



## **La branche automobile en point de mire**

Avec pour thème principal la formation  
continue et les rapports annuels 2006

 **UPSA | AGVS**

Union professionnelle suisse de l'automobile  
Unione professionale svizzera dell'automobile  
Auto Gewerbe Verband Schweiz

## Impressum

### Editeur:

UPSA, Union professionnelle suisse de l'automobile  
Mittelstrasse 32  
Case postale 5232  
CH-3001 Berne  
Téléphone +41 (0)31 307 15 15  
info@agvs.ch, www.agvs.ch

### Concept, rédaction et design:

Viva. AG für Kommunikation  
Dufourstrasse 185a  
CH-8034 Zurich  
Téléphone +41 (0)43 499 19 99  
www.viva.ch

### Collaboration rédactionnelle:

Markus Aegerter (UPSA), Monique Baldinger (UPSA), Gregor Bucher (UPSA), Max Häberli (UPSA),  
Alfred Leuenberger (UPSA), Thomas Maag (Viva), Angelika Nido (Viva), Markus Pfanner (Viva),  
Katrin Portmann (UPSA), Arnold Schöpfer (UPSA), Beatrice Schweizer (UPSA), Urs Wernli (UPSA)

### Correcteur:

L.I. Service GmbH, Berne

### Impression:

Marti Media AG, Hinterkappelen

### Photos:

Michael Stahl, Stahl Photographie, Oberwil bei Büren, page de titre, p. 5, 18, 19, 24  
Palais fédéral, Service de communication du DFE, p. 3  
Phil Müller, Photographie, Zurich, p. 7, 9  
Viva AG, Angelika Nido, Markus Pfanner, p. 11 – 13  
Des collaborateurs rédactionnelles, p. 14 – 17

## Table des matières

Le mot du Conseil Fédéral:	
L'objectif principal de la formation n'est pas la connaissance, mais l'action . . . . .	3
Avant-propos du comité central: L'UPSA fait face aux défis . . . . .	4
Table ronde sur le thème principale «formation continue»:	
Apprendre la vie durant est une condition préalable . . . . .	6
Portraits de professionnels de l'automobile qui se sont perfectionnés:	
– Jeanine Krebs, directrice des ventes MINI, Kurt Steiner AG, Reussbühl . . . . .	11
– Laurent Corminboeuf, électromécanicien d'automobiles, Garage Ecoeur Automobiles SA, Collombey . . . . .	12
– Roberto De Prisco, chef du service clientèle Porsche, AMAG Schinznach . . . . .	13
Regards au-delà des frontières:	
– Allemagne: Fort encouragement de la formation continue institutionnelle . . . . .	14
– Italie: La formation continue en est encore à ses débuts . . . . .	15
– France: Renforcer les compétences des petites entreprises. . . . .	16
Les possibilités de formation professionnelle continue en Suisse sont multiples . . . . .	17
Statistiques à la formation continue:	
Formation continue professionnelle de l'UPSA bien suivie. . . . .	18
La formation continue dans la branche automobile a changé. . . . .	19
Rapports annuels 2006:	
– Le service «Formation et formation continue». . . . .	20
– Le service «Prestations/Services après-vente» . . . . .	21
– Le service «Commerce/Communication/Représentation de branche» . . . . .	22
– Personnel et travail de commission . . . . .	23
Données et faits:	
- Sections et membres. . . . .	25
- L'utilité du transport routier . . . . .	26
Rédaction . . . . .	27

*Chères lectrices, pour plus de commodité de lecture, la forme masculine est communément employée dans ce rapport de gestion.*

## L'objectif supérieur de la formation n'est pas la connaissance, mais l'action

Le rendement de notre économie est directement lié à la qualité de la formation. Grâce au travail préalable des générations précédentes, sans pour autant oublier l'engagement de l'économie, nous pouvons aujourd'hui construire sur des bases solides. La Suisse a l'un des systèmes de formation les plus productifs en comparaison internationale. Nous avons une formation professionnelle duale que d'autres états nous envient. Nous pouvons construire là-dessus. C'est pourquoi nous avons récemment fixé les pierres d'angles nécessaires pour nous diriger vers un avenir couronné de succès avec la nouvelle loi sur la formation professionnelle, avec le développement des hautes écoles spécialisées et avec les articles constitutionnels sur l'éducation.

La formation doit se développer constamment. Ce n'est qu'en atteignant un standard de formation élevé que nous éviterons l'immobilisme intellectuel et social ainsi que la stagnation économique. Suite à ce constat, le Conseil Fédéral veut augmenter le crédit pour la formation, la recherche scientifique et l'innovation (message FRI) pour la période 2008 à 2011 de 6 pourcent, à 21 milliards de francs suisses. Nous atteignons ainsi deux objectifs en politique de formation: premièrement, nous pouvons ainsi assurer le niveau élevé de notre formation et de notre recherche scientifique et renforcer leur qualité. Deuxièmement, avec un investissement dans la formation, la recherche scientifique et l'innovation, nous pouvons accroître l'attraction des conditions d'implantation en Suisse, la

compétitivité, et avec elle, la croissance de notre économie. En dehors de la mise à disposition de moyens dans la mesure du raisonnable et au bon endroit, nous avons besoin d'une jeunesse prête à faire des efforts et motivée. Là aussi, les défis sont constants pour les parents, les écoles, les employeurs et pour la société.



«Le rendement de notre économie est directement lié à la qualité de la formation.»

Je constate aujourd'hui avec plaisir que les arts et métiers et en particulier l'UPSA, Union professionnelle suisse de l'automobile, suivent les préceptes du sociologue anglais, Herbert Spencer, qui a dit une fois: «l'objectif supérieur de la formation n'est pas la connaissance, mais l'action.» Nos entreprises agissent. Elles forment des spécialistes qui occupent avec une belle régularité les meilleures places lors des concours internationaux de métiers. Au cours des années passées, elles ont constamment augmenté le nombre de places de formation.

L'État, l'économie et la société ont trouvé un chemin ensemble. Une relève qualifiée alimente l'économie, et notre jeunesse, grâce à une offre de formation large, de haut niveau et perméable, a de bonnes chances sur le marché du travail. L'État a pour rôle de fixer les conditions cadres. Mais les piliers de notre formation professionnelle sont les entreprises et les jeunes gens. Nous devons continuer sur cette voie.

*Doris Leuthard*  
Cheffe du Département fédéral  
de l'économie

## L'UPSA porte la responsabilité dans un contexte de défis croissants

Chère lectrice et cher lecteur

L'intérêt porté à l'automobile reste inchangé. Ce phénomène se manifeste de manière positive comme négative. Positive et réjouissante: la branche automobile peut se retourner sur un afflux du public toujours aussi important aux nombreux salons de l'auto – surtout au salon international de l'auto à Genève. Contrariée et incomprise: l'industrie automobile doit en même temps faire face à des campagnes négatives de la part des médias. Les immenses avancées technologiques vers des véhicules de plus en plus sûrs et de plus en plus efficaces au niveau de l'efficacité énergétique sont souvent dissimulées au grand public par les médias. Par contre, on présente de manière médiatique des mesures inefficaces évidentes, comme par exemple la limitation de vitesse à 80 km/h sur les autoroutes, destinées apparemment à la réduction des émissions nocives.

L'UPSA suit cette évolution avec inquiétude. Cependant, le comité central est convaincu que la branche automobile, en tant que partie prenante majeure de la branche avec environ 4 000 garages affiliés et donc 40 000 employés, peut contribuer à trouver des solutions judicieuses dans le transport routier motorisé. Ensemble avec les associations partenaires unies sous la bannière de «routesuisse», nous nous engageons pour des mesures pratiques, économiquement supportables et orientées vers une solution. En politique, le comité politique de l'industrie automobile et du transport routier sous la présidence de conseiller national Markus Huber, défend systématiquement et de manière ciblée nos intérêts.

### Renforcement de la direction et du secrétariat permanent

Afin que l'UPSA, en tant qu'association de branche de pointe, puisse mieux appréhender les défis croissants, elle se concentre – comme défini dans la stratégie et le concept directeur – sur ses compétences principales qui sont la formation et la formation continue, la représentation de branche, la communication et les prestations. La défense et l'assurance des différentes activités de l'UPSA en tant qu'association de branche et association professionnelle, dans le sens d'un soutien constant à ses membres quant à l'évolution de leur entreprise, oblige à la concentration des forces et des moyens. L'année passée aussi, le comité central a contrôlé et ponctuellement réadapté l'efficacité de son organisation. Ceci est surtout visible dans le renfort en personnel de la direction et du secrétariat permanent. Le deuxième semestre a vu la direction du domaine d'activité Commerce/Communication/Représentation de branche revenir à Gregor Bucher, et la direction du secteur d'activité de la formation et de la formation continue revenir à Alfred Leuenberger. De plus, nous avons pu gagner Katrin Portmann pour la direction opérationnelle de la communication. Ainsi, nous avons posé des jalons importants quant à une dynamisation ciblée des activités de l'UPSA, et nous pouvons constater que l'intégration des nouveaux cadres s'est réalisée très rapidement. Par le biais de ces mesures, la concentration du comité central au niveau stratégique et de la direction au niveau opérationnel est également assurée dans le sens de la Corporate Governance.

### L'UPSA fait face quotidiennement à de nouveaux défis

Les questions relevantes quant au travail de l'UPSA et de ses responsables s'appliquent de même aux nouveaux défis. Les questions suivantes p. ex.: à quoi ressemblera la branche automobile après le règlement d'exemption de groupe (REG) 2010? Comment le rapport des entreprises liées à une marque et celles qui sont indépendantes va-t-il évoluer? Quelles sont les exigences adressées au monde futur du travail? Quelles prestations prendront de l'importance pour nos membres? Comment l'UPSA peut-elle encore améliorer et renforcer la communication tant vers l'intérieur que vers l'extérieur? Quels seront les partenariats judicieux pour faire avancer et l'UPSA et ses membres?

A l'UPSA, nous travaillons systématiquement et de manière ciblée aux réponses. Ce faisant, l'idée d'équipe est prioritaire, idée qui, au delà des régions et des domaines spécialisés, nous garantit un soutien aussi large que possible. Nous sommes dépendants dans notre travail de direction, de la collaboration et de l'intégration de nos membres dans des fonctions les plus diverses. Pour que ceci se déroule de manière aussi coordonnée que possible, nous avons spécialement organisé un séminaire de direction pour chefs et chefs des différentes fonctions au cours de l'année sous revue. Des présidents de section, des présidents de commission et de groupes spécialisés, des secrétaires et des cadres s'y sont retrouvés. Pendant ce séminaire, l'interaction doit être renforcée, tout comme il faut y améliorer le ciblage commun. Les accents y sont mis sur la transmission du savoir, la responsabilité de direction et la communication. Le comité central remercie ici les quelques 500 acteurs dans différentes fonctions pour leur soutien indispensable.

### La branche a besoin de dirigeants et de spécialistes pour demain

L'encouragement de la relève a une très grande importance pour l'UPSA. Ce sont les jeunes d'aujourd'hui qui seront responsables demain des succès de notre branche. L'encouragement des jeunes va s'accroître aussi en vue des années de faible natalité arrivant aux portes de la formation. De moins en moins de jeunes au sortir de l'école possédant une formation scolaire adéquate font face à des exigences en augmentation constante adressées aux métiers de l'automobile. Ce constat a incité l'UPSA à élaborer un programme d'encouragement à la relève et à accroître l'attractivité des métiers de l'automobile par le biais de mesures ciblées. Ceci se traduit par une vaste communication fondée sur le slogan «Nous avons besoin de toi». Nous faisons de la publicité pour les métiers intéressants de l'automobile à l'aide de brochures, d'affiches et par le biais d'annonces publicitaires – ceci surtout lors de salons et d'expositions de la formation professionnelle fortement fréquentés par les jeunes.



Les membres de comité central. Au troisième rang, de gauche à droite: Hansludwig Fritzsche, Markus Juon, Pierre Daniel Senn, Hermann Schaller  
 Au deuxième rang: Alfons Hungerbühler, Kurt Aeschlimann, Manfred Wellauer  
 Au premier rang: Nicolas Leuba, Urs Wernli, René Degen, Dieter Sonderegger

Dans un environnement de plus en plus mouvant de la branche automobile, la formation professionnelle continue gagne irrémédiablement en importance. L'UPSA fait de gros efforts pour élargir cette formation continue, tant dans son propre centre de formation à Wiedlisbach qu'avec des partenaires extérieurs. Afin de mieux en asseoir le financement, nous avons réussi à faire déclarer de force obligatoire générale un fonds en faveur de la formation professionnelle par le conseil fédéral. Ce faisant, des entreprises satellites à la branche automobile qui ne sont pas organisées dans l'UPSA, contribuent dorénavant elles aussi de manière précieuse à la formation de base et à la formation continue de notre branche.

#### **La communication efficace vers l'intérieur et vers l'extérieur**

«Fais du bien et parles-en.» Nous, du comité central, voulons encore plus faire de cette citation le slogan de notre travail quotidien. Nous constatons encore et encore que nous réalisons beaucoup de travail au sein de l'association, mais que cela n'est pas perçu par tous les membres ou partenaires. Ici, prévaut une autre devise: «On a rien de rien». C'est la raison pour laquelle nous travaillons depuis quelques temps à l'art et à la manière de communiquer efficacement avec qui et comment. Nos nombreux vases de communications y connaissent des priorités différentes. Le dialogue entre nous reste avant tout le plus important. Nous utilisons de plus en plus souvent la rapidité d'Internet pour diffuser les informations écrites incontournables. Comme l'UPSA n'est de loin pas le seul expéditeur de courriels, notre flux d'informations se base sur un concept de communication optimisé. Nous sommes certains que nos membres vont de plus en plus souvent utiliser sciemment ce média ultra rapide.

Le monde de l'automobile bouge, et l'UPSA avec lui. Nous sommes convaincus que nous arriverons ensemble à nous assurer que l'UPSA - dans une industrie de l'automobile de plus en plus disputée - puisse contribuer de manière significative à conduire ses membres avec succès vers l'avenir. Nous nous réjouissons en tant qu'association de branche compétente et dynamique de pouvoir continuer à soutenir nos membres de manière déterminante et ainsi à contribuer à la qualité dans le contexte automobile.

Pour le comité central

Urs Wernli, Président central

## «Apprendre la vie durant est une condition préalable»

Il existe peu de branches dénotant une évolution aussi rapide que la branche automobile. Les voitures modernes sont de plus en plus équipées de composants électroniques, la technologie des véhicules est de plus en plus éprouvée et les clients de plus en plus exigeants. C'est pour toutes ces raisons que la formation continue dans la branche automobile prend une place aussi prépondérante. Karl Meier-Engel, professeur en électrotechnique et en électronique à l'HESB de Bienne, Hermann Schaller, propriétaire de garage et membre du comité central UPSA, Erich Meier, recteur de l'école technique spécialisée de Winterthur (STFW) ainsi que Alfred Leuenberger, directeur du secteur formation et formation continue à l'UPSAs'expriment lors d'une table ronde sur les changements dans la formation continue de la branche automobile.

**De votre point de vue, qu'est-ce qui a changé en général et dans le domaine de la formation continue en particulier ces dernières années?**

**Leuenberger:** on a généralement reconnu qu'apprendre la vie durant est devenu aujourd'hui une condition préalable pour tous les professionnels. Ce constat prévaut à tous les niveaux de formation. Par conséquent, c'est aussi le cas pour la branche automobile.



**Karl Meier-Engel** est professeur en électrotechnique et en électronique depuis 1988 à l'HESB de Bienne, et depuis 2002 aussi responsable du domaine spécialisé technique automobile. Son apprentissage d'électricien d'automobiles a été suivi d'études d'ingénieur automobile ETS. Il a ensuite été engagé dans le service techni-

que du TCS à Genève et au département militaire dans le domaine matériel et moyens didactiques. Sa formation pédagogique à l'institut suisse de pédagogie professionnelle a été suivie par un changement de poste comme enseignant spécialisé à l'école professionnelle de Berne puis par son appel à l'HESB de Bienne en 1988.

**Meier-Engel:** cela vaut spécialement pour la branche automobile, car la tendance des technologies de plus en plus complexes dans les véhicules est en augmentation constante. La mécanique est de plus en plus fortement assistée par l'électronique et l'informatique. C'est pourquoi une formation de base solide et une formation continue constante sont les facteurs clés pour le succès de toutes les entreprises et de tous les collaborateurs.

**Schaller:** je pense que nous vivons un changement continu à tous les niveaux. Est-ce que la compréhension des clients par rapport à l'atelier et la voiture n'a pas changé le plus? Dans le temps, il était tout d'abord important de conduire un véhicule qui l'amenait de A à B de manière fiable. Aujourd'hui par contre, alors qu'il n'y a pratiquement plus de problèmes techniques liés à la conduite, le client se plaint

par exemple des différences de sorties de températures du chauffage/de l'aération à l'intérieur du véhicule. Les entreprises et les employés sont donc appelés à définir le profil du «nouveau client». Ils doivent se poser la question suivante: «Comment est-ce que je me vois?» et comparer les réponses avec celles de la question: «Comment me voit-on?». Là, nous avons aussi dans la formation continue encore un potentiel de développement.

**Quelle signification a la formation continue pour les collaborateurs de l'industrie des garages?**

**Meier:** la formation continue des collaborateurs est une question de survie pour l'industrie des garages afin que, au vu des exigences croissantes, la branche soit à la hauteur des défis du futur.

**Leuenberger:** je pense qu'il est aussi exigé aujourd'hui de la part des collaborateurs plus de compétences méthodiques et sociales ainsi qu'un haut degré de savoir spécialisé.

**Meier-Engel:** pour moi, la formation continue du collaborateur signifie surtout deux choses: il adapte ses capacités aux exigences du monde professionnel et s'assure ainsi un emploi. Il atteint en même temps une meilleure qualité de vie. La maîtrise de son métier lui donne plus de confiance en soi et augmente la satisfaction personnelle sur le lieu de travail.

**Schaller:** je suis entièrement d'accord. Le marché exige des professionnels qualifiés et motivés. Sans formation continue adéquate les collaborateurs sont en danger de voir réduire leurs chances sur le marché du travail. C'est la raison pour laquelle la formation continue est un garant de la «valeur sur le marché», tant au point de vue social que financier.



Deux formations continues UPSA particulièrement appréciées: électromécanicien d'automobiles et conseillère de vente automobile. (Véhicules mis à disposition par AMAG Zurich et Emil Frey AG Schlieren)

## «La formation continue des collaborateurs est une question de survie pour l'industrie des garages.»

Erich Meier

### Quelle est l'importance des formations continues suivies lors du recrutement du personnel?

**Meier:** elles y prennent une part importante. Le diplôme d'une formation continue achevée avec succès est la distinction pour un niveau atteint et confirme le savoir acquis. Les collaborateurs ayant suivi une formation continue ont en règle générale un bon rendement et sont prêts à faire des efforts. De plus, on trouve plus rapidement et plus facilement des collaborateurs avec les qualifications souhaitées au vu des diplômes, ce qui facilite le recrutement de personnel.

**Meier-Engel:** la formation continue d'un individu est couplée avec l'accroissement de la compétence personnelle. Ainsi, de nouvelles possibilités s'offrent à lui. Un garage devrait considérer ce point précis avec beaucoup d'intérêt. L'expérience montre que des spécialistes de l'automobile bien formés sont utilisables partout.

**Schaller:** j'aime à comparer cela avec un sac à dos que j'emporte avec moi en montagne. Si mon sac à dos est assez grand et bien rempli, je n'ai ni faim ni soif. S'il est trop petit, je ne peux pas emporter suffisamment pour survivre.

**Leuenberger:** toute la signification se montre aussi dans le fait qu'on exige de plus en plus souvent des formations continues achevées pour remplir certaines fonctions dans les garages. Un exemple actuel: pour pouvoir former des mécatroniciens, le responsable de la formation – l'ancien maître de formation – doit disposer d'un diplôme correspondant du niveau tertiaire, c'est-à-dire un examen professionnel avec brevet fédéral.

**Comment évaluez-vous les possibilités de formation continue de la branche automobile par rapport à d'autres branches?**

**Schaller:** la grande force de la formation continue dans la branche automobile est sa grande perméabilité. Les professionnels ont accès à de nombreuses portes ouvertes aboutissant à des examens reconnus par la confédération. Mais même les personnes venant d'une autre formation ont la possibilité d'y accomplir une formation continue.



**Hermann Schaller** est co-proprétaire du garage E. + H. Schaller à Zermatt. Il fait partie du comité central de l'UPSA depuis 2001 et y est responsable du domaine formation et formation continue. Après une formation de mécanicien d'automobiles, Hermann Schaller a exercé sa profession avant de reprendre en 1984 le

garage Ford de Zermatt avec son père. Il a obtenu son diplôme de contremaître en 1988 et, depuis, forme des apprentis. De plus, il exerce comme examinateur dans le canton du Valais.

**Leuenberger:** L'UPSA a pris un rôle prépondérant dans la branche. Tout spécialement dans la modularisation de la formation continue professionnelle, ce qui en a augmenté l'attractivité pour les jeunes du métier.

**Meier:** les formations d'électromécanicien, de conseiller à la vente automobile ou de conseiller de service à la clientèle sont très appréciées, ce qui nous réjouit tout particulièrement en tant que fournisseur de ces formations continues. Malheureusement l'examen de contremaître ne fait plus beaucoup d'émules dans la branche automobile et perd de plus en plus de son importance.

**«Je suis certain que la formation continue est payante tout autant pour l'employé que pour l'entreprise.»**

**Karl Meier-Engel**

**Meier-Engel:** je constate que le nombre de personnes en formation qui font leur maturité professionnelle dans la branche automobile a massivement reculé. Cela aura sûrement pour conséquence qu'il faudra recruter des cadres de domaines étrangers à la branche. Ce ne peut être le but de notre branche, sachant que les personnes en formation couronnées de succès sont la meilleure publicité pour l'entreprise, et ceci durablement.

**Les formations continues sont-elles payantes d'une part pour les gens du métier et d'autre part pour les entreprises?**

**Meier-Engel:** je suis certain que la formation continue est payante tout autant pour l'employé que pour l'entreprise. Un personnel bien formé et compétent est forcément à la source d'une haute satisfaction du client.

**Leuenberger:** c'est parce que les deux parties en profitent, que la tendance se poursuit quant à la participation des entreprises à la formation continue de leurs collaborateurs. Par exemple sous forme d'imputation du temps de travail et d'étude ou sous forme de soutien financier une fois l'examen réussi.

**Schaller:** je suis d'avis que c'est le collaborateur qui, en première ligne, en est le grand bénéficiaire. Car l'entreprise ne peut profiter du savoir faire supplémentaire du collaborateur que pendant le temps de son engagement. S'il quitte son emploi, l'entreprise perd l'investissement intellectuel. Il en résulte un vide qu'il faut combler au plus vite, avec cependant le même travail à faire qu'auparavant.

**Meier:** il faut prendre ce problème en considération. Une bonne planification est nécessaire pour que les employeurs en profitent aussi. D'un côté, l'entreprise doit prendre en compte les absences du collaborateur, de l'autre, il faut employer de manière optimale ses nouvelles connaissances. Car ce nouveau savoir rend service aux deux parties s'il est également bien implémenté dans l'entreprise.

**Êtes-vous d'avis qu'il est du ressort de l'entreprise de prendre à son compte les coûts de la formation continue ou bien est-ce l'affaire du collaborateur?**

**Meier:** l'entreprise a besoin de collaborateurs qualifiés, l'employé est intéressé par une valeur de marché plus haute de sa personne sur le marché du travail. C'est la raison pour laquelle l'employeur et l'employé devraient contribuer tous les deux à une formation continue. On rencontre toutes les variantes dans la pratique. C'est souvent l'employeur qui paye les cours alors que l'employé donne de son temps libre.



**Erich Meier** est recteur de l'Ecole Technique Spécialisée Suisse de Winterthur (STFW) depuis novembre 2006. Avant cela, il a monté et dirigé pendant 15 ans une école de techniciens dans le domaine de la technique d'ordinateurs. Erich Meier a fait un apprentissage professionnel d'électronicien et a ensuite acquis le titre d'ingénieur électronicien HES à la Haute

Ecole Spécialisée. En parallèle à l'exercice de sa profession, il a également fait à la haute école spécialisée des études secondaires couronnées de succès dans le domaine de la gestion d'entreprise et dans l'engineering de logiciels. Il a été formé dans le domaine didactique à l'université de Zurich.



Exigeant et intéressant: en 2006, 12 spécialistes de l'automobile ont suivi une formation de conseiller de service à la clientèle (à g.) et 23 une formation de gestionnaire d'entreprise secteur automobile. (Véhicules de JAGUAR Land Rover Schweiz AG Safenwil et Ernst Ruckstuhl AG Zurich)

**«La formation continue va se développer encore plus fortement en direction de la modularisation. Dans ce domaine le potentiel est encore en jachère.» Alfred Leuenberger**

**Leuenberger:** comme les deux côtés en profitent, il est judicieux, à mon avis, que les deux parties participent aux coûts. Cependant, surtout pour la formation générale, par exemple pour un cours à la Business Academy UPSA, les coûts devraient être à la charge du bénéficiaire immédiat. Si donc un collaborateur suit un cours sur la taxe sur la valeur ajoutée, l'entreprise en est directement bénéficiaire, raison pour laquelle les coûts devraient être entièrement à la charge de cette dernière.

**Meier-Engel:** je trouve aussi qu'une répartition des charges a plus de sens. C'est pourquoi je m'intéresse à des manifestations qui se déroulent les vendredis et les samedis. Ainsi, l'entreprise tout comme le collaborateur doivent automatiquement investir du temps.

**Schaller:** Je me rallie à cette déclaration. Actuellement, la formation continue est souvent menée à double voie. D'un côté la formation continue personnelle et d'un autre la formation continue spécifique à la marque. Ceci mène à une double charge – financière et temporelle. Nous nous efforçons – là où c'est possible – de niveler les formations prescrites par les importateurs avec les formations continues qui aboutissent aux brevets fédéraux, pour justement éviter ces doublettes.



L'UPSA propose de nombreux cours de formation et de formation continue dans le centre de formation à Wiedlisbach.

### Dans quelle direction la formation continue va-t-elle évoluer dans la branche automobile?

**Leuenberger:** elle va se développer encore plus fortement en direction de la modularisation. Dans ce domaine le potentiel est encore en jachère. Des modules pourraient, par exemple, être organisés de manière à toucher plusieurs branches, ce qui en augmenterait l'attractivité et pour ceux qui les proposent et pour les bénéficiaires. La

**«Nous devons offrir une formation continue qui fait avancer nos cadres de manière spécifique à la branche.»**

### Herman Schaller

formation continue générale enseignée à la Business Academy UPSA continuera à avoir pour mission de combler les lacunes. Et ce, avec des propositions couvrant les dernières tendances.

**Meier:** A mon avis, l'accent dans la formation continue sera mis de plus en plus sur la pratique. Le «learning-by-doing» déjà vécu à l'école technique spécialisée suisse de Winterthur a fait ses preuves et est très apprécié par les élèves. Bien que la théorie y prenne une part très importante, elle devrait se fondre de plus en plus avec la pratique. De plus, il serait bon de viser une orientation et un établissement international des appellations de diplômes.

**Meier-Engel:** la formation continue doit évoluer dans toutes les directions. Chaque entrepreneur doit, dans le cadre de sa stratégie, fixer les objectifs pour le futur.

Le collaborateur en fera sûrement autant. Si l'on réussit à engager une direction commune, les deux partenaires en profitent. Ainsi, il est clair que les entretiens de collaborateurs doivent aussi inclure la formation continue.

**Schaller:** la part toujours croissante de l'électrique et de l'électronique dans l'automobile et la tendance vers les propulsions alternatives exigent à l'avenir de la part des collaborateurs une réflexion en réseau accrue. Ceci aura un impact tant sur la formation de base que sur la formation continue.



**Alfred Leuenberger, ing. dipl. HE,** dirige depuis août 2006 le secteur de la formation et de la formation continue de l'UPSA et est membre de la direction. Il a commencé sa carrière professionnelle par un apprentissage de mécanicien d'automobiles. Il a étudié la technique automobile à la haute école spécialisée bernoise de Bienne et a complété sa formation

par des études d'économie d'entreprise à Berthoud. Après diverses activités auprès d'importateurs suisses, il s'est retrouvé à travailler pour un constructeur d'autobus en Allemagne du Nord.

### Comment évaluez-vous l'offre de l'UPSA quant à la formation continue et quels souhaits adressez-vous à l'UPSA en ce qui la concerne?

**Meier:** Aujourd'hui déjà le travail que fait l'UPSA est bon. En conférant constamment avec la branche, l'UPSA assure une constance et entretient une défense de ses intérêts à long terme. L'association doit continuer à organiser la formation continue, la mettre aux normes, l'intégrer à la branche et l'établir encore mieux politiquement. De plus, l'UPSA, en tant qu'instance indépendante, devrait surveiller la qualité de la formation continue et – le cas échéant – intervenir auprès des instances enseignantes pour rediriger.

**Leuenberger:** l'UPSA ne doit pas se satisfaire de ce qui a été atteint. C'est la raison pour laquelle nous allons redoubler nos efforts: pour continuer à offrir une formation continue adaptée aux besoins, afin de soutenir la branche automobile au quotidien avec des aides concrètes.

**Schaller:** il est fondamental que nous n'offrions pas une «formation fourre-tout» qui soit en concurrence avec 1000 autres cours. Nous devons offrir une formation continue qui fait avancer nos cadres de manière spécifique à la branche. Nous devons rapprocher la formation proposée par les marques et la formation individuelle, ainsi que trouver et utiliser les synergies afin d'aller avec élan en direction de l'avenir.

**Meier-Engel:** avec son centre de formation de Wiedlisbach, l'UPSA montre de manière impressionnante qu'elle est active dans cette voie. J'espère que la collaboration avec les hautes écoles spécialisées va continuer à évoluer, car nous nous comprenons aujourd'hui comme partenaire dans tout ce qui touche la formation professionnelle et la formation continue.

## «Je ne serais pas là où je suis aujourd'hui sans cette formation continue.»

**Jeanine Krebs semble avoir la vente dans le sang. Elle a déjà travaillé dans la vente au début de sa carrière professionnelle – mais à l'époque dans la branche de l'horlogerie-bijouterie. Elle est ensuite passée à la branche automobile, où elle a d'abord travaillé dans le conseil à la clientèle. «Mais après cinq ans, l'appel de la vente a été plus fort», dit-elle. La Kurt Steiner AG lui en a donné les moyens en 2001.**

Dès le début, il était clair pour Jeanine Krebs qu'elle commencerait une formation continue. Le travail de conseillère de vente automobile est exigeant, varié et demande des connaissances spéciales préalables dans des domaines aussi différents que la jurisprudence ou l'organisation d'événement, explique-t-elle. «Ça ne se trouve pas dans la manche de tout un chacun.» En tout cas pas pour une personne comme elle en deuxième formation, dit-elle et ajoute – petit coup de coude à ses collègues masculins: «Et c'est encore un peu dur pour une femme dans la branche automobile.» Seule la formation continue de conseillère de vente automobile avec brevet fédéral entraine en considération pour Jeanine Krebs. «Il m'était important que les intervenants connaissent notre quotidien professionnel et savent de quoi ils parlent.»

La formation continue de conseillère de vente automobile avec brevet fédéral est proposée et par l'UPSA et par l'association des importateurs suisses d'automobiles (Auto-Suisse), sous forme de perfectionnement modulaire en cours de formation. Le cours spécialisé met l'accent sur la formation de la personnalité du vendeur et il y est enseigné les connaissances de bases du management. La formation continue doit aider dans le quotidien de la vente à penser et d'agir en économie d'entreprise

et de manière orientée sur le marché. Les détenteurs du brevet fédéral sont autorisés à suivre des perfectionnements avancés tels que, par exemple, celui de gestionnaire d'entreprise diplômé secteur automobile ou de directeur des ventes.

Avec le recul, Jeanine Krebs se montre enthousiaste et recommande sans façon cette formation continue. Elle va même un peu plus loin: «Je pourrais m'imaginer que cette formation devienne une condition préalable pour devenir conseiller de vente automobile.» On pourrait afficher un savoir fondé et la profession recevrait

une marque supplémentaire de sérieux grâce au brevet fédéral. Personnellement Jeanine a profité le plus du module «pratique de marketing et marché automobile». «J'ai pu entièrement mettre à profit ce domaine dans mon travail quotidien.» Mais elle a aussi su en profiter en dehors de l'école. «On fait connaissance de personnes ayant les mêmes idées, mais représentant d'autres marques et on peut ainsi se tisser un réseau.»

La formation continue a été payante pour Jeanine Krebs. Sa fonction actuelle comme directrice des ventes Mini à la Kurt Steiner AG en est la conséquence immédiate. «Je ne serais pas dans ma position actuelle sans cette formation continue», dit-elle. Entre-temps, elle a déjà attaqué sa prochaine formation: celle de manager d'événement diplômé. «Il est important pour moi d'organiser un événement dans sa globalité et de pouvoir encore mieux le coordonner.» Ceci doit l'aider à pouvoir encore mieux accomplir sa tâche de directrice des ventes. Car, dit-elle, mettre sur pied un événement pour 20, 30 personnes se fait rapidement. «Mais pour 300 à 400 personnes, c'est une toute autre dimension, qui conditionne un savoir-faire correspondant.»



**«Il m'était important que les intervenants connaissent notre quotidien professionnel et savent de quoi ils parlent.»**

Jeanine Krebs



## «La formation continue est un must de nos jours!»

**Laurent Corminboeuf a terminé sa formation continue d'électromécanicien d'automobiles fin 2006 et se prépare maintenant à l'examen professionnel supérieur de gestionnaire d'entreprise secteur automobile avec diplôme fédéral.**

La fascination pour tout ce qui roule accompagne le Romand Laurent Corminboeuf depuis sa plus tendre enfance. De même que sa curiosité naturelle pour le fonctionnement des choses – des automobiles avant tout. Après avoir accompli sa formation de mécanicien d'automobiles au début des années 80, Laurent Corminboeuf a tout de suite poursuivi un apprentissage d'électricien d'automobiles: «Je voulais absolument en savoir plus sur ce domaine



**«C'était parfois dur de concilier les cours du soir à côté du travail quotidien. Mais je prenais beaucoup de plaisir à apprendre toutes ces nouvelles choses.»**

**Laurent Corminboeuf**

et comprendre l'électricité et l'électronique d'une voiture.» Il a ensuite pratiqué pendant quelques années avant de quitter momentanément l'atelier pour s'essayer dans d'autres domaines apparentés à la profession: vendeur d'automobiles, contrôleur de véhicules à l'office de la circulation cantonale et mécanicien de machines agricoles. Laurent Corminboeuf travaille depuis 2000 comme chef d'atelier adjoint de la concession Ford Ecoeur Automobiles SA à Collombey au cœur du Chablais valaisan.

«Depuis mon apprentissage voilà bientôt 20 ans, les véhicules et avec eux aussi les exigences du métier ont fortement changé. Faire face à ces nouveautés techniques est un défi passionnant», nous explique cet homme de 43 ans. Afin de mieux se préparer à ces changements, ce père de trois enfants a commencé il y a trois ans une formation d'électromécanicien avec brevet fédéral en cours d'emploi. Il a achevé ce parcours avec succès fin 2006 avec une bonne moyenne. «Naturellement que c'était parfois dur de concilier



les cours du soir ou les samedis à côté du travail quotidien. Mais j'étais très motivé et prenais beaucoup de plaisir à apprendre toutes ces nouvelles choses», nous raconte Laurent Corminboeuf et il ajoute avoir pu aussi compter sur l'appui de sa famille pendant ce temps.

Penser et agir professionnellement «Les temps qui courent sont incertains. Personne ne sait comment son emploi va se

dérouler. Une formation continue est donc une obligation», pense Laurent Corminboeuf qui, par sa formation complémentaire d'électromécanicien d'automobiles, a jeté les bases pour d'autres succès professionnels. Elle l'aide, au contact quotidien avec les clients et les collaborateurs, à penser et à agir de manière plus pratique et plus professionnelle. «De plus, j'aime partager mes connaissances et mon expérience avec d'autres», nous explique ce père de famille qui, depuis sa formation continue, est co-responsable de quatre personnes en formation dans l'entreprise. Une tâche qui lui fait beaucoup plaisir et qu'il prend très au sérieux: chaque mardi, à la fin de sa journée, il prend du temps pour les apprentis et leur montre pendant une heure de cours, des tuyaux et des trucs tirés de la pratique, leur montre quelques astuces ou répond à leurs questions de l'école professionnelle.

Laurent Corminboeuf est particulièrement fier de voir son aîné y participer. Ce jeune homme de 15 ans marche sur les traces de son père et vient d'attaquer récemment une formation de mécanicien d'automobiles – bien que dans une autre entreprise. «Le moment venu je conseillerais aussi à mon fils d'investir dans sa propre formation continue», nous dit Laurent Corminboeuf et donne le bon exemple: au début de l'année, il a entrepris de gravir la prochaine étape du système de formation et se prépare à l'examen professionnel supérieur de gestionnaire d'entreprise secteur automobile avec diplôme fédéral.

## «Le rapport immédiat à la pratique est un point positif important de cette formation continue»

**Roberto De Prisco est enthousiasmé par la formation continue de gestionnaire d'entreprise du secteur automobile avec diplôme fédéral. Les matières largement fondées et la proximité à la pratique ont particulièrement impressionnés cet homme de 34 ans.**

Roberto De Prisco est une personne réfléchi. Il n'est pas du genre impulsif – ni aujourd'hui comme chef du service clientèle Porsche chez AMAG, ni au début de sa carrière professionnelle. Déjà lors de sa formation professionnelle, il se faisait des idées sur les objectifs professionnels qu'il voulait atteindre et quelles seraient les formations continues nécessaires pour les atteindre. Ainsi, après sa formation de mécanicien d'automobiles, il a suivi la formation continue d'électromécanicien d'automobiles et visité une école commerciale. «Après ma formation d'électromécanicien, j'ai travaillé 6 ans dans ce domaine. Une

coup de fouet. Je voulais apprendre ce dont j'avais besoin pour devenir plus efficace.» C'est comme ça, qu'à son retour en Suisse, il s'est décidé à passer un examen professionnel supérieur. L'élément économique de l'entreprise était primordial pour le double père de famille. «Mais il était important pour moi que la formation continue soit en relation étroite avec la branche automobile, étant donnée que cette branche possède ses particularités et qu'elle est très complexe.» Après avoir pesé les différentes possibilités, il s'est décidé pour la formation continue de gestionnaire d'entreprise du secteur automobile avec diplôme fédéral.

Ce perfectionnement se fait en deux ans par le biais d'études en cours d'emploi. L'objectif est que le diplômé connaisse son entreprise et qu'il puisse y apporter son expérience à tous les niveaux grâce à sa formation variée. Il est de plus autorisé à

former ses propres apprentis. La formation continue transmet des connaissances dans tous les domaines relevant tels que la gestion du personnel et la gestion d'entreprise, l'économie d'entreprise et l'économie politique, les questions de droit, l'informatique, mais aussi des exemples pratiques comme la planification de la construction et l'équipement d'un garage.

Roberto De Prisco est enthousiasmé par cette formation continue. Il a acquis beaucoup de connaissances théoriques sans pour autant perdre de vue la mise en pratique au quotidien. «La relation étroite avec la pratique est l'un des grands points positifs de cette formation continue.» Cependant, il ne recommande pas sans un certain scrupule cette formation continue de gestionnaire d'entreprise du secteur automobile avec diplôme fédéral. «Si quelqu'un est fasciné par le domaine technique et est heureux comme chef de service ou chef d'atelier, ce cours ne vaut pas la peine d'être suivi.» Mais, selon De Prisco, cette formation continue est incontournable pour celui qui veut remplir une fonction dirigeante dans la branche automobile.

Roberto De Prisco est à la croisée d'un changement professionnel. Porsche va importer et vendre ses voitures directement en Suisse à partir de mai 2008. C'est la raison pour laquelle l'entreprise allemande a résilié son contrat d'importation avec AMAG datant de 1951. De Prisco ne s'in-



formation continue supplémentaire n'entrait pas en ligne de compte pour moi pendant cette phase», nous dit De Prisco.

Tout a changé en 1999 avec son arrivée chez Porsche. Roberto De Prisco y a débuté comme responsable des produits, et a rapidement obtenu la possibilité de travailler comme manager technique pour le bureau régional à Singapour ; entre autre comme responsable de la direction technique pour 13 marchés de l'espace asiatique et pacifique. Il s'agissait pour De Prisco d'analyser les problèmes et de prendre les mesures adéquates. «Ce faisant, j'ai remarqué qu'il me manquait certain fondement pour mettre en œuvre efficacement de tels projets.»

Beaucoup se sentent dépassés dans de telles situations – pas Roberto De Prisco. «Mon séjour à Singapour m'a donné un

**«Mon séjour à Singapour m'a donné un coup de fouet. Je voulais apprendre ce dont j'avais besoin pour devenir plus efficace.»**

**Roberto De Prisco**



quiète pas pour autant. Il dit avoir du respect devant cette situation, mais pas d'en avoir peur. Sa formation continue en est la raison: «Grâce à elle, j'ai un bagage avec lequel je peux me mouvoir de manière plus flexible dans la branche de l'automobile. Je ne suis pas fixé sur une position, mais peux, au contraire, m'imposer aussi dans d'autres services.»

## Allemagne: Fort encouragement de la formation continue institutionnelle

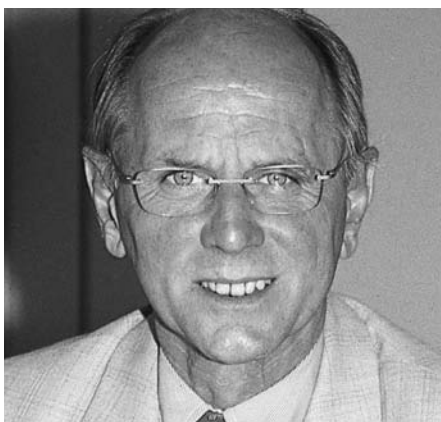
La formation continue professionnelle a, pour les collaborateurs de la branche automobile, une grande importance en Allemagne. Il y a des perfectionnements qui mènent à une fonction plus étendue au sein de l'entreprise automobile, telle que celle de technicien en service d'automobiles, de contremaître, de conseiller en service d'automobiles diplômé ou de vendeur d'automobiles diplômé.

Il s'agit pour ces formations continues de cursus clairement structurés avec examen fédéral de fin d'études. Dix pourcent des compagnons des métiers de l'automobile se décident pour un perfectionnement de technicien en service d'automobiles diplômé et, 15 pourcent d'entre eux pour une formation continue de contremaître technicien en automobiles. En parallèle, 11 000 ouvriers spécialisés ont passé l'année dernière la qualification de conseiller en service d'automobiles et 25 000 collaborateurs celle de vendeur d'automobiles diplômé.

Dans tous les cas, l'association centrale de la branche automobile allemande (ZDK) joue un rôle prépondérant dans les formations continues qui sont proposées de manière décentralisée soit sur place, soit au sein de différentes organisations de distribution. Il faut observer ici, que la qualification pour devenir conseiller en service d'automobiles et vendeur d'automobiles se déroule dans des communautés dites de qualité, qui sont portées ensemble par la ZDK, les constructeurs automobiles allemands ainsi que par les importateurs d'automobiles.

Dans chaque publication du ZDK, nous mettons l'accent sur cette formation continue. De même que sur la qualification de gestionnaire d'entreprise automobile diplômé, qualification proposée par le biais d'un cours de 11 mois donné dans deux écoles du ZDK.

Parallèlement à ceci, une formation continue nécessaire est proposée en permanence à tous les collaborateurs des entreprises de l'automobile quant à l'adaptation aux avancées techniques. La proportion en matière de perfectionnement est définie dans la



**«Bien que la formation directe en séminaire ait fait preuve de son efficacité, beaucoup de constructeurs préfèrent aujourd'hui proposer un entraînement virtuel aux collaborateurs.»**



Ingo Meyer, gérant d'affaire de l'association centrale de la branche automobile allemande (ZDK)

plupart des contrats entre constructeurs et entreprises de service: en moyenne de 1,5 à 2 jours par collaborateur et par an. S'y ajoute le perfectionnement des collaborateurs qui sont chargés des contrôles officiels dans le domaine des contrôles antipollution, des contrôles de sécurité et des contrôles des installations de gaz d'échappement. Il en coûte ici d'environ une journée de perfectionnement par unité de système dans un tournus de 3 ans.

Bien que la formation directe en séminaire ait fait preuve de son efficacité, beaucoup de constructeurs et de fournisseurs préfèrent aujourd'hui proposer un entraînement virtuel aux collaborateurs travaillant dans les ateliers. Cet entraînement peut s'effectuer sous forme de programmes didactiques en ligne. Cependant, il existe aussi des cours en ligne pour lesquels un entraîneur en service à la clientèle enseigne de manière décentralisée, sur le même objet, à des centaines de collaborateurs par le biais d'un réseau correspondant.

Les collaborateurs des ateliers d'automobiles sont conscients qu'une place de travail n'est assurée que par un entraînement constant. Les faiblesses dans la formation continue sont dues à une mise à disposition restreinte des collaborateurs qualifiés par les ateliers. C'est la raison pour laquelle les centres de formation de l'artisanat qui travaillent dans le domaine de la technique automobile ont repoussé beaucoup de cours aux samedis, afin de pouvoir proposer aussi aux collaborateurs de petits ateliers une offre sur mesure correspondante.

L'Allemagne encourage fortement la formation continue institutionnelle de collaborateurs. Les cours de longue durée (plus de 300 heures) et qui s'achèvent par un examen de droit public sont soutenus par une maîtrise dite «Bafög». La maîtrise Bafög consiste en composants de crédit et en subventions qui ne doivent pas être remboursés par le bénéficiaire. Ceux d'entre eux qui, après l'examen de maîtrise, osent faire le pas et se mettent à leur compte ne doivent rien rembourser du tout des crédits que leur a octroyés l'Etat.

Fondamentalement, la forme de formation continue dans la branche automobile allemande n'est pas différente de celle en Suisse. Une autre situation se présente seulement dans le domaine du conseiller en service d'automobile et du vendeur d'automobiles du fait de la construction de communautés de qualité. Ici, les communautés de qualité contrôlent le contenu et la qualité de la formation continue. La formation continue elle-même est sous la responsabilité des organisations de service ou des constructeurs respectifs. Le programme Internet [www.autoberufe.de](http://www.autoberufe.de) contient sous la rubrique «Formation continue» la palette complète des possibilités.

*Ingo Meyer*

## Italie: la formation continue en est encore à ses débuts

Si je compare les conditions préalables du système de formation continue italien avec d'autres pays, alors celui-ci se trouve encore à l'état embryonnaire chez nous. Nous pouvons bien sûr organiser à court terme des cours qui sont adaptés à nos exigences et, ce faisant, nous profitons aussi d'un petit soutien de l'Etat. Mais c'est ici que nous rencontrons déjà le premier problème: tous les cours ne peuvent pas être organisés avec l'encouragement de l'Etat, raison des grandes différences de prix. Les cours subventionnés sont peut-être moins chers que les offres organisées par les associations, mais ils ne sont pas vraiment concurrentiels quant au contenu.

De plus, la structure est beaucoup trop petite en Italie pour que nous soyons toujours en mesure d'offrir des cours. L'une des raisons en est que nous n'avons pas assez d'intervenants à disposition. La possibilité de formations interentreprises n'existe pas non plus (ou du moins pas encore). Cependant, on y travaille et on espère bientôt pouvoir proposer une maturité professionnelle.

Les exigences dans la branche automobile augmentent constamment, raison pour laquelle il faut aussi constamment réadapter la formation continue. Malheureusement, l'Etat n'entreprend rien en ce sens. C'est pourquoi les associations doivent trouver des intervenants venus de l'étranger ou des constructeurs pour assurer la formation continue des collaborateurs.



**«Les cours se tiennent dans les écoles professionnelles locales et sont souvent complets. Ce qui nous manque encore actuellement, ce sont des propres centres de formation.»**



Walther Mair, membre du comité professionnel des techniciens italiens en véhicules légers et copropriétaire de la concession Opel Mair Franz à Gummer (Tyrol du Sud, I).

Nous avons pieds et mains liés dans beaucoup de domaines car nous ne pouvons pas prendre de décision par nous mêmes. L'Etat ou les administrations régionales veulent souvent avoir leur mot à y dire. Ainsi, les examens doivent se dérouler selon un projet de loi, ce qui nous pose un problème au niveau de l'organisation des épreuves.

Cependant, il existe un réel intérêt à la formation continue en Italie. Les formations continues y sont très bien accueillies. Il faut cependant remplir deux conditions: l'entreprise doit pouvoir supporter l'absence du collaborateur tant au niveau financier qu'au niveau du temps. Le réseau d'atelier italien se compose essentiellement d'entreprises comptant 2 à 4 employés, raison pour laquelle un propriétaire doit bien réfléchir à l'absence temporaire d'un collaborateur.

Le côté financier est lui aussi souvent un handicap, car les formations continues sont très souvent à la charge de l'entreprise. Dans certain cas, l'employé prend des congés impayés pour suivre des cours de maîtrise à l'étranger p. ex., cours qui sont tenus en blocs. Ceux-ci sont généralement à la charge du participant. Ces cours de maîtrise n'en sont pas moins bien, voir même très bien fréquentés.

Sinon, les cours de formation continue sont souvent mis à profit par des ateliers indépendants, car ils représentent la seule possibilité de formation continue. Les cours se tiennent dans les écoles professionnelles locales et sont souvent complets. Ce qui nous manque encore actuellement, ce sont des propres centres de formation. Un autre obstacle en matière de formation continue est la distance linguistique et géographique entre les écoles et les participants. Les informations restent souvent en suspend chez le chef, raison pour laquelle les participants sont souvent informés trop tard, voir pas du tout.

Nous essayons malgré toutes ses difficultés, à motiver les jeunes professionnels à suivre une formation continue. Ceci se fait en collaboration avec les services régionaux compétents, avec qui des cours sont organisés et sur lesquels nous informons nos membres. Ce faisant, les cours s'orientent à la demande.

*Walther Mair*

## France: renforcer les compétences des petites entreprises

Le système de la formation continue en France est plus centralisé qu'en Suisse. Il repose sur une contribution versée par les entreprises (0,9% de la masse salariale) qui est ensuite mutualisée par l'association nationale pour la formation automobile (ANFA). Comme nous disposons également depuis longtemps d'un Observatoire statistique et d'un organisme de formation de Branche (le Groupement National pour la Formation Automobile/GNFA), cela nous permet une grande capacité d'anticipation.

Depuis quatre années, nous voyons peu à peu diminuer le nombre des entreprises de moins de 10 salariés, cela représente en France 90% du total des entreprises. En même temps, moins d'une journée par an est consacrée à la formation des salariés, ce qui ne leur permet plus de suivre les évolutions des véhicules récents. Pour leur offrir la possibilité d'être encore compétitives, même si elles ne sont pas soutenues par un réseau de marque, la Branche va mobiliser des moyens importants avec l'aide de l'Etat et des régions jusqu'en 2009.

La formation continue est encore trop considérée comme un facteur de coûts et non comme un investissement. Or la survie et la rentabilité des entreprises sont directement liées au développement de la formation afin de suivre les évolutions technologiques. Après une campagne de communication et des visites, une évaluation gratuite des compétences de leurs salariés leur sera proposée, et l'accompagnement du plan de formation qui en découlera pourra se réaliser sur trois ans, à des conditions financières attractives.



**«L'objectif est une formation continue à 8000 salariés sur trois ans dans ce vaste programme appelé «Compétences/Avenir.»»**



Guy MARIE Délégué régional de l'ANFA, préparant le déploiement de l'action «Compétences/Avenir» sur la région de Franche Comté.

L'objectif est une formation continue à 8000 salariés sur trois ans dans ce vaste programme appelé «Compétences/Avenir». Les compétences en gestion administrative seront également concernées, et deux axes secondaires proposeront un développement de la VAE (validation des acquis de l'expérience) et des formations facilitant la reprise d'entreprise, qui est, elle, une préoccupation importante comme en Suisse.

L'offre de formation fournie par les constructeurs et importateurs, le GNFA, les équipementiers, les chambres consulaires... est abondante et techniquement performante. Le niveau trop faible du cursus scolaire des salariés stagiaires peut par contre être un frein à la bonne compréhension des contenus de formation continue.

Les constructeurs français sont très présents et ils ont renforcé leurs exigences en matière de formation pour leurs réseaux d'agents agréés, ce qui a eu pour effet d'en diminuer considérablement le nombre. Ceux qui n'ont pas été retenus tentent de s'organiser en réseaux multimarques, mais ils ne bénéficient plus des formations de la marque. Ce sont eux la cible prioritaire du programme «Compétences/Avenir».

Les principaux freins au départ en formation sont d'ordre financiers et liés à l'éloignement des centres de formation. C'est pourquoi le coût en sera réduit dans notre projet et, suite à un important développement des centres du GNFA, aucune formation ne sera proposée à plus de 1h30 de l'entreprise.

En plus des prises en charge habituelles, le projet national décrit ci-dessus, projet qui sera décliné sur toutes les régions, représente un effort supplémentaire de 31 millions d'euros. Il sera financé pour moitié par la Branche et pour l'autre moitié par l'Etat, les Conseils régionaux et, sur certaines régions, par des fonds européens.

Une participation minimale restera à la charge de l'entreprise sur le coût pédagogique et quelques frais annexes, mais nous pourrions pour la première fois indemniser le coût salarial de la personne qui part en formation. La participation globale des entreprises est inférieure à 5 % du budget global. Nous espérons vivement que nos entreprises les plus fragiles sauront saisir cette chance pour renforcer leurs compétences, mieux satisfaire leurs clients et ainsi préserver leur avenir et leur rentabilité.

*Guy Marie*

## Les possibilités de formation professionnelle continue en Suisse sont multiples

**De nos jours, la formation est plus importante que jamais: raison pour laquelle en Suisse, outre la formation de base, l'offre de possibilités de formation continue est multiple et vaste. On y différencie deux domaines distincts: la formation continue professionnelle et non-professionnelle.**

Sous la formation professionnelle continue, on comprend une forme de formation pour adulte qui sert à acquérir et à adapter, voir à élargir les capacités professionnelles, d'agir et de grimper l'échelle professionnelle. Les organismes privés (p. ex.) et l'état (p. ex. les hautes écoles spécialisées) offrent des mesures de formation professionnelle continue. Le domaine de la formation continue non-professionnelle est couvert par des prestataires privés.

Dans le domaine de la formation professionnelle continue, 3 directions différentes sont proposées.

### Formation professionnelle continue d'orientation

Elle sert à rénover, à approfondir et à élargir les qualifications professionnelles existantes par le biais d'un apprentissage didactique organisé, ou alors à acquérir de nouvelles qualifications. Elle suit tant la formation professionnelle de base qu'une formation professionnelle supérieure. Dans la branche automobile, il s'agit de la cours et séminaires spécifiques à la branche proposés à la Business Academy UPSA.

### Examens spécialisés supérieurs et professionnels

Ce sont des examens proches de la pratique qui sont appréciés par le marché. De paire avec les hautes écoles spécialisées, ils sont un élément important de formation professionnelle supérieure mais à un niveau tertiaire extérieur à ce contexte de hautes écoles. Ce sont, dans la branche automobile, les formations continues d'électromécanicien d'automobiles, de conseiller de vente automobile ou de conseiller de service à la clientèle, les trois avec brevet fédéral.



### Hautes écoles spécialisées

Les hautes écoles spécialisées ont une grande importance dans la vie professionnelle quant à la formation de spécialistes ou de cadres dirigeants. Les personnes qui y réussissent sont amenées à prendre des responsabilités en tant que spécialistes ou cadres. Les cours de formation encouragent la capacité de réflexion méthodique et la réflexion en réseau. En particulier pour l'analyse des tâches posées en relation avec l'exercice de la profession et pour une mise en pratique des connaissances acquises. Dans la branche automobile, cela se vérifie dans le cas de la formation continue de gestionnaire d'entreprise diplômé secteur automobile.

Malgré cette offre multiple, le nombre des personnes qui veulent se perfectionner en Suisse stagne. Ceci est prouvé par les données relevées par l'office fédéral des statistiques et est publié régulièrement. Tout juste 40 pourcent de la population entre 20 et 74 ans suit bon an, mal an des cours de formation continue. Dans la comparaison internationale, la Suisse n'occupe qu'une place de milieu de terrain. De plus, on note une légère tendance à la baisse quant à la disponibilité des Suisses à se perfectionner.

En outre, ses chiffres montrent que les chances de formation continue sont inégalement réparties en Suisse. Le niveau de l'éducation y est déterminant: les personnes hautement qualifiées font plus souvent usage de l'offre de formation continue que les personnes faiblement qualifiées. Il existe également des différences au niveau des régions linguistiques: la participation à des cours de formation continue est largement plus haute en Suisse alémanique (40%) qu'en Romandie ou au Tessin (30% chacune). On constate aussi des inégalités spécifiques par sexe: l'entreprise encourage plus fortement les hommes que les femmes dans la formation continue.

Après que les autorités fédérales aient délaissé pendant des années la formation continue, les signes sont au changement. Le 21 mai 2006, l'électorat suisse a largement approuvé l'article sur le cadre de la formation dans la constitution fédérale. Ainsi, la confédération est obligée par la constitution de légiférer la formation continue au niveau fédéral. Il est toutefois encore ouvert à quoi cette réglementation ressemblera. La nouvelle loi doit être présentée au plus tard en 2011. Entre autre, cela signifie à l'avenir pour les personnes en formation, une offre de cours de formation variables, assemblables, euro-compatibles et ouverts au développement.

*Alfred Leuenberger  
Chef du service formation et formation continue UPSA*

## Formation professionnelle continue UPSA fortement suivie



**Les forces dirigeantes de l'industrie des garages prennent leurs décisions dans un contexte de marché de plus en plus difficile. Il est donc logique qu'une formation continue fondée et orientée vers l'entreprise soit nécessaire. Les cours de l'UPSA, et particulièrement ceux des professions techniques, jouissent d'une grande acceptation et d'une grande popularité auprès des jeunes professionnels, comme le prouvent les chiffres de 2003 à 2006.**

Au cours des dernières 4 années, 1215 jeunes professionnels ont suivi une formation continue à l'échelon tertiaire. 958 ont passé leur examen professionnel avec brevet fédéral d'électromécanicien d'automobiles, 112 de conseiller de vente automobile et 45 de conseiller de service à la clientèle.

Les examens professionnels supérieurs de mécanicien d'automobiles avec brevet fédéral en ont compté 100 pour leur part. Ceci correspond à une moyenne annuelle de 300 ex-apprentis qui se sont décidés à poursuivre une formation professionnelle continue de l'UPSA.

### Métiers techniques en poupe

Les métiers techniques ont enregistré la plus grande affluence au niveau de la formation professionnelle continue. Ce sont surtout les mécaniciens d'automobiles, les électriciens/électroniciens en véhicules et les réparateurs d'automobiles qui se sont formés au niveau tertiaire et qui ont cherché à obtenir leur diplôme. Dans toute la Suisse, près de 3000 personnes en formation dans la branche automobile terminent leur formation de base. Ainsi,

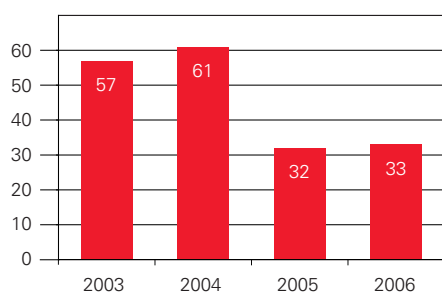
les jeunes gens qui suivent une formation professionnelle continue à l'UPSA, représentent 10 pourcent du total des professionnels formés. La plupart des formations techniques, spécifiques à une marque, se déroulent pour les garages dans des cours journaliers chez les importateurs.

### Recul constant chez les personnes en formation

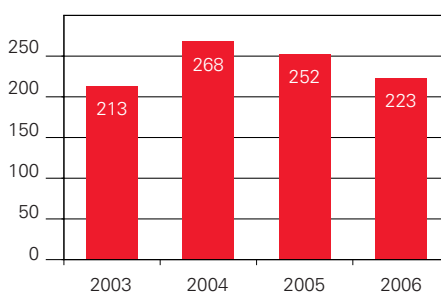
Dorénavant, le nombre des personnes ayant fini leur formation de base de mécanicien d'automobiles devrait se situer entre 10 et 15 pourcent plus bas que celui de mécanicien d'automobiles aujourd'hui. Les raisons se suivent au niveau des exigences grandissantes lors du recrutement et aussi dans le fait que la génération de natalité faible arrive maintenant sur le marché de l'apprentissage. Par conséquent, le nombre des participants dans la formation d'électromécanicien d'automobiles devrait légèrement reculer. Les chiffres devraient cependant rester stables à l'avenir pour les autres formations professionnelles continues, voir même légèrement augmenter en raison de l'actuelle tendance à la hausse des contrats de formations chez les gestionnaires du commerce de détail.

### L'industrie des garages à besoin de dirigeants

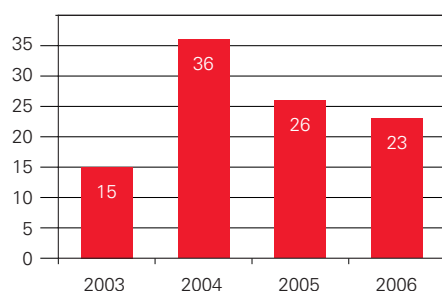
Pour que la branche automobile puisse disposer à l'avenir aussi, de suffisamment de dirigeants dans les garages, la formation professionnelle continue de l'UPSA est nécessaire et poursuit un objectif précis. Surtout si l'on considère qu'un savoir précieux est enseigné dans ces formations continues et qu'il y est tenu compte des besoins spécifiques des garages.



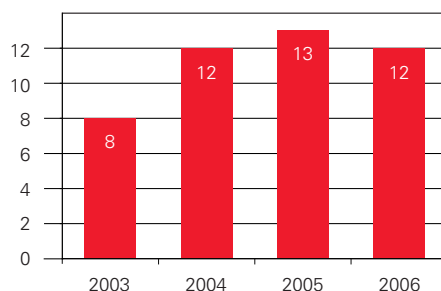
■ Conseiller de vente automobile



■ Electromécanicien d'automobiles



■ Mécanicien d'automobiles/Gestionnaire d'entreprise avec dipl. fédéral



■ Conseiller de service à la clientèle

## De cours occasionnels vers une formation continue individuelle modulaire

Les exigences par rapport aux collaborateurs dans le monde d'aujourd'hui sont plus hautes – dans la branche automobile aussi. Car le client est devenu plus exigeant. D'un côté, les intéressés sont mieux informés, de l'autre, les acheteurs potentiels se servent des instruments informatiques de comparaison. Ceci les met en position de force face aux collaborateurs des garages. Mais ceci signifie également que le client réagit plus sensiblement à des facteurs «mous». La manière de servir, de s'occuper de quelqu'un est plus importante aujourd'hui et peut faire la différence quant à savoir si un client achète sa voiture ou la fait entretenir dans le garage X ou Y.

Mais il n'y a pas que la pression professionnelle qui est à l'origine du désir de perfectionnement des collaborateurs. L'environnement social a, lui aussi, un effet stimulant. De plus en plus de travailleurs sont conscients qu'une formation professionnelle continue leur permet d'envisager un meilleur avenir professionnel. Celui qui peut présenter un «sac à dos» bien rempli, a de meilleures chances quand il s'agit de surmonter le premier obstacle d'un processus de candidature. Enfin, il est de plus en plus reconnu aujourd'hui que l'épanouissement de la personnalité contribue largement à une meilleure qualité de la vie. C'est la raison pour laquelle les professionnels sont nombreux aujourd'hui à se poser aussi des questions quant à la planification de leur vie: à quoi doit correspondre le propre domaine de travail? Quelles sont les prédispositions personnelles? Dans quel domaine doit-on se développer? Où peut-on acquérir ce savoir? Et quelles conséquences une formation continue aura-t-elle sur ma vie actuelle?

Le choix des formations continues proposées s'est modifié en fonction de ces questions. Les cours journaliers font la place à des cours modulaires sur plusieurs jours, cours qui, selon les besoins, peuvent être orientés individuellement quant à leur contenu.

L'apprentissage interactif est une composante importante de la formation continue moderne. Par exemple, avant un cours sur un produit, il est demandé aux participants de se préparer à l'aide d'un support informatique qui leur est remis, respectivement par le biais du portail de leur marque automobile. Pour ce faire, Internet est un support bienvenu. Les portails sur le réseau des constructeurs automobiles sont devenus indispensables pour la diffusion de thèmes professionnels intégrant comme, par exemple, pour des situations techniques complexes. Le savoir influx directement dans le travail quotidien, les expériences pratiques sont implémentées lors de l'apprentissage. On peut obtenir ainsi un transfert didactique optimal.



La formation continue globale entre en jeu dans ce contexte. Le constructeur élabore un concept de formation pour ses partenaires commerciaux. Les documents sont identiques à la base et peuvent être adaptés aux conditions locales. Les standards indiquent quels collaborateurs sont à inscrire pour quels cours spécifiques. La formation continue devient un must, les connaissances générales cèdent la place à la standardisation.



**Max Häberli** travaille dans les écoles professionnelles comme entraîneur indépendant pour la branche automobile et sur le front des garages. De plus, il enseigne plusieurs modules pour conseiller de service à la clientèle, électromécanicien d'automobiles, conseiller de vente automobile et gestionnaire d'entreprise du secteur automobile. Il est aussi l'auteur de neuf manuels de la branche automobile.

Ces changements ont une influence sur les cours proposés par la «UPSA-Business-Academy» et sur ses directeurs de cours. L'un des points déterminants est la formation continue des intervenants. Il faut des enseignants qui ont fait leurs expériences dans la branche et qui «voient plus loin que le bord de leur assiette». C'est la raison pour laquelle les enseignants n'ont jamais fini d'apprendre et l'«UPSA-Business-Academy» les invite régulièrement à un «entraînement pour entraîneur».

Le label de qualité EduQua pour la «UPSA-Business-Academy» a permis de poser les bases d'un enseignement des matières modernes. Les conditions de qualité forment le cadre d'une mise en œuvre conséquente. L'augmentation de compétence exigée par module doit être clairement définie et mesurable. Le plus important dans une offre de formation continue actuelle est la manière dont elle est orientée du point de vue pratique. Les explications des enseignants devraient être concevables et non pas trop théoriques.

Le résumé de mes expériences: la formation continue enrichit la vie professionnelle et procure une satisfaction personnelle. Car les personnes qui se perfectionnent se tiennent en forme pour affronter un marché du travail de plus en plus disputé.

*Max Häberli*

## Beaucoup de mouvements ces dernières années

**Le secteur d'activité de la formation et de la formation continue peut se retourner sur une année 2006 intensive – et ce, dans tous les domaines. Le début de l'année a été placé sous le signe du déménagement dans le centre de formation rénové de Wiedlisbach. De plus, trois nouvelles formations de bases ont été introduites et présentées au grand public sans compter les plus de 2000 candidates et candidats aux métiers techniques de l'automobile qui ont été examinés.**

Le début de l'année s'est déroulé sous le signe des préparatifs du déménagement de la Mittelstrasse à Berne au centre de formation de Wiedlisbach (BE). Là, d'une part les postes de travail pour les collaborateurs ont été modernisés, et d'autre part trois salles de cours ont été installées. Celles-ci sont climatisées, insonorisées et équipées de possibilités pratiques d'éclairage et d'assombrissement, ainsi que d'une infrastructure de séminaire. En outre, une salle a spécialement été équipée d'un réseau informatique indépendant afin de pouvoir y organiser des examens et des cours. L'achèvement des travaux et du déménagement a créé les conditions préalables à la location de ces locaux attractifs aussi à des utilisateurs externes. Ceci nous a particulièrement bien réussi lors du deuxième semestre.

Dans le sillage de la rénovation du centre de formation de Wiedlisbach, l'UPSA a aussi enregistré un renfort en personnel. Alfred Leuenberger, ingénieur diplômé HES, a repris en août 2006 la direction du secteur d'activité de la formation et de la formation continue et a obtenu en même temps un siège à la direction. Ce renforcement assure notre capacité à encore mieux faire face aux défis futurs. Enfin, avec l'arrivée de Jasmin Anderegg en décembre, il a été mis fin à la vacance au niveau du secrétariat.

### Trois nouvelles formations de bases approuvées

Les premiers contrats pour les nouvelles formations de base prendront effet en été 2007. Les ordonnances et les plans de formation pour les nouvelles formations de base d'assistant maintenance d'automobiles (2 ans de formation de base avec APF), mécanicien en maintenance d'automobiles (3 ans de formation de base avec CFC) et mécatronicien d'automobiles (4 ans de



Mise en scène surprenante dans les supports publicitaires: le nouveau métier de mécatronicien d'automobiles.

formation de base avec CFC) ont déjà été terminés fin de l'année dernière et approuvés par l'Office Fédéral de la Formation Professionnelle et de la Technologie (OFFT). Très tôt déjà, l'UPSA s'est préparée à ces changements et a adapté son test qualitatif aux nouvelles formations techniques de base. Les premiers tests ont été effectués à divers endroits en Suisse en fin d'année passée.

### Plus de 400 jeunes professionnels ont réussi

En janvier 2006, l'UPSA a organisé le 33<sup>ème</sup> examen de conseiller de vente automobile. Tous les 16 examinés ont passé avec bravoure cet obstacle exigeant et ont reçu leur brevet fédéral. Nous avons également continué avec succès la formation continue de jeunes professionnels en devenir d'électromécanicien d'automobiles. L'automne a vu se dérouler 450 examens modulaires simples. 83,5 pourcent des candidats ont réussi leur examen. Mais en raison des nouvelles structures, le besoin supplémentaire en experts s'est aussi fait sentir. 9 pourcent de nos experts ont suivi

l'année passée un cours de formation. L'examen professionnel (EPS) s'est déroulé en septembre 2006. 18 des 22 participants ont obtenu leur diplôme fédéral de gestionnaire d'entreprise secteur automobile.

### Réformes nécessaires mises en oeuvre

Près de 200 personnes en formation se trouvent actuellement en cours de formation d'employées de commerce «branche automobile». Les reculs plus qu'important constatés dans d'autres branches, ont largement pu être compensés dans la notre. Les réformes ont également marqué les formations dans le commerce de détail. L'UPSA pourra collecter des premières expériences cette année, suite aux examens de gestionnaire du commerce de détail.

### Aperçu sur les examens de fin de formation professionnelle

Plus de 2000 candidats dans toute la Suisse ont passé les examens de fin de formation professionnelle dans les domaines suivants: mécanicien d'automobiles VL/PL, réparateur d'automobiles ainsi qu'électricien/électronicien d'automobiles. 80 pourcent d'entre eux les ont passés avec succès.

### Daniel Justiano est champion suisse des mécaniciens d'automobiles

Le championnat suisse des mécaniciens d'automobiles s'est déroulé en septembre dernier à Lenzburg. Daniel Justiano (Monthey) s'y est imposé devant Philippe Allenbach (Adelboden) et Raphael Huber (Schinznach-Dorf). Ces trois jeunes professionnels se sont ainsi assurés leur billet d'avion pour le tournoi des 5 nations à Graz (Autriche) en janvier 2007.

### Offre de formation diversifiée à l'académie du commerce (Business Academy)

De nombreux intéressés ont suivi l'année passée aussi les cours et les séminaires de l'UPSA. Les multiples programmes de cours ont couvert en grande partie les besoins en formation continue des entreprises de garage. 13 cours différents ont été organisés, souvent répétés, en Suisse orientale et en Romandie tout comme à Wiedlisbach.

*Alfred Leuenberger  
Chef de service formation  
et formation continue*

## Plus-value pour les membres grâce à des prestations exclusives

**Le garagiste UPSA obtient pour sa cotisation annuelle, entre autres, une plus-value sous forme de prestations de toutes sortes. Il s'agit là souvent d'offres exclusives qui n'existent pas sous cette forme et à ce prix sur le marché. Ci-après un petit choix des offres et produits actuels**

### Garantie UPSA by Quality1

Déjà près de 550 garagistes – tendance en hausse – participent au programme de garantie pour occasions «Garantie UPSA by Quality1». Ce faisant, le garagiste peut proposer à l'acheteur d'une voiture d'occasion un produit de garantie de premier choix durant 12 mois. Cette prestation se démarque surtout par son excellent rapport qualité/prix et par le conseil et le service professionnel assurés par le partenaire UPSA «Quality1», ce qui contribue à son succès.

### Carte de mobilité UPSA

La carte de mobilité UPSA est un excellent moyen de fidélisation du client. Elle est indépendante de toute marque et du type de véhicule et est à la disposition exclusive de nos membres. Comparé à l'étendue des prestations de l'assurance de mobilité, nous pouvons proposer les cartes à des prix relativement bas: 29 Francs suisses pour les cartes d'une validité d'un an, 45 Francs suisses pour les cartes «Longlife» d'une validité de deux ans.

### Instrument de succès FIGAS POUR GARAGES

La fiduciaire suisse SA de la branche automobile (FIGAS) a développé avec l'instrument de succès FIGAS POUR GARAGES un outil simple, utilisable pour l'analyse tant financière que budgétaire, pour le calcul des taux horaires et pour le calcul de rentabilité et de liquidité. Le programme se distingue par sa maniabilité. Nos membres profitent d'un avantage allant jusqu'à CHF 150.– lors de l'achat de ce produit. Cet instrument à succès existe depuis peu sur le marché et se réjouit d'ores et déjà d'une grande popularité auprès de garages de tailles différentes.

### Protection juridique spéciale pour garagistes

Protekta protection juridique offre en exclusivité à nos membres une assurance spécialement développée pour les garages. Cette prestation a complètement été revue et élargie en 2006. Ainsi cette pro-



La présence de l'UPSA au salon de l'auto de Genève est une plateforme attractive pour nos partenaires.

tection juridique couvre maintenant aussi les litiges avec les fournisseurs de véhicules.

### Collaboration avec les assurances maladies

L'UPSA a conclu des contrats collectifs en matière de prestations d'indemnités journalières et/ou de soins. Nos membres et leurs collaborateurs y profitent de rabais intéressants sur les primes. Des contrats de collaboration existent avec les assureurs suivants: CSS, Groupe-Mutuel, Helsana, innova, progrès, Swica et Visana.

### Solution de branche «sécurité du travail et protection sanitaire»

La directive CFST 6508 prescrit la recherche des sources de danger possibles dans les entreprises et l'élaboration et la rédaction d'un concept de sécurité correspondant. Si une entreprise ne remplit pas ou insuffisamment la directive, les inspecteurs cantonaux peuvent imposer des sanctions. C'est la raison pour laquelle l'UPSA, en collaboration avec d'autres associations de la branche automobile, a développé une solution pour la sécurité du travail et la protection sanitaire (SAD). La solution de branche comprend un cours intensif unique en son genre, un manuel contenant des check-lists pour la recherche de danger, un catalogue de mesures pour éviter les dangers, ainsi que les conseils et l'aide de spécialistes. De plus, tous les deux ans, sont proposés des cours de perfectionnement prescrits par la loi. La

SAD est une solution idéale pour chaque entrepreneur à qui la santé de ses collaborateurs tient à cœur.

### Planification de la succession

De nombreux garagistes vont devoir planifier leur succession au cours des années à venir. C'est la raison pour laquelle en 2006, un premier séminaire d'information a été tenu sur ce thème important dans notre centre de formation de Wiedlisbach. Deux heures durant, des spécialistes en la matière ont donné des informations et ont évoqué les facteurs influents et les amorces de solutions en ce qui concerne la planification de la succession. En raison du feedback positif obtenu après ce premier cours pilote, l'UPSA va poursuivre ces séminaires d'information.

### Documents d'entretien pour climatisation

Nous avons dernièrement élargi notre palette de prestations avec la brochure client «Informations utiles et document d'entretien pour climatisation.» Elle a été élaborée par le comité spécialisé «Service et technique» afin de montrer aux clients la nécessité d'un entretien régulier de la climatisation. De plus, la brochure contient un document d'entretien dans lequel on peut inscrire clairement les travaux effectués.

*Markus Aegerter, Chef de service Prestations/Service après-vente*

## Les changements dans la branche comme chance



Coup d'envoi réussi pour l'offensive de communication à l'occasion de l'Arène UPSA à Wiedlisbach.

**L'UPSA veut soutenir et informer de manière actuelle et orientée vers l'avenir. Notre but est de positionner dans le grand public et en politique nos activités et nos prestations de façon attractive tout comme donner une image positive de nos membres, afin qu'ils puissent se profiler sur le marché.**

### Garages dynamiques

Une libération croissante du marché et les nouvelles possibilités offertes par le règlement d'exemption de groupe (REG) forcent les garagistes à revoir les processus de déroulement internes et les nouveaux investissements quant à leur rapport coûts/utilité. Le colloque annuel UPSA de fin janvier 2006 qui s'est déroulé au centre suisse des paraplégiques de Nottwil, a montré à nos membres les possibilités de s'affirmer avec succès dans ce contexte de marchés difficiles. Des intervenants renommés s'y sont exprimés sur la devise du jour «Le changement – une chance.»

### Forte défense des intérêts dans le contexte politique associatif

Le REG actuel arrive à échéance en 2010. L'UPSA a créé un groupe de projet étroitement lié au bureau de monitoring afin de reconnaître au plus tôt les chances et les dangers et d'agir en conséquence. Nous voulons influencer la réorganisation des paramètres importants pour la branche et, ainsi, nous engager pour des conditions cadres légales au niveau politique qui autorisent une concurrence saine et une économie de marché stable.

Le soutien de nos membres dans le contexte de législation concernant la concurrence commerciale a également été un facteur central. Grâce à une étroite collaboration avec un expert en la matière, nous avons pu faire un travail d'information précieux et parvenir à une reprise

des entretiens avec la commission de la concurrence.

### Industrie des garages turbulente

La hausse du produit intérieur brut de près de 3 pourcent l'année passée a surpris tant l'économie que les économistes. L'envie d'acheter a eu des retombées différentes sur les garages. Pour la première fois depuis longtemps, le commerce des automobiles a été marqué par un plus de 3,9% (269 421 voitures neuves vendues). De même que pour les véhicules utilitaires légers qui, avec 22 457 unités vendues, ont connu une augmentation des immatriculations de 7,5%. La plus forte hausse a été enregistrée chez les poids lourds: 5178 véhicules vendues par rapport à 3533 l'année précédente (+46,6%). Le taux d'occupation des ateliers en 2006 montre également une image très favorable.

### Prises de positions politiques

L'année passée, l'UPSA a pris position par rapport à 15 modèles politiques dans le sens de ses membres et y a défendu, entre autres, les positions suivantes:

- L'UPSA s'est opposée à une modification de l'ordonnance sur l'énergie ainsi qu'à l'ordonnance de du DETEC quant aux indications sur l'étiquetteEnergie pour voitures neuves. Comme l'étiquetteEnergie pour voitures particulières n'a été introduite qu'au 1.1.03, nous estimons que l'adaptation de la formule de calcul pour la définition des catégories d'efficacités de véhicules est prématurée.
- La nouvelle loi fédérale sur la sécurité d'installations et d'appareils techniques a été rejetée par l'UPSA. Nous sommes d'avis que les dispositions en ce qui concerne la sécurité des produits sont remplies du côté des garagistes et qu'il n'y a donc pas besoin de nouvelles prescriptions.

- L'UPSA s'est engagée dans le cadre de changements de différentes ordonnances sur la circulation routière afin que les voitures particulières limitées à 45km/h puissent continuer à être conduites avec le permis de conduire de la catégorie spéciale F.

### Conseils juridiques UPSA très demandés

De nombreux membres profitent d'un premier conseil juridique grâce auquel ils peuvent régler des conflits sans la consultation d'un avocat ou sans tribunal. Les questions ont surtout touché le droit du travail et le droit en matière d'achat et de vente. Maintenant, les membres peuvent signaler des clients colottés ou des exercices frauduleux sur le forum du site UPSA sous la rubrique «Les garagistes avertissent les garagistes.»

### Contrats modélisés utiles

Les employeurs sont obligés d'informer par écrit leurs employés depuis le 1er avril 2006 sur les parties essentielles du rapport de travail. Les membres de l'UPSA peuvent remplir au mieux ce devoir d'information en utilisant notre contrat de travail modélisé.

### Forte présentation vers l'intérieur et vers l'extérieur

Les nouveaux profils professionnels entrés en vigueur en 2007 étaient au centre de la communication vers l'intérieur et vers l'extérieur en 2006. L'UPSA fait la promotion de ces métiers attractifs de l'automobile sous le slogan «Nous avons besoin de toi». L'Arène UPSA de mai, arène suivie par plus de 200 invités, a donné le coup d'envoi d'une large campagne d'information. Sous la direction du conseiller national Philippo Leutenegger, des professionnels suisses et étrangers y ont discuté des changements attendus dans la formation. De plus, l'UPSA a réalisé divers moyens de promotion et de relations publiques, moyens qui soutiennent les membres et les sections UPSA dans leur recrutement de bons apprentis. En parallèle, nous avons exercé un travail médiatique actif tout au long de l'année sur tous les thèmes principaux de notre association.

*Gregor Bucher, Chef de service Commerce/Communication  
Karin Portmann, Cheffe Communication  
Beatrice Schweizer, Cheffe du service juridique*

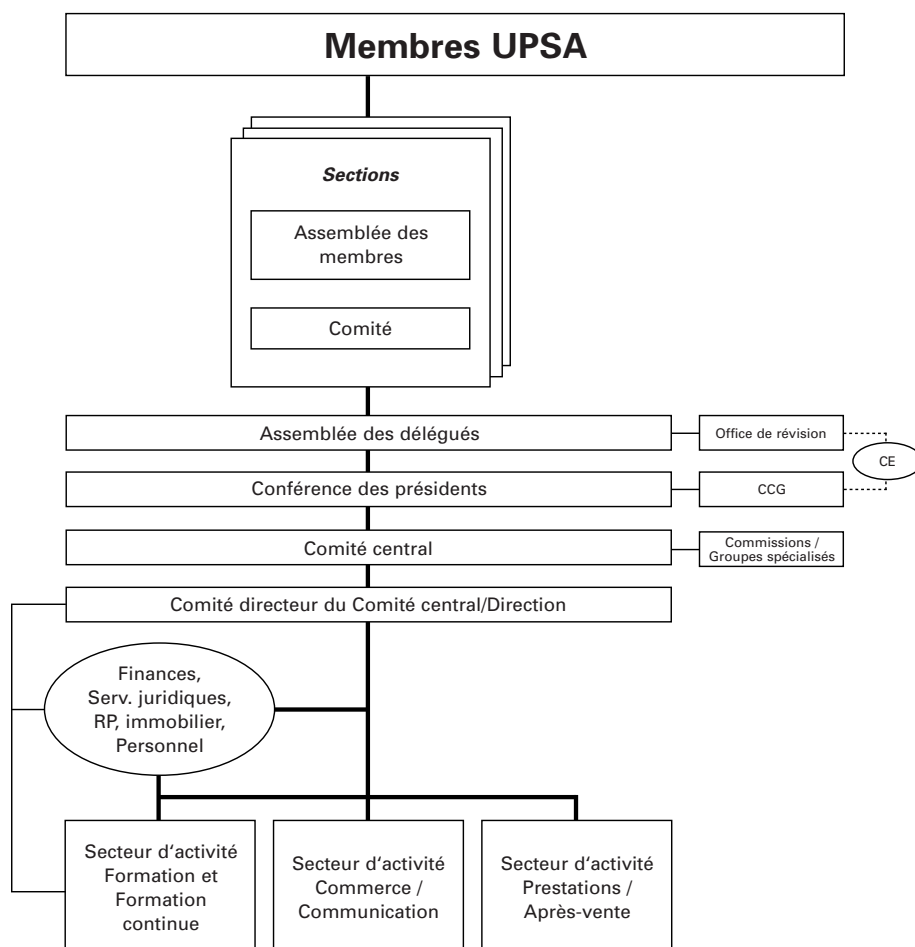
## Du renfort en personnel pour l'avenir

Le but suprême de l'UPSA est de pouvoir soutenir ses membres de manière professionnelle. Afin de pouvoir assurer durablement ces exigences élevées, l'UPSA a augmenté ses ressources en personnel au niveau du comité central et dans les secteurs d'activités. Ceci permet une collaboration intensive avec les responsables des sections.

Les exigences vis-à-vis des garagistes et donc aussi de l'UPSA en tant qu'association de branche prédominante prennent de l'ampleur. C'est la raison pour laquelle l'UPSA s'est renforcée au niveau personnel l'année passée. La direction du secteur d'activité Commerce/Communication/Représentation de branche a été reprise par Gregor Bucher, Katrin Portmann a pour sa part repris la direction opérationnelle de la communication et Ursula Lippuner a remplacé Karin Burkhard dans le service juridique. Jürg Straubhaar renforce depuis le début de l'année le secteur d'activité Prestations/Service après-vente en tant que chef de projet. Stefano Robbiani a repris la direction «Technique automobile et service à la clientèle» en tant que successeur d'Adrian Aeschbach.

Le secteur d'activité Formation et formation continue a transféré tous ses postes de travail au centre de formation à Wiedlisbach et peut ainsi encore mieux appréhender son travail grâce à la proximité des utilisateurs. La direction de ce secteur a été confiée à Alfred Leuenberger. Outre la formation de base, dont s'occupe toujours Jürg Fluri, la formation continue gagne en importance. Grâce à Jasmin Anderegg et à Philippe Lendenmann, l'équipe peut prendre en charge des tâches supplémentaires. Comme prévu, le comité central a été renforcé et par Kurt Aeschlimann (président de la section Berne/Jura) et par Nicolas Leuba (président du comité spécialisé des véhicules utilitaires).

Schéma d'organisation (fonctionnel)



### Comité central

L'assemblée des délégués 2006 a confirmé le comité central actuel pour une nouvelle période de trois ans. Il se compose comme suit :

- Aeschlimann Kurt, Autohaus Steffisburg-Thun AG, Steffisburg
- Degen René, Goren matt Garage AG, Binningen
- Fritzsche Hansludwig, Garage Rivapiana SA, Minusio
- Hungerbühler Alfons, City-Garage AG, St. Gall
- Juon Markus, Aaron Autoelektro-Garage, Glis
- Leuba Nicolas, Garage Honegger SA, Echandens-Denges
- Schaller Hermann, E. & H. Schaller, Zermatt
- Senn Pierre Daniel, Automobiles Senn SA, Neuchâtel
- Sonderegger Dieter, Egghölzli-Garage AG, Berne
- Wellauer Manfred, AMAG Automobil- und Motoren AG, Zurich
- Wernli Urs, UPSA, Herznach

### Collaborateurs du secrétariat permanent

24 collaborateurs sont employés au secrétariat permanent en date du 31 décembre 2006.

## Sections

Les ancrages régionaux sont une condition indispensable pour un travail associatif couronné de succès. 20 sections et 5 sous-sections appartiennent à l'UPSA.

Argovie	Sollberger Martin, Garage Sollberger, Oberentfelden
Deux Bâle	Settelen Stephan, Settelen AG, Bâle Wagner Martin, lic.iur., Bâle
Berne	Aeschlimann Kurt, Autohaus Steffisburg-Thun AG, Steffisburg
Fribourg	Liard Laurent, Avry-devant-Pont
Genève	Golaz Yves, Garage Yves Golaz SA, Bellevue
Glarus	Koller Walter, Freihof Garage AG Koller, Näfels
Grison	Riedhauser Markus, Garage Riedhauser & Co, Zillis
Neuchâtel	Senn Pierre Daniel, Automobiles Senn SA, Neuchâtel
Schaffhouse	Schlatter Jakob, Landgarage AG, Uhwiesen
Schwyz	Kunz André, Chräbelgarage, Goldau
Soleure	Bobnar René, M. Bobnar AG, Hägendorf St. Gall/Appenzell/
Principauté du Liechtenstein	Gut Thomas, Garage Gut, Bad Ragaz
Tessin	Camenisch Enrico, Camenisch SA, Lugano
Thurgovie	Germann Markus, Garage Germann AG, Frauenfeld
Uri	Mahrow Kai, Axen-Garage AG, Flüelen
Vaud	Jenni Pierre, Union Vaudoise des Garagistes, Yverdon-les-Bains
Valais	Actis Serge, UPSA - Section Valais, Sion
Suisse centrale	Dillier Beppi, Nutzfahrzeug AG Zentralschweiz, Sarnen
Zoug	Suter Guido, Auto Suter AG, Sins
Zurich	Bosshard Fritz, Kalchbühl-Garage AG, Zurich

## Chargés de mission

15 commissions et plusieurs groupes de travail défendent jour après jour les intérêts des membres de l'UPSA. On compte aussi plus de 300 experts qui travaillent au bon déroulement des examens professionnels fédéraux et des examens professionnels supérieurs. Le comité central les remercie vivement pour leur aide précieuse. Le comité adresse ses remerciements en particulier aux présidents des commissions pour l'exercice de leur fonction.

**Baschnagel Peter**, E. Baschnagel AG, Windisch: commission des examens professionnels supérieurs / Commission assurance qualité 'Conseiller de service à la clientèle'

**Bassetti Eraldo**, Emil Frey AG, Zurich: commission examens de fin de formation 'Gestionnaire d'entreprise secteur automobile'

**Blumenstein Peter**, Toyota AG, Safenwil: commission assurance qualité 'Conseiller de vente automobile'

**Degen René**, Gorenmat Garage AG, Binningen: comité spécialisé 'Service et Technique'

**Dirilgen Osman**, Eurotax, Pfäffikon: commission tarifaire UPSA/Eurotax VL

**Hungerbühler Alfons**, City-Garage AG, St. Gall: commission des marques

**Juon Markus**, Aaron Autoelektro-Garage, Glis: comité spécialisé 'Electricien-Electronicien en véhicules'

**Leirer Fritz**, Fritz Leirer AG, Stein AR: Commission examens de fin de formation 'Professions techniques'

**Leuba Nicolas**, Garage Honegger SA, Echandens-Denges: commission spécialisée 'Véhicule Utilitaires'

**Schaller Hermann**, Garage Schaller, Zermatt: comité/commission de la formation professionnelle

**Tinguely Michel**, JAGUAR Land Rover Schweiz AG, Safenwil: commission assurance qualité 'Electromécanicien d'automobiles'

**Wenger Christian**, Eurotax, Pfäffikon: commission tarifaire UPSA/Eurotax PL

**Wernli Urs**, UPSA, Berne: commission RP

Vous trouverez les coordonnées actuelles sur le site Internet de l'UPSA sous [www.agvs.ch](http://www.agvs.ch), Rubrique «A propos de nous», sous-rubrique «Organisation». (Situation mai 2007)

## Formation et formation continue



De g. à d.: Arnold Schöpfer, Brigitte Hostettler, Hans-Peter Holzner, Alfred Leuenberger, Philipp Lendenmann, Jasmin Anderegg, Jürg Fluri, Hansruedi Ruchti. Ils manquent les employés à temps partiel Ruth Dubuisson, Susanne Flury, Peter Götschmann und Ursula Rosenast.

## Prestations/Service après-vente



De g. à d. : Ursula Balmer, Jürg Straubhaar, Christine Holzer, Markus Aegerter, Margareta Franz, Stefano Robbiani, Ernst Kiener

## Commerce/Communication/ Représentation de branche



De g. à d. : Carmen Burri, Katharina Burkhard, Gregor Bucher, Monique Baldinger, Katrin Portmann, Flavia Del Colle

## Personnel, finances, service juridique et immobilier



De g. à d. : Beatrice Schweizer, Gottlieb Hari, Ursula Lippuner

## Sections et membres

### Fluctuation des membres 2002 à 2006

Section	Fin 2002	Fin 2003	Fin 2004	Fin 2005	Fin 2006	+/-
AG	343	340	336	333	333	
BS/BL	159	152	148	143	140	-3
BE	577	573	572	566	563	-3
FR	181	183	177	174	173	-1
GE	121	117	115	109	107	-2
GL	30	30	30	30	31	+1
GR	203	199	199	193	196	+3
NE	100	102	99	92	85	-7
SG/AI/AR/FL	295	300	298	292	293	+1
SH	60	58	56	53	54	+1
SZ	100	100	96	98	96	-2
SO	147	138	142	139	139	
TI	219	212	208	207	204	-3
TG	132	132	131	131	132	+1
UR	27	28	27	29	27	-2
VD	382	377	355	354	350	-4
VS	195	189	187	181	182	+1
LU/OW/NW	261	251	254	253	254	+1
ZG	35	36	34	35	33	-2
ZH	548	540	534	541	532	-9
<b>Total</b>	<b>4115</b>	<b>4057</b>	<b>3998</b>	<b>3953</b>	<b>3924</b>	<b>-29</b>
Membres passifs						41

Le tableau montre l'évolution des membres des années 2002 à 2006. L'association centrale UPSA comptait 3924 entreprises membre fin 2006. La section Berne compte le plus grand nombre de membres. La section Grison a enregistré l'accroissement le plus fort.

La raison principale des sorties des membres a été l'abandon des activités en raison du manque de succession, de restructurations et de fusions, ainsi que de difficultés financières.

### Répartition géographique

	2002	2003	2004	2005	2006
Suisse alémanique	3098	3060	3034	3010	3005 (76,6%)
Romandie	798	785	756	736	715 (18,2%)
Tessin	219	212	208	207	204 (5,2%)
<b>Total</b>	<b>4115</b>	<b>4057</b>	<b>3998</b>	<b>3953</b>	<b>3924</b>

Avec 76,6 pourcent, la proportion d'entreprises membres en Suisse alémanique est nettement la plus forte.

### Chiffre d'affaires dans l'industrie des garages (en millions de CHF)

2002	2003	2004	2005	2006
27 808	27 155	27 914	28 022	Encore inconnu

## La branche automobile suisse

### Coûts et utilité du transport terrestre

Une étude de la confédération publiée en été 2006 a révélé que le bénéfice total du transport est plus élevé que le coût global qu'il engendre. Selon cette étude, la valeur ajoutée globale, directement ou indirectement générée en relation avec les prestations du transport routier et ferroviaire en 2001, s'est montée à 52,5 milliards de Francs suisses, respectivement à 12,5 pourcent du produit intérieur brut (PIB). Le transport routier privé en Suisse a produit une valeur ajoutée globale de près de 46,1 milliards de Francs suisses (11% du PIB), le rail, lui, de seulement 6,4 milliards de Francs suisses (1,5% du PIB).

On constate lors de la répartition de la valeur ajoutée globale du transport routier, que la part du lion revient au transport routier privé. Le transport routier privé de personnes ainsi que le transport pour compte propre de toutes les branches économiques (transport d'affaire en voiture privée conduite personnellement) sont comptés dans le transport de personnes non-professionnel. Le temps investi n'est pas non plus compté dans le transport de personnes non-professionnel. Car si l'on voulait comptabiliser ce temps des conducteurs privés dans le sens d'une disposition à rétribuer, il résulterait un travail fictif se montant à 21,7 milliards de Francs suisses pour le transport de personnes professionnel.

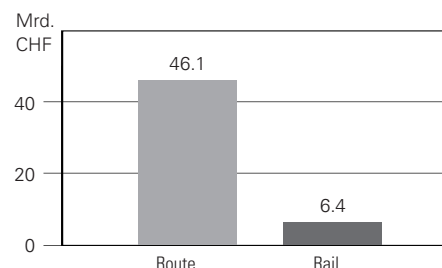
Selon cette étude, le transport routier n'est comparativement que peu soutenu par les pouvoirs publics. Les utilisateurs du transport individuel motorisé sur la route (TIM) payent de leur poche environ 87 pourcent des coûts occasionnés. Ce sont des recettes propres calculées (prestations propres par conducteur privé, couverture privée de coûts du transport professionnel). Taxes affectées (pour l'infrastructure routière) ainsi que d'autres données facturables (e. a. la LRPL) sont à l'origine de 6 respectivement 7 pourcent des recettes. Sur le rail, par contre, les utilisateurs ne prennent en charge eux-mêmes que 46 pourcent des coûts.

### Constatations essentielles

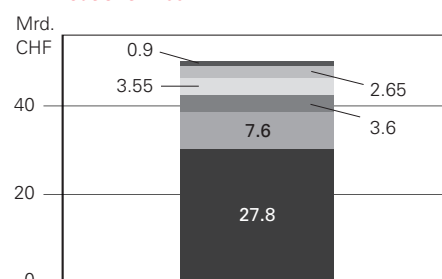
Les recettes totales de la route (TIM ainsi que TP) et du rail se sont situées en 2003 en dessous du coût global. Selon l'ASTAG, on a même compté une sur-couverture des coûts chez les poids lourds suite à l'augmentation de la LTPL en 2005. Alors, bien que le transport routier soit apparemment à l'origine de coûts qu'il ne couvre pas lui-même, il a une influence majeure quant à la croissance pour l'économie suisse. Chaque Franc suisse investie dans le transport routier est rentable et profite à toute l'économie du pays.

Source: routesuisse

Valeur ajoutée globale du transport routier et ferroviaire en 2001

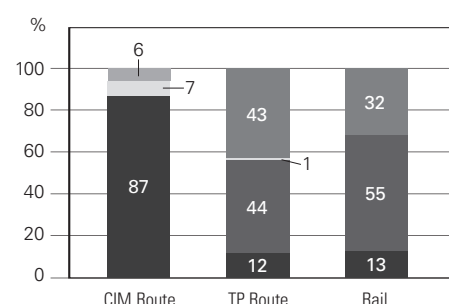


Valeur ajoutée globale du transport routier en 2001



- Transport de personnes professionnel
- Transport de marchandise, transport pour compte propre
- TP route (Bus, Tram)
- Transport de marchandise, transport sur commission
- Infrastructure
- Transport de personnes non-professionnel

Part de recettes du transport routier et ferroviaire en 2003



- Acquittement OSP (Obligation de service public)
- Autres recettes affectées
- Recettes affectées
- Recettes tarifaires
- Prestations propres (Financement propre)

**UPSA/AGVS – LA VOITURE, NOTRE PASSION.**

Vous obtiendrez de plus amples informations auprès de  
UPSA/AGVS  
Mittelstrasse 32, Case postale 5232, CH-3001 Berne  
Tél. +41 (0)31 307 15 15, Fax +41 (0)31 307 15 16  
info@agvs.ch, www.agvs.ch



Union professionnelle suisse de l'automobile  
Unione professionale svizzera dell'automobile  
Auto Gewerbe Verband Schweiz