivre. Au cours du rebond dont a bénéficié l'activité entre 2014 et 2017, l'effectif inscrit a diminué de 6%, ce qui a été compensé par un doublement de l'intérim. Celui-ci a atteint 13% de l'emploi dans la filière. Cette tendance s'observe plus particulièrement dans les activités traditionnelles d'assemblage et de fonderie. Des postes sont créés dans ces nouvelles activités innovantes, mais leur nombre reste trop faible.

Les salariés âgés représentent une part relativement élevée de l'effectif

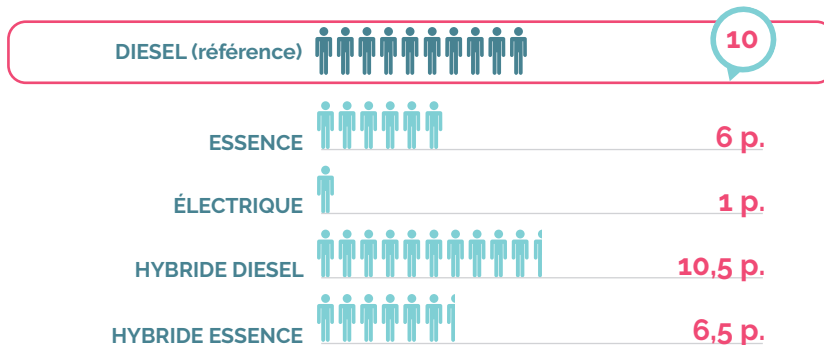
de la filière, dont 17% avaient plus de 55 ans en 2016 (21% dans l'assemblage chez les constructeurs). Sans remplacement de leurs départs, l'emploi continuera donc de baisser, y compris en prenant en compte l'intérim.

NOUVELLES MOTORISATIONS : UN EFFET À PLUS LONG TERME SUR L'EMPLOI. La période actuelle est marquée avant tout par la forte baisse du diesel, qui affecte déjà l'emploi dans certaines entreprises. Les véhicules essence sont les grands gagnants de cette chute. Tirés par la sévérisation des normes sur les émissions de polluants, les solutions

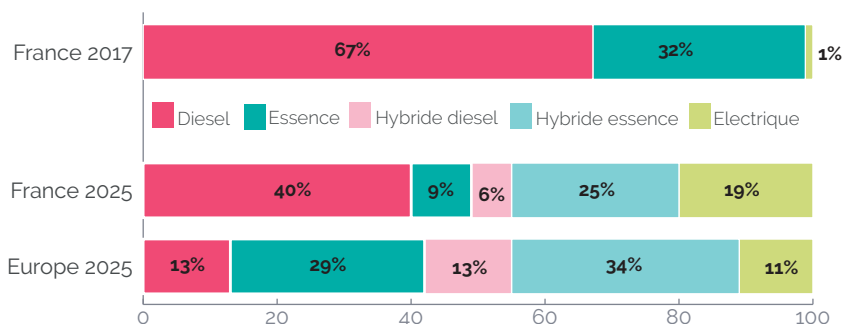
électrique, hybride et surtout d'hybridation légère (où l'utilisation de batterie 48V aidera à optimiser les performances du thermique) devraient largement se développer à partir de 2020. L'avènement du pur électrique est envisagé à un plus long terme (10% à 50% à 2030 selon les prévisionnistes). En termes de production en France (2017 et 2025) et en Europe (prévision 2025), c'est bien l'hybridation qui dominera d'ici 2025.

Un certain nombre d'entreprises utilisent des ratios (intégrant des hypothèses de productivité) pour quantifier le besoin en emplois associé aux

COMBIEN DE PERSONNES FAUT-IL POUR PRODUIRE UN MOTEUR ? (Besoin en emplois exprimé sur la base de 10 personnes en diesel)



ÉVOLUTION DE LA PART DES MOTORISATIONS DANS LA PRODUCTION D'ICI À 2025 (source : IHS, mars 2019)



différents types de motorisation (voir schéma) :

- rapporté au moteur diesel qui sert ici de référence, un **moteur essence** ne sollicite que 60% de l'effectif (autant sur l'assemblage qui représente un tiers de l'activité, 40% sur les composants) ;
- le **moteur électrique** (hors batterie) repose sur 4 opérations (dont le bobinage) avec peu de composants. Il ne requiert qu'un dixième de la force de travail d'un moteur diesel ;
- les « **hybrides complets** » nécessitent une motorisation ther-

mique souvent plus légère, mais également un moteur électrique. Ils demandent donc plus de main-d'œuvre. Nous prenons comme hypothèse une demi-personne de plus que le moteur thermique de référence.

EN DÉFINITIVE, 10 000 À 15 000 EMPLOIS MENACÉS D'ICI À 2025.

En prenant en compte les hypothèses du cabinet IHS sur les productions de moteurs par type en France, c'est 20% de l'emploi qui est menacé... et 30% si l'on se base sur les hypothèses retenues pour l'Europe. Cette

estimation permet d'avoir des ordres de grandeur raisonnables et évite une instrumentalisation du débat au travers d'annonces alarmistes. Toutefois, comme nous le précisons régulièrement, les trajectoires ne sont pas homogènes et les entreprises et leur direction ont des marges de manœuvre, selon qu'elles veulent ou non défendre l'emploi dans leur site. En outre, aux côtés des volumes d'emplois, il faut regarder l'évolution des métiers associés à ces changements.

Quelle évolution des métiers ?

Les nouvelles motorisations nécessiteront une évolution des métiers. Quels sont les enjeux ?

L'évolution de la charge et des métiers n'est pas nécessairement la même selon le segment d'activité.

- La **R&D** subit l'arrêt de programmes sur les moteurs thermiques, mais se trouve très sollicitée par les défis de l'hybridation, notamment légère. Cependant, les mêmes compétences ne sont pas nécessairement mobilisées.
- L'**assemblage** et les **fonderies** sont déjà plus touchés par la baisse du diesel.
- Pour l'industrie des **composants**, les exigences de rentabilité risquent de conduire à des scénarios de recherche de productivité à tous crins et/ou de délocalisation. Mais d'autres miseront sur leur diversification ou leur reconversion (Bosch et Delphi dans les injecteurs), en réinvestissant le marché de la rechange ou en saisissant les opportunités qu'amènent inévitablement les innovations. Une question majeure pour la filière et le pays est d'ailleurs sa capacité à s'équiper d'une filière

batterie — en partenariat avec l'Allemagne. Même si le nombre d'emplois en jeu est modeste, l'enjeu stratégique est essentiel.

- En matière de **transmission**, d'importantes évolutions se dessinent en France. PSA n'investit plus (futurs DCT réalisés en JV

avec Punch Powertrain et futures boîtes automatiques sous licence Aisin), Ford ferme une usine de boîtes de vitesse de Blanquefort.

Dans tous les cas, Les métiers industriels vont s'enrichir et s'intensifier... et les modes de management pour traiter ces enjeux seront déterminants.

ENJEUX DES ÉVOLUTIONS EN PRODUCTION ET R&D

	Production	R&D
Impacts négatifs	Appauvrissement des besoins en emplois avec le développement des systèmes électriques et électroniques	- Des départs déjà engagés (Renault et PSA) - Concentration des moteurs thermiques, gel des développements sur les moteurs thermiques
Impacts positifs	Adaptation des compétences	- Nouveaux besoins en hybridation légère (48 V), plug-in et électrique - Développement des architectures électriques - Electronique de puissance - Des besoins nouveaux sur l'électrique (sonorisation, freinage, refroidissement...)
Effets productivité ou délocalisation	Recherche productivité et automatisation, industrie 4.0	- Plus d'opérations en low-cost - Outils de calcul et de simulation
Évolution des compétences	- Pilotage de ligne, polyvalence, maintenance et qualité 1^{er} niveau - Enjeux de management des équipes et de la performance	Besoins forts de compétences en électronique

Conduire une « juste transition »

Face aux changements qui s'annoncent, la question des salariés doit être remise au centre du débat. Des solutions existent pour favoriser les transitions professionnelles et l'évolution des compétences, mais elles nécessitent que chaque acteur s'engage.

Notre analyse met en évidence les fragilités de certains métiers, mais également les opportunités qui peuvent être saisies. La balance des plus et des moins dépendra largement des moyens mis par la filière, l'Europe, les États et les régions mais également les entreprises pour accompagner les mutations et favoriser les transitions professionnelles au sein de la filière et en dehors.

Tablant également sur les évolutions de métiers relatifs au moteur, l'Observatoire de la Métallurgie considère que des réponses sont à apporter et à imaginer dans les différents territoires (espace de mobilité géographique), en termes de parcours de formation, passerelles entre entreprises, supports aux transformations des entreprises. Si nous partageons ces recommandations, nous espérons qu'elles ne resteront pas des vœux pieux.

Nous insistons, pour notre part, sur la responsabilité des entreprises quant

à l'anticipation, la réalisation de diagnostics partagés et la recherche d'alternatives. Syndex a développé depuis 10 ans un outil de valorisation des compétences collectives, le CV de site©. Les démarches initiées, impliquant les salariés dans la valorisation de leur savoir-faire et la recherche de solutions, sont un puissant facteur de remotivation des équipes.

Mais les réponses sont aussi à rechercher au niveau de la filière : la coordination est à penser entre les acteurs, au plan technologique et dans les politiques d'achat responsables. Les constructeurs s'engagent sur des niveaux d'intégration locale dans les pays où ils s'implantent aujourd'hui et suivent le chemin inverse en France.

Certaines directions de grands groupes automobiles communiquent abondamment lorsqu'il s'agit de rappeler aux pouvoirs publics les

enjeux d'emplois, quand les réglementations changent... mais quelles responsabilités assument-elles face à la baisse constante des effectifs depuis 10 ans, malgré les aides qui leur sont accordées ? Le contrat de filière signé en 2018 offre quelques moyens aux donneurs d'ordres, sans qu'ils prennent d'engagements. Ces moyens devront accompagner une montée en compétence des salariés et des reconversions d'entreprises, pour une juste transition.



LE PÔLE FILIÈRE AUTOMOBILE SYNDEX

Une vingtaine de consultants, à Paris et dans toutes les régions, spécialisés et engagés au service des représentants des salariés et de leurs organisations

AQUITAINE

> p.richard@syndex.fr

AUVERGNE-LIMOUSIN

> l.gonzales@syndex.fr

BFC

> m.jeannenez@syndex.fr

BRETAGNE

> p.motte@syndex.fr

GRAND-EST

> c.iung@syndex.fr

NORD

> po.schmidt@syndex.fr

NORMANDIE

> jf.delplanque@syndex.fr

OCCITANIE MÉDITERRANÉE

> n.chantagrel@syndex.fr

OCCITANIE PYRÉNÉES

> h.souteyrand@syndex.fr

ILE-DE-FRANCE

> ag.lefeuvre@syndex.fr

> e.palliet@syndex.fr

> f.bergua@syndex.fr

> s.bernard@syndex.fr

> n.weinstein@syndex.fr

PAYS-DE-LOIRE

> m.sonzogni@syndex.fr

> f.bezier@syndex.fr

> s.bouchet@syndex.fr

RHÔNE-ALPES

> m.sapina@syndex.fr

> jp.neollier@syndex.fr

ESPAGNE

> j.serrano@syndex.es

POLOGNE

> darteyre@syndex.pl

ROUMANIE

> s.guga@syndex.ro

ROYAUME-UNI

> s.portet@syndex.org.uk

RETROUVEZ TOUTES NOS PUBLICATIONS SUR LA FILIÈRE AUTOMOBILE SUR [SYNDEX.FR](https://syndex.fr)

LE QUATRE-PAGES DU PÔLE FILIÈRE AUTOMOBILE

Syndex, 22, rue Pajol - CS 30011 - 75876 Paris Cedex 18 / www.syndex.fr

Directeur de publication : Olivier Laviolette / Coordination : Service communication/documentation

Crédits photos : Freepick, Visual Hunt

Ont contribué à ce numéro : Anne-Gaëlle Lefeuvre, Michel Sonzogni, Nicolas Weinstein / Contact : Michel Sonzogni (02 41 68 97 81)