

« Mutations des métiers du transport, problèmes d'emploi et adaptation des dispositifs d'insertion et de formation »

Rapporteur : Régis BLATTER

SOMMAIRE

PREMIERE PARTIE :	4
LES EVOLUTIONS TRANSVERSALES	4
I - LA MUTATION DES METIERS	4
II - L'INCIDENCE DE LA MONDIALISATION	4
III - LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT	5
DEUXIEME PARTIE :	6
LA SITUATION DANS CHACUN DES MODES DE TRANSPORT	6
I - LE TRANSPORT ROUTIER	6
A / LES EVOLUTIONS DES PRINCIPAUX METIERS	6
B/ LA PROFESSIONNALISATION DES METIERS DU TRANSPORT ROUTIER	8
C / LES ACTIONS DES PRINCIPAUX ORGANISMES DE FORMATION DU SECTEUR	10
D/ LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT	12
E/ LES STRATEGIES MISES EN ŒUVRE	15
II - LE TRANSPORT AERIEN ET LES ACTIVITES AEROPORTUAIRES	28
A/ EVOLUTION DES METIERS	28
B/ LES PERSONNELS DE CONDUITE DES AERONEFS	28
C/ LE PERSONNEL NAVIGANT COMMERCIAL	31
D/ LE PERSONNEL DE LA MAINTENANCE AERONAUTIQUE	32
E/ LES METIERS AEROPORTUAIRES	34
III - LE TRANSPORT MARITIME	36
A / LES TITRES MARITIMES ET LES FORMATIONS	36
B / LA SITUATION DE L'EMPLOI ET LES DIFFICULTES RENCONTREES	39
IV - LE TRANSPORT FLUVIAL	39
A / LA SITUATION DU SECTEUR	39
B / LA FORMATION	40
C / LES DIFFICULTES ACTUELLES	41
D / LES INITIATIVES DE LA PROFESSION	41
V - LA SNCF	42
A / EVOLUTION DES METIERS	42
B) LES DIFFERENTS METIERS ET LA SELECTION	42
C/ LES FORMATIONS	43
D/LES DIFFICULTES ACTUELLES ET LES REMEDES APPORTES	44
E/ LES PERSPECTIVES	45
VI - LA RATP	48
A/ METIERS ET FORMATION	48
B/ L'EMPLOI DES JEUNES	48
VII- LES TRANSPORTS URBAINS DE VOYAGEURS	49
A/ LE SECTEUR	49
B/ DIFICULTES DE RECRUTEMENT	50
C/ STRATEGIE DE LA PROFESSION :	51
D/ PERSPECTIVES	51

Tous les modes de transport sont aujourd'hui confrontés à une mutation économique et sociale profonde du fait :

de l'intensification de la concurrence et de l'élargissement des marchés au plan européen mais aussi mondial (particulièrement sensible pour le transport aérien et maritime) ;

des avancées technologiques qui transforment et complexifient les équipements de transport et plus encore les systèmes d'information qui accompagnent les transports de personnes et ceux de marchandises ;

des interactions entre les transports et leur environnement, qu'il s'agisse de sécurité ou d'écologie.

Ces mutations provoquent des changements rapides, qui se traduisent notamment par des restructurations d'entreprises, des exigences croissantes des clients et des usagers, l'apparition de nouveaux métiers du transport, l'arrivée sur le marché d'opérateurs étrangers.

Par ailleurs, la demande de transport est en constante augmentation, aussi bien pour les transports de personnes plus nombreux et plus diversifiés que pour les transports de marchandises du fait notamment d'une internationalisation toujours accrue des échanges.

Dans le domaine de l'emploi, ces différentes évolutions ont à la fois des incidences en terme d'évolution des métiers du transport, donc d'exigences de qualification et d'offre de formation et en terme plus quantitatif puisque de nombreux secteurs rencontrent des difficultés à pourvoir tous les emplois qu'ils souhaitent créer afin de répondre à l'augmentation de l'offre de transport..

Qu'ils soient ou non confrontés actuellement à des difficultés particulières, tous les secteurs du transport mettent en œuvre des actions visant à mieux cerner leurs besoins prévisionnels, à améliorer les performances des dispositifs de formation pour former et qualifier leurs personnels aux nouvelles compétences demandées et à déployer des stratégies innovantes de recrutement et d'insertion reposant fréquemment sur des partenariats avec les différents acteurs du service public de l'emploi et du développement local.

Ces actions gagneraient à être encore confortées par d'autres initiatives. C'est l'objet du présent rapport qui, après avoir dressé un état des lieux de la situation dans chaque mode de transport propose des mesures complémentaires, d'ampleur très variable et dont l'efficacité pourra se mesurer à court ou à moyen terme.

Dans une première partie, seront abordées les évolutions transversales aux différents modes de transport et dans une seconde partie, la situation propre à chaque mode sera développée.

**PREMIERE PARTIE :
LES EVOLUTIONS TRANSVERSALES**

I - La mutation des métiers.

1) - Une technicité renforcée.

Le développement des nouvelles technologies entraîne la mutation des métiers traditionnels du transport.

Les compétences nécessaires sont appelées de plus en plus à se modifier dans le sens d'un accroissement des aptitudes à dialoguer avec un système d'informations.

La généralisation et la multiplication des technologies de l'information et de la communication demandent aux personnels un effort d'adaptation permanent. C'est le cas notamment des agents commerciaux appelés à travailler sur des systèmes de vente et de tarification toujours plus complexes.

Pour les conducteurs et les agents de régulation du trafic, le développement des automatismes de conduite et de régulation modifient le contenu du travail de l'opérateur. Le cœur des compétences se déplace vers la surveillance des systèmes et la substitution à ceux-ci en cas de défaillance. Le processus formateur traditionnel basé sur le continuum de l'expérience et sur l'individualisation d'un apprentissage n'est plus prédominant, car les opérateurs multiples de la régulation doivent alors gérer leur interaction.

2) - L'accent sur la dimension commerciale.

Le nouveau contexte concurrentiel conduit les entreprises à développer le sens de la relation commerciale, la capacité de dialogue avec les autres acteurs de la production et une meilleure prise en compte de l'image de l'entreprise.

L'insertion croissante des opérations d'échanges dans un contexte de globalisation exige des personnels de transport une bonne maîtrise d'une ou plusieurs langues et une familiarisation avec la culture professionnelle « transports » d'autres pays.

3) - Des métiers en émergence.

Une autre évolution prévisible est l'augmentation du nombre des emplois sédentaires liés au développement de la logistique et de la chaîne du voyage et, en particulier, l'informatique et l'organisation des réseaux puisque les entreprises peuvent de moins en moins agir seules et sur le seul marché national.

La progression de l'automatisation dans la manutention ou les transports par métro ou tramway par exemple dans lesquels le pilotage des véhicules est assuré par des postes centraux a pour effet la sédentarisation des emplois de conduite.

De nouveaux emplois créés sont destinés à remplacer la présence humaine de naguère, afin de sécuriser les espaces de transport ou de rendre des services adaptés aux voyageurs.

II - L'incidence de la mondialisation.

Le secteur des transports, de par sa nature, est une branche d'activité internationale qui, ces dernières années, a largement évolué vers la mondialisation.

Dans les modes les plus internationalisés, les conditions d'accès aux métiers techniques, de conduite notamment, sont de plus en plus régies par des normes supra-nationales dont l'intégration dans les dispositifs internes entraîne des changements en matière de formation initiale et d'évolution professionnelle des travailleurs concernés.

Dans le transport aérien, l'évolution vers une licence européenne et la mise en place depuis 1999 d'une nouvelle réglementation européenne dite « JAR FCL » va modifier, de façon notable, le système d'acquisition des compétences et le contrôle des aptitudes des personnels navigants techniques.

Jusqu'à présent, le pilote débutait dans son métier muni de l'ensemble des connaissances et des aptitudes nécessaires à sa carrière. A ce système du « tout acquis » au sortir de la formation, se substituera un système d'acquisition des connaissances par capitalisation, au fur et à mesure du déroulement de la carrière.

Le secteur de la maintenance aéronautique est également confronté à la mise en conformité avec la réglementation européenne de la formation de ses mécaniciens, édictée sous la Jar 66.

Après la certification européenne dès 1991 des ateliers de maintenance au travers de la Jar 145 et en attendant celle concernant les organismes de formation, la Jar 147, 12000 mécaniciens de maintenance aéronautique sont concernés et devront être conformes à la Jar 66 d'ici à 2011. La Fédération Nationale de l'Aviation Marchande (FNAM) multiplie les partenariats avec l'Education nationale et des organismes privés d'enseignement afin de préparer la transition.

Pour le transport maritime, la nécessité de mettre en conformité le dispositif français avec les exigences de la convention internationale sur les normes de formation, de délivrance des brevets et de veille (STCW : Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers) a conduit à une profonde réforme de ce dispositif.

La réforme du nouveau dispositif fixé par le décret no 99-439 du 25 mai 1999, complété par une vingtaine d'arrêtés d'application, et une série de circulaires devra être achevée au plus tard le 1^{er} février 2002, date butoir retenue pour le passage au nouveau système.

L'application des nouvelles règles STCW permettra aux états d'être inscrits sur une « liste blanche » donnant une reconnaissance quasi automatique des titres délivrés. A titre transitoire, pendant la période comprise entre le 1^{er} février 1997 et le 1^{er} février 2002, les brevets d'officiers délivrés en application de l'ancienne convention STCW 78 restent valables et reconnus au plan international.

III - Les difficultés de recrutement.

Le transport est sur longue période globalement créateur d'emplois, même si la situation est contrastée selon les modes (+ 25 % pendant la période 1992 – 1999 dans le transport routier de marchandises + 28 % pour les services annexes et auxiliaires, mais – 10 % pour la SNCF pendant la même période).

Lors des trois dernières années, du fait de la reprise de l'activité, le secteur du transport qui représente dans son ensemble plus de un Million d'emplois a enregistré une croissance annuelle de ses effectifs de plus de 4 %.

Effet pervers de ce dynamisme de l'activité, l'augmentation des offres d'emploi et la baisse des demandes ont pour conséquence l'apparition d'une tension sur le marché du travail qui se traduit par des difficultés de recrutement pour les entreprises de transport comme pour d'autres secteurs d'activité.

Dans les transports, c'est le cas notamment du transport routier pour les emplois de conducteurs de véhicules et de la maintenance technique.

Le transport ferroviaire connaît de son côté des difficultés de recrutement de personnels de conduite et le transport maritime rencontre une pénurie de marins qualifiés, notamment d'officiers.

Si ces difficultés touchent plus particulièrement les emplois de conduite de différents modes, les transports aériens semblent seuls épargnés, des problèmes sont également constatés pour certains emplois sédentaires (maintenance, informatique) ou pour certaines activités saisonnières (remontées mécaniques).

Les stratégies des acteurs concernés.

Les difficultés de recrutement recouvrent, au-delà des pénuries de main-d'œuvre constatées dans certains métiers, des réalités complexes et elles appellent des solutions adaptées aux spécificités des métiers en cause ainsi qu'à des actions concertées de l'ensemble des acteurs économiques.

Parmi les différentes mesures mises en œuvre pour juguler ces tensions, nous pouvons distinguer les suivantes :

Celles qui visent à remédier au déficit d'attractivité de certains emplois, à travers des campagnes de revalorisation d'image, à favoriser les échanges entre le système éducatif et les entreprises, à promouvoir des compensations financières aux pénibilités du travail.

Celles qui ont pour but de rapprocher les formations des besoins des entreprises, par une meilleure anticipation des besoins des secteurs, une multiplication des passerelles entre les différents cycles d'études, une promotion de l'apprentissage, un développement de la formation en alternance, une individualisation accrue de la formation, une stimulation de la formation et de l'insertion des moins qualifiés...

Celles qui s'articulent autour d'actions concertées de l'ensemble des acteurs économiques, politiques, sociaux au niveau local : les services déconcentrés de l'Etat (DRE, DRTT, DDTEFP, DREFP), les structures d'accueil des demandeurs d'emploi (ALE, ANPE, ASSEDIC, missions locales et PAIO), les organisations professionnelles et syndicales et les organismes de formation sont concernés.

DEUXIEME PARTIE : LA SITUATION DANS CHACUN DES MODES DE TRANSPORT

I - LE TRANSPORT ROUTIER.

A / Les évolutions des principaux métiers.

- 1) – Les métiers techniques évoluent rapidement.

Le métier de conducteur routier a évolué de manière importante ces dernières années. A côté de la fonction technique de conduite, les tâches commerciales et administratives se

sont développées. Les nouveaux modes d'organisation des entreprises, ainsi que le suivi des véhicules par satellite, exigent de plus en plus l'utilisation de l'informatique embarquée. En outre, l'ouverture des frontières nécessite la pratique d'une langue étrangère.

Aussi, l'image traditionnelle du métier de conducteur routier auquel étaient associées les idées d'indépendance, de liberté, de grands espaces correspond de moins en moins à la réalité : les grands routiers ne représentent plus que 10% de la profession qui comprend de plus en plus de conducteurs effectuant des trajets courts.

Par ailleurs, à la classification des conducteurs en fonction de la longueur des trajets qu'ils effectuent se superposent d'autres distinctions, la diversification des métiers de la conduite entraînant une véritable segmentation des marchés de l'emploi.

Les métiers de la manutention évoluent également du fait de l'automatisation ; les ouvriers de ce secteur doivent pouvoir conduire des engins, faire fonctionner des chaînes automatiques de tri et assurer la gestion des stocks.

Les métiers de la maintenance nécessitent de nouvelles compétences en matière d'électricité, d'électronique, d'hydraulique. ...et une adaptation permanente compte-tenu de l'évolution rapide des techniques.

2) - Les évolutions des compétences poussent à l'innovation.

Face à ces évolutions, la profession se dote d'une banque de données de compétences permettant aux entreprises de définir leurs référentiels d'activités, de fonctions et de formation continue.

Dans le cadre du programme d'action communautaire « Leonardo da Vinci », le projet Innotrans a été développé par l'AFT en partenariat entre organisations professionnelles et syndicales du transport routier au niveau européen.

Ce projet visait à appréhender l'influence des mutations en cours sur les métiers de conducteur ainsi que sur les fonctions exploitation et tertiaires (activités commerciales) et à proposer différents dispositifs et outils visant le développement des compétences que ces transformations appellent.

Il a porté sur quatre grands axes de travail :

- un inventaire le plus exhaustif possible des conventions collectives, référentiels emploi/formation, systèmes de formations, développés dans chacun des Etats membres pour le métier de conducteur et les fonctions « commerciales » et « exploitation ».
- la production d'un cadre de compétences commun à l'ensemble des pays de l'Union Européenne pour chaque métier/fonction étudié.
- La construction d'un guide de l'innovation présentant un ensemble de modalités organisationnelles et de situations pédagogiques innovantes développées dans le secteur, en lien avec les compétences identifiées.
- Le développement d'une base de données présentant les offres de formation susceptibles de favoriser l'apprentissage de ces compétences au sein de l'Union Européenne, pour aider les nouvelles recrues ainsi que les employés du secteur à s'orienter.

Un projet équivalent est en cours d'élaboration pour les métiers de la logistique.

B/ La professionnalisation des métiers du transport routier.

1) - L'expérience professionnelle toujours privilégiée.

Compte-tenu des évolutions du contenu des différents emplois et de l'accroissement des compétences qu'ils requièrent, les exigences des entreprises se sont elles mêmes accrues et leurs critères de sélection se sont élevés.

Elles recherchent naturellement des personnels qualifiés que le dispositif de formation initiale n'est pas toujours susceptible de fournir quantitativement et qualitativement.

Les entreprises de transport ont tendance à privilégier l'expérience professionnelle par rapport au niveau de formation ou au diplôme.

L'évaluation des flux de main d'œuvre de mars 1999 à mars 2000 réalisée à partir de l'enquête emploi de l'INSEE indique que sur 100 % de conducteurs du secteur transport présents en mars 1999, 7,5% proviennent d'un autre secteur, 3,9% du chômage et seulement 1,8% étaient de jeunes débutants.

En ce qui concerne le recrutement de personnels de maintenance, selon une enquête réalisée par l'ANFA (Association Nationale pour la formation automobile) les chefs d'entreprise privilégient l'expérience (84,3%) alors que le niveau de formation (10,2%) et le diplôme (5,4%) apparaissent comme des éléments moins déterminants.

2) - Une forte implication des partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux de la branche ont créé des qualifications nouvelles, principalement les Certificats de Formation Professionnelle et les baccalauréats professionnels.

Ils se sont particulièrement mobilisés pour mettre en place des dispositifs visant à renforcer la formation professionnelle des conducteurs à travers la signature dans le cadre du contrat de progrès de l'accord-cadre du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs.

L'un des objectifs de l'accord est de professionnaliser les métiers de la conduite grâce à une formation initiale minimale pour les nouveaux conducteurs qui ne seraient pas titulaires d'un diplôme.

En effet, même si le niveau moyen de formation s'est nettement amélioré au cours de la dernière décennie, les données de l'enquête emploi indiquent que 23% des conducteurs de moins de 35 ans n'avaient encore aucun diplôme en 1999.

3) - Les formations obligatoires des conducteurs routiers (voir en annexe II les développements émanant de la DTT).

L'accord-cadre du 20 janvier 1995 a institué une formation initiale obligatoire (FIMO) et une formation continue obligatoire de sécurité (FCOS)

Alors qu'auparavant, seul le permis poids lourd était nécessaire pour devenir conducteur routier, aujourd'hui il faut soit être titulaire d'un CEP, CAP ou BEP, soit suivre la FIMO. Il s'agit d'une formation initiale d'une durée de quatre semaines, financée par la personne elle-même, l'entreprise dans le cadre de la contribution à la formation continue, les conseils régionaux ou bien encore, pour les demandeurs d'emploi, par les directions départementales de l'emploi et de la formation professionnelle.

La FIMO comporte trois options : formation complète en centre de formation, formation intégrant un module d'adaptation à l'activité de l'entreprise, ou formation intégrant un module de spécialisation au transport de marchandises dangereuses.

La formation obligatoire des conducteurs routiers du transport de marchandises s'est mise en place progressivement à partir de 1995.

La loi du 6 février 1998 améliorant les conditions d'exercice de la profession en a prévu la généralisation à tous les conducteurs (salariés et non salariés, compte d'autrui et compte propre, marchandises et voyageurs)

Cette généralisation est en passe d'être achevée. (généralisation aux conducteurs non salariés du TRM par le décret du 18 novembre 1998 – généralisation aux conducteurs du transport routier de voyageurs grâce à l'accord conclu le 7 décembre 1999 - généralisation aux conducteurs salariés du transport routier pour compte propre à travers la négociation collective au niveau des différentes branches concernées)

Le bilan de la négociation collective nationale au niveau des branches du compte propre ayant été effectué, la mise en place du dispositif final sous forme de décret en Conseil d'Etat est prévue pour 2002 après large concertation avec les partenaires sociaux.

4) - L'harmonisation européenne de la formation.

Seul Etat membre de l'Union à avoir prévu jusqu'à présent de telles formations, la France a proposé en 1997 la mise en place de dispositions communautaires instituant une obligation de formation pour tous les conducteurs routiers professionnels de l'Union Européenne.

Une proposition de directive relative à la formation des conducteurs professionnels de marchandises et de voyageurs a été présentée à la fin de l'année 2000 par le Parlement et le Conseil européen et adoptée le 2 février 2001 par la Commission européenne.

La proposition de directive qui fait actuellement l'objet de discussions dans le cadre des institutions européennes prévoit à l'instar du système mis en place en France une formation initiale et une formation continue.

Elle s'inspire en grande partie du dispositif français et prévoit que les nouveaux conducteurs du compte d'autrui bénéficieront soit d'une formation complète de 420 heures, soit d'une formation minimale de 210 heures selon l'âge du conducteur et les catégories de véhicules conduits.

La formation sera composée de deux parties : un tronc commun pour tous les conducteurs avec une modulation différente pour les transports de marchandises ou de voyageurs, et une formation spécifique dispensée au sein d'une entreprise ou dans un centre de formation agréé.

Le champ d'application et le contenu de cette proposition de directive suscitent encore certaines interrogations notamment sur leur articulation avec les dispositions françaises relatives au permis de conduire.

Si le permis n'était pas pris en compte dans la formation obligatoire envisagée cela pourrait aboutir à une remise en cause de notre système actuel..

Des réflexions sur ce problème sont actuellement menées au niveau du ministère afin de trouver une solution permettant aux jeunes de moins de 21 ans de conduire à titre professionnel.

5) - Incidences de la formation initiale obligatoire des conducteurs routiers.

Au total, à la fin de l'année 2000, près de 50000 conducteurs avaient bénéficié d'une FIMO depuis la mise en place du dispositif.

Les études régionales et nationales effectuées afin d'évaluer les incidences de cette formation indiquent notamment que l'instauration des formations obligatoires a entraîné une professionnalisation des métiers de la conduite qui ont gagné en visibilité sur le

marché du travail et sont maintenant reconnus et identifiés à travers ces formations. Celles-ci renforcent la relation entre les conducteurs formés et le secteur des transports et constituent un remarquable outil de placement pour les demandeurs d'emploi.

Elles favorisent en effet l'insertion professionnelle puisque le taux d'insertion des demandeurs d'emploi titulaires d'une FIMO est particulièrement élevé (90% sur 3 à 6 mois). En outre, sur la base de cette formation, le taux de recrutement en contrat à durée indéterminée est nettement supérieur à celui du recrutement en contrat à durée déterminée.

Enfin, si les entreprises continuent à privilégier l'expérience, il apparaît selon une enquête réalisée par l'AFT que la durée de l'expérience requise est raccourcie de manière significative pour les titulaires d'une FIMO.

Malgré ces aspects très positifs et sans remettre en cause l'intérêt du dispositif, certains estiment toutefois que du fait de son coût et de la sélection qu'elle entraîne, la FIMO constituerait une gêne à l'embauche et pourrait ainsi contribuer aux difficultés de recrutement actuelles.

Des améliorations portant essentiellement sur le fonctionnement du dispositif (financement, évaluation, conditions de stage...) et sur la partie pratique de la formation sont souhaitées par les chefs d'entreprise.

Est également souhaitée une réflexion sur l'articulation entre la FIMO et l'acquisition des permis ainsi qu'entre la FIMO et les autres formations professionnelles (CFP, CAP...). L'idée de la mise en place d'un dispositif reposant sur des unités de compétence capitalisables permettant un véritable parcours de formation émerge par ailleurs au sein de la profession.

FIMO et FCOS ont constitué une véritable rupture par rapport à l'existant. L'ambition est de parvenir à terme à faire de la FIMO une formation équivalente au CFP.

Bien que l'appréciation globale sur la FIMO soit positive, celle-ci n'en conserve pas moins son statut de formation minimum et les entreprises privilégient les formations les plus qualifiantes du type CAP-BEP et CFP.

C / Les actions des principaux organismes de formation du secteur.

Les principaux organismes de formation du secteur se sont également mobilisés pour répondre aux besoins des entreprises en essayant d'anticiper les évolutions des compétences. Tout en poursuivant leurs efforts dans les différents domaines de la formation initiale et continue de l'ensemble des salariés du secteur, ils ont dû s'adapter à la montée en puissance progressive du dispositif de formation obligatoire des conducteurs routiers.

1) - Actions menées par l'AFT.

L'AFT donne une place importante aux formations diplômantes dans le cadre notamment de la coopération avec le système éducatif à travers la fourniture d'une assistance directe et indirecte aux établissements d'enseignement assurant des formations débouchant sur un diplôme transport ou logistique (journées d'information, supports pédagogiques, base de données, mise à disposition d'un parc de véhicules...). Au total, environ 14000 élèves et étudiants sont concernés, dont près de 10000 suivent une formation les destinant aux métiers du transport.

L'AFT mène en propre des actions diversifiées d'enseignement au niveau BEP-CAP et à celui de l'enseignement supérieur (540 élèves formés à fin 2000 dans quatre écoles d'enseignement post-baccalauréat).

L'AFT participe au développement des formations en alternance :

1912 apprentis ont été formés en 2000 dans 17 CFA régionaux.

2300 contrats de qualification étaient en cours en 2000 (2140 CFP – 150 FIMO).

Formation initiale de conducteurs routiers

Le tableau suivant retrace l'évolution du nombre de candidats formés directement par l'AFT ou l'AFT Formation continue à au moins un CFP(Certificat de Formation Professionnelle) de conducteur routier, à un CAP ou BEP de conducteur routier, ou à une FIMO

Sections/Années	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Sections CAP ou BEP	169	243	284	369	434	416
Sections CFP	2.502	2.931	2.725	3.216	3.227	3.479
Sections FIMO	739	2.105	2.708	3.816	4.946	5.565
TOTAL	3.410	5.279	5.717	7.401	8.607	9.460

Source : AFT

Cette évolution montre que le développement des nouvelles formations FIMO ne s'est pas fait au détriment des préparations au CFP de conducteur, plus coûteuses mais considérées comme plus qualifiantes.

Par ailleurs, indirectement l'AFT a contribué par des aides financières ou pédagogiques à la formation de 6200 conducteurs complémentaires dans le cadre de conventions avec l'Education Nationale, l'AFPA et d'autres centres agréés.

2) - Les actions du groupe Promotrans.

L'Association Promotrans propose aux jeunes de s'insérer dans des métiers liés à l'exploitation des entreprises de transport, à la logistique, la maintenance des véhicules industriels ou la conduite de véhicules P.L., sur des postes des cadres, de maîtrise ou d'ouvriers qualifiés.

35% des heures de formation dispensées par l'Association en 2000 concernent des formations diplômantes en direction des jeunes de moins de 26 ans, assurées dans :

5 C.F.A. pour 854 apprentis
9 écoles d'Enseignement supérieur pour 526 étudiants
soit un total de 1380 jeunes formés.

Les Ecoles ont formé en particulier 332 cadres (Bac +4/Bac+3) sur des métiers liés à l'exploitation des entreprises (transport multimodal) ou à la logistique.

Ecoles et C.F.A. ont formé 446 agents de maîtrise (Bac+2)

388 pour les services de l'exploitation (BTS)
58 pour les concessions ou garages VI (titre ESMVI)

Les C.F.A. ont par ailleurs formé des personnels qualifiés :
Au niveau IV :

pour le secteur de la logistique : 32
pour le secteur de la maintenance V.I. : 77

Au niveau V (BEP/CAP/CFP)

pour le secteur de la maintenance V.I. : 339
pour le secteur logistique : 13
en conduite routière : 141

Une politique affirmée de développement de l'alternance

Sur les heures de formation dispensées au titre de la formation continue, les jeunes de moins de 26 ans représentent 47%.

Ce sont les postes de conducteurs routiers qui mobilisent les efforts des Centres de formation.

Sur 1853 nouveaux conducteurs formés dans le cadre de la Formation Continue par l'Association en 2000 (FIMO-CFP ou CAP), 920 sont des jeunes de moins de 26 ans, formés par les entreprises dans le cadre de contrat de qualification ou dans le cadre de conventions publiques (subventions croisées Conseil Régional/Etat et fonds professionnels)

3) - Un bilan positif.

Tous organismes de formation confondus, en 2000, le nombre de formations initiales professionnalisées dispensées aux nouveaux conducteurs routiers de marchandises a dépassé le niveau de 21500. On s'approche ainsi du rythme correspondant à l'estimation du flux moyen d'entrées par an de nouveaux conducteurs marchandises dans la profession.

Par ailleurs, depuis le 01/09/2000 ont commencé de s'appliquer les obligations de formation pour le transport de voyageurs. Si peu de FIMO ont été réalisées en 2000 (moins de 100), il faut relever que le secteur a continué de développer les CFP (M138) de conducteurs (près de 1300CFP)

4) - La profession a développé son effort de formation pendant la dernière décennie.

Selon le bilan social annuel du TRM le nombre de candidats ayant passé avec succès l'un des examens de l'enseignement professionnel du transport routier a pratiquement doublé entre 1990 et 1998.

Le nombre de CAP et de BEP délivrés s'est accru de 34%, mais la croissance est encore plus forte pour les diplômes de niveau supérieur. Celui des candidats reçus à un baccalauréat professionnel a augmenté de 163% et le nombre d'étudiants reçus au DUT « transport-logistique » ou au BTS « transports » a été multiplié par cinq.

La formation en alternance s'est fortement développée dans les transports depuis 1996. En trois ans, le nombre de contrats de qualification a progressé de 38% et celui des contrats d'adaptation (qui représentaient 18% de l'ensemble) de 51%. Les contrats concernant la conduite de véhicules, qui représentent 60% de l'ensemble des contrats de formation en alternance dans les transports routiers ont progressé à un rythme encore plus soutenu (+68% pour les contrats d'adaptation et + 64% pour les contrats de qualification. Toutefois depuis 1999, on observe une baisse des entrées en contrats d'adaptation et de qualification.

D/ LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT.

1) – Evaluation du problème.

Avec un taux de croissance de l'emploi de 5,5% en 1999 et de 5,2% en 2000 les entreprises de la branche du transport routier de marchandises ont dû créer 15000 emplois en 1999 et 17000 en 2000. Cette création nette d'emplois s'ajoute naturellement aux besoins de renouvellement estimés à 75000 personnes par an. La tension sur le recrutement est apparue très rapidement dès 1998.

En 2000, malgré l'amélioration du marché du travail dans le secteur, près de 80 % des employeurs du transport routier de marchandises déclaraient rencontrer des difficultés de recrutement, notamment pour les conducteurs routiers longues distances.

Les conducteurs des transports en commun et d'engins de traction et de levage manquent également ainsi que les personnels de maintenance

Les ouvriers non qualifiés de la manutention commencent à faire défaut depuis le début de l'année 2000. Le secteur évolue et ses besoins en recrutement de cadres deviennent de plus en plus pressants.

Les indicateurs de tension du marché du travail des conducteurs routiers confirment les enquêtes d'opinion effectuées auprès des entreprises. Ils étaient toujours orientés à la hausse en 2000 avec par exemple un doublement en trois ans du rapport des offres aux demandes enregistrées. La baisse du taux de demande d'emploi des conducteurs de 14% en 1999 à 10% en 2000 permet également de confirmer le diagnostic d'un accroissement des tensions dans le transport routier..

Les difficultés de recrutement invoquées par les entreprises ont de multiples origines bien connues : la profession ne serait pas attractive, elle souffrirait d'une mauvaise image liée aux contraintes inhérentes au travail (horaires atypiques, temps d'attente, manutention...) .

On observe dans les faits une certaine désaffectation des jeunes pour la longue distance auparavant considérée comme la noblesse du métier et, du fait de l'élévation générale du niveau de formation, les jeunes accédant au marché du travail ont des exigences plus élevées en matière de conditions de travail et de rémunération..

Il est certain que la concurrence avec d'autres secteurs de l'industrie ou des services, voire même des transports est réelle ; ainsi les métiers du transport urbain offrant des conditions de travail plus compatibles avec une vie familiale et des salaires supérieurs à ceux du transport public seraient plus prisés.

2) - Facteurs d'explication.

a) Une image en décalage avec la réalité.

Malgré des avancées notables en matière d'amélioration des conditions de travail et de rémunération des salariés du secteur ces dernières années, grâce notamment à la conclusion d'importants accords au niveau de la branche d'activité, les images du métier et du secteur correspondent à des réalités anciennes et ne prennent pas encore complètement en compte les évolutions récentes.

Des facteurs d'explication objectifs.

Outre la croissance de l'activité, d'autres facteurs sont intervenus ces dernières années pour accroître les besoins en conducteurs routiers :

L'incidence de la réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail des conducteurs routiers « grande distance » mise en œuvre par étapes successives ces six dernières années dans le cadre de l'accord de branche du 23 novembre 1994 et étendue à tous les conducteurs de la branche par le décret du 27 janvier 2000 a entraîné plusieurs milliers de créations d'emplois du fait de la réorganisation de l'activité à laquelle elle a conduit.

L'impact du congé de fin d'activité

Au 31 décembre 2001, selon le rapport d'activité du FONGECFA Transport, 6561 conducteurs routiers de marchandises ont bénéficié du CFA institué par l'accord du 28 mars 1998. Dans le cadre de la contrepartie d'embauche d'un jeune de moins de 30 ans pour chaque départ anticipé de salarié prévue par l'accord, plusieurs milliers de recrutements ont dû être effectués pour remplacer les salariés bénéficiaires.

Au total, tous ces facteurs se sont conjugués pour accroître de manière importante les besoins des entreprises.

En 1999, le rapport d'un groupe de travail du CNT sur les problèmes de recrutement des conducteurs routiers estimait à 22.000 environ le besoin moyen annuel en conducteurs routiers de marchandises.

Par ailleurs, d'autres facteurs peuvent avoir une incidence, en terme d'adéquation de l'offre et de la demande d'emplois.

Peuvent être cités à cet égard :

- la professionnalisation de l'armée qui libérait auparavant chaque année 15.000 appelés titulaires du permis poids lourd et en formerait désormais moitié moins.
- un coût d'accès au métier élevé (de l'ordre de 35000 F pour le permis poids lourd et la FIMO) qui rend difficile le financement personnel et constitue une barrière à l'entrée.

Il faut également souligner l'insuffisance d'encadrement pour accueillir et accompagner les nouveaux entrants.

b) Une relative hétérogénéité des situations.

Les difficultés de recrutement ne touchent pas toutes les entreprises de la même manière. Le phénomène de saisonnalité plus marquée de certains trafics peut jouer un rôle important et de surcroît, des variations notables existent entre les différentes activités et les différentes catégories de conducteurs.

Des disparités régionales existent et certaines régions frontalières sont davantage concernées du fait de la concurrence d'entreprises étrangères pratiquant de meilleures conditions de rémunération.

Les difficultés seraient également plus importantes dans les bassins d'emploi industrialisés où les personnes à la recherche d'un emploi ou désirant en changer ont davantage de possibilités de choix.

En outre, les difficultés de recrutement ne concernent pas toutes les entreprises. Il faut souligner d'une part les relations qu'entretient l'entreprise avec son environnement local et d'autre part l'incidence favorable d'une politique des ressources humaines permettant de fidéliser le personnel.

E/ LES STRATEGIES MISES EN ŒUVRE.

La profession a procédé tout d'abord et très rapidement à l'analyse des difficultés rencontrées.

Afin de remédier à ces difficultés, elle a mis en œuvre des stratégies de recrutement et d'insertion dans l'emploi en recherchant l'implication des différents acteurs nationaux, régionaux ou locaux.

1) - Un dispositif d'observation, de prévision et d'analyse élaboré.

Les partenaires sociaux de la branche ont mis en place dans le cadre de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport un important Tableau de Bord de l'emploi et de la Formation Professionnelle dans les entreprises, à caractère estimatif et prévisionnel. Les données nationales de cet outil sont complétées par des Tableaux de bord régionaux réalisés dans l'ensemble des régions depuis 1999 par les conseillers emploi-formation de l'AFT.

Avec le ministère de l'Équipement, des transports et du Logement, les partenaires sociaux du transport mettent en place des observatoires sociaux régionaux. Par ailleurs, le Service Etudes et Statistiques de ce ministère procède à différentes études concernant le secteur et élabore périodiquement des bilans sociaux permettant de mieux appréhender les évolutions en matière d'emploi et de formation dans le transport routier de marchandises et le transport routier de voyageurs.

2) - Les actions de promotion de la profession.

Les principaux organismes de formation du secteur, l'AFT-IFTIM et le Groupe Promotrans mènent des campagnes afin d'améliorer l'image de la profession : forum-emploi, caravane de l'emploi En 2000, afin de satisfaire l'objectif fixé par la profession d'accroître de 25 % le nombre de conducteurs routiers en formation initiale par rapport à 1999, l'AFT-IFTIM a mené différentes actions de terrain – y compris dans les lycées et les collèges – pour sensibiliser les jeunes et les demandeurs d'emploi aux métiers du transport et de la logistique. L'association a réalisé un CD-ROM avec l'Onisep, décrivant les 16 métiers du transport et de la logistique et lancé une campagne de communication mettant en avant la technologie du métier.

Pour faciliter la mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi pour les entreprises, l'AFT dispose d'un réseau de délégués régionaux et de conseillers emploi-formation.

Récemment, elle a lancé en partenariat avec d'autres acteurs un nouveau dispositif, le Service Emploi Formation Information-Transport Logistique (SEFI-TL).

Ce service propose aux entreprises une aide au recrutement, une assistance à l'embauche et aux procédures de recrutement.

Il offre aux jeunes et aux demandeurs d'emploi une information sur les métiers du transport et de la logistique et une orientation vers les emplois proposés par les entreprises ou les stages organisés par l'AFT.

3) - Les secteurs du transport routier affichent clairement leur ambition de moderniser le management.

Par exemple, **le secteur du déménagement** confronté également à des difficultés de recrutement de conducteurs met l'accent sur la politique salariale et l'amélioration des conditions de travail (accord cadre RTT conclu en 1999).

Ce secteur occupe la proportion la plus élevée de jeunes de moins de 26 ans dans les transports routiers (14,8% âgés de moins de 26 ans et 17,9% âgés de 26 à 30 ans). Il n'y a pas en effet d'âge minimal pour devenir aide-déménageur. Il n'existe pas non plus dans le transport de déménagement de contrainte de permis de conduire, ni de FIMO pour les aides-déménageurs.

La féminisation des emplois concerne surtout les métiers commerciaux ou administratifs, le déménagement étant un métier manuel exigeant des aptitudes physiques, à l'exception des métiers d'emballage.

Selon la Chambre Syndicale du Déménagement, les difficultés de recrutement ont des causes communes à celles rencontrées par les autres secteurs du transport routier mais il apparaîtrait que les conducteurs préféreraient effectuer un autre métier de conduite.

Pour donner une vision plus dynamique de son activité, la profession du déménagement s'est inscrite dans une vaste campagne d'amélioration de son image : participation à des salons professionnels (« Village des filières », « Aventure des métiers », opération « jobs d'été » ; la création d'un espace « ressources humaines » sur le site internet de la Chambre syndicale est également en cours de réalisation.

4) - Les solutions innovantes mises en œuvre pour améliorer le recrutement des conducteurs routiers.

Les problèmes de recrutement de conducteurs routiers appellent des synergies entre tous les acteurs concernés à l'échelon régional. Au-delà des actions traditionnellement mises en œuvre, la situation actuelle a généré des initiatives locales innovantes pour améliorer le recrutement. Ces actions à caractère partenarial réunissent les différents services publics et para-publics en charge des politiques de l'emploi et de la formation (ANPE, ASSEDIC, DRTEFP), le Conseil Régional, le Directeur Régional du Travail des Transports, la Direction Régionale de l'Équipement (en charge depuis 1995 du contrôle et du suivi des centres de formation agréés), les centres agréés eux-mêmes et la profession (chefs d'entreprises ou fédérations régionales d'employeurs (FNTR, TLF, UNOSTRA).

Une étude relative à l'analyse et à la valorisation des solutions innovantes mises en œuvre en partenariat au plan régional pour améliorer le recrutement des conducteurs routiers de marchandises a été réalisée récemment par le Cabinet Bernard Brunhes consultants à la demande de la Direction des Transports Terrestres.

Cette étude dresse un état des lieux des expérimentations menées en identifiant pour chacune d'elles les partenariats établis, les structures supports, les types de publics visés, la place de la formation en tant que dispositif d'insertion et son adaptation aux situations individuelles.

Elle permet de porter une appréciation sur la pertinence et l'efficacité de chacune de ces expérimentations en terme d'insertion durable des publics concernés et d'adaptation aux emplois proposés par les entreprises.

Plusieurs de ces expérimentations constituent des actions d'insertion de publics en difficulté. En effet, les données statistiques de l'ANPE montrent qu'existe une situation de déséquilibre sur le marché du travail des conducteurs pouvant être notamment expliquée par un phénomène d'inadéquation de la qualification de nombreux demandeurs d'emploi par rapport aux exigences de l'emploi.

Les différentes initiatives peuvent être regroupées en quatre catégories :

a) Regroupement d'employeurs au sein de :

- *Groupements d'employeurs et Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)*

Ces formules permettent de mutualiser les coûts et les risques de formation pour les entreprises adhérentes. Elles offrent la possibilité de faire tourner les jeunes dans des entreprises différentes.

Le démarche des GEIQ permet l'organisation de parcours d'insertion et de qualification au bénéfice de demandeurs d'emploi. Ces parcours sont gérés par des entreprises adhérentes du groupement d'employeurs, maillon central du dispositif. Le salarié est mis successivement à disposition dans ces différentes entreprises, en alternance avec une formation adaptée à ses éventuels pré-requis.

Une expérience menée dans l'Est de la France est relatée par l'étude précitée.

Destiné à des jeunes en difficulté (17-18 ans) sans permis B ; le parcours comporte deux phases :

- d'abord une formation d'une durée de 9 mois comportant un stage découverte du métier du transport pris en charge par l'éducation nationale, des stages en entreprise et le passage du permis B ; un stage de « mise à niveau » de quatre mois financé par le conseil régional est prévu à ce stade ;
- ensuite, un parcours de formation sur 9 mois suivi dans le cadre d'un contrat de qualification et débouchant sur l'acquisition des permis « lourd » et « super lourd » et du CFP ou de la FIMO selon l'âge du stagiaire.

b) Instauration de nouvelles méthodes de sélection élaborées et mises en œuvre par l'ANPE: méthode des habiletés et évaluation du niveau de compétences et capacités professionnelles.

L'objectif commun de ces méthodes est de répondre aux besoins des entreprises en conducteurs, en sélectionnant les postulants uniquement sur les compétences et aptitudes requises de manière à élargir, en amont des formations, le public sélectionnable.

- La méthode des habiletés

Cette méthode consiste à sélectionner la main d'oeuvre par l'évaluation des habiletés repères (définies en partenariat avec les employeurs) détenues par les postulants.

- Evaluation du niveau de compétence et capacités professionnelles individuelles (ECCPI).

Il s'agit de faire le point sur les compétences théoriques et pratiques du demandeur d'emploi, de vérifier l'adéquation des compétences avec l'emploi recherché et de déterminer éventuellement les besoins de formation.

Ces méthodes contribuent à optimiser les formations dispensées et à faciliter l'insertion de personnes exclues durablement du marché du travail.

Taux d'échec élevé des candidats qui atteint 70% pour les ECCPI et nombre important de désistements à l'issue des tests parmi les candidats les ayant réussis constituent par contre les points faibles de ces méthodes

c) Instauration de partenariats en matière de formation (partenariats d'une entreprise de travail temporaire et d'entreprises du TRM ; partenariats services publics de l'emploi et organisations professionnelles).

Par exemple, en Alsace a été mise en œuvre une démarche de formation en alternance impliquant une société de travail temporaire qui offre à des jeunes de moins de 26 ans

titulaires d'un CAP un parcours de formation sur 9 mois, le financement de la formation étant assuré par l'AGEFOS-PME garant par ailleurs de la qualité sociale du dispositif.

Le suivi au quotidien des jeunes en contrat de qualification notamment par un tutorat dans l'entreprise d'accueil et un accompagnement individualisé dans l'entreprise de travail temporaire sont des conditions essentielles de la réussite d'opérations de ce type.

Par ailleurs, l'ANPE, en partenariat avec les organismes et institutions représentatives du transport met en œuvre un certain nombre d'initiatives locales visant à informer les demandeurs d'emploi sur les possibilités de formation et d'emploi dans les transports et organise des Forums et des journées de recrutement.

Pour les demandeurs dont les pré-requis ne sont pas suffisants, des actions de pré-formation ont été mises en place leur permettant d'intégrer des formations qualifiantes notamment dans les métiers de la conduite.

Des actions ont été menées en particulier en Ile de France pour recruter et former des femmes souhaitant accéder aux métiers de conduite de personnes.

De manière générale, l'ANPE participe aux initiatives de la profession destinées à mieux faire connaître les emplois offerts par les entreprises du transport et de la logistique.

d) Actions en direction de nouveaux publics.

Le contexte actuel incite les entreprises à élargir leur recrutement à de nouveaux « viviers » de main d'œuvre, parmi lesquelles figurent des catégories aussi dissemblables que les femmes et les militaires de carrière.

La féminisation des métiers de la conduite poids lourd

Dans le transport routier de marchandises, contrairement au transport de voyageurs la part des femmes dans les emplois de conduite est marginale, de l'ordre de 3 à 4%. Ces emplois, considérés comme techniques et pénibles physiquement et auxquels est attachée une image très masculine, attirent peu les femmes.

Les améliorations techniques rendant les véhicules plus faciles à conduire et l'automatisation de la manutention permettent aujourd'hui d'ouvrir plus largement ces emplois aux femmes, ce qui suppose de dépasser certains préjugés en la matière.

Jusqu'à là, les recrutements de personnels féminins avaient lieu généralement au coup par coup.

Dans le cadre de l'élargissement au niveau régional de l'initiative d'une entreprise, plusieurs entreprises de transport de l'Ouest ont procédé au recrutement de 55 femmes, dont 35 dans l'entreprise pionnière. Les recrutements programmés dans le cadre d'une démarche prévisionnelle des besoins se sont opérés dans le cadre de contrats de qualification et de pré-qualification..

Parmi les conditions de succès de la démarche d'intégration mise en œuvre sont cités l'importance de la motivation des candidates, l'importance de leur accompagnement, le choix d'entreprises bien structurées sur le plan de l'organisation du travail et avancées socialement.

L'organisation du temps de travail, avec de moins longs trajets, des systèmes de relais et des rythmes plus réguliers favorise l'arrivée des femmes souvent plus contraintes par leur vie familiale.

LA REINSERTION DES MILITAIRES DE CARRIERE

Chaque année, environ 18000 jeunes appelés du contingent passaient leurs permis Poids lourd pendant leur service. Une partie d'entre eux intégrait une entreprise de transport après leur libération.

Afin que la suppression de la souscription et la professionnalisation de l'armée n'entraîne pas un tarissement de cette ressource, un partenariat a été mis en place entre les armées et l'AFT visant à la réinsertion des militaires de carrière dans le secteur du transport et de la logistique.

Dans ce cadre, une formation spécifique à la préparation du CFP a été mise en place.

Selon le bilan effectué, 400 conducteurs sont formés chaque année. 80% à 85% des militaires formés trouvent un emploi en CDI dans les six mois.

Il apparaît que les initiatives restent peu nombreuses malgré le consensus entre les acteurs locaux sur l'ampleur du problème et sur son importance pour le tissu économique local. L'étude menée par BERNARD BRUNHES CONSULTANTS en souligne les principales raisons : dialogue et coopération insuffisants entre les acteurs, absence de dispositif de travail commun propre à canaliser et à créer des synergies...Il serait utile par conséquent, tout en laissant aux initiatives un cadre propice à leur émergence, de définir une structure à la fois souple et ouverte qui constituerait un comité de pilotage permanent réunissant sous l'égide des représentants de l'administration des transports et du service public de l'emploi tous les acteurs économiques et sociaux qui souhaiteraient s'impliquer au niveau local pertinent.

Annexe 1 : Les transports interurbains de voyageurs, secteur confronté à des difficultés spécifiques

Les transports interurbains de voyageurs rencontrent des difficultés spécifiques liées notamment à un recours important au temps partiel et à la saisonnalité des embauches de conducteurs scolaires.

Le secteur occupe en 1999 près de 55000 personnes dont plus de 42000 travaillent dans les transports réguliers et 12500 dans les transports occasionnels.

Secteur atomisé avec 2830 entreprises selon l'INSEE (chiffre 1999), on note toutefois la prépondérance de quatre grands groupes :Connex, Kéolis, Transdev et Verney qui représentent 40% du parc de véhicules.

La profession occupe un taux élevé de conducteurs (près de 80%), et près de 32% des emplois sont des temps partiels ;il s'agit du secteur le plus féminisé des transports routiers, le personnel féminin représentant environ 20% des emplois de conduite. Par ailleurs, la proportion de jeunes est faible, 5,5% des effectifs étant âgé de 21 à 26 ans.

Identification des difficultés :

Comme dans d'autres secteurs, les entreprises privilégient l'expérience professionnelle ; moins de 7% des embauches de conducteurs concernent des jeunes de 21 à 25 ans.

La réglementation ne permet pas de conduire un autocar avant l'âge de 21 ans. Cette exigence représente une réelle contrainte pour les jeunes ayant terminé leur scolarité à 16 ou 18 ans qui ne peuvent attendre d'avoir 21 ans pour exercer une activité professionnelle.

La plupart des emplois de conducteurs scolaires offerts sont des emplois à temps partiel. Certaines entreprises sont dans l'obligation de refuser des contrats de transport scolaire car elles ne trouvent pas de conducteurs à temps partiel.

Si ces emplois peuvent convenir à des personnes, notamment des femmes en zone rurale, recherchant une activité d'appoint, ils présentent l'inconvénient d'un niveau de rémunération moins élevé que pour un emploi à plein temps et des contraintes d'amplitude journalière pour les services en deux phases.

Ainsi, les salariés à temps partiel connaissent-ils un taux de turnover plus élevé que celui des salariés à temps complet qui avoisine 10% par an L'impossibilité d'évoluer vers un emploi à temps complet constitue le principal motif de départ de l'entreprise.

Par ailleurs, la profession est confrontée à un phénomène de saisonnalité des embauches, notamment pour les transports scolaires. En outre, les entreprises disposent d'un laps de temps très court pour recruter avant la période scolaire.

Pour pallier cette difficulté, le stage FIMO a fait l'objet d'aménagements et la formation est découpée en deux phases (15 jours effectués avant la prise de poste et les 15 jours complémentaires effectués dans les quatre mois qui suivent).

Atouts du secteur :

Le métier de conducteur de TRV reste attractif en raison du contact avec la clientèle qu'il implique et de la possibilité de choix entre services touristiques comportant des déplacements en France ou à l'étranger ou services réguliers permettant de rentrer chaque jour au domicile.

Il offre également des possibilités d'évolution pour ceux qui souhaitent à terme devenir conducteurs grand tourisme.

Initiatives de la profession :

La profession a mis en place par accord de branche un véritable statut pour les conducteurs à temps partiel dans le cadre du travail intermittent puis du temps partiel annualisé.

Elle a mis également l'accent sur la formation en mettant en place les formations obligatoires de conducteurs routiers (FIMO et FCOS) ; l'objet est désormais de développer ces formations.

Elle développe le recours au contrat de qualification et encourage certaines expérimentations à caractère partenarial visant par exemple à la mutualisation du financement du permis D et de la FIMO pour de jeunes candidats au métier de conducteur qui n'en sont pas titulaires.

Par ailleurs, elle mène une réflexion sur la création d'emplois en temps partagé afin de répondre particulièrement à la situation des conducteurs à temps partiel souhaitant travailler à plein temps.

Certaines expériences sans lendemain montrent que les conditions du succès de tels emplois partagés tiennent dans le caractère valorisant de chacun des emplois tenus.

Des partenariats avec les autorités organisatrices pourraient à cet égard permettre d'imaginer des solutions à l'instar de celle mise en œuvre dans les Alpes où des moniteurs de ski pilotent des bateaux à passagers sur certains lacs pendant la saison estivale.

Annexe 2 : La formation professionnelle dans les transports routiers

document DTT-TS1

La formation professionnelle des conducteurs a continué à se développer au cours de l'année 2000, tant en ce qui concerne l'achèvement de la montée en régime du dispositif de formation obligatoire issu de l'accord-cadre du 20 janvier 1995, qu'en ce qui concerne la généralisation de la formation obligatoire à tous les conducteurs routiers dans le cadre de la loi n° 98-69 du 6 février 1998 améliorant les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier.

I - Le transport routier de marchandises pour compte d'autrui

I - 1 . L'accord collectif de branche du 20 janvier 1995 a instauré la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) et la formation continue obligatoire de sécurité (FCOS) des conducteurs salariés du transport routier public de marchandises.

D'une durée de 156 heures (après le permis de conduire poids lourd), la FIMO concerne tout salarié occupant pour la première fois un emploi de conducteur routier d'un véhicule

de plus de 7,5 tonnes de poids total autorisé en charge (PTAC) sans être titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de conduite routière, d'un brevet d'études professionnelles (BEP) de conduite et services dans le transport routier ou d'un certificat de formation professionnelle (CFP) de conducteur routier. Cette formation initiale minimale doit permettre au conducteur d'exercer son métier dans le respect de la sécurité et de la réglementation professionnelle en assurant un service de qualité. Elle comporte trois options : formation complète en centre de formation, formation intégrant un module d'adaptation à l'activité de l'entreprise, suivi de préférence dans l'entreprise, ou formation intégrant un module de spécialisation au transport de marchandises dangereuses.

D'une durée de 24 heures au cours de toute période de 5 ans d'activité professionnelle, la FCOS concerne tout salarié occupant un emploi de conducteur routier d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC ou de plus de 14 m³ de volume utile. Cette formation continue de sécurité doit permettre au conducteur d'actualiser ses connaissances et de parfaire sa pratique en matière de sécurité et de réglementation professionnelle.

Ce dispositif de formation obligatoire a pour objectif de développer la qualité et la sécurité, d'améliorer les conditions de travail et de soutenir la dynamique de l'emploi dans la branche.

I - 2 . Ces dispositions conventionnelles ont été confirmées par le décret n° 97-608 du 31 mai 1997 qui leur a conféré un caractère réglementaire. En application de ce décret :

- l'arrêté du 30 juillet 1997 avait fixé les conditions d'agrément, par le Ministre chargé des transports, des centres de formation habilités à dispenser la FIMO et la FCOS. Cet arrêté a été abrogé et remplacé par l'arrêté du 10 novembre 1999 qui a transféré aux préfets de région à compter du 1^{er} janvier 2000, dans le cadre du mouvement général de déconcentration des décisions administratives individuelles, la décision d'agrément des centres de formation habilités à dispenser la FIMO et la FCOS. Dans ce cadre et sur la base d'une instruction du 10 novembre 1999, de nouveaux agréments ont été accordés par les préfets de région pour la période courant du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2002.

- l'arrêté du 30 septembre 1997 avait fixé le programme et les modalités de mise en œuvre de la FIMO et de la FCOS. Cet arrêté a été abrogé et remplacé par l'arrêté du 19 février 1999 qui a apporté deux modifications principales par rapport à la réglementation antérieure :

- en premier lieu, il a actualisé le programme en y intégrant de nouvelles séquences de formation relatives en particulier au franchissement des passages à niveau, et au protocole de sécurité applicable en matière de prévention des risques lors des opérations de chargement et de déchargement ;

- en second lieu, il a institué de nouvelles dispositions en matière de formation continue obligatoire de sécurité, afin de permettre aux conducteurs qui ne sont pas titulaires d'un permis poids lourd de suivre cette formation ; ces nouvelles dispositions concernent les salariés qui conduisent des véhicules de plus de 14 m³ de volume utile mais dont le PTAC n'excède pas 3,5 tonnes.

- l'arrêté du 31 mars 1998 a défini les modèles d'attestations relatifs à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs concernés (attestation de formation initiale minimale obligatoire, attestation de formation continue obligatoire de sécurité, attestation de présence en entreprise au 1^{er} juillet 1995, dispense d'obligation de formation initiale minimale). Cet arrêté a été modifié par un arrêté du 30 juin 1999 qui a notamment institué de nouveaux modèles d'attestation de formation initiale minimale obligatoire et de formation continue obligatoire de sécurité, valables indifféremment pour les conducteurs salariés ou non salariés qui ont suivi avec succès lesdites formations.

I - 3 . En matière de contrôle, deux instructions ont complété en 1998 l'encadrement du dispositif :

- l'instruction du 13 juillet 1998 a précisé les conditions dans lesquelles l'obligation de formation des conducteurs doit être contrôlée, sur route et en entreprise. Ainsi, le contrôle de l'obligation de formation s'intègre au contrôle des transports routiers dans le cadre des dispositions de l'ordonnance du 23 décembre 1958 concernant les conditions de travail dans les transports routiers et prises en vue d'assurer la sécurité de la circulation routière.
- la circulaire n° 98-101 du 6 novembre 1998 a précisé les modalités d'organisation du contrôle des centres agréés pour dispenser la FIMO et la FCOS, qui est effectué par les directions régionales de l'équipement sous l'autorité des préfets de région. Ce contrôle doit déboucher sur une évaluation des résultats obtenus, en termes d'emploi et d'insertion professionnelle des stagiaires, d'amélioration de la sécurité sur la route et à l'arrêt, et de qualité de service.

I - 4 . Les formations obligatoires des conducteurs du transport routier public de marchandises ont poursuivi leur montée en régime rapide :

Année	FIMO	FCOS
1995	1.256	194
1996	4.792	2.960
1997	6.584	14.051
1998	9.445	51.804
1999	12.543	57.670
2000	14.739	106.432
Total	49.359	233.111

(en nombre d'attestations délivrées)

La FIMO et la FCOS font maintenant partie intégrante de la gestion des ressources humaines de la profession.

II - La généralisation de la formation obligatoire à tous les conducteurs routiers

II - 1 . La loi n° 98-69 du 6 février 1998 améliorant les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier, adoptée à l'unanimité par le Parlement, a prévu, par son article 1^{er}, la généralisation de la formation professionnelle obligatoire à tous les conducteurs routiers professionnels, quels que soient leur statut et leur secteur

d'activité : salariés et non salariés, compte d'autrui et compte propre, marchandises et voyageurs.

La loi a prévu une mise en œuvre de cette obligation de formation par la voie conventionnelle, pour les salariés, dans un premier temps, et par la voie réglementaire, pour les non salariés, et pour les salariés après que la voie des accords collectifs de branche aura été explorée.

II - 2 . En ce qui concerne les conducteurs non salariés du transport routier public de marchandises, dénommés improprement les « artisans », le décret n° 98-1039 du 18 novembre 1998 et son arrêté d'application du 30 juin 1999 ont précisé les dispositions applicables. Ces conducteurs se sont vus appliquer un dispositif identique à celui qui est en vigueur depuis 1995 pour les conducteurs salariés du même secteur d'activité.

II - 3 . En ce qui concerne les conducteurs salariés du transport routier de voyageurs et du transport routier de marchandises pour compte propre, la loi a privilégié l'approche conventionnelle. Afin de permettre au plus grand nombre de branches professionnelles de s'inscrire dans la démarche conventionnelle, il a été admis que les négociations paritaires pourraient se poursuivre au-delà du délai d'un an initialement prévu, pour être menées à leur terme.

La dynamique de branche initiée par la loi s'est révélée tout à fait remarquable. Ainsi, au 1^{er} février 2001, vingt-quatre accords collectifs de branche ont été conclus pour la mise en œuvre de la formation obligatoire initiale et continue des conducteurs routiers : vingt-trois accords dans le transport routier de marchandises pour compte propre et un accord dans le transport routier de voyageurs.

Ces vingt-quatre **accords** concernent, chronologiquement, les secteurs suivants :

- Négoce et distribution de combustibles et produits pétroliers (18 novembre 1998)
- Coopératives agricoles de céréales (24 novembre 1998)
- Récupération pour la gestion de l'environnement et du recyclage (26 janvier 1999)
- Négoce et industrie des produits du sol et engrais (21 mai 1999)
- Commerce, location et réparation de matériels (24 juin 1999)
- Travail temporaire (25 juin 1999)
- Carrières et matériaux de construction (30 juin 1999)
- Secteur agricole (21 juillet 1999)
- Bâtiment et travaux publics (26 août 1999)
- Expédition et exportation de fruits et légumes (9 septembre 1999)
- Fabrication d'ameublement (21 septembre 1999)
- Entrepôts d'alimentation (24 septembre 1999)
- Commerce à prédominance alimentaire (24 septembre 1999)
- Activités du déchet (21 octobre 1999)
- Commerce de gros de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie (18 novembre 1999)
- Meunerie (3 décembre 1999)
- Transport routier de voyageurs (7 décembre 1999)
- Négoce distributeur de boissons (16 février 2000)
- Négoce des matériaux de construction (2 mars 2000)
- Déshydratation (6 avril 2000)
- Industries du bois et de l'importation des bois (27 avril 2000)
- Industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne (27 avril 2000)
- Coopératives agricoles fruitières, légumières et horticolas (20 décembre 2000)
- Négoce de bois d'œuvre (11 janvier 2001).

Selon les estimations, les branches du transport routier de marchandises pour compte propre représentent plus de 200.000 conducteurs (permanents). Le transport routier de voyageurs, qui fait partie de la branche des transports routiers, rassemble pour sa part

45.000 conducteurs. A ce stade du processus de généralisation de la formation obligatoire, ce sont quatre conducteurs routiers professionnels sur cinq qui sont couverts par un accord collectif de branche ou un dispositif réglementaire.

II - 4 . En ce qui concerne plus particulièrement le transport routier de voyageurs, une instruction du 21 juillet 2000 a précisé, dans l'attente des textes réglementaires à intervenir en la matière, les modalités transitoires de mise en œuvre des formations obligatoires instaurées par l'accord du 7 décembre 1999, qui comprennent une formation initiale minimale obligatoire (FIMO) et une formation continue obligatoire de sécurité (FCOS).

D'une durée de 140 heures (après le permis de conduire transport en commun), la FIMO concerne tout salarié occupant pour la première fois un emploi de conducteur routier d'un véhicule de transport en commun sans être titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) d'agent d'accueil et de conduite routière ou d'un certificat de formation professionnelle (CFP) de conducteur routier. Cette formation initiale minimale doit assurer au conducteur les bases du professionnalisme nécessaire, tant au regard des conditions générales de l'exercice du métier que des conditions particulières de sécurité. Elle comporte trois options : formation complète en centre de formation, formation intégrant un module d'adaptation à l'activité de l'entreprise, suivi de préférence dans l'entreprise, ou formation destinée aux conducteurs à temps partiel intégrant, là aussi, un module d'adaptation à l'activité de l'entreprise, suivi de préférence dans l'entreprise.

D'une durée de 21 heures au cours de toute période de 5 ans d'activité professionnelle, la FCOS concerne tout salarié occupant un emploi de conducteur routier d'un véhicule de transport interurbain de voyageurs.

L'instruction du 21 juillet 2000 précise la liste des centres de formation habilités, à titre provisoire, à dispenser la FIMO et la FCOS des conducteurs du transport routier interurbain de voyageurs, le programme des formations ainsi que les modèles types d'attestations qui peuvent être délivrées. Dès la publication des textes réglementaires nécessaires, une nouvelle instruction sera diffusée en vue de la mise en place du dispositif définitif.

II - 5 . En ce qui concerne plus particulièrement le transport routier de marchandises pour compte propre, le bilan de la négociation collective nationale de branche, préalable à la mise au point du texte réglementaire destiné à parachever le dispositif, s'est effectué au deuxième trimestre de l'année 2001. Le texte réglementaire prévu, qui prendra la forme d'un décret en Conseil d'Etat et fera l'objet d'une large concertation, portera notamment sur les points suivants : définition du champ d'application définitif de l'obligation de formation professionnelle des conducteurs routiers prévue par la loi, fixation des dispositions applicables aux conducteurs salariés ne relevant pas d'un accord de branche étendu et aux conducteurs non salariés autres que ceux du transport routier public de marchandises, régime des équivalences à prévoir entre les différents dispositifs réglementaires et conventionnels institués pour l'application de la loi, encadrement réglementaire des formations et dispositif de sanctions. La mise en place du dispositif final est prévue en 2002.

II - 6 . La France a proposé à ses partenaires de l'Union européenne, par mémorandum du 19 novembre 1997, la mise en place de dispositions communautaires instituant une obligation de formation professionnelle pour tous les conducteurs routiers professionnels de la Communauté européenne. La Présidence de l'Union, exercée par la France au deuxième semestre de l'année 2000, a été l'occasion pour le Gouvernement de réaffirmer l'importance qu'il attache à ce dossier, dont il a fait l'une de ses priorités dans le domaine des transports. Dans ce contexte, la Commission européenne a adopté le 2 février 2001 une proposition de directive relative à la formation des conducteurs professionnels de

marchandises ou de voyageurs par route, qui fait l'objet de discussions dans le cadre des institutions européennes dans la perspective de son adoption par le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne.

-

o O o -

Annexe 3 : Le devenir professionnel des jeunes après un enseignement en Transport-Logistique (enquête AFT-IFTIM)

L'enquête menée en 2000 par l'AFT-IFTIM sur la base de 3195 questionnaires exploités est riche d'enseignements.

En ce qui concerne le profil des jeunes ayant suivi une formation en transport-logistique, 78% étaient des jeunes hommes. Ce pourcentage cache toutefois des disparités importantes :

les BTS et les BAC pro de l'exploitation des transports ont des publics très féminins (45 et 40% de jeunes femmes)

la filière logistique regroupe, selon les diplômes, de 21 à 37% de femmes

les diplômes de conduite routière, le CAP déménageur et tous les diplômes de maintenance ont des publics exclusivement masculins.

Les jeunes de moins de 18 ans ayant obtenu leur diplôme constituent une minorité. Ils sont très peu nombreux à avoir obtenu un diplôme de niveau IV (BTS ou BAC pro) ou un CAP.

En ce qui concerne tout particulièrement l'âge des jeunes après un diplôme de conduite routière, on constate que 16% des jeunes ont moins de 18 ans après un BEP CSTR et 2% après un CAP C R. Ces jeunes ne peuvent donc avoir accès directement à un emploi de conducteur routier, ce qui explique que la plupart poursuivent d'autres études.

Le devenir professionnel des jeunes

Six mois après avoir présenté leur diplôme, 54% des jeunes ont obtenu un emploi, 21% poursuivent des études à temps plein et 5% redoublent, 11% sont en situation d'alternance et 7% sont en recherche d'emploi.

Par domaine professionnel, les constats sont différents :

Les formations en transport débouchent davantage sur un emploi stable (jusqu'à 86% des jeunes titulaires d'un CAP CR) que les autres formations.

Par exemple, plus de 50% des titulaires d'un BAC Pro Logistique obtiennent un emploi précaire.

Pour les diplômes de maintenance, bien que le nombre de jeunes en recherche d'emploi soit très faible, l'accès à l'emploi passe fréquemment par une formation en alternance (50% des jeunes après un Bac pro MVAI, 34% après un CAP et 28 % après un BEP MVAI). Par ailleurs, 49% des BEP et 28% des CAP MVAI poursuivent des études.

Autre apport intéressant de l'étude, 31% des jeunes ayant obtenu un emploi travaillent dans l'entreprise où ils étaient apprentis ou stagiaires. Le pourcentage est plus élevé après un CAP déménageur (68%) et un CAP conduite routière (44%).

En ce qui concerne les emplois d'insertion, les formations en transport conduisent généralement à occuper un emploi dans le secteur du transport ; la conduite routière est prédominante après un CAPCR (80% des emplois obtenus), un BEPCSTR (74%), voire un BAC Pro Transport (27%).

Après une formation en logistique, les emplois de l'entrepôt dans les entreprises des secteurs prestation de logistique, commerce et industrie sont les plus fréquemment occupés.

Après un diplôme de maintenance, les jeunes s'orientent très majoritairement vers des emplois de mécaniciens ou d'agents de production dans des secteurs autres que le transport routier.

Annexe 4 : Résultats de la troisième enquête nationale sur les diplômés de DUT Gestion Logistique et Transport (GLT) –

Source : Monsieur LE NIR, Président de l'Assemblée des chefs de département Gestion Logistique et Transport.

Le diplôme Gestion Logistique et Transport a été créé en 1973. A l'origine, ce diplôme visait à répondre aux besoins exprimés par les entreprises de transport qui recherchaient notamment de futurs exploitants transport. Néanmoins, les responsables à l'initiative de cette spécialité ont évité le piège d'une spécialisation trop poussée en prenant en compte les autres débouchés possibles : ferroviaire, aérien, maritime, transport de voyageurs, commission de transport, logistique, etc. Les besoins en logistique fortement orientés initialement vers les activités d'entreposage se sont par la suite fortement développés et diversifiés. L'essor considérable de l'informatique et la place accordée aux aspects de la qualité ont également contribué à faire évoluer les métiers, voire ont contribué à l'émergence de nouveaux métiers.

Près de trois décennies plus tard, le diplôme GLT bénéficie d'une bonne image auprès des responsables d'entreprises. Le contenu du diplôme a été progressivement aménagé en tentant de trouver un juste équilibre entre les exigences d'une maquette nationale relative à l'ensemble des DUT tertiaires et l'évolution de l'environnement professionnel du transport et de la logistique. La spécialité compte aujourd'hui vingt-et-un départements en activité dont l'offre de formation s'est considérablement élargie (formation continue, année spéciale, alternance, licence professionnelle, etc.)

A l'initiative de l'assemblée des chefs de départements GLT l'année 1999-2000 a été l'occasion de réaliser une troisième enquête nationale. Cette enquête adressée aux diplômés sortis entre 1989 et 1998 a permis de recueillir près de 2400 questionnaires. Ces questionnaires visaient à décrire de manière très précise la situation des anciens étudiants de la spécialité : conditions de l'insertion à la sortie du DUT, emploi occupé au moment de l'enquête, proportion de diplômés ayant connu une situation de chômage, proportion de diplômés ayant choisi de différer leur insertion professionnelle, etc.

L'année 2000-2001 a permis de traiter les informations recueillies. Le document qui suit propose une synthèse des principaux résultats obtenus.

- - Les informations qui traitent du premier emploi révèlent une insertion qui reste rapide, en dépit des difficultés économiques qui ont accompagné le déroulement des années 90. De même on constate que le chômage s'il a touché un peu moins d'un tiers des diplômés, reste inférieur à quatre mois pour plus de 60 % des diplômés. En revanche, on observe que les motifs ayant conduit au chômage ont fortement évolué au cours de la période d'étude. Ainsi le recours à l'intérim et aux CDD peut expliquer la baisse des licenciements économiques et des démissions comme motifs de chômage.

- Les conditions de la première embauche se sont en partie fragilisées : baisse du nombre de CDI, stagnation des salaires et hausse de la proportion de diplômés ayant un statut d'employé. Le premier emploi présente donc les caractéristiques d'un stage amélioré qui constitue plus que jamais pour les entreprises une période d'essai pour de futurs collaborateurs. Ces résultats, fortement soumis à la conjoncture économique des années 90, ne sont pas propres à la spécialité. En outre, ils ne prennent pas en compte l'embellie observée à la fin de la décennie.

- L'étude de l'emploi occupé au moment de l'enquête révèle une amélioration très nette des situations, aussi bien en matière de statut, de salaire ou de nature du contrat. Il révèle en outre la très grande diversité des métiers offerts aux titulaires d'un DUT GLT. Ceux-ci peuvent évoluer dans des secteurs d'activité variés (transport, industrie, grande distribution, etc.), prendre des fonctions diversifiées (exploitation ou production, administrative, commerciale ou marketing, études et recherches, etc.) ou occuper de nombreux postes de travail (exploitant transport, affréteur, logisticien, agent de transit, assistant SAV, assistant marketing, agent d'escale, commercial transport, agent qualité, etc.).

- En matière de poursuite d'études, le diplôme GLT se distingue d'autres spécialités tertiaires d'IUT par une propension plus modeste à retarder l'entrée dans la vie active, confirmant l'importance des débouchés offerts à l'issue de la formation et la bonne adéquation de la formation aux métiers des secteurs concernés. Ces poursuites d'études sont très variées et se concluent généralement par l'obtention du diplôme préparé. Il reste à démontrer l'avantage relatif de ces poursuites d'études par rapport à une insertion immédiate. Si les différences significatives sont évidentes entre bac+2 et bac+5, les résultats obtenus pour les autres niveaux de sortie appellent à une plus grande prudence. Seules des enquêtes longitudinales intégrant un suivi d'au moins deux à trois ans à l'issue des études permettrait une comparaison susceptible d'évaluer les apports éventuels d'une poursuite d'études.

- Parmi les autres enseignements de cette enquête, on notera la faible mobilité des diplômés, en particulier lors de la première insertion. Cette faible mobilité déjà constatée au moment du recrutement est sans doute confortée par les conditions plus délicates de la première embauche. En revanche, la mobilité peut constituer un atout important pour certains jeunes et constituer un avantage en matière d'évolution de carrière.

Le DUT GLT offre donc aux jeunes diplômés une très large palette de métiers. Il favorise des trajectoires professionnelles variées et place souvent les jeunes à des degrés de responsabilité importants. Cette diversité permet l'épanouissement de jeunes aux profils très divers. On peut donc regretter que cette spécialité, comme beaucoup d'autres formations en transport et logistique, rencontre autant de difficultés à recruter. Les besoins des entreprises, notamment en matière de techniciens supérieurs sont considérables et beaucoup de départements reçoivent quotidiennement des offres d'emploi auxquels ils ne peuvent répondre. Nombreux sont pourtant les anciens qui se disent satisfaits des conditions d'exercices de leur métier.

II - LE TRANSPORT AERIEN ET LES ACTIVITES AEROPORTUAIRES.

A/ Evolution des métiers.

Au cours des dix dernières années, les nouvelles technologies ont fait évoluer considérablement les fonctions de navigant technique. Le passage de l'équipage de trois à deux membres a conduit à l'effacement des mécaniciens navigants. Le suivi technique des avions repose de plus en plus sur les mécaniciens au sol.

La formation des pilotes fait une part de plus en plus grande à la gestion des systèmes embarqués par rapport à la conduite de la machine et à la gestion classique du vol.

Avec les nouvelles générations d'avions, le métier évolue vers une plus grande polyvalence et le rôle du pilote commandant de bord, sur le plan technique et opérationnel, est devenu plus central.

De même, les salariés de la maintenance aéronautique doivent s'adapter constamment à l'évolution permanente des technologies.

B/ Les personnels de conduite des aéronefs.

1) - Harmonisation européenne des titres aéronautiques.

Une nouvelle réglementation technique a été mise en place en France par un arrêté du 29 mars 1999 relatif aux licences et qualifications de membre d'équipage de conduite d'avion (FCL1).

Cette réglementation transpose en l'adaptant les normes adoptées en 1977 par les Joint Aviation Authorities (JAA), organisme associé de la conférence européenne de l'aviation civile (CEAC).

Les JAA coopèrent au développement et à la mise en œuvre de règles communes dites codes JAR (Joint Aviation Requirements) dans tous les domaines relatifs à la sécurité et à l'exploitation des aéronefs. Elles ont notamment étudié, dans le cadre de leurs travaux, des règles communes pour la délivrance des licences des membres d'équipage de conduite (dites JAR – FCL (Flight Crew Licencing)).

Le JAR – FCL 1 met en place pour les différents titres et qualifications (licence de pilote privé, de pilote professionnel d'avions, qualifications de classe et de type, de vol aux instruments, d'instructeurs ..) de nouvelles modalités de formation des pilotes, de systèmes d'examens, de délivrance des licences et des qualifications.

Parmi les innovations apportées par le nouveau système, la possibilité d'exercer les privilèges de la licence aéronautique est subordonnée à la détention d'une qualification de classe ou de type en état de validité. Les qualifications sont valables un an et sont prorogées par un contrôle des compétences

Les structures, moyens et programmes de formation sont identifiés et font l'objet d'une homologation (organismes FTO – TRTO)¹. ou d'une déclaration (pour les formations

¹ Les organismes FTO (Flight Training Organisation) sont seuls habilités à dispenser l'ensemble des formations définies par le FCL, à l'exception des formations aux qualifications de type d'avions multipilotes confiées à des TRTO (Type Rating Training Organisation)

conduisant aux licences privées). Les formations au sein de ces organismes sont obligatoires.

Le régime d'examen est identique pour toutes les licences et qualifications. Des mesures transitoires sont prévues par la réglementation, notamment pour les pilotes ayant débuté leur formation avant le 1^{er} juillet 1999.

Des textes complémentaires permettent notamment d'intégrer des dispositions JAR relatives à la composition des équipages et aux fonctions des membres d'équipages ainsi qu'aux exigences en matière de maintien des compétences dans la réglementation française.

Dans le système français en vigueur, en effet, l'évolution des différentes réglementations applicables aux licences a eu pour résultat que des licences et des qualifications portant des dénominations identiques ont couvert des niveaux réels de compétence très variables selon le moment, les modalités de leur obtention et l'expérience acquise par le pilote.

2) - La formation aéronautique.

Les écoles aéronautiques agréées bénéficient d'une homologation délivrée par le Service de la formation aéronautique et du contrôle technique (SFACT) de la DGAC. Le SFACT fixe également les programmes de formation des titres et qualifications. Il organise les examens aéronautiques et délivre les titres.

Tous les établissements sont privés, sauf l'ENAC (Ecole Nationale de l'Aviation Civile). Une trentaine d'écoles privées, souvent adossées à des compagnies aériennes, forment des pilotes professionnels ou organisent des stages de qualification de vol aux instruments.

Il existe à l'heure actuelle une concurrence d'écoles étrangères, implantées notamment dans les pays anglo-saxons et méditerranéens, qui offrent des conditions tarifaires moins élevées qu'en France.

Le coût d'une qualification de Type varie en France entre 150 et 350 KF selon le type d'appareil. Avant de rentrer en qualification, le pilote a déjà déboursé au moins 5000 KF pour l'obtention du PP/IFR² ou CPL³/IR⁴ et entre 50 et 70000F pour le module FTE (formation au travail en équipage) sans oublier la formation théorique que l'on ne peut plus suivre en candidat libre (70000 F), soit au total environ 900 KF.

Il existe plusieurs filières de formations :

la filière de formation nationale est ouverte sur concours (EPL/S) s'adressant plus particulièrement aux élèves étant en classes préparatoires scientifiques. Ce concours est ouvert également aux élèves préparant un DEUG, un BTS ou un DUT scientifique. Pour être admis à concourir, il est nécessaire d'avoir entre 17 et 23 ans au 1^{er} janvier de l'année du concours et être ressortissant de la CE.

d'autres voies d'accès existent pour les candidats ayant acquis certaines références aéronautiques, notamment les certificats du brevet théorique de pilote de ligne.

Le nombre de candidats sélectionnés au concours Pilote de ligne (EPL/S) varie chaque année selon les besoins des compagnies aériennes.

Actuellement les promotions sont de 24 élèves seulement, alors qu'avant 1991, le nombre d'élèves était nettement plus élevé (jusqu'à 180).

² PP/IFR (Instrument Flight Rules : règles de vol aux instruments)

³ CPL : licence de pilote professionnel avion

⁴ IR : qualification de vol aux instruments

Les élèves Pilotes de ligne suivent une formation d'environ deux ans. L'ENAC assure l'essentiel de leur formation théorique et les prépare aux différents certificats du brevet théorique de pilote de ligne. La formation pratique se déroule dans les centres du SEFA (Service d'Exploitation de la Formation Aéronautique). Cette formation est gratuite.

Autres filières de formation

Il existe trois autres filières de formation :

la formation de pilotes « cadets » : à titre complémentaire, Air France forme directement des pilotes cadets, après avoir recouru jusqu'en 1992 à des formations dites « ab initio » ;

la filière militaire : les pilotes de l'armée de l'air peuvent obtenir à l'issue de leur engagement la transformation de leurs brevets et licences ; des accords sont conclus avec les Compagnies pour l'intégration chaque année d'une trentaine d'anciens militaires qui ont obtenu leurs licences civiles ;

les autodidactes qui ont pris en charge eux-mêmes le coût de leur formation ; ces derniers trouvent généralement des débouchés dans travail aérien et dans les compagnies régionales.

3) - Le marché de l'emploi des navigants techniques.

L'emploi de navigant technique comme celui de navigant commercial a bénéficié ces dernières années de la multiplication des services aériens du fait du développement de la concurrence ainsi que des gains de parts de marché du transport aérien français dans la deuxième moitié de la dernière décennie.

Au début de celle-ci par contre, les difficultés conjoncturelles avaient conduit à très fortement limiter l'embauche de pilotes et singulièrement celle des jeunes.

Quelques 800 d'entre eux issus des formations d'Etat ainsi que de formations « ab initio » mises en place par les grandes entreprises n'ont alors pas trouvé de débouchés au sein des compagnies

A l'époque, celles-ci étaient par ailleurs confrontées à la reconversion sur les fonctions de pilote des mécaniciens navigants dont le métier était amené à disparaître progressivement.

Le transport aérien qui offre des conditions de rémunération attractives ne connaît pas de problèmes de pénurie de candidats.

Plusieurs éléments interviennent dans la détermination du salaire des pilotes de ligne : leur ancienneté, la compagnie, la taille et le mode de propulsion des avions. Au salaire, s'ajoutent des primes en fonction des heures de vol. Dans une compagnie importante, en fin de carrière, un commandant de bord peut gagner près de 80.000 F par mois, un officier pilote plus de 45.000 F Dans une compagnie régionale, le salaire sera moins élevé.

Si le personnel navigant commercial est très féminisée (66 % de femmes à Air France), en revanche, les femmes sont peu nombreuses au sein du personnel navigant technique (3 % de femmes en 1999 à Air France, soit 110 femmes sur un total de 3.684 P.N.T).

Il existe dans les faits deux marchés différents de l'emploi.

D'une part, l'activité de transport aérien essentiellement partagée entre quelques grandes et moyennes entreprises. Le groupe Air France représentant un effectif de près de 60.000 personnes est prédominant. Le secteur a gagné 5.000 emplois sur les 5 dernières années.

D'autre part, le travail aérien concernant des activités telles que la photographie aérienne, l'épandage agricole, le levage et le transport de charges, la formation des pilotes ...

Environ 300 entreprises, le plus souvent artisanales, exercent cette activité. Ce secteur connaît un déclin lent et régulier du fait du travail illégal concernant notamment le travail

aérien effectué en ULM. 1300 pilotes étaient inscrits dans cette activité à la Caisse de retraite du personnel navigant (CRPNAC) en 1996. Ils n'étaient plus que 1112 en 2000. Il s'agit d'un secteur de transit pour les pilotes qui y débute fréquemment leur carrière professionnelle. Les salaires y sont généralement faibles, et les emplois sont pour la plupart saisonniers. Les aéroclubs ont souvent recours à des pilotes acceptant de voler bénévolement ou de manière non déclarée afin d'acquiescer des heures de vol, ce qui pose problème notamment au regard de leur couverture sociale et de l'affiliation à la Caisse de retraite du personnel navigant de l'aéronautique civile.

De manière générale, depuis 1997, la situation de l'emploi était relativement favorable si l'on compare les chiffres de délivrance de l'IFR et ceux de la première inscription à la CRPNAC. Une première inscription à la CRPNAC ne signifie pas que l'obtention d'un premier emploi de pilote se fasse sous CDI ou même sous CDD de longue durée.

Il peut s'agir de contrat de très courte durée. Dans le transport et le travail aérien, l'accès à l'emploi se fait souvent dans le cadre de contrats de travail précaires.

Par contre, il existe un chômage structurel incompressible de plus d'un millier de pilotes, dont environ 300 demandeurs d'emploi de longue durée. Les employeurs ont en effet tendance à privilégier les candidats ayant des qualifications valides dont l'acquisition est à la charge du demandeur.

Or, le maintien des compétences exige des efforts financiers importants que ni les demandeurs d'emploi, ni le dispositif d'aide à l'emploi ne peuvent généralement consentir. Les navigants techniques au chômage peuvent ainsi perdre toute possibilité de retrouver un emploi ; aussi, le Syndicat National des Pilotes de Ligne demande que des mesures particulières soient prévues pour le maintien de leurs compétences et qualifications.

Par ailleurs, le transport aérien est une activité cyclique, et les difficultés conjoncturelles qu'il connaît périodiquement conduisent les compagnies à limiter l'embauche de pilotes et singulièrement celle des jeunes.

4) - Les perspectives :

Des difficultés sont à prévoir à court terme, l'appareil de formation continuant sur sa lancée à former 550 qualifications IFR par an.

A moyen terme, par contre, les perspectives sont très bonnes (7 à 10 % de croissance annuelle prévue).

En outre, entre 2005 et 2010 interviendront des départs à la retraite en nombre important.

L'adéquation entre l'offre et la demande pourrait s'améliorer, la branche et la DGAC menant actuellement une réflexion sur la création d'une filière d'apprentissage ouverte aux cadets d'Air France et aux pilotes sélectionnés par d'autres compagnies.

Il s'agira d'une formation de co-pilote de transport aérien d'une durée de 2 ans à 2 ans et demi, ouverte à des jeunes titulaires d'un Bac scientifique ou d'un diplôme universitaire.

Une plus grande proximité professionnelle sera recherchée avec les autres secteurs de la Compagnie et tous les frais de formation seront pris en charge.

L'un des objectifs est de réduire le nombre des autodidactes parmi lesquels un nombre élevé sont demandeurs d'emploi de longue durée.

Pour les chômeurs de longue durée, la branche a obtenu un cofinancement entreprises Etat pour financer des qualifications multipilote. En 2000, 40 pilotes ont ainsi pu en bénéficier.

C/ Le personnel navigant commercial.

L'accès à la profession et son exercice reposent sur un système de formation et de qualification qui fait l'objet d'une réglementation nationale et de règles de plus en plus harmonisées au plan international, notamment en Europe.

En France, tout PNC doit satisfaire à un examen, le certificat de sécurité sauvetage (CSS), à l'issue d'une formation concernant les domaines de la sécurité et du secourisme. La formation initiale à la sécurité fait l'objet d'une formation théorique et aussi pratique à bord des avions des compagnies.

Cette formation est ensuite complétée directement par les compagnies aériennes qui qualifient les PNC sur les avions où ils exercent leurs activités (stage de 60 heures). En outre, ils reçoivent une formation commerciale. L'obtention du CSS nécessite 2 à 3 mois pour un coût de 6000 F à 15000 F en fonction des organismes de formation.

Plusieurs voies de recrutement sont utilisées par les compagnies: intégration de PNC saisonniers, mobilité interne, recours à des titulaires de CSS sur le marché du travail, embauche de jeunes demandeurs d'emploi formés par l'entreprise sous contrat de qualification.

Ainsi Air France recrute entre 350 et 400 jeunes sous contrat de qualification sur le millier de PNC intégrés chaque année.

Au niveau statistique, la DGAC délivre entre 2200 à 2500 CSS par année et environ 1300 titulaires sont inscrits comme demandeurs d'emploi, en dehors des saisonniers.

Le CSS est actuellement considéré comme insatisfaisant par les employeurs : (durée trop courte, formation superficielle ne répondant pas aux besoins). Liée aux recrutements massifs des dernières années, la baisse du niveau d'anglais pose également problème.

Par ailleurs, une réflexion au niveau européen est menée actuellement : une directive est en cours d'élaboration afin d'harmoniser les conditions d'accès (la plupart des autres pays recrutent sans exigence de certificat comparable au CSS).

La profession étudie l'opportunité d'élaborer un certificat de qualification professionnelle qui, au-delà de la détention réglementaire du CSS, répondrait de manière plus satisfaisante aux besoins des entreprises et faciliterait leur reclassement.. Sur un autre plan, le caractère attractif du métier de PNC tend à diminuer, l'augmentation du nombre d'heures de travail et la réduction du nombre de jours de repos consécutif notamment pouvant rendre plus difficile la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Alors que nombre de PNC poursuivaient une carrière complète, facilitée par ailleurs par un départ à la retraite possible après 25 annuités de service, les salariés sont aujourd'hui incités à envisager leur carrière professionnelle dans une perspective de mobilité interne ou externe.

D/ Le personnel de la maintenance aéronautique.

Les conditions d'accès et d'exercice des métiers de la maintenance aéronautique ont fait l'objet d'un processus d'harmonisation au sein des pays européens (JAR 66). La formation initiale des mécaniciens est homogène au niveau équivalent à celui d'un Bac professionnel, et les qualifications professionnelles ont été standardisées. Les mécaniciens d'entretien disposent d'une habilitation individuelle à réaliser certaines tâches correspondant à leur domaine de compétence.

Bien qu'insuffisamment valorisée, cette profession ne connaît aucun chômage.

Au cours des dernières années, certaines compagnies se sont heurtées à une pénurie de compétences et à une rupture dans la transmission du métier.

La situation est jugée d'autant plus préoccupante que le secteur connaît actuellement des risques de pénurie de main d'œuvre et que l'offre nationale de formations spécialisées est jugée nettement insuffisante.

Par ailleurs, les officiers mécaniciens navigants ont progressivement disparu avec le pilotage à deux des aéronefs, et les compagnies se sont employées à les reconvertir sur des fonctions de pilote.

E/ Les métiers aéroportuaires.

- Une diversité de métiers et d'activités.

Dans les autres secteurs du transport aérien et des services aéroportuaires la directive européenne libéralisant les activités d'assistance en escale qui comprend le commercial escale, l'assistance piste, le trafic, la sécurité et la sûreté aéroportuaires a introduit un nouveau contexte concurrentiel.

Parmi les métiers en développement, on trouve ceux liés à l'informatique, par exemple dans le traitement du fret ou dans l'avitaillement, les métiers de la gestion et des ressources humaines, les assembleurs de repas dans la restauration aéroportuaire, les opérateurs rayons x dans la sécurité-sûreté et les agents de nettoyage avion.

Parallèlement, de nombreux métiers subissent d'importantes mutations. La principale modification de leur contenu se traduit par une demande de qualification plus élevée. C'est le cas de personnels navigants commerciaux, des agents de trafic, de commissariat hôtelier et d'inspection filtrage. La pratique de l'anglais constitue une exigence généralisée y compris pour les agents « handling » ou fret, les mécaniciens avion et les personnels d'hôtellerie restauration.

Actuellement les recrutements au niveau Bac restent dominants dans le transport aérien, les services aéroportuaires et la sécurité, mais les emplois Bac + 2 se développent. Les filières BTS tourisme, Hôtellerie-restauration, action commerciale et transport logistique sont les plus prisées, essentiellement dans l'exploitation, l'hôtellerie, le fret, l'avitaillement.

Un important volet d'emplois peu qualifiés subsiste dans les secteurs de nettoyage, du commissariat hôtelier, des transports, et en partie dans le fret et la restauration.

2) - Perspectives et difficultés du secteur.

Les politiques de recrutement envisagées par les acteurs du transport aérien dans les années à venir tablent sur l'embauche de plus de 10.000 personnes par an, dont 30 % de créations, 40 % de remplacement et 30 % de saisonniers.

Les pratiques d'emploi sont différentes, Air France par exemple titularise assez rapidement les postulants, les sociétés d'assistance ayant plutôt recours à des CDD.

Il existe des besoins importants d'agents de trafic (accessible sur diplôme de niveau IV). Il n'existe pas de formation publique actuellement pour ce métier.

Au niveau CAP, sont recrutés les agents de pistes ou les bagagistes qui peuvent évoluer vers des fonctions d'agent des services avions.

Certains métiers commencent à connaître des difficultés de recrutement, notamment en dehors de la maintenance aéronautique déjà citée le fret aérien et l'hôtellerie restauration aéroportuaire.

3) - Implication des acteurs du transport aérien pour le suivi et le développement de l'emploi aéroportuaire.

En 1999, deux observatoires de l'emploi, des métiers et des formations de l'aérien ont été mis en place, l'un par la préfecture de la région Ile-de-France dans le cadre des mesures gouvernementales d'accompagnement du développement de Roissy-CDG, l'autre à vocation européenne par la Fédération Nationale de l'Aviation Marchande.

Le GIP Emploi Roissy CDG créé fin 1998 simultanément avec l'Observatoire des métiers et des formations de l'aérien a mis en place, en coopération avec d'autres acteurs, un dispositif d'aide à l'insertion de la population environnante.

Le dispositif « JEREMIE » vise ainsi en collaboration entre la RATP, ADP et Air France à intégrer des jeunes de niveau V dans les fonctions d'agent de piste.

Un véritable parcours d'insertion prévoyant différentes étapes (formation de 4 mois en alternance suivie d'un CDD ou d'un contrat de qualification ou d'adaptation) est destiné particulièrement à intégrer des jeunes en rupture avec le système scolaire.

L'Espace orientation Aireemploi, implanté sur le site de CDG, constitue un lieu d'orientation sur les métiers de l'aéronautique et du transport aérien, les itinéraires de formation et les conditions d'accès. Des conseillers d'orientation proposent une évaluation pour aider les personnes en recherche à construire leur projet professionnel. Aireemploi dispose d'un site internet et conçoit des documents et CD Rom sur les différentes professions du transport aérien (19 métiers). Il donne également des conférences dans les collèges et lycées.

Le rôle particulier de l'ANPE de Roissy CDG.

Implantée en 1974 sur le site, l'ANPE de Roissy CDG est devenue le référent emploi du transport aérien national.

Dénommée officieusement ANPE Aviation, elle travaille en partenariat avec les différents acteurs institutionnels et économiques (ADP, ADTEEP, AFPA, chambres consulaires, GIP emploi, réseaux jeunes, Unions patronales et syndicales ...) ainsi que les associations d'orientation, d'insertion ou de pré-qualification. Afin de mieux répondre aux attentes des entreprises du site qui offrent environ 9.000 emplois chaque année, un réseau de cinq agences s'est constitué autour de Roissy par familles de métiers.

L'ANPE Aviation gère par ailleurs au niveau national les offres d'emplois aéronautiques (PNC, PNT, mécaniciens ...) et apporte son expertise aux dispositifs sectoriels comme celui mis en place par la DGAC pour l'élaboration d'un programme d'insertion à l'attention des pilotes demandeurs d'emploi. Ce programme a notamment débouché sur la mise en ligne d'une bourse d'emplois en collaboration avec la DGAC.

De son côté, la DGAC a un rôle d'accueil et d'orientation des candidats à un emploi de navigant.

III - LE TRANSPORT MARITIME.

Le transport maritime a connu de profondes mutations. Ainsi, des regroupements et des restructurations d'entreprises ont eu lieu afin de résister à la concurrence de grands groupes maritimes, principalement asiatiques.

Une partie de la flotte française est passée sous pavillon étranger et le nombre de navires sous pavillons français a été réduit de près de la moitié au cours des deux dernières décennies.

Parallèlement, l'emploi a diminué rapidement ; de plus de 40000 en 1960, il est passé à 9428 marins et officiers en 2000 après avoir chuté à 6337 en 1992 (source DAMGM). Ces chiffres sont fournis par l'enquête annuelle qui représente environ 80% des emplois totaux et couvrent, outre le transport maritime proprement dit, les activités portuaires et les services publics.

Cette diminution de l'emploi qui n'a pas épargné les personnels non navigants s'est accompagnée de gains très importants de productivité, en raison notamment de l'augmentation du tonnage des navires et de l'automatisation des opérations de chargement et de déchargement.

Les métiers embarqués ont évolué du fait de la généralisation des nouvelles technologies, informatique et électronique, à bord des navires. Le déplacement des navires a lui-même évolué : les temps d'escale sont raccourcis .

La marine marchande manque d'officiers ; au 31 décembre 2000, on en comptait 2833 en France. On forme beaucoup plus qu'il y a quelques années, pourtant cela reste insuffisant.

Une étude (BIMCO/ISF 2000) estime les besoins mondiaux actuels à 420000 officiers et 599000 non officiers.

Cette étude fait apparaître un déficit de 16000 officiers en 2000 et il pourrait en manquer 46000 en 2010 si les efforts de recrutement et de formation ne sont pas renforcés au niveau mondial.

Les armements français sont confrontés à un vieillissement de leurs navigants. L'âge de la retraite des marins français est de 55 ans. Des départs importants sont de surcroît constatés entre 50 et 55 ans.

40% des officiers issus des pays de l'OCDE qui composent majoritairement les états-majors des navires de la flotte mondiale ont plus de 50 ans et 18% plus de 55 ans.

En France, la profession s'est ouverte aux femmes qui peuvent accéder aux formations de navigants depuis 1975. Elles représentent actuellement de 5 à 10 % des officiers ; on compte toutefois à l'heure actuelle une seule femme capitaine pour notre marine marchande.

A / LES TITRES MARITIMES ET LES FORMATIONS

(voir tableaux annexes).

1) – Les nouveaux brevets.

Nul ne peut être embarqué comme marin professionnel s'il ne peut justifier des titres maritimes requis par la réglementation. Il s'agit d'un impératif de sécurité qui s'impose non seulement au plan national mais également au plan international.

Les nouveaux brevets sont en tous points conformes aux nouvelles normes internationales, tant sur le contenu des formations, que sur leur durée, et sur la durée des services embarqués exigés avant la délivrance du titre.

Le système français conserve des brevets polyvalents (filiales I et première partie de la filiale II). En effet, si la filiale II conserve une formation polyvalente et débouche sur des Brevets polyvalents au niveau de chef de quart (3 années d'études + 12 mois de navigation comme élève), la formation complémentaire qui mène à des Brevets de commandement est monovalente et conduit à des brevets de Chef mécanicien 3000 ou de capitaine 3000.

Mais désormais pour la filiale I, on a introduit la possibilité de délivrer également des titres de commandement monovalents (chef mécanicien ou capitaine) pour ceux qui ne voudraient ou qui ne pourraient pas accomplir le temps de navigation dans les deux services pont et machine exigé pour la délivrance du brevet polyvalent de Capitaine de 1^{ère} classe de la navigation maritime.

Pour la filiale 1 et 2, on distingue désormais trois niveaux de brevets différents : chef de quart, second et capitaine ou chef mécanicien. Chaque niveau se décline lui-même en brevets polyvalents, pont et machine, sauf pour les brevets du niveau supérieur de la filiale 2 qui sont monovalents.

- Les cursus de formation.

Ils comprennent dorénavant deux filiales :

La filiale 1 :

le recrutement s'opère sur concours de niveau baccalauréat ;

le cycle de formation comprend deux étapes : trois années d'études débouchant sur le diplôme d'élève officier de première classe de la marine marchande puis après un temps de navigation en tant qu'élève le brevet de chef de quart de navire de mer (polyvalent) ainsi qu'éventuellement les brevets de chef de quart passerelle ou machine ;

ensuite, une dernière année d'études conférant après examen terminal le diplôme d'études supérieures de la marine marchande qui conduit après un temps de navigation aux brevets de second et de capitaine ou de chef mécanicien.

La filiale II :

le recrutement sur concours est de niveau première STI. Le cycle de formation se déroule en deux temps :

le premier, trois années d'études, un examen final, permet d'obtenir le diplôme d'élève officier de deuxième classe de la marine marchande puis après un temps de navigation en tant qu'élève le brevet de chef de quart de navire de mer (polyvalent) ou les brevets de chef de quart passerelle ou machine (monovalent) ;

ensuite, six mois d'études sanctionnées d'un examen terminal donnant le diplôme d'études de la marine marchande option pont ou bien option machine qui conduisent respectivement, après un temps de navigation, aux brevets de second capitaine puis de capitaine ou de second mécanicien puis de chef mécanicien.

- des passerelles permettent de rejoindre la filiale 1.

3) - Les établissements d'enseignement maritime.

Trois réseaux d'écoles contribuent à cet enseignement :

- les écoles nationales de la Marine Marchande (ENMM) en charge principalement de l'enseignement maritime supérieur au Havre, Saint Malo, Nantes et Marseille.

- Douze lycées maritimes et aquacoles (EMA) sont chargés de l'enseignement maritime secondaire.
- Par ailleurs, des centres agréés par le ministère chargé de la mer assurent également l'enseignement secondaire en métropole et dans les DOM - TOM (agrément délivré après contrôle de la qualité de l'enseignement).

L'enseignement maritime se répartit entre :

- d'une part la formation initiale qui prépare aux formations d'officiers à la pêche et au commerce dans les ENMM et aux formations de matelots et de maîtrise dans les lycées maritimes (CAP et BEP maritimes) ;
- d'autre part, les formations continues qui préparent aux formations d'officiers pont et machine de niveau III et IV (Cf tableaux joints).

Il est à noter que la formation continue peut également être effectuée par des centres agréés qui peuvent dispenser soit des formations principales (Permis de conduire les moteurs marins, Brevet de Patron de petite navigation...), soit les formations complémentaires (Certificat Restreint d'Opérateur, Brevet d'Aptitude à l'embarcation des radeaux de sauvetage, formation de base à la sécurité...).

Les centres agréés peuvent être des centres privés dont les tarifs sont très nettement supérieurs à ceux pratiqués par les lycées maritimes ou les ENMM (pour les formations complémentaires notamment)

Les filières I et II des officiers de la marine marchande recrutent chaque année environ 200 élèves (pour plus de 650 candidats aux concours).

Les ENMM comptent plus de 1200 élèves en formation.

Les lycées maritimes forment plus de 1800 élèves par an.

L'enseignement maritime forme donc en France plus de 3000 élèves en France.

En conclusion, il convient de noter que le dispositif de formation maritime est en cours de réforme afin de favoriser le déroulement des carrières des marins issus de la promotion sociale et l'entrée dans les métiers maritimes de personnes issues d'autres secteurs, de l'industrie notamment.

Cette évolution sera permise, d'une part, par la mise en place de la procédure de la Validation des Acquis de l'Expérience Professionnelle (VAEP), et, d'autre part grâce à l'introduction de la modularité dans les formations.

B / LA SITUATION DE L'EMPLOI ET LES DIFFICULTES RENCONTREES.

1) - La situation de l'emploi.

L'enquête annuelle sur la situation des effectifs de navigants employés au 31 décembre 2000 par les armements français du commerce a recensé 9428 marins français, dont 2833 officiers et 6595 personnels d'exécution.

En outre, le nombre de saisonniers est évalué à 3 000 équivalents annuel.

Au 31/12/2000, le Bureau Central de la Main d'œuvre Maritime (BCMOM) recensait 814 navigants demandeurs d'emploi. Le taux de chômage d'environ 7,2% est inférieur au taux national (9,2%) selon l'INSEE) ; Il est particulièrement faible pour les officiers (3,4%).

2) - Les difficultés rencontrées.

On constate depuis plusieurs années une pénurie d'officiers. Cette pénurie est aggravée par un véritable blocage de la promotion sociale. Par ailleurs, actuellement, il y a très peu de mécaniciens sans emploi et l'on observe un déficit de mécaniciens et d'électroniciens.

Les carrières sont de plus en plus courtes pour les officiers.

L' « évaporation » des officiers du commerce est relativement importante (entre 30 et 40% dix ans après l'entrée à l'école). Il existe des opportunités de travail à terre : shipping, services portuaires, administration, ou dans d'autres activités para-maritimes (pilotage portuaire, remorquage).

Les raisons de cette désaffection peuvent être ainsi énumérées : escales raccourcies, moindre agrément de la vie à bord, équipages constitués majoritairement d'étrangers, conditions de rémunérations proches de celles que l'on peut trouver à terre etc.

3) - Les solutions mises en œuvre :

- renforcer l'attractivité du métier en diminuant les temps passés à bord (2 mois à bord – 2 mois de repos à terre constitue la norme actuelle).
- le niveau de rémunération est convenable (13 à 17 000 francs brut par mois pour un chef de quart, 28 à 45 000 francs pour un capitaine ou un chef mécanicien).

De plus en plus d'officiers se voient proposer des postes sédentaires à l'issue de leur formation. Pour les inciter à prendre la mer, il est nécessaire de leur donner de réelles possibilités de carrière. Il faudrait également prévoir des formations spécifiques pour les emplois sédentaires d'encadrement.

IV - LE TRANSPORT FLUVIAL.

A / La situation du secteur.

Après une longue période de déclin, se traduisant par une réduction sensible de la flotte et une baisse significative du nombre des emplois, le transport fluvial connaît aujourd'hui un redressement spectaculaire.

La reprise des trafics fret (prés de 30% depuis 1997) et le développement du tourisme fluvial sont à l'origine de certaines difficultés d'emploi liées à la fois au remplacement normal des générations et au développement des activités.

Le vivier naturel constitué par les artisans en reconversion et les enfants de bateliers s'est tari et le besoin de renouvellement du personnel n'a pas été anticipé.

Aujourd'hui, sur le marché du transport de marchandises par voie fluviale coexistent toujours un secteur artisanal (un millier d'entreprises) et un secteur industriel, celui des compagnies employant plus de six salariés (une vingtaine d'armements), ce qui représente au total environ 2700 emplois dont 2500 navigants.

Par ailleurs, pour le secteur du transport des passagers, on enregistre 230 entreprises dont 150 artisanales, représentant 2000 emplois dont 800 à 1000 emplois saisonniers et 650 navigants techniques.

Le secteur est redevenu créateur d'emplois (entre 50 et 100 emplois nouveaux par an).

B / LA FORMATION.

Actuellement, seul le certificat de capacité (A) est exigé pour conduire les bateaux de transports. Des certificats spéciaux sont également exigés pour le transport des matières dangereuses (MD) et le transport de passagers (P).

L'âge minimal requis pour l'obtention du certificat général est de 17 ans et demi. Il est de 20 ans révolus pour les certificats spéciaux des catégories MD et P.

Pour se présenter au certificat de capacité P nécessaire pour la conduite des bateaux à passagers de classe 1 (Plus de 50 personnes), il est obligatoire de disposer d'un certificat de présence dans une entreprise d'au moins six mois. Cette disposition d'inspiration rhénane sera prochainement étendue et élargie (durée de présence en entreprise portée à quatre ans) au secteur des transports de marchandises après la transposition en France de la réglementation européenne.

Les artisans bateliers doivent être titulaires de l'attestation de capacité professionnelle (ACP) qui permet de vérifier leurs compétences entrepreneuriales.

L'association Fluvia reconnue par le Ministère des Transports dispense une formation d'une durée de trois semaines à une cinquantaine de stagiaires par an. La moitié d'entre eux obtiennent l'attestation.

LE CAP DE NAVIGATION FLUVIALE.

Formation conseillée mais non obligatoire, le CAP navigation fluviale institué en 1974 est délivré par deux lycées professionnels, à Lille et à Schiltigheim, aussi que par le centre de formation pour apprentis de la navigation intérieure du Tremblay sur Mauldre à recrutement national.

Les effectifs du CFA (1^{ère} et 2^e année) sont passés de 38 en 1999 à 70 à 2001, soit un retour au niveau des années 80.

Du fait de la polyvalence de ce CAP, on constate une certaine « évaporation » vers d'autres secteurs d'activité.

La profession a pris l'initiative dans un souci d'amélioration de l'attractivité et de l'adaptation aux évolutions des métiers, de renforcer les contenus de cette formation courte d'une année supplémentaire de formation dans le cadre d'une mention complémentaire au CAP. Cette demande est en cours d'instruction par les services compétents de l'éducation nationale et les professionnels espèrent la voir mise en œuvre pour la rentrée scolaire de septembre 2002. Ils en attendent notamment une meilleure préparation à l'examen de capacité

Le souci d'élever les niveaux de qualification dans le secteur, et la volonté de former des profils plus généralistes a conduit à envisager la création d'un institut de formation supérieure, l'ISNI (Institut Supérieur de la Navigation Intérieure). Une nouvelle offre de formation, homologuée niveau trois (bac + 2) permettra en collaboration avec le CNAM et dans le cadre d'une alternance de sessions théoriques et de stages pratiques de préparer à différents postes à responsabilité au sein des compagnies.

C / LES DIFFICULTES ACTUELLES.

Dans la batellerie artisanale, le nombre de familles de bateliers a diminué au fil du temps. Les années de crise ont détourné les enfants de bateliers du métier.

Pour des personnes qui ne sont pas issues de ce milieu, les conditions de vie sont particulières, le bateau étant à la fois véhicule de transport, outil de travail et lieu de vie. La vie itinérante pose également des problèmes de scolarisation des enfants.

Pour les salariés de la batellerie industrielle travaillant non en famille mais en équipe, les conditions sont assez similaires à celles des marins du commerce. Le plus souvent, les équipages se relaient sur les convois poussés exploités en continu par bordées de deux équipes embarquées pendant sept jours.

Par ailleurs, la seule formation diplômante ou qualifiante étant le CAP dispensé dans les lycées professionnels ou par la voie de l'apprentissage, le secteur n'a pas recours à la formule des contrats de qualification.

La formation doit s'adapter au nouveau contexte, et s'ouvrir aux aspects logistiques ainsi qu'à la dimension internationale.

Les conditions d'installation des entreprises, meilleures dans d'autres pays, incitent à la délocalisation (ainsi 250 à 300 bateliers français se sont installés en Belgique).

Le niveau de connaissances linguistiques doit s'améliorer et la connaissance des nouvelles technologies de l'information et de la communication devient une nécessité.

L'activité artisanale doit pas ailleurs mieux s'organiser, à travers des regroupements sous forme coopérative.

La composante management et gestion doit également être développée. C'est notamment l'objectif de la demande de mention complémentaire au CAP.

D / LES INITIATIVES DE LA PROFESSION.

Les initiatives sont diverses :

- communication sur les métiers.
- rapprochement avec la marine nationale (liens avec le dispositif « marine mobilité » insertion de jeunes en difficulté avec le système scolaire après période d'engagement de trois ans).
- L'amélioration de la filière de formation à partir de la filière courte (mention complémentaire) et d'une filière longue (création de l'ISNI) permettant de faire la promotion du métier.

Toutefois, les formations dispensées par cet institut seront davantage destinées à la batellerie artisanale ou à d'autres métiers que ceux de navigants des entreprises de transport industriel (commissionnaires de transport, logistique etc.)

V - LA SNCF.

(D'après un document de la direction de l'emploi de la SNCF)

L'effectif de la SNCF s'élève à 181 000 personnes (bilan social 2000). Il est composé de 95% de personnels statutaires et de 5% de personnels contractuels.

Actuellement il est partagé entre 153 000 hommes et 27 800 femmes (soit 15,4%). La féminisation progresse régulièrement sous l'impact d'une politique volontariste. Tous les emplois sont accessibles aux femmes, sous réserve des aptitudes requises liées aux exigences de la sécurité de la circulation des trains.

La SNCF est une entreprise de main d'œuvre, du fait de son activité. La masse salariale représente plus de la moitié du chiffre d'affaire. Les emplois sont répartis à raison de 63,5% pour le collège exécution, 24,3% pour la maîtrise et 12,2% pour les cadres. Les cadres supérieurs représentent 6 % de l'ensemble des cadres.

A / EVOLUTION DES METIERS.

A la SNCF, le développement des NTIC et de l'automatisation modifie en profondeur les fonctions de conduite et de régulation du trafic ainsi que les fonctions commerciales. Pour ces dernières, la modernisation du système de réservation et de distribution des billets a entraîné une évolution au niveau des compétences requises.

Outre la maîtrise d'un outil technique comme SOCRATE, l'accent est mis sur la dimension relationnelle et la polyvalence des agents.

Dans le cadre des objectifs de l'entreprise, visant à passer d'une culture « technicienne » à une culture commerciale et à décroquer les métiers, jusque là spécialisés de vente, d'accueil et de contrôle, la politique de formation met l'accent sur la pluriactivité et l'élargissement des compétences.

La sélection à l'embauche privilégie ce qui constitue le noyau dur du métier, à savoir les compétences relationnelles et les attitudes comportementales.

Adaptabilité, polyvalence et sens de l'initiative deviennent des critères principaux pour l'entreprise.

A l'avenir, les fonctions techniques auront à s'exercer de plus en plus dans un environnement complexe de systèmes multiples modifiant l'architecture des métiers d'agent de régulation et de conduite.

L'ouverture progressive de marché nécessitera par ailleurs la maîtrise des signalisations en usage dans d'autres pays, l'usage de la langue pratiquée par les centres de régulation européens et à terme la possession d'une licence européenne de conduite.

B) LES DIFFERENTS METIERS ET LA SELECTION

La SNCF distingue trois grands types de métiers :

Les métiers de l'exploitation, de la conduite et de la maintenance des installations et du matériel roulant ; ces métiers sont ferroviaires et nécessitent des formations importantes en interne,

ils sont en très grande majorité des emplois de sécurité (la sécurité est la 1^{ère} valeur de l'entreprise),

ceux de la maintenance et de la conduite font appel à des pré-requis techniques de niveau CAP à celui d'ingénieur,

ceux de l'exploitation font appel à des niveaux de formation générale avec ou sans spécialité de niveau collège à bac+5.

Les métiers commerciaux et de services, ils sont accessibles avec des formations générales jusqu'à bac, ou à des candidats de formation spécialisée de type commercial à partir de bac+2, ils nécessitent une formation « produits » pour les candidats diplômés en commercial, ou une formation commerciale pour les généralistes.

Les métiers transverses : ressources humaines, gestion, traitement de l'information, font appel à des formations spécialisées à partir de bac+2, ou à des généralistes jusqu'au baccalauréat, devant être formés ensuite dans la spécialité retenue et orientée par la SNCF.

La sélection :

La SNCF recrute :

- sans diplôme dans des postes de début essentiellement pour l'exploitation et la maintenance, éventuellement en commençant par un contrat d'alternance,
- sur titres pour les diplômés jusqu'à bac+5 pour les autres postes,
- avec quelques années d'expérience, notamment pour les métiers de sécurité, jusqu'à 30 ans (limite statutaire)
- quelques recrutements d'experts avec expérience plus longue (10/15ans), au-delà de 30 ans mais en CDI de droit commun (contractuels).

La sélection suit plusieurs étapes :

tri sur dossier (candidatures spontanées ou sollicitées manuscrites ou en lignes), tests psychotechniques de sélection, entretiens, visite médicale de sécurité pour tous les emplois de sécurité « ferroviaires » (conducteurs et accompagnateurs de trains, agents d'exploitation et de maintenance sur voies,...), la sélection s'étend sur 3 à 6 mois.

C/ LES FORMATIONS

La formation initiale

Ces métiers ne s'apprenant pas à l'extérieur, la SNCF assure une formation adaptée au poste que sera amené à occuper le candidat recruté au terme du processus de sélection. Pour les métiers dits de la sécurité, les recrutements sont opérés au niveau Bac et une expérience professionnelle d'une durée moyenne de 3 années, gage de maturité, est souhaitée.

Les conducteurs élèves sont en général titulaires d'un bac professionnel technique et leur formation dispensée dans des écoles de conduite dure onze mois et représente un coût de 500.000 F./élève.

Une formation spécifique est également dispensée aux agents de la maintenance de la voie et de la maintenance du matériel roulant nouvellement embauchés.

Les commerciaux, recrutés au niveau du Bac pro services bénéficient de leur côté d'une formation adaptée aux produits SNCF.

Par la suite, des stages et formations complémentaires permettront le maintien des connaissances et des compétences. La part de la formation interne est élevée (7,5% de la masse salariale) ; à noter l'importance de la formation pour la promotion interne qui fournit 60 à 70% de l'encadrement.

.La formation aux premiers emplois représente 35% des dépenses de formation.

La formation en alternance

Les Accords Collectifs Formation de 1994 et de 1998 ont relancé la politique d'alternance. L'Accord 2002 en cours de négociation prévoit de poursuivre cette politique. Les dispositifs en alternance sont réalisés principalement en partenariat avec l'Education Nationale.

La SNCF a recours à l'apprentissage (plus de 1000 contrats conclus en 2000). Elle gère un Centre de formation des apprentis orienté vers les métiers de la maintenance du matériel qui sera très prochainement ouvert à tous les métiers de l'entreprise .

Par ailleurs, la SNCF recrute des jeunes sous contrats de qualification qui préparent différents diplômes , souvent spécifiques au transport ferroviaire.

Au 31 décembre 2000, 605 jeunes recrutés essentiellement dans la filière commerciale bénéficiaient d'un contrat de qualification et 1008 d'un contrat d'apprentissage. En 2000, le nombre de contrats de formation en alternance (contrats de qualification, d'adaptation et contrats initiative emploi.) s'élevait à 4270. A ces chiffres, il faut ajouter 1744 emplois jeunes.

D/LES DIFFICULTES ACTUELLES ET LES REMEDES APPORTES

En 2001, la SNCF a effectué plus de 8000 recrutements concernant:

- 700 cadres
- et 7750 statutaires (y compris 500 emplois-jeunes passés au statut) et 250 CDI de droit commun,
- en outre, 1000 contrats en alternance ont été conclus.

Si l'on n'observe pas de difficultés de recrutement pour les fonctions commerciales, en revanche on note certaines tensions pour les métiers techniques, les agents de conduite et des métiers sédentaires tels que la maintenance des voies. Cette dernière année particulièrement, le marché de l'emploi est devenu tendu pour des métiers à contraintes fortes : conducteurs, agents d'exploitation des gares, et pour certains bassins d'emplois : Ile de France, Lyon et Lille.

Les principales raisons de ces tensions paraissent tenir aux contraintes inhérentes à ces métiers.

Les contraintes des métiers :

Entreprise chargée d'une mission de service public, la SNCF offre des postes avec des contraintes liées à la continuité du service 24h/24h et à une production non différable et non stockable dans de nombreux cas réalisée assez souvent à distance de la résidence de l'agent.

Ceci conduit à des vacances décalées et alternées matinées/soirées/nuits et les dimanches et les jours et fête, ainsi qu'à des découchés, notamment pour les agents grandes lignes.

Ces contraintes sont plus difficilement acceptées à l'époque actuelle même si elles sont compensées et/ou rémunérées.

mais quatre avantages importants sont mis en avant par l'entreprise :

- la garantie de l'emploi,

- des possibilités importantes de promotion interne,
- la retraite à 55 ans à taux plein après 25 ans de service (50 pour les conducteurs avec 15 ans de conduite),
- un avantage récent : les 35 heures pour tous avec des repos RTT supplémentaires.

Les initiatives actuelles de l'entreprise :

La SNCF met en place des innovations destinées à élargir ses recrutements et à moderniser l'image de certains métiers :

la validation des acquis de l'expérience :

Au-delà de la loi de 1992 la SNCF a déjà lancé des initiatives de validation interne depuis l'Accord Collectif Formation de 1994 pour les plus basses qualifications.

Une initiative plus récente concerne la professionnalisation des Emplois Jeunes avec création d'une option nouvelle au CAP Employé de vente spécialisé (option C : « services à la clientèle »).

- **un partenariat européen :**

La SNCF a lancé un partenariat européen avec Die Bahn (Allemagne pour les sections d'apprentissage franco-allemandes depuis 1998. Actuellement 2 modules existent : « Ventes et accompagnement des trains » et « Services en gare ».

D'autres projets en Europe sont en cours d'étude et font l'objet de demande d'aide des fonds communautaires.

- **les métiers de la conduite :**

Un dispositif expérimental de contrat de qualification préparant aux métiers de la conduite a été montés sur 3 sites en 2000.

Cette formation qualifiante a pour objectif de faire acquérir aux jeunes une qualification de base en matière de sécurité, de technique ferroviaire, de communication, d'économie d'entreprise et des transports, tout en leur permettant de faire l'apprentissage des contraintes de travail liées à ces métiers.

Pour tous ces contrats le taux de réussite est excellent, avoisinant 100%.

- **l'intégration des jeunes embauchés :**

La SNCF a lancé en 2000 une démarche en faveur de l'intégration des jeunes embauchés. Cette démarche, animée par un chef de projet appartenant à la Direction RH, implique tous les échelons de l'entreprise : hiérarchiques et acteurs RH.

Par ailleurs, l'entreprise vient de renouveler son livret d'accueil.

E/ LES PERSPECTIVES

L'examen de la pyramide des âges de l'entreprise montre un déséquilibre démographique :

En effet, 60% des salariés ont entre 38 et 52 ans et seulement 19% des salariés entre 28 et 38 ans. La proportion de jeunes de moins de 26 ans était de 7% en 1998 selon l'INSEE. Les départs massifs en retraite qui interviendront dès 2005 n'ont pas été suffisamment anticipés par des embauches de jeunes.

Comme dans d'autres secteurs de main-d'œuvre, le recrutement de jeunes intervient après plusieurs années pendant lesquelles les embauches ont été réduites, d'où un décalage culturel entre les générations impliquant notamment la mise en œuvre de

nouvelles méthodes de gestion des ressources humaines et de transmission du savoir-faire.

Pyramide type d'une entreprise à promotion interne très forte la pyramide des âges de la SNCF indique en outre que la moyenne d'âge des cadres est plus élevée que celle des agents du premier collège. Ainsi ce sont les cadres qui partiront en plus grand nombre (70%) dans les 10 prochaines années.

Une partie (la plus importante) sera remplacée par des promotions d'agents de maîtrise, le complément par des Bac+2, l'autre par des cadres recrutés sur titres et formés pendant 6 mois à 1 an suivant leur spécialité (environ 700 recrutements par an).

La SNCF ne peut adapter sa pyramide au gré des démissions ou des recrutements du fait :

de la garantie de l'emploi inscrite dans son statut (pas de licenciement possible sauf pour des raisons disciplinaires en dehors de la période d'essai),

de l'âge limite des recrutements au statut de 30 ans au plus,

d'un taux de démissions très faible (0,38%) et concernant essentiellement des jeunes dans leur première année d'activité : on fait carrière à la SNCF.

Ainsi les adaptations sont faites au moment des recrutements et pour la durée d'une carrière soit 30 à 35 ans.

Les départs seront importants dans les 10 prochaines années : renouvellement de plus de la moitié du personnel au lieu du 1/3 sur les 10 dernières années.

D'où les politiques d'ajustement mises en oeuvre et visant à:

- renforcer le système de recrutement et développer des compétences supplémentaires en recrutement,
- renforcer le système de production de la formation (la SNCF forme en interne la quasi-totalité de ses ressources pour les métiers ferroviaires, elle y consacre 8% de sa masse salariale),
- trouver les ressources suffisantes sur le marché du travail, et notamment sur les grands bassins d'emploi tels que l'Ile de France ou Lyon,
- dans le même temps développer les compétences chez les salariés présents pour d'une part accompagner l'orientation de l'entreprise vers le client et d'autre part l'évolution des techniques, des produits et des organisations, le tout dans un contexte de libéralisation du Chemin de Fer et d'arrivée concomitante d'autres opérateurs, de régionalisation,...
- mettre en oeuvre des processus nouveaux de transfert de compétences inter-générationnelles du fait du volume des effectifs à renouveler et de nouvelles pratiques pédagogiques (notamment utilisation des NTIC).

Donc la SNCF recherchera des ressources nouvelles :

en plus grand nombre

sur des métiers en évolution (services aux clients, gestion,...)

sur des métiers en émergence (NTIC, traitement de l'information, sûreté,...)

sur des métiers plus classiques (maintenance, exploitation, conduite,...)

Pour ce faire, la SNCF met l'accent sur une politique contractuelle dynamique en faveur de l'emploi :

l'accord « 35 heures » a permis l'embauche de 26 00 personnes en 3 ans et la possibilité de recrutement à temps partiel au statut,

l'accord « formation » a permis la conclusion de 3 000 contrats en alternance en 3 ans,

enfin, l'accord « travailleurs handicapés » a permis le recrutement de 340 handicapés en 3 ans.

VI - LA RATP.

(source : document RATP)

A/ Métiers et formation.

Les priorités de développement des compétences des agents de l'entreprise s'appuient sur le projet d'entreprise 2001 – 2003, qui trace les contours stratégiques de développement de l'activité de l'entreprise, pour devenir une référence européenne de réseau intégré de transport et de service. Relever ce défi suppose de proposer une prestation de qualité, au contenu innovant, davantage tourné vers le service. Plus précisément : offrir un service personnalisé, privilégiant une approche commerciale différenciée alliant sécurité, fiabilité, continuité, régularité, information, confort et accueil.

La dimension " relation de service " devient donc un axe stratégique dans les projets en cours (télébillétique, Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication, le métier du machiniste) ainsi que dans les processus transversaux de l'entreprise (recrutement, formation, communication).

Cette nouvelle approche du rôle de la RATP a un impact fort sur les compétences attendues des femmes et des hommes de l'entreprise et impulse un changement profond au cœur des métiers : la formation doit aider les agents à s'adapter et à bien se positionner dans ces nouveaux métiers.

1 –1- Les actions de formation professionnelle continue :

maintenir les compétences individuelles et collectives,
préparer les agents pour offrir un service de qualité, sûr et attentionné,
permettre à chacun de maîtriser les nouvelles technologies au service des voyageurs,
poursuivre la professionnalisation des réseaux et renforcer les compétences des métiers de gestion,
préparer les agents aux évolutions de l'entreprise, développer les compétences managériales et favoriser les démarches de partenariat et de coopération internes,
faciliter les parcours professionnels des agents.

1 –2- Les formations qualifiantes liées à l'embauche :

Le volume des formations qualifiantes liées à l'embauche fluctue en fonction du plan de recrutement de l'année en cours.

La période couverte par le projet d'entreprise est caractérisée par une dynamique d'embauche particulièrement porteuse pour l'emploi : ainsi, 6 000 embauches sont attendues d'ici à 2003 sur les métiers d'opérateurs et d'encadrement.

La RATP consacre plus de 7 % de sa masse salariale à la formation soit un investissement de près de 84 000 KF. Le taux d'accès à la formation est d'environ 7 % soit 27 000 agents formés par an pour un total de 1 600 000 heures de formation.

B/ L'EMPLOI DES JEUNES

L'entreprise forte de 41 000 agents et second employeur régional, s'adresse de manière permanente aux jeunes en leur proposant des métiers d'une grande diversité.

Depuis plusieurs années, l'entreprise s'est engagée résolument dans une politique volontariste d'emploi des jeunes. Elle répond à la fois à ses besoins de renouvellement des compétences, de rééquilibrage de sa pyramide des âges, de développement et de diversification de son offre de transport (voir partie ci-dessus) et à son souci de participer de manière significative à l'effort national d'insertion et de création d'emplois.

En particulier, pour des jeunes peu ou pas diplômés, la RATP offre de nombreuses possibilités d'accès à des dispositifs préparant à l'emploi.

Sa politique en la matière s'articule autour de 2 axes majeurs :

- 1 – Proposer des contrats de qualification avec le souci constant de les faire aboutir à de réelles perspectives d'emploi,
- 2 – Contribuer à la réussite des actions nationales en faveur de l'insertion et de l'emploi des jeunes, en répondant favorablement aux Politiques d'Emploi mises en place par les Pouvoirs Publics : Contrats Emploi Solidarité, Contrats Emploi Jeune notamment.

1 – Les Contrats de Qualification :

La formation en alternance proposée permet principalement d'accéder à des niveaux CAP/BEP (73 % des contrats en cours) mais aussi Bac Pro (10,5 %) ou BTS (16,5 %).

325 contrats ont ainsi été signés en 2000, couvrant de nombreux métiers de la maintenance et de l'exploitation (Animateur Agent Mobile ou Machiniste).

Une collaboration étroite est établie entre les organismes de formation en alternance (internes ou externes) et l'encadrement direct du jeune et son tuteur.

Un suivi personnalisé et une politique tutorale de qualité renforcent les conditions de réussite.

2 – les dispositifs d'insertion et d'emploi des jeunes :

2 –1- Les Contrats Emploi Solidarité :

En direction des publics rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, l'entreprise propose des parcours progressifs et différenciés en tant que CES. Elle accueille environ 300 personnes par an (dont 65 % de jeunes de moins de 26 ans), qui sont utilisées principalement pour des activités de renforcement de la présence sur les réseaux et de services complémentaires aux voyageurs.

Ces contractuels font l'objet d'un accompagnement et de suivis pédagogiques spécifiques.

En 2000, 232 personnes ont pu bénéficier d'un contrat de travail à l'issue de leur CES dont 147 au sein de la RATP et 85 à l'extérieur.

2 –2- Les Contrats Emploi Jeune :

Dans le cadre du dispositif d'emploi des jeunes en vigueur, la RATP propose également aux jeunes des Contrats Emploi Jeune sur le réseau de surface (Bus, Tramway). 164 jeunes ont ainsi bénéficié d'un CDI en 2000.

Par ailleurs, la RATP est partenaire d'autres entreprises (EDF, SNCF, La Poste...) et des collectivités territoriales pour financer des emplois jeunes partagés. Il s'agit de répondre au niveau d'un territoire pertinent à des demandes de nouveaux services de proximité, d'information, de communication ou d'assurer des activités de médiation par une mutualisation des moyens.

Au 31/12/2000, la part financée par la RATP représentait 616 emplois.

VII- LES TRANSPORTS URBAINS DE VOYAGEURS

(source : document UTP)

A/ LE SECTEUR

1 / Situation du secteur :

Le transport urbain (TU) représente :

160 entreprises

80.000 salariés (dont 40.000 pour la seule RATP)

27 millions d'habitants desservis dont 19,5 millions dans 1650 communes de province

4,4 millions de voyages (dont 41% en province)

1 milliard de kilomètres parcourus (dont 54% en province)

3,5 milliards € de chiffre d'affaires (recettes commerciales)

Les entreprises ont des statuts juridiques différents :

entreprises privées (73%)

sociétés d'économie mixte (21%)

EPIC (6%)

92% des réseaux adhérents de l'UTP sont exploités en délégation de service public

2 / Les principaux atouts du secteur :

la concentration du secteur en trois grands groupes : KEOLIS, CONNEX et TRANSDEV, facilite la mobilité et les possibilités de travailler à l'étranger, ces groupes travaillant de plus en plus à l'international.

le secteur offre de bonnes conditions de travail et de rémunération : régularité du travail (les salariés rentrent tous les soirs chez eux) ; la rémunération annuelle brute moyenne à l'embauche d'un conducteur est supérieure à 19.800 euros.

il offre par ailleurs des possibilités d'emplois sur tout le territoire national.

B/ DIFFICULTES DE RECRUTEMENT

Celles-ci se manifestent de deux manières :

- ◆-d'une part, on observe une diminution du nombre de candidatures,
- ◆d'autre part et surtout, ces candidatures concernent de plus en plus des personnes ayant peu ou pas de qualification, ce qui entraîne un abaissement du niveau de recrutement.

Plusieurs raisons peuvent expliquer ces difficultés de recrutement :

- la croissance soutenue de ces trois dernières années qui entraîne une concurrence accrue entre professions sur le marché du travail,

certaines jeunes recherchent un métier qui les assure de ne travailler ni les week-ends, ni en soirée ce qui n'est pas en adéquation avec les évolutions des demandes de la clientèle qui demandent de plus en plus de services de transport à ces moments précis de la semaine et de la journée,

l'augmentation de l'insécurité dans les transports,

un déficit d'image de marque de la profession : la gamme des métiers est peu connue et, en ce qui concerne les métiers les plus connus (conducteur et contrôleur), le public en méconnaît le référentiel réel d'activités.

Ces difficultés de recrutement surviennent au moment où la profession connaît de gros besoins de recrutement.

Ainsi, sur les 10 dernières années, l'effectif de la profession a augmenté en moyenne de 1% par an, mais sur les trois dernières années, cette augmentation est en moyenne de 2%.

Les raisons de cette augmentation sont les suivantes :

la réduction du temps de travail à 35 h

l'augmentation de l'offre de transports, notamment des sites propres : bus en site réservé, tramways, métro, VAL etc.

de nombreux départs à la retraite des salariés embauchés en grand nombre dans les années 1970 et 80 : l'effectif arrivant à l'âge de 50 ans a doublé en 5 ans et va tripler d'ici 2005, en outre les départs en préretraite (ARPE et PRP) se sont multipliés (les 2/3 des salariés de plus de 55 ans bénéficient de l'un de ces dispositifs),

l'embauche des agents d'accompagnement pour rassurer une clientèle inquiète de l'augmentation de l'insécurité

C/ STRATEGIE DE LA PROFESSION :

la profession diversifie ses recrutements vers les femmes (aujourd'hui elles représentent 12,5% de l'effectif de la profession et 10% des conducteurs) et vers des salariés plus âgés ayant déjà exercé une activité professionnelle (par exemple, anciens commerçants soucieux de retrouver des rythmes de travail plus réguliers).

la lutte contre l'insécurité par l'adoption par les entreprises de mesures de prévention et de dissuasion afin de protéger les personnels ainsi que la clientèle.

La profession insiste sur la formation professionnelle :

- existence d'une filière diplômante et qualifiante complète : du CAP d'agent d'accueil et de conduite routière (niveau V de l'éducation nationale) à des diplômes de niveau bac +4 (diplôme universitaire de gestion des services urbains) voire au-delà (DESS Transports),
- la plupart de ces diplômes sont accessibles par la voie de l'apprentissage ou de la qualification (en 2000, on comptait 350 contrats de qualification et d'apprentissage) ainsi que par la voie de la validation des acquis professionnels réservée à des salariés bénéficiant d'une expérience professionnelle de plusieurs années,

la profession, par un accord de branche sur la formation en date du 19 novembre 1996, a revalorisé les salaires minimums des apprentis, et surtout elle prévoit dans ce même accord une garantie d'embauche en cas de succès à l'examen passé à l'issue du contrat d'apprentissage ou de qualification.

La profession fait la promotion des métiers :

Il s'agit d'aller au devant du public pour lui faire connaître la profession et les métiers qu'elle propose (exemple : participation de la profession dans le cadre du salon de l'Education à l' « Aventure des métiers »).

D/ PERSPECTIVES

Selon la profession, il faudra, dans les années à venir, travailler sur deux chantiers en vue de rendre plus attrayants les transports urbains :

la classification des emplois qui, aujourd'hui, ne permet pas les évolutions de carrière ni la diversification des tâches (notamment pour les conducteurs qui constituent les 2/3 de l'effectif de la branche)

les rythmes de travail au sein de l'entreprise : on sait que dans les années futures, il faudra maintenir en activité les salariés de 55 ans et plus, dont la présence dans l'entreprise est essentielle pour la profession : ils ont une expertise, une culture transport, une expérience, notamment de la relation à la clientèle, qu'ils doivent pouvoir transmettre aux plus jeunes. Des réflexions sur les emplois et les métiers peuvent apporter une réponse à cela.

Commentaires et propositions du groupe de travail :

Les propositions faites par le groupe de travail concernent essentiellement les transports routiers. Néanmoins, certaines peuvent être transposables dans d'autres modes.

Le groupe de travail souligne particulièrement l'intérêt :

d'affiner le dispositif d'anticipation des besoins au niveau de la branche et au niveau des régions.

On observe un double phénomène de professionnalisation et de spécialisation qui traduit la plus grande segmentation de l'activité.

La segmentation du marché du travail des conducteurs nécessite une meilleure anticipation sur l'évolution des différents métiers et des différents secteurs d'activité du transport routier.

En outre, les projections par métiers de la DARES à l'horizon 2010 montrent que, compte tenu des départs en retraite à venir, le volume des offres d'emploi pour la période 2000-2010 sera sensiblement supérieur à celui de la dernière décennie .

Ces évolutions impliquent une connaissance plus fine de l'évolution des besoins, au niveau local grâce à la mise en place d'indicateurs fiables ; les Observatoires régionaux des transports peuvent jouer à cet égard un rôle important avec le concours de cabinets d'études spécialisés ou des conseillers emploi/formation des associations de formation de la branche.

Au niveau général de la branche, le Contrat d'Etudes Prospectives (CEP) qui date de plusieurs années pourrait être actualisé et la négociation d'EDDF (Engagement de développement de la Formation) centrés sur l'élévation des qualifications devrait être encouragée.

Une réflexion doit par ailleurs être menée en profondeur sur les conséquences à moyen terme de l'évolution démographique sur le marché de l'emploi des conducteurs. La perspective évoquée par certains qu'au-delà des difficultés de recrutement actuelles apparaissent à terme de véritables pénuries d'emploi commanderait alors d'envisager d'autres mesures que les solutions actuelles privilégiant en premier lieu la revalorisation des métiers et la promotion de l'employabilité au travers de l'évolution de la formation professionnelle.

1. de définir de nouvelles approches des métiers.

Certains proposent de substituer à la notion de métier, celle d'emploi qui débouche sur de nouvelles approches de la mobilité, de la durée de carrière au sein d'une même profession etc...

L'approche par filière et non plus par métier perçu de manière monolithique se développe, ce qui pose la question de la mobilité au sein d'une même filière d'emploi et des passerelles entre filières différentes.

D'autres estiment qu'il faut prendre davantage en compte les besoins des entreprises, les marchés, les types de structure, les organisations; par exemple le transport scolaire nécessite une organisation particulière du fait de plages d'activité concentrées le matin et le soir.

Le marché du travail manque de la fluidité nécessaire pour permettre la meilleure adéquation possible avec les besoins des entreprises. Celles-ci ont besoin de salariés à temps partiel, d'intérimaires ...

Lorsque certains freins d'ordre institutionnel viennent s'ajouter, cela contribue à un déséquilibre qui n'est pas favorable au bon fonctionnement des entreprises.

de valoriser et poursuivre les efforts de la branche en terme de modernisation sociale.

Les tensions actuelles peuvent s'expliquer, entre autres, par la mise en concurrence du secteur du transport routier avec d'autres secteurs d'activité confrontés aux mêmes difficultés. Certains secteurs comme le BTP mènent en effet une politique de recrutement volontariste.

Alors que des progrès très significatifs ont amélioré les rémunérations, l'organisation du travail et la sécurité au travail dans le transport routier, des représentations négatives persistent dans ces domaines.

Pour attirer des candidats, il est donc nécessaire de chercher à rétablir une image de la profession plus conforme à la réalité des métiers. Les conducteurs ne sont plus de simples chauffeurs mais doivent maîtriser un ensemble de compétences techniques, réglementaires, commerciales.

Les difficultés de recrutement contraignent les entreprises à devenir plus attractives (en terme de salaires et de conditions de travail, mais aussi de formation et de climat social), à soigner la qualité de leur organisation, et à fidéliser les salariés.

La mise en œuvre de politiques de fidélisation des conducteurs dans les entreprises suppose une démarche basée notamment sur la reconnaissance de leur professionnalisme et sur de plus grandes perspectives d'évolution professionnelle.

Les travaux conventionnels en cours au niveau de la branche sur l'évolution des classifications devraient rapidement aboutir afin de permettre de mieux intégrer l'évolution des responsabilités de ces personnels dans le contenu des qualifications.

Par ailleurs, l'évolution des modes de management et de gestion des ressources humaines nécessite de renforcer l'encadrement des entreprises.

2. de développer le recours aux contrats de formation en alternance, notamment les contrats de qualification qui permettent de professionnaliser des jeunes ou des personnes en difficulté.

L'obligation actuelle pour les contrats de qualification débouchant sur un CFP de passer le permis et la FIMO en fin de cursus peut pénaliser le recours à cette formule dans la mesure où les salariés ne sont pas opérationnels avant le terme de leur formation sur des postes de conducteur, ce qui alourdit le coût supporté par les entreprises et risque d'entraîner une démotivation de l'apprenti. La possibilité de permettre aux candidats de passer leur permis et la FIMO dès le début de la formation sous réserve du renforcement des contrôles du respect des dispositions relatives à la sécurité serait de nature à lever cet obstacle.

L'adaptation de l'alternance aux spécificités du secteur des transports passe également par une plus grande implication des entreprises, un renforcement du rôle pédagogique des organismes de formation, une adaptation des textes réglementaires ainsi que par une harmonisation des pratiques de l'administration.

de mettre en place des processus nouveaux de transfert de compétences inter générations du fait de l'importance des flux futurs de main d'oeuvre, de nouvelles méthodes de gestion des ressources humaines destinées à fidéliser les salariés les plus jeunes tout en maintenant la cohésion sociale dans l'entreprise et de développer par ailleurs de nouvelles pratiques pédagogiques (notamment utilisation des NTIC et d'internet).

3. de pérenniser un système de financement spécifique à la profession.

L'institution de la taxe parafiscale a permis un développement important des actions de formation mises en œuvre par la profession et il a été souligné que son éventuelle suppression en l'absence d'un système de substitution dont le principe fait actuellement l'objet d'un examen par le Ministère des Finances, risquerait d'empêcher à l'avenir les

entreprises de s'orienter vers d'autres actions que les formations obligatoires qui absorbent l'essentiel des fonds de formation.

de développer les initiatives locales dans le cadre de partenariats ouverts, au niveau le plus approprié (agglomération, bassin d'emploi, région...), de soutenir ces initiatives grâce à un appui technique, méthodologique, et éventuellement financier et de les promouvoir.

Il serait utile par conséquent, tout en laissant aux initiatives un cadre propice à leur émergence, de définir une structure à la fois souple et ouverte qui constituerait un comité de pilotage permanent réunissant sous l'égide des représentants de l'administration des transports et du service public de l'emploi tous les acteurs économiques et sociaux qui souhaiteraient s'impliquer au niveau local pertinent.

Au niveau décentralisé, les DRE et les DRTT pourraient assurer la capitalisation et la diffusion d'informations ainsi que l'animation du réseau des acteurs participant aux initiatives locales avec le concours d'une instance d'appui au niveau national.

L'institution au plan national d'un observatoire partenarial des métiers du transport associant partenaires professionnels et institutionnels permettrait d'améliorer la connaissance dans les domaines de l'évolution des métiers et des évolutions prévisionnelles de l'emploi et de la formation afin d'éclairer les partenaires dans leurs décisions et de leur permettre de mieux anticiper les besoins.

Ont participé aux réunions du groupe de travail animé par M. Blatter, rapporteur

Mme Dejardin-Laloy – RATP
M. Soulet – SNCF
M. Henry – FNTV
M. Viguié – CSO
M. Le Moine – CAF
M. Sulpice – CCAF
M. de Hillerin – UTP
M. Lassère – AFT.IFTIM
M. Marcet – Promotrans
M. Meynier – ANPE
Mme Baudel – Aireemploi
Mme Pacquement – DGAC
M. Constans – DAMGM
Mmes Quéré et Boulain – DTT/STS
Mme Dubrunfaut – DTT
MM. Jeger et Kurmann – SES

Les contributions sous forme d'exposés de Mmes Déjardin-Laloy (la situation à la RATP), Quéré (l'évolution du dispositif de formation obligatoire), Pacquement (la situation des personnels du transport aérien) et de MM. Soulet (la situation à la SNCF), Henry (le transport interurbain de personnes), Le Moine (le transport par voie navigable) de Hillerin (les transports urbains de voyageurs), Lassère (l'activité et les actions de l'AFT-IFTIM) Marcet (l' activité et les actions de Promotrans), Constans (le transport maritime) ont permis d'enrichir le rapport de synthèse des travaux du groupe. ,

