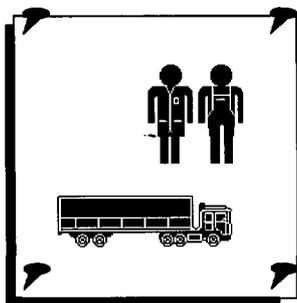


EMBAUCHE DE CONDUCTEURS DANS LES PME ROUTIERES

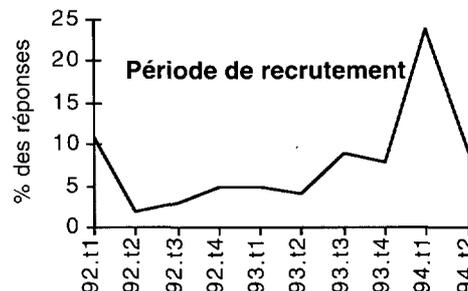
Arielle BOUFFARD, Danielle LEMARQUIS, Marie WIERINK *



En collaboration avec le serveur Téléroute LAMY, l'OEST et le CNT ont renouvelé** l'enquête portant sur les conditions d'embauche des conducteurs routiers de marchandises. L'enquête mise à l'affiche de la mi-avril à fin juin 1994, avait pour objectif d'une part d'actualiser les résultats obtenus l'année précédente en matière d'exigence de formation, d'expérience professionnelle, de conditions d'horaires et de salaires. D'autre part, elle visait à compléter la connaissance du marché de l'embauche, par l'introduction de questions supplémentaires telles le type d'entreprise, de véhicule conduit ou de marchandises transportées. Le faible nombre de réponses limite les investigations possibles. Les résultats présentés sont donc à prendre comme des ordres de grandeurs.

Des embauches récentes et surtout pour la longue distance...

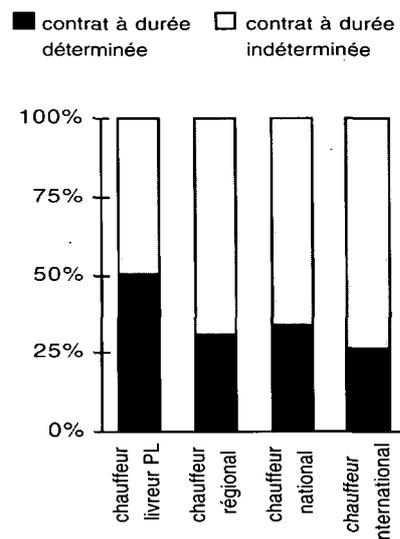
Près des 2/3 des réponses à l'enquête** se rapportent à des embauches faites à partir du troisième trimestre de 1993***. 59 % des embauchés vont rouler en national ou en international (respectivement 22% et 37%), et 24 % en régional. Les chauffeurs livreurs représentent 17% des embauches.



...avec des contrats majoritairement à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée reste la forme majoritaire d'embauche pour les chauffeurs puisque 68% des embauches sont faites sous ce type de contrat. Les chauffeurs livreurs sont surreprésentés parmi les contrats à durée déterminée (CDD). Par contre, les chauffeurs internationaux sont de façon prédominante recrutés à durée indéterminée (74%). La plus faible expérience professionnelle des chauffeurs livreurs n'explique pas le recours privilégié au CDD (voir graphique page suivante); en revanche il est possible que la difficulté de leur poste pousse à une généralisation de leur embauche en CDD à titre de période d'essai.

Proportion d'embauchés selon le type de contrat pour chaque fonction future occupée dans l'entreprise



*Membres respectivement de Lamy téléroute, de l'OEST, et du Conseil National des Transports

**Cette enquête a été effectuée pour la première fois en 1993 dans les mêmes conditions. On peut se reporter aux résultats publiés dans la note de synthèse de Novembre 1993, et à l'encadré de la dernière page.

***D'une part, cette observation recoupe les résultats de l'enquête trimestrielle d'opinion de conjoncture effectuée à l'OEST, qui notait une reprise des embauches à partir du deuxième trimestre 1993. D'autre part, le fait que la majorité des réponses interviennent après la période d'affichage de l'enquête de 1993 conduit à considérer que cette enquête actualise la question des conditions d'embauche des conducteurs.

ENQUÊTE

Un niveau de formation des embauchés plutôt faible

En premier lieu, près de la moitié des chauffeurs recrutés (sur les réponses renseignées) n'ont pas de formation professionnelle. Les chauffeurs livreurs sont les plus nombreux à avoir reçu une formation professionnelle transport, tandis que les chauffeurs longue distance récemment embauchés justifient quant à eux de l'expérience professionnelle la plus longue.

Formation et ancienneté professionnelle selon le type d'emploi

type d'emploi	formation professionnelle		ensemble	nombre d'année d'expérience			
	sans	avec		moins de un	de un à trois	de trois à dix	plus de dix
chauffeur livreur PL	36	64	100%	7	29	43	21
chauffeur régional	61	39	100%	25	40	15	20
chauffeur national	46	54	100%	11	11	39	39
chauffeur international	48	52	100%	19	19	29	33
ensemble	49	51	100%	17	24	30	29

Hors frais de route, des salaires modestes

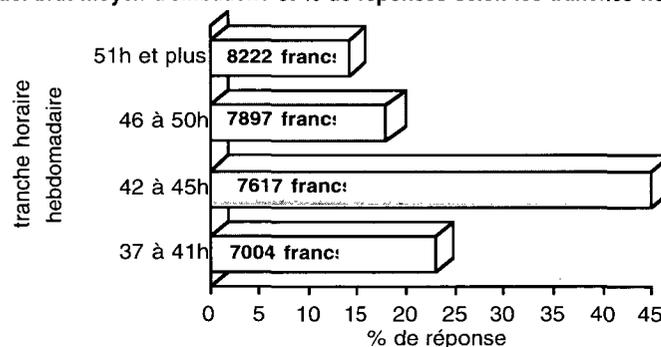
On observe par ailleurs que les jeunes sont mieux formés que les anciens. La quasi-totalité des embauchés de moins de 25 ans a suivi une formation professionnelle, transport ou autre, pour seulement la moitié pour les plus âgés. Le salaire mensuel d'embauche brut moyen, y compris primes mensuelles et heures supplémentaires, mais hors frais de déplacements est de 7 619 F, et la durée moyenne du travail déclarée d'un peu plus de 46 heures.

Un flou qui demeure sur la durée du travail

Les réponses sur le temps de travail concernent sans doute de manière assez exclusive les temps de conduite, malgré le libellé de la question insistant sur le temps d'activité total de l'embauché (*voir encadré bas de page*).

Malgré les réserves habituelles que pose l'évaluation du temps de travail, on observe un minimum de cohérence entre l'importance de l'horaire hebdomadaire déclaré et le salaire d'embauche mensuel: les meilleures rémunérations vont de pair avec les horaires les plus forts.

Salaires mensuels brut moyen d'embauche et % de réponses selon les tranches horaires hebdomadaires de travail



Données de comparaison avec l'enquête publiée dans "Les Routiers"

Les durées de travail déclarées dans cette enquête se situent très loin de celles qui ressortent de l'enquête faite en octobre 1993 par le magazine "Les Routiers", qui fait apprécier par les répondants les heures de conduite et les heures passées à des tâches autres, et dont certaines études de l'Oest sur les kilométrages parcourus démontreraient la vraisemblance (cf. note de synthèse juillet/août 1994). Ceci conforte l'idée que les résultats présentés ici sont principalement des temps de conduite.

D'autre part, l'enquête "les routiers" estime à 6 870 F le salaire net moyen au sens de notre questionnaire, soit près de 800 F de différence. Compte tenu que cette enquête cherchait à connaître le montant net salaire + frais de déplacement et que nous demandions quel était le montant du salaire brut, y compris heures supplémentaires mais hors de frais de déplacement, cette différence s'explique et les deux chiffres sont en relative concordance. S'agissant des primes de fin d'année ou de vacances, les pourcentages sont très proches : 45% des entreprises en versent (enquête Lamy) et 47 % des chauffeurs en perçoivent (enquête "Les Routiers").

L'expérience se valorise plus nettement que la formation professionnelle

Les entreprises les plus petites ne sont pas celles qui embauchent au moins cher

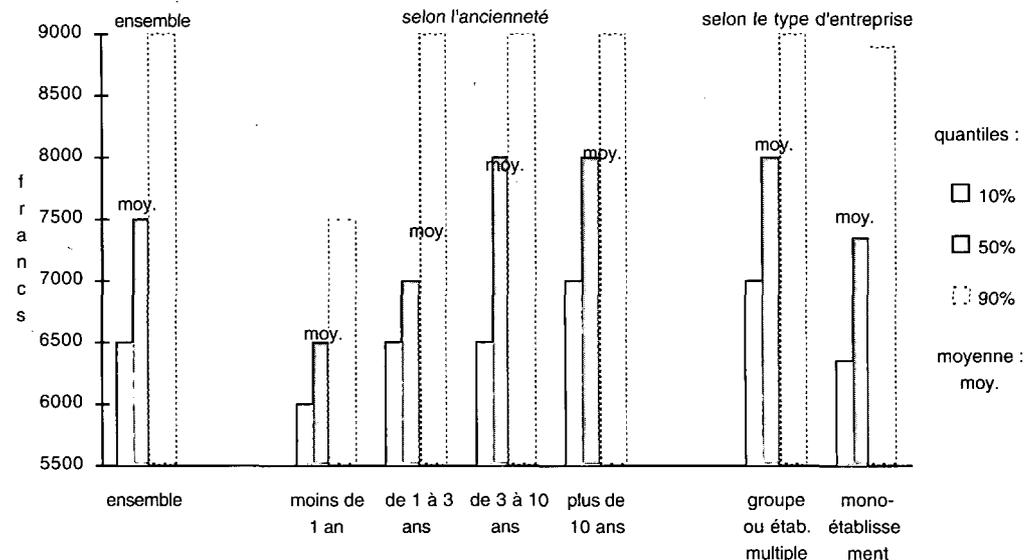
En même temps que l'ancienneté dans le métier, le salaire d'embauche du conducteur progresse. Les différences de salaire accordées à l'entrée dans la profession sont plus resserrées qu'après plusieurs années d'expérience et la moitié des chauffeurs a été embauchée à moins de 6500 francs. Avec 10 ans d'ancienneté, les chauffeurs gagnent en moyenne 1500 francs de plus qu'en début de carrière.

On observe une relativement faible différenciation des salaires bruts mensuels selon les types d'emploi, mais les frais de déplacement ne sont pas pris en compte et pourraient modifier la répartition globale des rémunérations.

La fixation des conditions salariales d'embauche semble être plus liée au type d'entreprise (en mono-établissement ou groupe/établissements multiples) qu'à sa taille. Les moyennes de salaire par taille d'entreprises sont assez proches, et les plus petites entreprises ne sont pas celles qui embauchent en moyenne au moindre salaire. Par contre, les salaires d'embauche dans les mono-établissements sont fixés à un niveau moindre et davantage dispersés que dans les groupes (ou entreprise à établissements multiples), lesquels auraient une politique salariale plus homogène.

Le graphique suivant illustre la dispersion des salaires d'embauche pour l'ensemble des réponses, selon l'ancienneté et selon le type d'entreprise. On doit garder en mémoire que ces résultats peuvent être biaisés du fait qu'ils sont issus d'une enquête effectuée sur la base du volontariat et sur un nombre de réponse limité.

Salaire mensuel brut d'embauche (en franc) y compris primes et heures supplémentaires mais sans frais de déplacement selon l'ancienneté ou le type d'entreprise



Lecture : les chauffeurs ayant plus de 10 ans d'ancienneté ont perçu un salaire mensuel de 8078 francs en moyenne mais 10% d'entre eux sont payés moins de 7000 francs et 10% plus de 9000 francs.

Des salaires sur 12 mois dans une petite majorité des cas

La pratique d'éléments de salaire à caractère non mensuel (prime de fin d'année ou de vacances) est relativement fréquente, puisque 45 % des entreprises versent de telles primes. Compte tenu de l'échantillon retenu (moins de 50

Le chauffeur évolue-t-il vers un rôle commercial ?

Une question sans doute un peu lapidaire était posée sur le rôle commercial du chauffeur. Il est en effet courant d'entendre parler d'un enrichissement de l'emploi de conducteur dans le sens d'une attitude relationnelle plus "commerciale" faisant de lui "l'ambassadeur" de l'entreprise ou du chargeur, etc... La question posée, très vague, n'avait pas d'autre ambition que de tester l'écho de ces expressions. Dans près de 9 cas sur 10, on répond non à cette question du rôle commercial du chauffeur. Cela ne signifie pas pour autant que le rôle du conducteur est immuable dans les entreprises répondantes, cela signifie tout au plus que celles-ci ne reconnaissent pas les éventuels changements dans le registre des rôles commerciaux. En conséquence, elles ne seront pas portées à valoriser en tant que telles ces aptitudes commerciales dans les rémunérations.

ENQUÊTE

salariés), l'absence de lien entre la présence d'une part d'une prime à caractère annuel et d'autre part avec soit la taille de l'entreprise, soit l'appartenance à une entreprise complexe, soit le niveau de salaire d'embauche, laisse penser que la présence de tels éléments de salaires non mensuels est davantage rattachable à des traditions d'entreprise plutôt qu'à une logique économique.

Si fragiles que soient leurs résultats, ces deux enquêtes télématiques mettent en évidence les particularités de l'embauche de chauffeurs dans les petites entreprises : des pratiques d'essai en CDD plutôt nombreuses même si elles ne sont pas majoritaires, une grille de salaire plutôt resserrée, mais un treizième mois ou une prime de vacances fréquente, et la primauté de l'expérience sur la formation. Il manque des informations sur les rythmes de travail et les modalités d'organisation des tournées pour obtenir une image intéressante sur la place qu'occupe le segment des petites entreprises de transport dans le système de transport. ■

Un questionnaire plus complet qui faute d'un nombre de réponses suffisant n'a pu répondre complètement à son objectif initial

Afin d'assurer une continuité avec l'enquête de 1993, l'étude présentée dans cette note de synthèse s'est intéressée à la population homogène des entreprises de moins de 50 salariés et à l'embauche de chauffeurs de poids lourds.

Le questionnaire qui comportait 15 questions au lieu de 11 en 1993, a été mis à l'affiche du 17 avril aux premiers jours de juillet 1994. Les questions supplémentaires étaient destinées d'une part à mieux préciser le type de répondants à l'enquête et d'autre part à éclairer l'influence de quelques variables autres que le niveau de formation, l'expérience et la durée du travail sur la détermination du salaire d'embauche.

- Un contrôle a pu s'effectuer sur d'éventuels effets d'antériorité liés à des embauches trop anciennes par le biais d'une question faisant dater l'embauche (en trimestre et en année)

- Le chef d'entreprise lui-même a répondu dans 68% des cas, et pour 13% par le responsable affrètement.

- La nature du chargement, l'identification du type de véhicule habituellement conduit, le type d'entreprise (indépendante, ou bien appartenant à une entreprise à établissements multiples ou à un groupe), l'existence ou non de primes à caractère annuel, ont fait l'objet des questions complémentaires.

Malheureusement, la modestie de l'échantillon global des réponses ne permet pas de retenir les réponses à ces questions complémentaires, dès lors qu'on veut les croiser avec les premiers indicateurs de formation et d'expérience.

En effet, en termes de nombre de réponses, les résultats sont plutôt décevants et en retrait sur ceux de l'année dernière. A partir d'un fichier initial de 105 réponses, nous obtenons après avoir exclu les réponses aberrantes et les hors champs, 83 réponses exploitables.

Le support Lamy-téléroute, sollicité pourtant plusieurs milliers de fois par jour, semble d'une part peu adapté à une enquête sur le thème de l'embauche de conducteurs, et d'autre part, la répétition d'enquête utilisant ce même support a pu créer une certaine usure chez les répondants potentiels.