

# **Le travail et l'emploi dans le transport à l'orée d'une transition annoncée**

**Frédéric Boccara**  
**(SOeS)**



Il était nécessaire de faire le point sur le travail et l'emploi dans le transport, composante majeure du développement, à l'orée d'une transition annoncée du système de transports vers une sobriété nouvelle en gaz à effet de serre et une déformation modale souhaitée qui pourrait marquer une forme de fin de cycle. Il appartient à l'avenir de dire si elle s'est avérée mais, si elle a lieu, elle ne peut manquer d'avoir un impact important sur l'emploi, les conditions de travail et les trajectoires de ceux et celles qui travaillent dans le « monde » des transports. Une telle transition visée<sup>1</sup> a besoin de leurs compétences : elle sollicite l'emploi en quantité comme en qualité qui est ainsi un facteur de cette transition et pas seulement un résultat comme on l'oublie parfois.

Un point structurel est donc utile. C'est l'objet de ce dossier, essentiellement centré sur le fret terrestre, par opposition aux autres modes et au domaine « voyageurs ». En outre, plusieurs articles étendent leur objet à la logistique, au-delà du transport proprement dit, élément devenu décisif dans ce qu'il est convenu d'appeler une « chaîne » transport-logistique (*supply chain*) dans le double contexte de la révolution informationnelle et de la globalisation économique et financière.

## Un état des lieux structurel...

Les différents articles présentés ici fournissent des constats structurels : il n'était pas dans leur objet de présenter les toutes dernières évolutions conjoncturelles des mois récents marqués par l'entrée début 2008 dans une récession historique, hormis pour ce qui concerne le marché du travail pour lequel l'article donne des chiffres conjoncturels récents. D'autres outils et publications permettent de suivre la conjoncture et les évolutions récentes d'ensemble concernant les transports (CCTN<sup>2</sup>, 2009, Ziliotto, 2009, Gormon, 2009). De plus, il est toujours préférable d'attendre un peu de recul pour mettre en perspective les évolutions conjoncturelles dans une vision de moyen terme comme celle recherchée dans cet ensemble d'articles.

## ... selon trois angles de vue

L'état des savoirs statistiques sur l'emploi et le travail dans le transport de marchandises est présenté dans ce dossier suivant trois angles de vue. D'abord **les entreprises**, leur dynamique de création/disparition (C. Colussi, F. Boccara) ; ensuite **les groupes** auxquelles elles appartiennent, avec leurs ramifications et leur poids économique, ce qui inclut un élargissement à la logistique (H. Mariotte) ; enfin, **le marché du travail** du transport et de la logistique, système « encadrant » l'emploi et l'activité des entreprises de transport en entrée et en sortie (K. Gormon).

Ainsi, partant des entreprises et du secteur d'activité, on décrit l'évolution de cette population, ce « stock », les flux qui la traversent, puis on élargit l'analyse aux emplois de même nature situés dans d'autres entreprises que celles du secteur proprement dit et aux entreprises liées (par une relation de groupe) mais en se restreignant au fret et à la logistique ; enfin on effectue un retour sur la dynamique d'évolution mais du point de vue des entrées et sorties de salariés : le marché du travail.

Quantitativement parlant et en termes de champs, le travail de Colussi et Boccara décrit des entreprises employant environ 1 million de salariés (en 2006, le chiffre de 2008 est de 1,1 million, cf. CCTN, 2009) selon une optique sectorielle, c'est-à-dire l'activité principale de chaque entreprise. Au-delà de ce champ, Mariotte ajoute les entreprises liées à celles-ci au sein d'un groupe lorsqu'on y trouve un nombre significatif d'emplois de métiers du transport ou de la logistique. Ils retirent celles qui n'apparaissent que comme des purs prolongements exclusifs d'entreprises d'autres secteurs comme le commerce. Ils arrivent ainsi à un total de 1,66 million de salariés (en 2005) qu'on peut ensuite re-répartir, non selon le secteur d'activité dominant de l'entreprise mais selon les métiers exercés, entre 760 000 salariés du transport et 900 000 salariés de la logistique. Enfin Gormon évalue la partie enregistrée à l'ANPE des flux de métiers du transport et de la logistique (T & L), avec une définition légèrement différente du champ décrit par Mariotte à 293 000 offres déposées une année donnée (2007) qu'elle répartit d'une part entre métiers et d'autre part selon les secteurs des entreprises émettant ces offres.

<sup>1</sup> Elle est l'objet de toute une démarche prospective et de concertation à travers des « comités de filière » sur les emplois de la croissance verte et des travaux sur les éco-activités (Poupat, Tachfint, 2009), ainsi que la mise en place du Cosei (Conseil stratégique des éco-industries).

<sup>2</sup> Commission des comptes des transports de la Nation.

Dit comme cela les choses apparaissent simples et presque emboîtées. Mais il faut bien voir que ces trois angles de vue qui se succèdent — celui des entreprises, celui de leurs groupes mais en lien avec les métiers (donc une partie seulement), et enfin, sous-jacent aux salariés et aux entreprises et déterminé par les conditions de travail, le flux de salariés susceptibles d'être attirés et de postes créés ou libérés — mobilisent chacun des référentiels différents et que ces différents champs ne s'emboîtent pas complètement les uns dans les autres.

\* \* \*

## Les créations d'entreprises ne font pas les créations d'emploi, et réciproquement

**Dans le premier article**, Carlo Colussi remet en cause une idée reçue en montrant que ce ne sont pas nécessairement les créations d'entreprises qui font les créations d'emploi, puisque dans les transports le nombre de salariés a augmenté sur la période considérée (2000-2006) alors que le nombre d'entreprises a diminué. Ce constat général est enrichi d'une opposition entre le transport routier de marchandises (TRM) et le transport routier de voyageurs (TRV), ainsi que d'éléments sur la composition du tissu d'entreprises par classes de taille et son évolution. On aimerait cependant savoir s'il existe des déterminants simples et repérables statistiquement qui expliquent une trajectoire de réussite de la création d'emplois par la création d'entreprises.

Le poids des groupes d'entreprises (les trois quarts de l'emploi) est analysé par l'article « *de façon transversale à ces mouvements* » de créations/disparitions d'entreprises, soulignant tout à la fois la montée des groupes dans le secteur, leur importance pour expliquer le gonflement des « PME » (dont celles filiales de groupes) et le développement de la structure de micro-groupes — des groupes de la taille d'une PME, du moins pour leur partie française.

La conclusion principale est que, si la création d'entreprises a un effet, c'est surtout comme vecteur de transformations qualitatives du tissu d'activités, y compris par un déplacement de ce tissu de certaines activités vers d'autres (quand cela réussit en termes d'emploi on est dans la fameuse « destruction créatrice » de Schumpeter). L'étude statistique de cette (re)composition économique est ouverte.

L'absence de l'analyse des créations de filiales à l'étranger par des entreprises françaises constitue une seconde limite, ceci d'autant plus que la période sous revue est marquée par une accélération de la mondialisation économique et de l'intégration européenne au sein d'une UE élargie. Mais après tout cet article n'était pas le lieu pour cela et le système statistique n'est pas outillé de façon optimale pour cette analyse.

## Les fonctions « logistique » et « transport de marchandises » liées entre elles et aux groupes

**Dans le second article**, Henri Mariotte caractérise les principaux groupes du secteur ainsi que leur poids et leur fonction logistique et/ou transports de marchandises. La concentration du secteur des transports en termes d'entités économiques indépendantes opérant dans le secteur (c'est-à-dire en termes d'entreprises ou de groupes) est appréciée par des indicateurs du type « Top 5 » ou « Top 10 » : 28 % du CA est réalisé par les 10 premières entités. Celle-ci tend à se renforcer depuis le début des années 2000. Le TRM apparaît « *très peu concentré* », et le renforcement est essentiellement le fait de la messagerie-fret express (7 entités y réalisent la moitié du CA) et du conditionnement entreposage<sup>3</sup>.

Pour situer le secteur par rapport à l'ensemble de l'économie, le transport est un peu moins concentré en termes de groupes d'entreprises que l'industrie (71 % des salariés du transport y compris ferroviaire sont dans des groupes contre 75 % pour l'industrie) mais plus que les services (62 % pour les services aux entreprises, 32 % pour les services aux particuliers, cf. Almeras, Brasseur, Strauss, 2009).

L'article décrit ensuite les comptes économiques des entreprises concernées. Il met l'accent sur le coût de l'équipement<sup>4</sup> (« *outil de travail* ») pour expliquer tout à la fois les différences entre sous-secteurs et les améliorations observées, l'allègement des coûts se faisant par une diminution de l'effort de renouvellement de l'outil. Le poids du coût de l'équipement se situe autour de 10 % de la valeur ajoutée (VA), et ceci sans prendre en compte les loyers payés pour le matériel utilisé, ni les charges d'intérêt d'emprunt. Alors qu'ajouter ces autres dépenses conduit, par exemple pour le TRM, à un coût du capital de 27 % de la VA en 2006, soit un tiers du coût du travail y compris intérimaires ou 77 % du coût du carburant (cf. calcul à partir de Gormon, 2009, p. 65).

Le recours croissant à l'intérim est une autre caractéristique importante du secteur des transports, avec 39 900 intérimaires employés en 2006, 6 000 de plus qu'en 2000. Là aussi le rôle des groupes est spécifique et l'article note que les grands groupes « *font remonter vers la holding du groupe une partie de la marge (...) généralement hors du champ* [des entreprises de] *transport* ». En effet, un calcul croisant les données de l'Insee sur les groupes (Lifi) et celles comptables sur les

<sup>3</sup> La concentration suivrait probablement le même mouvement avec un Herfindahl, indicateur plus académique, moins sensible aux unités les plus grosses de la distribution statistique.

<sup>4</sup> (amortissements d'exploitation + crédit bail)/VA

entreprises (les BIC issus de Suse) montre que les groupes ayant pour activité principale le transport comptent environ 5 900 entreprises, dont 40 % situées dans d'autres secteurs. Ces dernières, souvent holdings ou financières, n'emploient effectivement en moyenne que 8 % des salariés de ces groupes (50 000 contre 595 000) mais concentrent 14 % de leurs profits d'exploitation globaux (transport et hors transport). Et, si l'on tient compte en outre de leurs produits financiers, vecteur important de remontée des profits qui renforce leur marge d'action potentielle, les entreprises hors transport de ces groupes (notamment holdings, ou filiales financières) rassemblent 5,5 milliards d'euros de profits bruts courants<sup>5</sup>, tandis que leurs entreprises du transport en comptent 10,6 milliards.

Un autre apport de l'article est, dans la lignée de Savy (2006), Mariotte et Wemelbeke (2007) et Wemelbeke (2008) ou encore de Gormon (2009), d'utiliser les professions spécifiques pour définir un contour du transport et de la logistique (T & L) à la fois plus large et plus fin que celui du secteur repéré habituellement, qui est l'activité principale exercée par l'entreprise ou l'établissement. On dépasse ainsi l'approche usuelle des économistes que Bernadet (2008) qualifie de « méso-économique ». Cela permet de quantifier les différentes activités exercées dans l'entreprise et donc de mieux repérer l'activité de T & L exercée « à titre secondaire » ou « en interne », dans les autres entreprises que celles classées dans le transport, par exemple celles du commerce, « sans passer par une relation marchande entre le chargeur et les prestataires transport et logistique ». L'auteur conclut à « une fonction logistique encore très internalisée chez les industriels et commerçants alors que le transport est réalisé par des prestataires spécialisés ». Cette approche encore exploratoire est aussi utilisée avec quelques différences mineures par le travail de K. Gormon sur le marché du travail qu'on commentera plus loin.

L'article montre que dans la logistique, les sociétés d'intérim jouent un rôle majeur, comme premiers employeurs, tandis que dans le fret, les principaux employeurs sont des entreprises et groupes « spécialisés ». Deux autres secteurs pèsent lourd dans les emplois logistiques : l'industrie et les intermédiaires de commerce (respectivement 32 % et 21 %). On trouvera une description des principaux acteurs dans l'article.

L'information sur les professions permet de présenter et quantifier l'effectif suivant un double découpage : transport/logistique, emplois spécifiques/emplois support<sup>6</sup>. La logistique, ainsi déterminée, emploierait un peu moins de 900 000 salariés, avec une plus forte proportion d'emplois support, tandis que 760 000 travailleraient dans le fret, soit au total 10 % de l'emploi salarié des secteurs marchands en France.

L'article s'attache aussi à décrire la répartition du T & L sur le territoire. Définissant une notion statistique de zone logistique, il montre que 30 % des emplois logistiques sont concentrés dans 54 zones logistiques spécialisées. Cette approche est présentée sous forme de cartes. Elle est en outre croisée avec le type d'activité des groupes ou entreprises employeurs : certains apparaissent concentrer leurs emplois dans des zones logistiques, d'autres les répartissent de façon plus diffuse.

Enfin, les caractéristiques des salaires des professions T & L sont analysées dans l'article. Le salaire moyen (en équivalent année) apparaît « un peu plus élevé pour les métiers du transport que pour ceux de la logistique », et l'on retrouve deux caractéristiques bien connues de ces professions : un faible taux de féminisation et une très large majorité d'emplois à temps complet (*a contrario*, dans le transport routier de voyageurs, les temps partiels sont fréquents). Cependant, dans le secteur de l'entreposage et du conditionnement, le taux de féminisation est de 34 %, soit quatre fois supérieur à celui du TRM.

Ce travail ouvre une fenêtre sur le rôle complémentaire de la fonction T & L et son poids au sein des groupes dont l'activité principale n'est pas le transport. De même il ouvre l'intérêt vers des études ultérieures qui s'intéresseraient à mesurer la puissance financière et monétaire globale (y compris extérieure au secteur) qu'un groupe des transports peut mobiliser au service de son action économique dans les transports.

Par ailleurs, le poids de l'activité étrangère des groupes implantés en France et son rôle (coût, revenu, fonctions assurées, etc.) restent à analyser.

## Un marché du travail au-delà de la sphère du transport

Enfin, l'article de Karine Gormon met en avant un certain nombre de grandes caractéristiques du marché du travail concerné, dont l'une est d'être ouvert bien au-delà du secteur des transports. Il montre ainsi les conditions initiales, si l'on peut dire, de la transition à venir vers le développement plus durable qu'il convient de préparer en matière d'emploi et de report modal.

<sup>5</sup> Ce sont les profits bruts courants avant impôts ou PBCAI = EBE + produits financiers. La part de ces profits dans la VA globale des groupes est de 31 % en moyenne, au lieu de 20 % pour l'EBE rapporté à la VA des seules filiales transport.

<sup>6</sup> « Emplois non spécifiques mais nécessaires au bon fonctionnement des fonctions transport et logistique : secrétariat, comptabilité et gestion, etc. ».

Un fil conducteur de cet article est la question des difficultés de recrutement et d'attractivité de ces métiers. Elle a d'ailleurs donné lieu, avant la récession de 2008, à un colloque du Conseil national des transports (2 juillet 2008, cf. CNT 2008).

Cette réalité concrète est certes multiforme mais elle est beaucoup marquée par un travail ouvrier et difficile, où on trouve notamment celui de conducteur routier et celui de manutentionnaire, souvent peu payé<sup>7</sup>, avec des contraintes physiques de manipulation des charges, d'horaires de nuit, une certaine exigence de polyvalence, un travail de nuit plus fréquent qu'ailleurs, des durées du travail qui peuvent atteindre (dans le TRM) 45 h dans une semaine pour des ouvriers (soit 10 h de plus que les 35 h légales), et des amplitudes journalières dont il n'est pas rare qu'elles atteignent les 11 h à 12 h quotidiennes (cf. Gormon, 2009 ou Hamelin, 2000)<sup>8</sup>.

La spécificité de l'article par rapport aux deux autres réside dans le fait qu'il traite, « *non pas des personnes présentes dans les entreprises, mais des postulants à l'emploi et du type de salarié recherché par les entreprises, bref du renouvellement de l'emploi existant* ». Une de ses originalités, qu'il partage avec l'article de Mariotte (avec des choix concrets légèrement différents), est de définir « *l'ensemble transport et logistique en termes de métiers et non de secteurs d'activité* ».

L'article montre que 75 % des offres d'emploi des métiers T & L proviennent de secteurs autres que le transport (au sens des établissements de transport pour compte d'autrui). Le secteur des transports émet, lui, à 75 % des offres d'emploi qui visent un métier T & L et 25 % d'autres métiers.

Ainsi, il propose une lecture du marché du travail T & L entre métiers « sectoriels » et métiers « fonctionnels ». « *Les premiers (conducteurs du TRM, ou du transport routiers de voyageurs, ou d'autres transports en commun) sont surtout exercés dans le secteur du transport. Les seconds (agents de manipulation, de stockage, etc.) se retrouvent dans l'ensemble de l'économie* ». Cette distinction serait à croiser avec celle de Mariotte (emplois spécifiques / supports) qu'elle ne recoupe pas.

L'auteur, se référant à Savy (2006), prend soin de définir la logistique comme « *l'ensemble des activités de gestion des objets et de leurs flux n'étant pas directement du transport mais qui accompagnent le transport, tout particulièrement le stockage et la manipulation des objets, étant entendu que les transports incluent les activités de gestion des infrastructures* ».

Les liens étroits entre la logistique et le transport, soulignés généralement par les analyses économiques (voir par exemple Savy, Bernadet et alii 2007, ou Joignaux, 2008), se retrouvent même si l'angle choisi est celui de la différenciation entre deux ensembles de « métiers ». En effet, Gormon insiste sur le fait « *qu'il n'y a pas (...) une multiplicité de marchés du travail au sens strict, [qui seraient] bien cloisonnés et étanches entre eux, puisqu'un demandeur peut décider de tourner ses recherches vers un autre secteur ou d'accepter une offre en émanant* ». C'est bien la tension dynamique entre métiers et secteurs qui est soulignée. On peut penser par exemple aux secteurs du TRV et du TRM. Cette relation justifierait, à elle seule, une analyse entière qui n'a pu être faite dans les limites imparties.

L'importance de l'intérim et la forte précarité des contrats proposés caractérisent fortement le marché du travail T & L avec 20 points de moins de « *proportion d'offres d'emploi durable* » que dans l'ensemble de l'économie et même 47 points de moins pour les agents de manipulation. De même on trouve une proportion plus importante de demandeurs issus d'une fin de mission d'intérim ou d'un licenciement que dans l'ensemble de l'économie (environ deux fois plus pour l'intérim). Ce caractère précaire appellerait une étude des trajectoires professionnelles des personnes et des stratégies — subies ou agies — de cycle de vie : sort-on et entre-t-on facilement dans le T & L ? quand ? comment ? comment y évolue-t-on (ou pas) ? et que fait-on avant ou après le T & L ? Quelle est la part des déterminismes d'âge ou de vie familiale dans ces trajectoires d'entrée ou de sortie ?

L'auteur souligne ainsi que « *cette précarité peut mettre en question les possibilités de formation continue au sein de l'entreprise, et par là même, l'insertion dans des parcours professionnels 'ascensionnels'* ».

<sup>7</sup> Le salaire net moyen en année-travail des conducteurs du TRM s'élève à 18 900 euros, soit 17,5 % en-dessous de la moyenne de l'ensemble des secteurs, très proche de celle des transports (cf. Gormon 2009, p. 40). Les découchés permettent d'obtenir des compléments de rémunération parfois substantiels, via des primes non prises en compte dans ce calcul, mais avec des conditions de vie et de travail plus dures.

<sup>8</sup> Si on prend les critères de pénibilité identifiés par Gollac et Volkoff (2007, p. 41) à partir de l'enquête Dares de 2005, le travail dans le transport est susceptible d'en remplir 5, voire 7, sur 9 : porter ou déplacer des charges lourdes, respirer des fumées ou des poussières, risquer d'être blessé ou accidenté, ne pas pouvoir quitter son travail des yeux, devoir faire attention à des signaux visuels ou sonores brefs, imprévisibles ou difficiles à détecter. Deux autres critères sont loin de lui être étrangers : travailler en équipes alternantes, être en contact avec des produits dangereux. En introduction à leur ouvrage, les mêmes auteurs mettent en avant d'autres caractéristiques très présentes dans le transport : « *subir des secousses ou vibrations* », « *des horaires excessifs* » (p. 4), ou encore « *le sentiment de responsabilité* » (p. 28) et la montée d'une double contrainte sur le rythme de travail à la fois « *industrielle et marchande* » (idem, p. 65).

Le besoin d'un appareil statistique sur la mesure de la sécurisation de l'emploi et de la formation se fait ici sentir.

Cette question prend d'autant plus d'importance que la transition recherchée vers un « système du fret » (voire un système T & L) plus économe en carbone interpelle les trajectoires et transitions professionnelles. L'interpellation est renforcée par le contexte de pénurie récurrente sur ce marché. Selon le diagnostic qu'on en fait, c'est par exemple le curseur entre recrutement et formation qui change significativement, ou encore le type de formation à développer.

La dernière partie de l'article de Karine Gormon s'intéresse justement aux tensions sur le marché du travail, mesurées par un indicateur simple, mais classique pour les statisticiens du travail, publié conjoncturellement (le ratio des offres d'emplois rapportées aux demandes).

Son analyse confirme le diagnostic de tensions élevées dans les métiers T & L jusqu'en 2007. Elle en détaille la composition. L'analyse descriptive de la dynamique de cet indicateur met en évidence un lien avec des « *pôles logistiques* », avec des axes qui les relient, du moins un lien apparent et en première analyse. Cela vient à l'appui de l'imbrication entre transport et logistique. Cela peut aussi indiquer par où les tensions pourraient recommencer à se manifester.

Car si ses chiffres portant sur la période récente mettent en évidence le recul tout récent de ces mêmes tensions avec la récession, elle précise aussi que l'indicateur « *restait à un niveau relativement élevé, comparé aux autres métiers* ».

Cela renvoie certes à une demande de fret structurellement élevée, mais aussi à des difficultés récurrentes d'attractivité<sup>9</sup> et un taux de rotation élevé (34,4 % en 2006 soit plus que l'industrie ou la construction, cf. CNT, 2008).

Couvrant en effet des métiers durs et ouvriers, on l'a dit, le « système d'emploi » T & L risque ainsi de se trouver sollicité par « *un fort renouvellement démographique et des difficultés d'attractivité maintenues* », tandis que l'auteur fait en outre l'hypothèse qu'il subirait une mutation de ce qu'on pourrait appeler un « *monde de production* » (à la Salais, Storper, 1993) : de « *l'artisanat à un mélange de monde de type industriel [très prescrit au sens des sociologues du travail] (...) et d'une relation de service [réclamant] des compétences nouvelles (...), [liées à] l'utilisation généralisée des TIC (...) et à la 'verdisation' des activités.* ». Il faut ajouter à cette liste la pression marchande accrue.

Par ailleurs, un des moteurs de ces transformations, la « *révolution informationnelle* », porte une dissociation nouvelle entre d'une part le traitement et la manipulation des informations et d'autre part les processus concrets sur les objets, mais elle porte aussi le contrôle à distance des processus y compris du travail des gens (F. Boccara, 1998). On peut s'interroger pour savoir si elle est un facteur d'autonomisation et de développement nouveau de la fonction logistique. Et dans quelle mesure cela va plus toucher la forme des entreprises, les relations entre elles, ou la forme de la relation de travail.

Avec la déformation modale souhaitée, qui implique certes moins de routier, mais surtout plus de « co-modalité », dans un contexte d'ouverture des marchés de fret de tous les modes, comment les métiers T & L, et leurs conditions d'exercice ou de rémunération, vont-ils être affectés par l'évolution de la tension coopération *versus* concurrence ? L'analyse fine de la relation entre charge de travail, intérêt de celui-ci et rémunération sera sans aucun doute précieuse pour déceler le sens des évolutions qui s'amorcent et les tensions qui les traversent.

En arrière-fond du panorama donné par ces articles, se situe la façon dont les coûts des entreprises conditionnent leur activité, tout particulièrement pour ce qui concerne leur politique de rémunération, mais aussi leurs investissements et leur niveau technologique, donc de qualification. La causalité économie/social opère en effet dans les deux sens, comme l'avait déjà montré un travail statistique de référence déjà ancien, mais qui a conservé toute son actualité (Azouvi, 1979). Il est clair que la révolution informationnelle vient encore renforcer cette interaction, et fait saillir toute une série de questions à ouvrir sur le « mixte » capital/emploi (c'est-à-dire le type quantitatif et qualitatif de combinaison entre les deux facteurs) et le rôle de l'emploi dans l'efficacité économique.

---

<sup>9</sup> Ces difficultés ont évidemment un lien avec le ressenti de cette pénibilité qui, outre les questions de rémunération, peut être accru par « *le décalage entre conditions de travail et conditions de vie hors travail* » (Gollac, Volkoff, 2007, p. 8).





## Bibliographie

- ALMERAS Christelle, BRASSEUR Jacqueline, STRAUSS Jean-Paul, (2009)  
**Image économique des entreprises et des groupes au 1<sup>er</sup> janvier 2007.**  
Insee Résultats, n° 42, avril.
- AZOUVI Alain (1979)  
**Emploi, qualifications et croissance dans l'industrie.**  
Économie et statistique, n° 113, juillet-août, p. 47-51.
- BERNADET Maurice (2008)  
**Introduction du dossier transport et logistique durable - Vers la nécessaire prise en compte de leur interdépendance.**  
Notes de Synthèse du SESP, n° 168, mars, Meeddat, p 5-8.
- BOCCARA Frédéric (1998)  
**Emploi : mythe des PME et réalités des groupes.**  
Économie et statistique, n° 319-320, p. 137-161.
- CHARDON Olivier, ESTRADE Marc-Antoine (2007)  
**Les métiers en 201.**  
Rapport de la Dares pour le Centre d'Analyse Stratégique.  
La documentation française, 238 p.
- CCTN (2009)  
**Les comptes des transports en 2008.**  
Rapport de la Commission des comptes des transports de la Nation (tome I),  
(Caicedo, Boccara édts), juin  
Collection Références du CGDD, SOeS, Meeddat, 144 p.
- CNT (2008)  
**Les transports des métiers attractifs.**  
Actes du colloque du 2 juillet 2008  
Conseil National des Transports, 25 p.
- GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge (2007)  
**Les conditions de travail**  
Collection Repères, La Découverte, 121 p.
- GORMON Karine (2009)  
**Bilan social du Transport routier de marchandises,**  
Collection RéférenceS du CGDD, février, SOeS-DGITM, 101 p., Meeddat.
- HAMELIN Patrick (2000)  
**La durée de travail des conducteurs professionnels comme enjeu de la flexibilité et de la compétitivité des transports routiers de marchandises et de voyageurs.**  
Rapport d'introduction, Conférence Working without limits ? TUTB-SALISA, Bruxelles, septembre, 34 p.
- JOIGNAUX Guy (2008)  
**Quel impact de la logistique sur le développement territorial ?**  
Notes de Synthèse du SESP, n° 168, mars, Meeddat, p 45-50.
- MARIOTTE Henri, WEMELBEKE Guillaume (2007)  
**L'essor de grandes zones logistiques accompagne la massification des flux routiers.**  
SESP en Bref, n° 15, mars, Meeddat, 4 p.
- POUPAT Bernard, TACHFINT Karim (2009)  
**Les éco-activités et l'emploi environnemental – Périmètre de référence – Résultats 2004-2007.**  
Études et documents, n° 10, juillet 2009, 41 p.
- SALAS Robert, STORPER Michaël (1993)  
**Les mondes de production.**  
Éditions de l'EHESS-Mouton, 467 p.
- SAVY Michel (2006)  
**Logistique et territoire.**  
La documentation française, 63 p.

SAVY Michel (2007, sous la dir), BERNADET Maurice, SAUVANT Alain, GOUVERNAL Elisabeth, ALLAZ Camille, CHARPENTIER Patrick, BRUTIN Nicolas, BRANCHE François, TOUBOL Armand  
**Économie et gestion du fret.**  
Celse, 187 p.

WEMELBEKE Guillaume (2008)  
**Les zones logistiques se développent avec l'essor du transport par palettes.**  
Notes de Synthèse du SESP, n° 168, mars, Meeddat, p 15-25.

ZILLOTTO Thierry (2009)  
**La conjoncture des transports au 2<sup>e</sup> trimestre 2009.**  
Collection Chiffres et Statistiques du CGDD, n° 72, avril, SOeS, 5 p., Meeddat.

# **Créations d'entreprises et créations d'emploi dans les entreprises de transports : un état des lieux 2000-2006**

**Carlo Colussi  
Frédéric Boccara  
(SOeS)**



**Cet article traite du lien entre démographie d'entreprises et évolutions de l'emploi salarié sur la période 2000-2006 dans le secteur des transports<sup>1</sup>.**

**La première partie porte sur l'analyse du nombre d'entreprises, qui évolue en fonction des créations<sup>2</sup> et disparitions<sup>3</sup>, et aborde sommairement les disparités sectorielles entre le transport routier de marchandises (TRM) et le transport routier de voyageurs (TRV). Mais certaines entreprises étant très loin d'avoir le même nombre de salariés que d'autres, la deuxième partie analyse ensuite l'emploi salarié et les catégories d'entreprises par classes de taille, tous secteurs puis en reprenant la distinction entre TRV et TRM. On en propose quelques enseignements sur les « créations-disparitions ». Enfin, dans une troisième partie, l'article donne quelques éléments sur le rôle des groupes dans l'emploi et sur le renouvellement du tissu productif.**

### En bref

Dans les secteurs des transports on compte moins d'entreprises fin 2006 qu'en 1999, avec une diminution de 4,5 % en sept ans. Malgré cette baisse, l'emploi salarié des entreprises du secteur s'est accru de 100 000 unités passant de 919 000 à 1 024 000.

Le solde démographique négatif des entreprises de transports est entièrement imputable aux secteurs du TRM qui ont perdu à eux seuls plus de 6 000 unités en sept ans soit une fois et demi plus que l'ensemble des transports, tandis que le nombre d'entreprises du TRV s'accroissait de plus de 1 000 entreprises supplémentaires.

Par contre en termes d'emploi salarié ces deux sous-secteurs ont connu des rythmes de croissance annuelle quasi-identiques : + 2,5 % par an, en moyenne, pour le TRM et + 2,6 % pour le TRV. Cela représente 61 000 créations nettes d'emploi dans le TRM et 30 000 dans le TRV.

Tirer de ce double constat l'idée que des entreprises ont simplement remplacé d'autres et que l'emploi s'est accru au fil de l'eau, en suivant l'activité générale de l'économie française, serait cependant une erreur. Derrière ces mouvements « démographiques », le tissu économique des transports s'est modifié qualitativement : accroissement du nombre d'unités de 20 à 500 salariés et des emplois correspondants, mais diminution de la part des très petites entreprises (TPE) et des grandes entreprises dans l'emploi ; contrastes sectoriels accrus avec des entreprises du TRM dont la taille moyenne est passée de 7 à 10 salariés.

Par ailleurs le poids des groupes dans l'emploi augmente, y compris parmi les PME, et représente plus des trois quarts des salariés même si la part des grands groupes (de plus de 500 salariés en France) dans l'ensemble des groupes recule de 6,6 points et passe en dessous de la barre des 50 %.

Les structures plus petites (inférieures à 500 salariés) prennent de l'importance, à la fois en tant que filiales au sein des grands groupes (24,9 % de leur emploi soit + 2,5 points en sept ans) et en choisissant de s'organiser (par fusion, réorganisation, création « pure ») sous la forme de groupes de la taille d'une TPE-PME — les micro-groupes — plutôt que comme une seule « TPE-PME » indépendante. Au sein des TPE-PME, les unités constituées en micro-groupe représentent 21,9 % de l'emploi (+ 4,1 points).

<sup>1</sup> Les secteurs des transports retenus sont ceux des postes 60 à 63 de la nomenclature NAF 2003, hors agences de voyage (NAF 63.3Z).

<sup>2</sup> Les créations évoquées ici ont un sens plus large que celles définies par l'Insee (*cf. encadré*) car a) on tient compte notamment des entrées de champ des entreprises ou de leurs restructurations et b) on compare deux situations à sept ans d'intervalle et non pas au sein d'une année civile.

<sup>3</sup> Comme pour les créations, les disparitions (ou cessations) sont elles aussi définies au sens large (*cf. encadré*) car les sorties de champ d'entreprises et les restructurations sont prises en compte et b) on compare deux situations à sept ans d'intervalle et non pas au sein d'une année civile.

L'emploi salarié dans les transports a profité d'une bonne conjoncture économique sur la période d'analyse, entre 1999 et 2001 et à nouveau à partir de 2003, pour augmenter entre 1999 et 2006 de près de 1,6 % par an, en moyenne. Est-ce que ce phénomène est lié aux « créations-disparitions » d'entreprises comme on pourrait le penser de prime abord ou au dynamisme des entreprises pérennes ? Cette étude va essayer d'y répondre dans la mesure du possible.

À un moment donné, l'ensemble des entreprises appartenant aux secteurs des transports (le « stock », cf. encadré 1) est animé de multiples mouvements qui induisent son évolution : des entreprises vont recruter, grandir, certaines vont passer du statut de TPE (moins de 20 salariés) à celui de PME<sup>4</sup> (moins de 500 salariés), d'autres vont grandir mais rester dans la même classe de taille. D'autres peuvent se réorganiser (scissions, fusions,...) et donner naissance à de nouvelles unités. D'autres encore vont perdre des salariés, certaines jusqu'à être amenées à disparaître tandis que d'un autre côté des entreprises vont apparaître, se créant parfois pour développer des services nouveaux, ou à partir d'équipements modernisés, avec une main-d'œuvre rajeunie ou au contraire expérimentée, etc.

Tous ces mouvements jouent un rôle quantitatif important dans l'évolution du nombre d'entreprises et dans les créations d'emploi. C'est ce qu'ont montré différentes études statistiques globales, portant sur l'ensemble des secteurs d'activité<sup>5</sup>. Parmi ces évolutions prennent place les restructurations qui participent aux créations et disparitions d'entreprises, notamment au sein des groupes, mais aussi aux diminutions d'emploi dans les entreprises pérennes, à la recherche de gains de productivité apparente du travail<sup>6</sup> (*downsizing*<sup>7</sup>), ou aux réorganisations des activités avec parfois la dissociation de certaines fonctions, une partie des emplois de l'entreprise sortant alors des secteurs des transports. Les transports étant sous l'effet d'une double logique à la fois industrielle et de services, la multiplicité des types de mouvements (*downsizing* et externalisation) n'en est que plus grande.

Il est bien entendu que l'étude statistique et quantitative, présentée dans cet article, ne peut donner de réponse directe à ces questions. Il est cependant nécessaire d'avoir à l'esprit que les résultats quantitatifs apparents sont traversés par ces logiques sous-jacentes.

Un prolongement utile de cet article consisterait à expliciter plus avant les modifications « qualitatives » induites par le renouvellement du tissu des entreprises, ou par les entreprises pérennes. Tout particulièrement en termes de composition économique : dans quelle mesure on assiste à des modifications de la combinaison productive (capital par tête, qualifications, ...), à des évolutions différenciées des types d'achats, des coûts et des performances ? Et comment les créations, les disparitions, les modifications de taille, voire le rajeunissement ou le vieillissement des effectifs salariés, ainsi que le développement des groupes contribuent à ces différentes évolutions ?

---

<sup>4</sup> Les définitions retenues dans cet article sont antérieures à celles définies dans le décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 relatif aux critères permettant de déterminer la catégorie d'appartenance d'une entreprise pour les besoins de l'analyse statistique et économique.

<sup>5</sup> « Le tissu productif : renouvellement à la base et stabilité au sommet », Insee, Économie et Statistique n° 371, pp. 89-108, Claude Picart (2004).

« Emploi : mythe des PME et réalité des groupes », Insee, Économie et Statistique, n° 319-320, pp. 137-161, Frédéric Boccara (1998).

« La création d'entreprises, source de renouvellement du tissu des PME », Insee, Économie et Statistique, n° 271-272, pp. 25-36, Jacques Bonneau (1994).

« Les groupes et la déformation du système productif », Insee, Économie et Statistique, n° 229, p. 21-28, Insee, Vincent Thollon-Pommerol (1990).

<sup>6</sup> La productivité « apparente du travail » ne tient compte que du seul facteur travail comme ressource mise en œuvre. Ainsi on définit aussi une productivité apparente du capital. Le terme « apparente » rappelle que la productivité dépend de l'ensemble des facteurs de production et de la façon dont ils sont combinés. La productivité apparente du travail est usuellement mesurée en rapportant la richesse créée au facteur travail :

- la richesse créée est mesurée par la valeur ajoutée (évaluée en volume) ;

- seule la quantité de travail mise en œuvre dans le processus de production est prise en compte et elle peut être évaluée de plusieurs manières : 1. si la quantité de travail est mesurée par le nombre d'heures travaillées, on parle de « productivité horaire apparente du travail » ; 2. si la quantité de travail est mesurée par le nombre de personnes en emploi (personnes physiques), on parle de « productivité par tête ».

<sup>7</sup> Downsizing : réduction des effectifs.

## Encadré 1

### Définitions et champ

#### Entreprise

Trois points fondamentaux caractérisent l'entreprise : exercer une activité effective, produire des biens ou des services marchands, disposer de l'autonomie de décision notamment pour passer des contrats avec des tiers. En France, notamment par souci de simplicité, l'entreprise correspond à peu près à la société au sens juridique.

#### Groupe d'entreprises

Un groupe d'entreprises est constitué de plusieurs entreprises reliées entre elles par des liens financiers (détention du capital) de contrôle. C'est l'enquête Lifi de l'Insee qui permet de reconstituer le périmètre des groupes. On ne mesure, dans l'article, que l'emploi de la partie résidente française des groupes d'entreprises. La nationalité d'un groupe est celle du pays de résidence de sa tête. L'effectif salarié d'un groupe étranger est donc un indicateur très partiel de la taille de ce groupe dans son ensemble.

#### Démographie d'entreprises

La démographie d'entreprises dénombre les populations d'entreprises. Elle observe leur renouvellement par les biais des « naissances » et des « décès » et les principaux événements au cours de leur existence (transfert, reprise, développement). Il y a ainsi une certaine analogie avec la démographie humaine mais avec un vocabulaire qui change un peu : stock (au lieu de « population »), créations (à la place de « naissances »), disparitions (pour « décès »).

Le *solde démographique* des entreprises désigne ici le solde entre les créations et les disparitions par analogie avec le solde des naissances et des décès de la démographie humaine. Il y a malgré tout des divergences avec la démographie humaine car notamment l'identifiant peut changer, des réactivations ou des restructurations peuvent se produire. Comme pour la démographie humaine c'est l'Insee qui dénombre la population des entreprises (et des établissements) ainsi que des autres unités juridiques à l'aide du répertoire Sirène (Système d'identification du répertoire des entreprises et de leurs établissements).

#### Création d'entreprise

Une création d'entreprise est définie comme la mise en œuvre de nouveaux moyens de production. Cette nouvelle définition s'appuie dorénavant, pour faciliter les comparaisons, sur les concepts harmonisés au niveau européen : une création d'entreprise correspond à l'apparition d'une unité légale exploitante n'ayant pas de prédécesseur identifié. Le concept de création d'entreprise a ainsi été modifié dans Sirène le 01/01/2007 et les séries de créations ont été rétro-polées jusqu'en 1993. Cette nouvelle notion est plus large que celle de création *ex nihilo* puisqu'elle inclut notamment les réactivations d'entreprises dont la dernière cessation remonte à plus d'un an et les reprises d'entreprise s'il n'y a pas continuité de l'entreprise. Cette continuité est évaluée à la lumière de la localisation de l'entreprise et de l'activité qui y est exercée. Les statistiques de créations d'entreprises sont issues du répertoire Sirène et incluent les « réactivations » et les « reprises » d'entreprises. Le nouveau concept est donc intermédiaire entre les créations pures et l'ensemble des créations au sens de l'ancien concept.

#### Cessation d'entreprise

Une cessation (ou disparition) d'entreprise est l'arrêt total de l'activité économique de l'entreprise.

Une cessation n'est pas une défaillance et inversement une défaillance ne conduit pas toujours à une cessation, une cessation se produit le plus souvent sans qu'il y ait eu préalablement défaillance (environ 80 % des cas).

#### Défaillance d'entreprise

Le concept de défaillance traduit la mise en redressement judiciaire de l'entreprise qui peut avoir diverses issues : la liquidation mais aussi la poursuite de l'activité à la suite d'un plan de continuation ou encore la reprise à la suite d'un plan de cession.

Il ne faut pas confondre la notion de défaillance (dépôt de bilan d'une entreprise inscrite dans le cadre d'une procédure judiciaire qui ne se résout pas forcément par une liquidation) et la notion plus large de cessation (arrêt total de l'activité économique d'une entreprise). Les liquidations suite à une défaillance ne représentent qu'une partie de l'ensemble des cessations d'entreprises, de l'ordre de 20 % mais variable avec le temps et les secteurs d'activité.

#### Sources et conventions de calcul

La source statistique utilisée ici est le répertoire Sirène de l'Insee. Plus précisément les fichiers de données individuelles de stocks ainsi que les fichiers de créations d'entreprises. Pour une raison pragmatique les dates extrêmes retenues sont le 31/12/1999 et le 31/12/2006. C'est sur cette période que la population des entreprises a été redéfinie via Sirène, puisque suite aux changements de concepts pour l'harmonisation européenne, l'Insee a délimité le nouveau champ des entreprises.

Les « créations » et « disparitions » de l'article diffèrent légèrement des définitions de Sirène car, au moment de la réalisation de cette étude, les statistiques relatives notamment aux disparitions n'étaient pas encore disponibles.

C'est pourquoi nous avons sensiblement simplifié l'équation démographique usuelle pour notre comparaison 31/12/1999 - 31/12/2006 :

Population au 31.12.2006 = Population au 31.12.1999 + Entreprises « créées » entre-temps - Entreprises « disparues » entre-temps.

Les effectifs salariés utilisés dans l'article ne sont pas directement issus de la source de référence de l'emploi salarié, l'application CLAP (Connaissance locale de l'appareil productif) mais du répertoire Sirène : par prudence les effectifs salariés sont donc arrondis dans le texte à la centaine (les arrondis des soldes peuvent donc légèrement diverger des soldes des arrondis) ; par contre dans les tableaux les effectifs sont affichés à l'unité.

**Catégories de taille d'entreprises** (définitions antérieures au décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 relatif aux critères permettant de déterminer la catégorie d'appartenance d'une entreprise pour les besoins de l'analyse statistique et économique) :

TPE : très petites entreprises (0 à 19 salariés, au 31 décembre de l'année ou à la création) ;

PME : petites et moyennes entreprises (20 à 499 salariés, au 31 décembre de l'année ou à la création) ;

GE : grandes entreprises (500 salariés ou plus, au 31 décembre de l'année ou à la création).

### Champ transports

La population retenue dans cette étude concerne les entreprises qui ont fait partie des secteurs des transports<sup>8</sup> à l'une au moins des deux dates précisées auparavant. C'est ce champ que désigne le terme « transports », sauf indication contraire du type « *stricto sensu* » (idem pour les sous-secteurs TRM et TRV).

Les secteurs des transports retenus<sup>9</sup> sont ceux des postes 60 à 63 de la nomenclature NAF 2003, hors agences de voyage (NAF 63.3Z).

Voici la décomposition exacte de la population des 122 988 entreprises ainsi retenues :

- les entreprises de transports au 31/12/1999 qui ont disparu par la suite, avant le 31/12/2006, soit 37 619 unités juridiques (Siren).

- les entreprises pérennes (51 728 unités) qui se décomposent ainsi :

47 529 entreprises des secteurs transports aux deux dates,

2 217 entreprises dans les secteurs transports au 31/12/1999 et encore présentes au 31/12/2006 mais dans un secteur autre que ceux des transports,

1 982 unités hors secteurs transports au 31/12/1999 et qui ont intégré les secteurs des transports par la suite,

- les entreprises inexistantes au 31/12/1999 (donc créées depuis) et incluses dans les secteurs des transports au 31/12/2006 soit 33 641 Sirens.

Il y a donc à une date donnée une petite marge de la population des entreprises retenues qui sont hors des secteurs transports (mais obligatoirement dans les secteurs des transports à l'autre date).

<sup>8</sup> L'activité principale d'une entreprise détermine le secteur d'activité auquel elle appartient. Cette activité pouvant évoluer au cours du temps, la démographie d'entreprises d'un secteur d'activité évolue donc non seulement en fonction des « créations » (« naissances ») et des « disparitions » (« décès ») mais aussi en fonction des reclassements sectoriels d'activité qui retracent ces changements.

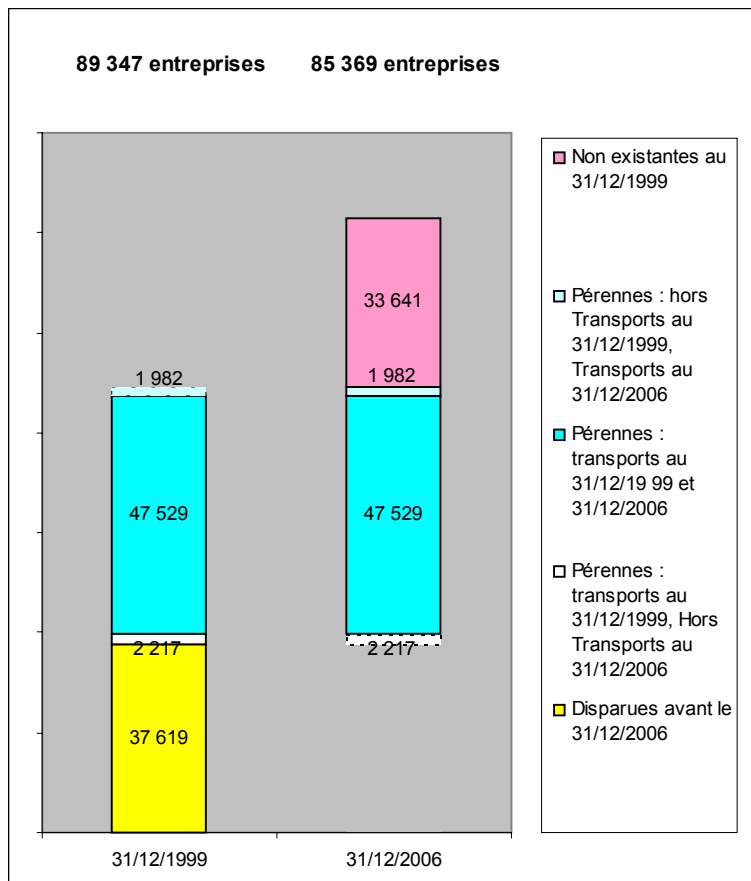
<sup>9</sup> Le champ des secteurs des transports a changé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008 concomitamment à l'instauration de la nouvelle nomenclature NAF rév. 2, 2008.



## 1 - Une diminution du nombre d'entreprises malgré un dynamisme des créations

Entre 1999 et 2006, le nombre de créations d'entreprises dans les secteurs des transports a été important : en sept ans, 33 641 unités ont été créées sur 89 347 entreprises existantes fin 1999 (*graphique 1*), soit 38 % rapportées au stock initial. Mais un nombre élevé de créations d'entreprises n'indique pas forcément plus d'entreprises en fin de période, d'autant plus que les créations sont étroitement liées au phénomène inverse, les disparitions. Celles-ci ont aussi été nombreuses sur la même période : 37 619 unités soit 42 % du stock initial. Au total, le nombre d'entreprises a diminué de 4,5 % (3 978 entreprises).

**Graphique 1 - Entreprises présentes dans les transports en 1999 ou (et) 2006**



Champ des transports : postes 60 à 63 de la NAF2003 hors 63.3Z

Source : Insee-Sirene, calculs SOeS

Le flux net, « créations » - « disparitions » (qui est aussi égal à la variation du nombre d'entreprises entre le 31/12/2006, 85 369 unités, et le 31/12/1999, 89 347 unités) est ainsi relativement minime (près de dix fois inférieur aux flux bruts) mais négatif, avec en moyenne 600 entreprises en moins à la fin de chaque année.

Parmi les entreprises pérennes, un certain nombre apparaissent dans les secteurs des transports parce qu'elles changent de secteur, tandis que d'autres en disparaissent pour des raisons symétriques. Ces mouvements sectoriels concernent une minorité d'entreprises<sup>10</sup>. Celles restées dans les transports (transports « *stricto sensu* », cf. encadré 2) contribuent à l'essentiel de la baisse : elles reculent de 4 213 unités (soit - 4,8 % sur la période), tandis que le solde des « entrées-sorties » de secteurs s'élève à 235 sorties nettes (2 217 unités allant dans un secteur d'activité autre que les transports et 1 982 entreprises arrivant dans les secteurs des transports, (*annexe 1*). Si on inclut ces entreprises situées dans les transports en début ou en fin de période, c'est-à-dire en s'intéressant aux secteurs des transports au sens large, alors la diminution est moindre : - 3 978 unités.

<sup>10</sup> Cependant ces mouvements sont probablement sous-estimés car les changements sectoriels sont pour l'essentiel décidés suite aux ventilations de chiffre d'affaires entre les différentes activités des entreprises déclarées dans l'enquête annuelle d'entreprises (EAE) et concernent principalement les grandes entreprises (qui répondent au questionnaire général).

## Un renouvellement important du tissu des entreprises

La faiblesse des flux nets ne doit pas pour autant faire ignorer les mutations du secteur des transports : seules 51 728 entreprises sont pérennes sur la période alors que les « créations-disparitions » ont concerné 71 260 entreprises (33 641 créations et 37 619 disparitions) soit 1,4 fois plus. Le grand nombre de créations et le nombre encore plus grand de disparitions recouvrent un sensible renouvellement du tissu productif des secteurs des transports pendant cette période. Ce renouvellement a influé sur la place relative des différents sous-secteurs des transports, la proportion de petites ou de grandes entreprises ou encore le développement des groupes.

Pour détailler ces divers mouvements on construit dans un premier temps un tableau (*tableau 2*) qui décline la composition par taille d'entreprise (selon l'effectif salarié au 31 décembre) des deux populations (stocks) annuelles. Ce sont les très petites entreprises (TPE) dont le nombre diminue. Elles ont perdu 5 086 unités soit - 6,1 %. Par opposition, la démographie des petites et moyennes entreprises (PME) et des grandes entreprises (GE) est assez dynamique : 1 081 PME et 27 grandes entreprises en plus, soit respectivement une croissance de 20,5 % et de 24,1 % en sept ans.

**Tableau 2 - Nombre d'entreprises des transports selon leur classe de taille d'effectif salarié**

	31/12/99	31/12/06
Très petites entreprises (TPE)	83 959	78 873
Petites et moyennes entreprises (PME)	5 276	6 357
Grandes entreprises (GE)	112	139
<b>Total</b>	<b>89 347</b>	<b>85 369</b>
dont		
disparues entre le 31/12/1999 et le 31/12/2006	37 619	-
créations entre le 31/12/1999 et le 31/12/2006	-	33 641

Champ des transports : postes 60 à 63 de la NAF2003 hors 63.3Z

Source : Insee-Sirene, calculs SOeS

La variation, entre les années 1999 et 2006, du poids (en nombre d'entreprises) d'un type de taille d'entreprises peut s'analyser selon deux aspects : créations et disparitions d'une part et « montées et descentes » de classe de taille d'autre part. Il s'agit donc de détailler la provenance et l'origine des entreprises du stock observé aux deux dates.

### De très nombreuses créations et disparitions au sein des TPE

Dès lors on construit un tableau plus détaillé (*tableau 3*) qui croise la situation initiale (31/12/1999) et le devenir en fin de période (31/12/2006) de ces entreprises. Il détaille deux situations, comme deux photographies, mais ne donne pas la dynamique intermédiaire, notamment celle qui se produit entre ces deux dates. Par exemple, une entreprise apparue en 2000 et disparue avant 2006 n'est pas décomptée dans ce tableau. Cependant, il en ressort une information signifiante.

**Tableau 3 - Nombre d'entreprises présentes dans les transports en 1999 ou (et) 2006**

		Devenir au 31/12/2006				Total
		Disparues	TPE	PME	GE	
Situation initiale au 31/12/1999	Non existantes	-	32 335	1 284	22	33 641
	TPE	36 293	45 898	1 762	6	83 959
	PME	1 309	627	3 298	42	5 276
	GE	17	13	13	69	112
	<b>Total</b>	<b>37 619</b>	<b>78 873</b>	<b>6 357</b>	<b>139</b>	<b>122 988</b>

Lecture :

*en ligne* : parmi les 83 959 TPE au 31/12/1999, 45 898 sont toujours des TPE au 31/12/2006.

*en colonne* : parmi les 78 873 TPE au 31/12/2006, 32 335 n'existaient pas encore au 31/12/1999.

Remarques :

*en gris* les entreprises appartenant à la même classe de taille (d'effectif salarié) en début et fin de période.

*en vert* les montées de classe de taille (« montées »).

*en jaune* les descentes de classe de taille (« descentes »).

L'ensemble de ces trois types de cases représente les entreprises pérennes (*i.e.* présentes aux deux dates).

Champ des transports : postes 60 à 63 de la NAF2003 hors 63.3Z

Source : Insee-Sirene, calculs SOeS

Tout d'abord, pour les TPE le nombre de créations et de disparitions dépasse le nombre d'entreprises pérennes. En revanche, pour les PME, les créations et disparitions certes nombreuses sont dominées par le nombre des pérennes dont le rôle apparaît plus important. Par ailleurs, pour les PME, les montées de classes de taille (entreprise TPE devenant PME) sont plus nombreuses que les descentes de classe de taille faisant apparaître ainsi un dynamisme positif en nombre d'entreprises. Enfin, il n'y a que pour les GE que les créations sont plus nombreuses que les disparitions. Mais pour cette classe de taille, il s'agit d'opérations participant généralement à des restructurations plus complexes avec des entreprises antérieures recomposées, une entreprise naissant rarement *ex nihilo* avec 500 salariés.

La suite de l'article mettra en évidence un lien fort entre variation du nombre des grandes entreprises et dynamique de développement et de restructuration des groupes. Il en est de même pour les PME, mais dans une moindre mesure.

## Une baisse de la population des entreprises entièrement imputable aux transports routiers de marchandises (TRM)

Les deux principaux secteurs au sein des transports, à savoir les transports routiers de marchandises (TRM<sup>11</sup>) et les transports routiers de voyageurs (TRV<sup>12</sup>)<sup>13</sup>, qui représentent chacun près de la moitié du secteur, ont évolué de manière différente. Les TRM ont perdu 6 051 unités en sept ans : 46 018 entreprises au 31/12/1999 et « seulement » 39 967 au 31/12/2006. Non seulement les TPE diminuent mais aussi les PME (contrairement aux PME de l'ensemble des transports) chutent fortement, - 36,1 % (annexe 2).

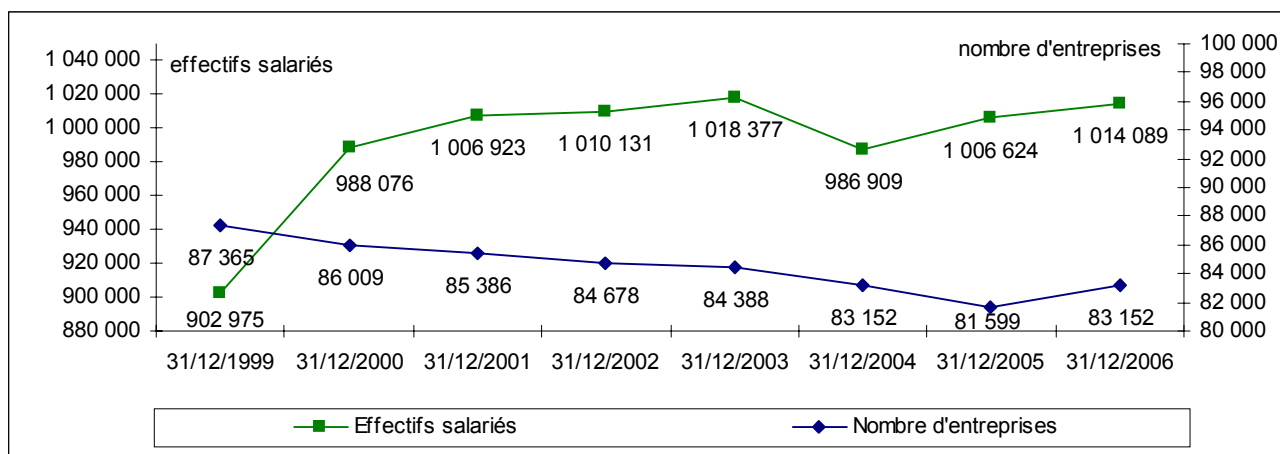
Par contre dans le TRV les créations d'entreprises (13 726 unités) ont excédé les cessations (12 594 entreprises) soit un solde positif « créations-disparitions » de 1 132 entreprises comblant ainsi en partie le solde fortement négatif du TRM. Au sein du TRV, les « Transports de voyageurs par taxis (60.2E) » sont les plus nombreux avec 40 797 entreprises sur les 47 993 du TRV présents dans notre population. Ils influent donc énormément sur les mouvements au sein du TRV et tirent vers le haut la démographie du TRV contribuant pour 1 592 entreprises (12 686 créations et 11 094 disparitions) au solde net en sept ans. Dans le TRV, le nombre d'entreprises de chaque classe de taille (TPE, PME, GE) a progressé en sept ans, en particulier les TPE avec 919 entreprises en plus (annexe 3).

## 2 - À l'inverse de la démographie d'entreprises, l'emploi progresse

Insuffisant, un constat en termes de nombre d'entreprises doit être complété par l'analyse de l'évolution du nombre d'emploi de ces différentes entreprises : la partie qui suit mène donc une analyse similaire à la précédente sur les différents mouvements entre 1999 et 2006, mais sur l'effectif salarié.

Malgré la chute du nombre d'entreprises en sept ans, l'emploi salarié a assez bien progressé puisque les effectifs salariés des transports ont augmenté de + 11,4 % soit + 1,55 % en glissement annuel moyen, en passant de 919 500 à 1 024 200 personnes (graphique 4).

Graphique 4 - Effectifs salariés et nombre d'entreprises dans les transports de 1999 à 2006



Champ des transports : postes 60 à 63 de la NAF2003 hors 63.3Z

Source : Insee-Sirene, calculs SOeS

<sup>11</sup> Les secteurs NAF2003 retenus pour le TRM dans cet article sont : 60.2L (Transports routiers de marchandises de proximité), 60.2M (Transports routiers de marchandises interurbains), 60.2P (Location de camions avec conducteur) et 63.4A (Messagerie, fret express).

<sup>12</sup> Secteurs NAF2003 retenus ici pour le TRV : 60.2A (Transports urbains de voyageurs), 60.2B (Transports routiers réguliers de voyageurs), 60.2E (Transports de voyageurs par taxis), 60.2G (Autres transports routiers de voyageurs).

<sup>13</sup> Si on considère les secteurs (au sens large) du TRM, du TRV et des transports, au 31/12/2006, [TRM+TRV] représentent près de 90 % des entreprises de transports (= 75 366 entreprises pour 85 369 dans l'ensemble des transports). En terme d'emploi salarié, ces secteurs sont moins prédominants puisqu'au 31/12/2006 [TRM+TRV] = 584 581 salariés soit 57 % de l'ensemble des salariés du transport avec 1 024 224 personnes.

Si on se réfère aux entreprises de transport *stricto sensu*, la progression des effectifs salariés a principalement eu lieu lors des deux premières années puisque dès le 31/12/2001 la barre du million de salariés était franchie, confirmant ainsi la vivacité économique des transports en 2001, corrélée à une évolution favorable du produit intérieur brut en volume ces années-là (+ 3,9 % en 2000 et + 1,9 % en 2001). Depuis, les effectifs salariés sont restés quasiment stables (avec même une baisse isolée en 2004) malgré une chute continue du nombre d'entreprises jusqu'en 2005.

Parmi les 51 728 entreprises pérennes de transport, 1 810 entreprises sont montées en classe de taille d'effectif salarié (« montées ») (tableau 5), tandis que 653 entreprises sont descendues de classe de taille d'effectif salarié (« descentes »), soit un solde de changement de taille (= « montées » - « descentes ») de + 1 157 unités. Ce dynamisme indéniable des entreprises pérennes de transports s'explique essentiellement par les entreprises du TRM puisqu'elles concourent pour 804 entreprises (annexe 4) soit près de 70 % de l'ensemble des transports (le TRV ne représentant que 17 %).

**Tableau 5 - Nombre d'entreprises présentes dans les transports le 31/12/1999 ou/et le 31/12/2006 par type de mouvement entre classes de taille (d'effectif salarié)**

Créations	33 641
Entreprises pérennes	51 728
Montée de taille	1 810
Même classe de taille 31/12/1999-31/12/2006	49 265
Descente de taille	653
Disparitions	37 619
<b>Ensemble des entreprises</b>	<b>122 988</b>
Montée de taille - Descente de taille	1 157
Solde démographique (= Créations - Disparitions)	-3 978

Champ des transports : postes 60 à 63 de la NAF2003 hors 63.3Z

Source : Insee-Sirene, calculs SOeS

### Les entreprises pérennes ont contribué à 84 % des créations nettes d'emploi salarié

C'est surtout la vitalité des entreprises pérennes qui a permis d'augmenter sensiblement les effectifs salariés dans les transports, en particulier lors de la conjoncture favorable en 2000 et 2001 (+ 5,6 % en glissement annuel moyen sur deux ans). Les entreprises pérennes ont en effet contribué à 84,3 % des créations nettes d'emploi salarié avec 88 400 emplois supplémentaires (tableau 6).

**Tableau 6 - Variation des effectifs salariés dans les transports, entre le 31/12/1999 et le 31/12/2006, selon les classes de taille (d'effectif salarié)**

	Entreprises pérennes		Entreprises créées - entreprises disparues		Toutes entreprises	
		%		%		%
Effectifs salariés						
TPE	5 259	6,0	4 270	26,0	9 529	9,1
PME	75 017	84,9	-7 580	-46,2	67 437	64,4
GE	8 088	9,2	19 713	120,2	27 801	26,5
<b>Total</b>	<b>88 364</b>	<b>100,0</b>	<b>16 403</b>	<b>100,0</b>	<b>104 767</b>	<b>100,0</b>
Contributions au sein de chaque classe de taille (en %)						
TPE	55,2		44,8		100,0	
PME	111,2		-11,2		100,0	
GE	29,1		70,9		100,0	
<b>Total</b>	<b>84,3</b>		<b>15,7</b>		<b>100,0</b>	
Contributions à l'ensemble (en %)						
TPE	5,0		4,1		9,1	
PME	71,6		-7,2		64,4	
GE	7,7		18,8		26,5	
<b>Total</b>	<b>84,3</b>		<b>15,7</b>		<b>100,0</b>	

Lecture :

*Effectifs salariés* : parmi les entreprises pérennes, le solde entre les effectifs salariés des « PME au 31/12/2006 » et les effectifs salariés des « PME au 31/12/1999 », est égal à + 75 017 personnes. Parmi les entreprises « créées ou disparues » le solde entre les effectifs salariés des « PME au 31/12/2006 » et les effectifs salariés des « PME au 31/12/1999 », est égal à - 7 580 personnes. Le solde entre les effectifs salariés de toutes les « PME au 31/12/2006 » et les effectifs salariés de toutes les « PME au 31/12/1999 », est égal à + 67 437 personnes.

*Contributions au sein de chaque classe de taille* : parmi les entreprises pérennes, le solde, égal à + 75 017, entre les effectifs salariés des « PME au 31/12/2006 » et les effectifs salariés des « PME au 31/12/1999 », a contribué à hauteur de + 111,2 % au solde, égal à + 67 437, entre les effectifs salariés de toutes les « PME au 31/12/2006 » et les effectifs salariés de toutes les « PME au 31/12/1999 ».

*Contributions à l'ensemble* : les montants sont tous rapportés à la variation globale de l'emploi salarié égale à + 104 767 personnes. Ainsi + 71,6 % = 75 017 / 104 767 soit la contribution des entreprises pérennes qui ont été « PME au 31/12/1999 » ou « PME au 31/12/2006 » sur l'ensemble des entreprises.

Champ des transports : postes 60 à 63 de la NAF2003 hors 63.3Z

Source : Insee-Sirene, calculs SOeS

Par ailleurs, les nouvelles entreprises ont créé plus d'emplois salariés que les entreprises disparues n'en ont supprimés : le solde net d'emploi salarié s'élève à 16 400 personnes en plus malgré un solde démographique négatif (3 978 entreprises en moins). Ainsi, l'effet « créations-disparitions » apparaît globalement relativement mineur en nombre d'emplois puisqu'à hauteur de 15,7 %. Malgré tout, ceci ne doit pas occulter l'impact social plus important de cet effet en ce qui concerne les conditions de travail, les contrats, les salaires, etc., qui peuvent être sensiblement différentes dans les entreprises créées qui semblent « prendre la place » des disparues.

### Les « créations-disparitions » de GE liées aux restructurations internes des groupes

Dans le cadre des « créations-disparitions », ce sont principalement 22 grandes entreprises nouvelles qui ont impulsé le mouvement puisqu'elles ont créé 39 200 emplois salariés (tableau 7) tandis que les 17 grandes entreprises (GE) cessées au cours de la même période entraînaient la suppression de 19 500 emplois salariés, soit un solde net positif de 19 700 personnes. Contrairement aux mouvements démographiques des TPE et des PME, les mouvements des GE évoqués ici ne traduisent pas forcément un important renouvellement des unités économiques<sup>14</sup> et sociales déjà existantes. En effet les « créations-disparitions » des GE sont très liées aux restructurations internes aux groupes qui, tout en continuant d'exister, modifient sensiblement leur structure en créant et en supprimant des (grandes) entreprises sur la base de fusions ou des scissions d'unités préexistantes. De fait, la croissance nette de l'emploi salarié dans les GE « créées-disparues » est due essentiellement aux entreprises appartenant à des groupes français avec + 18 400 emplois nets supplémentaires.

Tableau 7 - Variation des effectifs salariés des entreprises présentes dans les transports en 1999 ou/et 2006

			Devenir au 31/12/2006				Total
			Disparues	TPE	PME	GE	
Situation au 31/12/1999	Non existantes	Eff. sal. au 31/12/1999	-	-	-	-	-
		Eff. sal. au 31/12/2006	-	51 829	75 193	39 187	166 209
		<b>Evolution 1999-2006</b>	-	<b>+ 51 829</b>	<b>+ 75 193</b>	<b>+ 39 187</b>	<b>+ 166 209</b>
	TPE	Eff. sal. au 31/12/1999	47 559	77 391	15 382	8	140 340
		Eff. sal. au 31/12/2006	-	92 469	71 767	6 736	170 972
		<b>Evolution 1999-2006</b>	<b>- 47 559</b>	<b>+ 15 078</b>	<b>+ 56 385</b>	<b>+ 6 728</b>	<b>+ 30 632</b>
	PME	Eff. sal. au 31/12/1999	82 773	25 917	225 260	13 539	347 489
		Eff. sal. au 31/12/2006	-	5 553	264 546	31 756	301 855
		<b>Evolution 1999-2006</b>	<b>- 82 773</b>	<b>- 20 364</b>	<b>+ 39 286</b>	<b>+ 18 217</b>	<b>- 45 634</b>
	GE	Eff. sal. au 31/12/1999	19 474	18 017	13 216	380 921	431 628
		Eff. sal. au 31/12/2006	-	18	3 420	381 750	385 188
		<b>Evolution 1999-2006</b>	<b>- 19 474</b>	<b>- 17 999</b>	<b>- 9 796</b>	<b>+ 829</b>	<b>- 46 440</b>
Total	Eff. sal. au 31/12/1999	149 806	121 325	253 858	394 468	919 457	
	Eff. sal. au 31/12/2006	-	149 869	414 926	459 429	1 024 224	
	<b>Evolution 1999-2006</b>	<b>- 149 806</b>	<b>+ 28 544</b>	<b>+ 161 068</b>	<b>+ 64 961</b>	<b>+ 104 767</b>	

Lecture :

*en ligne* : parmi les PME au 31/12/1999, celles devenues des TPE au 31/12/2006 employaient 25 917 salariés au 31/12/1999 et 5 553 salariés au 31/12/2006 soit une variation en sept ans égale à - 20 364 personnes ;

*en colonne* : parmi les GE au 31/12/2006, celles qui étaient précédemment des PME au 31/12/1999, employaient 13 539 salariés au 31/12/1999 et 31 756 salariés au 31/12/2006 soit une variation en sept ans égale à 18 217 personnes ;

*case « Total/Total »* : au 31/12/1999 les effectifs salariés de la population retenue étaient de 919 457 personnes et au 31/12/2006 de 1 024 224 soit une variation des effectifs salariés entre les deux dates de 104 767 personnes.

Remarques :

*en gris* les entreprises appartenant à la même classe de taille (d'effectif salarié) en début et fin de période.

*en vert* les montées de classe de taille (« montées »).

*en jaune* les descentes de classe de taille (« descentes »).

L'ensemble de ces trois types de cases représente les entreprises pérennes (*i.e.* présentes aux deux dates).

Champ des transports : postes 60 à 63 de la NAF2003 hors 63.3Z

Source : Insee-Sirene, calculs SOeS

Comme les GE, les TPE ont elles aussi contribué à la création nette d'emplois salariés sur la période avec 4 300 salariés en plus. Pour les PME, le solde démographique négatif s'est répercuté sur l'emploi puisque les disparitions l'emportent sur les créations avec 7 600 emplois salariés en moins. C'est d'ailleurs le seul cas de contribution négative, - 11,2 %, à la hausse de l'emploi salarié dans les transports.

<sup>14</sup> Dans cet article « unité économique » désigne soit une entreprise indépendante soit un groupe d'entreprises liées financièrement.

## Les PME, indépendantes ou non, dynamisent l'emploi parmi les entreprises pérennes

En revanche, parmi les entreprises pérennes, ce sont surtout les PME qui impulsent la dynamique positive avec 75 000 emplois salariés en plus soit une contribution égale à + 71,6 % (*tableau 6*).

Au sein des entreprises pérennes, la hausse des effectifs a été favorisée à la fois par celles qui sont restées dans la même classe de taille (d'effectif salarié) et par celles qui ont changé de classe de taille avec respectivement + 55 200 salariés (*tableau 8*) et + 33 200 salariés (81 300 en « montée » et 48 200 en « descente »).

Si on regarde plus précisément les montées et les descentes de taille symétriques<sup>15</sup>, les soldes nets de créations d'emploi salarié sont positifs pour les changements de classe entre TPE et PME et PME et GE avec respectivement 36 000 et 8 400 emplois en plus. Seuls les changements de classe entre GE et TPE accusent un déficit net d'emploi salarié, - 11 300 personnes : les « GE devenues TPE » ont supprimé près de trois fois plus d'emplois salariés (- 18 000) que les « TPE devenues GE » n'en ont créé (+ 6 700) (*tableau 7*).

Parmi les entreprises pérennes ce sont les TPE devenues PME (+ 56 400 salariés) ainsi que les PME restées PME (+ 39 300 salariés) qui ont le plus contribué à l'augmentation de l'emploi salarié.

**Tableau 8 - Variation des effectifs salariés des entreprises présentes dans les transports le 31/12/1999 ou/et le 31/12/2006**

Créations	166 209
Entreprises pérennes	88 364
Montée de taille	81 330
Même classe de taille 31/12/1999-31/12/2006	55 193
Descente de taille	-48 159
Disparitions	-149 806
<b>Ensemble des entreprises</b>	<b>104 767</b>
Total des changements de classe (Montée de taille + Descente de taille)	33 171
Solde démographique des entreprises	-3 978

Champ des transports : postes 60 à 63 de la NAF2003 hors 63.3Z

Source : Insee-Sirene, calculs SOeS

## Dans le TRM, l'emploi croît malgré la baisse du nombre d'entreprises

Si en évolution l'emploi salarié a progressé de manière quasi-similaire dans le TRM, + 18,6 % en sept ans (+ 2,5 % en glissement moyen annuel) et dans le TRV, +19,5 % (+ 2,6 % en glissement moyen annuel), en niveau, les secteurs du TRM ayant des effectifs salariés beaucoup plus importants ont contribué nettement plus que le TRV avec 62 800 personnes en plus (*annexe 5*). Les entreprises du TRM sont donc les principales actrices du dynamisme des transports évoqué auparavant, contribuant à hauteur de 60 % à la croissance de l'emploi salarié.

En revanche dans les transports routiers de voyageurs (TRV), emploi et nombre d'entreprises ont progressé à l'unisson. En liaison avec leur plus petite taille moyenne que le TRM, les entreprises de TRV ont apporté moitié moins d'emplois salariés en plus : 29 900 personnes (*annexe 6*) bien que le nombre d'entreprises des secteurs du TRV soit presque aussi important que celui du TRM. En effet, le secteur des taxis est composé d'une multitude d'entreprises individuelles si bien que globalement, le secteur du TRV comprend 97 % de TPE tandis que du côté des grandes entreprises, la RATP est l'unité économique<sup>16</sup> dominante quantitativement parlant. Comparativement au TRM les changements de classe de taille (« montées » et « descentes ») dans le TRV ont peu contribué à la croissance de l'emploi salarié, cinq fois moins : + 4 600 personnes (*annexe 8*) contre + 22 200 dans le TRM.

Les créations d'entreprises du TRM représentent en moyenne six emplois tandis que les entreprises créées dans le TRV comptent moins de deux emplois. De même, les entreprises pérennes accroissent en moyenne leurs effectifs de 2,7 emplois dans le TRM contre seulement un emploi dans le TRM.

Globalement les grandes tendances des évolutions des effectifs salariés dans le TRV sont assez comparables à celles de l'ensemble des secteurs des transports : les « créations-disparitions » et les entreprises pérennes ont créé (en net) des emplois salariés (respectivement + 8 800 et + 21 200, *annexe 8*). Au sein des entreprises pérennes ce sont les « PME au 31/12/2006 » qui ont été les plus grandes génératrices d'emploi salarié : celles qui étaient auparavant des PME ont vu leur effectif salarié croître de 9 000 personnes et les anciennes TPE de 7 400 personnes (*annexe 6*).

Dans le TRM, comme dans les transports, ce sont les TPE au 31/12/1999 devenues PME au 31/12/2006 qui ont été les plus génératrices de nouveaux emplois salariés (+ 33 800 personnes en sept ans, *annexe 5*).

<sup>15</sup> À savoir les « PME devenues TPE » avec les « TPE devenues PME », les « PME devenues GE » avec les « GE devenues PME » et enfin les « TPE devenues GE » avec les « GE devenues TPE ».

<sup>16</sup> Rappel : « unité économique » désigne dans cet article soit une entreprise indépendante soit un micro-groupe soit un groupe.



Les créations d'entreprises de TRM sont loin de compenser directement les suppressions d'emploi liées aux disparitions. Le solde de - 4 500 personnes (rappel : + 16 400 personnes pour les transports) est en revanche largement compensé par les entreprises pérennes, y compris par celles qui sont restées dans la même classe de taille (pour ces dernières : + 2 emplois en moyenne par entreprise, ce qui compte tenu du nombre d'entreprises représente un accroissement de 45 000 emplois). D'autre part les « montées de classe » ont créé deux fois plus d'emplois salariés (43 400 personnes, cf. annexe 7) que les « descentes » en ont supprimés (- 21 100 personnes). Ainsi, le poids de la croissance de l'emploi salarié des entreprises pérennes des transports est essentiellement le fait de la concentration du secteur du TRM avec 67 300 personnes en plus soit 76,1 % de l'ensemble des transports.

### Les créations et disparitions contribuent à la hausse de l'emploi dans les GE et TPE, et modifient la structure sectorielle

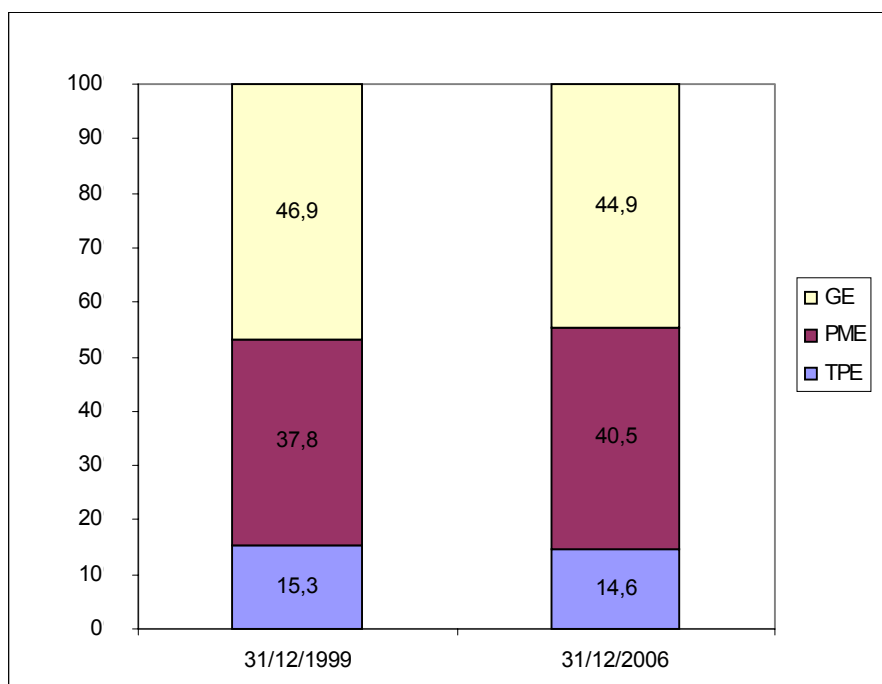
Les « créations-disparitions » influent peu sur l'évolution des effectifs salariés comme on l'a vu précédemment : 15,7 % de la croissance de l'emploi salarié (tableau 6). Par contre elles jouent un rôle sur les classes de taille d'effectif salarié puisque leurs contributions relatives (c'est-à-dire leur contribution rapportée à celle de l'ensemble des entreprises de même classe de taille) à l'augmentation des effectifs salariés des GE ou des TPE sont respectivement de + 70,9 %, + 44,8 %, ces contributions se réalisant au détriment des PME, - 11,2 %.

Elles modifient aussi la structure sectorielle puisque par exemple leur contribution relative à l'accroissement de l'emploi salarié dans les secteurs des transports autres que TRM et TRV, est de + 100,5 % (annexe 9) soit + 12 100 personnes (les entreprises pérennes étant quasiment stables avec - 0,5 %, soit - 60 personnes). Un des secteurs où l'emploi salarié a le plus progressé suite à ces modifications structurelles est celui des services aéroportuaires (63.2E), avec 4 000 salariés et 107 entreprises en plus en sept ans : une des raisons étant l'externalisation au début des années 2000 de services autrefois exclusivement fournis par Aéroports de Paris notamment après les mesures de sécurité consécutives au 11 septembre 2001.

## 3 - Entreprises contrôlées par un groupe : près de trois salariés des transports sur quatre

Entre 1999 et 2006 le poids des PME dans l'emploi salarié de l'ensemble des secteurs des transports a crû aux dépens des TPE et des GE : la part des PME est passée de 37,8 % à 40,5 % (graphique 9) soit une augmentation de 2,7 points alors que celles des TPE et des GE ont chuté respectivement de 0,7 et 2,0 points. Faut-il voir dans ce phénomène une incidence en partie provoquée par les groupes ?

**Graphique 9 - Part d'emploi salarié selon la classe de taille des entreprises des transports en 1999 et 2006**  
(en %)



Champ des transports : postes 60 à 63 de la NAF2003 hors 63.3Z

Source : Insee-Sirene, calculs SOeS

L'effectif salarié des entreprises liées à un groupe est important puisque que ce soit en 1999 ou en 2006, plus de 70 % des salariés des secteurs des transports travaillaient dans des entreprises appartenant à des groupes. Si on inclut les autres entreprises liées par leur capital à des groupes, environ trois salariés sur quatre étaient employés par ce type d'entreprises (réciproquement un salarié sur quatre était employé par une entreprise indépendante).

Entre 1999 et 2006, le nombre d'entreprises des transports liées à un groupe a augmenté de 32,7 % passant de 5 300 à 7 000 unités. L'emploi salarié de ces entreprises a lui aussi substantiellement progressé, mais dans une moindre mesure que le nombre d'entreprises, + 14,4 %, qui représentent + 97 800 personnes (soit 93,3 % de la progression de l'emploi salarié de l'ensemble des entreprises des transports).

Globalement le poids des entreprises des transports liées à un groupe<sup>17</sup> a augmenté : de 5,9 % à 8,2 % (*annexe 10*) pour le nombre d'unités et de 74,1 % à 76,0 % pour les effectifs salariés (*tableau 10*), soit + 1,9 point provenant essentiellement des entreprises de groupes étrangers (+ 1,1 point) et des « autres entreprises liées à un groupe ».

**Tableau 10 - Emploi salarié des entreprises des transports selon leur contrôle**

	31/12/99		31/12/06	
	Salariés	Part (%)	Salariés	Part (%)
Entreprises d'un groupe français	591 082	64,3	660 009	64,4
Entreprises d'un groupe étranger	55 748	6,1	74 119	7,2
<b>Ensemble des entreprises appartenant à un groupe</b>	<b>646 830</b>	<b>70,3</b>	<b>734 128</b>	<b>71,7</b>
Autres entreprises liées à un groupe <sup>1</sup>	34 287	3,7	44 772	4,4
<b>Ensemble des entreprises liées à un groupe</b>	<b>681 117</b>	<b>74,1</b>	<b>778 900</b>	<b>76,0</b>
Entreprises indépendantes	238 340	25,9	245 324	24,0
<b>Total des entreprises</b>	<b>919 457</b>	<b>100,0</b>	<b>1 024 224</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> Une entreprise peut être soit indépendante soit liée financièrement à une (ou plusieurs) autre(s) entreprise(s) et donc liée à un groupe (d'entreprises).

Les différents types d'entreprises liées à un groupe sont :

- les têtes de groupe (*i.e.* les entreprises qui contrôlent d'autres entreprises, ces dernières étant des filiales) ;
- les entreprises contrôlées par une tête de groupe (à savoir les filiales), les têtes de groupe et leurs filiales forment ce qu'on appelle le noyau dur du groupe ;
- les entreprises contrôlées simultanément par au moins deux groupes ou « joint ventures ». Il s'agit de filiales communes (par besoin de simplification dans le cas de notre étude, nous avons considéré ces entreprises comme appartenant à des groupes) ;
- les entreprises qui appartiennent au contour élargi d'au moins un groupe, c'est-à-dire des entreprises pour lesquelles la tête de groupe n'a qu'une participation minoritaire ;
- les entreprises qui appartiennent à la mouvance d'un groupe, c'est-à-dire des entreprises qui ont une relation financière avec un groupe sans appartenir aux catégories précédentes.

Dans ce tableau, « Autres entreprises liées à un groupe » désigne les entreprises qui appartiennent au contour élargi ou à la mouvance d'un groupe.

Champ des transports : postes 60 à 63 de la NAF2003 hors 63.3Z

Source : Insee-Sirene et Insee-Lifi, calculs SOeS

On constate néanmoins des disparités au sein des groupes puisque le poids des groupes de plus de 500 salariés dans l'ensemble des groupes diminue : il passe de 55,1 % à 48,6 % soit une baisse de 6,6 points.

### Montée des petites structures

On observe un double mouvement de montée des petites structures de groupe (les micro-groupes) et des petites structures au sein des « grands » groupes, c'est-à-dire de filiales qui sont des TPE ou des PME, y compris par réduction des effectifs. D'une part le poids des micro-groupes a augmenté puisque ceux-ci représentent 21,9 % de l'emploi salarié des TPE-PME fin 2006 contre 17,8 % fin 1999 soit + 4,1 points (*tableau 11*). D'autre part la part des « TPE-PME » au sein des groupes français de plus de 500 salariés a elle aussi progressé de 2,5 points, passant de 22,4 % à 24,9 % (*tableau 12*).

<sup>17</sup> Dans cet article une « entreprise liée à un groupe » désigne toute entreprise qui est liée financièrement par son capital à une autre entreprise : a) l'entreprise appartient au noyau dur du groupe en étant soit tête de groupe soit filiale ou b) l'entreprise appartient au contour élargi ou à la mouvance du groupe (cf. tableau 10 pour des explications détaillées).



**Tableau 11 - Répartition de l'emploi salarié des TPE et PME dans les transports selon leur contrôle**  
(en %)

	31/12/99	31/12/06	Variation de la part
Entreprises indépendantes	47,8	42,7	-5,1 points
Entreprises d'un micro-groupe français	17,8	21,9	4,1 points
Entreprises d'un groupe français de plus de 500 salariés	23,1	23,6	0,5 point
Entreprises d'un groupe étranger	5,9	5,4	-0,5 point
Autres entreprises liées à un groupe <sup>1</sup>	5,3	6,4	0,9 point
<b>Total des TPE et PME</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
(Pour mémoire) Poids des TPE et PME dans l'ensemble	53,1	55,2	

1 : « Autres entreprises liées à un groupe » désigne les entreprises qui appartiennent au contour élargi ou à la mouvance d'un groupe (cf. tableau 10)

Champ des transports : postes 60 à 63 de la NAF2003 hors 63.3Z

Source : Insee-Sirene et Insee-Lifi, calculs SOeS

**Tableau 12 - Poids des PME et TPE des transports au sein des groupes français de plus de 500 salariés en 1999 et en 2006**

Groupes français de 1999	Entreprises < 500 sal en 1999	Entreprises >= 500 sal en 1999	Toutes tailles d'entreprises
Effectif salarié en 1999	113 037	391 110	504 147
Poids des PME et TPE en 1999 (en %)	22,4	77,6	100,0

Groupes français de 2006	Entreprises < 500 sal en 2006	Entreprises >= 500 sal en 2006	Toutes tailles d'entreprises
Effectif salarié en 2006	133 301	402 578	535 879
Poids des PME et TPE en 2006 (en %)	24,9	75,1	100,0

Champ des transports : postes 60 à 63 de la NAF2003 hors 63.3Z

Source : Insee-Sirene et Insee-Lifi, calculs SOeS

La part de l'emploi salarié des TPE-PME, rapportée à l'ensemble des entreprises, s'est légèrement accrue, passant de 53,1 % en 1999 à 55,2 % en 2006. Au sein de ces entreprises de moins de 500 salariés, la part de l'emploi salarié des entreprises des groupes français a augmenté de 4,6 points (la part des micro-groupes ayant progressé à elle seule de 4,1 points) au détriment des entreprises indépendantes dont la part a chuté de 5,1 points (tableau 11), passant de 47,8 % à 42,7 % en sept ans pour devenir nettement minoritaires. Par ailleurs, en 2006, près d'un quart (23,6 %) des « TPE-PME » étaient contrôlées par un groupe français de plus de 500 salariés, et la moitié des PME liées à un groupe faisaient partie d'un micro-groupe (47,7 % en 1999 et 49,7 % en 2006).

Le phénomène des micro-groupes peut s'expliquer par un choix des chefs d'entreprise d'assurer la transmission de leur société dans de meilleures conditions<sup>18</sup>, par la plus grande souplesse de cette forme qui permet des alliances ou des acquisitions entre « TPE-PME » ou de séparer plus clairement détention et gestion opérationnelle. Enfin il est possible aussi que suite à des réductions d'effectifs, des groupes de plus de 500 salariés deviennent des micro-groupes.

L'influence grandissante des groupes dans les PME des secteurs des transports pourrait expliquer la dynamique positive de l'emploi salarié entre le 31/12/1999 et le 31/12/2006. Dans le secteur des transports, la part des PME liées à un groupe, rapportée à l'ensemble des PME, a augmenté que ce soit en nombre d'entreprises, de 50,1 % en 1999 à 56,1 % en 2006 (annexe 10), ou en emploi salarié, de 69,1 % à 72,7 % sur la même période. En particulier la part des effectifs des PME liées à des micro-groupes a significativement progressé (+ 3,8 points).

Au sein des PME des transports liées à des groupes, les progressions de 34,8 % pour le nombre d'entreprises et 25,5 % pour l'emploi salarié (annexe 11) sont même supérieures à celles de l'ensemble des entreprises de transport liées à des groupes (respectivement + 32,7 % et + 14,4 %).

<sup>18</sup> « Des groupes de la taille d'une PME - Un phénomène en plein essor », Insee, Insee Première mars 2001 n° 764, Hervé Loiseau.

## Dans les petites entreprises, au contraire des grandes, les groupes développent l'emploi des pérennes

Parmi l'ensemble des entreprises de groupes<sup>19</sup> français les entreprises pérennes et les entreprises « créées-disparues » s'opposent pour les flux d'emploi salarié. Dans la classe des entreprises de moins de 500 salariés au 31/12/1999 et au 31/12/2006, les effectifs salariés des entreprises pérennes des groupes français ont crû de 10 200 personnes (tableau 13) alors que dans le même temps les « créations-disparitions » ont un solde net d'emploi salarié négatif : - 4 200 personnes (26 800 emplois créés mais 31 000 supprimés).

Dans la classe des entreprises de plus de 500 salariés, il y a toujours cette opposition mais dans le sens inverse : cette fois 13 800 emplois salariés ont disparu dans les entreprises pérennes alors que le bilan a été nettement positif dans les « créations-disparitions » avec + 18 400 personnes (hausse de 25 600 via les créations et baisse de 7 200 due aux cessations). Ainsi une part (pour l'instant inconnue) des restructurations internes des groupes est imputable aux « créations-disparitions » d'entreprises.

**Tableau 13 - Variation des effectifs salariés selon la taille et le contrôle de l'entreprise dans les transports**

Effectif salarié du 31/12/2006 - Effectif salarié du 31/12/1999

		Devenir au 31/12/2006											Total		
		Disparues	Entreprises < 500 sal						Entreprises >= 500 sal						
			Indép. Fr.	Cont. Élarg. ou Mouv.	Micro-groupe Fr.	Micro-groupe Étr.	Groupe Fr.	Groupe Étr.	Indép. Fr.	Cont. Élarg. ou Mouv.	Groupe Fr.	Groupe Étr.			
Situation au 31/12/1999	Non existantes	-	72 070	5 139	16 908	2 344	26 848	3 713	656	2 504	25 603	10 424	166 209		
	Entreprises < 500 sal	Indép. Fr.	-65 346	36 301	4 719	10 968	812	3 162	141				-6 871		
		Cont. Élarg. ou Mouv.	-5 228	128	1 653	1 878	293	430	360	580 670 1 122			-169		
		Micro-groupe Fr.	-19 793	-253	1 037	13 786	556	3 033	163	2 213 317			742		
		Micro-groupe Étr.	-2 645	-166	-49	260	274	10	1 100	99 650			-467		
		Groupe Fr.	-31 032	-193	115	-66	154	10 152	-217	73 676 424			53 013		
	Groupe Étr.	-6 288	-25	-93	437	137	491	-914	1 504 3 651			-1 100			
	Entreprises >= 500 sal	Indép. Fr.	-540							92	-19			-966	
		Cont. Élarg. ou Mouv.	-2 202							16		164			-2 565
		Groupe Fr.	-7 180	-4 461	-681	-589			-68 099	-1 959	-13 825		2 286	-94 508	
Groupe Étr.		-9 552	-2 164							-816	-1 751	5 732		-8 551	
Total		-149 806	101 237	11 840	42 540	4 570	-24 789	636	748	3 081	90 421	24 289	104 767		

Champ des transports : postes 60 à 63 de la NAF2003 hors 63.3Z

Source : Insee-Sirene et Insee-Lifi, calculs SOEs

## Rôle majeur des entreprises indépendantes et des micro-groupes dans le dynamisme des « TPE-PME » pérennes

On constate un très fort dynamisme des entreprises pérennes dont l'effectif salarié est resté inférieur à 500 personnes entre le 31/12/1999 et le 31/12/2006 : + 90 600 personnes soit près de + 86,5 % de la progression globale des effectifs salariés de l'ensemble des entreprises de transports, tous types confondus, sur la période. Parmi ces entreprises pérennes, il y a un très fort apport d'emploi salarié des entreprises « indépendantes de moins de 500 salariés au 31/12/1999 » avec + 56 100 personnes. Au sein de ces dernières entreprises, une très grande partie de la croissance de l'emploi salarié concerne des unités économiques qui sont restées en dessous de 500 salariés (c'est-à-dire des entreprises indépendantes de moins de 500 salariés ou des micro-groupes) au 31/12/2006 : + 36 300 personnes (annexe 12) provenant des entreprises toujours indépendantes au 31/12/2006 et + 11 000 personnes employées dans d'anciennes entreprises indépendantes devenues au 31/12/2006 membres de micro-groupes de moins de 500 salariés.

Toujours parmi ces entreprises, celles qui n'ont pas changé d'« état » (id est indépendance aux deux dates ou mêmes type et classe de taille de groupe aux deux dates) voient leur emploi nettement progresser : outre les indépendantes de moins de 500 salariés, citées auparavant, qui ont généré 36 300 emplois en plus, on peut signaler par exemple, les micro-groupes français aux deux dates avec + 13 800 personnes ou encore les groupes français aux deux dates avec + 10 200 salariés.

<sup>19</sup> Dans cette dernière partie, « groupe » désigne un groupe de 500 salariés ou plus par opposition à « micro-groupe ».

## Les entreprises pérennes des groupes français restées en dessous de 500 salariés créatrices d'emploi

Dans les entreprises pérennes appartenant aux groupes français, celles qui sont restées en dessous de 500 salariés ont créé 10 200 emplois salariés ; alors que celles de plus de 500 salariés aux deux dates ont perdu beaucoup d'emploi (13 800 personnes). Mais cette baisse a été à moitié compensée par les entreprises des groupes étrangers : + 2 300 personnes dans les entreprises de groupes français devenus groupes étrangers et + 5 700 personnes pour les entreprises de groupes étrangers aux deux dates.

Parmi les entreprises qui ont changé de classe de taille<sup>20</sup>, les principaux flux d'emploi salarié sont engendrés par les entreprises des groupes français avec une croissance des effectifs salariés de 73 700 personnes dans les entreprises qui ont augmenté de classe de taille, et une baisse de l'emploi salarié quasi comparable, 68 100 personnes, des entreprises qui ont diminué de classe de taille. Ces flux sont toutefois mineurs comparés à ceux des entreprises qui restent dans la même classe de taille.

Parmi les « créations-disparitions », les principales évolutions proviennent des entreprises indépendantes de moins de 500 salariés puisqu'à elles seules elles ont créé 72 100 emplois salariés et elles en ont supprimé 65 300. Il y a eu aussi de profonds bouleversements dans les entreprises des micro-groupes français avec 16 900 emplois salariés en plus cependant insuffisants pour combler les pertes égales à 20 000 emplois salariés.

Enfin on observe les « échanges » des groupes avec les entreprises indépendantes, à savoir les « prélèvements » (entreprises indépendantes fin 1999 et appartenant à un groupe fin 2006) ou les « rejets » (entreprises appartenant à un groupe fin 1999 et indépendantes fin 2006). Les « rejets » ont été plus nombreux que les « prélèvements » en termes d'emploi : parmi les « rejets » l'emploi salarié a diminué de 6 800 unités tandis qu'il augmentait de 5 100 personnes parmi les « prélèvements » soit un solde négatif de 1 700 personnes.

Au total, le mouvement de *downsizing* atteint aussi les « grands » groupes, ceux de plus de 500 salariés. Leur physionomie interne de 2006 se présente un peu différemment de celle de 1999. En effet, le poids des filiales de moins de 500 salariés de ces groupes s'est accru de 2,5 points. Au total, un quart des salariés de ces « grands » groupes se trouve travailler dans une structure d'entreprise de la taille d'une PME, voire d'une TPE (*tableau 13*).

<sup>20</sup> C'est-à-dire passage à plus de 500 salariés ou inversement.

## Annexe 1 - Nombre d'entreprises présentes dans les transports en 1999 ou (et) 2006<sup>1</sup>

		Devenir 31/12/2006								Total T	Total HT	Total [T+HT]	Total
		Disparues	TPE		PME		GE						
			T	HT	T	HT	T	HT					
Situation au 31/12/1999	Non existantes	-	32 335	-	1 284	-	22	-	33 641	-	33 641	33 641	
	TPE	T	36 293	42 142	1 985	1 586	57	4	0	43 732	2 042	45 774	82 067
		HT	-	1 771	-	119	-	2	-	1 892	-	1 892	1 892
	PME	T	1 309	491	105	3 179	64	41	0	3 711	169	3 880	5 189
		HT	-	31	-	55	-	1	-	87	-	87	87
	GE	T	17	7	5	12	1	67	0	86	6	92	109
		HT	-	1	-	0	-	2	-	3	-	3	3
	Total T		37 619	42 640	2 095	4 777	122	112	0	47 529	2 217	49 746	87 365
	Total HT		0	1 803	-	174	-	5	-	1 982	-	1 982	1 982
	Total [T+HT] 31/12/1999		37 619	44 443	2 095	4 951	122	117	0	49 511	2 217	51 728	89 347
Total		37 619	76 778	2 095	6 235	122	139	0	83 152	2 217	85 369	122 988	

<sup>1</sup> Ce tableau reprend toutes les données du tableau 3 en les détaillant selon la classe de taille (de l'effectif salarié au 31 décembre) des entreprises.

T : Transports, HT : Hors Transports

Champ : entreprises présentes dans les secteurs des transports (postes 60 à 63 de la NAF2003 hors 63.3Z) le 31/12/1999 ou/et le 31/12/2006. Ceci explique notamment pourquoi les cases HT/HT du tableau (entreprises hors secteurs des transports aux deux dates) ne sont pas renseignées car en dehors de l'objet de l'étude

Lecture :

*en ligne* : prenons par exemple la ligne des 5 189 PME en secteurs Transports (T) au 31/12/1999 (cf. ligne « PME T » et colonne « Total »). Que sont devenues ces entreprises au 31/12/2006 ? 1 309 ont disparu avant cette dernière date, et 3 880 ont continué d'exister dont 3 711 sont restées en T et 169 ont été reclassées HT : au sein des 3 711 entreprises transports, 491 sont devenues des « TPE T », 3 179 sont restées des « PME T » et 41 des « GE T », parmi les 169 reclassées en HT, 105 sont devenues des « TPE HT », 64 sont restées PME mais HT, et 0 des « GE HT ».

*en colonne* : prenons par exemple la colonne des 6 235 « PME T » au 31/12/2006 (cf. ligne « Total » et colonne « PME T »). Quelle était leur situation au 31/12/1999 ? 1 284 n'existaient pas encore au 31/12/1999 et sont apparues entre-temps, et 4 951 existaient déjà au 31/12/1999 dont 4 777 dans les secteurs des transports et 174 hors de ces secteurs, 4 777 se décomposant en 1 586 « TPE T », 3 179 « PME T » et 12 « GE T » et 174 HT se décomposant en 119 « TPE HT », 55 « PME HT » et 0 « GE HT ».

case « Total/Total » : La population retenue des entreprises classées en secteurs transports au 31/12/1999 ou/et au 31/12/2006 est constituée de 122 988 unités juridiques (cette population n'est pas associée à une date donnée mais est l'union au sens mathématique des populations aux deux dates).

Remarques :

en *gris* les entreprises appartenant à la même classe de taille (d'effectif salarié) en début et fin de période.

en *vert* les montées de classe de taille (« montées »).

en *jaune* les descentes de classe de taille (« descentes »).

L'ensemble de ces trois types de cases représente les entreprises pérennes (*i.e.* présentes aux deux dates).

Source : Insee-Sirene, calculs SOEs

## Annexe 2 - Nombre d'entreprises présentes dans les secteurs des TRM en 1999 ou (et) 2006

		Devenir au 31/12/2006				Total
		Disparues	TPE	PME	GE	
Situation au 31/12/1999	Non existantes	-	14 791	696	7	15 494
	TPE	17 889	20 916	1 153	1	39 959
	PME	3 646	361	1 992	21	6 020
	GE	10	5	5	19	39
Total		21 545	36 073	3 846	48	61 512

Lecture : voir tableau 3

Remarques :

en *gris* les entreprises appartenant à la même classe de taille (d'effectif salarié) en début et fin de période.

en *vert* les montées de classe de taille (« montées »).

en *jaune* les descentes de classe de taille (« descentes »).

L'ensemble de ces trois types de cases représente les entreprises pérennes (*i.e.* présentes aux deux dates).

Source : Insee-Sirene, calculs SOEs

**Annexe 3 - Nombre d'entreprises présentes dans les secteurs des TRV en 1999 ou (et) 2006**

		Devenir au 31/12/2006				Total
		Disparues	TPE	PME	GE	
Situation au 31/12/1999	Non existantes	-	13 568	151	7	13 726
	TPE	12 460	20 636	273	1	33 370
	PME	132	82	655	5	874
	GE	2	3	0	18	23
	<b>Total</b>	<b>12 594</b>	<b>34 289</b>	<b>1 079</b>	<b>31</b>	<b>47 993</b>

Lecture : voir tableau 3

Remarques :

en gris les entreprises appartenant à la même classe de taille (d'effectif salarié) en début et fin de période.

en vert les montées de classe de taille (« montées »).

en jaune les descentes de classe de taille (« descentes »).

L'ensemble de ces trois types de cases représente les entreprises pérennes (i.e. présentes aux deux dates).

Source : Insee-Sirene, calculs SOeS

**Annexe 4 - Nombre d'entreprises présentes dans les secteurs des TRM le 31/12/1999 ou/et le 31/12/2006 par type de mouvement entre classes de taille (d'effectif salarié)**

Créations	15 494
Entreprises pérennes	24 473
Montée de taille	1 175
Même classe de taille 31/12/1999-31/12/2006	22 927
Descente de taille	371
Disparitions	21 545
<b>Ensemble des entreprises</b>	<b>61 512</b>
Montée de taille - Descente de taille	804
Solde démographique (= Créations - Disparitions)	-6 051

Source : Insee-Sirene, calculs SOeS

**Annexe 5 - Variation des effectifs salariés des entreprises présentes dans les secteurs des TRM en 1999 ou (et) 2006**

			Devenir 31/12/2006				Total
			Disparues	TPE	PME	GE	
Situation au 31/12/1999	Non existantes	Eff. sal. au 31/12/1999	-	-	-	-	-
		Eff. sal. au 31/12/2006	-	35 225	34 966	22 693	92 884
		<b>Evolution 1999-2006</b>	-	<b>+ 35 225</b>	<b>+ 34 966</b>	<b>+ 22 693</b>	<b>+ 92 884</b>
	TPE	Eff. sal. au 31/12/1999	35 175	48 968	10 469	6	94 618
		Eff. sal. au 31/12/2006	-	59 617	44 279	838	104 734
		<b>Evolution 1999-2006</b>	<b>-35 175</b>	<b>+ 10 649</b>	<b>+ 33 810</b>	<b>+ 832</b>	<b>+ 10 116</b>
	PME	Eff. sal. au 31/12/1999	48 421	14 684	124 456	6 384	193 945
		Eff. sal. au 31/12/2006	-	3 389	148 724	15 099	167 212
		<b>Evolution 1999-2006</b>	<b>-48 421</b>	<b>-11 295</b>	<b>+ 24 268</b>	<b>+ 8 715</b>	<b>-26 733</b>
	GE	Eff. sal. au 31/12/1999	13 795	5 786	5 466	24 575	49 622
		Eff. sal. au 31/12/2006	-	0	1 432	34 685	36 117
		<b>Evolution 1999-2006</b>	<b>-13 795</b>	<b>-5 786</b>	<b>-4 034</b>	<b>+ 10 110</b>	<b>-13 505</b>
	<b>Total</b>	Eff. sal. au 31/12/1999	97 391	69 438	140 391	30 965	338 185
		Eff. sal. au 31/12/2006	-	98 231	229 401	73 315	400 947
		<b>Evolution 1999-2006</b>	<b>-97 391</b>	<b>+ 28 793</b>	<b>+ 89 010</b>	<b>+ 42 350</b>	<b>+ 62 762</b>

Lecture : voir tableau 7

Remarques :

en gris les entreprises appartenant à la même classe de taille (d'effectif salarié) en début et fin de période.

en vert les montées de classe de taille (« montées »).

en jaune les descentes de classe de taille (« descentes »).

L'ensemble de ces trois types de cases représente les entreprises pérennes (i.e. présentes aux deux dates).

Source : Insee-Sirene, calculs SOeS

## Annexe 6 - Variation des effectifs salariés des entreprises présentes dans les secteurs des TRV en 1999 ou (et) 2006

			Devenir 31/12/2006				Total
			Disparues	TPE	PME	GE	
Situation au 31/12/1999	Non existantes	Eff. sal. au 31/12/1999	-	-	-	-	-
		Eff. sal. au 31/12/2006	-	7 058	9 605	6 152	22 815
		<b>Evolution 1999-2006</b>	-	<b>+ 7 058</b>	<b>+ 9 605</b>	<b>+ 6 152</b>	<b>+ 22 815</b>
	TPE	Eff. sal. au 31/12/1999	5 888	15 798	2 300	0	23 986
		Eff. sal. au 31/12/2006	-	18 793	9 690	580	29 063
		<b>Evolution 1999-2006</b>	<b>-5 888</b>	<b>+ 2 995</b>	<b>+ 7 390</b>	<b>+ 580</b>	<b>+ 5 077</b>
	PME	Eff. sal. au 31/12/1999	5 939	3 021	50 510	2 236	61 706
		Eff. sal. au 31/12/2006	-	659	59 547	3 021	63 227
		<b>Evolution 1999-2006</b>	<b>-5 939</b>	<b>-2 362</b>	<b>+ 9 037</b>	<b>+ 785</b>	<b>+ 1 521</b>
	GE	Eff. sal. au 31/12/1999	2 219	1 831	0	63 971	68 021
		Eff. sal. au 31/12/2006	-	18	0	68 511	68 529
		<b>Evolution 1999-2006</b>	<b>-2 219</b>	<b>-1 813</b>	<b>0</b>	<b>+ 4 540</b>	<b>+ 508</b>
	Total	Eff. sal. au 31/12/1999	14 046	20 650	52 810	66 207	153 713
		Eff. sal. au 31/12/2006	-	26 528	78 842	78 264	183 634
		<b>Evolution 1999-2006</b>	<b>-14 046</b>	<b>+ 5 878</b>	<b>+ 26 032</b>	<b>+ 12 057</b>	<b>+ 29 921</b>

Lecture : voir tableau 7

Remarques :

en gris les entreprises appartenant à la même classe de taille (d'effectif salarié) en début et fin de période

en vert les montées de classe de taille (« montées »)

en jaune les descentes de classe de taille (« descentes »).

L'ensemble de ces trois types de cases représente les entreprises pérennes (i.e. présentes aux deux dates).

Source : Insee-Sirene, calculs SOeS

## Annexe 7 - Variation des effectifs salariés des entreprises présentes dans les secteurs des TRM le 31/12/1999 ou/et le 31/12/2006 par type de mouvement entre classes de taille (d'effectif salarié)

Créations	92 884
Entreprises pérennes	67 269
Montée de taille	43 357
Même classe de taille 31/12/1999-31/12/2006	45 027
Descente de taille	-21 115
Disparitions	-97 391
<b>Ensemble des entreprises</b>	<b>62 762</b>
Total des changements de classe (Montée de taille + Descente de taille)	22 242
Solde démographique des entreprises (en nbre d'entreprises)	-6 051

Source : Insee-Sirene, calculs SOeS

## Annexe 8 - Variation des effectifs salariés des entreprises présentes dans les secteurs des TRV le 31/12/1999 ou/et le 31/12/2006 par type de mouvement entre classes de taille (d'effectif salarié)

Créations	22 815
Entreprises pérennes	21 152
Montée de taille	8 755
Même classe de taille 31/12/1999-31/12/2006	16 572
Descente de taille	-4 175
Disparitions	-14 046
<b>Ensemble des entreprises</b>	<b>29 921</b>
Total des changements de classe (Montée de taille + Descente de taille)	4 580
Solde démographique des entreprises (en nbre d'entreprises)	1 132

Source : Insee-Sirene, calculs SOeS

**Annexe 9 - Variation des effectifs salariés par sous-secteurs des transports, entre le 31/12/1999 et le 31/12/2006**

	Entreprises pérennes		Entreprises créées - entreprises disparues		Toutes entreprises	
		%		%	%	
Montants						
TRM	67 269	76,1	-4 507	-27,5	62 762	59,9
TRV	21 152	23,9	8 769	53,5	29 921	28,6
Autres	-57	-0,1	12 141	74,0	12 084	11,5
<b>Total</b>	<b>88 364</b>	<b>100,0</b>	<b>16 403</b>	<b>100,0</b>	<b>104 767</b>	<b>100,0</b>
Contributions au sein de chaque classe de taille (en %)						
TRM	107,2		-7,2		100,0	
TRV	70,7		29,3		100,0	
Autres	-0,5		100,5		100,0	
<b>Total</b>	<b>84,3</b>		<b>15,7</b>		<b>100,0</b>	
Contributions à l'ensemble (en %)						
TRM	64,2		-4,3		59,9	
TRV	20,2		8,4		28,6	
Autres	-0,1		11,6		11,5	
<b>Total</b>	<b>84,3</b>		<b>15,7</b>		<b>100,0</b>	

Lecture : voir tableau 6

Champ des transports : postes 60 à 63 de la NAF2003 hors 63.3Z

Source : Insee-Sirene, calculs SOeS

**Annexe 10 - Parts, en nombre d'entreprises et en emploi salarié, des entreprises des transports liées à un groupe, en 1999 ou (et) 2006**

(en %)

**Entreprises des transports liées à un groupe**

	Part des entreprises de transports liées à un groupe rapportée aux entreprises de transports	Part des effectifs des entreprises de transports liées à un groupe rapportée aux effectifs des entreprises de transports
<b>31/12/99</b>	5,9	74,1
<b>31/12/06</b>	8,2	76,0

**PME (20 à 499 salariés) des transports liées à un groupe**

<b>31/12/99</b>	<b>50,1</b>	<b>69,1</b>
dont		
<i>micro-groupes</i>	23,9	25,8
<i>autres groupes</i>	19,5	36,8
<i>autres entreprises liées</i>	6,7	6,6
<b>31/12/06</b>	<b>56,1</b>	<b>72,7</b>
dont		
<i>micro-groupes</i>	27,9	29,6
<i>autres groupes</i>	20,6	35,6
<i>autres entreprises liées</i>	7,6	7,4

Champ des transports : postes 60 à 63 de la NAF2003 hors 63.3Z

Source : Insee-Sirene et Insee-Lifi, calculs SOeS

## Annexe 11 - Évolution du nombre d'entreprises et de l'emploi salarié des entreprises des transports, selon leur contrôle entre 1999 et 2006

### Entreprises des transports

	Nombre d'entreprises			Emploi salarié		
	31/12/99	31/12/06	Evolution (en %)	31/12/99	31/12/06	Evolution (en %)
Entreprises de transports indépendantes	84 065	78 359	-6,8	238 340	245 324	2,9
Entreprises de transports liées à un groupe	5 282	7 010	32,7	681 117	778 900	14,4
<b>Ensemble des entreprises de transports</b>	<b>89 347</b>	<b>85 369</b>	<b>-4,5</b>	<b>919 457</b>	<b>1 024 224</b>	<b>11,4</b>

### PME des transports

	Nombre d'entreprises			Emploi salarié		
	31/12/99	31/12/06	Evolution (en %)	31/12/99	31/12/06	Evolution (en %)
PME de transports indépendantes	2 633	2 793	6,1	107 243	113 392	5,7
PME de transports liées à un groupe	2 643	3 564	34,8	240 246	301 534	25,5
<b>Ensemble des PME de transports</b>	<b>5 276</b>	<b>6 357</b>	<b>20,5</b>	<b>347 489</b>	<b>414 926</b>	<b>19,4</b>

Champ des transports : postes 60 à 63 de la NAF2003 hors 63.3Z

Source : Insee-Sirene et Insee-Lifi, calculs SOEs

## Annexe 12 - Variation des effectifs salariés dans les transports, entre 1999 et 2006, selon le contrôle de l'entreprise au sein des unités économiques de moins de 500 salariés et de plus de 500 salariés

		Disparues	Devenir au 31/12/2006								Total	
			Moins de 500 salariés				Plus de 500 salariés					
			Indép.	Autres	Groupes français	Groupes étrangers	Indép.	Autres	Groupes français	Groupes étrangers		
<b>Non existantes</b>		-	72 070	5 139	16 908	2 344	656	2 504	52 451	14 137	<b>166 209</b>	
Situation au 31/12/1999	moins de 500 salariés	Indép.	-65 346	36 301	4 719	10 968	812	580	3 832	1 263	<b>-6 871</b>	
		Autres	-5 228	128	1 653	1 878	293	747	360		<b>-169</b>	
		Groupes français	-19 793	-253	1 037	13 786	556	5 246	163		<b>742</b>	
		Groupes étrangers	-2 645	-166	-49	260	274	109	1 750		<b>-467</b>	
	plus de 500 salariés	Indép.	-540			-499	92	-19				<b>-966</b>
		Autres	-2 202			-543		16	164			<b>-2 565</b>
		Groupes français	-38 212	-4 654	-566	-655	154	1 904	534			<b>-41 495</b>
		Groupes étrangers	-15 840	-2 189	-93	437	137	1 179	6 718			<b>-9 651</b>
	<b>Total variation emploi entre 31/12/1999 et 31/12/2006</b>		<b>-149 806</b>	<b>101 237</b>	<b>11 840</b>	<b>42 540</b>	<b>4 570</b>	<b>748</b>	<b>3 081</b>	<b>65 632</b>	<b>24 925</b>	<b>104 767</b>

Champ des transports : postes 60 à 63 de la NAF2003 hors 63.3Z

Source : Insee-Sirene et Insee-Lifi, calculs SOEs



# Les fonctions « logistique » et « transport de marchandises »

Henri Mariotte (SOeS)



Cet article porte sur l'étude des fonctions « logistique » et « transport de marchandises » dans l'économie française en 2006. Il décrit les principaux groupes du secteur, les grands employeurs, l'emploi et les salaires dans ces fonctions.

La première partie de cet article fait référence au compte de résultats des entreprises du secteur du transport de marchandises et de la logistique (c'est-à-dire dont l'activité principale appartient au transport de marchandises ou à la logistique), agrégées au niveau du groupe.

Les parties suivantes portent sur l'emploi transport de marchandises et logistique et sur l'ensemble des employeurs de ces fonctions, quelle que soit leur activité principale, qu'ils agissent pour compte propre ou pour compte d'autrui. Le champ de ces parties est donc beaucoup plus large puisqu'il couvre l'ensemble de l'économie.

### En bref

- La valeur ajoutée du secteur du transport de marchandises et de la logistique représente 1,7 % du PIB en 2006.
- Le sous-secteur de la messagerie et du fret express est très concentré à l'opposé du transport routier de marchandises.
- On dénombre vingt-quatre professions spécifiques du transport de marchandises et de la logistique présentes dans l'ensemble des secteurs de l'économie.
- Les effectifs des professions du transport de marchandises et de la logistique, y compris les emplois support, sont au nombre de 1,65 million en 2006 : 890 000 pour l'activité logistique et 765 000 pour l'activité transport. Cela représente 9 % de l'emploi total de l'économie marchande en France.
- La fonction logistique est encore très internalisée chez les industriels et commerçants alors que le transport de marchandises est largement réalisé par des prestataires spécialisés.
- Près d'un salarié sur cinq des fonctions spécifiques de la logistique est employé par une société d'intérim.
- Les emplois logistiques sont concentrés dans des zones spécialisées à proximité des grands centres de consommation.
- Le salaire moyen est un peu plus élevé pour les métiers du transport de marchandises que pour ceux de la logistique.

## 1 - Compte de résultat du secteur du transport de marchandises et de la logistique

### Quatre-vingts milliards de chiffre d'affaires pour la branche transport de marchandises et logistique en 2006

En 2006, le secteur du transport de marchandises et de la logistique représente 85,7 milliards d'euros de chiffre d'affaires<sup>1</sup> dans les activités de transport et logistique de fret. Cette estimation, réalisée essentiellement à partir de l'enquête annuelle d'entreprise (EAE), inclut l'ensemble des entreprises dont l'activité principale, au sens légal, relève du transport de marchandises, de l'organisation du transport (y compris messagerie) et de l'entreposage et manutention (encadré 1). Elle inclut également des entreprises dont l'activité est proche (courrier hors poste nationale, location de poids lourds sans conducteur et conditionnement). Enfin, elle prend en compte la partie fret des trois grandes entreprises nationales<sup>2</sup> : Air France, la SNCF et La Poste (pour sa partie ColiPoste) qui représentent 4,7 Mds€. A titre de comparaison l'ensemble du secteur des transports représente 164 Mds€ de CA et l'ensemble de l'économie marchande 3 354 Mds€.

Pour mieux cerner le transport et la logistique de marchandises pour compte d'autrui<sup>3</sup>, on retire du champ présenté ici un certain nombre de filiales de grands groupes de la grande distribution principalement, mais également du commerce et de l'industrie. Elles pratiquent en réalité du transport et de la logistique pour le compte exclusif ou très majoritaire de leur groupe et on peut ainsi considérer qu'elles travaillent pour compte propre : ce sont notamment les filiales transport et entreposage des groupes ou réseaux Casino (Easydis), Monoprix (Samada), Carrefour (Logidis) et Intermarché (ITM Logistique). On y trouve également des filiales de groupes industriels. Ces entreprises représentent en 2006 un chiffre d'affaires de 6,4 Mds€ qu'il convient donc d'exclure. Ainsi, on peut estimer qu'en 2006, la branche du transport de marchandises et de la logistique pour compte d'autrui représentait 80,0 Mds€ de chiffres d'affaires et, le secteur, en incluant les activités annexes de ces entreprises un total de 81,6 Mds€.

<sup>1</sup> À l'exclusion des activités annexes des entreprises de ce secteur.

<sup>2</sup> Estimée à partir de leurs rapports d'activité.

<sup>3</sup> Voir encadré 5 pour la définition du compte d'autrui et du compte propre.

Sur ce chiffre d'affaires total, seulement 4,8 Mds€ (environ 6 %) sont réalisés en interne aux groupes : le chiffre d'affaires consolidé s'élève donc à un peu plus de 75 Mds€. Le chiffre d'affaires sous-traité hors du groupe au sein des transports et de la logistique s'élève à environ 20 Mds€ (*tableau 1*), on peut ainsi évaluer l'activité réelle de la branche, hors doubles comptes, à près de 55 Mds€.

En 2001, année haute pour le transport de marchandises, la branche du transport de fret et de la logistique pour compte d'autrui, représentait 67,4 Mds€ de CA soit une progression en cinq ans de 12,6 milliards d'euros ; cela représente une croissance annuelle moyenne de 3,5 % en valeur et de 1,5 % en euro constant.

## Encadré 1

### Sources statistiques et définition des secteurs d'activité

L'enquête annuelle d'entreprise (EAE) fournit des données comptables et d'emploi sur les entreprises. Pour cet article, aux données des entreprises du secteur des transports de marchandises et de la logistique ont été ajoutés des secteurs proches : courrier, location de poids lourds sans conducteur et conditionnement.

Le secteur des transports de fret se définit comme l'ensemble des entreprises dont l'activité principale (majoritaire dans le chiffre d'affaires) relève des codes suivant de la Naf rev 1.2 : transport routier de marchandises -60,2 I,M et P- transport maritime et fluvial -61 hors 61.1B-, autres activités de courrier -64.1C-, location de moyens de transport sans conducteur -71.2A-, transport ferroviaire et aérien, colis postaux pour une partie -60.1Z, 62, 64.1A-.

Le secteur de la logistique est décomposé entre son cœur constitué de l'entreposage -63.1D et E- et du conditionnement -74.8D-, et son extension qui inclut la manutention -63.1A et B-.

Les activités de messagerie et d'organisation du transport -63.4- relèvent tout à la fois du transport de fret et de la logistique.

La branche transport de marchandises et logistique inclut l'ensemble des activités qui correspondent aux codes précédents, qu'elles soient exercées à titre principal ou secondaire, si elle donne lieu à une contrepartie monétaire (activités marchandes). Il se trouve que cette branche est presque entièrement incluse dans le secteur correspondant. En effet, pour les autres secteurs, la quasi-totalité des activités de transport de marchandises et de logistique est réalisée par les entreprises pour leur propre compte et ne donne donc pas lieu à contrepartie monétaire.

Enfin des activités sont associées au transport ou à la logistique dans une acception élargie : gestionnaires d'infrastructures de transport par eau ou par air -63.2C et E-, enlèvement et traitement des ordures ménagères -90.0B-, transport de fonds -74.6Z-, routage -74.8G-. Ces activités ne font pas partie du secteur du transport de marchandises et de la logistique, mais sont considérées comme faisant partie du compte d'autrui quand elles emploient des métiers spécifiques du transport de marchandises ou de la logistique.

Pour reconstituer les groupes d'entreprises, l'enquête sur les liaisons financières (Lifi) réalisée annuellement par l'Insee est utilisée. Elle permet de connaître l'ensemble des détentions financières d'une entreprise vis-à-vis d'une autre entreprise. Elle permet ainsi de reconstituer les groupes d'entreprises. Dans le cas des groupes, le rattachement au secteur (détermination de l'activité principale) est obtenu en déterminant l'activité principale du groupe.

L'analyse des données comptables détaillées et des ratios associés se fait sur une sélection des plus grands groupes et entreprises, soit environ 300 unités en 2001 et en 2006. Ces entreprises représentent environ 60 % de l'activité du secteur. En effet, l'excédent brut d'exploitation (EBE) et les données de résultat net ne sont pas connus sur les plus petites entreprises. De plus, même connues, ces grandeurs ne sont pas comparables pour ces petites entreprises – en particulier personnes physiques et SARL – en raison de l'inclusion de la rémunération du chef d'entreprise dans l'EBE pour ces entreprises.

La Poste n'est enquêtée actuellement par aucune enquête annuelle d'entreprise. Les informations mobilisées sont issues des comptes publiés et de son rapport d'activité.

**Tableau 1 - Chiffre d'affaires de la branche « transport de fret et logistique » par secteur**

(en milliards d'euros)

	CA 2001	CA 2006	dont sous traité (en 2006)
Entreposage, conditionnement	4,3	5,7	0,3
Messagerie (et fret express)	9,2	10,0	4,7
Organisation du transport (y compris commissionnaires)	14,5	18,1	11,3
Transport routier de marchandises	28,7	31,5	3,3
Manutention	1,5	2,0	0,2
Autre activité de transport de fret (modes non routiers, ColiPoste <sup>1</sup> )	9,2	12,9	nd
<b>Total</b>	<b>67,4</b>	<b>80,0</b>	<b>nd</b>

<sup>1</sup> Le classement de Coliposte dans cette rubrique vient notamment du manque actuel d'information détaillée et de son importante part de service aux particuliers.

Sources : SOEs, EAE 2006 et rapports d'activité d'Air France, la SNCF et La Poste.

## En termes de chiffre d'affaires, la concentration a augmenté entre 2001 et 2006, notamment du fait de la messagerie-fret express

Les 10 principales unités (groupes ou entreprises) du secteur du transport de fret et de la logistique réalisent un CA de 22,4 milliards d'euros, soit plus du quart (28 %) du chiffre d'affaires total du secteur en 2006. Les 50 unités les plus importantes approchent la moitié de l'activité totale du secteur, avec plus de 47 % du CA total de celui-ci : 37,3 Mds€ (tableau 2).

**Tableau 2 - Chiffre d'affaires du secteur « transport de fret et logistique » en 2006 selon la taille des plus grandes unités du secteur**

Nombre d'unités	Chiffre d'affaires réalisé (en millions €)	Part dans le chiffre d'affaires total du secteur (en %)
10 premières	22 370	28,0
20 premières	29 677	37,1
50 premières	37 290	46,6
100 premières	41 573	52,0
150 premières	44 265	55,3
200 premières	46 481	58,1

Source : calculs SOeS à partir de EAE 2006 et Insee-Lifi 2006

Le secteur du transport de fret et de la logistique se compose de quatre types d'activité détaillée : entreposage et logistique, messagerie et fret express, organisation du transport et commission, et transport routier de marchandises. À ces activités s'ajoutent la manutention, souvent complémentaire de l'entreposage, et une catégorie « autres transports de fret » qui inclut le transport par d'autres modes (ferroviaire, aérien, maritime, fluvial), ainsi que l'activité colis de La Poste.

Le degré de concentration se décline de façon très différente dans les quatre principaux sous-secteurs étudiés (tableau 3). Le sous-secteur de la messagerie et du fret express est très concentré puisque les dix premières unités représentent près des deux tiers du chiffre d'affaires du sous-secteur. Les sept principales entités réalisent plus de la moitié du chiffre d'affaires de ce marché (52 %) et les cinq premières en représentent encore 44 %. Ce marché est dominé par vingt grands groupes qui réalisent les six septièmes du CA.

**Tableau 3 - Chiffre d'affaires des sous-secteurs de la branche « transport de fret et logistique » en 2006 selon la taille des plus grandes unités du sous-secteur**

	Entreposage et conditionnement		Messagerie et fret express			Organisation du transport de fret			Transport routier de fret			
	CA 2006 (en millions €)	Part de marché <sup>1</sup> (En %)		CA 2006 (en millions €)	Part de marché <sup>1</sup> (En %)		CA 2006 (en millions €)	Part de marché <sup>1</sup> (En %)		CA 2006 (en millions €)	Part de marché <sup>1</sup> (En %)	
		2006	2001		2006	2001		2006	2001		2006	2001
10 premières	1 503	26,3	25,4	4 355	43,4	44,4	5 029	27,8	28,1	2 780	8,8	8,2
20 premières	2 051	35,9	35,9	6 322	63,0	63,5	6 528	36,1	39,1	3 711	11,8	11,3
50 premières	2 549	44,6	46,1	8 489	84,6	81,8	8 358	46,2	47,9	4 726	15,0	14,4
100 premières	3 294	57,6	60,5	9 308	92,8	90,7	10 748	59,4	60,5	6 452	20,5	19,5
<b>Total</b>	<b>5 716</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>10 033</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>18 096</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>31 526</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> Part dans le chiffre d'affaires total du secteur.

Source : Calculs SOeS à partir de EAE 2006 et Insee-Lifi 2006.

À l'opposé, le transport routier de marchandises (TRM) est très peu concentré : les vingt principales unités ne réalisent que 15 % du marché du TRM pour compte d'autrui.

Les deux autres sous-secteurs sont dans une situation intermédiaire et comparable. Tant pour le conditionnement-entreposage que pour l'organisation du transport (commissionnaires de transport), les cinq groupes les plus importants réalisent un peu moins de 30 % du marché concerné et les dix principaux groupes effectuent un peu moins de 40 % de l'activité du même marché.

En dehors des quatre sous-secteurs précédents, l'activité est essentiellement concentrée, pour 10,9 Mds€, sur quatre grandes entités : SNCF-fret, Air France-fret, ColiPoste et CMA-CGM.

Entre 2001 et 2006, la concentration globale du secteur augmente fortement, de près de trois points quel que soit le nombre d'unités sélectionnées : + 3,1 points pour les dix premières ; + 2,9 points pour les cinquante premières. Dans les sous-secteurs étudiés, Cette évolution n'est pas toujours la même selon qu'on examine les cinq, dix, vingt ou cinquante plus gros acteurs. La concentration augmente légèrement dans l'entreposage et le conditionnement pour les plus gros acteurs : les cinq premiers acteurs de ce sous-secteur gagnent plus de un point. Dans la messagerie et le fret express

également la concentration augmente pour un nombre plus important de grands groupes : les vingt premiers groupes de ce sous-secteur gagnent près de 3 points, alors que les cinquante premiers gagnent 2 points. Seul le TRM voit sa concentration augmenter, d'un demi-point à un point, quel que soit le nombre de groupes retenus.

### La valeur ajoutée du secteur : 1,7 % du PIB en 2006

Entre 2001 et 2006, le taux de valeur ajoutée (VA/CA) reste stable (35,2 % à 35,3 %). Cette stabilité apparente résulte en fait d'une légère baisse du poids des consommations intermédiaires, plutôt favorable, malgré une augmentation de 43 % du gazole sur la période, masquée par une progression de la sous-traitance globale, passant de 44,2 % à 45,4 % (encadré 2). Toutefois, les différents sous-secteurs ont un recours très variable à la sous-traitance : celle-ci dépasse la moitié du chiffre d'affaires dans la messagerie et atteint même 70 % dans l'organisation du transport. Compte tenu du poids des autres consommations intermédiaires, dans ces sous-secteurs, le taux de valeur ajoutée ne dépasse guère 30 %. À l'inverse, la sous-traitance reste inférieure à 20 % dans l'entreposage (logistique) et dans le TRM, ce qui amène la part de la valeur ajoutée à près de la moitié du chiffre d'affaires (45 % au moins).

#### Encadré 2

#### Du chiffre d'affaires à l'excédent brut d'exploitation

Pour passer du chiffre d'affaire à la valeur ajoutée, on retire la sous-traitance et les autres consommations intermédiaires (hors sous-traitance, locations et crédit-bail et rémunération des extérieurs-intérimaires). Aussi, un plus fort taux de sous-traitance a-t-il pour conséquence une plus faible part de la valeur ajoutée dans le chiffre d'affaires.

Pour passer de la valeur ajoutée à l'excédent brut d'exploitation, on enlève la masse salariale (y compris les rémunérations des extérieurs), les taxes et impôts indirects.

L'excédent brut d'exploitation comprend notamment la location, le crédit-bail, les provisions et dotations aux immobilisations, les impôts directs, le bénéfice, etc.

Sur la période 2001-2006, la valeur ajoutée du secteur passe de 26,7 Mds€ à 30,0 Mds€, soit une augmentation de 12,4 % et de 2,4 % en moyenne annuelle. En euros constants de 2001, la valeur ajoutée de 2006 ne représente plus que 27,3 Mds€, soit une hausse globale de 2,4 % et de 0,4 % en moyenne annuelle. Cette valeur ajoutée augmente moins vite que le PIB (+1,7 % par an en moyenne en volume et + 3,8 % en valeur) dans lequel sa part passe de 1,8 % en 2001 à 1,7 % en 2006.

Les données du tableau 4 concernent les groupes ou entreprises de plus d'un million de chiffre d'affaires ou de plus de dix salariés à l'exclusion du sous-secteur du transport maritime et fluvial<sup>4</sup>. Pour ces unités le taux de marge se dégrade de 1 point sur cette période pour passer de 26,5 % à 25,4 %. Le taux de marge nette se dégrade également, mais moins fortement, de 0,4 point. Ceci s'explique par une modération du poids du coût de l'outil de travail qui baisse de 1,5 point.

Tableau 4 - Principaux ratios des groupes ou entreprises les plus importants<sup>1</sup> en 2001 et 2006

Année	Taux de marge (EBE/VA)	Taux de marge nette <sup>2</sup>	Taux de bénéfice (bénéfice net/VA)	Coût de l'outil de travail (amortissement+ crédit-bail)/VA	Taux d'Investissement (Investissement/VA)	Productivité apparente	
						(VA/effectifs propres <sup>3</sup> )	(y compris intérim)
(en %)						(en k€ par tête)	
2006	25,4	15,3	4,0	10,4	6,4	57,8/52,5 <sup>4</sup>	52,7/47,9 <sup>4</sup>
2001	26,5	15,7	3,0	11,9	8,2	50,5	46,5

<sup>1</sup> Ces données portent sur les unités de plus de 1 million d'euros de CA ou de plus de 10 salariés (5 900 unités en 2006 et 5200 en 2001) à l'exclusion du sous-secteur du transport maritime et fluvial.

<sup>2</sup> On distingue la marge (ou marge brute), l'EBE, et la marge nette, marge diminuée des impôts directs et du coût de l'outil de travail, c'est-à-dire ce qui est effectivement disponible pour l'entreprise et les détenteurs du capital.

<sup>3</sup> Effectifs hors intérim.

<sup>4</sup> Le second chiffre en 2006 donne la valeur de la productivité de 2006 en euros de 2001.

Source : Calculs SOeS à partir de EAE et Insee-Lifi.

<sup>4</sup> Si on inclut ce sous-secteur, le taux de marge augmente. Mais c'est un effet de structure dû à deux phénomènes : ce sous-secteur a un taux de marge beaucoup plus fort que les autres et un grand groupe de ce secteur a presque triplé son chiffre d'affaires sur la période.

En parallèle, l'effort d'investissement diminue fortement, de près de 2 points. Ceci permet d'obtenir une part du résultat net en croissance, de 1 point. Mais cette amélioration du bénéfice n'est obtenue qu'en raison d'une baisse de l'effort financier sur l'outil de travail passé (amortissement et crédit-bail) et futur (investissement). Ainsi, un résultat apparemment meilleur cache des données plus préoccupantes tant sur la marge, que sur l'effort sur l'outil de travail ou sur l'investissement.

La productivité apparente réelle (y compris l'intérim) du travail s'accroît peu en euros constants, 0,6 % en moyenne annuelle sur la période. La productivité apparente réelle du travail s'accroît moins vite que la productivité apparente ne prenant en compte que les effectifs du groupe. Ceci s'explique par une augmentation importante du recours à l'intérim. En effet, en 2006 les entreprises du secteur emploient 39 900 intérimaires (pour un emploi salarié hors intérim de 400 000), alors qu'en 2001, ce recours à l'intérim n'était que de 33 900.

### Un taux de marge plus faible dans la messagerie

La marge de la messagerie et sa marge nette sont moindres que celle des autres secteurs (y compris ceux du TRM). Ceci est une caractéristique importante de cette activité, peut-être structurelle et liée à un moindre coût de l'outil de travail, tant en 2006 qu'en 2001. La marge et la marge nette sont supérieures dans l'entreposage (logistique). Dans le transport maritime, la marge et la marge nette sont nettement plus importantes que dans les autres sous-secteurs, mais cela ne signifie pas nécessairement une plus forte rentabilité du capital : les investissements et les coûts annuels du matériel de transport y sont également bien plus élevés. En dehors du transport maritime, dont la structure des données comptables est très particulière, le seul sous-secteur dont le taux de marge a augmenté entre 2001 et 2006 est celui de l'entreposage et logistique. Celui du TRM s'est dégradé de près de 3 points (tableau 5).

**Tableau 5 - Caractéristiques et principaux ratios pour les groupes ou entreprises les plus importants<sup>1</sup> selon le sous-secteur en 2006 et 2001**

	Part sous-traitance	Part valeur ajoutée	Taux de marge	Taux de marge nette	Bénéfice	Coût de l'outil de travail	Investissement	Productivité apparente (y compris intérim)
	(En % du chiffre d'affaires)		(En % de la valeur ajoutée)					(En k€/ tête)
<b>Année 2006</b>								
Entreposage	11,6	58,6	31,0	4,4	21,3	8,6	6,5	53,4/48,5 <sup>2</sup>
Messagerie	51,1	34,2	18,7	13,6	1,7	5,7	4,3	48,6/44,2 <sup>2</sup>
Organisation	64,9	25,2	27,7	19,5	10,2	5,5	4,2	64,2/58,4 <sup>2</sup>
TRM	16,7	45,7	25,3	12,4	2,7	14,3	8,0	49,7/45,2 <sup>2</sup>
Maritime-fluvial	10,7	38,2	78,4	66,3	9,8	66,9	61,5	280,8
<b>Année 2001</b>								
Entreposage	12,1	57,8	30,6	20,7	4,8	12,3	10,3	46,1
Messagerie	51,7	33,7	19,1	12,9	1,4	6,3	4,3	42,2
Organisation	63,6	23,5	28,0	20,0	3,7	10,1	8,2	55,6
TRM	16,0	47,6	28,0	14,2	3,2	14,9	9,5	45,4
Maritime-fluvial	15,1	41,8	74,5	62,0	7,2	23,4	20,2	163,4

<sup>1</sup> Ces données portent sur les unités de plus de 1 million d'euros de CA ou de plus de dix salariés.

<sup>2</sup> Le second chiffre en 2006 donne la valeur de la productivité de 2006 en euros de 2001.

Source : Calculs SOeS à partir de EAE et Insee-Lifi.

Le poids du coût des facteurs et de l'investissement est bien supérieur dans l'entreposage (9 % de la valeur ajoutée) et dans le TRM (14 % de la valeur ajoutée). La productivité apparente du travail est plus élevée dans l'organisation du transport et plus faible dans le TRM et dans la messagerie. En euros constants, la productivité du TRM a même légèrement régressé.

### Une marge moins élevée, mais une productivité apparente plus forte pour les grands groupes

La sous-traitance augmente avec la taille, donc la part de la valeur ajoutée dans le chiffre d'affaires baisse. Le recours à l'intérim est plus fort dans les plus grands groupes : l'intérim représente 13,4 % de l'emploi propre pour ces groupes, alors qu'il ne représente que 9,8 % pour les principaux groupes ou entreprises<sup>5</sup> et 7,8 % pour l'ensemble des entreprises. La marge des plus grands groupes est moins élevée que celle des plus petits, mais ceci n'est pas nécessairement une caractéristique de ces grands groupes. En effet, ceux-ci font remonter vers la « holding » du groupe une partie de la marge, or cette « holding » est généralement hors du champ transport. Le poids de l'outil de travail (coût et investissement) est plus important pour les groupes plus petits et moindre pour les grands groupes. La productivité apparente est plutôt plus importante dans les grands groupes.

<sup>5</sup> Ces données portent sur les unités de plus de un million de CA ou de plus de dix salariés (5 900 unités en 2006 et 5 200 en 2001).

## 2 - Les effectifs des fonctions « logistiques » et « transports dans les entreprises »

### Vingt-quatre professions typiques du transport et de la logistique

Pour mesurer l'emploi relatif au transport et à la logistique, se baser sur la seule activité principale de l'entreprise conduit à une sous-estimation. Le transport et la logistique peuvent être exercés à titre secondaire par des entreprises dont ce n'est pas l'activité principale. Mais surtout, ces activités peuvent être exercées en interne aux entreprises, pour leur propre compte, sans passer par une relation marchande entre le chargeur et les prestataires transport et logistique. Pour la fonction « transport », la majorité des emplois se situe bien dans les entreprises du transport. En revanche, pour la logistique de nombreux emplois sont repérés en dehors du secteur des transports et de l'entreposage.

Aussi, faut-il mettre en place une nouvelle façon d'estimer l'emploi de ces deux fonctions au sein des entreprises. Pour cela, nous allons reprendre une pratique initiée par Michel Savy et l'AFT-IFTIM basée sur la profession des salariés dont les travaux, sur le recensement de 1999, permettent de faire ressortir vingt-quatre professions typiques du transport et de la logistique (*encadré 3* sur les professions spécifiques du transport et de la logistique et les DADS et *tableau 6*).

**Tableau 6 - Effectifs annuels moyens des professions spécifiques du transport de marchandises et de la logistique en 2006**

(en années travail)

Profession	Effectifs
<b>Logistique</b>	
<b>Cœur de la logistique</b>	
Magasiniers qualifiés	208 000
Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	144 600
Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	114 000
Responsables d'entrepôt, de magasinage	36 100
Responsables du tri, de l'emballage, de l'expédition et autres responsables de la manutention	21 900
<b>Logistique étendue</b>	
Manutentionnaires non qualifiés	83 300
Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	34 700
Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	21 900
Ingénieurs et cadres des achats et approvisionnements industriels	15 400
Conducteurs d'engin lourd de levage	7 400
Dockers	6 600
Conducteurs d'engin lourd de manœuvre	4 900
<b>Transport</b>	
Conducteurs routiers et grands routiers	320 600
Conducteurs livreurs, coursiers	135 600
Employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises	30 200
Autres agents et ouvriers qualifiés (sédentaires) des services d'exploitation des transports	25 200
Conducteurs routiers artisans	23 400
Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres)	18 700
Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports	17 400
Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports	12 100
Responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises (non cadres)	7 600
Matelots de la marine marchande	5 000
Officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande et maîtres d'équipage de la marine marchande	3 600
Conducteurs qualifiés d'engins de transport guidés	3 300
Capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale	1 500
Artisans bateliers	1 000

Source : Calculs SOeS à partir de Insee-DADS 2006 et EAE-2006.



### Encadré 3

#### Les professions spécifiques du transport de marchandises et de la logistique et les DADS

Les travaux de l'AFT-IFTIM et de Michel Savy permettent de déterminer des professions (en nomenclature PCS) spécifiques du transport de marchandises et de la logistique. Parmi les professions spécifiques de la logistique, on distingue les professions du cœur de la logistique, qui sont considérées comme logistiques quel que soit le secteur d'activité de l'entreprise à laquelle appartient le salarié, des professions de la logistique étendue (manutention).

Les professions de la manutention sont considérées comme logistiques selon le secteur d'activité de l'employeur : les cadres ou techniciens du planning et de l'ordonnancement ne font pas partie de la logistique quand ils appartiennent à une entreprise de transport de passagers (RATP) ; les conducteurs d'engins lourds de levage ne font pas partie de la logistique quand ils sont employés par une entreprise de la construction. D'autres professions sont jugées particulières, comme les dockers. Enfin, les manutentionnaires non qualifiés sont considérés comme faisant partie de la logistique lorsqu'ils dépendent d'une entreprise qui possède une fonction logistique, c'est-à-dire dont une part significative (5 %) des salariés ont une profession appartenant au cœur de la logistique.

Ces professions se répartissent entre le transport pour douze d'entre elles et la logistique pour les douze autres. La liste de ces professions est détaillée ci-dessous.

Code PCS	Libellé de la profession	Code PCS	Libellé de la profession
<i>Professions du cœur de la logistique</i>		<i>Professions du transport de fret</i>	
487A	Responsables d'entrepôt, de magasinage	389A	Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports
487B	Responsables du tri, de l'emballage, de l'expédition et autres responsables de la manutention	389C	Officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande
652A	Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	466B	Responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises (non cadres)
653A	Magasiniers qualifiés	466C	Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres)
676C	Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	480B	Maîtres d'équipage de la marine marchande et de la pêche
<i>Professions de la logistique étendue</i>		546C	Employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises
387A	Ingénieurs et cadres des achats et approvisionnements industriels	641A	Conducteurs routiers et grands routiers
387B	Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	643A	Conducteurs livreurs, coursiers
477A	Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	655A	Autres agents et ouvriers qualifiés (sédentaires) des services d'exploitation des transports
651A	Conducteurs d'engin lourd de levage	656B	Matelots de la marine marchande
651B	Conducteurs d'engin lourd de manœuvre	656C	Capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale
652B	Dockers	676D	Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports
676A	Manutentionnaires non qualifiés		

Les effectifs des professions spécifiques de la logistique et du transport de fret sont estimés à l'aide des DADS (déclarations annuelles de données sociales). Les DADS sont une obligation annuelle fiscale et sociale, destinée en particulier à la direction générale des Impôts (préremplissage des déclarations d'impôts), aux Caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) et à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) (ouverture des droits à la retraite). L'Insee traite ces données à des fins statistiques pour une connaissance économique de l'emploi et des salaires y compris à des niveaux géographiques très fins. Cette source comprend l'ensemble des salariés exerçant dans une entreprise ou un établissement situé en France. Seule la fonction publique de l'État en est exclue. Cette source comprend des données sur les salaires (bruts, nets), sur le volume de travail (période et nombre d'heures) et les conditions d'emploi (temps complet, temps partiel), et sur le libellé de l'emploi, issu des conventions collectives, qui permet de codifier la catégorie sociale. La source comprend également toutes les données de l'entreprise et de l'établissement employeur (activité, localisation et adresse). Sont également présentes les données sur le salarié : âge, sexe, commune de résidence. Enfin, les DADS comprennent pour une majorité des salariés une profession et catégorie sociale (PCS) codifiée par les entreprises dans la nomenclature PCS-ESE de 2003.

Dans cette source, 71 % des salariés ont leur PCS codée, mais ce taux monte à 83 % pour l'économie marchande (hors fonction publique territoriale et hospitalière) dont les emplois spécifiques de la logistique et du transport de fret relèvent presque exclusivement. Un redressement est effectué par le SOeS pour tenir compte de la probabilité de non-codification de la PCS dans l'estimation des effectifs des professions spécifiques « transport de marchandises et logistique ».

La PCS est codée par l'entreprise tandis que la catégorie sociale (CS) est codifiée par l'Insee directement à partir du libellé de la profession. La PCS donnée par l'entreprise permet de retrouver la CS correspondante (deux premiers caractères). Quand on compare ces deux CS, on les trouve identiques pour 83 % des salariés.

Un peu plus de 10 000 groupes ou entreprises disposent d'une véritable fonction « transport » ou « logistique ». Ils sont repérés comme tels lorsque les unités légales qui les composent emploient plus de dix salariés exerçant une des fonctions spécifiques en logistique ou plus de vingt en transport et logistique. Ils ont un effectif logistique total de 586 200 emplois spécifiques de la logistique (soit 82 % de l'ensemble de l'emploi logistique) et 447 800 emplois spécifiques du transport (soit 71 % de l'ensemble de l'emploi transport).

### Les sociétés d'intérim, premiers employeurs de la logistique

Les trois principaux employeurs de logistique sont des entreprises d'intérim (Adecco, Manpower, Vedior) qui emploient 92 000 salariés de profession logistique, soit 68 % de l'ensemble de l'emploi logistique de l'intérim. La logistique représente près de 20 % des effectifs salariés par ces trois groupes d'intérim. Parmi les autres vingt plus grands employeurs (plus de 2 500 emplois spécifiques de la logistique), on compte trois autres entreprises d'intérim, cinq grands groupes de la distribution et du commerce de détail, dont quatre généralistes, deux entreprises de l'industrie automobile, un grand groupe présent dans l'industrie et le commerce.

L'externalisation de la fonction logistique au sein des entreprises est encore très partielle. Seuls cinq groupes ou entreprises prestataires spécialisés de transport et logistique (STEF-TFE, Geopost-Chronopost, DHL, Kuehne et Nagel, Dentressangle) apparaissent dans ces vingt principaux employeurs de la logistique. Le premier de ces groupes spécialisés ne se trouve qu'en 12<sup>e</sup> position. Il faut descendre jusqu'au 44<sup>e</sup> rang pour trouver les dix premiers prestataires en transport et logistique pour compte d'autrui.

Le secteur de ces prestataires spécialisés est assez concentré puisque les principaux d'entre eux (plus de 450 emplois spécialisés en logistique, soit vingt-huit groupes ou entreprises) emploient 40 100 salariés soit un peu plus de 50 % des emplois regroupés au sein des entreprises sélectionnées et 42 % des emplois logistiques de l'ensemble du secteur des transports.

### Le transport de fret est exercé par des entreprises et des grands groupes spécialisés

Contrairement à ce qu'on a pu constater pour la logistique, le recours à des prestataires spécialisés dans le transport de fret est beaucoup plus fréquent. Treize des vingt principaux employeurs de salariés exerçant des fonctions spécifiques du transport de fret sont des prestataires pour compte d'autrui. Les trois principaux employeurs (Geodis, SNCF, La Poste) et six des sept premiers (Dentressangle, DHL et STEF-TFE) sont des groupes ou entreprises spécialisés dans le transport et la logistique pour compte d'autrui. Parmi ces vingt principaux employeurs on constate également la présence de trois groupes de l'intérim (en particulier Adecco) et de deux grands groupes de la construction. On retrouve en 19<sup>e</sup> et 20<sup>e</sup> position deux grands groupes diversifiés : Veolia et Saint-Gobain.

## 3 - Éléments de cadrage des emplois de l'activité de logistique et de transport de marchandises

### Un taux d'emplois support plus élevé dans la logistique que dans le transport

Dans la suite de cet article, après avoir repéré les employeurs (qu'ils appartiennent ou non au secteur du transport et de la logistique) de salariés spécialisés dans les fonctions du transport routier et de la logistique, on peut les rassembler en fonction du groupe d'entreprises auquel ils appartiennent.

Pour mesurer le poids des activités de transport et logistique, il est nécessaire de compléter ces emplois spécifiques par des emplois support, non spécifiques à ces fonctions mais nécessaires à leur bon fonctionnement : secrétariat, comptabilité et gestion, etc. Ces emplois existent dans toutes les fonctions des entreprises et ne sont pas identifiables sur le type de profession.

Les résultats d'enquêtes mises en place dans le cadre des observatoires prospectifs transport et logistique (OPTL) fournissent une estimation de la part des emplois support. Ces résultats sont en outre confirmés dans leurs grandes lignes par des estimations directes réalisées à partir des DADS sur des secteurs très spécialisés : TRM (Naf rev1 602L et 602M) pour le transport de fret et entreposage (631D et 631E) pour la logistique. Ainsi nous estimons que pour 100 emplois spécifiques dans la logistique, il faut 30 emplois support (soit une part de 23,1 % de l'emploi lié à la logistique). Dans le transport de marchandises, cette proportion n'est que de 23 (18,7 % de l'emploi lié au transport de fret) : le taux d'emplois support est moins élevé que dans la logistique.

### Les emplois du transport et de la logistique, au nombre de 1,65 million

En 2006, les effectifs annuels moyens de l'activité logistique s'élèvent à 890 100 salariés (*tableau 7*) dont 715 800 salariés<sup>6</sup> sont employés sur des métiers spécifiques. Près de 19 % de cet effectif (134 800) sont salariés des entreprises d'intérim et 174 300 correspondent aux emplois support, estimés comme 30 % des emplois spécifiques hors intérim<sup>7</sup>. L'effectif en équivalent temps complet des emplois spécifiques est lui de 638 200, ce qui correspond à un taux

<sup>6</sup> Dont 17 000 salariés pour lesquels il n'a pas été possible de déterminer la PCS exacte.

<sup>7</sup> On fait l'hypothèse raisonnable et vraisemblable que les emplois de l'intérim ne génèrent pas d'emploi support, celui-ci étant déjà présent au sein des entreprises utilisatrices de cet emploi intérimaire.

moyen de temps partiel de 11 %. En 2005, l'effectif d'emplois spécifiques estimés était de 706 800 pour un effectif en équivalent temps complet<sup>8</sup> de 628 000 : la progression en 2006 est de 1,3 %.

**Tableau 7 - Effectifs employés dans les transports et la logistique en 2005 et 2006**

(en années-travail)

	2006			2005		
	Logistique	Transport	Ensemble	Logistique	Transport	Ensemble
Effectif spécifique	715 800	630 900	1 346 700	706 800	626 300	1 333 100
Effectif support	174 300	133 500	307 800	173 600	132 700	306 300
<b>Effectif total</b>	<b>890 100</b>	<b>764 400</b>	<b>1 654 500</b>	<b>880 400</b>	<b>759 000</b>	<b>1 639 400</b>

Source : Calculs SOeS à partir de Insee-DADS.

L'activité de transport de fret, quant à elle, emploie 764 400 personnes en 2006. 605 000 salariés et 630 900 emplois si on inclut les non salariés ont un emploi spécifique de cette fonction (conducteur routier indépendant, principalement, ou artisans bateliers). Les emplois support qu'on peut estimer à partir de ces emplois spécifiques s'élèvent à 133 500, (23 % des emplois spécifiques hors intérim et emplois non salariés). En équivalent temps complet, l'effectif des emplois spécifiques est de 549 500 pour les salariés (ou de 575 000 pour l'ensemble), ce qui correspond à un taux de temps complet de 91 %, significativement supérieur à la moyenne de l'économie française. En 2005, on dénombrait 598 500 emplois salariés et 626 300 emplois totaux, y compris les emplois non-salariés. L'accroissement est inférieur à 1 % en 2006.

Ainsi, on estime à 1 654 500 l'effectif total pour l'ensemble des activités assurant le traitement et le transport des marchandises dans les entreprises en 2006 : cela représente un peu plus 10 % de l'emploi salarié (ou 9 % de l'emploi total) de l'économie marchande en France. Cet emploi total était de 1 639 400 en 2005.

### Près d'un salarié sur cinq des fonctions spécifiques de la logistique est employé par une société d'intérim

Les fonctions logistiques sont plus largement réparties dans l'ensemble des secteurs d'activité que les transports : 68 % des salariés spécifiques du transport sont employés dans des entreprises dont le transport et (ou) la logistique est l'activité principale. Ce n'est le cas que de 21 % des fonctions spécifiques de la logistique. Par ailleurs, 30 % des emplois spécifiques de la logistique sont salariés de l'industrie et 20 % des intermédiaires de commerce. Enfin, près de 19 % de l'effectif logistique se trouve salarié par les entreprises d'intérim et mis à disposition des autres secteurs d'activité. Si on raisonne en emploi « équivalent temps complet », cette part est moindre mais reste très importante, à 16 %. En comparaison, l'importance de l'intérim dans l'emploi spécifique du transport de fret est moins élevée, même si elle reste très significative : 24 400 emplois pour une part de 4 %.

L'emploi de salariés spécialisés dans les fonctions transport et logistique représente 7,8 % de l'emploi salarié de l'économie marchande (tableau 8). Généralement, dans les secteurs dont le transport n'est pas l'activité principale les effectifs salariés spécialisés dans les fonctions transport et logistique sont inférieurs à 10 % des effectifs, sauf dans le cas des intermédiaires de commerce où cette part atteint 21 %.

**Tableau 8 - Effectifs salariés des fonctions spécifiques des transports et de la logistique selon le secteur d'activité de l'employeur en 2006**

Secteurs économiques	Effectif salarié marchand	Effectif logistique	Effectif transport	Part logistique <sup>1</sup> (en %)	Part transport et logistique <sup>1</sup> (en %)
Industrie (hors automobile)	3 152,2	177,0	44,0	5,6	7,0
Filière automobile	641,7	50,6	6,9	7,9	9,0
Construction	1 285,4	5,3	23,3	0,4	2,2
Commerce de détail	1 496,3	55,3	22,0	3,7	5,2
Intermédiaires de commerce	1 012,3	149,7	61,5	14,8	20,9
Entreposage et services logistiques associés	68,2	36,9	7,0	54,1	64,4
Organisation du transport (yc messagerie)	124,0	22,8	65,3	18,4	71,0
Transport routier de marchandises	313,7	22,8	249,9	7,3	86,9
Autres secteurs du transport	810,8	13,8	51,4	1,7	8,0
Services de transport étendu	526,2	9,1	14,8	1,7	4,5
Intérim	756,0	134,8	24,4	17,8	21,1
Autres secteurs	6 779,2	37,7	34,5	0,6	1,1
<b>Ensemble</b>	<b>16 966,0</b>	<b>715,8</b>	<b>605,0</b>	<b>4,2</b>	<b>7,8</b>

<sup>1</sup> L'emploi marchand exclut les salariés de la fonction publique (État, collectivités territoriales et hôpitaux publics) et des secteurs non marchands. Dans ce tableau, seul le groupe « autres secteurs » compte un emploi salarié total différent de l'emploi marchand, à hauteur de 2,7 millions de salariés, hors salariés de l'État.

Source : Calculs SOeS à partir de Insee-DADS.

<sup>8</sup> L'effectif en équivalent temps complet est calculé en rapportant la quantité de travail (nombre d'heures rémunérées) à la quantité de travail conventionnelle d'un salarié à temps complet présent toute l'année dans l'entreprise.

La fonction logistique est très présente dans le commerce où, pour les intermédiaires de commerce, 14,8 % des effectifs travaillent dans une fonction spécifique de la logistique (3,8 % pour le commerce de détail) et l'industrie (6,0 % des effectifs) notamment dans l'automobile (7,9 %). Près de 18 % des salariés intérimaires ont un métier spécifique de la logistique.

### **Seulement 42 % des salariés des fonctions spécifiques du transport et de la logistique exercent leur profession dans le secteur**

Ces emplois spécifiques du transport de fret et de la logistique peuvent être répartis entre les entreprises qui réalisent cette activité pour leur propre compte et les prestataires spécialisés en transport et logistique, qui la réalisent pour compte d'autrui. En première approximation (*encadré 4*), nous utilisons l'activité principale des groupes ou entreprises pour ce faire.

#### **Encadré 4**

#### **Distinction entre compte propre et compte d'autrui**

Dans le transport de marchandises, on a l'habitude de distinguer le compte propre et le compte d'autrui. La distinction en compte propre et compte d'autrui est juridiquement assez subtile. En pratique, elle repose sur le critère de l'appartenance ou non de la marchandise transportée à l'entreprise qui effectue le transport. Selon que la marchandise appartient ou non au transporteur, on parle de compte propre ou de compte d'autrui. Les entreprises qui travaillent pour compte d'autrui réalisent une prestation de service de transport pour le compte d'une autre entreprise, le client ou chargeur ; dans ce cas-là, l'activité est facturée. Dans les faits on ne connaît généralement pas le propriétaire de la marchandise ni les facturations détaillées. La notion de compte propre par rapport à celle de compte d'autrui revient à une activité non marchande internalisée à comparer à une activité marchande. Pratiquement, du fait que les prestations de transport et de logistique facturées sont très rares en dehors du secteur, on considère comme activité pour compte d'autrui les activités de transport et de logistique des entreprises dont l'activité principale relève du transport et de la logistique, étendue aux activités connexes au sens de la nomenclature d'activités française, Naf, (secteurs 601Z à 641C de la Naf rev 1.2, auxquels on ajoute la location de moyens de transport sans conducteur -712A- et l'enlèvement et traitement des ordures ménagères -900B-).

Pour la logistique on utilise la même distinction entre compte propre et compte d'autrui. Pour les secteurs qui relèvent du compte d'autrui, aux secteurs précédemment listés, on ajoute le conditionnement -748D- et le routage -748G-.

Toutefois des incertitudes demeurent sur le partage entre compte propre et compte d'autrui. Certaines entreprises du secteur des transports sont en fait des filiales de grands groupes ayant une autre activité, en particulier dans la grande distribution : Logidis pour Carrefour, Easydis pour Casino ou Samada pour Monoprix. Ces filiales ont une activité exclusivement ou presque destinée à leur groupe : elles réalisent donc plutôt une activité pour compte propre et les facturations sont consolidées au sein du groupe (ce classement en compte propre peut toutefois se discuter pour Easydis qui élargit sa clientèle en dehors du groupe Casino). Ces filiales reclassées représentent 8 % du chiffre d'affaires du secteur du transport de fret et de la logistique.

Par ailleurs, dans l'activité logistique, une grande partie des entreprises du secteur des intermédiaires de commerce consomme et autoproduit une quantité importante de service logistique. Elles réalisent le traitement de la marchandise (entreposage, organisation du transport, services logistiques associés et livraison) entre le lieu de production et le lieu de consommation exactement comme un prestataire logistique. L'ensemble du secteur des intermédiaires de commerce représente 20 % de l'emploi logistique total.

Pour les intérimaires, il est nécessaire de partager les salariés intérimaires entre ces deux catégories. En effet, on ne connaît pas l'entreprise dans laquelle travaille effectivement un intérimaire, puisqu'il est rémunéré par l'entreprise d'intérim. Les données Unedic-Dares donnant la répartition des intérimaires selon le secteur de l'entreprise qui les occupe nous permettent de déterminer que 35 % de ces intérimaires dont l'emploi spécifique est logistique travaillent dans des entreprises exerçant pour compte d'autrui en 2005 et la proportion s'élève à 80 % pour les salariés dont le métier est spécifique du transport.

Ainsi, au sein des 715 800 emplois spécifiques de la logistique, 147 500 exerceraient donc pour compte d'autrui et 568 300 pour compte propre (*tableau 9*). Le recours à des entreprises spécialisées de la fonction logistique des entreprises se fait à hauteur de plus de 21 %. Dans la fonction transport, parmi les 630 900 emplois spécifiques du transport (dont 605 000 salariés), 420 700 travaillent pour compte d'autrui et 210 200 le font pour compte propre. Ainsi la fonction transport connaîtrait une externalisation des effectifs de près de 68 %. Ce taux d'externalisation calculé sur la base des effectifs est probablement inférieur au taux qui résulterait d'un calcul sur la base d'un indicateur d'activité (tonnes-km pour le transport, tonnes traitées pour la logistique) du fait que les salariés du compte d'autrui, plus spécialisés, ont certainement une productivité supérieure à ceux du compte propre.

**Tableau 9 - Répartition des effectifs transport et logistique entre compte propre et compte d'autrui en 2006**

(en milliers d'années travail)

	Fonction logistique	Fonction transport	Total transport et logistique
Compte d'autrui	188	516	704
Compte propre	702	248	950
<b>Ensemble</b>	<b>890</b>	<b>764</b>	<b>1 654</b>
Taux d'externalisation (en %)	21,1	67,5	42,6

Source : Calculs SOeS à partir de Insee-DADS 2006 et EAE-2006

## 4 - La localisation géographique des emplois logistiques

### Près de 30 % des emplois logistiques sont concentrés dans 54 zones logistiques spécialisées

L'ensemble des zones logistiques étendues (*encadré 5* détermination des zones logistiques) regroupent 611 600 salariés dans les fonctions logistiques, soit plus de 85 % de l'effectif total spécialisé en logistique. Les zones logistiques restreintes, plus spécialisées, regroupent 214 200 salariés logistiques, soit environ 30 % du total national. Dans ces zones restreintes, la part de l'emploi logistique représente 8 % de l'emploi salarié total et 8,8 % de l'emploi salarié marchand (hors fonctions publiques), alors que cette part n'est que de 3,6 % sur l'ensemble du territoire.

Les grandes zones logistiques spécialisées se trouvent autour de Paris (six d'entre elles), de Lyon et de Lille (*carte 1*). En particulier deux zones sont à la fois importantes et très spécialisées, celles de Moissy-Cramayel (6 200 emplois), dans le sud de la Seine-et-Marne, et de Saint-Quentin-Fallavier (5 300 emplois), dans le nord Isère et l'est de Lyon avec des taux d'emploi supérieurs à 15 % de l'emploi total.

Les départements les plus pourvoyeurs en emploi logistique sont en Île-de-France, ainsi que le Nord, le Rhône et les Bouches-du-Rhône. Toutefois, les départements les plus spécialisés en logistique, en dehors de la Seine-et-Marne, se situent en périphérie de l'Île-de-France (Eure, Oise et Loiret), ainsi que la Somme géographiquement intermédiaire entre les régions Île-de-France et Nord – Pas-de-Calais (*carte 2*).

#### Encadré 5

#### Détermination des zones logistiques

La connaissance de l'emploi logistique pour chaque établissement situé en France nous permet, par agrégation, de connaître l'emploi logistique pour chaque commune de France ainsi que pour chaque arrondissement de Paris, Lyon et Marseille. Ainsi sont déterminées les communes ayant le plus fort emploi logistique. Ces communes servent de centre géographique à la constitution de zones géographiques plus larges, constituées en agrégeant toutes les communes les plus proches géographiquement. Cette agrégation se fait dans un rayon maximal de 30 km. Ainsi sont obtenues les zones logistiques étendues. Au total, on détermine une centaine de zones logistiques.

À partir de ces zones étendues, on détermine des zones restreintes en sélectionnant les communes situées dans un rayon de 16 km et ayant une part d'emplois logistiques plus élevée que la moyenne de l'économie. Ainsi sont constituées des zones logistiques restreintes et spécialisées, qui ont un emploi plus spécialisé dans la logistique que les zones étendues.

Les zones logistiques, déterminées à partir de l'emploi logistique par commune, correspondent bien à la présence des plus grands entrepôts (*carte 3*).

### Les grands groupes prestataires logistiques fortement implantés dans quelques zones restreintes et spécialisées situées à proximité des grandes zones de consommation

Plus de la moitié (53 %) des effectifs logistiques des grands groupes des transports et de la logistique sont situés dans les zones logistiques restreintes (qui apparaissent donc assez spécialisées) alors que celles-ci ne représentent que 30 % de l'emploi logistique spécialisé de l'ensemble de l'économie (*tableau 10*). Les autres entreprises du secteur des transports sont plus souvent implantées que l'ensemble de la logistique dans les zones spécialisées, mais moins que les grands prestataires pour compte d'autrui (entre 37 et 48 %).

**Tableau 10 - Implantation des emplois logistiques par type d'entreprises en 2006**

(en années travail)

Type d'entreprise ou de groupe	Emploi logistique	Emploi logistique situé en zones logistiques spécialisées	Part de cet emploi (en %)
<b>Pour les entreprises ayant une fonction logistique identifiée</b>			
Grands groupes du transport de fret et de la logistique	30 800	15 900	52,9
Autres entreprises du transport de fret et de la logistique	32 600	12 700	36,5
Autres entreprises du secteur des transports (hors grands entreprises nationales)	9 300	4 500	48,4
Grandes entreprises "nationales" : SNCF, La Poste, Air-France)	6 700	3 200	47,8
Grande distribution, commerce de détail	59 000	22 400	38,0
Intermédiaires de commerce	80 300	20 000	24,9
Intérim	130 600	31 800	24,3
Autres secteurs	54 400	12 600	23,2
Industrie	182 600	40 000	21,9
<b>Ensemble des groupes et entreprises ayant une fonction logistique significative</b>	<b>586 200</b>	<b>163 100</b>	<b>27,8</b>
Entreprises sans fonction logistique identifiée (moins de 10 salariés logistiques ou moins de 20 salariés transport et logistique)	129 600	51 100	39,5
<b>Ensemble de l'économie</b>	<b>715 800</b>	<b>214 200</b>	<b>29,9</b>

Source : Calculs SOeS à partir de Insee-DADS 2006.

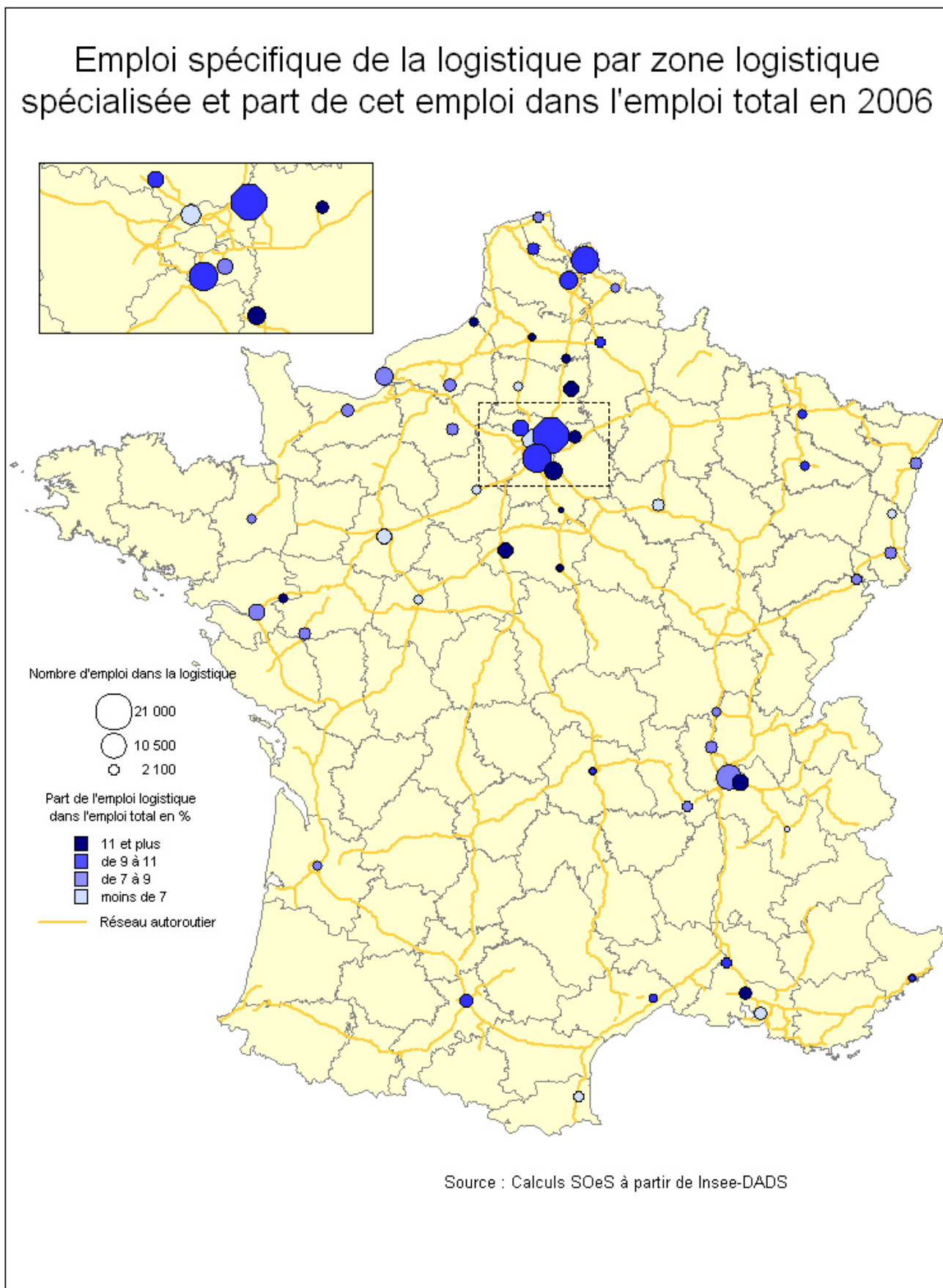
La grande distribution et le commerce de détail ont un comportement proche de celui du secteur des transports avec 38 % des effectifs logistiques en zone spécialisée. On ne retrouve pas cette concentration pour les autres secteurs. Ceci peut s'expliquer par une certaine proximité entre les zones d'implantation du grand commerce et celles d'implantation des grands entrepôts bénéficiant notamment des infrastructures de transport tandis que les entreprises opérant leur propre logistique privilégient la proximité avec leurs outils de production.

En particulier, quatre de ces grands groupes sont plus fortement implantés sur les zones logistiques spécialisées : DHL, Geopost-Chronopost et Faure et Machet à hauteur de plus de 55 % et jusqu'à 70 % pour Kuehne et Nagel.

Les plus grands de ces prestataires spécialisés en transport et logistique ont une implantation géographique très concentrée dans des zones spécialisées : près de 29 % de l'emploi logistique total de ces groupes (8 900 sur 30 800) se situe sur les trois premières zones restreintes d'implantation de chacun. En comparaison, la part des trois premières zones logistiques spécialisées dans l'emploi logistique total n'est que de 6,5 % (46 500 sur 715 800).

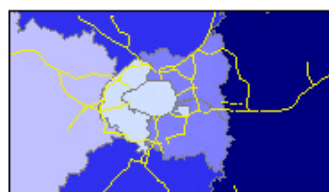


Carte 1

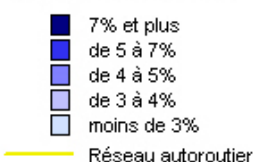


## Carte 2

### Part de l'emploi spécifique de la logistique dans l'emploi total par département en 2006



Part de l'emploi logistique dans l'emploi total en 2006

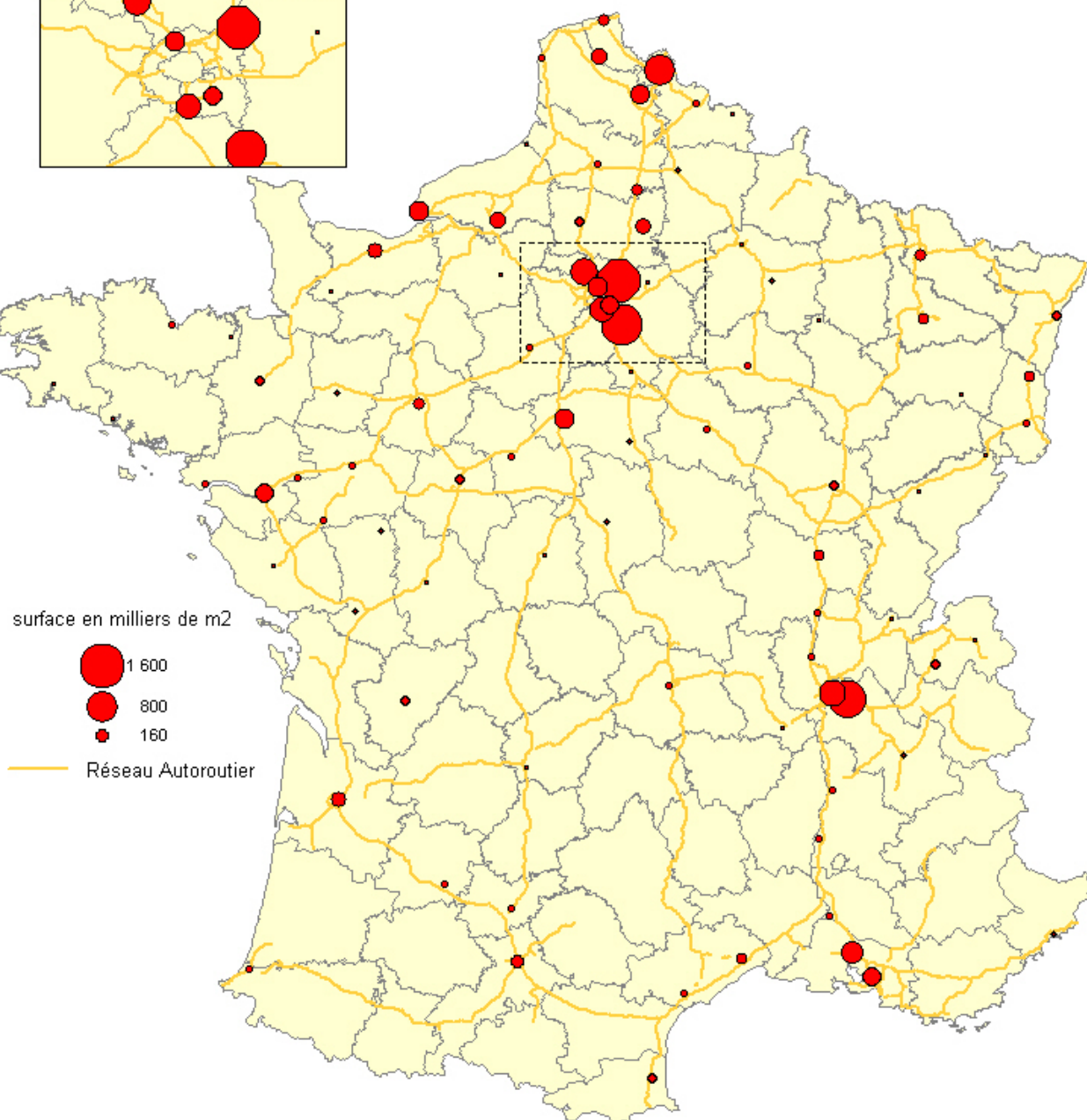
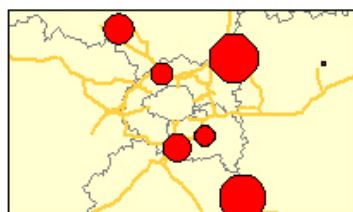


Source : Calculs SOeS à partir de Insee-DADS



Carte 3

### Surface totale des entrepôts de plus de 5 000 m<sup>2</sup> par zone logistique en 2006



Source : Calculs SOeS Sitadel

## 5 - Salaires moyens et caractéristiques des emplois de la logistique et du transport de fret

### Un salaire moyen un peu plus élevé pour les métiers du transport de fret que pour ceux de la logistique

Le salaire brut annuel moyen des salariés à temps complet des vingt-quatre professions du transport de fret et de la logistique s'élève à 25 100 euros en 2006 : 25 000 euros pour les métiers de la logistique et 25 300 euros pour les métiers du transport (*tableau 11*). À titre de comparaison, le salaire brut annuel moyen des salariés à temps complet du secteur du transport de fret et de la logistique se monte à 26 400 euros (*tableau 12*). Ce salaire est un peu plus élevé car il intègre un nombre plus élevé de cadres qui appartiennent au secteur du transport de fret et de la logistique, mais dont le métier n'appartient pas à la liste des vingt-quatre métiers spécifiques du transport de marchandises et de la logistique. Dans ce qui suit, les salaires seront des salaires bruts annuels moyens pour les salariés à temps complet, hors mention contraire.

Que ce soit dans le secteur ou dans la fonction transport de fret et de la logistique, la différence entre salaire féminin et salaire masculin est bien moindre que dans l'ensemble de l'économie marchande, où elle atteint près de 18 %. Pour les professions de la fonction transport de fret et de la logistique, le salaire moyen des femmes est de 23 400 euros, soit 7,7 % de moins que celui des hommes qui est de 25 400. Dans les métiers du transport de fret, cette différence est très faible (1,4 %) alors que dans les métiers de la logistique, elle s'élève à 10,1 %. Pour le secteur du transport de fret et de la logistique, le salaire des hommes s'élève à 26 800 euros et le salaire féminin est de 24 800 euros, soit 7 % de moins. La messagerie et le TRM offrent un moindre salaire féminin à hauteur de respectivement 2,7 % et 5,9 %, alors que le salaire féminin dans l'entreposage et la manutention est inférieur de 19,6 % à celui des salariés masculins du même secteur.

**Tableau 11 - Principales caractéristiques en 2006 des professions spécifiques du transport et de la logistique de fret : salaires, évolution, situation féminine**

Professions	Effectifs à temps complet	Salaire moyen rapporté à l'effectif à temps complet	Salaire moyen des salariés à temps complets	Salaire moyen des hommes à temps complets	Salaire moyen des femmes à temps complets	Écart salaire féminin/salaire masculin <sup>1</sup>	Proportion de femmes	Taux de temps complet	Évolution 2006 par rapport à 2004 du salaire moyen des salariés à temps complet
Responsables d'entrepôt, de magasinage	31 182	31 800	31 000	31 400	27 800	-11,4	11,1	95,0	4,7
Responsables du tri, de l'emballage, de l'expédition et autres responsables de la manutention	18 754	29 500	28 700	29 500	24 700	-16,3	16,1	91,8	3,5
Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	116 940	23 200	21 900	22 000	20 000	-9,0	7,0	87,5	3,7
Magasiniers qualifiés	168 112	22 700	21 800	22 100	19 900	-10,0	12,5	90,6	4,1
Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	80 700	20 900	20 100	21 100	18 700	-11,2	41,5	79,4	5,4
Ingénieurs et cadres des achats et approvisionnements industriels	12 971	58 200	57 300	60 200	49 000	-18,6	25,6	89,7	5,4
Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	17 642	55 000	53 600	55 300	46 900	-15,1	20,0	89,0	4,7
Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	29 933	32 900	31 900	33 200	29 100	-12,4	30,4	92,6	2,6
Conducteurs d'engin lourd de levage	6 458	27 600	26 600	26 700	21 800	-18,3	1,6	93,9	8,0
Conducteurs d'engin lourd de manoeuvre	3 785	28 100	27 100	27 100	26 200	-3,6	4,3	89,7	7,3
Dockers	3 879	39 600	38 300	38 600	21 800	-43,5	2,0	74,0	5,7
Manutentionnaires non qualifiés	31 940	20 800	19 700	20 100	18 100	-9,9	17,4	88,0	5,4
Logistique	522 299	26 000	25 000	25 400	22 900	-10,1	17,4	88,1	4,5
Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports	14 012	56 100	52 800	54 200	45 900	-15,4	16,6	89,2	6,2
Officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande	2 529	61 400	56 900	57 500	41 400	-28,0	3,7	88,2	2,0
Responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises (non cadres)	6 680	34 000	32 600	34 000	30 300	-11,1	37,2	91,3	3,5
Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres)	14 769	34 500	32 500	33 200	29 800	-10,2	20,8	90,4	4,8
Maîtres d'équipage de la marine marchande et de la pêche	428	38 600	36 800	36 800	34 500	-6,4	2,3	93,2	13,3
Employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises	25 273	26 200	24 200	25 800	22 800	-11,7	53,1	86,9	5,4
Conducteurs routiers et grands routiers	266 152	25 800	24 500	24 500	21 800	-11,1	1,2	92,5	6,1
Conducteurs livreurs, coursiers	101 908	22 400	21 800	21 900	19 100	-12,8	4,0	87,8	4,2
Autres agents et ouvriers qualifiés (sédentaires) des services d'exploitation des transports	18 575	25 600	24 100	24 600	22 300	-9,5	19,0	87,3	2,2
Matelots de la marine marchande	4 208	32 100	29 800	30 000	26 200	-12,5	4,2	90,4	5,4
Capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale	1 230	32 000	31 200	31 800	23 700	-25,6	7,7	93,9	5,4
Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports	9 560	22 400	20 700	21 000	18 300	-12,8	8,9	84,5	3,8
Transport	465 324	26 600	25 300	25 300	25 000	-1,4	7,2	90,5	5,3
<b>Ensemble</b>	<b>987 624</b>	<b>26 300</b>	<b>25 100</b>	<b>25 400</b>	<b>23 400</b>	<b>-7,7</b>	<b>12,6</b>	<b>89,2</b>	<b>4,9</b>

<sup>1</sup> Pour les salariés à temps complet.

Source : Calculs SOEs à partir de Insee-DADS

**Tableau 12 - Principales caractéristiques en 2006 des secteurs du transport de fret et de la logistique : salaires, évolution, situation féminine**

	Effectifs à temps complet	Salaire moyen rapporté à l'effectif à temps complet	Salaires moyens des salariés à temps complets	Salaires moyens des hommes à temps complets	Salaires moyens des femmes à temps complets	Écart salaire féminin/salaire masculin <sup>1</sup>	Proportion de femmes	Taux de temps complet	Évolution 2006 par rapport à 2004 du salaire moyen des salariés à temps complet
<b>Ensemble des salariés</b>									
Manutention	9 900	33 400	31 900	32 500	25 900	-20,4	10,0	85,9	7,4
Entreposage et conditionnement	50 617	25 500	24 500	26 200	21 100	-19,6	33,8	92,5	6,1
Messagerie	60 168	27 800	26 700	26 900	26 100	-2,7	20,3	91,8	6
Organisation du transport	54 754	32 600	31 600	33 200	28 100	-15,4	31,7	92,7	10,9
TRM	294 090	27 700	24 900	25 000	23 600	-5,9	8,2	86,5	5,5
Transport par d'autres modes	14 093	42 900	39 300	42 000	30 800	-26,7	24,3	85,7	11,7
<b>Total secteur transport et logistique</b>	<b>483 623</b>	<b>28 600</b>	<b>26 400</b>	<b>26 700</b>	<b>24 800</b>	<b>-7,0</b>	<b>15,6</b>	<b>88,4</b>	<b>6,3</b>
<b>Total économie marchande</b>	<b>12 431 505</b>	<b>31 400</b>	<b>31 000</b>	<b>32 900</b>	<b>27 100</b>	<b>-17,7</b>	<b>32,8</b>	<b>84,0</b>	<b>5,7</b>
<b>Ouvriers</b>									
Manutention	6 946	30 300	28 600	28 800	20 200	-30,0	3,1	85,2	7,9
Entreposage et conditionnement	33 644	21 100	20 300	21 400	17 900	-16,2	30,3	92,7	6,7
Messagerie	35 403	23 200	22 400	22 500	20 100	-11,0	5,2	93,1	6,7
Organisation du transport	20 461	24 000	23 500	23 700	20 700	-12,6	7,2	94,8	8,3
TRM	252 168	25 900	23 700	23 800	20 100	-15,2	2,7	88,4	6,2
Transport par d'autres modes	4 998	31 800	29 800	30 100	26 000	-13,6	6,6	89,7	6,2
<b>Total secteur transport et logistique</b>	<b>353 620</b>	<b>25 200</b>	<b>23 400</b>	<b>23 700</b>	<b>19 200</b>	<b>-18,9</b>	<b>5,9</b>	<b>89,6</b>	<b>6,6</b>
<b>Total économie marchande</b>	<b>4 738 380</b>	<b>23 400</b>	<b>22 600</b>	<b>23 100</b>	<b>19 300</b>	<b>-16,5</b>	<b>13,9</b>	<b>86,2</b>	<b>5,4</b>

<sup>1</sup> Pour les salariés à temps complet

Source : Calculs SOeS à partir de Insee-DADS

## Des métiers peu féminisés

Le taux de féminisation des métiers du transport de fret et de la logistique reste faible (12,6 % de femmes), ainsi que celui du secteur (15,6 %), en comparaison de la féminisation de l'ensemble de l'économie marchande qui s'élève à près d'un tiers de salariées (32,8 %). Les professions du transport de fret restent encore très masculines (7,2 % de femmes seulement), alors que la proportion des femmes dans les professions de la logistique se monte à 17,4 %, chiffre qui reste encore très en deçà de celui de l'économie marchande. En termes de secteurs d'activité, on trouve des résultats tout à fait cohérents. Ainsi la proportion féminine est de 8,2 % dans le TRM, alors que le secteur de l'entreposage et du conditionnement est plus fortement féminin (33,8 %), chiffre comparable à l'ensemble de l'économie. Pour seulement quatre professions du transport et de la logistique la proportion de femmes est comparable ou supérieure à celui de l'économie marchande. La part des femmes chez les employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises s'élève à 53,1 % ; elle est de 41,5 % pour les ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés ; de 37,2 % pour les responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises non cadres et de 30,4 % pour les techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement.

## Une très large majorité d'emplois à temps complet

Pour la grande majorité des professions spécifiques du transport de fret et de la logistique, le taux de temps complet est supérieur et souvent très supérieur à celui de l'ensemble de l'économie marchande (84 %). Il varie entre 88 et 93 % pour les principales professions : 92,5 % pour les conducteurs routiers et grands routiers. Il est de 88,1 % pour l'ensemble des professions logistiques et de 90,5 % pour l'ensemble des professions transport. Pour l'ensemble du secteur transport de fret et de la logistique, ce taux de 88,4 % est également bien supérieur à celui de l'économie marchande.

Seules deux professions ont un taux de temps complet plus faible que l'ensemble de l'économie : les ouvriers non qualifiés du tri, de l'emballage, de l'expédition (79 %) et les dockers (74 %). Pour cette dernière profession ce faible taux est probablement lié à un nombre d'heures annuel conventionnel plus faible que pour la plupart des autres secteurs d'activité.



# **Transport et logistique : un marché du travail au-delà de la sphère du transport**

**Karine Gormon  
(SOeS)**



Cet article porte sur le marché du travail de l'ensemble transport et logistique (T & L). Il en présente un certain nombre de caractéristiques quantitatives, décrivant ainsi les mondes sociaux et économiques qui s'y rencontrent (types d'entreprises et types de postulants).

L'approche présentée complète et élargit une vision de l'emploi du secteur transport et logistique. D'une part, parce qu'avec le marché du travail, il s'agit non pas des personnes présentes dans les entreprises mais des postulants à l'emploi et du type de salarié recherché par les entreprises, bref du renouvellement de l'emploi existant : le « flux » par opposition au « stock ». D'autre part parce que l'ensemble « transport et logistique » est défini en termes de métiers et non de secteurs d'activité. Ainsi, il ne se réduit pas aux secteurs transports proprement dits mais s'élargit à un ensemble plus vaste qui comprend la logistique avec laquelle le secteur du transport forme comme un *continuum*.

Dans un contexte où les entreprises se disaient encore très récemment confrontées à des difficultés de recrutement de conducteurs, la question de l'attractivité des métiers du transport se pose en termes de quantité d'offres et de demandes d'emploi, mais aussi en termes plus qualitatifs, que l'on peut rassembler sous le vocable d'employabilité. L'employabilité se définit via l'adéquation de ces deux composantes du marché du travail au travers d'une part, des qualifications, compétences et profils des demandeurs, et d'autre part des attentes des employeurs. En effet, le degré d'exigence a augmenté avec entre autres les exigences sur les coûts, sur la rentabilité, et les possibilités ouvertes par l'introduction de l'informatique embarquée, l'utilisation de GPS, de logiciels d'optimisation des tournées, etc.

L'étude aborde successivement les offres des entreprises émettrices, les caractéristiques des métiers proposés, celles des demandeurs pour s'intéresser ensuite au rapport entre offre et demande, via l'indicateur dit de tension sur le marché du travail. Enfin sont présentés quelques éléments conjoncturels de l'évolution récente de ce marché, mis en perspective avec la récente décennie.

### En bref

- En 2007, trois offres d'emploi sur quatre émises par les établissements du transport pour compte d'autrui visaient un métier de la filière T & L.
- Mais le secteur du transport et de la logistique n'est à l'origine que d'un quart des offres d'emploi des métiers du transport et de la logistique. Celles provenant du secteur du commerce ou des agences d'intérim en représentent la moitié.
- Le marché du travail de l'ensemble transport et logistique (T & L) se répartit entre métiers sectoriels et fonctionnels. Les premiers (conducteurs, etc.) sont surtout exercés dans le secteur du transport. Les seconds (agents de manipulation, de stockage, etc.) se retrouvent dans l'ensemble de l'économie.
- Les demandeurs d'emploi des métiers T & L sont plus souvent issus de l'intérim ou d'un licenciement, et les contrats proposés sont plus précaires qu'ailleurs.
- Croissantes en 2006 et 2007, les tensions sur le marché du travail des conducteurs du TRM ont nettement diminué en 2008. Mais elles restaient, fin 2008, à un niveau relativement élevé comparé aux autres métiers.

## 1 – Le marché du travail ne se réduit pas aux entreprises du transport

Le marché du travail transport et logistique est loin de se réduire aux entreprises du transport. Il concerne massivement (aux trois-quarts) non seulement des établissements d'intérim, mais aussi une part importante d'établissements du commerce.

Par définition, le marché du travail ne décrit pas des salariés dans des entreprises mais des demandeurs d'emploi, sauf exception (ceux des demandeurs d'emploi qui en ont déjà un mais en cherchent un autre). Il ne décrit pas des postes occupés mais des postes offerts par les entreprises et des profils recherchés (*encadré 1*). On ne peut donc pas rattacher directement et de façon univoque les personnes ou les offres à des secteurs puisqu'un contrat de travail n'est pas signé, ou pas encore. Il n'y a pas dans ces conditions une multiplicité de marchés du travail au sens strict, bien cloisonnés et étanches entre eux, puisqu'un demandeur peut décider de tourner ses recherches vers un autre secteur ou d'accepter une offre en émanant. On peut même ajouter que les politiques économiques et sociales cherchent souvent à unifier le marché du travail en un seul grand marché. L'objectif mis en avant est de faciliter les passages d'un secteur d'activité à l'autre et de résorber des désajustements locaux et sectoriels d'offres et de demandes générant un chômage dit frictionnel.

Il n'en reste pas moins qu'il existe, à une période donnée, une certaine délimitation d'un marché du travail lié ou orienté vers le secteur des transports. Il se construit sur la base de ce qu'expriment ses acteurs directs, offreurs et demandeurs : les qualifications des demandeurs, les types de métiers ou d'activités que ces derniers recherchent, mais aussi les types de métiers et de postes recherchés par les entreprises, qui peuvent être ou non du transport. D'ailleurs, le travail des agents du service public de l'emploi consiste pour une part à orienter les gens en fonction de leurs métiers et qualifications vers des entreprises déterminées par des secteurs ou des types des postes, et réciproquement.

### Encadré 1

#### Définitions

(extrait du site de la Dares)

Les **demandeurs d'emploi** sont classés par catégorie selon la nature de l'emploi qu'ils recherchent et leur disponibilité. Ces catégories déterminent leurs droits et leurs obligations. Elles sont définies par arrêté ministériel. Depuis l'arrêté du 5 mai 1995, les demandeurs d'emploi se répartissent ainsi en huit catégories.

Pour les six catégories suivantes, les demandeurs d'emploi sont tenus d'accomplir des « actes positifs de recherche d'emploi » :

Type de contrat recherché	Pas d'activité réduite au cours du mois ou d'une durée n'excédant pas 78 heures	Activité réduite de plus de 78 heures dans le mois
Contrat à durée indéterminée, à temps plein	Catégorie 1	Catégorie 6
Contrat à durée indéterminée, à temps partiel	Catégorie 2	Catégorie 7
Contrat à durée déterminée ou mission d'intérim	Catégorie 3	Catégorie 8

Jusqu'en juin 1995, il n'y avait pas de distinction faite entre les demandeurs d'emploi selon l'exercice d'une activité réduite. À cette date, les trois premières catégories (1, 2 et 3) ont été éclatées en fonction de ce critère, entraînant la création des catégories 6, 7 et 8. Elle résulte d'un décret du Conseil d'État du 5 février 1992 qui a considéré que la pratique d'une activité occasionnelle ou réduite de plus de soixante-dix-huit heures au cours du mois rendait le demandeur d'emploi non immédiatement disponible. Ce décret a été mis en œuvre en 1995 après une nouvelle décision du Conseil d'État en date du 13 mai 1994.

**Les statistiques officielles sur le nombre de demandeurs d'emploi portent sur les demandeurs inscrits en catégorie 1.**

Aux catégories précédentes, s'ajoutent deux autres catégories de demandeurs d'emploi qui ne sont pas immédiatement disponibles et qui ne sont pas tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi :

- catégorie 4 : personnes sans emploi, non disponibles en raison d'un stage, d'une formation, de la maladie, etc.
- catégorie 5 : personnes pourvues d'un emploi, à la recherche d'un autre emploi.

Les **offres d'emploi** figurant dans les statistiques du marché du travail sont les offres déposées auprès de l'ANPE [fusionnée avec l'Unedic dans Pôle Emploi en décembre 2008<sup>1</sup>]. Ces offres sont réparties en trois types :

- type A : offres d'emploi durable (plus de six mois) ;
- type B : offres d'emploi temporaire (de 1 à 6 mois) ;
- type C : offres d'emploi saisonnier (moins de 1 mois).

Les rapprochements entre les offres et les demandes d'emploi doivent être faits avec précaution dans la mesure où une partie des besoins de recrutement des entreprises ne donne pas lieu au dépôt d'une offre auprès de l'ANPE et ce dans des proportions qui peuvent varier selon la qualification de l'emploi, le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise.

**L'indicateur de tension** est le nombre d'offres d'emploi enregistrées (OEE) rapporté au nombre de demandes d'emploi enregistrées (DEE) sur une même période.

<sup>1</sup> NDLR



## Un marché du travail transport et logistique

Deux optiques s'offrent pour analyser le marché du travail que l'on désignera, malgré les limites de cette notion, comme étant celui du transport (marchandises et voyageurs) et de la logistique (« T & L »).

La première est sectorielle. C'est celle des offres (besoins en personnel) émises par les établissements dont l'activité principale relève des transports. Mais elle est insuffisante, particulièrement pour le « monde » des transports. La seconde est une approche métiers du transport et de la logistique. C'est celle que nous privilégierons, en excluant toutefois la logistique interne à l'industrie (*annexe 1*).

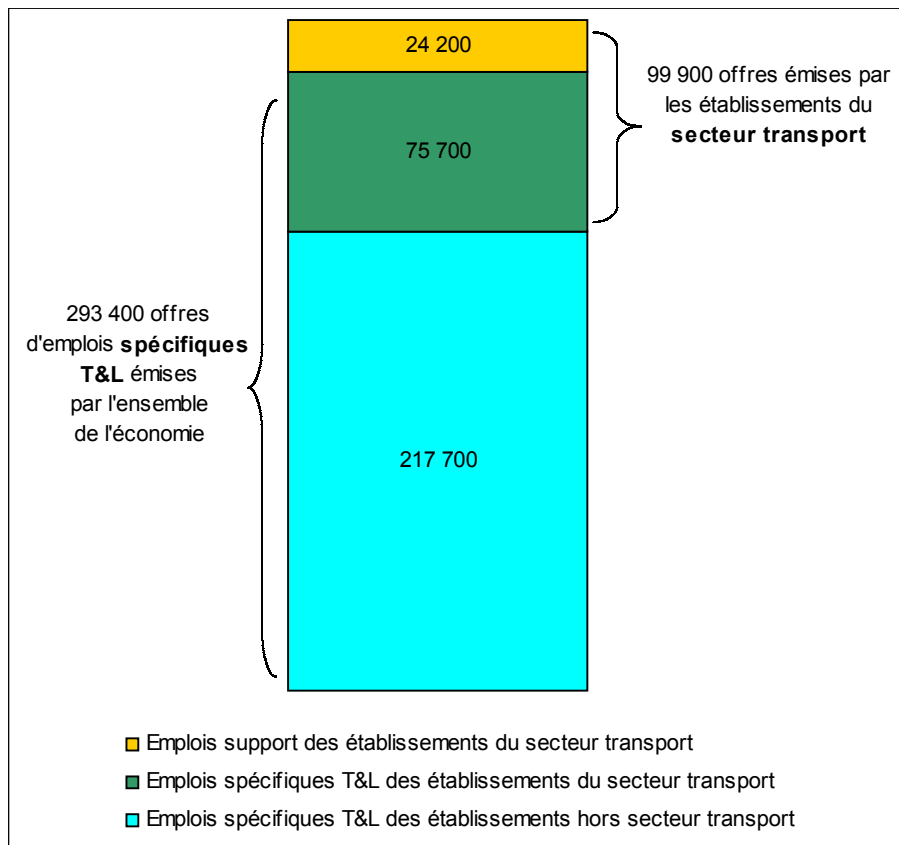
En effet, l'activité de transport est très liée aux activités de logistique, notamment pour le fret, et elle en est parfois difficilement séparable. Issue du monde militaire, cette notion de logistique est entendue comme l'ensemble des activités de gestion des objets et de leurs flux n'étant pas directement du transport mais qui accompagnent le transport, tout particulièrement le stockage et la manipulation des objets<sup>2</sup>, étant entendu que les transports incluent les activités de gestion des infrastructures. Sa séparation d'avec le monde industriel, et pas seulement celui du commerce, est alors parfois ténue<sup>3</sup> et elle peut inclure une forte composante de gestion. Ainsi on parle communément de *supply chain management* (gestion de la chaîne d'approvisionnement). C'est sur cette base que se constituent d'importants groupes rassemblant des entreprises situées à différents maillons de cette chaîne<sup>4</sup>. Par conséquent, afin de refléter un « marché du travail » suffisamment pertinent, on traite ici dans un même ensemble les métiers du transport et de la logistique.

Si les deux approches, secteur *versus* métier, ont certes un périmètre commun, elles apportent cependant des éclairages différents.

### Dans trois cas sur quatre, les offres émises par les établissements du transport visent un métier de la filière

Sur les 99 900 offres émises en 2007 par les établissements du transport pour compte d'autrui, trois offres sur quatre visaient un métier de la filière, c'est-à-dire un des trente-trois métiers retenus par le SOeS pour définir le champ « transport et logistique » (*graphique 1 et annexe 1*).

**Graphique 1 - Poids des métiers « T & L » et du secteur transport dans les OEE en 2007**



OEE = offres d'emploi enregistrées.

Source : STMT – Dares ; calculs SOeS

<sup>2</sup> cf. Savy, 2006.

<sup>3</sup> cf. Mariotte, Wemelbeke, 2007.

<sup>4</sup> cf. Mariotte, les fonctions « logistique » et « transports de marchandises » dans ce même document de travail.

En effet, le transport pour compte d'autrui repose sur des emplois spécifiques aux transports, tels que les conducteurs de transport routiers de marchandises, les conducteurs-livreurs, mais aussi, sur des emplois dits « support », aux fonctionnalités administratives ou commerciales. Les établissements du secteur ont ainsi proposé en 2007 plus de 24 200 contrats pour des postes « support », parmi lesquels des agents d'accueil (2 900 offres), des agents administratifs (1 700), des mécaniciens de véhicules (1 300), des secrétaires bureautiques spécialisées (1 200) ou polyvalentes (760). Il est à noter que certains postes peuvent avoir un caractère mixte et être classés comme relevant d'un pur métier de transport tout en incluant une certaine dimension de support, ou inversement.

### Le secteur du transport et de la logistique n'est à l'origine que d'un quart des offres d'emploi des métiers du transport

Les professionnels du transport ne sont pas recherchés par les seuls établissements du secteur. Sur un volume des offres enregistrées en 2007 de 293 000, le secteur n'en est à l'origine que d'un quart. Les offres publiées à l'ANPE émanant des agences d'intérim et des établissements du commerce en constituaient la moitié<sup>5</sup>.

Près de 80 % des offres « métiers T & L » en 2007 sont concentrées sur 4 métiers : les agents de stockage (25 %), les conducteurs de transport de marchandises réseau routier (24 %), les agents de manipulation (17 %), et les conducteurs livreurs (12 %). Les offres des conducteurs de transport en commun viennent en 5<sup>e</sup> position (4 %).

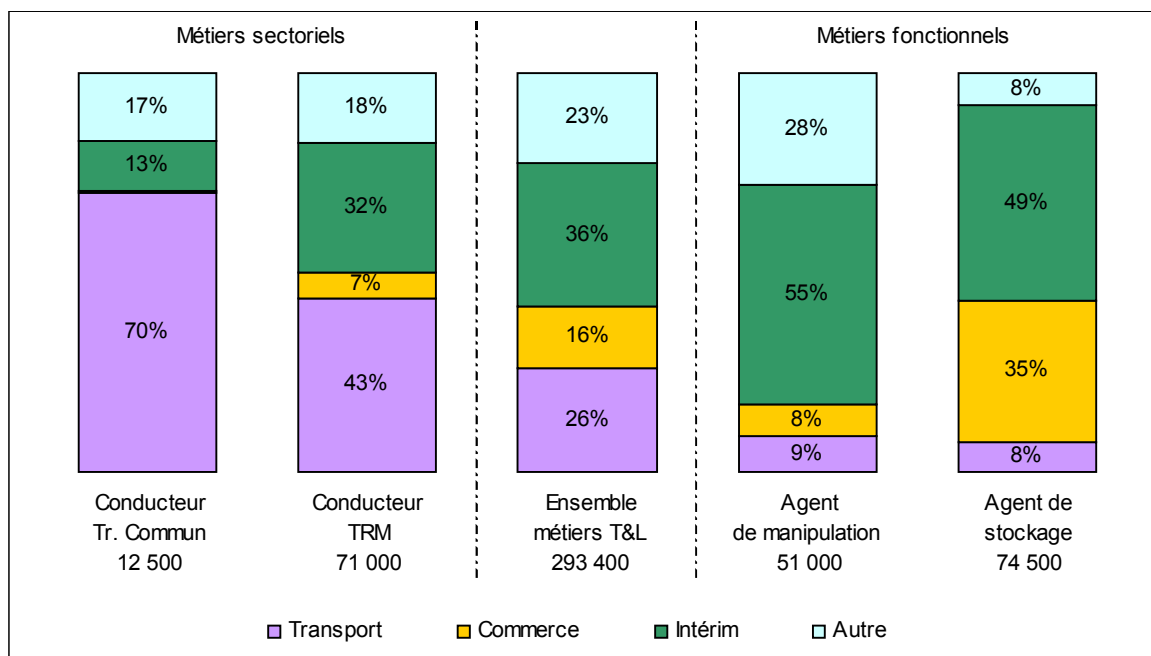
## 2 – Des métiers sectoriels et des métiers fonctionnels

### Au-delà du type d'entreprise émettrice, une offre d'emploi est avant tout caractérisée par le type de métier recherché

On peut distinguer deux types de métiers appelés ici « sectoriels » et « fonctionnels ». Les premiers sont typiquement exercés dans le secteur du transport, premier recruteur. C'est le cas des métiers de conducteurs, que ce soit de transport en commun ou de transport routier de marchandises : les établissements du secteur ont émis respectivement 70 % et 43 % des offres les concernant en 2007.

Les compétences des seconds, dits fonctionnels, tels les agents de manipulation ou de stockage, sont recherchées bien au-delà de la sphère des transports : dans le commerce, l'industrie (*graphique 2*). Ces postes recouvrent l'exercice d'une même fonction mais dans différents secteurs (par exemple, pour les agents de manipulation, l'industrie est à l'origine de 6,5 % des offres, et le commerce de 8 %).

Graphique 2 - Secteurs d'activité des établissements émetteurs des offres selon les métiers en 2007



Offres = OEE, offres d'emploi enregistrées.

Source : STMT – Dares ; calculs SOEs

<sup>5</sup> Il n'est pas à exclure qu'un même poste, qu'une entreprise souhaite pourvoir, puisse faire l'objet simultanément du dépôt d'une offre et par l'entreprise en question et par une entreprise d'intérim qui envisage de répondre aux besoins qu'elle pressent dans cette entreprise.

Si les emplois « fonctionnels » sont accessibles à partir de formations de niveaux V (CAP ou BEP) ou IV (Bac professionnel), des perspectives de carrière, avec encadrement entre autres, sont ouvertes, après plusieurs années d'expérience ou une formation de niveau III comme le DUT transport logistique. Cependant, ces métiers sont aussi plus précaires : une offre ANPE sur deux provient d'une agence d'intérim. Cette précarité peut remettre en question les possibilités de formation continue au sein de l'entreprise, et par là même, l'insertion dans des parcours professionnels « ascensionnels ».

### 3 – Caractéristiques des contrats et des demandeurs

Les demandeurs d'emploi se caractérisent d'une part par leur origine : ils arrivent sur ce marché plus souvent qu'ailleurs à la suite d'un licenciement ou d'une fin de mission d'intérim. Et d'autre part par les conditions qui leur sont proposées : des contrats plus souvent précaires.

#### Plus de contrats précaires qu'ailleurs...

Ce caractère précaire se retrouve dans la nature des contrats proposés, mais aussi dans les motifs d'inscription à l'ANPE des demandeurs. Si les offres d'emploi durable (CDI et CDD de plus de 6 mois) dominent sur le marché du travail des métiers dits sectoriels, ce sont les offres d'emploi temporaire (CDD de 1 à 6 mois) et occasionnel (CDD de moins d'un mois) qui caractérisent le marché du travail des métiers fonctionnels. Le marché du travail dans son ensemble se trouve dans une situation intermédiaire. Il en est de même pour celui des métiers du transport et de la logistique dans leur ensemble. À titre d'illustration, la proportion d'offres d'emploi durable est de 64 % pour les conducteurs de transport en commun, 45 % dans l'ensemble du marché du travail, 41 % dans le transport et la logistique, et 17 % pour les agents de manipulation (tableau 3).

#### ...et plus de demandeurs issus de l'intérim ou d'un licenciement

Les demandeurs d'emploi peuvent déposer un dossier à l'ANPE suite à une fin de contrat, un licenciement, une démission, ou tout simplement parce qu'ils entrent dans la vie active. En 2007, 22 % des demandeurs d'emploi d'agent de stockage de catégorie 1 se sont inscrits à l'ANPE suite à une fin de mission d'intérim, contre 9 % pour l'ensemble des emplois. Par ailleurs, 27 % des demandeurs d'emploi de conducteurs de TRM de catégorie 1 se sont inscrits suite à une démission, rupture de contrat ou licenciement autre qu'économique, soit 10 points de plus que pour l'ensemble des métiers : le salarié ne répond pas aux attentes de l'employeur, ou situation inverse, les conditions de travail proposées par l'employeur ne satisfont pas le salarié... (graphique 4). Enfin 80 % des demandeurs d'emploi de métiers transport et logistique recherchaient un CDI à temps plein, au lieu de 68 % pour l'ensemble des demandeurs, tous métiers confondus (tableau 3).

**Tableau 3 - Nature des contrats offerts (OEE) en 2007 et catégorie des demandeurs fin décembre 2007**

(en %)

	Conducteur Tr. Commun	Conducteur TRM	Agent de manipulation	Agent de stockage	Ensemble métiers "T&L"	Ensemble métiers
<b>Offres</b>						
CDI	48	44	12	26	35	34
CDD + 6mois	16	5	5	4	6	11
Emploi temporaire	34	47	63	57	50	41
Emploi occasionnel	2	4	20	12	9	14
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Demandes</b>						
Catégorie 1	57	65	63	63	64	55
Catégorie 2	7	2	3	3	4	10
Catégorie 3	4	6	6	4	5	7
Catégorie 4	3	3	3	4	4	5
Catégorie 5	4	3	3	3	4	6
Catégorie 6	17	18	19	19	16	13
Catégorie 7	5	0	0	1	1	2
Catégorie 8	2	3	3	2	2	3
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

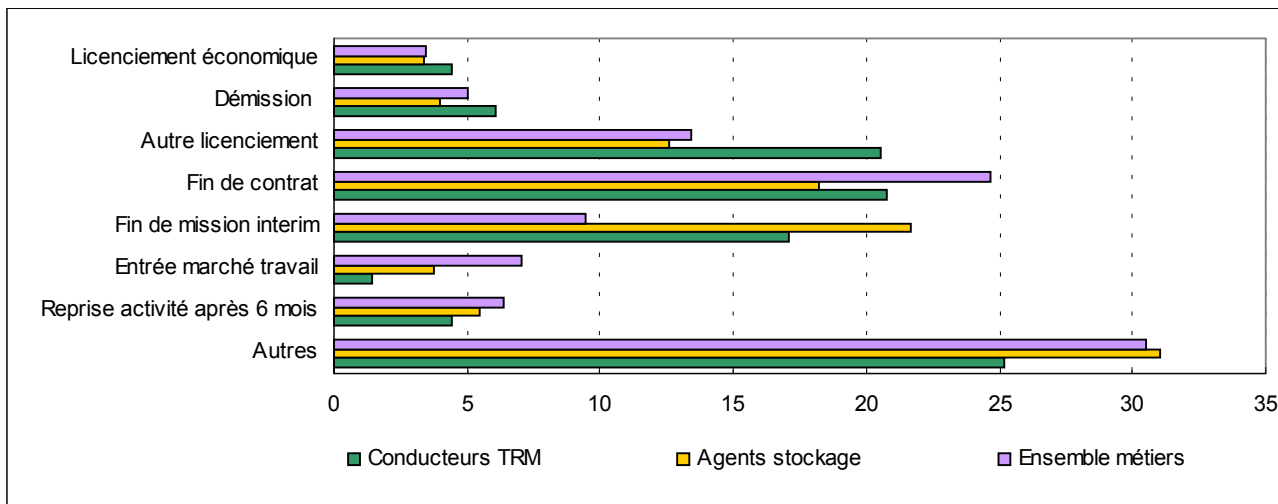
Offres = OEE, offres d'emploi enregistrées à l'ANPE en 2007.

Demandes = DEFM, demandes d'emploi à fin décembre 2007.

Source : STMT – Dares ; calculs SOeS

#### Graphique 4 - Les motifs d'entrée à l'ANPE des demandeurs de catégorie 1 en 2007

(en %)



Source : STMT – Dares ; calculs SoeS

## 4 – Tensions sur le marché du travail

### Des tensions croissantes jusqu'en 2007

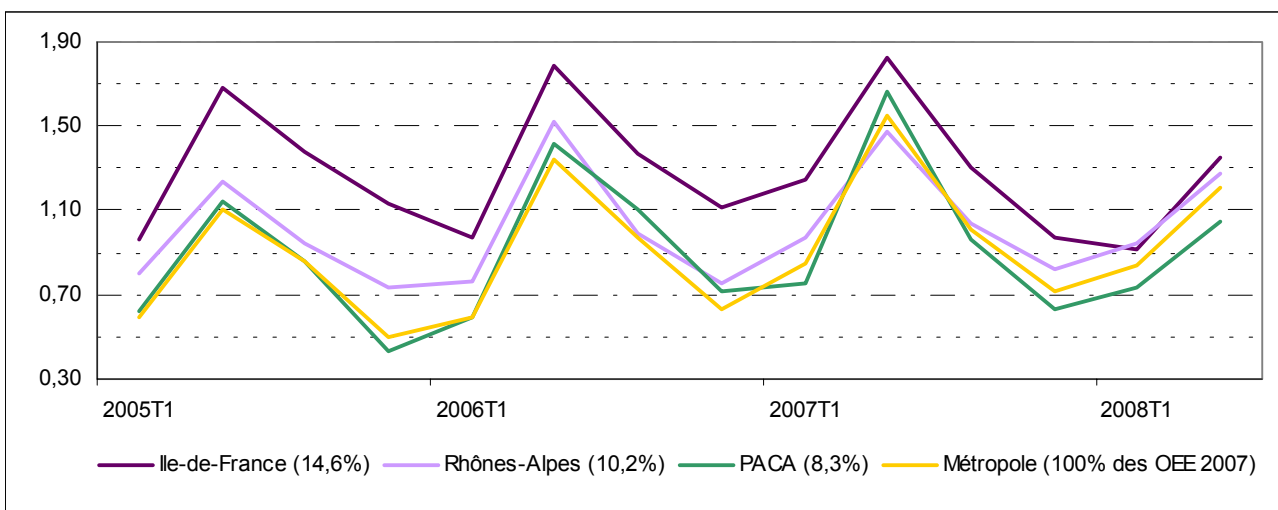
En 2006 et 2007, les tensions sur le marché du travail des conducteurs du TRM se sont accrues : l'indicateur de tension, calculé comme le rapport des offres d'emploi sur les demandes d'emploi (*encadré 2*) a augmenté de 13 % entre le quatrième trimestre 2006 et le quatrième trimestre 2007. Cette croissance illustre le sentiment de pénurie des conducteurs dont les journaux spécialisés se sont fait l'écho. Cependant, ce phénomène n'est pas nouveau, la période 1998-2000 avait été marquée par une forte intensification des tensions, ces dernières culminant à 1,40 en 2000 (demandeurs de catégories 1 à 3), contre 1,20 fin 2007 (et 1,00 toutes catégories comprises).

Le laps de temps écoulé entre le dépôt d'une offre d'emploi et sa satisfaction était en augmentation : en 2006, après 34 jours, une offre sur deux était satisfaite ; en 2007, il fallait attendre 39 jours. Le pic des offres du deuxième trimestre contribuait aux délais extrêmes du troisième : 45 jours en 2007. Au quatrième trimestre 2007, les tensions restaient élevées pour une fin d'année (0,72), et les délais avant satisfaction des offres n'avaient jamais été aussi élevés depuis 3 ans : 43 jours pour une offre sur deux, 84 jours et plus pour une offre sur quatre.

Les écarts sont importants en fonction des régions mais le caractère saisonnier est une constante : les tensions sont les plus fortes au deuxième trimestre, et les plus faibles en fin d'année (*graphique 5*).

### Graphique 5 - Les tensions régionales sur le marché du travail des conducteurs de TRM

Indice de tension (OEE/DEE)



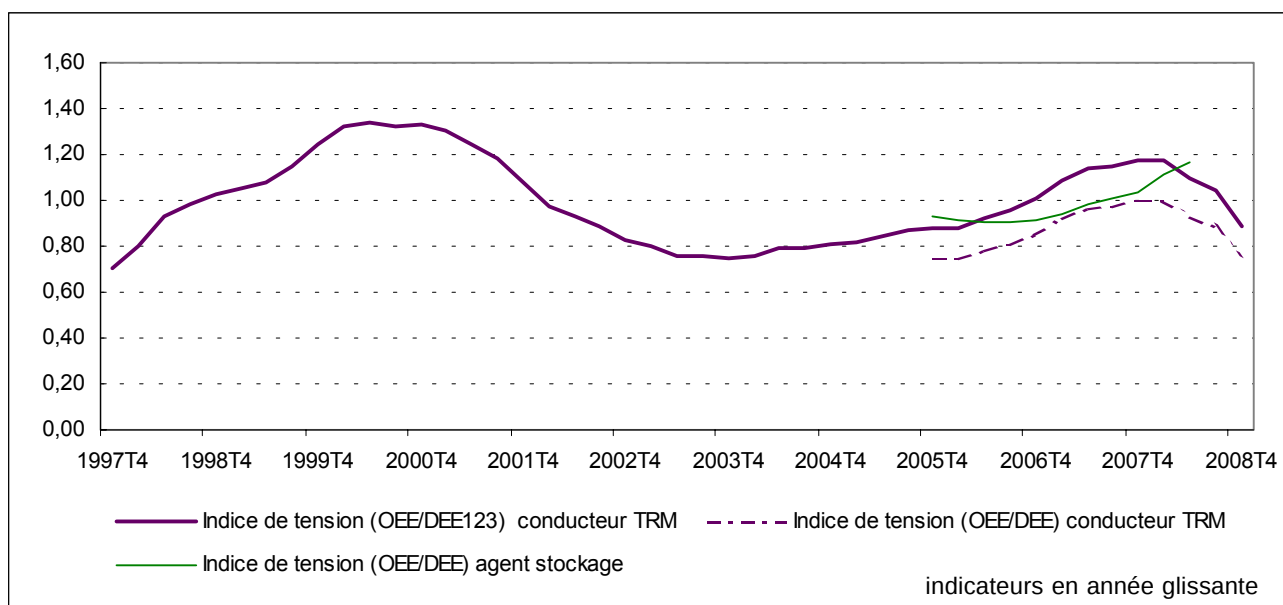
OEE = offre d'emploi enregistrée.  
 DEE = demande d'emploi enregistrée.

Source : STMT – Dares ; calculs SOeS

## Recul des tensions à partir du début 2008

À partir du deuxième trimestre 2008 les tensions ont commencé à diminuer pour les conducteurs du TRM (indicateur en année glissante). Cette diminution s'est poursuivie ensuite très nettement tout au long de l'année 2008 (*graphique 6*). Elle apparaît un peu plus rapide qu'en 2000-2001, en lien avec la rapidité de la détérioration de l'activité économique et productive en général. Cependant, pour le métier de conducteur routier, fin 2008 l'indicateur de tension n'a pas rejoint son niveau le plus faible depuis une dizaine d'années. Même si sa diminution est une des plus fortes (25 % en un an), il restait à un niveau relativement élevé (0,75) comparé aux autres métiers. Il n'est dépassé en grande famille professionnelle que par les métiers de l'informatique, de l'électronique ou ceux des services à la personne.

**Graphique 6 - Les tensions du marché du travail des conducteurs routiers du TRM**

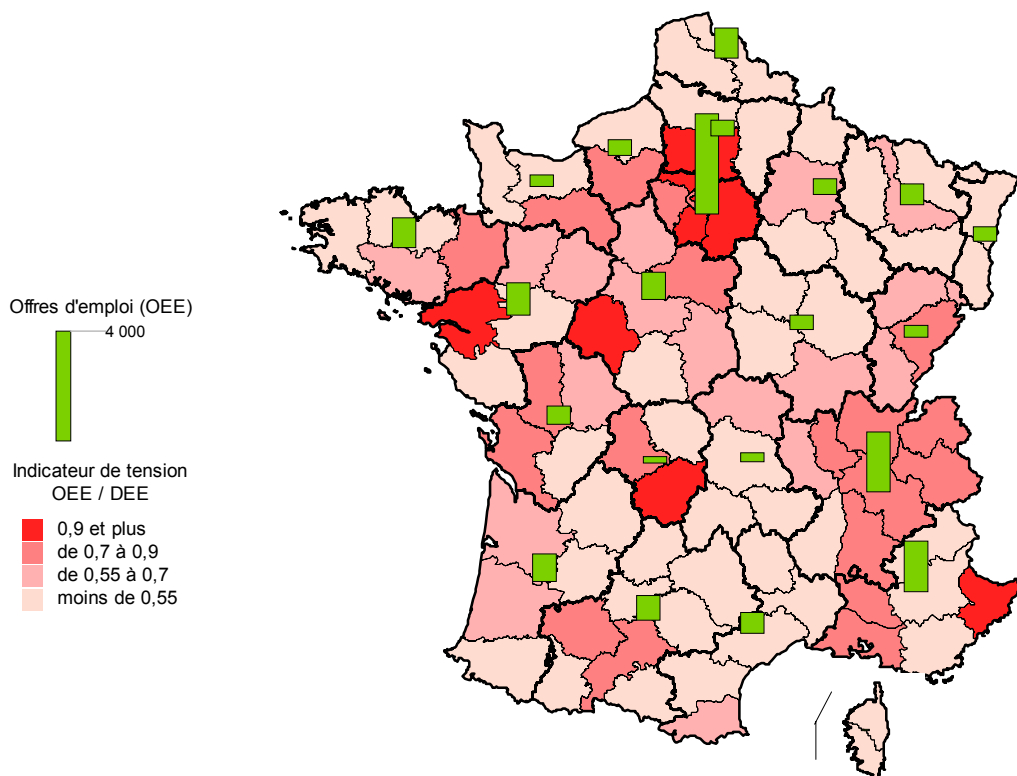


OEE = offre d'emploi enregistrée.  
 DEE = demande d'emploi enregistrée.

Source : STMT – Dares ; calculs SOeS

Le détail par département fait apparaître une concentration des tensions (intensité de rouge) et du nombre d'offres (barres verticales) sur des régions qui abritent d'importants pôles logistiques (*cartes 7a, 7b, et 7c*). Tout se passe comme si la montée des tensions s'était faite à partir de ces départements et régions (Île-de-France, frontière avec l'Allemagne, grandes métropoles régionales) ou le long des axes qui les relie (vallée de la Loire, vallée du Rhône, vallée de la Seine). De même le reflux des tensions s'est opéré à partir de ces extensions et en perdurant (relativement parlant) sur les zones observées auparavant (Île-de-France, Centre-Loire, région Rhône-Alpes).

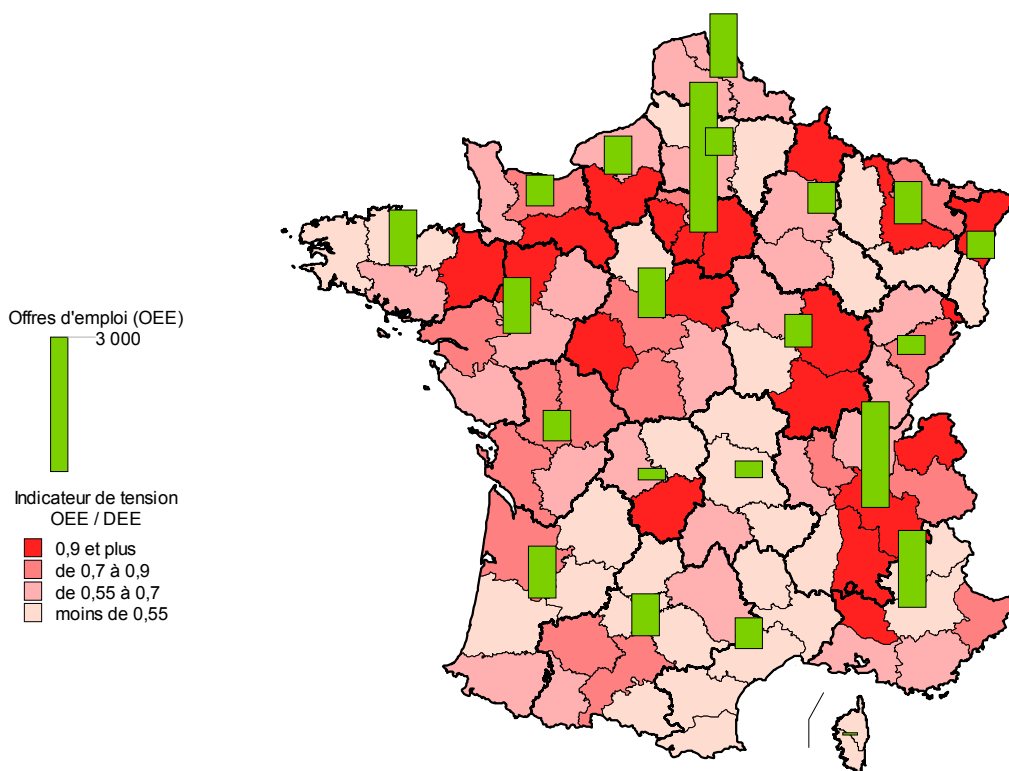
**Carte 7a - Les tensions du marché du travail des conducteurs routiers du TRM au 4<sup>e</sup> trimestre 2006**



OEE = offre d'emploi enregistrée.  
 DEE = demande d'emploi enregistrée.

Source : STMT – Dares ; calculs SOeS

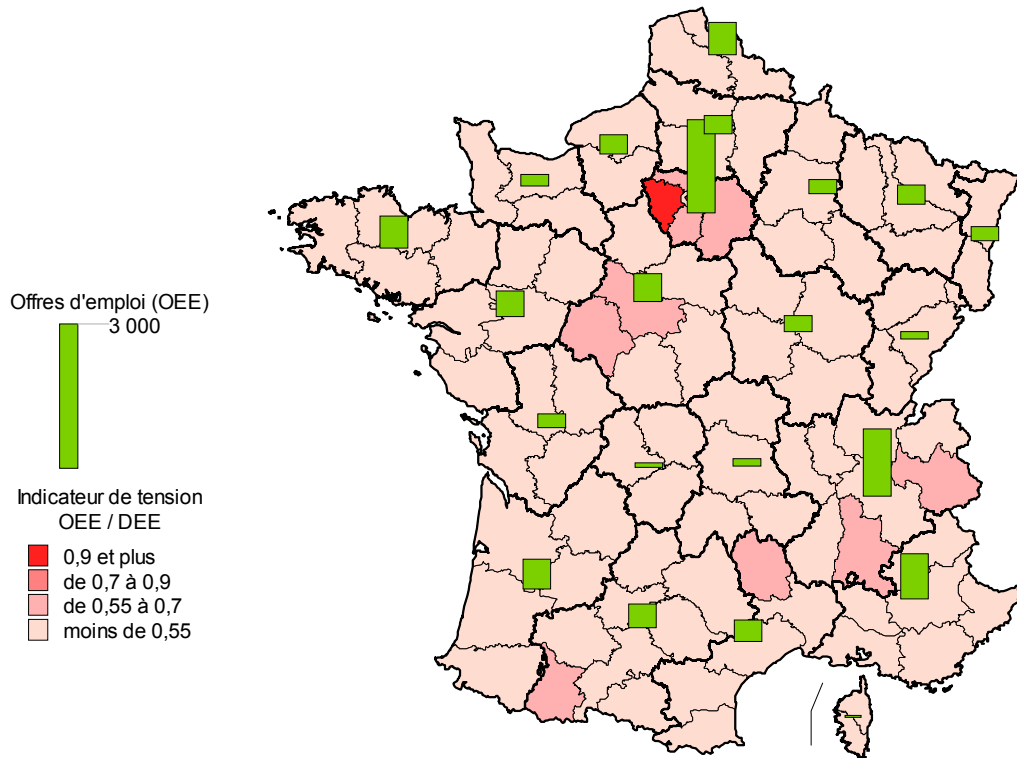
**Carte 7b - Les tensions du marché du travail des conducteurs routiers du TRM au 4<sup>e</sup> trimestre 2007**



OEE = offre d'emploi enregistrée.  
 DEE = demande d'emploi enregistrée.

Source : STMT – Dares ; calculs SOeS

Carte 7c - Les tensions du marché du travail des conducteurs routiers du TRM au 4<sup>e</sup> trimestre 2008



OEE = offre d'emploi enregistrée.  
DEE = demande d'emploi enregistrée.

Source : STMT – Dares ; calculs SOeS



## 5 - Conclusion

En conclusion, on peut souligner que le marché du travail des transports se trouve à la croisée des chemins : un fort renouvellement démographique à venir<sup>6</sup> et des difficultés d'attractivité maintenues, difficultés que ne semble pas complètement effacer le recul conjoncturel actuel de l'activité économique. Celles-ci pourraient renvoyer, concernant le fret, non seulement aux faibles conditions sociales et salariales, à la pénibilité physique et psychique (stress), mais aussi à des changements structurels en cours dans les différents métiers du transport et de la logistique. Il s'agit d'un monde très ouvrier, passant de plus en plus d'une situation d'artisanat à un mélange d'un monde de type industriel, très contrôlé et organisé, voire taylorisé. Différents logiciels d'optimisation prescrivent de façon détaillée le travail des opérateurs. À ceci s'ajoutent une relation de service par la majoration de la relation au client et de la prestation sur mesure, ainsi que de compétences nouvelles liées à la gestion de flux d'information dans le contexte de la révolution informationnelle en cours et de l'utilisation généralisée des TIC. Et s'additionnent à cela les exigences nouvelles de « verdisation » de toutes les activités de transport, recouvrant une part de technicité nouvelle.

Le renouvellement en cours et à venir des différents métiers serait ainsi à analyser dans un prolongement de cette étude. Il s'agirait aussi de s'intéresser à la porosité entre les différents métiers, y compris d'un mode de transport à l'autre (fer/route), surtout si l'on anticipe une sorte de « transition » modale, de la route vers le fer, ou la porosité entre le transport de fret et celui de voyageurs via des conditions sociales souvent plus attractives pour les conducteurs routiers de voyageurs et un recrutement stimulé par la poursuite de l'expansion des réseaux. Les problématiques de la formation et du suivi des parcours professionnels, de leur sécurisation et de leur efficacité relativement aux compétences acquises ou à cumuler, devraient être mobilisées en ce sens. Il est probable que ces problématiques et les défis correspondant seraient éclairés de façon utile par les expériences en cours tant dans de grandes entreprises comme la SNCF, confrontée à un renouvellement passif de ses emplois et de sa pyramide des âges, qu'au niveau territorial d'acteurs régionaux associés en particulier dans le TRM<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> cf. les chiffres publiés dans Gormon, 2009, cf. aussi l'étude prospective de. Chardon, Estrade, 2007.

<sup>7</sup> cf. colloque du Conseil national du transport du 2 juillet 2008.

## Annexe1

### Le champ « transport et logistique »

Dans l'objectif d'analyser le marché du travail du « transport et de la logistique », le SOeS a délimité ce dernier à trente-trois codes Rome (Répertoire opérationnel des métiers), listés ci-après. Cependant, certains métiers retenus n'étant pas propres à cette étude, un filtre « secteurs d'activité » (de l'établissement émetteur de l'offre d'emploi, ou secteur d'activité antérieure pour les demandeurs) a été appliqué pour ces métiers.

#### Code ROME du champ « transport & logistique »

ROME	Intitulé	Filtre secteur d'activité appliqué
12241	Technicien de vente du tourisme et du transport	x
41221	Marin de la navigation maritime	
41222	Marin de la navigation fluviale	
43111	Conducteur de transport de particuliers	
43112	Conducteur de transport en commun (Réseau routier)	
43113	Conducteur-livreur	
43114	Conducteur de transport de marchandises (réseau routier)	
43121	Conducteur sur réseau guidé	
43213	Conducteur d'engins de traction	x
43221	Conducteur d'engins de levage	x
43311	Agent du stockage et de la répartition de marchandises	x
43312	Agent de manipulation et de déplacement des charges	
43313	Déménageur	
43314	Agent de routage	
43321	Agent de manœuvre du réseau ferré	
43322	Personnel du mouvement (transport ferroviaire)	
43323	Agent de remontée filo-guidée	
43331	Personnel administratif de la circulation internationale des marchandises	
43332	Affréteur	
43333	Litigeur transport	
43411	Accompagnateur tourisme	
43412	Agent de contrôle des transports en commun	
43413	Personnel navigant commercial de l'aviation civile	x
43414	Agent d'escale	x
52111	Technicien de méthodes – ordonnancement - planification de l'industrie	
53111	Cadre technique de méthodes - ordonnancement - planification	
61311	Responsable logistique (cadre)	x
61312	Responsable d'exploitation des transports routiers de marchandises	x
61313	Responsable d'exploitation des transports routiers de voyageurs	
61321	Personnel navigant technique de l'aviation	
61322	Personnel d'encadrement de la marine	
61331	Technicien de préparation des vols	
61332	Contrôleur de la navigation aérienne	

#### Filtre « secteurs d'activité »

Secteurs	Naf
Transports y compris les agences de voyages	60 à 63
Commerce.	50 à 52
Hôtels et restaurants	55
Location sans opérateur	71
Activités informatiques	72
Recherche et développement	73
Interim	74

