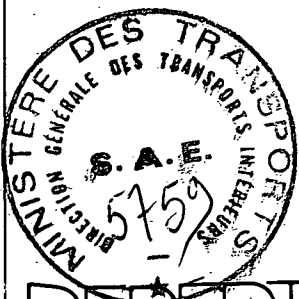


**centre
d'études
et de recherches
sur les
qualifications**



cahier 10 : les emplois-types du transport et de la manutention

REPERTOIRE FRANÇAIS DES EMPLOIS

La Documentation Française

comité du répertoire français des emplois

Le Répertoire Français des Emplois étant une réalisation interministérielle confiée au Centre d'études et de recherches sur les qualifications, l'orientation, la programmation et le contrôle des différentes opérations auxquelles il donne lieu ont été confiés à un Comité siégeant auprès de la Direction du Centre.

Ce Comité est composé des représentants des directions d'administration et organismes nationaux suivants :

- Direction générale de la Programmation et de la Coordination du Ministère de l'Éducation ;
- Direction des Affaires générales et financières du Ministère des Universités ;
- Direction générale de l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques ;
- Délégation générale à la recherche scientifique et technique ;
- Délégation à l'emploi ;
- Service des Affaires Sociales du Commissariat général du Plan d'Équipement et de la Productivité ;
- Secrétariat général de la Formation Professionnelle ;
- Service des études informatiques et statistiques du Ministère de l'Éducation et du Ministère des Universités ;
- Service des études et de la statistique du Ministère du Travail et de la Participation ;
- Agence Nationale pour l'Emploi ;
- Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions.

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications, institué par le titre III du décret n° 70-239 du 19 mars 1970, est un organisme public, placé auprès de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions, dont disposent en commun le Ministre de l'Éducation, qui en assure la tutelle, le Ministre des Universités, le Ministre du Travail et de la Participation et les Ministres de l'Industrie et de l'Agriculture. Le Centre est également chargé d'apporter sa collaboration au Commissariat général du Plan d'Équipement et de la Productivité, à la Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action Régionale, et au Comité interministériel de la Formation professionnelle et de la Promotion sociale.

Le Répertoire Français des Emplois, instrument d'une politique sociale moderne.

Au cours des années 60, le besoin de modernisation des méthodes et des moyens traditionnels de l'intervention publique sur le marché du Travail a provoqué un profond mouvement de réflexion et de réforme. Cette recherche d'une politique plus active a été marquée par la mise en place d'échelons d'étude sur l'emploi dans les régions, l'expérimentation de nouveaux services d'information et de conseils professionnels, les premières tentatives de bourses nationale ou régionales des offres et demandes, les aides à la mobilité et à la conversion ainsi que par le développement et la diversification des stages de formation pour adultes. Elle a trouvé son aboutissement dans l'ordonnance du 13 juillet 1967, créant une Agence nationale pour l'Emploi.

C'est à cette même époque que les Pouvoirs publics, notamment à l'occasion des travaux de planification, ont pris conscience de l'insuffisance des instruments d'analyse et de prévision dont ils disposaient pour compléter la politique économique. Celle-ci, responsable des équilibres globaux de la production et de l'emploi, c'est-à-dire du niveau d'activité, exige en effet d'être accompagnée ou prolongée par des actions plus sélectives, destinées à agir sur la population active elle-même, voire sur la nature du travail offert par les entreprises, afin de résorber les manifestations persistantes d'un chômage plus structurel ou catégoriel que conjoncturel.

Le progrès dans la connaissance était d'autant plus urgent que la politique sociale, avec en particulier l'affirmation de l'aménagement du territoire, l'essor de la formation professionnelle et continue, la diffusion de l'information professionnelle, se voyait dotée de nouveaux et puissants moyens d'action, dont la mise en œuvre coordonnée et efficace implique des diagnostics sûrs, capables de révéler les principaux déséquilibres du marché du travail, qu'il convient de prévenir ou de corriger pour assurer le plein emploi.

Or, l'une des conditions essentielles de cette maîtrise du marché du Travail, bien dégagée dès 1960-1964 par les travaux conduits pendant cette période par le Ministère du Travail sur l'évolution des qualifications professionnelles, est la connaissance du contenu des emplois et de son changement.

Cette information, à travers les statistiques d'offres et de demandes d'emplois, la description démographique, économique ou sociale de l'activité nationale, les nomenclatures officielles ou le vocabulaire professionnel, les grilles de rémunérations établies par les conventions collectives, nous échappait complètement jusqu'ici ⁽¹⁾.

Telle est la raison pour laquelle le Ministère de l'Éducation, chargé de la tutelle du Centre d'études et de recherches sur les qualifications, alliait ses efforts à ceux du Ministère du Travail et du Ministère des Universités, pour constituer en 1974 avec le Commissariat général du Plan, le Secrétariat général de la Formation professionnelle et l'Institut national de la statistique et des études économiques, un Comité du Répertoire Français des Emplois. Le CEREQ recevait à cette occasion une aide exceptionnelle de la Délégation générale à la recherche scientifique, du Fonds national de l'emploi ainsi que du Fonds de la formation professionnelle.

L'objet du Répertoire, ses objectifs et son usage sont précisés dans la note de présentation qui suit. Celle-ci doit retenir toute l'attention du lecteur. La Documentation Française édite depuis 1975 les différents articles de ce Répertoire, comportant la description d'emplois-types, dans des cahiers distincts. L'ensemble sera ultérieurement fondu dans une édition unique, dont les tables, guides et index faciliteront et enrichiront la consultation. Parallèlement, le CEREQ assure lui-même la gestion et la mise à jour de la banque de données informatisée constituée à partir des observations de situations de travail réalisées en entreprise.



(1) - Sur ce point, voir : "L'analyse des qualifications et les classifications d'emplois"
Bibliothèque du CEREQ - volume n° 5 - La Documentation française - Septembre 1973

Pour accomplir cette lourde tâche, le Département de la qualification du travail du CEREQ a mis en place une équipe centrale spécialisée d'analystes et de rédacteurs, qui travaille en étroite collaboration avec des Centres inter-régionaux, dont la création a été suscitée auprès de l'Université. Ce n'est pas un des moindres intérêts du Répertoire que d'être en définitive l'œuvre d'une collaboration harmonieuse et efficace entre l'Agence nationale pour l'Emploi, le Ministère de l'Éducation et les instituts de recherche universitaire, dont chercheurs, ingénieurs et conseillers sont réunis dans des équipes mixtes.

Mais ce Répertoire n'aurait pas pu être entrepris sans l'accueil particulièrement favorable qu'ont réservé, dès l'origine, à son projet, les organisations syndicales ou professionnelles, patronales et ouvrières associées aux activités du CEREQ. Leur appui et la collaboration active des entreprises, qui se manifestent lors de l'organisation des enquêtes ou par une participation attentive à l'élaboration des résultats, sont en définitive le meilleur gage de la qualité, de l'objectivité et de la neutralité qu'il faut véritablement atteindre pour aboutir dans le domaine complexe et délicat de la description des emplois où la vie de chacun et les intérêts se retrouvent nécessairement. Il semble donc que ce travail technique et scientifique, jugé nécessaire par les Pouvoirs publics, se révélera utile dans les relations professionnelles ou la gestion des entreprises.

Le Directeur du Centre
d'études et de recherches sur les qualifications

Gabriel DUCRAY

présentation générale du répertoire français des emplois

I. - RAPPEL ET PRÉCISION DES OBJECTIFS ADMINISTRATIFS ET SCIENTIFIQUES DU RÉPERTOIRE.

La décision de constituer un Répertoire Français des Emplois découle de la constatation d'un certain nombre de lacunes dans l'information quantitative et qualitative disponible sur les emplois en France.

1) Les données globales sur le volume de l'emploi et sa répartition (par professions, catégories socio-professionnelles, niveaux de qualification), ainsi que sur le marché du travail (offres et demandes d'emplois par catégorie) sont incomplètes et imprécises, par suite de :

- l'incertitude du vocabulaire : les appellations en usage recouvrent des réalités mal définies, souvent différentes suivant les entreprises, les secteurs et les régions ;
- l'inadéquation des systèmes de classification : les nomenclatures, qui se fondent sur des critères rarement explicites, souvent hétérogènes, (le critère privilégié est tantôt la technique, tantôt le secteur d'activité, tantôt la formation) sont d'une application difficile ⁽¹⁾.

Les statistiques disponibles sur l'emploi recouvrent donc des réalités très différentes et les comparaisons entre secteurs sont particulièrement malaisées.

2) Il n'existe pas de système stable de repérage des emplois, rendant compte à tout moment de situations évolutives et se référant à un type constant d'informations. Il est donc pratiquement impossible d'étudier l'évolution des emplois dans le temps, ce qui limite gravement les possibilités de prévision.

3) Les organismes chargés de l'orientation, du placement et de la définition d'objectifs de formation ont besoin d'informations concrètes et précises sur le contenu des emplois et les situations de travail. Celles dont ils disposent actuellement sont incomplètes et surtout hétérogènes : elles ne peuvent être ordonnées par rapport à un dispositif central d'information systématique.

De manière générale, les données disponibles sur l'emploi relèvent de systèmes distincts centrés, les uns sur l'entreprise, les autres sur l'activité économique ou les individus, et répondant à des préoccupations différentes (économie, sociologie, ergonomie, gestion...).

Il était donc indispensable de définir un instrument comparable à ceux dont disposent aujourd'hui les principaux pays industriels qui ont élaboré des répertoires ou systèmes de classification fondés sur une observation systématique des réalités.

Telles sont les préoccupations auxquelles doit satisfaire le Répertoire Français des Emplois. Cette opération implique :

- la définition d'un cadre général d'analyse des situations de travail, fixant les dimensions suivant lesquelles les contenus d'emplois sont observés et rapprochés. Ce cadre général doit fournir une référence commune aux différents systèmes d'information sur les emplois et permettre d'en suivre l'évolution dans le temps sans imposer des refontes périodiques des nomenclatures ;
- la mise en place d'un dispositif permanent d'observation permettant d'étudier sur place un grand nombre de situations concrètes de travail en vue de leur analyse et de leur regroupement en un nombre plus limité d'emplois-types faisant l'objet de descriptions détaillées.

L'information recueillie doit notamment répondre aux besoins concrets des individus confrontés à des problèmes de choix de situation. Mais elle doit aussi mettre en évidence les continuités et les écarts entre emplois-types, pour permettre de contribuer à la définition des objectifs de formation. La possibilité de comparer point par point les éléments des contenus d'activité est donc essentielle. Elle suppose le recours à l'observation directe et la couverture d'un champ aussi vaste que possible.

(1) Des efforts ont été entrepris pour dégager de tels critères dans les révisions récentes des Conventions collectives.

Ainsi conçu le Répertoire Français des Emplois a pour objectif de rassembler et d'analyser des données comparables sur l'ensemble des situations de travail dans toutes les professions. Mais pour éviter toute fausse interprétation de sa véritable portée, il convient de préciser nettement qu'il ne peut à lui seul :

- expliquer les diverses situations rencontrées ;
- dénombrer les effectifs au travail ;
- prévoir les changements quantitatifs et qualitatifs de l'emploi ;
- introduire un classement hiérarchique dans la description des professions.

Il est au contraire l'outil indispensable pour procurer les matériaux qu'exige une réponse améliorée à ces préoccupations fondamentales, mais souvent abandonnées par manque d'informations pertinentes et permettant de progresser véritablement.

II - LA MÉTHODE ET SA PORTÉE

L'observation des situations de travail réalisée dans le cadre du Répertoire Français des Emplois s'attache en priorité à la description des éléments permettant à l'utilisateur de se prononcer sur la **capacité d'un individu à occuper un emploi**.

En effet :

- **pour l'individu**, les préférences et les contraintes qui interviennent dans son orientation ou son placement professionnels ne peuvent être prises en compte que dans la mesure où il possède ou peut acquérir la capacité nécessaire pour occuper l'un des emplois auxquels il postule ;
- **pour l'entreprise**, ses objectifs techniques, sociaux et économiques ne peuvent être atteints que dans la mesure où elle peut se procurer en un lieu et un moment donnés, les personnes disposant des qualifications nécessaires pour effectuer le travail qu'elle offre ;
- **pour la collectivité**, les indicateurs globaux (démographiques, économiques, ergonomiques) concernant les emplois ne peuvent intéresser la population à la recherche d'une activité que dans la mesure où la classification des emplois retenue permet une correspondance avec les capacités acquises ou possédées par les individus qui se présentent sur le marché du travail.

Comment apprécier cette capacité à occuper un emploi ?

- la **simple énumération des tâches** réalisées dans un travail donné conduit à décrire une grande diversité de combinaisons de tâches, résultant des différents modes de division du travail en usage dans les entreprises, mais **n'apporte pas d'information sur la qualification** requise des individus pour occuper ces postes.
- par ailleurs, aucune des méthodes actuellement en usage pour **l'évaluation directe des acquis et des connaissances** mobilisés dans un ensemble de situations de travail **ne paraît suffisamment établie scientifiquement**, et susceptible de généralisation.

Le Répertoire Français des Emplois est fondé quant à lui sur **l'observation et l'analyse systématiques** du contenu des **situations de travail**.

Suivant la définition adoptée, qui s'inspire des apports de la recherche théorique, la situation de travail correspond à **l'intervention d'un individu dans le fonctionnement d'une entreprise** (ou organisation) **considérée comme un système socio-technique**.

L'observation d'une situation de travail porte donc essentiellement sur les rapports entre l'individu et les éléments de ce système.

L'analyse ultérieure des observations de situations de travail cherche à mettre en évidence des **modes de travail** (méthodes, langages techniques) dominants dans un ensemble de situations.

On a considéré par hypothèse que **l'identité des modes de travail valait équivalence des capacités techniques et professionnelles** effectivement utilisées par un individu pour occuper un emploi.

La notion de situation de travail s'applique, on l'a vu, à un ensemble d'interventions situé dans un contexte technique et organisationnel donné ; cependant, la description synthétique de ces situations qui est publiée dans le Répertoire ne s'identifie pas nécessairement à une organisation particulière de la division du travail. C'est pourquoi la notion de situation de travail se distingue de celles de :

- **poste de travail**, ensemble de tâches délimité par la division du travail propre à chaque entreprise à un moment donné et dont le découpage peut varier à l'infini, sans nécessairement affecter de manière fondamentale les modes d'intervention de l'individu ;
- **profession**, notion ambiguë qui s'applique surtout à des individus ou groupes d'individus ayant en commun un statut socio-professionnel plutôt qu'une identité d'activités ;
- **métier**, ensemble d'acquis, de connaissances et d'habiletés appliqués à la transformation d'un produit et utilisés dans le cadre d'une technique dominante. Les conditions d'application de cette technique sont susceptibles d'évoluer et la notion de métier peut ne plus recouvrir un contenu défini, ni se référer à un bagage professionnel homogène.

Le Répertoire Français des Emplois présente des **regroupements de situations de travail**, intitulés **emplois-types**, dont les caractéristiques sont suffisamment communes pour pouvoir être occupées par un même individu.

Les modalités suivant lesquelles ont été opérés ces regroupements sont définies plus spécifiquement dans la présentation de chaque groupe d'emplois. De manière générale, référence a été faite à trois principaux critères :

- champ d'intervention de l'individu (ou **situation fonctionnelle** dans l'organisation de l'entreprise) ;
- **nature et niveau de ses interventions**, caractérisés en particulier par référence à des personnes, à des documents et à des équipements ;
- **domaine de spécialisation**, défini par rapport à un ensemble de connaissances ou de techniques mises en œuvre par ces interventions. Pratiquement, lorsqu'une description d'activités est commune à plusieurs spécialisations très poussées (essentiellement dans les emplois techniques), il n'est pas fait de distinction entre emplois-types, mais les principales applications sont spécifiées.

Les **modalités d'accès** aux emplois observés parmi la population enquêtée ont été prises en considération comme "information témoin" plutôt que comme élément déterminant des regroupements. En effet, ces modalités d'accès peuvent refléter autant les conditions propres à un marché du travail déterminé que les nécessités objectives de l'emploi.

Les critères de regroupement ainsi définis permettent d'aboutir aux résultats présentés dans les cahiers consacrés à chaque groupe d'emplois. Ils ne peuvent évidemment répondre directement à une infinité d'objectifs et satisfaire tous les utilisateurs, mais la valeur générale du Répertoire est assurée par le fait qu'aucune nomenclature se proposant de définir des emplois ne peut faire abstraction du **contenu des activités** dans les emplois définis.

Le Répertoire reste compatible de ce fait avec les objectifs plus particuliers d'une pluralité d'utilisateurs, qui en fonction de leurs besoins propres, peuvent être conduits, soit à des agrégations d'emplois-types, soit à des partitions plus détaillées entre emplois du fait de l'introduction de critères complémentaires.

Dans cette perspective, le Répertoire Français des Emplois rassemble deux types d'informations :

- **les données caractéristiques ou classantes**, qui servent essentiellement à définir les interventions de l'individu dans l'entreprise et à fonder les regroupements en emplois-types (1) ;

(1) : Le type d'investigation choisi (observation de situations individuelles en entreprise) se prête mal à la collecte de données significatives et de portée générale sur les salaires, qu'il s'agisse de leur mode de détermination et/ou de leur niveau. Cette information relève d'un autre type d'observation.

– **les données descriptives ou variables de distribution** qui apportent des indications complémentaires, d'une part sur l'environnement dans lequel se situent les emplois-types (taille, branche, localisation de l'entreprise, conditions de travail), d'autre part sur la population d'individus observés (âge, sexe, cheminement professionnel...).

Les articles descriptifs d'emplois-types qui figurent dans chaque fascicule sont fondés essentiellement sur le premier type de données. Le deuxième type est susceptible d'utilisations complémentaires, notamment comme point de départ de recherches ultérieures.

III - L'ORGANISATION DE L'OBSERVATION DES SITUATIONS DE TRAVAIL

1 - Le mode d'investigation et la sélection des emplois

Le champ d'investigation couvert et la manière de l'aborder répondent à un certain nombre de caractéristiques :

a) La multiplicité d'enquêtes sur le terrain.

Aucune consultation d'experts ou concertation avec les professionnels ne peut remplacer l'enquête sur le terrain, surtout si elle est réalisée sur une échelle suffisamment grande pour fournir des indications sur l'extrême diversité des situations de travail, dont ne rendent pas compte les informations disponibles habituellement. Il est naturellement impossible d'être exhaustif dans ce domaine, mais il est possible d'observer un nombre suffisant de situations-types et d'isoler les variables qui s'y rattachent.

L'interview du titulaire sur son lieu de travail contribue à concrétiser et préciser l'information. Des entretiens préalables avec le responsable de l'entreprise, puis avec le chef hiérarchique, permettent de situer l'emploi dans son environnement et rendent plus pertinentes les informations recueillies auprès du titulaire.

b) Le découpage des groupes d'emplois observés.

Le Répertoire Français des Emplois doit fournir les bases d'une révision des nomenclatures en usage. On ne saurait donc préjuger des regroupements d'emplois auxquels il aboutira, ni l'enfermer dans les schémas de classification habituels.

Dans l'impossibilité d'embrasser d'un seul coup la totalité de l'univers des emplois, il faut cependant trouver un point d'entrée.

L'approche sectorielle, consistant à observer à tour de rôle l'ensemble des emplois existant dans les entreprises appartenant à une même branche ou à un même secteur (ex. : chimie, mécanique, etc.) a été rejetée. En effet, elle aurait conduit à étudier en même temps des emplois n'ayant entre eux rien en commun (ceux de la production, de la gestion et des services généraux) et à étudier par contre séparément des emplois très proches (ex. : les électriciens de maintenance employés dans la branche mécanique et dans la branche chimie). Aucun traitement valable n'aurait donc pu être mené à bien avant l'achèvement de la totalité des observations.

L'approche retenue est inter-sectorielle. Les grands groupes de spécialités (ex. : gestion, électricité...) fondées sur une technologie dominante sont étudiés ensemble. Ces groupes peuvent être retrouvés dans la nomenclature des emplois actuellement utilisée conjointement par le Ministère du Travail et l'INSEE dans l'enquête annuelle auprès des établissements industriels et commerciaux occupant plus de 10 salariés, sur laquelle sont opérées un certain nombre d'agrégations ou de désagrégations. Cette manière de voir facilite l'analyse des facteurs techniques et permet de procéder au fur et à mesure à des regroupements, puis d'assurer des sorties intermédiaires sans attendre la fin de l'opération.

Cependant l'analyse inter-sectorielle présente un inconvénient du point de vue de l'accès aux entreprises, dont certaines doivent être visitées à plusieurs reprises pour observer différents groupes d'emplois. De plus les frontières entre groupes ne sont jamais étanches et les interférences entre niveaux distingués par la nomenclature doivent être envisagées.

C'est pourquoi on s'est efforcé de conduire simultanément l'observation de groupes d'emplois proches. De plus, les regroupements opérés au fur et à mesure ont un caractère provisoire et des possibilités de passages d'un groupe à l'autre ou de fusions restent ouvertes jusqu'à ce que l'ensemble des traitements soit achevé.

c) Échantillonnage.

Le caractère assez approfondi des enquêtes, le temps et les moyens qu'elles exigent, ont conduit à limiter leur nombre, évalué entre 15 et 20.000. Ce chiffre peut paraître important globalement. Il est, en fait, relativement faible, si l'on considère la variété des critères à prendre en compte dans le choix des observations. Il n'est donc pas possible de considérer que la sélection de situations de travail à observer constitue véritablement un échantillonnage statistique.

En fait, une première sélection d'établissements comportant des emplois correspondant aux groupes étudiés est opérée à partir d'un fichier détaillé (le plus souvent les résultats de l'enquête sur la structure des emplois conduite par le Ministère du Travail) en fonction de répartition de fréquences et d'hypothèses sur l'incidence possible de l'activité sur le contenu des emplois. Cette première sélection est complétée par la gestion d'un tableau de bord définissant des critères plus précis correspondant à un jeu d'hypothèses relatif aux facteurs susceptibles d'avoir une incidence sur les contenus d'emplois et une série de cas à couvrir selon un certain quota au cours des enquêtes.

2 - Le questionnaire d'enquête.

Il comprend trois parties :

La première concerne l'entreprise. Elle identifie sommairement son activité, son organisation et la structure de ses emplois et enregistre des informations sur l'évolution des contenus d'emplois et la politique générale de recrutement. Elle se propose donc d'éclairer les observations proprement dites.

La deuxième concerne le chef hiérarchique du titulaire, et doit permettre de situer l'emploi dans le service et dans le processus de production, d'apprécier son degré d'autonomie et d'apporter une première information sur les conditions de recrutement.

La troisième s'adresse au titulaire lui-même. Elle comporte un certain nombre de questions fermées, mais constitue surtout un guide d'entretien destiné à aider l'observateur à obtenir les informations essentielles pour la compréhension et l'analyse des situations de travail. Les questions posées portent sur quatre thèmes principaux :

- Le contenu de l'activité du titulaire, qui fait l'objet :
 - d'une part, d'une description détaillée, en réponse à une question ouverte, afin de définir ce que fait le travailleur, pourquoi il le fait, comment il le fait, en relation avec les activités en amont et en aval du processus ;
 - d'autre part, d'une analyse portant sur la nature des différentes interventions (sur les équipements, les documents et du point de vue des relations fonctionnelles).
- Les conditions de cette activité : situation hiérarchique, autonomie, responsabilité ;
- Les caractéristiques personnelles du titulaire : emplois précédents, âge, sexe, formation, conditions d'accès à l'emploi ;
- Les conditions de travail : localisation, horaires, caractéristiques physiques, rythmes, contraintes.

3 - Le réseau d'observation.

Il a été constitué avec le souci d'associer autant que possible à la réalisation du Répertoire Français des Emplois les administrations et les organismes publics qui auront à en utiliser les résultats.

Ainsi, le réseau d'observation mis en place par le CEREQ en 1974, repose sur des équipes mixtes inter-régionales, comprenant des universitaires et des conseillers de l'Agence nationale pour l'Emploi.

Huit centres interrégionaux associés fonctionnent actuellement ; ils sont répartis sur l'ensemble du territoire national et sont placés sous la responsabilité des organismes suivants :

- AIX-EN-PROVENCE - Laboratoire d'économie et sociologie du Travail ;
- DIJON - Institut de Recherche sur l'Économie de l'Éducation (IREDU) ;
- GRENOBLE - Institut de Recherche Économique et de Planification (IREP) ;
- LILLE - Institut de Sociologie (Université de Lille I) ;
- Université de Paris X - Nanterre - UER de Sciences économiques ;
- RENNES - Institut de Gestion (IGR) ;
- STRASBOURG - UER de sciences économiques (Université Louis Pasteur) ;
- TOULOUSE - Centre d'études juridiques et économiques de l'emploi.

Le réseau ainsi constitué comporte huit responsables d'équipes et vingt-six chargés d'enquêtes, soit au total trente-quatre personnes. Ces équipes participent à la préparation des enquêtes et à leur exploitation, elles procèdent à l'observation des situations de travail en entreprise et à la codification partielle des données recueillies.

IV - EXPLOITATION DES DONNÉES

Le Répertoire Français des Emplois conduit à trois résultats qui sont :

- la rédaction d'articles descriptifs sur les emplois-types ;
- la constitution d'une banque de données ménageant toutes les possibilités de traitements complémentaires pour répondre à des interrogations particulières ou enrichir la recherche sur les emplois ;
- la mise au point et la diffusion d'une méthode d'analyse des emplois.

De ce triple point de vue le Répertoire a exigé la mise au point d'une codification, de traitements informatiques et d'une technique de rédaction.

La codification concerne tous les éléments caractéristiques essentiels des situations de travail observées. Elle implique une interprétation lorsqu'il s'agit de traduire de manière synthétique des informations complexes à caractère qualitatif (fonction du titulaire, place dans le processus de production, nature des interventions sur les documents et les équipements, relations fonctionnelles). Elle constitue une simple transcription lorsqu'il s'agit de données quantitatives ou facilement repérables (diplômes, caractéristiques du titulaire, questions fermées sur les conditions de travail). Autant que possible, le système de codification mis au point s'intègre dans des cadres existants (nomenclature des emplois, des branches d'activité, des produits, des formations) afin de permettre les raccordements souhaitables.

Les traitements informatiques se déroulent en plusieurs étapes et tiennent des rôles différents.

Les données brutes ayant fait l'objet d'une codification subissent un premier traitement, destiné à faire ressortir des caractéristiques plus synthétiques, analysées par rapport à un nombre limité de thèmes. Puis, les observations sont comparées deux à deux pour évaluer les distances qui les séparent sur chacun de ces thèmes. Enfin, des procédures d'analyse typologique font apparaître des regroupements entre observations. Ces regroupements sont confrontés avec ceux qui résultent de l'analyse du contenu des questionnaires, menée parallèlement. C'est le résultat de cette confrontation qui sert de base à la définition et à la description d'emplois-types.

Dans une deuxième phase, des procédures semblables ont été mises en œuvre pour procéder à des rapprochements entre observations réalisées dans le cadre de groupes d'emplois différents et éventuellement à des agrégations nouvelles.

Enfin, des procédures spécifiques ont été élaborées pour faire face à des besoins particuliers, et effectuer des traitements complémentaires, soit des observations initiales, soit des emplois-types résultant des premiers traitements.

La rédaction des descriptions d'emplois-types est effectuée par des équipes de rédacteurs, qui ont à suivre plus particulièrement des groupes d'emplois déterminés, depuis l'information initiale et le cadrage des observations, la réalisation de pré-enquêtes, jusqu'à la rédaction proprement dite, en passant par les opérations de regroupement et l'application des procédures informatiques. Durant ces différentes phases, une coopération étroite est assurée avec le réseau d'observation, qui peut participer directement à la rédaction. Des contacts suivis sont également maintenus à cette occasion avec les organismes professionnels patronaux et syndicaux, qui sont consultés sur le cadre d'observation ainsi que sur les résultats des traitements.

V - PUBLICATION

Dans sa forme rédigée, le Répertoire Français des Emplois est publié sous forme de cahier concernant chacun un groupe d'emplois et comportant une présentation générale de ce groupe, des descriptions d'emplois-types et (lorsque plusieurs fascicules auront été édités), un index analytique.

Les cahiers parus antérieurement à celui-ci ont été consacrés aux emplois de l'assurance, de la banque, de l'électricité et de l'électronique, de la gestion et de l'administration des entreprises, du commerce et de la distribution, de l'informatique, de la santé, aux emplois des activités sociales, socio-culturelles et de conseil, et aux emplois de l'hôtellerie et du tourisme. Suivront ultérieurement les emplois de la métallurgie et de la sidérurgie, de la mécanique, de l'information et de la communication, des industries de transformation, du bâtiment et des travaux publics et de l'artisanat.

La publication de l'ensemble doit s'achever vers la fin 1979.

CONCLUSION

Ainsi, la réalisation du Répertoire Français des Emplois se confirme bien être l'œuvre collective souhaitée par les pouvoirs publics et à laquelle se sont associés sans réserve les organisations professionnelles, les syndicats et les entreprises. C'est grâce à cette concertation et à cette coopération que les difficultés pratiques ou techniques qui accompagnent nécessairement une œuvre de cette ampleur se trouvent en définitive surmontées.

Tout laisse donc espérer qu'au terme de cet effort, les questions touchant à la formation, à l'information et à l'emploi pourront être traitées par les pouvoirs publics, les entreprises ou les syndicats d'une manière plus efficace.

utilisation des articles du répertoire

Le Répertoire Français des Emplois est destiné à constituer un véritable outil de travail. Les informations qu'il rassemble ont été organisées de manière systématique en vue de consultations permanentes pour des fins très variées. C'est pourquoi une attention particulière a été accordée à son mode de présentation et à l'articulation des différents éléments constituant des articles.

Chaque article décrit un emploi type. Il peut naturellement faire l'objet d'une lecture d'ensemble, permettant de prendre une vue générale d'un emploi considéré.

Mais l'analyse et la comparaison des emplois-types peuvent se faire par une lecture transversale des différentes rubriques des articles qui les concernent :

- soit à l'aide des différentes **rubriques** mentionnées en marge du texte et servant au classement de l'information par thème; un **index analytique** sera progressivement élaboré pour faciliter ce type de consultation ;
- soit à partir du **vocabulaire** utilisé pour décrire les activités et en particulier des verbes caractéristiques et expressions mis en relief dans la présentation⁽¹⁾.

Pour faciliter ces différentes consultations, tous les articles sont organisés de façon identique autour des rubriques et sous-rubriques suivantes :

RUBRIQUES

- Appellations
- Définition
- Situation fonctionnelle

- Délimitation des activités
- Description des activités
- Responsabilité et autonomie

- Environnement

- Conditions d'accès
- Emplois et situations accessibles

SOUS-RUBRIQUES

- Entreprise
- Service

- Instructions
- Contrôle
- Conséquences d'erreurs
- Relations fonctionnelles

- Milieu
- Rythme
- Particularités

Les sous-rubriques ne sont remplies que dans la mesure où il existe une information significative et de portée générale.

Les articles font l'objet d'une **numérotation** provisoire. Ils sont présentés dans un ordre conforme au **plan de regroupement** exposé dans la présentation de chaque fascicule.

Cette présentation fournit elle-même des informations générales utiles à la compréhension des articles et portant notamment sur :

- **les entreprises** dans lesquelles se situent les emplois observés : activité économique, fonctions exercées, organisation ;
- **les modes de division du travail et les facteurs** susceptibles d'influer sur le contenu des emplois ;
- **les critères** suivant lesquels ont été effectués les regroupements d'observations de situations de travail en emplois-types ;
- **les particularités de ces emplois** du point de vue des conditions de recrutement et des carrières, et des conditions générales de travail.

(1) Parallèlement, le Répertoire donne lieu à la création d'une banque de données susceptible de traitements spécifiques complémentaires, en cours de constitution. Cette banque permet l'enregistrement des informations détaillées recueillies lors des enquêtes.

L'objet et le contenu de chacune des rubriques décrivant un emploi-type sont les suivants :

<p>Appellations</p>	<p>L'intitulé de l'article doit répondre à trois caractéristiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir un caractère suffisamment général pour englober une grande variété de situations concrètes ; - éviter toute confusion, soit avec un emploi-type voisin, soit avec des appellations se référant à un niveau déterminé d'une classification professionnelle de type conventionnel ou statutaire ; - être facilement compris et indiquer suffisamment le contenu d'activité. <p>Il s'agit dans certains cas de l'expression la plus fréquemment utilisée, dans d'autres, d'un terme spécialement créé pour répondre à ces critères.</p> <p>D'autres appellations rencontrées au cours des enquêtes, sont citées à titre d'illustration. Il s'agit d'exemples et non d'un inventaire des nombreuses appellations en usage pour désigner les situations de travail correspondant à l'emploi-type. Une même appellation recouvre d'ailleurs parfois des situations différentes selon l'entreprise, relevant de plusieurs articles.</p> <p>Les appellations utilisées par l'Agence Nationale pour l'Emploi pour l'identification des offres et demandes d'emplois dans le cadre du Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois (ROME) font l'objet d'une table de correspondance.</p>
<p>Définition</p>	<p><i>La définition constitue un résumé synthétique des activités. Elle comporte toujours l'indication de ce que font les titulaires, des situations de travail correspondant à l'emploi-type décrit et des finalités de leur travail. Elle tend à permettre d'identifier le champ et le niveau d'intervention. Elle utilise un ensemble de mots-clés autour desquels s'articule la description des activités.</i></p>
<p>Situation fonctionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entreprise • Service 	<p>Cette rubrique sert à localiser les situations de travail correspondant à l'article dans l'activité économique. Cette localisation se fait par référence à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la branche d'activité économique - la nature de l'entreprise ou de l'établissement - la nature ou la fonction des services <p>Les différences constatées dans l'organisation du travail, susceptibles d'influer sur le contenu des emplois, sont mentionnées sous cette rubrique.</p>
<p>Délimitation des activités</p>	<p>Étant donné l'extrême diversité des situations concrètes observées l'emploi-type ne correspond pas à une situation normalisée et figée. Il correspond à des ensembles d'activités habituellement associées dans les situations concrètes de travail qui les distinguent de celles regroupées sous d'autres articles.</p> <p>Les délimitations d'activités qui résultent de la construction d'emplois-types par regroupement et synthèse des situations observées et les variantes qui peuvent être liées à certains modes de division du travail adoptés sont définies, si nécessaire, du point de vue des :</p> <ul style="list-style-type: none"> - frontières avec un autre emploi-type : les caractéristiques distinctives ou les recouvrements partiels sont soulignés si nécessaire, avec renvoi aux articles concernés. - spécialisations particulières à l'intérieur des activités décrites dans un même article, avec indication des différents critères de spécialisation (selon le produit, le type de production, la circonscription géographique, par exemple) ; - limites d'extension des activités propres à certaines situations. Certains titulaires n'exercent qu'une partie des activités décrites, d'autres ont des activités plus étendues. - ainsi que de l'accroissement de l'autonomie ou des responsabilités rendu possible par l'expérience professionnelle acquise dans l'emploi.

Description des activités

Le détail des activités communes aux situations de travail qui ont été observées et regroupées pour constituer l'emploi-type correspondant à l'article est décrit sous cette rubrique.

La description est articulée autour de 3 notions successives :

- **le type d'activité** : il est noté sous forme de sous-titre lorsque l'emploi-type couvre plusieurs activités. Chaque activité regroupe l'ensemble des opérations liées, concourant à un résultat particulier du travail. Cet ensemble constitue un tout isolable dans le travail de l'intéressé et doit être :
- **identifiable** en raison de la spécificité du résultat attendu. Celui-ci est généralement matérialisé par l'état ou la nature d'un produit ou d'un document ou une trace consignant les actes accomplis ou leurs effets. Mais il peut aussi ne pas être matérialisé, notamment lorsqu'il s'agit de transmissions orales, de consultation, conseil ou information.
- **complet**, c'est-à-dire rassembler toutes les opérations concourant au résultat ;
- **homogène**, c'est-à-dire effectué dans des conditions techniques et professionnelles similaires, quel que soit l'objet (produits, cas, circonstances...) auquel il s'applique concrètement. Pour cette raison, deux procédures identiques appliquées à des domaines technologiques différents sont considérées comme relevant d'activités distinctes.
- **les séquences de l'activité** numérotées et définies par des substantifs. Elles marquent les étapes successives et complémentaires du travail, certaines d'entre elles étant conditionnelles ;
- **les opérations** décrites par des **verbes**. Elles correspondent aux actes significatifs de la qualification du travail ou essentiels pour la compréhension des descriptions.

Seuls sont décrits les aspects propres à l'emploi-type et qui le différencient des autres ; pour les aspects communs, des renvois sont faits à d'autres articles.

Les activités, séquences, opérations qui ne font pas partie intégrante de l'ensemble des situations de travail mais de certaines d'entre elles seulement sont précédées de la mention "peut aussi".

Responsabilité et autonomie

• Instructions

Les éléments relatifs à cette rubrique sont rassemblés autour de quatre sous-rubriques.

Cet intitulé concerne les informations particulières relatives à la manière dont se définit et se déclenche le travail décrit, qu'il s'agisse :

- **d'instructions** proprement dites d'exécution stricte, ou se prêtant à interprétation, ou révisables avec l'intéressé.
- **de consignes générales** ou d'objectifs
- **d'habitudes ou pratiques** de travail acquises,
- ou de **documentation de référence**

• Contrôle

On précise ici l'**existence et les modalités du contrôle** ou du suivi du déroulement des activités ou des résultats du travail.

• Conséquences d'erreurs

L'information constitue un rappel de la **nature et des conséquences des erreurs** liées à l'activité, permettant d'apprécier les responsabilités qui peuvent en résulter ou les difficultés propres au travail.

• Relations fonctionnelles

Il s'agit :

- d'un rappel des **responsabilités hiérarchiques**
- d'un résumé des **relations professionnelles non-hiérarchiques** :
 - dans le service
 - hors du service, dans l'entreprise
 - hors de l'entreprise

Il spécifie l'étendue et la diversité des contacts de travail avec d'autres personnes et leur nature.

<p>Environnement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rythme • Particularités 	<p>Les éléments caractéristiques du cadre de travail sont rassemblés ici : ils complètent ceux relatifs aux relations interpersonnelles de la rubrique précédente pour la définition du "milieu de travail" : emplacement, sédentarité et déplacements, latitudes éventuelles, horaires.</p> <p>Sont notées ici les informations relatives aux échéances et à la répartition des activités dans le temps : déroulement et découpage du travail, délais intervenant entre le renouvellement d'une même tâche, ou la succession des activités.</p> <p>Quelques indications sont données sur les traits caractéristiques de l'emploi du point de vue des intérêts ou des contraintes.</p>
<p>Conditions d'accès</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissances particulières 	<p>Elles varient considérablement en fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la diversité des politiques de recrutement des entreprises ; - et du caractère évolutif du marché du travail. <p>Il n'existe donc pas un niveau de formation unique objectivement requis, mais un éventail de conditions d'accès qui varient autant en fonction des habitudes et des tensions du marché du travail, ou de la structure et de l'évolution du système de formation, que du contenu des tâches à effectuer.</p> <p>C'est donc l'éventail des conditions d'accès constaté au moment des observations que reflète cette rubrique. Son contenu n'a pas un caractère normatif et ne prétend pas à l'exhaustivité. Il cherche à souligner la diversité.</p> <p>Cette description des conditions d'accès fait apparaître à la fois :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les substitutions entre modes d'accès ; - la référence plus ou moins précise (et parfois inexistante) à des spécialités professionnelles ou de formation. <p>La présentation distingue :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les modes d'accès directs : à la sortie d'une formation initiale ou d'une formation ultérieure constituant une interruption de la vie professionnelle (type FPA). Ces modes d'accès se réfèrent suivant les cas à des types de formation, à des diplômes ou à des spécialités. Les indications fournies sont parfois précédées de la mention "minimum" lorsqu'un relèvement du niveau d'embauche est constaté dans certaines entreprises, par suite, soit de pratiques qui leur sont propres, soit de l'accroissement des disponibilités sur le marché du travail. - les autres modes d'accès (accès indirect) qui supposent l'acquisition d'une expérience professionnelle préalable soit chez l'employeur, soit dans une autre entreprise. La nature de cette expérience est éventuellement différenciée suivant les niveaux de départ. Le caractère général de certaines informations est volontaire. Il résulte soit de différences entre politiques d'entreprise, soit de la souplesse de la politique à l'intérieur des entreprises. <p>Le cas échéant, on trouvera ici des indications complémentaires sur les domaines de connaissances recherchées en plus de la formation requise.</p>
<p>Emplois et situations accessibles</p>	<p>Il est impossible de procéder à un inventaire d'ensemble des carrières susceptibles d'être poursuivies à partir d'un emploi déterminé.</p> <p>Cette rubrique est limitée aux emplois directement accessibles à partir d'un emploi-type donné :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit dans le cadre du même emploi et sans changement majeur du contenu des activités, par extension des responsabilités entraînant généralement une promotion ; - soit dans le cadre d'un autre emploi-type, par modification du contenu de l'emploi ou de son champ d'application (ce qui n'implique pas nécessairement une promotion). <p>Il s'agit seulement de repérer ici les possibilités de passage et d'évolution des situations professionnelles. Cette énumération n'implique pas de jugement sur les chances réelles d'accès et de promotion, qui sont sélectives et directement commandées par la structure pyramidale des emplois et par la politique des entreprises.</p>

description générale des emplois du transport et de la manutention

I - CHAMP DE L'ÉTUDE

1.1 - Définition

Le groupe d'emplois étudié dans ce cahier couvre l'ensemble des activités professionnelles concourant au déplacement des personnes ou des produits ou à la manipulation de ces derniers, quels qu'en soient la destination et l'usage.

Plus précisément, on définira :

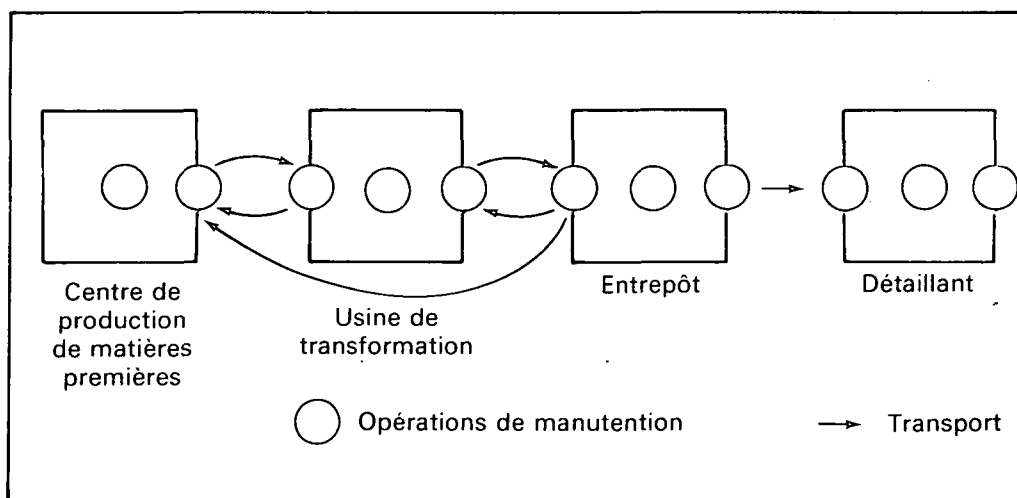
- **le transport** : tout type de déplacement des personnes ou des biens nécessitant un véhicule spécialisé ;
- **la manutention** : manipulation ou déplacement de faible amplitude limité à un poste de travail, à un atelier ou, au plus, à l'intérieur d'un établissement et concernant des matières et marchandises.

L'amplitude du déplacement est liée aux techniques utilisées puisque la manutention s'opère souvent manuellement ou avec un matériel relativement simple prolongeant la main humaine, tandis que le transport s'effectue grâce à des engins plus complexes nécessitant un moyen de propulsion.

Toutefois, cette distinction n'est pas rigide puisque certains déplacements de faible amplitude se font parfois avec un matériel lourd comparable aux engins de transport (exemple : tractage).

Par ailleurs, si les activités de manutention se limitent généralement à des opérations physiques de déplacement, de manipulation, celles du transport exigent des travaux d'organisation et de commercialisation comme on le verra plus loin.

Du point de vue de l'activité économique, le schéma ci-dessous montre que les opérations de transport et de manutention se situent tout au long de la chaîne des opérations de production. On peut noter que les opérations de manutention sont étroitement liées au transport qui implique, le plus souvent, des ruptures de charge et nécessite des actions de chargement, déchargement, tri et stockage.



Il apparaît ainsi qu'une partie des activités de transport se situe dans le secteur d'activité économique spécialisé ayant le transport pour finalité, mais le transport et plus encore la manutention et le magasinage sont indispensables à la plupart des activités de production et de distribution des marchandises. Les emplois étudiés sont donc largement répartis dans la plupart des secteurs d'activité économique.

Leur spécificité provient :

- des techniques particulières de mise en œuvre de moyens de transport et de manutention, qui sont nécessaires à la conduite et à la régulation ;
- des problèmes que pose l'organisation des moyens de transport suivant des contraintes de temps et d'espace (exploitation des transports, magasinage) ;
- de la nécessité d'appliquer des procédures administratives et réglementaires particulières, engendrées par les contraintes de sécurité ou de police, ou dues à des raisons fiscales ou économiques (administration des transports).

1.2 - Limites de l'étude

Ne sont pas compris dans le champ de cette étude :

- les emplois concernés par la conception, la mise en place et l'entretien des installations et du matériel fixe, ces emplois relevant soit du groupe "bâtiment-travaux publics", soit du groupe "travail des métaux" ;
- les emplois de conduite d'engins de travaux publics, étudiés avec le groupe "bâtiment-travaux publics" ;
- les emplois de conditionnement des produits, lorsque celui-ci est intégré à la fabrication. Ils seront décrits avec les emplois industriels correspondants ;
- les emplois concernés par la gestion et la tenue des stocks, qui ont été étudiés dans le groupe commerce et distribution (1) ;
- certains emplois, peu nombreux et particuliers à certaines entreprises concernant les recherches et les études sur les transports qui n'ont pu être étudiés ;
- les emplois des agences de voyage qui ont été observés dans le groupe des emplois du tourisme (2), ainsi que les emplois d'hôtesse et de steward à bord des avions, compte tenu de leur caractéristique "hôtellerie" ;
- les artisans du transport routier (chauffeur de taxi et camionneurs) qui seront étudiés dans le groupe "artisanat".

1.3 - Correspondance avec les nomenclatures

La Nomenclature des emplois INSEE - Ministère du Travail de 1970 comporte deux groupes consacrés :

- aux métiers du magasinage, de la manutention et du conditionnement (rubriques 500 à 503) ;
- aux métiers du transport (rubriques 510 à 519).

Cette classification est restrictive car elle ne comporte pas les emplois spécifiques de l'administration et de la commercialisation des transports décrits dans ce cahier et qu'il faut rechercher aux chapitres 60 (administration) et 70 (commerce) de la Nomenclature. Par ailleurs, celle-ci ne comporte pas de rubrique portant sur les emplois de conduite des véhicules sur rails.

1.4 - Effectifs

1.4.1 - Si l'on s'attache au **secteur et à la nature de l'activité** (tous emplois réunis), les dernières données proviennent du recensement de 1975 qui donne un total de 870.000 personnes employées dans les transports et réparties de la manière suivante :

1) Transports terrestres : 640.000

dont :

- | | |
|-------------------------------------|---------|
| • transport routier de marchandises | 150.000 |
| • transport routier de voyageurs | 30.000 |
| • transport urbain, suburbain | 19.000 |
| • navigation fluviale | 15.000 |
| • SNCF | 300.000 |
| • RATP | 37.500 |

2) Transports maritimes : 48.700

dont :

- | | |
|--------------------------|--------|
| • ports, phares, balises | 15.000 |
|--------------------------|--------|

3) Transports aériens : 51.100

dont :

- | | |
|------------------------|--------|
| • Air-France | 25.700 |
| • autres compagnies | 13.600 |
| • aéroports, aérogares | 11.800 |

4) Auxiliaires de transports : 130.880

(1) Cahier n° 5 "Les emplois-types du commerce et de la distribution", La Documentation Française, Avril 1977.

(2) Cahier n° 9 "Les emplois-types du tourisme et de l'hôtellerie", La Documentation Française, Octobre 1978.

1.4.2 - Si l'on s'attache à la **nature des emplois**, les données statistiques émanent principalement de l'enquête annuelle sur la Structure des emplois. Elles sont affectées par le fait que les emplois spécifiques de l'administration et de la commercialisation des transports n'apparaissent pas dans la Nomenclature et sont englobés avec les autres emplois administratifs et commerciaux.

Sous cette réserve et compte tenu des limitations de l'enquête (1), il ressort de l'enquête 1976 :

a) Si l'on considère la **répartition** des emplois du groupe entre les **secteurs** :

- les emplois du transport retenus par la Nomenclature sont assez concentrés dans le secteur transport, qui occupe la moitié des effectifs, contre 21 % dans le commerce et les services et 18 % dans les industries de transformation ;
- les emplois **qualifiés** du magasinage et de la manutention sont répartis entre les industries de transformation (48 %), le commerce et les services (37 %), avec 11 % seulement pour les transports.

b) Si l'on considère au contraire **l'importance des emplois du groupe** par rapport aux autres emplois, on constate que :

- pour l'ensemble des secteurs, elle est de 4 % pour les emplois spécifiques du transport et de 2,5 % pour les emplois **qualifiés** du magasinage et de la manutention ;
- pour le secteur transport, les proportions montent à 33 % pour les emplois du transport et à 4,5 % pour ceux du magasinage et de la manutention.

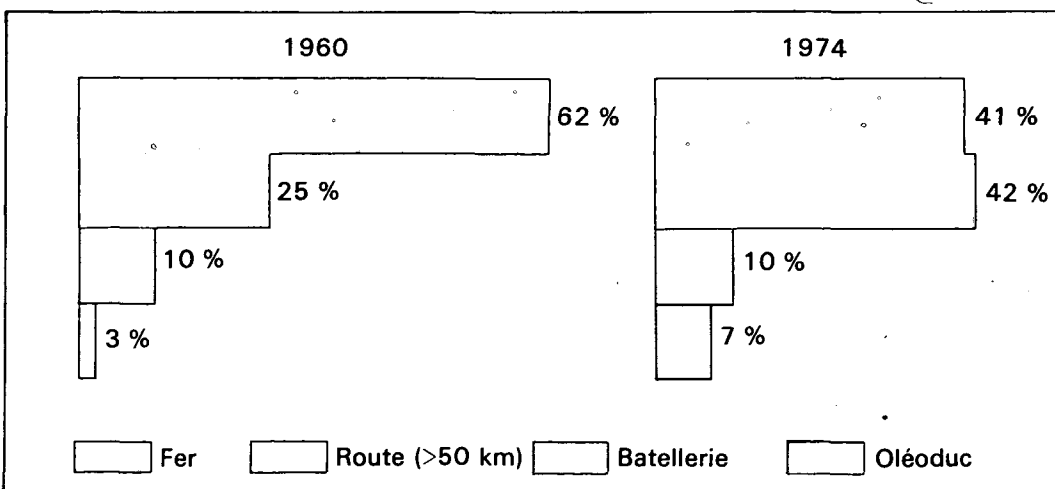
Le taux de féminisation des emplois spécifiques du transport est très faible (1,7 %) ; les femmes occupent le plus souvent ces emplois dans les entreprises du secteur transport proprement dit (2,6 %).

II - L'INSERTION DES EMPLOIS : ACTIVITÉS ET ENTREPRISES

2.1 - Part des différents modes de transport dans le trafic des marchandises

L'évolution contrastée de l'importance relative des différents modes de transport ressort des diagrammes ci-dessous.

Part des modes de transport dans le trafic intérieur des marchandises (2)



(1) L'enquête Structure des emplois porte uniquement sur les établissements de plus de dix salariés avec un taux de couverture global de 56 % pour le transport.

(2) Résultats des travaux de préparation du VII^e Plan dans le rapport de la Commission Transports et Communications.

Part des différents modes de transport dans le commerce extérieur (1)

(% du volume en tonnes du commerce extérieur)

Mer	59,4
Fer	15,4
Route	14,6
Voies navigables	10,5
Air	0,1

2.2 - Les activités du transport

L'ensemble des activités spécifiques du transport peut être divisé en deux groupes :

- l'exploitation ;
- la commercialisation.

Cette division se retrouve au niveau des organisations des entreprises aussi bien que des contenus d'emplois.

2.2.1 - L'exploitation

Elle correspond globalement à la fonction "production" dans les entreprises industrielles. Son objectif essentiel est la réalisation physique du transport, elle suppose donc la mise au point des moyens qui y concourent : personnel de conduite, véhicules, réseaux et trafic.

Cette fonction comprend ainsi diverses activités correspondant à différentes étapes du processus de "réalisation" du service (conception, préparation, fabrication, suivi et contrôle) et variant selon le type de moyen considéré (personnel ou véhicules...).

La définition de l'exploitation comprend deux aspects : la définition du service lui-même et la détermination des moyens les plus appropriés.

La définition du service consiste à élaborer les lignes régulières ou occasionnelles, leur configuration géographique, les horaires et les rythmes de passage des véhicules. Elle doit prendre en compte le marché de l'entreprise, c'est-à-dire les besoins de la clientèle et du public. Par là même, elle est très liée à la commercialisation (voir plus bas).

La détermination des moyens précise les effectifs globaux ainsi que la nature du personnel et du matériel de conduite estimés nécessaires à la réalisation des services à rendre.

La préparation et l'organisation de l'exploitation interviennent une fois le schéma défini et permettent de régler les problèmes relatifs aux déplacements et variables selon les types de transport.

La préparation technique porte sur les conditions techniques du voyage et la préparation matérielle du véhicule.

La préparation administrative consiste à mettre au point les documents imposés par la réglementation sur la circulation des véhicules.

La programmation porte sur les mouvements des véhicules, en tenant compte de la meilleure gestion du parc et sur le planning de travail du personnel de conduite.

La phase "réalisation" du transport est constituée par la conduite des véhicules avec parfois des activités annexes liées au déplacement : manutention des colis pour le chargement et le déchargement des véhicules, manœuvres dans les aires de stationnement, assistance technique et administrative au personnel et aux véhicules pendant les escales.

Le contrôle et la régulation du trafic permettent la sécurité des mouvements ou leur adaptation sur le terrain aux besoins de la clientèle.

(1) In *Economie-Géographie*, Bulletin mensuel publié par le CNPF, Sept. 1975.

2.2.2 - La commercialisation

C'est l'ensemble des activités qui concourent au traitement commercial et administratif des objets du transport (voyageurs et marchandises), c'est-à-dire la vente de transport d'une part, l'accueil des passagers et le suivi des commandes d'autre part.

La prise en compte de la demande du client peut correspondre à des activités plus ou moins variées selon la complexité même de la commande. Elle peut être en effet :

- soit une simple mise en relation du client et des services exploitants ;
- soit une recherche plus élaborée des besoins du marché de l'entreprise de transport ;
- soit l'étude et la conception d'un service pour une commande complexe d'un client particulier.

La négociation aboutit à l'élaboration du contrat de transport en tenant compte des contraintes réglementaires propres à chaque type de transport et des exigences du client. Elle comporte une complexité variant avec la nature du contrat : standard ou spécifique, à court ou à long terme...

La vente de transport se fait par la billetterie pour le transport de voyageurs et par la taxation pour les transports standard de marchandises. La tarification permet le calcul du prix de vente de transports non standard. La vente des titres de transport peut faire l'objet d'un contrôle spécifique à bord des véhicules pour les voyageurs.

Le suivi des commandes de transport permet de contrôler la bonne exécution d'une commande et de pouvoir faire les partages de responsabilité en cas de litiges. Ce suivi se fait soit par l'intermédiaire de documents représentant la marchandise, soit par contrôle direct de l'état des marchandises, soit par prise de contact avec les différents transporteurs exécutant une commande.

L'accueil des passagers a pour but leur bonne information, leur sécurité dans les lieux de stationnement ainsi qu'à bord des véhicules ; il peut comporter des activités annexes d'hôtellerie à bord des véhicules.

2.3 - Les activités de la manutention

A la différence des activités du transport, les activités de la manutention ne constituent pas toujours des fonctions distinctes, matérialisées par des structures organisationnelles définies. Elles sont souvent émiétées, éclatées ou intégrées directement dans différents processus de production. Par suite, elles ne font pas l'objet d'emplois distincts ; par exemple, l'agriculteur effectue lui-même la plupart des travaux de chargement et déchargement.

On distinguera trois groupes d'opérations suivant leur liaison avec le transport, le stockage ou la production :

a) Les opérations liées au transport comportent :

- le chargement et le déchargement des véhicules et des conteneurs ;
- le tri et l'étiquetage ;
- l'emballage de transport.

b) Les opérations de manutention liées au stockage sont essentiellement les manipulations des produits : tri, placement et déplacement des produits en stock, conditionnement pour le stockage et le transport futur. Les opérations physiques s'accompagnent d'une préparation et d'un suivi administratif, d'un contrôle de qualité et de quantité des marchandises stockées.

Le stockage intervient dans différentes circonstances à l'intérieur d'un établissement de production ou de distribution :

- stockage des produits finis et matières premières à l'arrivée ;
- stockage des outils nécessaires à la production et stockage des produits intermédiaires fabriqués par l'établissement ;
- stockage des produits fabriqués par l'établissement avant départ.

c) Les opérations de manutention liées à la production appartiennent à trois catégories répondant à trois objectifs différents :

- le déplacement des matières ou des produits vers les postes de travail ;
- le positionnement correct de pièces, souvent lourdes ou délicates, sur les postes de travail : opérations de levage pour la plupart (industrie du bâtiment ou de transformation...) ;
- le premier conditionnement des produits, enfin, se fait généralement sur machine et en chaîne continue lorsqu'il s'agit de produits en vrac (produits chimiques ou alimentaires...). On a vu que cette activité était exclue du groupe d'emplois car elle est un prolongement de la production (par l'organisation du travail et les connaissances qu'elle suppose : bonne connaissance du produit, travail sur machines...).

Les intervenants dans le processus de transport

Processus		Modes de transport		Aérien	Maritime	Fluvial	Ferroviaire	Routier
EXPLOITATION	Définition des moyens			- Compagnies aériennes	- Armements	- Entreprises de transport fluvial - Artisans bâteliens - Autres entreprises	- SNCF - RATP	- Entreprises de transport routier - Auxiliaires - Entrepr. industrielles et commerciales
	Préparation Organisation			- Compagnies (escales) - Aéroports sous-trait.	- Armements (escales)	- Transporteurs fluviaux (agences) - Autres entreprises	- SNCF - RATP	- Entreprises de transport routier - Autres entreprises
	Réalisation	Conduite		- Compagnies	- Armements	- Transport. fluviaux - Autres entreprises	- SNCF - RATP	- Transporteurs routiers - Autres entreprises
		Manutention		- Compagnies - Auxiliaires	- Dockers - Annexes (ports) - Auxiliaires	- Transporteurs - Autres entreprises - Auxiliaires	- SNCF - Auxiliaires	- Transporteurs - Autres entreprises - Auxiliaires
		Assistance		- Compagnies - Aéroports sous-traitants	- Armements - Auxiliaires	- Transporteurs - Auxiliaires - Autres entreprises	- SNCF	- Transporteurs - Autres entreprises
Régulation			- Secrétariat d'Etat aux transports - (Contrôle de la circulation aérienne)	- Ministère de l'équipement	- Ministère de l'équipement	- SNCF - RATP	- Ministère de l'équipement (sécurité routière)	
COMMERCIALISATION	Négociation du contrat			- Compagnies - Auxiliaires	- Armements - Auxiliaires	- Transporteurs - Autres entreprises - Auxiliaires	- SNCF - RATP - Auxiliaires	- Transporteurs routiers - Auxiliaires
	Vente			- Compagnies - Auxiliaires (agences de voyages) - Aéroports sous-trait.	- Armements - Auxiliaires	- Transporteurs - Auxiliaires	- SNCF - Auxiliaires	- Transporteurs - Auxiliaires
	Suivi			- Compagnies - Auxiliaires	- Armements - Auxiliaires	- Transporteurs - Auxiliaires	- SNCF - Auxiliaires	- Transporteurs - Auxiliaires
	Accueil des passagers			- Compagnies - Aéroports sous-traitants	- Armements		- RATP - SNCF - Auxiliaires sous-traitants	

2.4 - Les différents intervenants dans le transport

Les activités décrites ci-dessus constituent le schéma général du déroulement du service transport à travers les différentes entreprises qui y participent. Trois grands types d'entreprises concourent à la création de ce service : les entreprises de transport, les entreprises auxiliaires du transport et les entreprises industrielles et commerciales.

Ces entreprises participent plus ou moins largement au processus, certaines étant spécialisées sur une phase, d'autres étant presque totalement intégrées.

De manière générale, les entreprises de transport fournissent le service le plus intégré (la SNCF constitue d'ailleurs le cas limite), les entreprises auxiliaires sont plus spécialisées dans les activités de commercialisation et de conception. Les entreprises industrielles et commerciales participent plus ou moins largement à la création de service transport pour leur propre compte, selon qu'elles possèdent ou non un parc de véhicules.

Il faut noter d'ailleurs que la tendance actuelle est à l'intégration, surtout pour les entreprises de transport non terrestres (maritime et aérien) qui prennent de plus en plus en charge les transports terrestres en amont et en aval de leur trafic propre. Ceci est d'ailleurs facilité par le développement des conteneurs qui rend possible techniquement l'intégration. Les activités annexes du transport (manutention, transit) sont de plus en plus assumées par des filiales des grandes entreprises du transport. De même, certaines entreprises industrielles ou commerciales créent des filiales pour l'organisation et le suivi de leurs transports.

Par ailleurs, le mode de transport considéré (aérien, maritime, terrestre...) implique des variations sensibles dans les interventions respectives des différents types d'entreprises. Le tableau ci-contre récapitule les différents cas de figures possibles et indique que de nombreux intervenants peuvent participer, concurrentiellement, à une même étape du processus.

2.5 - L'organisation des services spécifiques du transport

Le tableau ci-contre montre que le partage principal des activités du transport se fait entre les entreprises dont le produit final est différent : transport, services annexes et auxiliaires du transport, industriel ou commercial.

2.5.1 - Les entreprises de transport

Ce sont elles qui, de manière générale, interviennent sur l'ensemble du processus du transport. Cependant la taille des entreprises implique des différences notoires en matière d'organisation et d'activité. Le contraste entre les entreprises de taille importante et une multitude de petites entreprises a déjà été signalé.

Les grandes entreprises, quel que soit le mode de transport, ont globalement la même structure générale :

- D'une part un siège qui regroupe généralement l'ensemble des activités d'état-major ainsi que les directions des services généraux et administratifs.

En exploitation, les services de recherche sont très peu développés et travaillent essentiellement sur les installations fixes et sur les véhicules (surtout SNCF et RATP qui possèdent leur réseau propre). Par ailleurs, dans les entreprises réalisant des transports trans-continentaux (aérien et maritime), certains services dirigeant l'exploitation ou la commercialisation sont divisés par secteur géographique.

- D'autre part des unités locales regroupent les principales activités de l'exploitation et de commercialisation pour une partie du réseau. Ce sont les escales, les aéroports; les gares, les agences constituant parfois un réseau cohérent relié par les nécessités techniques ou commerciales (25 régions SNCF). Quand une unité de base reçoit une grande part du trafic de l'entreprise, elle peut accueillir certains services relevant de la Direction centrale (Personnel, Entretien...).

Les petites entreprises de transport n'ayant pas ou peu de réseau régulier, concentrent leurs activités dans une seule agence.

Cette structure générale comporte, suivant le mode de transport, des disparités d'autant plus fortes que la concurrence y est organisée de manière différente : du monopole (SNCF : transports ferroviaires) à la concurrence la plus large (transports routiers).

a) Les transports aériens

Seules sont prises en considération les entreprises de transport aérien commercial (transport de passagers et de fret) à l'exclusion des entreprises dites "de travail aérien" (photographie aérienne par exemple).

A côté des trois grandes entreprises (Air France, UTA et Air Inter) qui ont respectivement des effectifs de 25.000, 6.000 et 4.000 agents, une centaine d'entreprises régionales : 20 pour les services réguliers, 80 pour les services à la demande, représentent 13.000 personnes.

Air France, 3^e compagnie mondiale pour l'importance du trafic, est la principale entreprise de transport aérien français dont elle représente la moitié des effectifs (aéroports et aérodromes compris).

Contrairement à UTA qui est une compagnie à capitaux entièrement privés, Air France est une société nationale. Cependant sa gestion est comparable à celle d'une entreprise privée.

Le personnel navigant (2.000 pilotes et 3.000 commerciaux) représente le cinquième des effectifs et le personnel sédentaire est réparti entre les organismes centraux et un réseau de près de 150 escales.

Structure centrale d'Air France en ce qui concerne les services de direction de l'exploitation et de la commercialisation :

Direction générale

Directeur Général Adjoint - Etudes Générales

Conception des lignes nouvelles, établissement des programmes et développement.

Directeur Général Adjoint - Affaires commerciales

Est responsable de plusieurs directions et réseaux qui déterminent la politique commerciale et suivent sa réalisation :

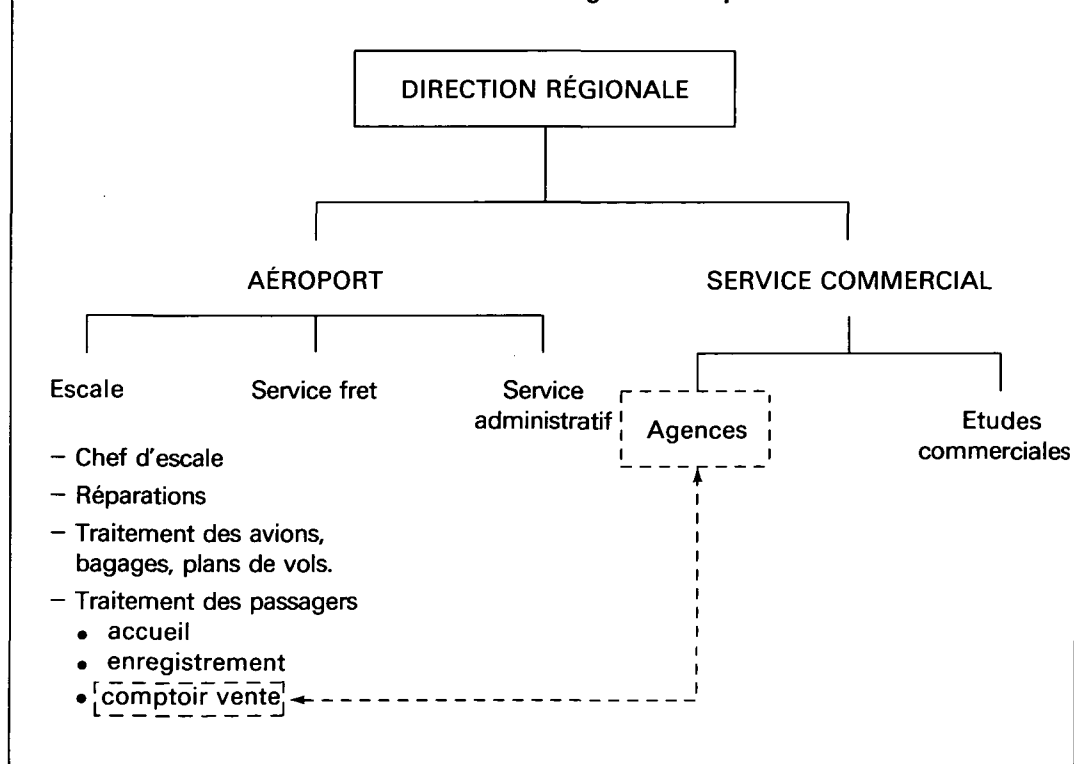
- Direction de la promotion et de la planification commerciale.
- Direction des accords et de la gestion commerciale : chargée notamment des accords commerciaux avec les autres compagnies françaises et étrangères ainsi que des accords tarifaires dans le cadre des organismes internationaux (IATA).
- Direction du fret : organise et gère tout ce qui concerne le transport des marchandises par la compagnie (sur avion mixte ou cargo). Elle est entièrement autonome (budget et gestion du personnel, service social).
- Délégation générale (France et Caraïbes) et réseaux géographiques : contrôlent toutes les agences pour la vente et la connaissance des besoins du marché.

Directeur Général Adjoint - Affaires techniques

Dirige l'exploitation proprement dite et est responsable de :

- La direction du matériel chargée de l'entretien des véhicules.
- La direction des opérations aériennes : particulièrement responsable de la formation et de la gestion du personnel navigant technique (gestion à long terme et planning de travail).
- La direction du transport : responsable du bon déroulement des vols et de l'accueil de la clientèle, contrôle directement ou non toutes les escales.
- Escales de la région parisienne : du fait de l'importance de leur trafic et de leurs effectifs, ont une gestion autonome mais en liaison fonctionnelle avec la direction des transports.

Structure d'une escale régionale importante



b) Les transports maritimes

Ce secteur comprend environ 33.000 personnes (activités annexes exclues) et connaît un important fléchissement depuis quelques années. Il se consacre presque essentiellement au transport de fret, au long cours ou au cabotage sur lignes régulières ou parfois à la demande (affrètement et "tramping"). Les transports de ligne des passagers sont limités aux liaisons avec la Corse et la Grande-Bretagne.

Comme dans le secteur des transports aériens, il existe une très importante société nationale d'économie mixte (la CGM) à côté d'un grand nombre d'entreprises privées de plus petite taille.

La Compagnie Générale Maritime (CGM), société de holding créée en 1973 et dont l'Etat détient la totalité du capital, regroupe plusieurs filiales dont les deux anciens armements : la Compagnie Générale Transatlantique et les Messageries Maritimes pour le transport de fret sur lignes régulières. La SNCM est une filiale de création récente pour les liaisons avec la Corse.

Cette nouvelle société emploie 5.500 navigants et 4.000 sédentaires en France et dans les représentations étrangères.

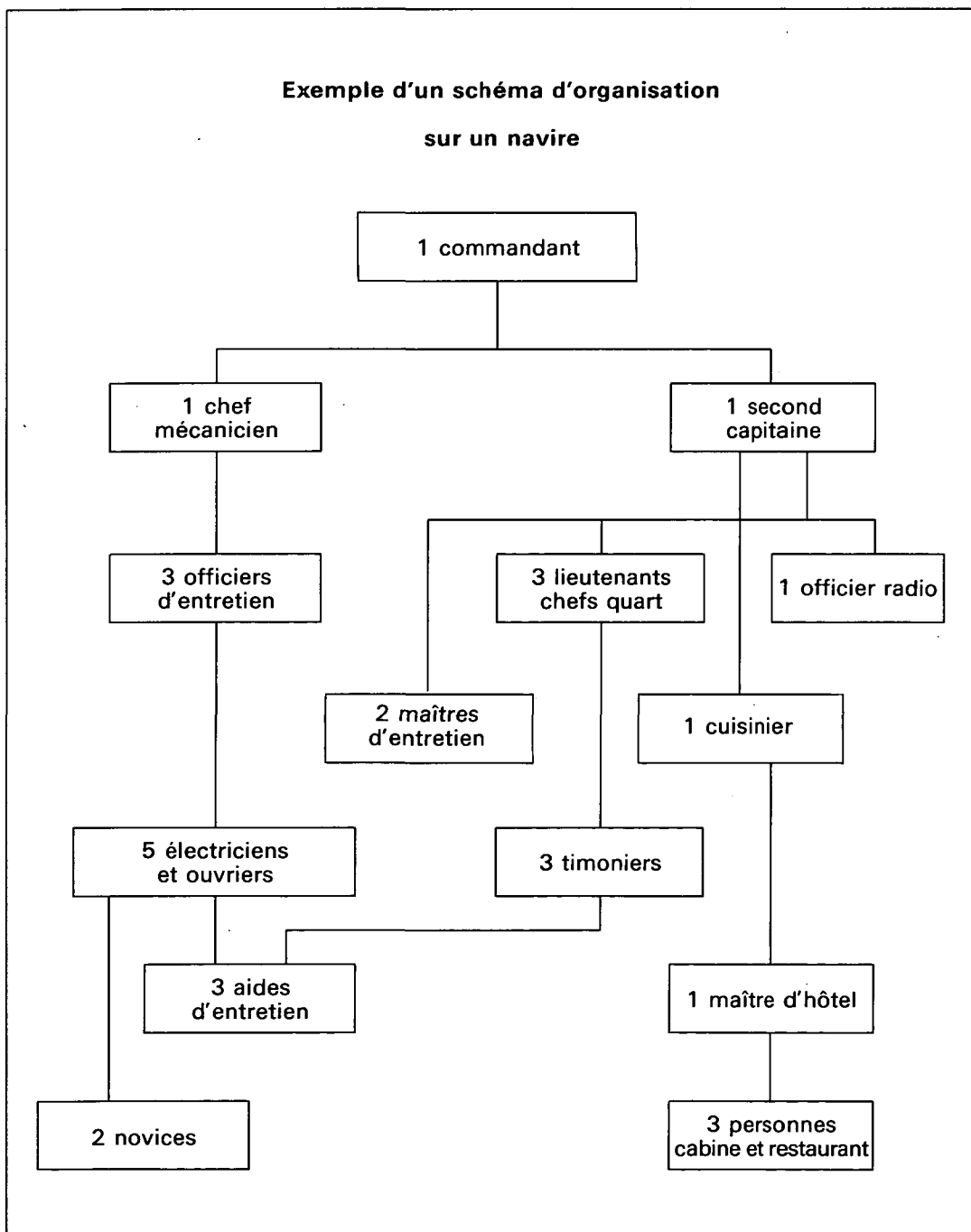
Les services centraux dirigeant l'exploitation sont organisés de la manière suivante :

- chacun des deux armements a gardé la gestion de son personnel et de sa flotte (entretien, renouvellement) ;
- l'exploitation est organisée par divisions géographiques dont chacune d'elles dirige, de façon autonome, les opérations commerciales et de fonctionnement dans une région du monde (exploitation des navires, horaires, harmonisation des programmes) ;
- le service marketing dirige les activités commerciales proprement dites : publicité, vente, études de marketing, prospection par produit transporté ainsi que la tarification qui est spécifique au transport maritime. Ce département supervise les activités terrestres et en particulier la manutention et la gestion du parc de conteneurs (environ 10.000).

L'organisation de la principale agence d'armement (700 personnes) de l'entreprise est la suivante :

- Gestion de la flotte :
 - Armement, gestion du personnel navigant (recrutement, paie, planning de travail)
 - Technique : réparation des navires
 - Approvisionnements
- Services commerciaux :
 - Consignation (assistance aux navires CGM ou clients)
 - Courtage : courtier d'affrètement
 - Transit : suivi des commandes de transport
 - Agence de voyages
- Services généraux (y compris l'organisation du camionnage pour les enlèvements et les livraisons des marchandises transportées par la Compagnie).

**Exemple d'un schéma d'organisation
sur un navire**



c) Les transports ferroviaires

Ce secteur se présente de manière originale du fait du monopole de la SNCF pour le transport par fer des marchandises et des voyageurs.

La SNCF est l'entreprise de transport dont l'intégration est la plus poussée puisqu'elle réalise l'ensemble des activités d'exploitation (y compris la régulation de son trafic) ainsi que l'entretien de ses installations et de son matériel roulant.

Elle a transporté en 1975, 219 millions de tonnes de marchandises, soit 41 % du trafic intérieur et 15 % du trafic extérieur.

Elle est organisée en 25 régions (correspondant aux circonscriptions d'action régionale) qui ont une direction autonome.

Alors que son trafic de marchandises est en baisse par rapport aux autres modes de transport (1), le trafic des voyageurs augmente, principalement le trafic de banlieue (418 millions de voyageurs sur 657 millions au total en 1975). La SNCF possède un parc de wagons important mais transporte également de nombreux wagons (284.000) appartenant à des entreprises industrielles et commerciales.

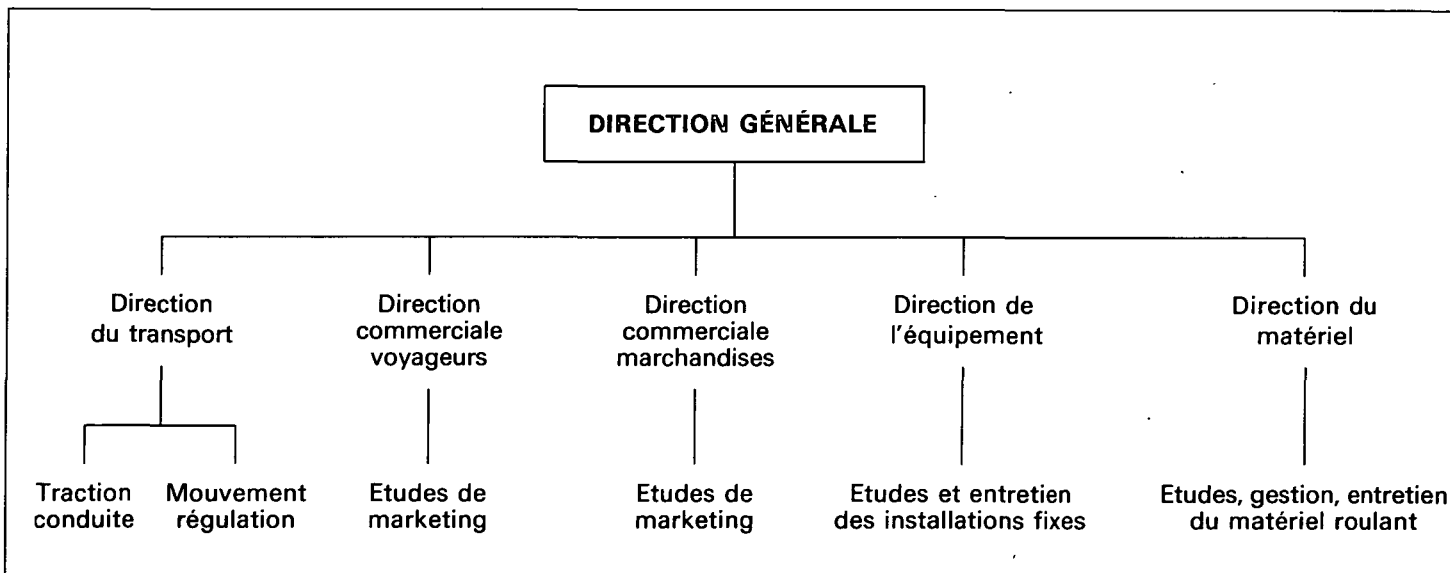
20 % du réseau supporte 80 % du trafic, ce qui entraîne la fermeture de nombreuses gares secondaires.

La baisse des effectifs est importante depuis 1965 :

1965 : 359.000 agents

1977 : 266.000 agents

La SNCF a changé sa structure d'organisation en 1974 et a créé, à cette occasion, la grande direction commerciale. L'organisation générale est la suivante :



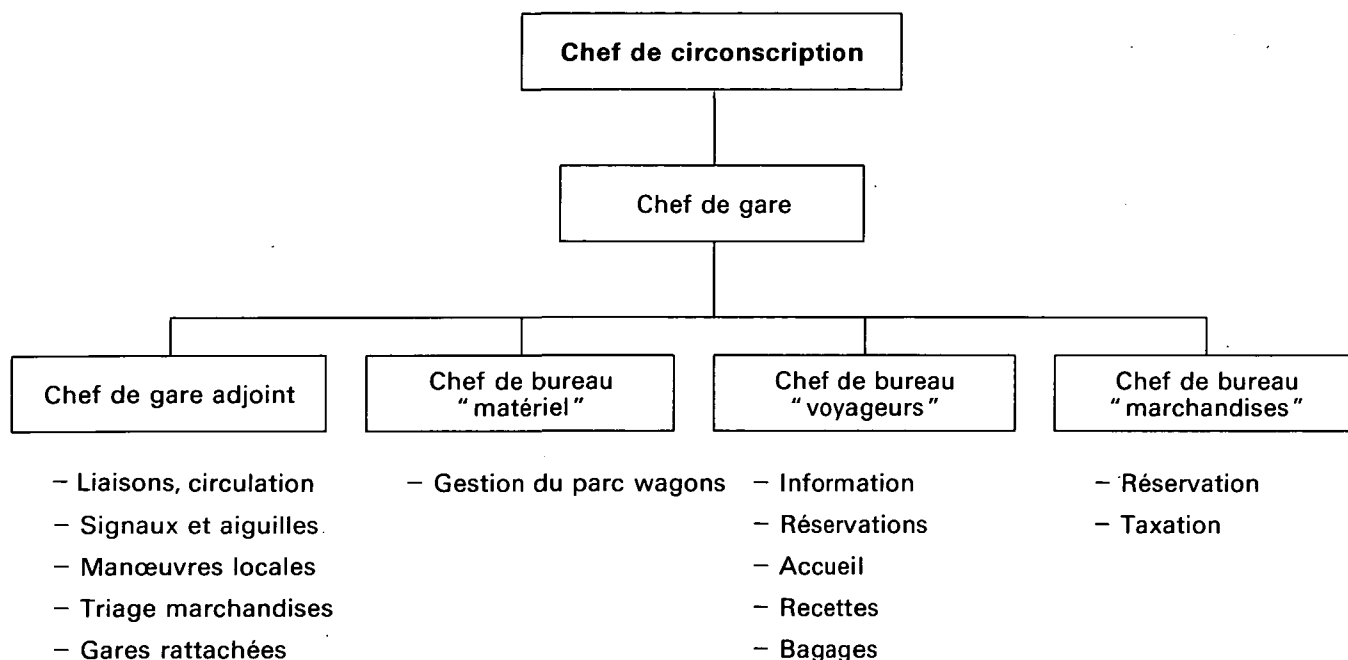
La direction du transport dirige l'exploitation :

- la traction : forme, gère et contrôle techniquement le personnel roulant ;
- le mouvement : étudie, organise, suit et régule l'ensemble du trafic marchandises et voyageurs sur le réseau.

Les gares de moyenne importance assurent l'ensemble des activités de gestion courante de l'exploitation et de commercialisation pour le trafic régulier ou les transports à la demande.

(1) Voir première partie.

Schéma d'organisation d'une gare moyenne



d) Les transports routiers

C'est un secteur en expansion rapide depuis quelques années et qui se caractérise par un fort éclatement :

- 39.000 entreprises regroupent 279.000 salariés (1) dont :
 - 32.000 entreprises ont entre 0 et 5 salariés (soit 27.000 salariés).
 - 42 entreprises ont plus de 500 salariés (soit 83.000 salariés).

Les principaux sous-secteurs se définissent ainsi :

- transports publics routiers de marchandises : 145.000 salariés
- transports publics routiers de voyageurs : 40.600 salariés
- transports urbains de voyageurs (y compris la RATP) : 69.000 salariés
RATP : 37.000 salariés.

- Le transport de marchandises

Il se fait soit par messageries et groupage des lots, soit par affrètement de lots indivisibles.

Les messageries se font sur des lignes régulières et les lots sont enlevés puis distribués selon la technique du groupage. Les plus petites entreprises travaillent généralement en sous-traitance pour la réalisation du transport uniquement ; les entreprises plus importantes cumulent le plus souvent les activités auxiliaires du transport (groupage, recueil du fret) et le transport proprement dit.

(1) INSEE : enquête SIRENE 1978.

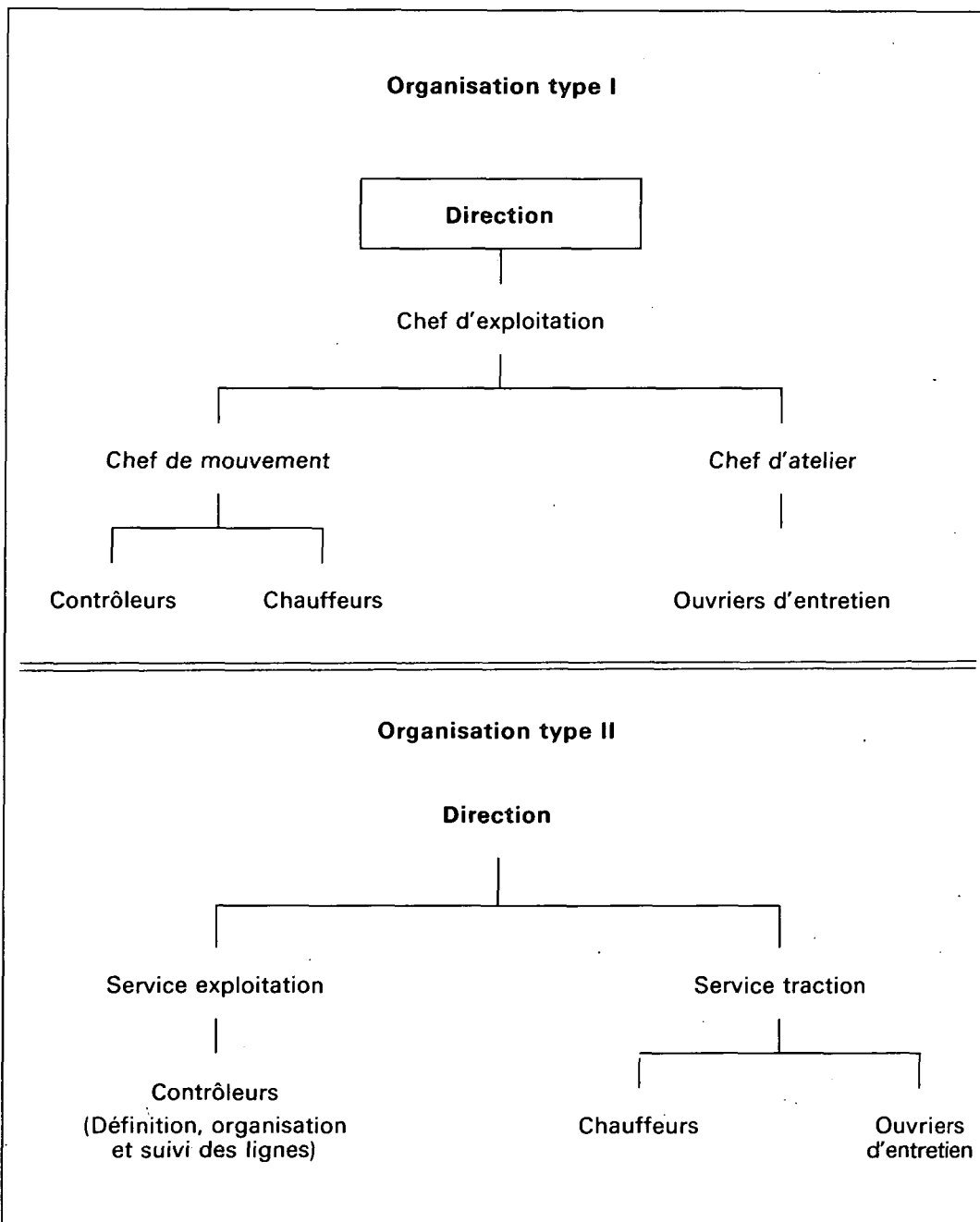
- Les transports de voyageurs

Ils se consacrent aux :

- Transports touristiques
- Transports réguliers interurbains
 - non spécialisés
 - scolaires
 - d'entreprises
- Transports urbains

et sont assurés par des petites entreprises, mais également par des entreprises de taille importante souvent organisées en régie ou en sociétés d'économie mixte, liées aux municipalités.

Les services de l'exploitation sont organisés de manière variable.



e) Les transports fluviaux

Les transports fluviaux constituent un secteur qui connaît un recul important depuis quelques années, tant pour les effectifs que pour la part de fret transporté. La baisse des effectifs touche essentiellement les artisans bateliers (près de 3.500 artisans ont été recensés en 1975 (1)). Ces artisans travaillent "en famille" sur du matériel ancien (automoteurs). Ils recueillent des commandes aux bureaux d'affrètement (2) où ils s'inscrivent au "tour de rôle".

Quelques compagnies importantes regroupent environ 4.500 salariés et exploitent du matériel moderne (essentiellement des pousseurs de barges), elles assurent à peu près la moitié du trafic. Ces entreprises ont un mode d'exploitation industriel avec des équipages qui travaillent en continu (jour et nuit) et pendant des périodes généralement de 15 jours.

2.5.2 - Les auxiliaires du transport

Ils représentent un effectif de 130.000 personnes (1) et constituent un sous-secteur assez complexe du fait de leurs types d'interventions et de leur organisation.

Les activités auxquelles ils se consacrent sont les suivantes :

- collecte de fret ;
- manutention ;
- agences de voyages ;
- gestion du parc de conteneurs ;
- routage de presse ou publicitaire.

Ces entreprises agissent en tant que courtiers ou commissionnaires, elles interviennent généralement au nom du chargeur pour l'étude et le suivi du transport (transitaires), la recherche d'un transporteur et l'établissement du contrat (courtier d'affrètement), et pour la déclaration en douane des marchandises transportées ; d'autres, plus rares, représentent les transporteurs dans les ports ou quelquefois les aéroports (consignataires) pour l'assistance aux véhicules et aux équipages.

Certaines de ces entreprises sont spécialisées sur un mode de transport (généralement maritime ou aérien) dont la réglementation est très spécifique, d'autres sont polyvalentes. Il y a d'ailleurs une interpénétration des activités des auxiliaires et des transporteurs (3) : les auxiliaires assurent une partie du transport routier le plus souvent et les transporteurs importants contrôlent directement ou par l'intermédiaire de filiales les activités de collecte de fret ou de passagers ainsi que la manutention.

Les emplois rencontrés dans ces entreprises ont essentiellement un caractère commercial et administratif. Ils ont été retenus dans le cadre des emplois du transport (agences de voyages exclues) dans la mesure où ils participent complètement à l'élaboration du service "transport" et ont une spécificité de contenu (domaine de spécialisation et champ d'intervention) par rapport aux emplois observés dans les cahiers n^{os} 4 et 5 du Répertoire français des emplois (4).

2.5.3 - Les services "transport" des entreprises industrielles et commerciales

L'activité transport dans l'entreprise industrielle ou commerciale répond à plusieurs missions :

- transports inter-établissements des personnels et des produits ;
- transports externes pour :
 - les approvisionnements ;
 - les livraisons à la demande ;
 - la distribution à un réseau régulier d'entrepôts et parfois de détaillants ou concessionnaires.

Cette activité est plus ou moins intégrée dans l'organisation générale des entreprises.

(1) INSEE. Données du recensement de 1975.

(2) Bureaux gérés par l'Office National de la Navigation (ONN).

(3) Voir supra tableau "Les intervenants dans le processus de transport".

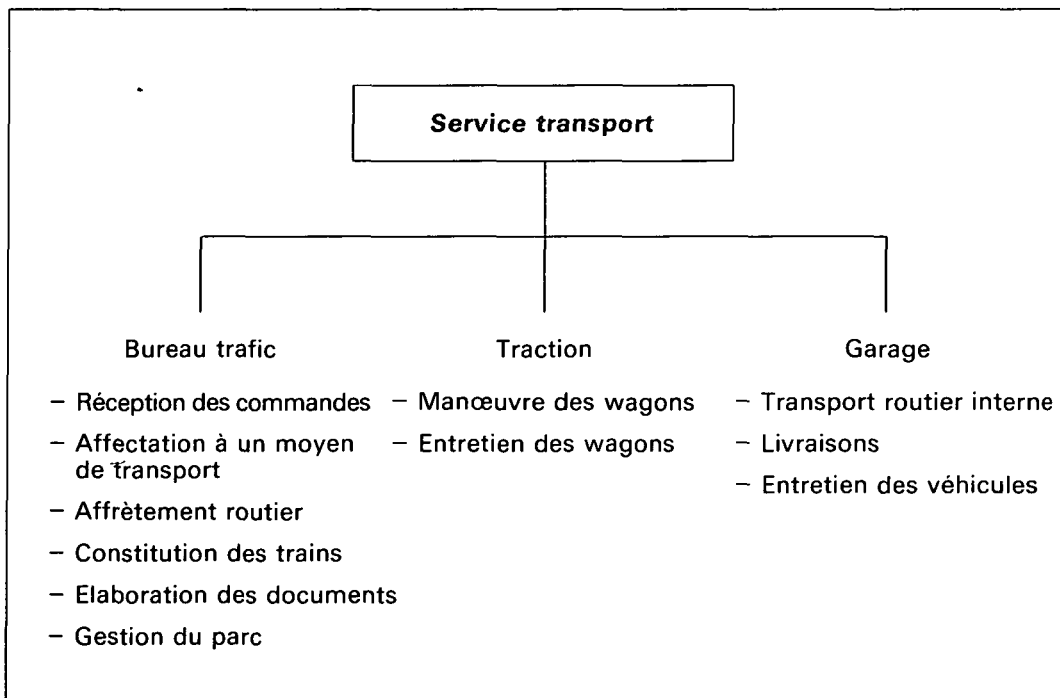
(4) Cahier n° 4 "Les emplois-types de l'administration et de la gestion des entreprises", La Documentation Française, Février 1977.

- Cahier n° 5 "Les emplois-types du commerce et de la distribution", La Documentation Française, Avril 1977.

Dans les entreprises n'assurant aucun de leurs transports, il existe des petites cellules chargées d'organiser les expéditions. Elles régulent les livraisons, déterminent les moyens de transport et en suivent la réalisation.

Certaines entreprises réalisent elles-mêmes leurs transports en exploitant un parc de véhicules ou simplement d'engins de transport (conteneurs ou wagons).

Il s'agit essentiellement du transport terrestre : routier, fluvial et ferroviaire. Il existe alors un service "transport", en relation fonctionnelle avec le service commercial et la production ou les entrepôts, qui organise les mouvements des véhicules de l'entreprise ou qui affrète des transporteurs sous contrat. Les transports internationaux sont généralement confiés à des transitaires.



Certaines grandes entreprises confient leurs transports à une entreprise filiale. Les compagnies pétrolières ont ainsi un armement organisé en entreprise filiale pour leurs transports maritimes.

L'apparition de la fonction logistique dans les entreprises a pour finalité d'intégrer tous les paramètres liés aux flux des produits : de la production à la distribution finale, en prenant en compte les stockages, les manipulations et les transports intermédiaires et ceci afin d'en assurer le moindre coût et l'immobilisation la plus faible. Cette fonction étant une création relativement récente en France, sa prise en charge dans l'organisation de l'entreprise est assez mal définie : elle peut être proche de la gestion des stocks ou au contraire rattachée aux services généraux de transport et manutention.

III - LES EMPLOIS-TYPES

3.1 - Les critères de regroupement

Conformément aux principes définis dans la présentation générale du Répertoire français des emplois, les situations observées ont été regroupées en emplois-types à partir d'une analyse du contenu de l'activité. Cette analyse a permis de dégager trois types de critères de regroupement :

- a) La situation fonctionnelle de l'emploi par rapport aux grands types d'activité définis plus haut : exploitation et commercialisation.
- b) La nature des interventions individuelles déterminée :
 - d'une part par le découpage des fonctions défini plus haut, auquel correspondent en termes d'emploi, des grandes familles de tâches :
 - o pour l'exploitation : définition, préparation, réalisation et contrôle ;
 - o pour la commercialisation : négociation, assistance à la clientèle et administration des ventes ;
 - d'autre part, à l'intérieur de certaines de ces rubriques, par le niveau hiérarchique.
- c) La spécialisation de l'entreprise (mode de transport et manutention) intervient comme critère de différenciation des emplois surtout pour le groupe des emplois d'exploitation et notamment de conduite.

3.2 - Les emplois-types

3.2.1 - Exploitation

Pour les responsables de la définition de l'exploitation, deux types d'emplois ont été distingués, en relation avec l'objet du transport et la régularité du service : en effet, le transport des marchandises est le plus souvent étudié cas par cas, alors que celui des voyageurs fait l'objet d'une définition plus durable.

Pour le transport des voyageurs, la description des activités est pratiquement la même quel que soit le mode de transport. Mais le transport aérien exige du titulaire de l'emploi une connaissance particulière des procédures, de sorte que le passage d'un mode de transport à l'autre n'est pas possible. Une description unique recouvre donc en fait deux emplois-types distincts (TM 01).

Au niveau de la **programmation**, les mêmes regroupements de modes de transport ont été effectués pour l'agent de répartition du matériel (article TM 03). Par contre, la préparation technique n'exige d'emploi spécifique que pour le transport aérien (TM 04). L'agent de consignation, plus administratif et spécifique au transport maritime, peut être amené à rechercher du fret et se situe donc à la fois sur l'axe de la commercialisation (TM 05) et de l'exploitation.

Au niveau de la **réalisation**, les agents d'encadrement se situent dans le transport routier (chef de dépôt, TM 06 (1)) et dans la manutention et le magasinage. Des distinctions fonctionnelles aussi bien que hiérarchiques séparent les trois emplois individualisés à ce niveau : responsable de manutention (TM 25), chef de quai (TM 26) et magasinier (TM 27) ; ce dernier pouvant aussi être un exécutant.

Les emplois de **conduite et de pilotage** sont naturellement spécifiques à chaque mode de transport. De plus, ces emplois se différencient dans certains cas :

- par les responsabilités spécifiques qu'ils impliquent vis-à-vis de l'objet du transport (commandant de navire ou d'avion, conducteur de véhicule de transport en commun) ;
- par une autorité hiérarchique pendant la durée du transport (commandant de navire, pilote, capitaine de la navigation fluviale).

Ont été mis à part les **emplois d'exécution n'impliquant pas la conduite** d'un véhicule ou d'un engin et qui comportent la réalisation de différentes tâches : manutention, service à bord, entretien courant.

(1) L'emploi de chef de dépôt correspond à des situations distinctes (chef de garage, chef de dépôt) résultant d'organisations différentes d'entreprises incluant ou non la responsabilité de l'entretien des véhicules.

Les emplois de **maintenance** sont proches, quant aux techniques mises en œuvre, des emplois industriels de la mécanique et de l'électricité. Ils ont cependant été retenus dans ce cadre, parce qu'ils présentent une spécificité, non seulement pour les conditions de vie et de travail, mais aussi, dans certains cas, par la nature des interventions. C'est ainsi que l'officier mécanicien navigant (TM 14) est intégré dans l'équipe de pilotage. Sur les navires, les tâches de surveillance sont prédominantes, les interventions techniques étant exceptionnelles.

Les emplois de **régulation** sont très spécifiques à chaque mode de transport, certains d'entre eux relèvent de la Fonction publique.

3.2.2 - Commercialisation

L'**agent commercial** (TM 39) effectue la prospection des clients et fait l'étude du transport le plus approprié au problème du client, dans le cadre des services rendus par son entreprise.

Le **courtier d'affrètement** (TM 40) (spécifique au transport maritime) est un intermédiaire qui exécute une commande précise de transport d'un client ; il ne fait que choisir le prestataire de transport approprié et non pas la nature du service à rendre.

Le **contrôleur de train (SNCF)** (TM 43) et l'**agent d'escale** (transport aérien) (TM 44) appartiennent à de grandes entreprises ayant une clientèle nombreuse, qui peut s'adresser à eux pour résoudre des cas particuliers ; proches de l'exploitation, ils ont cependant surtout un rôle commercial.

Le **tariféur** (TM 46) définit les prix du transport dans des cas particuliers pour lesquels il interprète les tarifs généraux. L'**agent litigieux** (TM 47) intervient pour résoudre les différends avec la clientèle. L'**agent de transit** (TM 49) place une marchandise chez un transporteur et la suit jusqu'à l'arrivée. Le **déclarant en douane** (TM 50) accomplit des formalités pour le compte d'un client chargeur.

L'employé de guichet et l'**employé administratif du transport** (TM 51) sont chargés de tâches courantes par application de normes. Ils ont leurs équivalents dans d'autres secteurs de prestations de services (assurance, banque).

3.3 - Les tendances d'évolution des emplois

Les effectifs employés dans le secteur des transports ont peu évolué depuis une dizaine d'années ; cependant cette stabilité générale cache des tendances très contradictoires entre les différents sous-secteurs des transports : on a vu plus haut que les transports routiers, aériens et les auxiliaires connaissent une forte augmentation alors que les secteurs des transports maritimes, ferroviaires et fluviaux sont en nette régression. Ceci s'explique tout d'abord par une évolution de la structure générale des échanges (1) mais également par des innovations techniques touchant essentiellement les emplois de la conduite. L'automatisation permet en effet de confier à des systèmes et à des instruments la fonction de pilotage ainsi que la surveillance des machines de bord des véhicules à propulsion. On constate ainsi que l'équipage d'un navire récent est en moyenne de 30 personnes (et non 50 comme il y a 20 ans) pour un tonnage plus important ; la conduite des trains et des métros est assurée par un seul agent et l'équipage des avions est parfois limité à deux pilotes (et non deux pilotes et un officier mécanicien).

Ces innovations impliquent également des changements dans le contenu même des emplois concernés en accroissant les tâches de surveillance des équipements et éventuellement, comme dans le métro automatique, en excluant toute activité de conduite (le conducteur peut donc surveiller la montée des voyageurs).

On remarque également une plus grande osmose entre les emplois de "pont" et de "machines" à bord des navires, certains matelots pouvant être polyvalents.

La modernisation des équipements entraîne également une réduction des emplois de manutention liée au développement des transports intégrés (conteneurisation, transport roll-on/roll-off ou rail-on/rail-off (2) et à l'automatisation de certaines procédures de manipulation des produits et marchandises qui transforme le manutentionnaire en surveillant de processus en continu (surtout pour la manipulation des fluides).

Enfin on constate dans le secteur des transports le développement de l'informatisation au sein de grandes entreprises de transport ou des auxiliaires ; elle concerne essentiellement :

- le traitement des dossiers de vol (calcul de centrage) ;
- le traitement des dossiers de transit ;
- le traitement des plans de vol pour la régulation aérienne ;
- le traitement des dossiers de douane.

Cette innovation est encore trop récente pour qu'on puisse en mesurer l'impact sur la quantité et le contenu des emplois concernés.

(1) Voir II, Insertion des emplois.

(2) Voir lexique.

EMPLOIS-TYPES DE L'EXPLOITATION DES DIFFÉRENTS MODES DE TRANSPORT ET DE LA MANUTENTION

Modes de transport Phases de l'exploitation		Routier	Ferroviaire	Fluvial	Aérien	Maritime	Autres transports	Manutention
Définition des moyens		TM 1 Responsable d'exploitation (transports réguliers de voyageurs) TM 2 Responsable d'exploitation (transports de marchandises)						
Préparation	Program-mation	TM 3 Agent de répartition du matériel de transport						
	Préparation technique				TM 4 Technicien de préparation des vols	TM 5 Consignataire		
Réalisation	Encadrement	TM 6 Chef de dépôt						TM 25 Responsable de manutention TM 26 Chef de quai TM 27 Magasinier
	Conduite-pilotage	TM 7 Conducteur-livreur TM 8 Conducteur-routier TM 9 Conducteur de véhicule de transport en commun	TM 10 Conducteur de véhicule sur rails	TM 11 Capitaine de la navigation fluviale	TM 13 Pilote d'avion commercial TM 14 Officier-mécanicien navigant	TM 15 Pilote maritime TM 16 Commandant de navire TM 17 Second capitaine TM 18 Officier de la navigation maritime	TM 24 Opérateur sur remontées mécaniques	TM 28 Conducteur d'engins de manutention TM 29 Conduct. d'engins spéciaux de traction TM 30 Conducteur de chariot élévateur TM 31 Docker
	Autres tâches d'exécution			TM 12 Matelot de la navigation fluviale		TM 19 Maître d'équipage TM 20 Matelot de la navigation maritime		TM 32 Manutentionnaire TM 33 Auxiliaire de manœuvres TM 34 Ouvrier de tri et d'expéditions
	Maintenance				TM 14 Officier-mécanicien navigant	TM 21 Officier responsable des instal. techniques de bord TM 22 Mécanic. de bord TM 23 Electr. de bord		
Régulation du trafic			TM 35 Agent de régulat. du trafic ferroviaire	TM 36 Eclusier	TM 37 Contrôleur de la circulation aérienne	TM 38 Officier de port		

**EMPLOIS-TYPES DE LA COMMERCIALISATION
LIÉE AUX DIFFÉRENTS MODES DE TRANSPORTS**

Négociation et vente	Négociation	TM 39 Agent commercial de transport
	Courtage	TM 40 Courtier d'affrètement maritime
	Vente standard	TM 41 Employé de guichet
Accueil Assistance à la clientèle		TM 42 Contrôleur d'exploitation TM 43 Contrôleur de train TM 44 Permanent d'escale TM 45 Surveillant de station
Administr. de la vente	Avec interprétation	TM 46 Tarifeur TM 47 Agent litigeur TM 48 Responsable d'expéditions TM 49 Agent de transit TM 50 Déclarant en douane
	Par application de normes standard	TM 51 Employé administratif du transport

IV - ACCÈS AUX EMPLOIS, CARRIÈRES ET STATUTS

Les conditions d'accès aux emplois du transport et de la manutention sont extrêmement hétérogènes selon la fonction dans laquelle s'inscrivent les emplois considérés (cf. tableau des emplois-types). Ainsi les modalités d'accès aux emplois relevant de la conduite et du contrôle de régulation du trafic sont strictement réglementées par l'Etat ; elles restent cependant très variables d'un mode de transport à l'autre. Les modalités d'accès aux emplois relevant de la gestion courante, de l'administration ainsi que de la commercialisation sont beaucoup plus floues. Ces activités n'ont fait l'objet de formations homologuées par l'Etat que de façon relativement récente.

4.1 - Les accès aux emplois de conduite et d'entretien à bord des véhicules

Les accès à ces emplois, pour des raisons évidentes de sécurité, quel que soit le mode de transport considéré, font l'objet d'un contrôle par l'Etat, soit direct, soit par délégation à des entreprises nationales assurant elles-mêmes la formation.

4.1.1 - Emplois de conduite routière

Ils sont régis par l'obtention de permis :

- pour le transport de marchandises :
 - Permis C : Conduite de véhicule porteur jusqu'à 19 tonnes et d'ensemble articulé d'un poids inférieur à 12,5 tonnes ;
 - Permis C₁ : Conduite de véhicule porteur de plus de 19 tonnes et d'ensemble articulé d'un poids supérieur à 12,5 tonnes.
- pour le transport de voyageurs :
 - Permis D : Accès à l'emploi de conducteur de véhicule routier pour transport de voyageurs (TM 09).

Par ailleurs, il existe depuis quelques années un "CAP de conducteur routier" qui prépare plus particulièrement aux emplois de conducteur-livreur (TM 07) et de conducteur routier (TM 08).

Ce diplôme n'est pas obligatoire pour accéder à ces emplois mais est apprécié par les recruteurs.

4.1.2 - Emplois du transport aérien

Aux conditions de base obligatoires définies par l'obtention de brevets et de licences (décrites ci-après) s'ajoutent des conditions tenant au marché de l'emploi des différentes compagnies de transport aérien.

Exigences minimales pour accéder aux emplois de pilote :

- Brevet et licence de pilote professionnel (PP) pour les officiers pilotes sur tout avion et pour les commandants de bord (avions pesant moins de 5,7 tonnes).
- Brevet et licence de pilote professionnel de première catégorie (PPI - Pilotage aux instruments) pour les commandants de bord sur avions d'un poids inférieur à 20 tonnes.
- Brevet et licence de pilote de ligne (PL) pour les commandants de bord des avions pesant plus de 20 tonnes.

Les compagnies assurant les services de transport commercial de voyageurs exploitent des avions de plus de 20 tonnes, tous leurs commandants sont donc pilotes de ligne. Il n'en va pas de même pour les seconds pilotes. Ainsi, à Air France, près de la moitié des copilotes sont encore en formation et ne possèdent pas la licence de pilote de ligne.

Différentes voies permettent d'obtenir les brevets et licences (1) : soit de façon indépendante et en assurant le nombre d'heures de vol obligatoire en aéroclub ; soit en entrant après la classe de mathématiques supérieures (et entre 18 et 21 ans) à l'Ecole Nationale de l'Aviation Civile (ENAC) qui permet de passer les épreuves théoriques du brevet de pilote de ligne. Les épreuves pratiques de ce brevet sont organisées à l'échelon national par Air France.

L'armée offre également la possibilité de préparer aux épreuves théoriques et pratiques des différents brevets de pilote.

L'ENAC contrôle les épreuves du brevet de mécanicien navigant dont la formation est assurée par les compagnies elles-mêmes ou par l'armée.

Cependant l'acquisition de ces brevets et licences ne garantit pas l'accès aux emplois, la disponibilité de ces emplois étant très limitée. Aussi depuis 1976 la formation des pilotes de ligne à L'ENAC est-elle arrêtée.

L'accès aux emplois de pilotes à Air France (2) est ouvert aux candidats ayant réussi l'un des deux concours : après accès ENAC ou accès aéroclub ou armée. L'accès à ces emplois dans les autres compagnies est moins rigoureux mais numériquement limité.

L'instruction en ligne, dans les différentes compagnies, pour obtenir les épreuves théoriques du brevet PL dure de nombreuses années (3).

L'accès à l'emploi de pilote ou de mécanicien n'est définitif que lorsque le titulaire a reçu une formation en vue de la qualification à un type d'appareil donné et après un stage d'adaptation en ligne.

Par ailleurs, la possession de la licence ne peut jamais être considérée comme définitive. Chaque année des contrôles de l'état de santé et des compétences professionnelles des titulaires, par des contrôleurs agréés par la Division générale de l'aviation civile, peuvent entraîner la perte, momentanée ou définitive, de la licence.

La carrière des pilotes dans les grandes compagnies se fait généralement en respectant la règle de séniorité et selon les modalités suivantes : pilote en second sur des avions de plus en plus gros ou sophistiqués (de la Caravelle au Concorde) puis, après réussite aux épreuves organisées par les compagnies, de l'examen de Commandant de bord et avec les brevets et licences de pilote de ligne (PL), les pilotes commandent l'équipage des avions de plus en plus lourds. Un temps minimum d'exercice, variable selon le type d'appareil, est exigé pour la conduite d'un avion afin de rentabiliser les efforts faits par les compagnies pour assurer cette formation.

4.1.3 - Les emplois de conduite des transports fluviaux

Les travailleurs indépendants ou marinières doivent obtenir pour la conduite des automoteurs le certificat de capacité B (qui ne permet pas la conduite de nuit ou par temps de brouillard).

Les salariés doivent posséder un permis pour la conduite des navires de la navigation fluviale :

- Certificat de capacité B pour la conduite des automoteurs ;
- Certificat de capacité F pour les pousseurs (conduite aux instruments).

Un permis spécial pour la navigation sur le Rhin est obligatoire du fait des très nombreuses écluses et de la densité du trafic sur ce fleuve.

Ces certificats sont dispensés par l'Office de la Navigation Fluviale et sont préparés dans des centres de formation organisés par la profession.

L'accès à l'emploi de matelot n'est conditionné par aucune exigence ; cependant le nouveau CAP de la navigation fluviale favorise l'embauche sur un équipage de pousseur.

(1) Le brevet sanctionne les capacités de pilotage ; la licence est une autorisation, soumise à révision périodique, d'exercer la fonction de pilote.

(2) Air France emploie à peu près 70 % des pilotes de ligne et 40 % des pilotes professionnels de première classe.

(3) L'âge moyen de la promotion 1975 était de 39 ans.

4.1.4 - Les emplois sur navires de commerce

L'accès aux différents emplois de conduite et de maintenance sur un navire ainsi que les filières de promotion sont très réglementés. Le Secrétariat d'Etat à la Marine Marchande organise principalement la formation dans les centres d'apprentissage maritime et dans les écoles d'apprentissage maritime.

Les écoles préparent à des diplômes de niveau V et VI :

- Certificat d'apprentissage maritime pour les matelots "pont-machines" (TM 20) et les agents du service général ;
- Certificat d'aide-électricien et d'aide-mécanicien ;
- Certificat d'aptitude professionnelle maritime pour les électriciens et les mécaniciens de bord (TM 23 - TM 22).

Les écoles nationales de la Marine Marchande préparent aux diplômes et brevets de niveaux III, II et I qui sont essentiellement des brevets d'officier (chef de quart, capitaine de 2^e classe, capitaine de 1^{re} classe et officier technicien).

Les^s modalités d'accès et de passage d'un grade à l'autre sont décrites dans le schéma page suivante.

L'accès aux emplois supérieurs de commandant ou de second capitaine est limité par le nombre de places disponibles dans chaque compagnie aussi le titulaire du brevet de capitaine de première classe peut rester un assez long moment dans les fonctions d'officier, lieutenant-chef de quart.

4.1.5 - Les emplois de conduite des transports ferroviaires

Les deux entreprises nationales (SNCF et RATP) qui donnent accès à ces emplois en organisent également la formation.

- RATP : après réussite au concours (pour les candidats ayant passé avec succès les tests psychotechniques et un examen préliminaire) ;
- SNCF : avec exigence de diplôme minimum : CAP de mécanique et après réussite au concours.

De manière générale, l'accès aux emplois à bord des véhicules suppose l'acceptation préalable de conditions de travail tout à fait particulières : éloignement parfois prolongé du domicile ; heures de travail irrégulières, temps de travail allongé pendant les voyages et parfois vie communautaire obligatoire.

4.2 - L'accès aux emplois de préparation et de régulation du trafic

Les emplois de la régulation aérienne font l'objet d'une formation normalisée : l'Ecole Nationale de l'Aviation Civile prépare au concours d'officier de la circulation aérienne (OCCA) et de technicien de l'aviation civile (TAC). Ces emplois sont constitués en corps de la Fonction Publique.

Les effectifs sont de 2.400 pour les OCCA et de 1.000 pour les TAC.

Les lieutenants officiers de port sont recrutés sur concours parmi les officiers de la Marine Marchande ou de la Marine Nationale ayant fait 10 ans de navigation au moins.

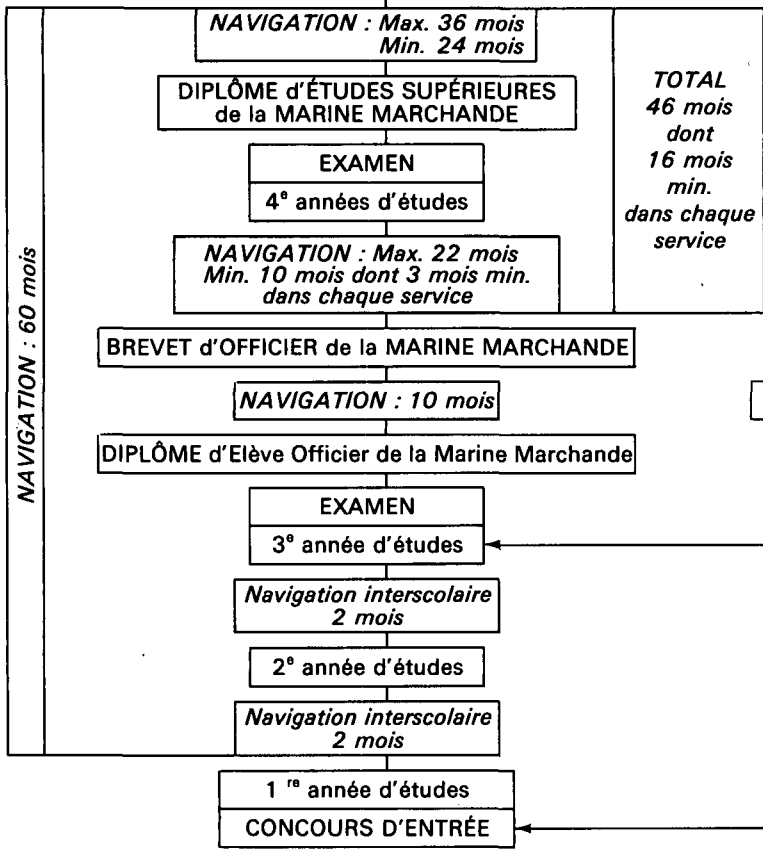
Les agents de régulation du trafic ferroviaire sont formés par la SNCF et relève de la filière "mouvement".

4.3 - Les emplois de l'exploitation (conduite exclue)

Les filières par mode de transport sont prépondérantes pour les catégories d'emplois relevant de la définition ou de la préparation de l'exploitation. Ces emplois sont le plus souvent tenus par des agents de l'entreprise bénéficiant de promotion interne à partir d'emplois de conduite le plus souvent ou parfois de la commercialisation.

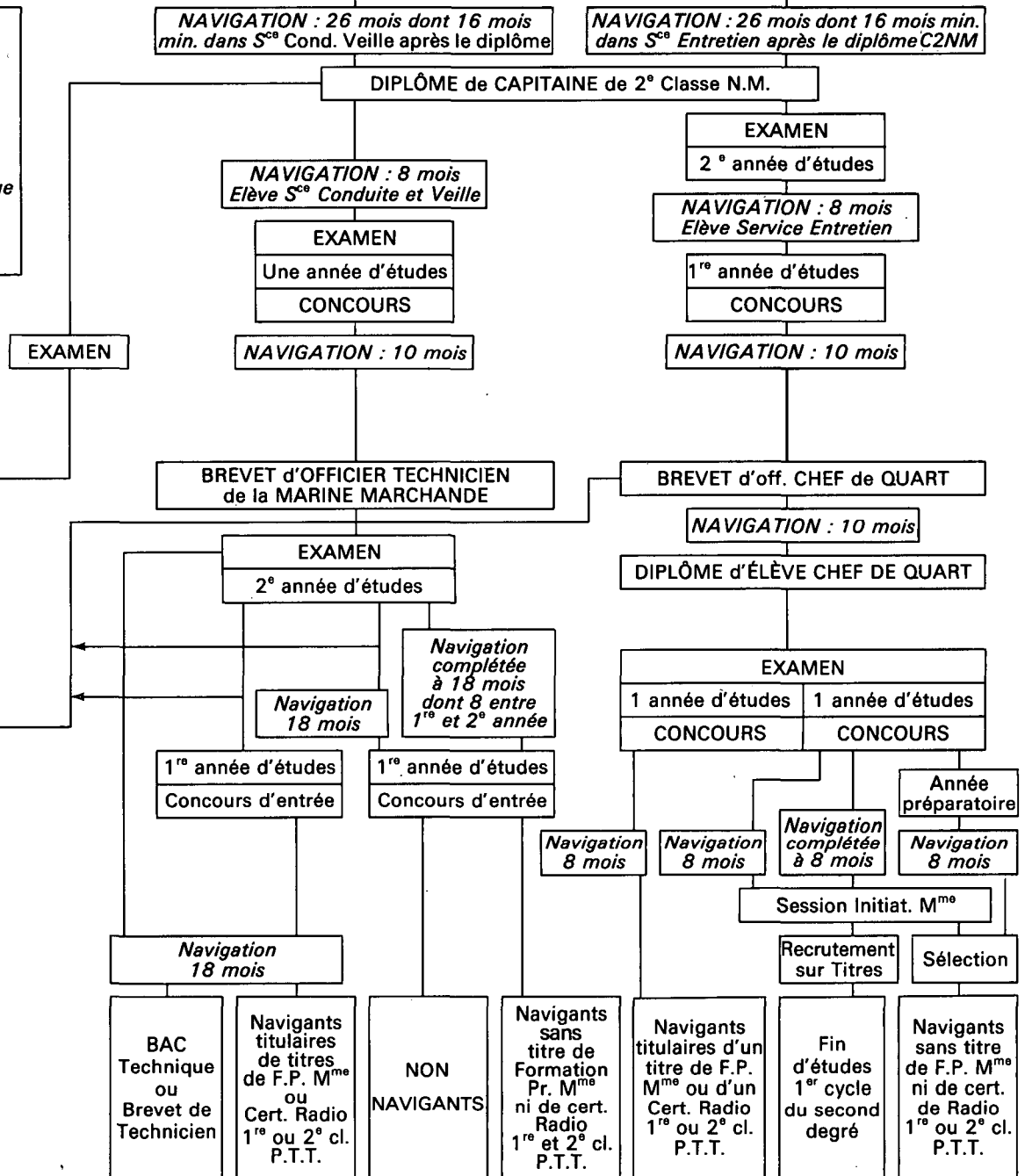
NIVEAU I

BREVET de CAPITAINE de 1^{re} classe de la Navigation Maritime



NIVEAU II

BREVET de CAPITAINE de 2^e Classe de la Navigation Maritime



Source : Comité central des armateurs de France.

Des connaissances d'ordre technique sont exigées pour tenir ces emplois, notamment dans les transports aériens et maritimes :

- le technicien de préparation des vols suit un stage de formation dans une grande compagnie ;
- l'agent de répartition des transports maritimes peut être un ancien officier de navigation qui a ainsi une très bonne connaissance des navires à programmer ;
- les responsables d'exploitation dans les grandes entreprises sont généralement des cadres de haut niveau pouvant être issus des formations commerciales supérieures ou des emplois de conduite (transports aériens ou maritimes).

Le nouveau DUT transport-logistique paraît former plus spécialement aux emplois d'encadrement de l'exploitation des transports routiers et des entreprises industrielles et commerciales.

4.4 - L'accès aux emplois de la commercialisation

Traditionnellement, l'accès à ces emplois n'est régi par aucune norme et les déroulements de carrière s'effectuent généralement à l'intérieur d'une même entreprise. Cependant des diplômes de création relativement récente permettent l'accès à ces différents emplois :

- Accès à l'emploi d'agent administratif des transports avec le BEP d'agent de transport (niveau V).
- Le BT Transport ainsi que le BP des agents des transports et des activités auxiliaires (niveau IV) permettent l'accès aux emplois relevant, dans notre grille, de "**l'administration de la vente, avec interprétation**". Ces formations concernent l'ensemble des modes de transport.

Les emplois correspondant dans notre grille à la catégorie "**accueil, assistance à la clientèle**" sont des emplois de promotion tenus souvent par des titulaires d'emplois de conduite (transport routier) ou appartenant aux services commerciaux (transports aérien, maritime). La connaissance de l'anglais est nécessaire pour tenir l'emploi de permanent d'escale (TM 44) (transport aérien).

V - LES CLASSIFICATIONS D'EMPLOIS DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Les classifications des emplois du groupe "Transport et Manutention" se trouvent dans de nombreuses conventions collectives et sont très diversifiées suivant le secteur de transport considéré (terrestre, aérien, maritime, fluvial) ou de manutention (ferroviaire, portuaire, aéroport).

Nous donnerons ici un schéma global des systèmes de classification utilisés suivant ces différents secteurs :

I - LES TRANSPORTS

- Transports routiers :

La convention collective des transports routiers distingue :

1 - Les emplois du personnel ouvrier :

a) Personnel roulant "marchandises" :

- livreur et conducteur de véhicules (classés en six groupes hiérarchisés suivant le tonnage du véhicule) ;

- personnel de manutention (manuel ou conducteur d'appareils classés également en sept groupes hiérarchisés).

b) Personnel roulant "voyageurs" classé en groupes hiérarchisés suivant le nombre de voyageurs transportés et la responsabilité supportée : ambulance, tenue de documents administratifs...

2 - Les emplois de la catégorie "employés" qui concernent, entre autres, les emplois spécifiques d'auxiliaires des transports : coursier en douane, employé de transit, etc.

3 - Les emplois de techniciens et du personnel de maîtrise où sont classés les chef d'agence, chef de transit, chef de trafic ou de mouvement, etc.

4 - Les dispositions particulières aux "ingénieurs et cadres" qui comportent un système de sept groupes hiérarchisés, chacun des groupes définissant un certain nombre d'emplois-types : chef de service commercial, directeur de succursale, de réseau de transports de voyageurs ou chef d'exploitation (marchandises) etc.

- Transports ferroviaires

SNCF et RATP

Les agents du cadre permanent sont régis par un statut qui fixe les règles de recrutement, de classification, d'avancement.

Les conventions collectives se rapportant à ce secteur sont celles des voies ferrées d'intérêt local et des tramways, autobus, trolleybus.

Cette convention comporte, depuis 1975, une nouvelle grille de classement des emplois, où le personnel de mouvement (conducteurs et maîtrise) est réparti en groupes hiérarchisés faisant référence aux responsabilités de conduite et également au niveau de connaissances, d'après l'échelle des niveaux de formation de l'Education nationale.

On peut rattacher à ce secteur, la convention collective des "Téléphériques et engins de remontée mécanique" qui retient les catégories "ouvriers" (dameur, perchiste, conducteur d'engins, etc.) "employés" (hôtesse d'accueil etc.), "techniciens et agents de maîtrise" (chef de groupe, chef d'exploitation), "ingénieurs et cadres" classés en trois positions.

- Transports fluviaux

Deux conventions collectives (non étendues) s'y rapportent :

- Entreprises d'affrètement de transports et remorquage fluviaux
- Entreprises de halage des bateaux.

Le personnel est classé en six catégories hiérarchisées parmi lesquelles sont à retenir : les conducteurs de tracteur et assimilés, les chefs de mouvement (régulateur, surveillant de station), les cadres (chef d'exploitation, ingénieur, directeur).

- Transports maritimes

Les conventions collectives existant dans ce secteur concernent :

a) " Le personnel sédentaire des entreprises de navigation libre "

Dans cette convention sont répertoriés uniquement des " emplois administratifs ", catégories : employés, agents de maîtrise, cadres. Elle laisse aux entreprises le soin d'établir une classification hiérarchisée.

b) " Le personnel navigant au large " :

Deux conventions collectives :

- l'une concernant les capitaines et officiers de la marine marchande ;
- l'autre le personnel d'exécution navigant (marins).

Elles fixent les conditions de recrutement, d'engagement, d'avancement, de travail et de rémunération.

c) " Le personnel de remorquage "

- Convention collective des officiers
- Convention collective du personnel d'exécution

Ces conventions fixent, comme celles du paragraphe précédent, les conditions de recrutement. Elles ne comportent pas de classification mais font référence dans l'échelle des rémunérations aux grades et fonctions habituels, qui supposent la possession des brevets et diplômes requis, délivrés par les Ecoles Nationales de la Marine Marchande.

- Transports aériens

AIR FRANCE :

Le personnel au sol est garanti par un statut qui établit la hiérarchie des emplois par catégorie et l'échelle de rémunérations correspondante. Le personnel navigant, technique et commercial, est soumis à un règlement qui prévoit les modes de recrutement et les exigences de formation (licences et diplômes, liste des classements professionnels).

Les personnels des autres grandes compagnies (AIR INTER, UTA) et les compagnies régionales ou de troisième niveau sont couvertes par des conventions collectives dont les principales sont :

- La convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien qui prévoit une classification " ouvriers " en catégories OS, OP ; une classification " employés " (travail commercial, de trafic et administratif) en trois groupes ; une classification " techniciens et agents de maîtrise " en trois groupes ; une classification " cadres " en trois groupes correspondant aux positions habituelles I, II, et III.

- La convention collective nationale du personnel navigant commercial.

- La convention collective nationale du personnel navigant des essais et réceptions qui prévoit que le personnel doit posséder les licences requises et distinguer :

- les commandants de bord ;
- les membres de l'équipage :
 - ingénieur navigant d'essais ;
 - mécanicien navigant d'essais ;
 - radio navigant d'essais.

II - MANUTENTION

Manutention ferroviaire :

La convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes s'applique au personnel travaillant pour la SNCF et les voies ferrées d'intérêt local et également (avec des dispositions particulières) pour la RATP, à des travaux de chargement, déchargement, nettoyage, lavage et portage des bagages ; ces travaux sont classés en six à huit catégories de difficulté et responsabilité ; y sont classés également les employés et les cadres et agents de maîtrise.

Manutention portuaire

Il n'existe pas de convention collective nationale mais diverses conventions collectives locales, régissant des ports maritimes (principalement Marseille et aussi Bordeaux, Nantes, Rouen, La Rochelle) et concernant chacune une catégorie d'emplois (docker, conducteur d'engins de manutention, personnel de surveillance des services auxiliaires, contremaître, etc.). Elles traitent essentiellement des rémunérations et conditions de travail.

Un accord général a été signé le 10 juin 1968 entre l'Union nationale des industries de la Manutention dans les ports français et les Fédérations nationales syndicales des Ports et docks fixant la rémunération des ouvriers dockers. Une série d'avenants, au long des années, actualise les barèmes.

Manutention dans les aéroports

Pour la Région parisienne il existe une **convention collective de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique.**

Elle contient une classification des emplois s'appliquant aux différentes fonctions :

- Chargement et déchargement des marchandises
- Manutention du matériel
- Nettoyage des cours et aires d'arrivée et de départ des avions
- Nettoyage des avions
- Portage des bagages

