



ITHAQUE

5, rue de Charonne
75011 - Paris

**Contrat d'études
prospectives des métiers du
transport et de la logistique
en Rhône-Alpes**

Rapport final

Avril 2003

Etude réalisée par:

Claude VAUCLARE

Rémi DEBEAUVAIS

avec la collaboration de :

Frédérique RIVIALE

Pour le compte de :

- Conseil régional Rhône-Alpes
- Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP)
- Direction Régionale de l'Équipement (DRE)
- Association régionale pour le développement de la formation et de l'emploi dans les métiers du transport et de la logistique (ARDFEMTL)

Tel 33 - 01 47 00 55 34

Fax 33 - 01 47 00 57 20

e- mail : ithaque@wanadoo.fr

R.C. B 378 625 396

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....	4
A. LE CHAMP DU CEP	4
B. LA PROBLEMATIQUE.....	5
C. LA METHODOLOGIE	6
D. LES PARTENAIRES DU CEP	7
CHAPITRE 1 – ENTREPRISES, EMPLOIS ET MARCHÉ DU TRAVAIL.....	8
A. UNE BRANCHE A FORTE DYNAMIQUE D'EMPLOI	8
➤ UN SECTEUR STRATEGIQUE POUR LA REGION RHONE-ALPES	8
➤ LES DIFFERENTS SECTEURS QUI COMPOSENT LE TRANSPORT ET LA LOGISTIQUE	8
➤ QUE REPRESENTE LA BRANCHE AU NIVEAU REGIONAL ?	8
➤ UNE FORTE CROISSANCE DE LA BRANCHE SUR LE PLAN REGIONAL	9
➤ UN SECTEUR MARQUE PAR LE POIDS DES PETITES ENTREPRISES	11
➤ UNE REPARTITION SPATIALE MARQUEE PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE DE LA BRANCHE.....	12
B. UN MARCHÉ DU TRAVAIL QUI DEBORDE LA BRANCHE TRANSPORT-LOGISTIQUE.....	13
➤ DE FORTES CROISSANCES DES EMPLOIS SUR LES CINQ DERNIERES ANNEES	15
➤ UN MARCHÉ DU TRAVAIL MARQUE PAR LA MOBILITE, INTERNE ET EXTERNE	16
➤ LE POIDS DE L'INTERIM, NOTAMMENT POUR LA LOGISTIQUE.....	18
➤ UN MARCHÉ DU TRAVAIL DYNAMIQUE MAIS TENDU	19
C. SYNTHÈSE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL REGIONAL.....	21
CHAPITRE 2 - EMPLOIS, METIERS ET COMPETENCES	24
A. LE PROFIL DES SALARIES DE LA BRANCHE	24
➤ LA REPARTITION DES EMPLOIS PAR FAMILLE DE METIERS	24
➤ UNE FAIBLE FEMINISATION DES EMPLOIS DUE AU POIDS DES EMPLOIS DE LA CONDUITE.....	24
➤ L'AGE	25
➤ ANCIENNETE DANS LA BRANCHE.....	26
➤ LA REPARTITION PAR CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE (CSP).....	27
B. METIERS ET COMPETENCES.....	27
➤ LES COMMISSIONNAIRES DE TRANSPORT	27
➤ LE DEMENAGEMENT	28
➤ LES METIERS DE LA CONDUITE DU TRM.....	29
➤ LES METIERS DE L'EXPLOITATION DU TRM	31
➤ LE TRV	35
➤ LES METIERS DE LA LOGISTIQUE	37
C. CHOIX DU METIER ET CONSTRUCTION DES CARRIERES : LE POINT DE VUE DES SALARIES	40
➤ LE TRANSPORT, UN METIER CHOISI PAR INTERET APRES UN DETOUR PAR D'AUTRES SECTEURS.....	40
➤ DES CONDITIONS DE TRAVAIL SPECIFIQUES	41
➤ DES POINTS DE VUE CONTRASTES SUR LE METIER	42
➤ UN AVENIR AU SEIN DU SECTEUR DES TRANSPORTS	44
D. LA GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES DANS LES ENTREPRISES	46
➤ LA GRH ENTRE TRADITION ET INNOVATION	46
➤ QUELQUES ACTIONS INNOVANTES DANS LE DOMAINE DU RECRUTEMENT	46
➤ ENSEIGNEMENTS A TIRER DE CES EXPERIENCES EN MATIERE D'INSERTION	47
➤ LES METHODES DE SELECTION ET D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MAIN D'ŒUVRE	48
E. SYNTHÈSE SUR EMPLOI, METIERS ET COMPETENCES.....	49

CHAPITRE 3 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE..... 52

A. LES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	52
➤ L'EDUCATION NATIONALE	52
➤ L'OPCA TRANSPORTS	53
➤ LES ORGANISMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE	54
➤ LE COMITE REGIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES TRANSPORTS (CRFPT).....	57
B. L'OFFRE DE FORMATION REGIONALE EN MATIERE DE FORMATIONS OBLIGATOIRES, DIPLOMANTES ET QUALIFIANTES	57
➤ LA FORMATION INITIALE MINIMUM OBLIGATOIRE (FIMO) A LA CONDUITE.....	58
➤ LES PERMIS DE CONDUIRE.....	63
➤ LA CAPACITE PROFESSIONNELLE.....	64
➤ L'ENSEMBLE DES DIPLOMES ET TITRES DE LA FILIERE	65
➤ LES DIPLOMES ET LES FORMATIONS DE NIVEAU V	67
➤ LES AUTRES NIVEAUX DE FORMATION.....	71
➤ L'ALTERNANCE : UNE VOIE D'ACCES A LA FORMATION EN DEVELOPPEMENT	73
➤ RECAPITULATIF DU NOMBRE DE DIPLOMES ET DE TITRES PROFESSIONNELS DELIVRES EN 2000	77
C. L'INSERTION DES DIPLOMES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL REGIONAL.....	77
D. LES BESOINS EXPRIMES PAR LES ENTREPRISES EN MATIERE DE FORMATION.....	79
➤ LES COMMISSIONNAIRES	80
➤ LES DEMENAGEURS	81
➤ LES ENTREPRISES DE TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES	81
➤ LES ENTREPRISES DE TRANSPORT ROUTIER DE VOYAGEURS.....	87
➤ LES ENTREPRISES DE LOGISTIQUE.....	88
E. LES BESOINS EXPRIMES PAR LES SALARIES EN MATIERE DE FORMATION	89
F. INSCRIRE LES RECOMMANDATIONS DU CEP DANS LA POLITIQUE REGIONALE DE FORMATION ..	90
➤ LE CONTRAT DE PLAN ENTRE L'ÉTAT ET LA REGION RHONE-ALPES	91
➤ UN DISPOSITIF REGIONAL D'AIDES DIFFERENCIANT LES BRANCHES PROFESSIONNELLES.....	92
G. SYNTHESE.....	93
➤ UNE OFFRE DE FORMATION IMPORTANTE ET TRES DIVERSIFIEE	93
➤ UNE VISION PARTIELLE SUR LES FORMATIONS DIPLOMANTES ET QUALIFIANTES DE LA BRANCHE AU NIVEAU REGIONAL.....	93
➤ LES BESOINS EXPRIMES PAR LES ENTREPRISES.....	94
➤ LES BESOINS EXPRIMES PAR LES SALARIES.....	94

ENJEUX ET PRECONISATIONS..... 96

A. LES ENJEUX.....	96
B. LES ACTIONS PROPOSEES.....	97
➤ AXE 1 : ATTIRER LES NOUVEAUX ENTRANTS DANS LE SECTEUR	98
➤ AXE 2 : AMELIORER LE DISPOSITIF DE FORMATION DES NOUVEAUX ENTRANTS	100
➤ AXE 3 : DEVELOPPER ET ADAPTER L'EFFORT DE FORMATION DES SALARIES DE LA BRANCHE.....	102
➤ AXE 4 : RENFORCER LES OUTILS COMMUNS DE PILOTAGE DE LA FORMATION	104

TABLE DES ILLUSTRATIONS..... 106

INTRODUCTION

A. LE CHAMP DU CEP

Le champ du CEP, tel que défini par le cahier des charges, comprend les principaux secteurs d'activités couverts par la CCN des "transports routiers et des activités auxiliaires". Cependant le CEP doit prendre également en compte les métiers du transport exercés dans le cadre du "compte propre". Cette approche apparaît logique car il existe bien un "marché du travail" partagé pour les métiers des transports, qui dépasse le seul champ de la branche défini par la convention collective ; outre le compte propre, il englobe également les autres activités de transport (Transport Urbain de Voyageurs, Transport aérien, Transport maritime...) qui partagent des métiers, des compétences et des savoir-faire avec les métiers de la branche.

Réfléchir à l'adéquation "métier-emploi-formation" au niveau régional implique donc de prendre en compte ces interfaces et ces échanges qui structurent le marché du travail.

En termes de secteurs pris en compte, notamment sur le plan statistique, quelques ajustements sont donc nécessaires :

Certains secteurs sont inclus dans la branche, mais ne sont pas - ou peu - pris en compte par le CEP : les ambulances, les transports de fonds.

Le champ de la **logistique** est plus complexe à saisir : les entreprises se répartissent sur plusieurs codes : ceux de la CCN des transports et des auxiliaires, mais également des codes tels que 631D (Entreposage frigorifique) et 631E (Entreposage non frigorifique) qui ne sont pas dans le champ de la CCN. Par ailleurs, la majorité des emplois spécifiques de la logistique se trouvent dans les activités industrielles et commerciales, et non dans les activités de transport et auxiliaires. C'est la raison pour laquelle les métiers de la logistique ont été traités dans le cadre du CEP des métiers transversaux¹. Pour rester cohérent avec le champ conventionnel et le partenariat du CEP, nous ne traiterons pas de façon spécifique des emplois de la logistique exercés dans le champ des secteurs de l'industrie et du commerce.

Les entreprises de transport sans salariés (2 240 en 2001 pour la région Rhône-Alpes) ne rentrent pas dans le champ de la CCN et ne sont pas prises en compte par le CEP.

En définitive, les codes d'activités et les métiers pris en compte sont les suivants :

- Activités

- Transports routiers de marchandises : 602 M, 602 L, 641 C, 746 Z
- Transports routiers de voyageurs : 602 B, 602 G
- Déménagement : 602 N
- Location : 602 P, 712 A
- Auxiliaires : 634 A, 634 B, 634 C

Pour certaines approches, les deux codes 631E (Entreposage non frigorifique) et 631D (Entreposage frigorifique) seront pris en compte.

¹ CEP régional des métiers transversaux Rhône-Alpes. Quat'alyse 2002.

- Métiers

Deux nomenclatures ont été utilisées :

- L'approche par les familles professionnelles (FAP) mise en oeuvre par l'Orefra, qui permet d'une part une exploitation des données du RGP et de l'enquête emploi ², d'autre part de replacer les métiers du transport et de la logistique dans l'ensemble des secteurs d'activité branche et hors branche.
- L'approche utilisée dans le tableau de bord Emploi-Formation, qui s'appuie sur les familles professionnelles telles que définies par la CPNEF³.

Le tableau ci-dessous présente ces deux nomenclatures et leur emboîtement :

Les familles professionnelles utilisées par le CEP

FAP - (Orefra-INSEE)		Familles de la branche transport-logistique (CPNEF-TBFE)
N°	Appellations	Appellations
51	Ouvriers non qualifiés de la manutention	Manutention
52	Agents de maîtrise et ouvriers qualifiés de la manutention, magasinage	
53	Conducteurs moins de 3,5 tonnes, taxis et ambulanciers	Conduite
54	Conducteurs de transport en commun	
55	Conducteurs routiers marchandises plus de 3,5 tonnes	
56	Cadres et agents d'exploitation des transports	Gestion Vente-achat Exploitation
57	Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	
	Autres FAP non prises en compte ⁴	Direction
		Maintenance
		Interprofessionnel

Source: Orefra-TBFE

B. LA PROBLEMATIQUE

Le fonctionnement du marché du travail et la relation emploi-formation sont au cœur de la problématique du CEP. La branche est dynamique ; elle crée des emplois dans un cadre en constante évolution, tant en termes de compétences requises que d'organisation du travail.

Des besoins quantitatifs et qualitatifs en formation s'expriment dans un contexte par ailleurs marqué par des difficultés de recrutement, de toute évidence structurelles et non conjoncturelles. Certes, ces dernières ne sont pas propres à la branche, mais elles nécessitent des réponses à la fois nouvelles et collectives, qui doivent être adaptées aux spécificités de l'activité "transport et logistique". C'est l'enjeu principal du CEP qui vise à formuler un diagnostic partagé par les différents acteurs publics et privés de la branche.

² - Les FAP (*familles professionnelles*) ont été construites en 1996 par le ministère du Travail, l'ANPE et l'INSEE et adaptées pour Rhône-Alpes par l'Orefra. Cette nomenclature vise à rapprocher les données concernant l'emploi, la situation du marché du travail, les formations. Conserver cette approche permettra une actualisation régulière des données.

³ - Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Transport

⁴ - L'ensemble des métiers non spécifiques du transport se répartit sur un grand nombre de FAP et ils ne peuvent être pris en compte que dans le cadre de la branche transport stricto sensu.

Certes, le marché du travail du transport et de la logistique ne se limite pas aux frontières de la région... Le transport et la logistique sont par définition des activités de mobilité. Les entreprises et les salariés circulent d'une région à l'autre. Par ailleurs, les déterminants de la relation formation-emploi ne se situent pas tous au niveau régional, notamment en matière de formation initiale. Néanmoins la branche transport et logistique a une réalité au niveau régional : d'une part les flux et les activités sont en grande partie intra-régionaux, liés notamment au poids de l'activité économique rhônalpine ; d'autre part la région est aujourd'hui le lieu privilégié de la relation entre l'emploi et la formation.

Le CEP de la branche transport et logistique en Rhône-Alpes vise donc à mieux cerner les déterminants de la relation emploi-formation et à proposer une vision prospective :

En établissant un diagnostic tant quantitatif que qualitatif des évolutions de l'ensemble des métiers de la branche

En analysant la façon dont est organisée la gestion des ressources humaines : de quelle façon les entreprises organisent-elles leurs recrutements ? La gestion des qualifications de leurs salariés ? La formation des jeunes ? Les mobilités professionnelles ? La reconnaissance de l'expérience ? La formation continue ? Quelle est la capacité des salariés à s'adapter à de nouvelles demandes ?...

En proposant des solutions pour mieux maîtriser les flux d'entrée dans ce contexte de difficultés de recrutement : Comment capter et fidéliser ? Sur quels profils ? Avec quelles perspectives de carrière dans les métiers du transport et de la logistique ?

C. LA METHODOLOGIE

Plusieurs sources ont été mobilisées successivement :

Des entretiens de cadrage avec tous les acteurs du CEP ainsi qu'avec les principaux partenaires publics de l'emploi et de la formation dans la branche.

Une approche quantitative portant sur plusieurs thèmes :

- . *Les entreprises, l'emploi et le marché du travail*. Elle a été réalisée essentiellement à partir de 5 années d'exploitation du tableau de bord Emploi Formation (TBEF) publié annuellement par l'AFT
- . *La formation* par lieu, niveau, diplôme... Un inventaire régional aussi exhaustif que possible a été réalisé pour le CEP, permettant de croiser les centres de formations et les formations dispensées. Les données sur les flux de formation ont été rassemblées.
- . *L'insertion* : une exploitation de l'enquête "insertion" menée par l'AFT a été réalisée sur les cinq dernières années disponibles.

Une enquête directe auprès des entreprises régionales de transport et de la logistique⁵ réparties selon les secteurs d'activités, les départements et la taille. Elle s'est déroulée en juin et en juillet 2002 auprès de 28 entreprises de la branche.

⁵ - un service logistique d'une entreprise industrielle a également été enquêté.

Une enquête courrier auprès des salariés des 28 entreprises rencontrées lors de la phase précédente. L'enquête a également été diffusée via les centres de formation aux stagiaires en formation FCOS au moment du CEP, ainsi que via les syndicats de salariés. Au total, l'enquête a touché 575 conducteurs et 187 sédentaires.

Des groupes de travail qui se sont tenus sur une journée (le 26 novembre 2002), réunissant les partenaires publics, les salariés, les entreprises et les organismes de formation autour du thème de l'emploi et de la formation.

D. LES PARTENAIRES DU CEP

Le CEP a été lancé par la Profession, l'Etat et la Région Rhône-Alpes. Il a été suivi tout au long de sa réalisation par un Comité technique composé :

Des services de l'Etat représentés par :

- la Direction Régionale de l'Equipeement (DRE)
- la Direction Régionale du Travail des Transports (DRTT)
- la Direction Régionale de l'Emploi, du Travail et de la Formation Professionnelle (DRTEFP)

Des organisations professionnelles représentées par :

- la FNTR (Fédération Nationale des Transports Routiers),
- la FNTV (Fédération Nationale des Transports de Voyageurs),
- l'Unostra (l'Union Nationale des Organisations Syndicales des Transporteurs Routiers Automobiles),
- TLF (Transport et Logistique de France),
- La Chambre Syndicale des Déménageurs,
- L'Association Régionale pour le développement de la formation et de l'emploi dans les métiers du transport et la logistique, qui regroupe l'ensemble des organisations professionnelles mentionnées ci-dessus, et qui est par ailleurs signataire avec l'Etat et la Région de la Convention d'Etudes du CEP.

Du Conseil Régional, représenté par :

- la Direction de l'Emploi et de la Formation Continue

De l'Orefra, Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation en Rhône-Alpes

De l'ANPE (Direction Régionale)

Des acteurs de la formation :

- l'AFT
- Promotrans
- l'AFPA
- les deux académies de Grenoble et Lyon, représentées par les services de l'Enseignement Technique des deux rectorats.
- L'OPCA Transports (Organisme Paritaire Collecteur Agréé, antenne régionale Rhône-Alpes-Auvergne).

Les syndicats de salariés de la branche ont été associés au travers de la Commission de suivi des accords sociaux. En cours de réalisation, les travaux du CEP ont donné lieu à trois restitutions devant les membres de la Commission. Les partenaires syndicaux ont par ailleurs été rencontrés individuellement et ils ont participé à la diffusion des enquêtes auprès des salariés de la branche et aux groupes de travail du 26 novembre 2002.

CHAPITRE 1 – ENTREPRISES, EMPLOIS ET MARCHÉ DU TRAVAIL

A. UNE BRANCHE A FORTE DYNAMIQUE D'EMPLOI

➤ *Un secteur stratégique pour la région Rhône-Alpes*

Les activités de transport et logistique occupent une place stratégique dans l'ensemble économique de la région. Par sa position géographique, la région Rhône-Alpes est à la fois une région de transit et une région frontalière. Les Alpes et le couloir rhodanien sont des axes stratégiques au plan national et européen qui génèrent d'importants trafics de marchandises, vers le sud, vers l'Italie, vers l'Allemagne...

Le transport et la logistique rhônalpins sont adossés à une activité industrielle forte, marquée par la présence de secteurs tels que la chimie, la métallurgie, le textile, la plasturgie, l'électronique... qui tous expriment une forte demande à la fois de transport et de gestion logistique. Mais les flux intra-régionaux représentent cependant près des deux tiers des tonnages transportés. Ces flux intra-régionaux restent dominés par les matériaux de construction (dont la moitié est acheminée par le compte propre).

La région est également marquée par une forte fréquentation touristique, qui induit une activité de transport de voyageurs inter-urbain plus importante que dans d'autres régions.

➤ *Les différents secteurs qui composent le transport et la logistique sont en phase avec l'activité économique régionale*

Ces caractéristiques de l'activité économique font de la région Rhône-Alpes la première région de France pour les tonnages internes. Au total, ce sont plus de 270 millions de tonnes de marchandises qui circulent en Rhône-Alpes.

La structure de la branche reflète les spécificités de l'activité et de la géographie. On notera en particulier plusieurs spécificités régionales :

- un développement rapide de prestations logistiques, en particulier sur les plates-formes régionales (Nord Isère, plaine de l'Ain...),
- une présence marquée du transport de matières dangereuses, liée au secteur de la pétrochimie et de la chimie (sud Lyon),
- une présence également marquée des transports inter-urbains de voyageurs, liés au tourisme alpin,
- une importante activité de déménagement, liée entre autres au déménagement industriel.

➤ *Que représente la branche au niveau régional ?*

Telle que définie par le champ du CEP (cf. supra), la branche regroupe⁶ :

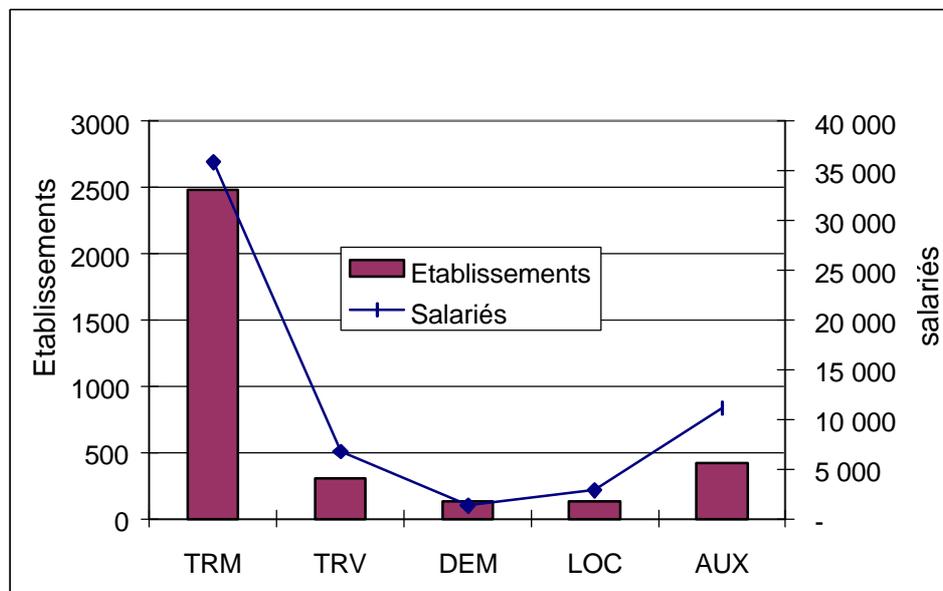
- **3 800 établissements,**
- **plus de 60 000 emplois salariés.**

Quels que soient les indicateurs pris en compte, la région représente environ 10 % de l'ensemble de la branche au plan national⁷.

⁶ - Source : TBEF

⁷ - Pour donner une vision complète de la branche, il convient d'ajouter les 2000 entreprises artisanales de transport sans salarié, non prises en compte dans le CEP.

Le poids relatif des secteurs de la branche transport et logistique



Source : Unedic – TBEF⁸

La branche est dominée par **le poids du TRM** qui regroupe près de 65 % des établissements et 60 % des salariés. Le secteur des auxiliaires, qui comprend notamment la messagerie et le fret express, arrive en seconde position avec moins de 10 % du nombre d'établissements, mais 18 % du nombre de salariés.

Le transport routier de voyageurs (non compris les transports urbains) arrive en troisième position, avec 8 % des établissements et 11 % du nombre de salariés.

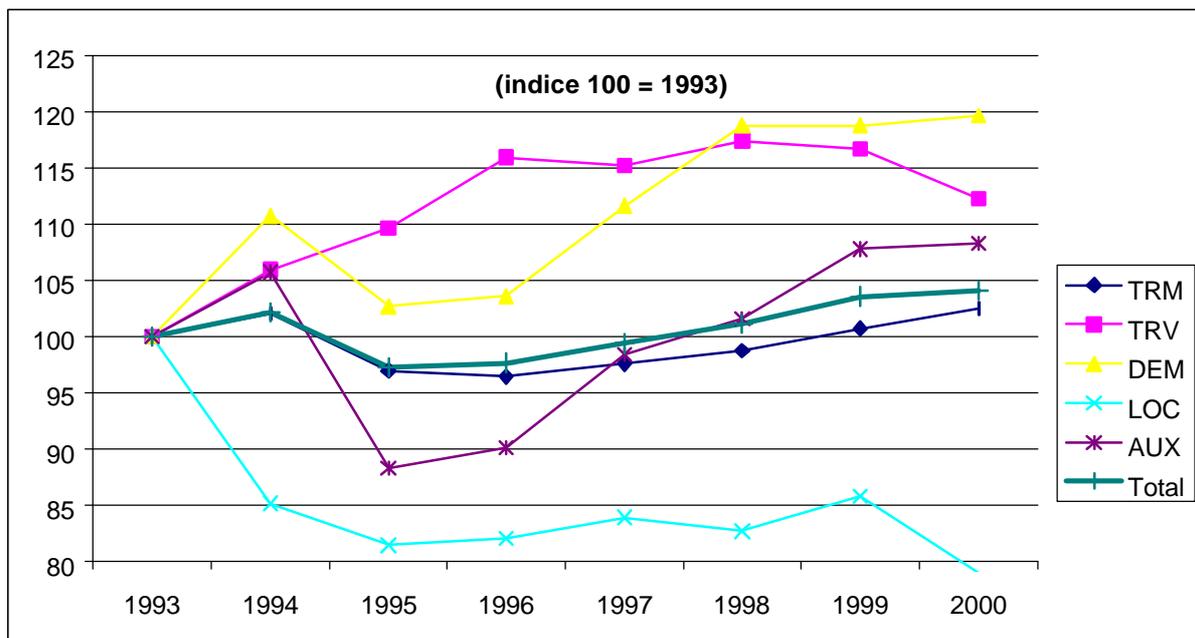
➤ **Une forte croissance de la branche sur le plan régional**

Sur la période 1993-2000, on note :

- Une **faible augmentation du nombre d'établissements** (+4,1 % sur les 7 années),
- ...mais une **forte dynamique de création d'emplois salariés** (+36 % sur la même période). Cette tendance s'observe également au niveau national et témoigne de la dynamique de la branche, créatrice d'emploi pendant cette période.

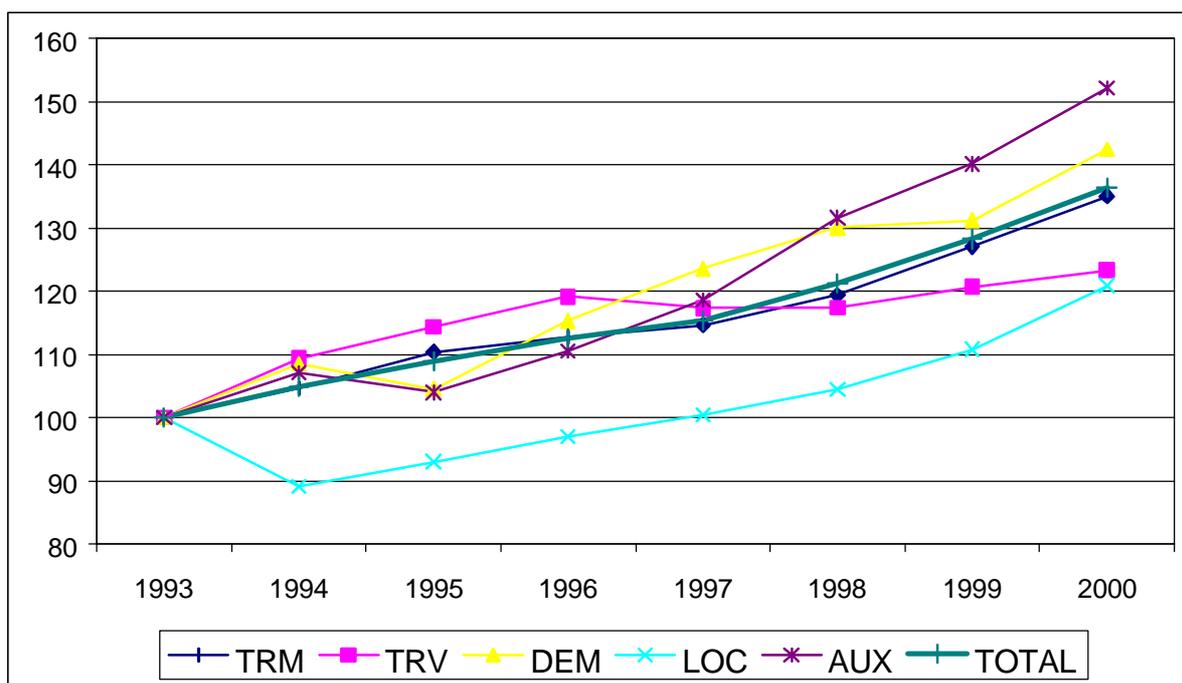
⁸ - Les données tirées du Tableau de Bord Emploi-Formation publié par l'AFT sont légendées ainsi dans la suite du texte : "*source principale* (Insee, Unedic, etc) – TBEF (Tableau de Bord Emploi Formation)". Pour permettre systématiquement la comparaison, selon les années ou avec d'autres régions, nous avons gardé le champ défini par la CCN, incluant les ambulanciers non concernés par le CEP.

Evolution du nombre d'établissements par secteur 1993-2000



Source : Unedic- TBEF

Evolution des effectifs salariés 1993-2000



Source : Unedic- TBEF

Effectifs salariés

	1996	1997	1998	1999	2000
TRM	29 919	30 411	31 665	33 698	35 822
TRV	6 494	6 393	6 396	6 579	6 721
DEM	1 071	1 148	1 208	1 219	1 323
LOC	2 286	2 368	2 465	2 616	2 852
AUX	8 062	8 657	9 602	10 226	11 097
TOTAL	49 838	51 067	53 657	56 776	60 371

Source : Unedic- TBEF

Ces tendances se présentent différemment selon les secteurs :

- Trois secteurs ont connu une très forte croissance des effectifs salariés :
 - . les auxiliaires (+52 %)
 - . le TRM (+35 %)
 - . le déménagement (+42 %).

Les deux premiers (AUX et TRM), du fait de leur poids, tirent donc la croissance de l'emploi de la branche.

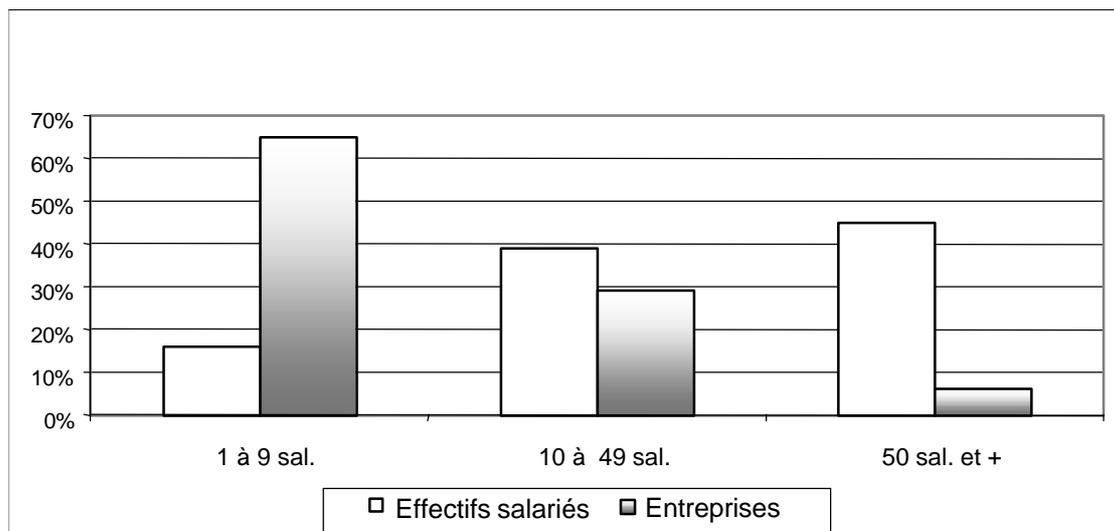
- Deux secteurs ont connu une croissance relativement plus faible des effectifs salariés :
 - . le TRV (+23 %)
 - . la location avec chauffeurs (+21 %).

- L'évolution très faiblement positive du nombre d'établissements dans tous les secteurs (à l'exception du déménagement) indique un mouvement de concentration dans la branche. Il est particulièrement accentué dans le secteur de la location avec chauffeurs (-21 % du nombre d'établissements et +21 % du nombre de salariés).

➤ **Un secteur marqué par le poids des petites entreprises**

Malgré ce mouvement de concentration, les entreprises de moins de 10 salariés dominent largement la branche. Elles représentent globalement plus des 2/3 du nombre d'établissements.

Structure de la branche transport-logistique en 2001

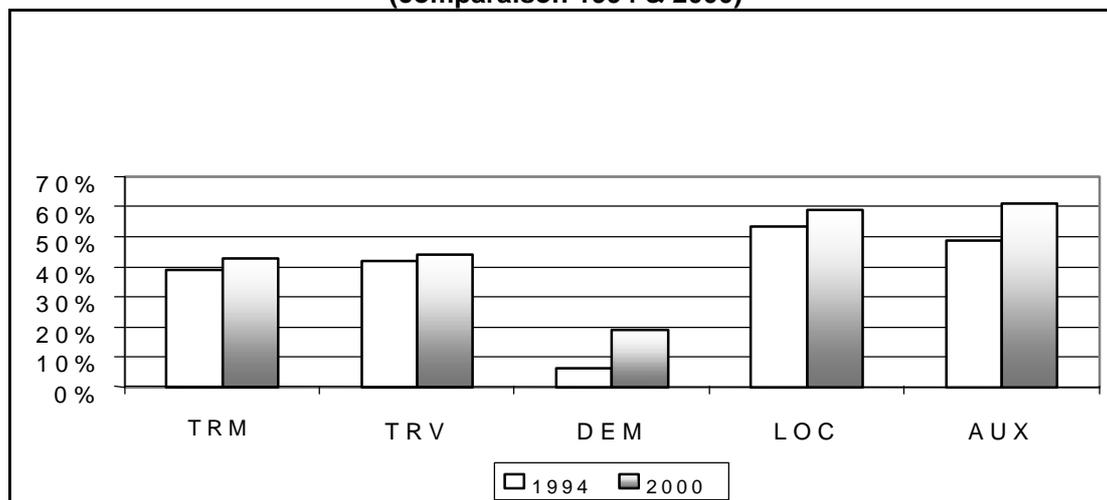


Source : Unedic-TBEF

- Les établissements de moins de 10 salariés sont particulièrement présents dans les secteurs du TRM, du déménagement et de la location.
- Les établissements de taille intermédiaire (10 à 50 salariés) sont plus présents dans les secteurs du TRV et chez les auxiliaires.

- Les établissements de plus de 50 salariés pèsent par contre fortement dans l'emploi salarié, puisqu'ils regroupent **45 % des effectifs de la branche**. Le graphique ci-dessous montre que ce poids s'est renforcé entre 1994 et 2000, surtout pour les auxiliaires, secteur déjà fortement concentré (du fait de la présence de grands messagers notamment), mais également pour le déménagement, secteur qui a vu ces dernières années l'émergence de groupements fédérant des PME.

La part des plus de 50 salariés dans l'emploi salarié en Rhône-Alpes par secteur agrégé (comparaison 1994 & 2000)



Source : Unedic-TBEF

➤ **Une répartition spatiale marquée par l'activité économique et la géographie de la branche**

La répartition géographique des entreprises et des emplois montre le poids important de quelques bassins d'activités régionaux.

Analysée par département, on note que trois départements (le Rhône, l'Isère et la Loire) regroupent 65 % des effectifs salariés de la branche.

Analysée par secteur d'activité, la répartition des entreprises montre des spécificités départementales.

- Les départements de l'Ain et de la Loire ont plus d'établissements de TRM que la moyenne,
- Le Rhône a proportionnellement moins d'établissements de TRV que les autres, mais il regroupe une grande part des auxiliaires et des loueurs de la région.

Une analyse plus détaillée par **bassin d'emploi** montre l'attraction forte qu'exercent d'une part les grandes zones d'activité et d'autre part les grands axes routiers :

- la métropole lyonnaise, qui abrite 12 plates-formes logistiques
- le bassin stéphanois,
- la zone nord de Grenoble,
- la vallée du Rhône (notamment entre Valence et Montélimar)
- les zones logistiques de la plaine de l'Ain et du nord Isère, de Satolas...

L'analyse des mouvements de création et transfert d'établissements, menée par la DRE Rhône-Alpes⁹, a montré que pour le TRM et les Auxiliaires (seuls secteurs concernés par

⁹ - *Les localisations des établissements de transport routier de marchandises* – Observatoire régional des transports – juillet 1998.

l'étude) ce mouvement de concentration spatiale en faveur des zones de forte activité se renforce (attractivité des bassins de Lyon et de Saint-Etienne notamment).

B. UN MARCHÉ DU TRAVAIL QUI DEBORDE LA BRANCHE TRANSPORT-LOGISTIQUE

La branche des transports et de la logistique telle que la définit le champ de la convention collective ne représente qu'une part du marché du travail pour les emplois de la conduite, du quai, mais également pour les métiers sédentaires.

Prendre la mesure de ce périmètre élargi suppose de repartir des salariés exerçant un métier du transport ou de la logistique, quel que soit leur secteur d'emploi.

La notion de **famille professionnelle**¹⁰ permet notamment de croiser les *métiers* exercés par les salariés et les *secteurs d'activité* dans lesquels ils travaillent.

Sept familles professionnelles constituent le domaine des métiers du transport et de la logistique¹¹

Les familles de métiers du transport et de la logistique

Effectifs salariés en 1999	TOTAL
Ouvriers non qualifiés de la manutention	40 550
Agents de maîtrise et ouvriers qualifiés de la manutention, magasinages	39 290
Conducteurs moins de 3,5 tonnes, taxis et ambulanciers	21 400
Conducteurs de transport en commun	10 140
Conducteurs routiers marchandises plus de 3,5 tonnes	34 250
Cadres et agents d'exploitation des transports	10 730
Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	12 170
TOTAL FAP transport & logistique	168 530

Source : données Orefra

L'analyse détaillée montre¹² que ces 168 500 salariés exerçant un métier du transport et de la logistique se répartissent comme suit :

**25 % travaillent dans la branche "transport-logistique",
75 % travaillent dans d'autres secteurs d'activité.**

Le graphique ci-après donne une représentation de cette répartition des emplois salariés des métiers du transport et de la logistique.

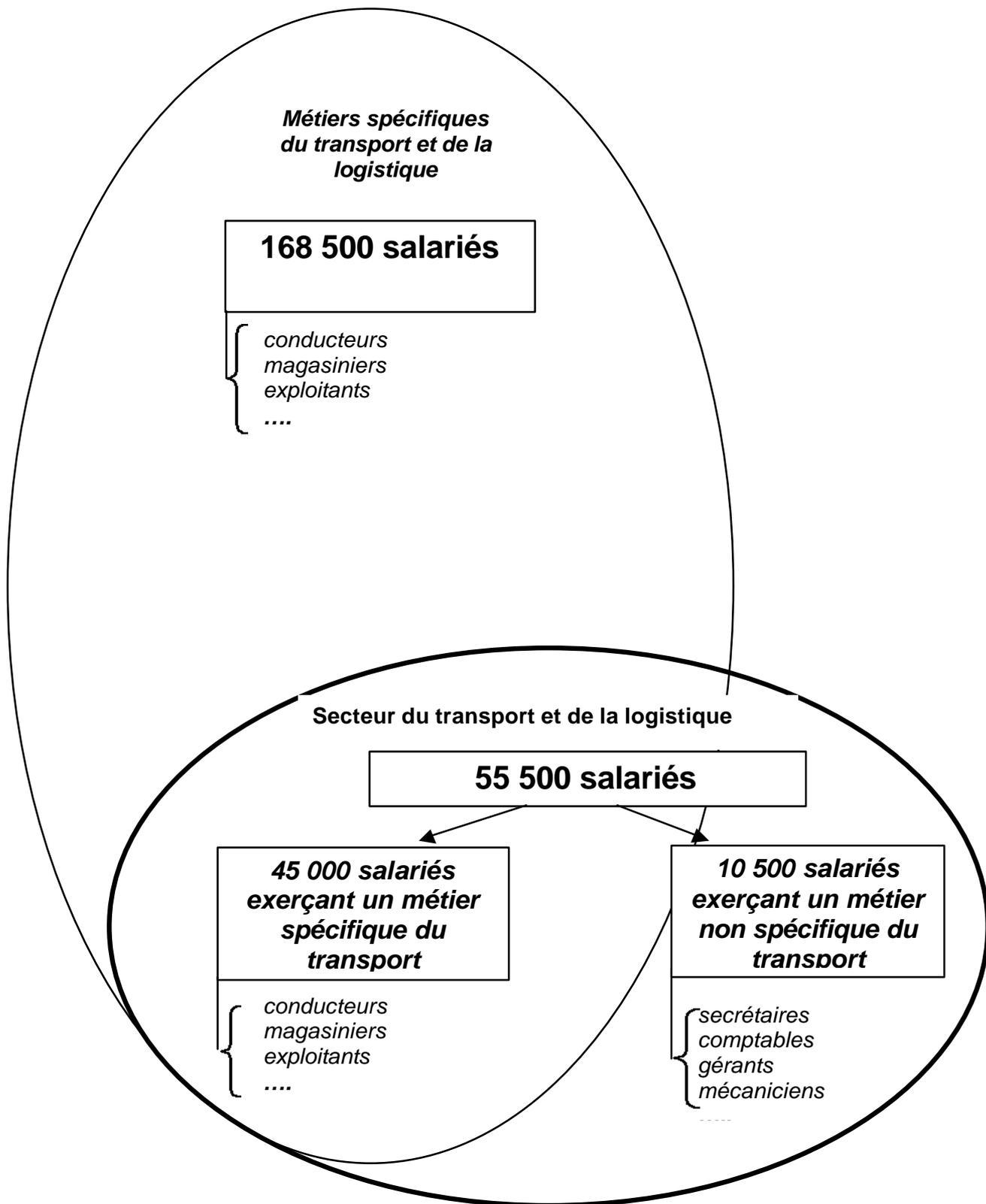
Pris dans sa globalité, le marché du travail du transport et de la logistique représente **8,5 % de l'emploi salarié de la région Rhône-Alpes**. La branche stricto sensu représente 3 % de l'emploi salarié de la région Rhône-Alpes

¹⁰ - cf. supra sur la définition des FAP

¹¹ - Cet ensemble n'est pas comparable à celui des salariés recensés par l'Unedic dans le champ de la CCN des Transports. Il ne comprend pas notamment les salariés exerçant dans les entreprises de transport un métier non spécifique des transports (comptabilité, secrétariat, garage...). Ceci explique les écarts de chiffres selon les sources.

¹² - cf. Annexe 1

Estimation de la répartition des emplois du transport et de la logistique en Rhône-Alpes - 1999



Source : Schéma Ithaque à partir des données RGP 1999, UNEDIC, SIRENE

La différence de secteurs d'emploi est importante selon les métiers :

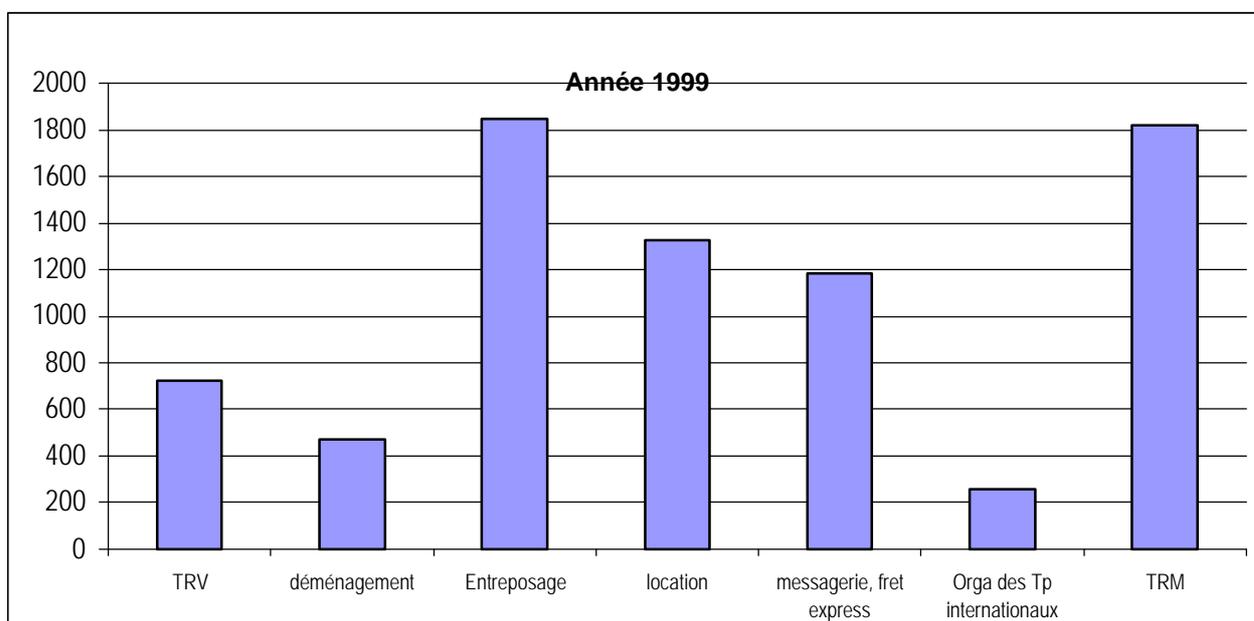
Les métiers de la conduite sont majoritairement dans la branche : 90 % des conducteurs "voyageurs" et 60 % des conducteurs "marchandises de plus de 3,5T" sont employés dans les entreprises de transport¹³.

Les "cadres et agents d'exploitation des transports" sont également fortement présents dans les entreprises du transport (65 %).

Pour les métiers de la logistique on note au contraire une présence beaucoup plus forte dans les autres secteurs d'activité. Seuls 15 % des ouvriers et agents de maîtrise et ouvriers qualifiés de la manutention travaillent dans une entreprise de la branche transport-logistique. Près de la moitié travaillent dans l'industrie.

Une approche détaillée permet de préciser la répartition de ces 15 % d'emplois spécifiques de la logistique qui travaillent dans les entreprises de la branche :

Répartition des emplois de la logistique dans les secteurs de la branche



Traitement Ithaque à partir des données Orefra

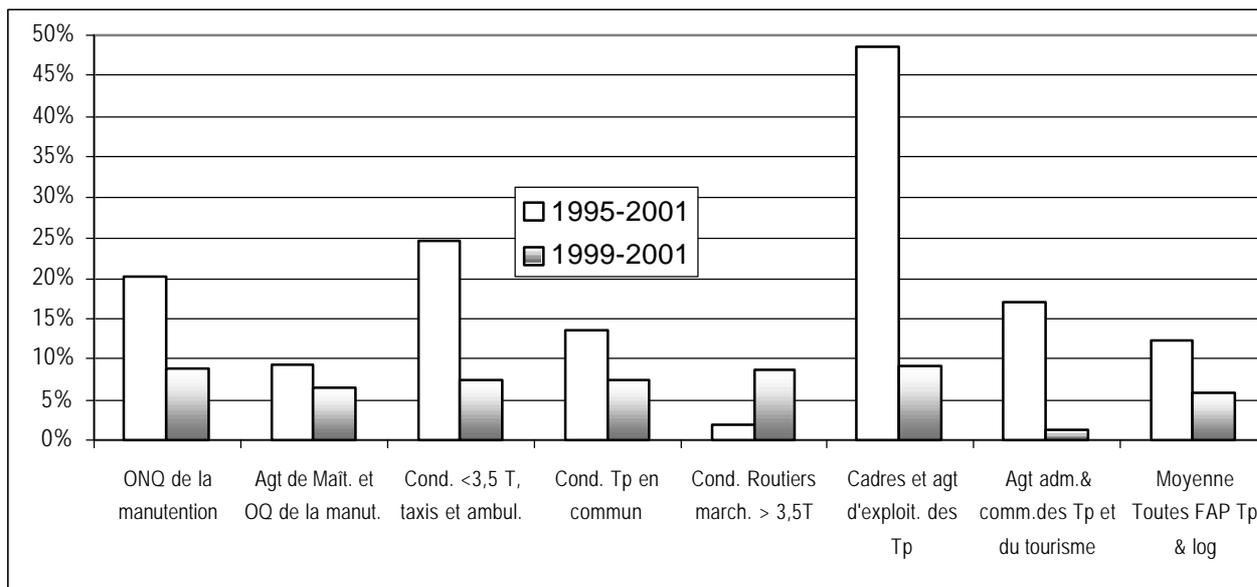
On note que le secteur de l'entreposage frigorifique et non frigorifique (631D et 631E), qui ne fait pas partie du champ de la convention collective, arrive cependant en tête des secteurs employeurs, suivi de très près par le TRM.

➤ **De fortes croissances des emplois sur les cinq dernières années**

Une actualisation de ces données réalisée par l'Orefra pour l'année 2001 permet de mesurer le fort dynamisme de ce marché du travail. Elle montre en effet de forts taux de croissance pour la plupart des métiers du transport et de la logistique sur la période 1995-2001 :

¹³ - Les conducteurs de moins de 3,5 T sont classés dans la même famille que les taxis et les ambulanciers. Leur présence dans les entreprises de transport est donc plus faible.

Taux de croissance des emplois spécifiques du transport et de la logistique



Traitement Ithaque à partir des données Orefra

On notera le fort taux de croissance sur la période récente (1999-2001) pour la plupart des métiers et notamment les "ouvriers non qualifiés de la manutention" (8,8 % sur 2 ans), les "cadres et agents d'exploitation transport & logistique" (+9,1 %), ainsi que les conducteurs > 3,5T" (8,7 %) ¹⁴.

➤ **Un marché du travail marqué par la mobilité, interne et externe**

La mobilité est relativement forte sur le marché du travail des transports et de la logistique. Mais cette mobilité recouvre en réalité plusieurs types mouvements, internes à la branche et externes à celle-ci (échanges avec les autres branches). Ceux-ci peuvent être estimés à partir de l'enquête "emploi" de l'Insee exploitée pour la branche transport par l'Orefra d'une part, et par l'exploitation des DADS réalisée par l'Insee pour le compte de la DRE ¹⁵ d'autre part.

Des entrées nombreuses et régulières de salariés venant d'autres secteurs d'activité et entrant dans la branche des transports et de la logistique.

- Sur 100% des salariés présents en 2002 dans la branche, 17% n'y étaient pas l'année précédente (soit 10000 à 11000 salariés). Sur ces 17% de nouveaux entrants (chiffre stable en 2001 et 2002) :
 - 10% venaient d'autres secteurs d'activité
 - 4% étaient des demandeurs d'emploi
 - 2,5% sont des jeunes accédant à leur premier emploi
- Rapporté au nombre de salariés de la branche, cela signifie entre 10000 et 11000 salariés nouveaux entrants chaque année, dont près de 3500 en provenance d'autres secteurs.
- Pour les seuls conducteurs, la part des salariés venant de l'extérieur (autres secteurs, chômage ou débutants) est moins forte que pour l'ensemble des salariés de la branche :

¹⁴ - Les chiffres issus de l'Orefra ne sont pas strictement comparables avec ceux de l'Unedic, ce qui explique des écarts dans les taux de croissance (périmètres et sources différents).

¹⁵ - L'exploitation de la Déclaration Annuelle de Données Sociales – transmise chaque année par tous les employeurs de main d'œuvre – présente l'avantage de l'exhaustivité, mais ne peut se faire qu'avec 2 années de décalage (DADS de 2000 exploitées en 2002). Le périmètre retenu par l'étude de la DADS est identique à celui du CEP, et n'est pas strictement comparable à celui de l'enquête "emploi" présentée par le TBEF. Il comprend en particulier les 2 codes NAF de l'entreposage.

- de 8% à 6,5% viennent d'un autre secteur selon les années,
 - 2,8% à 4,2% viennent du chômage,
 - 1,1 % à 1,5% sont des jeunes conducteurs accédant à leur premier emploi.
- La DADS, malgré une méthode différente, donne pour sensiblement les mêmes résultats : 9000 à 10000 nouveaux salariés sont entrées dans la branche en 2000, dont 60% venaient d'un autre secteur d'activité.
 - Elle montre également que **60 % des nouveaux entrants** en 2000 deviennent conducteurs (70 % en 1997), et 40 % deviennent "manutentionnaires" ou "ouvriers non qualifiés de la manutention" (35 % en 1997). **23 % des entrants en 2000 étaient déjà conducteurs avant d'intégrer le secteur** (contre 30 % en 1997). On peut faire l'hypothèse que ce chiffre représente la part de mobilité des conducteurs du compte propre vers le compte d'autrui (soit environ 2 500 conducteurs par an).
 - **Parmi les entrants, un quart vient de l'intérim** (proportion identique pour les conducteurs et pour les autres catégories)

Des sorties qui sont inférieures aux entrées.

- L'enquête emploi montre que :
 - 83% des salariés restent dans la branche d'une année sur l'autre (entre 2001 et 2002). 75% restent chez le même employeur (77% pour les seuls conducteurs) et 8% changent d'employeur (10% pour les seuls conducteurs).
 - 10% quittent la branche pour d'autres secteurs d'activité.
 - 6% quittent la branche pour le chômage (3% pour les seuls conducteurs).
- La DADS donne des indications comparables. Elle montre que le flux de sortie en dehors de la branche concerne environ 13 % des salariés chaque année. Ces salariés sortants sont donc moins nombreux que les entrants (20 %), mais par contre leur nombre a augmenté, passant d'une moyenne de 5 200 - 5 300 par an entre 1996 et 1999 à 7 100 en 1999/2000.
- **Plus de 70 % des sortants sont des conducteurs¹⁶**, et près de la moitié de ces conducteurs continue d'exercer ce métier l'année suivant leur sortie de la branche. Ce chiffre représente la mobilité du compte d'autrui vers le compte propre
- **Moins d'un tiers des sortants sont des manutentionnaires** ou des ouvriers non qualifiés de la manutention.
- **Près d'un salarié sur trois quittant les transports se dirige vers l'intérim** (proportion légèrement plus faible pour les conducteurs).

Ces chiffres sont également convergents avec ceux de l'enquête CEP menée auprès des salariés de la branche, qui montre une volonté exprimée de mobilité hors de la branche qui reste faible : seulement 12 % des sédentaires et 9 % des conducteurs déclarent "vouloir quitter le secteur dans les trois ans à venir".

En définitive, on note que les différentes sources montrent un flux d'entrée qui joue en faveur de la branche, qui s'alimente à partir des autres secteurs d'activité. Mais pour les conducteurs, l'analyse des provenances montre une asymétrie caractéristique :

- L'embauche de jeunes conducteurs reste une source limitée de renouvellement de la population de conducteurs (1,1% à 1,5%),

¹⁶ - On notera que ce chiffre est strictement proportionnel au poids des conducteurs dans les effectifs salariés de la branche. Leur mobilité n'est donc pas supérieure à celle des autres salariés de la branche, ce que confirme l'enquête du CEP.

- le compte propre et le chômage restent les sources principales de recrutement des conducteurs
- globalement la branche forme cependant plus de conducteurs qu'elle "prend" à d'autres secteurs : 60 % des entrants sont des conducteurs, contre 70 % des sortants.

Des salariés (conducteurs ou sédentaires) changeant d'employeurs au sein de la branche

Plusieurs indicateurs montrent que la mobilité interne à la branche est relativement forte. L'exploitation de l'enquête "emploi" faite dans le tableau de bord de l'AFT montre qu'**environ 10 % des actifs changeraient d'employeurs au sein de la branche.**

L'enquête du CEP auprès des salariés montre de son côté que :

60 % des conducteurs interrogés ont auparavant déjà travaillé dans une autre entreprise de la branche. Ce taux est de 40 % pour les sédentaires.

15 % des conducteurs interrogés sont entrés dans leur entreprise depuis moins d'un an et 30 % depuis moins de 2 ans ; et plus de la moitié depuis moins de 5 ans... Ce résultat est donc globalement convergent avec l'enquête "emploi" si l'on suppose le taux 10 % par an constant sur les 5 années.

Pour les sédentaires, la mobilité est encore plus forte la première année : 18 % sont dans l'entreprise depuis moins d'un an... Mais elle se ralentit par la suite : 25 % y sont depuis deux ans, et 43 % depuis 5 ans. En définitive, **la mobilité après plus de 10 ans de carrière reste plus élevée pour les sédentaires que pour les conducteurs**, ces derniers se fixant plus volontiers quand ils ont beaucoup d'ancienneté.

Pour la branche, **le solde de cette mobilité élevée est donc positif.** Il y a plus d'entrants que de sortants, ce qui paraît logique puisque l'emploi a augmenté sur ces dernières années, et une partie de la mobilité est interne à la branche et ne se traduit pas par des sorties nettes.

Mais pour les entreprises, le flux d'entrée-sortie est difficile à gérer car il se traduit par d'importants efforts de formation et une gestion permanente des recrutements. Ce point sera développé plus longuement dans les chapitres suivants.

➤ **Le poids de l'intérim, notamment pour la logistique¹⁷**

Face aux difficultés de recrutement, les entreprises ont eu un recours accru à l'intérim. Cette pratique était jusqu'à présent peu répandue dans les transports pour de multiples raisons¹⁸, mais elle a eu tendance à se développer en lien avec la difficulté permanente de recrutement qu'affrontent les entreprises de transport et logistique. Pour l'heure, l'intérim ne représente que 2 % à 5 % de l'effectif des conducteurs en moyenne mais sa croissance a été forte en 2000 : +40 % pour le seul secteur du transport routier. C'est notamment pour la catégorie des conducteurs grands routiers que le nombre de missions a été le plus élevé (cf. graphique ci-dessous).

¹⁷ - *L'emploi intérimaire dans les transports et la logistique.* Etude réalisée par les cabinets INTERFACE TRANSPORT et ESSOR pour le compte de la DRE Rhône-Alpes. 2002

¹⁸ - Citons notamment les problèmes de responsabilité du conducteur, la réglementation sur la formation (titre de formation obligatoire).

**Évolution par NAF du nombre d'emplois intérimaires équivalent temps plein
en Rhône-Alpes dans les entreprises de transport et logistique**

	Base 1998	1999	2000
602 L : Transport routier de marchandises de proximité	100	216	315
602 M : Transport routier de marchandises interurbain	100	129	159
602 N : Déménagement	100	114	73
602 P : Location de camions avec conducteurs	100	131	130
631 B : Manutention non portuaire	100	85	63
631 D : Entreposage frigorifique	100	117	110
631 E : Entreposage non frigorifique	100	87	94
634 A : Messagerie, fret express	100	121	146
634 B : Affrètement	100	263	573
634 C : Organisation des transports internationaux	100	138	183
641 C : Autres activités de courrier (hors postes nationales)	100	1983	4690
712 A : Location d'autres matériels de transport terrestre	100	68	72
Ensemble	100	122	149

Source : Données DARES in "l'intérim dans les transports et la logistique"

Le recours à l'intérim est traditionnellement plus développé dans le secteur de la logistique pour les emplois de caristes, de manutentionnaires, de magasiniers... Les zones logistiques telles que la plaine de l'Ain ou le Nord-Isère ont connu les croissances les plus fortes.

➤ **Un marché du travail dynamique mais tendu**

Les difficultés de recrutement sont une des caractéristiques principales du marché du travail, tant pour le transport que pour la logistique. Les entreprises y sont d'autant plus sensibles que la branche est en croissance continue (cf. supra) ; ses besoins en matière d'embauche sont donc réguliers, dans un contexte de resserrement de l'offre sur le marché du travail du fait de plusieurs facteurs qui ont joué concomitamment : la concurrence plus forte des autres secteurs d'activité d'une part, les contraintes plus fortes posées à l'entrée du fait de la mise en place des formations obligatoires, et la mise en oeuvre de la RTT...

Une enquête menée en 2000 auprès de 109 entreprises de la branche en Rhône-Alpes¹⁹ montrait clairement que les difficultés de recrutement touchent toutes les entreprises, mais plus encore les grandes : 70 % estiment que "*leurs besoins en conducteurs ne sont pas satisfaits*", et ce taux atteint plus de 80 % pour les plus de 50 salariés.

Les entreprises se trouvent également dans une situation de recrutement permanent du fait du **départ volontaire des salariés**. Cette cause de départ arrive largement en tête dans l'enquête annuelle de l'AFT : 58 % des départs, toutes familles de métiers confondues, et 75 % pour les métiers de la famille conduite.

Mais c'est pour les métiers de la famille "manutention" (qui comprend les ouvriers déménageurs, caristes, agents de quai, manutentionnaires...) que le taux de rotation²⁰ est le plus élevé : 48 %, contre 25 % pour la famille "conduite". Ces mouvements très importants au cours d'une année, donnent la mesure à la fois de la forte précarité des emplois de cette famille, de leur saisonnalité... et des actions permanentes de recrutement auxquelles se livrent les employeurs.

¹⁹ - *Bilan qualitatif de la formation professionnelle obligatoire des conducteurs routiers de marchandises* – Etude réalisée par le cabinet Ithaque pour la DTT, ministère de l'Équipement. 2000. Elle sera mentionnée dans la suite de l'étude sous la dénomination "étude FIMO-FCOS".

²⁰ - Le taux de rotation = ensemble des mouvements (entrées + sorties) rapportés à l'ensemble de la population concernée. Il prend en compte à la fois les mouvements structurels mais également les mouvements saisonniers de l'emploi, qui se traduisent par des entrées et sorties en cours d'année.

Les données de l'ANPE montrent que les tensions entre offres d'emploi et demandes d'emploi sont particulièrement fortes pour trois catégories :

- les conducteurs de transport en commun (code Rome 43112)
- les conducteurs de transport de marchandises (code Rome 43114)
- les conducteurs livreurs (code Rome 43113).

Pour les deux premières catégories (conducteurs) le nombre d'offres est supérieur au nombre de demandes d'emploi. Pour les livreurs au contraire, le nombre de demandes est supérieur au volume des offres.

Pour les trois catégories, on note que le nombre d'offres satisfaites est très élevé (85 % à 90 %). Malgré ce fait, le nombre d'offres émanant des entreprises est en baisse en 2001, ce qui peut être interprété de plusieurs façons : d'une part cette baisse concerne tous les secteurs d'activité de la région en 2001, traduisant le ralentissement de l'activité. D'autre part, l'observation des pratiques des entreprises de transport en matière de recrutement montre qu'elles ne placent pas l'ANPE en tête pour couvrir leurs besoins en recrutement, du moins pour les conducteurs voyageurs et marchandises. En cas de retournement de la conjoncture, les offres adressées à l'ANPE baissent rapidement au profit des autres canaux de recrutement.

Ce point est notamment confirmé par l'enquête auprès des employeurs de la branche (cf. – supra : Bilan qualitatif des formations obligatoires) qui montrait le recours important des employeurs à d'autres modes de recrutement que l'ANPE.

Quels sont vos modes de recrutement ?

<i>Plusieurs réponses possibles</i>	% Réponses	% Répondants
Bouche-à-oreille	23 %	64 %
Candidature spontanée	21 %	57 %
Petites annonces	15 %	43 %
ANPE	14 %	39 %
Conducteurs de l'entreprise	12 %	32 %
Organismes de formation	9 %	24 %
Intérim	6 %	16 %
Autres	0 %	1 %
TOTAL/ réponses	100 %	

Source : enquête Ithaque – Bilan qualitatif des formations obligatoires 2000

Pour plus de la moitié de leurs embauches, les entreprises recrutent donc directement ; bouche-à-oreille, candidature spontanée via les conducteurs de l'entreprise (système dit de "parrainage") représentent 55 % des réponses.

En revanche, un tri croisé sur la taille des entreprises montre que :

- Les petites entreprises ont plus volontiers recours au bouche-à-oreille que les plus grandes.
- Les candidatures spontanées sont plus utilisées par les entreprises de 50 à 99 salariés.
- C'est dans les entreprises de plus de 100 salariés qu'il est le plus souvent fait recours aux autres conducteurs pour recruter (15 %).
- Ce sont également les petites entreprises qui font le plus appel à l'ANPE (moins de 10 sal. = 17 % ; entre 10 et 19 sal. = 20 %).
- Le recours aux petites annonces est moins fréquent chez les plus de 50 salariés (11 %), au contraire de l'intérim qui joue un plus grand rôle (7 %).
- Enfin, c'est également chez les plus de 50 salariés que les organismes de formation jouent leur plus grand rôle en matière de recrutement : 11 % chez les 50 à 100 ; 14 % chez les plus de 100.

L'existence d'un stock permanent de demandeurs d'emploi pour trois catégories de conducteurs sur lesquelles les entreprises ont par ailleurs des difficultés de recrutement permanentes s'explique en grande partie par ces préférences des employeurs en matière de recrutement. Mesuré en terme de stock²¹ le nombre de conducteurs inscrits à l'ANPE est le suivant :

Stock DEFM Cat 1 - Année 2002

Code	au cours du 1e trim.	au cours du 2e trim.	au cours du 3e trim.	au cours du 4e trim.	moyenne annuelle	Evolution 2002/2001
43112	346	376	455	506	421	32%
43113	3625	3484	3709	3836	3664	14%
43114	1574	1471	1576	1917	1635	27%

Source : ANPE Direction régionale Rhône-Alpes

L'augmentation importante du stock entre 2001 et 2002 (et notamment au 4^e trimestre) traduit bien le retournement de conjoncture du transport routier. Mais d'autres facteurs, plus structurels, interviennent cependant pour expliquer le paradoxe apparent d'un nombre élevé de conducteurs inscrits au chômage alors même que les entreprises déclarent manquer de conducteurs.

L'ANPE est confrontée à des problèmes d'identification des besoins émanant des entreprises, qui ne formulent pas toujours clairement leur besoin (en distinguant selon les types de conducteurs qu'elles recherchent notamment – ZC, ZL, international...), mais également des problèmes d'appréciation de la compétence des demandeurs d'emploi et de leur employabilité. Ainsi les demandeurs non qualifiés titulaires du seul permis (parfois via l'armée) sont souvent répertoriés dans la catégorie "conducteur", alors qu'ils ne disposent pas de la FIMO²². De même, il est difficile d'identifier précisément le profil des demandeurs de la catégorie "chauffeur livreur". De quels permis disposent-ils ?

Par ailleurs, le stock apparemment élevé se compose d'un tiers environ de conducteurs inscrits qui déclarent du travail occasionnel (CCD ou intérim). Ceci traduit bien les stratégies d'une partie des conducteurs, qui, dans une conjoncture qui leur était favorable, préféreraient pratiquer l'intérim et/ou des CDD plutôt qu'intégrer une entreprise en CDI. Enfin, certains demandeurs d'emploi ne souhaitent pas travailler ou retravailler dans le transport, pour des raisons de conditions de travail ou des problèmes d'image du secteur.

La création d'antennes spécialisées dans la région a conduit à une meilleure identification des besoins et des populations. Plusieurs actions de type formation ou pré-formation ont par déjà été engagées par l'ANPE pour améliorer le placement des demandeurs dans la branche et réduire la tension sur les catégories spécifiques du transport. Nous y reviendrons au chapitre 3.

C. SYNTHÈSE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL REGIONAL

La présence d'un tissu industriel dense et la situation géographique particulière de la région Rhône-Alpes ont permis au secteur des transports et de la logistique de connaître un développement soutenu depuis une quinzaine d'années.

En 2001, la branche représentait au niveau régional plus de **3800 établissements et 60 000 emplois salariés**, soit 10% de l'ensemble national.

²¹ - Stock mesuré par les DEFM de catégorie 1, c'est-à-dire les demandeurs d'emploi disponibles à la recherche d'un emploi durable à temps plein.

²² - Une estimation faite par l'ANPE indiquerait que seuls 500 sur les 1500 demandeurs inscrits comme conducteurs sont titulaires de la FIMO.

La branche est dominée par le poids du TRM qui représente environ les 2/3 des entreprises et des emplois. Arrivent ensuite les auxiliaires (messagerie et fret express), puis le transport de voyageurs et le déménagement.

La branche est marquée par le poids des petites entreprises : 2/3 des établissements se situent dans la tranche des moins de 10 salariés. Mais les établissements de plus de 50 salariés regroupent 45% des emplois salariés, voire 60% en ce qui concerne les auxiliaires et la location.

La période 1993-2000 est caractérisée par une faible augmentation du nombre d'établissements (+ 4,1%), mais **une forte dynamique de création d'emplois salariés** (+ 36%). Cette tendance, observable également au niveau national, témoigne de la dynamique de la branche sur cette période. Les auxiliaires, le TRM et le déménagement ont connu les croissances les plus fortes en termes d'effectifs salariés.

La répartition spatiale des emplois montre le poids important de quelques bassins d'emploi régionaux. Les concentrations d'activité sur quelques bassins d'emploi sont liées aux zones industrielles, d'une part, et aux grands axes routiers, d'autre part :

- la métropole lyonnaise (12 plates-formes logistiques),
- le bassin stéphanois,
- la zone nord de Grenoble,
- la plaine de l'Ain,
- la vallée du Rhône.

Mais le marché du travail déborde largement de la branche transport-logistique. L'ensemble des emplois spécifiques de ces domaines d'activités est recensé à travers sept familles professionnelles. Au total, **168 500 salariés exercent un métier spécifique des transports ou de la logistique** dont 25% seulement dans la branche et 75% dans d'autres secteurs (commerce-distribution, industrie, tourisme...).

Deux familles se distinguent nettement :

- les conducteurs qui se trouvent à 90% employés dans la branche,
- les manutentionnaires qui se trouvent à 15% employés dans la branche.

Pris dans sa globalité, le marché du travail du transport et de la logistique représente **8,5 % de l'emploi salarié de la région Rhône-Alpes**. La branche stricto sensu représente 3 % de l'emploi salarié de la région Rhône-Alpes.

Le marché du travail de la branche connaît des échanges réguliers avec les autres secteurs d'activité.

Chaque année, 17% des salariés sont nouveaux dans la branche (soit 10 000 personnes environ). Parmi ceux-ci, 10% viennent des autres secteurs et 4% du chômage ; 60% de ces nouveaux venus deviennent conducteurs.

Inversement, les sorties représentent également 17% des actifs, dont 10% vont vers d'autres secteurs. Les échanges entre le compte propre et le compte d'autrui sont donc quasiment équilibrés ; mais la branche forme plus de conducteurs pour le compte propre que l'inverse.

Le recours aux demandeurs d'emploi et à l'intérim est le principal mécanisme d'ajustement conjoncturel.

L'intérim commence à être plus largement utilisé que par le passé dans les métiers de la conduite (2% à 5% seulement, mais 40% de croissance en 2000). Il est traditionnellement un mode de recrutement à la fois conjoncturel et structurel dans toutes les activités de logistique, notamment sur les zones de forte implantation (plaine de l'Ain, nord Isère).

Les difficultés de recrutement pour les métiers de la conduite ont été récurrentes pendant toutes les années de croissance continue des effectifs. La concurrence des autres secteurs d'activité a été forte et les départs volontaires des salariés arrivent en tête des causes de

sortie du secteur. Le turn-over est également élevé pour les activités de manutention.

Les données ANPE montrent que la pénurie de conducteurs n'empêche pas l'existence d'un volant structurel de salariés inscrits au chômage en catégorie 1, et ce, malgré un taux de satisfaction des offres élevé (85% à 90%). Les entreprises privilégient d'autres modes de recrutement que l'ANPE (bouche-à-oreille, candidatures spontanées...) et ne formulent pas toujours clairement leurs besoins. Un tiers des demandeurs inscrits comme conducteurs déclare du travail occasionnel. La création d'antennes spécialisées dans la région a conduit à une meilleure identification des besoins.

CHAPITRE 2 - EMPLOIS, METIERS ET COMPETENCES

A. LE PROFIL DES SALARIES DE LA BRANCHE

Quelques indicateurs, issus de différentes sources, permettent de cerner le profil des salariés de la branche :

- le tableau de bord Emploi Formation de l'AFT
- l'enquête du CEP auprès des salariés
- l'exploitation régionale des données de la caisse de retraite de la branche (la CARCEPT).

➤ **La répartition des emplois par famille de métiers²³**

L'enquête annuelle que réalise l'AFT auprès des entreprises permet de répartir les emplois de la branche par grandes familles de métiers :

La conduite représente en moyenne les 2/3 des emplois salariés de la branche et les métiers de l'exploitation, un peu plus de 8 %.

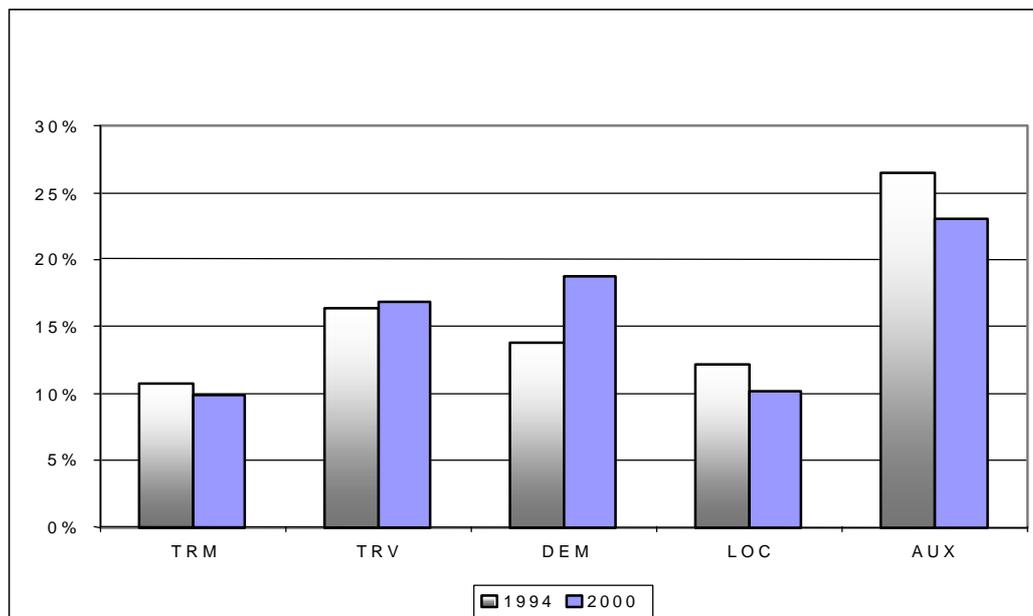
Deux secteurs présentent une structure des emplois un peu différente :

- *Le déménagement*, pour qui la part des emplois de l'exploitation et de la manutention est supérieure aux autres secteurs²⁴.
- *Les auxiliaires*, pour qui la part des emplois de la manutention d'une part, et de l'exploitation d'autre part, est supérieure. La famille "conduite" progresse cependant entre 1994 et 2000.

➤ **Une faible féminisation des emplois due au poids des emplois de la conduite**

La part des femmes dans la branche est faible : elle est de 14 % en moyenne comparée à 42 % pour l'ensemble des métiers en Rhône-Alpes.

L'emploi des femmes dans la branche par secteur - Comparaison 1994-2000



Source: TBEF-AFT

²³ - cf. Annexe 1

²⁴ - Les variations très fortes observées entre 1994 et 2000 sur ces deux familles du secteur du déménagement sont liées aux classifications statistiques et non à un changement dans la structure des emplois.

Les métiers de la conduite sont la cause de ce faible taux de féminisation :

- De 1 % pour les conducteurs > 3,5 T, le taux passe à 6 % pour les conducteurs voyageurs, et 8 % pour les conducteurs <3,5T. Il semblerait néanmoins que l'on assiste à une croissance de la part des femmes dans les emplois de la conduite dans le TRM au cours des années récentes. L'enquête directe auprès des entreprises montre notamment que les plus dynamiques d'entre elles se posent clairement la question d'une politique plus active d'ouverture du secteur à ce nouveau public dans le cadre d'opérations d'insertion.
- *Dans les métiers de la manutention*, la proportion de femmes est plus forte dans les emplois les moins qualifiés (32 % pour les ONQ de la manutention), mais elle reste faible pour l'encadrement intermédiaire (9 % pour les AM et OQ de la manutention).
- *Dans les métiers de l'exploitation et de la gestion*, les emplois féminins sont plus présents : 50 % pour les agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme²⁵.

Analysée par secteur, la situation est également assez contrastée²⁶. Les évolutions négatives constatées entre 1994 et 2000 dans plusieurs secteurs sont dues au développement des emplois de la conduite qui sont essentiellement masculins (exceptions notables : le déménagement et le TRV).

➤ **L'âge**

La pyramide d'âge des salariés est marquée par deux caractéristiques qui la distinguent de celle des autres secteurs d'activité de la région :

- *la présence plus forte de jeunes* : la part des moins de 30 ans est plus élevée que dans les autres secteurs (25 % au lieu de 20 %) . Mais c'est la tranche des 26-30 ans qui fait la différence car la part des moins de 26 ans est comparable à la moyenne régionale.
- *la présence plus faible des salariés de plus de 50 ans* : 14 % contre 17 % pour l'ensemble de la région.

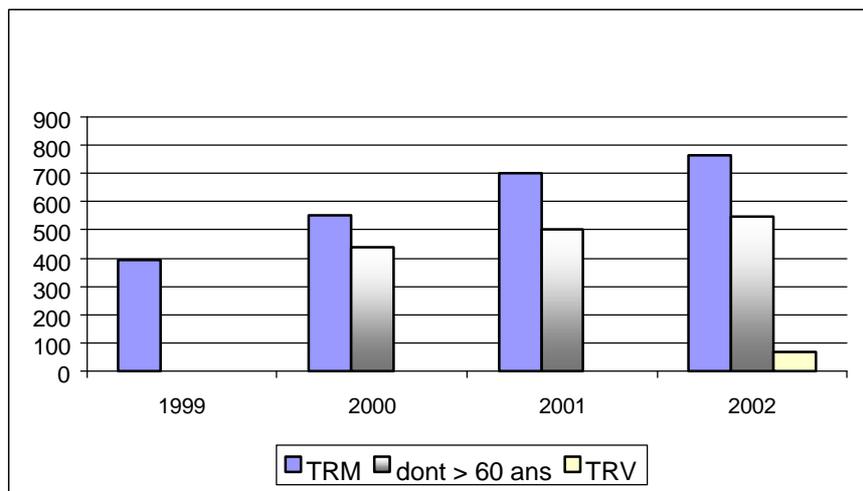
Un éclairage particulier sur la famille conduite accentue encore cette spécificité :

- Les moins de 26 ans ne représentent que 9 % en moyenne et moins encore dans les secteurs du TRM (8 %) et du déménagement (5 %). Et ce, malgré un taux de recrutement de jeunes de moins de 26 ans qui est supérieur pour la conduite par rapport aux autres familles. En conduite, les jeunes seraient donc plus nombreux à entrer mais ils resteraient moins.
- Les plus de 55 ans sont très peu nombreux (4 %). L'accord conventionnel qui permet l'application du Congé de Fin d'Activité a contribué à réduire la part des plus âgés dans la population de conducteurs (70 départs pour le TRV et 700 pour le TRM en Rhône-Alpes en 2001).

²⁵ - Attention cependant au poids du tourisme et des autres modes (dont l'aérien) dans cette FAP.

²⁶ - Données du TBEF qui sont au niveau national et non régional.

Congés de Fin d'activité (CFA)



Source : CARCEPT

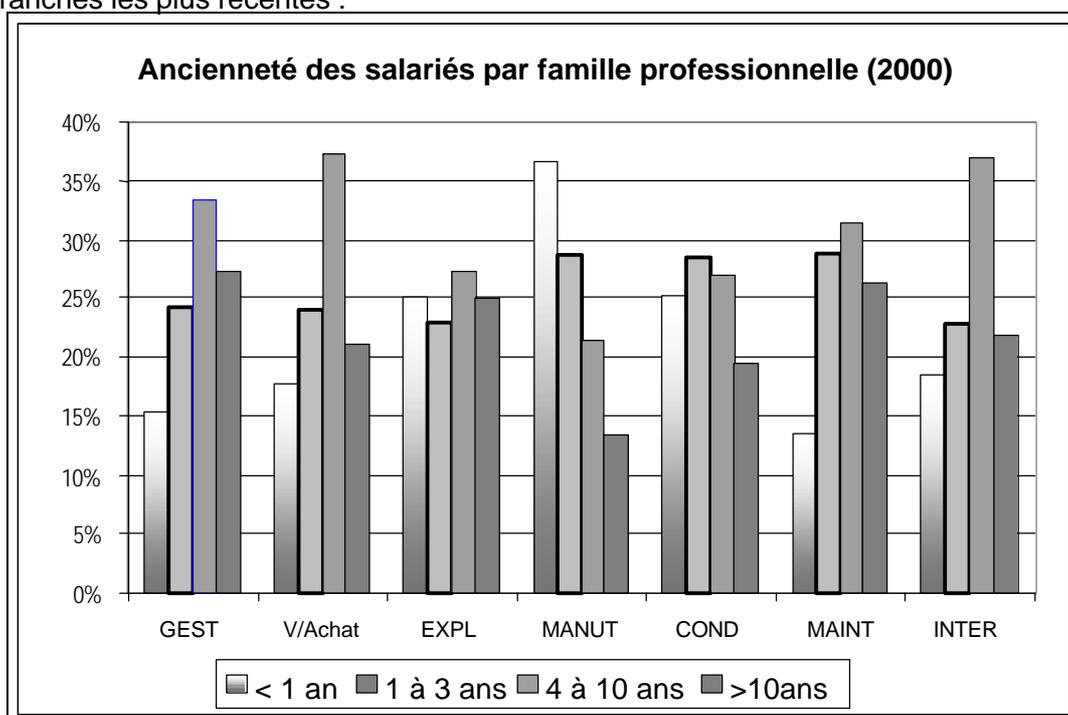
Au total le CFA a touché 2400 conducteurs de plus de 55 ans en Rhône-Alpes depuis la mise en place du dispositif.

Deux secteurs présentent une pyramide d'âge qui se différencie de celles des autres secteurs :

- Le déménagement, qui reste très centré sur la tranche d'âge médiane : 68 % des effectifs ont entre 26-40 ans. Le secteur comprend par ailleurs peu de jeunes et peu de salariés âgés.
- Le TRV, où la proportion de salariés au-delà de 40 ans est plus élevée que dans le reste de la branche.

➤ **Ancienneté dans la branche**

Toutes familles et secteurs confondus, la structure d'ancienneté est marquée par le poids des tranches les plus récentes :



Source : TBEF -AFT

Près du quart des salariés ont une ancienneté inférieure à 1 an, et un quart entre 1 et 3 ans. La moitié des effectifs sont depuis moins de 4 ans dans la branche. Cette faible ancienneté s'explique en partie dans le contexte de forte croissance de la branche (+15 % d'effectifs depuis trois ans).

La situation par famille montre des différences intéressantes :

- C'est dans la famille "manutention" que les tranches jeunes sont les plus présentes (près des 2/3 ont moins de 3 ans d'ancienneté).
- La part des salariés ayant moins d'1 an d'ancienneté est aussi importante en conduite qu'en exploitation : elle représente un quart des effectifs.
- Par contre, la proportion de conducteurs après 10 ans est plus faible que pour les exploitants. Ces derniers restent plus volontiers après plusieurs années dans la branche.

Ce sont en définitive pour les trois familles rassemblant les métiers spécifiques du transport et de la logistique (conduite, manutention, exploitation) que les effectifs ont l'ancienneté la plus faible. Pour "conduite" et "manutention", la part des salariés au-delà de 10 ans est nettement plus faible que pour toutes les autres familles.

- pour les familles "gestion", "achat-vente", "maintenance"... , la structure est plus classique et plus homogène : la part des plus de 4 ans avoisine les 60 %.

Si les tendances constatées en matière d'âge et d'ancienneté se poursuivent, **on peut anticiper une structure assez déséquilibrée de la branche à moyen terme**. Celle-ci reposerait de plus en plus sur les classes d'âge intermédiaires (30-45 ans) qui seraient intègreraient le secteur en cours de carrière, mais que la branche ne retiendrait pas suffisamment au-delà d'une dizaine d'années.

Le ré-équilibrage de la structure des emplois passe donc par un effort accru en direction des jeunes, complémentaire avec un travail sur l'entrée de nouveaux publics, moins jeunes.

➤ **La répartition par catégorie socioprofessionnelle (CSP)**

L'ensemble de la branche se caractérise par un faible taux d'encadrement : 7,4 % de cadres et 4,2 % d'agents de maîtrise. Seul le secteur des auxiliaires, composé d'emplois plus qualifiés, connaît un taux d'encadrement supérieur.

Dans les emplois sédentaires des familles "exploitation", "ventes-achats" ou "gestion", la structure est plus équilibrée, avec 20 % à 30 % d'agents de maîtrise et un taux de cadres allant de 11 % ("exploitation") à 28 % ("achat-vente").

La branche se compose donc au total de près de 90 % d'ouvriers et employés.

B. METIERS ET COMPETENCES

Le CEP s'est essentiellement attaché aux métiers spécifiques de la branche : métiers de la conduite, de l'exploitation et du quai, en particulier ; le CEP des "métiers transversaux" réalisé dans le même temps prenant en compte les métiers "dits transversaux" : gestion, comptabilité, secrétariat... Rappelons par ailleurs que les métiers de l'exploitation et les métiers de la conduite représentent à eux seuls près de 75 % des métiers de la branche (cf. - supra chapitre 1).

➤ **Les commissionnaires de transport : des métiers à forte technicité où il faut s'adapter en permanence**

Chez les commissionnaires de transport, les emplois sont majoritairement, voire chez certains exclusivement, sédentaires. Par ailleurs, la moitié de ces emplois sont des emplois d'exploitants transports, auxquels viennent s'ajouter quelques commerciaux et quelques administratifs : secrétariat, comptabilité, informatique... Ce sont des métiers à forte technicité

et où il faut s'adapter en permanence (rôle de la formation) ; ce sont également des métiers où l'on reste.

La certification et l'exigence de qualité ont obligé à passer d'une approche "artisanale" du métier à une approche plus structurée : procédures d'affrètement, fournisseurs certifiés, habilitations de tous les opérateurs...

Les exploitants et les commerciaux ont majoritairement un bon niveau de formation initiale. Le profil idéal est un BAC + 2 (BTS transport, BTS commerce international, ETL...) avec un peu d'expérience professionnelle. Les itinéraires avant l'entrée en formation professionnelle sont très variés et les passages préalables par l'Université sont fréquents. Il faut du temps pour devenir un exploitant autonome : 6 à 18 mois. Les cadres dirigeants ont aussi bien souvent un profil DESS, "grandes écoles" de commerce...

Ce secteur connaît des difficultés de recrutement du fait, entre autres, de l'absence de mobilité des postulants. Compte tenu de la technicité de ces métiers, le secteur a très peu recours à l'intérim. L'alternance y est vue plutôt comme un palliatif au problème de recrutement que comme une voie d'entrée à privilégier. On notera également que de plus en plus de femmes accèdent à ces emplois.

➤ ***Le déménagement : un secteur qui défend ses valeurs professionnelles et tente de promouvoir des parcours***

Le déménagement représente un secteur à part dans le monde du transport (environ 2000 entreprises en France). Le cœur du métier se situe en amont et en aval du transport. Le déménageur est avant tout un déménageur que l'on forme ensuite au transport.

Le secteur du déménagement s'est trouvé confronté à de graves problèmes de recrutement qui l'ont contraint à penser collectivement une stratégie de communication sur ses différents métiers. La réflexion de la Chambre syndicale du déménagement (CSD) a porté sur :

- les valeurs attachées aux métiers,
- la définition d'un parcours professionnel possible,
- des campagnes de communication pour les jobs d'été destinées à faire connaître le métier.

Les valeurs attachées au métier de déménageur décrites par la CSD sont les suivantes : nomadisme, autonomie, contact avec la clientèle, diversité des tâches et des situations de travail, esprit d'équipe, approche psychologique des clients... autant de valeurs qui nous ont été rappelées lors des entretiens directs réalisés dans le cadre du CEP. La CSD insiste également beaucoup sur le fait que le métier est moins pénible qu'il ne l'a été : mécanisation des manutentions (monte-meubles...), meilleure organisation en amont des chantiers, accord cadre RTT spécifique au déménagement...

• ***Les métiers***

Le déménagement est un travail d'équipe. Une équipe comprend :

- un chef d'équipe,
- des déménageurs professionnels,
- des aides déménageurs,
- et, en saison, des intermittents (souvent des étudiants).

Le chef d'équipe est le plus souvent le conducteur du véhicule, titulaire de permis C ou EC, FIMO, FCOS...en plus, éventuellement, d'un CAP de déménageur professionnel. **C'est le métier sensible du déménagement** car il est au cœur de la prestation. Le chef d'équipe assume des responsabilités dans les domaines techniques, organisationnels, relationnels (clientèle et équipe) réglementaires, sécurité... Or il n'existe pas de formation spécifique autre que les formations à la conduite, et seules la pratique et l'expérience préparent le chef d'équipe à sa fonction. Ceci apparaît comme une contrainte aujourd'hui, et la CSD souhaite

avancer dans la mise au point d'une formation globale pour cette fonction (cf. infra).

Il faut une bonne année pour faire un **déménageur professionnel**. Le CAP de déménageur professionnel est le diplôme de référence (même si beaucoup ne le possèdent pas). Tous sont polyvalents dans les différentes tâches lors du déménagement : portage du mobilier, emballage/déballage, montage/démontage, chargement/déchargement de mobilier...

Les exploitants sont, en général, polyvalents exploitation/commercial : visites techniques, prise de commandes, devis, plannings, affectations des véhicules, suivi des chantiers... Aujourd'hui, la population des exploitants se partage de plus en plus entre anciens chefs d'équipe devenus déménageurs et jeunes issus de formation BTS force de vente...

- **Les parcours professionnels**

Les entreprises insistent sur le fait qu'il y a un **parcours professionnel possible dans le déménagement** : de la première embauche à chef d'équipe, voire éventuellement à l'exploitation.

Le parcours classique est le suivant : formation d'un apprenti (CAP à l'AFT), qui fait ensuite son expérience (le métier s'apprend sur le terrain). Les entreprises ont aussi recours à de l'intérim (spécialisé) et à l'embauche sur contrat intermittent saisonnier pendant la haute-saison. Ces deux types de contrats sont aussi une façon de recruter en faisant découvrir le métier à de nouveaux entrants. L'entreprise repère ceux qui sont les plus performants et les plus intéressés pour en faire des chefs d'équipe. C'est à ce niveau que la mobilité vers les autres secteurs du transport pose problème aux entreprises. Celles-ci ont en effet investi dans les formations à la conduite, et il est fréquent que le salarié quitte l'entreprise pour le transport jugé moins pénible.

Au niveau de la "maîtrise" et des "cadres", il existe une possible promotion du chef d'exploitation vers le commercial ou encore comme chef d'agence (d'autant plus dans le contexte actuel des rachats d'entreprises). Mais on notera a contrario que dans les entreprises enquêtées le turn-over ne semblait pas important : le déménagement **est aussi un secteur dans lequel on reste**.

- **Les métiers de la conduite du TRM : des exigences qui se partagent entre savoir-faire formels et compétences comportementales**

Depuis une dizaine d'années, le métier de conducteur routier a connu de fortes évolutions techniques (émergence de nouveaux outils de travail : tracteurs, remorques, matériels embarqués d'assistance à la conduite et/ou de liaison avec l'entreprise...) mais surtout sociales. La modernisation du secteur, engagée à travers le Contrat de Progrès (CP) (1994) et concrétisée dans les accords sociaux de 1994 et 1995, s'est ainsi opérée sur la base de la transparence des temps de travail des conducteurs, ainsi que sur des exigences minimales en matière de formation initiale (FIMO).

Dans la plupart des entreprises, cette modernisation s'est traduite par une évolution des modes de gestion des systèmes de conduite et, plus généralement, de gestion des ressources humaines. Ainsi, et à titre d'exemple, la législation plus contraignante en matière de temps de conduite a conduit les entreprises à segmenter le "métier de grand routier" en deux : d'un côté ceux, les grands routiers "traditionnels" qui continuent à assurer le transport de bout en bout ; de l'autre, les "techniques" qui effectuent des relais sur un segment de la ligne. Le contenu des métiers et les profils des conducteurs se sont différenciés.

Cette recombinaison des métiers de la conduite induit aussi de nouvelles conditions de travail et de vie pour les conducteurs et, pour les plus anciens, un changement profond de leurs repères traditionnels. Ainsi, la formalisation des procédures (planning, suivi en temps réel du

positionnement des camions...) laisse moins de place à l'initiative des conducteurs mais parallèlement, les modes d'organisation actuels amènent le conducteur à prendre en charge des tâches de plus en plus nombreuses : communication, gestion, informatique... Plus généralement, **c'est l'ensemble de la culture professionnelle des conducteurs qui s'en est trouvée affectée.**

Ces changements ont également entraîné une modification profonde des rapports sociaux au sein des entreprises : rupture avec un mode de gestion relativement "paternaliste" des ressources humaines, relations différentes avec les exploitants, eux aussi contraints à respecter les procédures... La résultante de cette modernisation est néanmoins le développement de méthodes et d'organisation du travail plus efficaces et plus transparentes (utilisation du chrono-tachygraphe).

L'enquête directe du CEP auprès des entreprises a montré que ces mutations ont été si profondes, mais aussi si rapides, que salariés et employeurs ont parfois du mal à en tirer un bilan complet. Cependant, et contrairement à ce que nous écrivions en 1998²⁷, il semble que les nouvelles organisations du travail se soient, sinon généralisées, du moins stabilisées. **En revanche, la traduction de ces mutations en termes d'accompagnement de l'évolution des professionnalités (acquisition des savoirs et savoir-faire, modes d'apprentissage, trajectoires professionnelles...) est loin d'être achevée.** Les enjeux actuels sont donc bien aussi autour de la prise en compte de ces éléments dans la gestion des ressources humaines au sein des entreprises (cf. paragraphe suivant) mais aussi, et plus généralement, d'une réflexion plus collective de la branche sur ces questions...y compris de sa traduction en termes de redéfinition de la classification de la Convention Collective Nationale (CCN).

L'enquête directe auprès des entreprises a aussi montré qu'il n'y avait **pas "un" mais "des métiers" de la conduite** dans le TRM. La segmentation entre ces différents métiers repose certes sur la taille du véhicule, la distance parcourue, le nombre de découchés... mais aussi sur la répartition plus générale entre les temps spécifiquement affectés à la conduite et les temps de travail (manutention entre autres), le travail de jour, le travail de nuit, le type d'activités pratiquées (frigorifiques, matières dangereuses, lots industriels, bennes...). La grande diversité d'activités de la branche induit donc une diversité importante de situations de travail, de profils de métiers de la conduite ; diversité qui n'est pas sans répercussion sur le recrutement des conducteurs et sur les besoins en formation exprimés par les entreprises (cf. chapitre 3).

Ainsi, en matière de recrutement, l'enquête directe auprès des entreprises fait apparaître que la plupart d'entre elles connaissent des difficultés de recrutement – difficultés plus marquées pour les **conducteurs livreurs.**

L'enquête ne fait **pas apparaître de profil unique pour recruter un conducteur** : les entreprises recrutent au contraire sur des profils très divers tant en termes de formation initiale que d'âge, de sexe, de lieu de résidence... Le parcours professionnel antérieur n'est jamais discriminant, et les parcours les plus atypiques peuvent se révéler souvent intéressants. La complémentarité entre différents profils est aussi parfois recherchée pour mieux satisfaire aux exigences de la diversité des métiers de l'entreprise. En revanche, tout autant que sur des savoir-faire formels, les entreprises émettent des exigences sur **le comportement de leur futur salarié** : calme, maturité, motivation, discipline... Il est également de plus en plus demandé au conducteur de posséder des compétences technico-relationnelles notamment dans le contact avec la clientèle : "le conducteur, ambassadeur de son entreprise". Ce sont ainsi des "compétences comportementales" qui sont recherchées dans un contexte où la plupart des entreprises soulignent le fait que le métier de conducteur

²⁷ - Cf. C. VAUCLARE, *Etude sur l'impact du Contrat de Progrès sur l'organisation des entreprises de transport routier de marchandises*, pour DTT/SES, Ministère de l'Équipement des Transports et du Logement, 1998.

ne se réduit plus "à avoir un volant entre les mains"²⁸... Dans le même ordre d'idée, il a été souvent mentionné dans les entreprises de transport spécialisées (matières dangereuses, transports exceptionnels...) que les conducteurs sont devenus **des techniciens plus que des conducteurs**.

Les voies de recrutement sont elles aussi diverses : tous les modes de recrutement sont utilisés par toutes les entreprises : bouche-à-oreille, petites annonces, alternance, ANPE... Ce qui en revanche diffère d'une entreprise à l'autre, c'est la capacité à anticiper sur leurs besoins en recrutement.

Indépendamment du type d'activité de l'entreprise (plus ou moins grand impact de la saisonnalité, plus ou moins grand attrait pour l'activité...), la plupart de nos interlocuteurs se sont accordés pour attribuer un rôle important au contexte géographique dans lequel se situait l'entreprise. Il semble ainsi moins difficile aux entreprises de taille moyenne de recruter en milieu rural qu'en milieu urbain : "*La proximité domicile-travail demeure un atout pour recruter... Le profil même des candidats n'est pas le même en milieu rural et en milieu urbain*" et certains bassins d'emploi connaissent une plus forte tension du marché du travail que d'autres. Il y a : "*Un vrai problème d'adéquation géographique entre l'offre et la demande de travail : il faut former les gens là où il y a du travail*".

La mauvaise image du métier (réelle ou supposée) est perçue comme un obstacle au recrutement. La plupart des entreprises souhaitent donc dans ce domaine une action collective de la profession mais pas sur le mode où cela a déjà été réalisé : "*Il faut se creuser la tête pour développer une véritable communication sur les métiers de la conduite... savoir où l'on va et ce que l'on veut*".

Les difficultés de recrutement ont conduit la plupart des entreprises à maintenir pour les conducteurs un bon niveau de rémunération. Tous nos interlocuteurs ont déclaré payer au-delà des minima conventionnels ; la politique salariale n'est pas nécessairement fondée sur des salaires de base élevés mais sur des heures supplémentaires forfaitisées ou des primes.

Notons que pour les entreprises qui ont des agences, une partie du recrutement est "délocalisée". Cette délocalisation semble accroître les difficultés de recrutement, y compris pour les cadres. Ainsi, le métier de **chef d'agence** est lui aussi un **métier sensible**²⁹, d'autant plus qu'une bonne expérience professionnelle mais aussi bien souvent la capacité professionnelle y sont requises.

➤ **Les métiers de l'exploitation du TRM : des métiers d'avenir ?**

La diversité des activités des entreprises induit des différences importantes tant dans l'organisation des services d'exploitation que dans la répartition des tâches entre exploitants. Bien que la CCN ne distingue les emplois qu'en fonction des différences hiérarchiques (agent d'exploitation, chef d'exploitation et directeur d'exploitation), comme pour les conducteurs, il n'y a pas UN mais DES métiers de l'exploitation.

Néanmoins, ces métiers reposent tous sur quelques missions de base : organiser les trafics, affecter les véhicules et les conducteurs aux différentes tournées, gérer les relations avec la clientèle... le tout dans le respect de réglementations techniques et sociales de plus en plus nombreuses et contraignantes. En bref, "*L'exploitant est celui qui se tient entre les demandes du client et les moyens de production, qu'ils soient humains ou matériels... Sa tâche vise donc à coordonner l'ensemble pour réaliser la meilleure adéquation possible entre la demande et l'offre*"³⁰

²⁸ - Les citations en italique sont tirées de l'enquête directe auprès des entreprises.

²⁹ - Les petites annonces de la presse professionnelle témoignent de cette difficulté...

³⁰ - Daniel Grasset, Directeur du développement de la formation à l'AFT-IFTIM, in – *Pilote de fret et meneur d'hommes*, article paru dans l'Officiel des transporteurs, n°2156, février 2002.

Notons qu'une des caractéristiques des métiers de l'exploitation est le travail en équipe ou en "pool". Ces équipes sont souvent de petite taille, très autonomes et assurent la coordination entre les différents services de l'entreprise. C'est également sur leur efficacité que repose une bonne partie de la rentabilité des entreprises, ce qui est un challenge permanent dans un secteur marqué par des marges faibles et une concurrence importante. Dans les PME, lorsque cette fonction n'est pas exercée par le chef d'entreprise lui-même, le responsable d'exploitation est l'adjoint du directeur ; tout comme il est l'adjoint du directeur dans les agences.

Les compétences et les qualités requises pour exercer ces métiers sont également transversales à l'ensemble des situations professionnelles dans lesquelles se trouvent placés les exploitants :

- **les compétences techniques** (ou savoir-faire) sont importantes et reposent sur une bonne connaissance des trafics, de la tarification, de l'affrètement..., une maîtrise de l'outil informatique et parfois des langues étrangères, mais aussi de la gestion sociale du personnel de conduite et des réglementations techniques des transports.
- **les compétences comportementales** (ou savoir-être) sont, elles aussi, fondamentales : sens de l'organisation, qualités relationnelles tant avec les clients que les conducteurs, capacité à supporter le stress ...

Les métiers de l'exploitation sont aussi des métiers où il faut savoir prévoir, adapter et anticiper en permanence. C'est certainement pour cela qu'ils sont considérés par ceux qui les exercent comme des métiers intéressants et par le marché du travail, tous secteurs confondus, comme des métiers très formateurs.

Les formations initiales à ces métiers sont cependant récentes : 1990, pour le BTS Transport ; 1991, pour le Bac Pro Logistique mention "exploitation des transports", devenu Bac Pro Exploitation des transports, en 1998... (cf. Chapitre 3 sur ces formations). En revanche, le DUT Transport logistique, diplôme de niveau III, a été créé en 1979³¹. Par ailleurs, une part importante des exploitants continue à se former sur le tas : la moitié selon ce que déclarent souvent les professionnels³². L'exploitation continue donc à être, mais dans une moindre proportion, une possibilité de mobilité pour les conducteurs et beaucoup d'entreprises constituent des pools d'exploitation mixte : ex-conducteurs et jeunes diplômée(e)s (car l'on notera que les métiers de l'exploitation se sont considérablement féminisés au cours de ces dernières années). Tous s'accordent également pour dire que bien qu'en possession d'une formation initiale, il faut à un exploitant au minimum six mois pour être réellement autonome. La nécessité d'un apprentissage sur le tas explique aussi, pour partie du moins, le succès croissant que connaît l'alternance pour les formations de Bac+2 à l'exploitation, tant du côté des salariés que des employeurs.

Le tableau ci-après repose sur l'analyse d'une trentaine de petites annonces issues de la presse professionnelle³³ passées au cours du premier semestre 2002 en Rhône-Alpes. Pour chacune des appellations d'emploi (affréteur, exploitant ou agent d'exploitation, responsable d'exploitation), le contenu des annonces est compilé.

La description du poste et le profil recherché reprennent largement la brève description faite ci-dessus. Il est par ailleurs particulièrement frappant de constater que dans la plupart des annonces la formation requise n'est pas spécifiée alors que la majorité des annonces demandent une expérience professionnelle plus ou moins longue, voire "*une première expérience réussie*". Quant aux compétences requises, elles insistent autant, si ce n'est davantage, sur les compétences comportementales que sur les compétences techniques.

³¹ - Ce DUT a été abrogé en 1997 et remplacé par le DUT gestion logistique et transport.

³² - Une enquête approfondie sur les parcours professionnels des exploitants reste à réaliser.

³³ - Essentiellement *l'Officiel des transports* et *Entreprises & carrières*.

Offres d'emploi : Affréteur, exploitant, agent d'exploitation et gestionnaire de parc

<i>Emploi</i>	Description du poste	<i>Profil recherché</i>	Formation	Rémunération, avantages...
Affréteur	<ul style="list-style-type: none"> . Manager une équipe de chauffeurs . Organiser le planning . Gestion en totale autonomie . Fidélisation et développement de la clientèle. 	<ul style="list-style-type: none"> . H/F . Première expérience requise / possession d'une réelle expérience de terrain / professionnel du secteur . Rigoureux, dynamique et autonome . La connaissance du tissu économique régional serait un plus. 	Non spécifiée	Non spécifié
Exploitant transport Agent d'exploitation	<ul style="list-style-type: none"> . Gestion ou animation d'une équipe de conducteurs / Responsable hiérarchique des conducteurs / . Organisation des plannings . Respect des cahiers des charges clients/ Assurer la relation directe avec la clientèle . Optimisation des moyens techniques et humains . Garantie du respect des réglementations en vigueur / Responsable de l'application de la réglementation ADR . Assurer le contrôle, l'administratif et le reporting de l'activité . Etre force de proposition sur l'optimisation et l'évaluation des moyens et procédés . Aide dans la mission : assistants d'exploitation (scannage des disques, prépa paye...) . Développement de l'affrètement . Optimisation de la qualité, la sécurité et les coûts du service logistique, ainsi que de la gestion des tournées / en attachant une attention particulière à la réglementation . Assurer le suivi technique de l'entretien du parc . Supervision du personnel administratif Optimiser la gestion des équipes, du matériel, des prestataires. 	<ul style="list-style-type: none"> . 25/30 ans . H/F . Une première expérience réussie / Une première expérience serait un plus / 5 à 10 ans d'expérience requis / Agents d'exploitation référencés . Organisé, motivé et maîtrise de l'informatique / Rigoureux, réactif + adaptation et disponibilité / Autonome et rigoureux / Motivé et volontaire . Qualités relationnelles, rigueur, expérience du management des conducteurs / Bon relationnel (clients / chauffeurs) . Maîtrise de l'anglais et des outils informatiques / La maîtrise de l'outil informatique est nécessaire . Maîtrise parfaite de l'affrètement. 	<ul style="list-style-type: none"> . Non spécifiée . Bac + 2 / Bac + 2, idéalement acquis en transport et logistique . DUT/BTS transport . Bac + 3/5 à ingénieur (généraliste, chimie..) . Formation supérieure en logistique/transport 	<ul style="list-style-type: none"> . Non spécifié . Conditions motivantes et évolutives Statut agent de maîtrise . Salaire en fonction des compétences . A terme la direction d'un site.
Gestionnaire de parc	Chargé de la gestion technique et administrative d'un parc de semi-remorques	<ul style="list-style-type: none"> . Rigoureux et organisé / sensible à la notion de service apporté au client. . Une première expérience est un plus. 	Non spécifiée	NC

Source : Base de données petites annonces du CEP

Emploi	Description du poste	Profil recherché	Formation	Rémunération, avantages...
Responsable d'exploitation	<ul style="list-style-type: none"> . Assurer le management d'une équipe de X personnes . Un responsable d'exploitation pouvant secondier le chef d'entreprise / Rattaché au responsable d'agence . Gérer l'ensemble des activités . Optimiser l'organisation et la gestion des transports / Participer à la croissance de l'entreprise / Réaliser et suivre le budget de fonctionnement / Gérer le planning avec un objectif de rentabilité/ Optimiser les moyens techniques et humains . Négocier les contrats avec les prestataires . Garantir le respect de la réglementation en matière de transport et de sécurité . Planification d'un parc de véhicules et engins T.P. . Suivi et développement de clientèle 	<ul style="list-style-type: none"> . 30/40 ans . H/F . Une expérience d'au moins 3 ans dans un poste similaire / Expérience transport routier Groupage - Distribution exigée / Expérience minimum de 2 ans dans un poste similaire... . Maîtrise de l'outil informatique / Maîtrise informatique souhaitée (AS400...) . Parfaite connaissance de la réglementation sociale . Permis D / Permis C / EC . Dynamisme et rigueur / Motivation, rigueur et réelles qualités relationnelles 	Non spécifiée	Non spécifié

Source : Base petites annonces du CEP

Des paragraphes qui précèdent, on retiendra les exigences des entreprises pour pouvoir à des emplois stratégiques pour elles. Mais le marché du travail régional leur permet-il de satisfaire ces exigences ? Aucune des entreprises enquêtées dans le cadre du CEP n'a décrit la situation comme "*une situation de pénurie de main d'œuvre*". Cependant, la plupart ont évoqué leurs difficultés à trouver des postulants possédant les qualifications requises.

Les explications à cette situation sont de plusieurs ordres : l'offre de jeunes diplômés est encore restreinte (cf. paragraphes précédents et chapitre 3) et la concurrence entre les entreprises de transport et les services logistiques de l'industrie (ou d'autres secteurs) tourne bien souvent à l'avantage de ces dernières. Il est vrai que les salaires des exploitants ne sont en général pas très élevés (en regard des compétences demandées et d'horaires de travail dépassant souvent les 35 heures) : entre 1 982 et 2 134 € brut par mois mentionne l'article sur les métiers de l'exploitation précédemment cité. Parallèlement, et malgré d'importants efforts réalisés par les entreprises en matière d'informatisation de leur exploitation, l'offre d'emplois pour les métiers de l'exploitation suit le rythme de la croissance des emplois de la conduite.

L'enquête "salariés" montre que les exploitants ont plutôt une appréciation positive de leur métier et que peu d'entre eux envisagent de le quitter. Comme pour les conducteurs, l'aménagement de réels parcours professionnels au sein des entreprises (ou de la branche ?) permettrait alors de répondre positivement à la question posée sur l'avenir du métier d'exploitant.

➤ **Le TRV : un secteur qui doit faire face à une importante pénurie de conducteurs**

Le champ d'activité du transport routier de voyageurs couvre l'ensemble des transports qu'ils soient départementaux, régionaux, nationaux ou internationaux. Cependant, il convient de distinguer deux types de prestations³⁴ :

. 1°) **Les services réguliers :**

- Les services réguliers comportent des services scolaires et des lignes régulières ordinaires, y compris des transports à la demande.
- Ces services sont offerts "à la place" : les itinéraires, les points d'arrêts, les fréquences, les horaires et les tarifs sont fixés et publiés à l'avance.
- Leur exploitation est principalement confiée à des entreprises privées ayant signé une convention à durée déterminée entre l'autorité organisatrice (AO) et le transporteur.

. 2°) **Les services occasionnels et touristiques :**

- Ces services répondent à des besoins ponctuels du public.
- Ce sont des circuits soit "à la place", soit collectifs.
- Ils sont soumis à une autorisation délivrée par le Préfet de département où est inscrite l'entreprise.

Ces deux types de prestations induisent des modes d'exploitation différents mais surtout génèrent deux profils de conducteurs différents. Ainsi, pour les métiers de la conduite, on peut distinguer :

- Le **conducteur de ligne** qui assure la desserte d'une relation suivant un itinéraire déterminé : transport interurbain (liaison d'une ville à l'autre), transport scolaire... Il peut aussi être amené à délivrer des billets et à contrôler les passagers. De nombreux conducteurs/trices de ligne travaillent à temps partiel.
- Le **conducteur "tourisme"** qui assure le déplacement de groupes suivant leurs besoins : déplacements sportifs, colonies de vacances, excursions, voyages organisés... Le conducteur peut alors préparer l'itinéraire, prendre en charge les passagers lors des haltes en commun avec l'accompagnateur du groupe...

Le métier de conducteur de ligne est jugé par les professionnels eux-mêmes comme le moins attractif des deux, tant en termes de conditions de travail ("métier monotone") que de rémunération (coeff. 140 de la CCN contre 145 à 150 pour les conducteurs "tourisme", pas d'heures supplémentaires...). Le métier de conducteur "tourisme" est perçu comme un métier attractif (goût des voyages...), voire un métier de "vocation".

Si la plupart des entreprises de TRV, en Rhône-Alpes comme ailleurs, exercent conjointement les deux activités, la polyvalence - totale ou partielle - entre les deux métiers se pratique essentiellement dans les petites et moyennes entreprises. Néanmoins, de nombreuses compétences sont partagées :

- la conduite des autocars
- la connaissance de la sécurité routière
- les formalités indispensables pour l'exécution correcte d'un transport de voyageurs
- les consignes à appliquer et les accessoires à utiliser pour la sécurité et confort des voyageurs
- les opérations élémentaires de petit entretien...

³⁴ - cf. Site Internet de la FNTV

Le CFP M138 ³⁵de conducteur routier de voyageurs mis en place par le secteur du TRV comporte deux options : une option simple "voyageurs" et une option "Grand Tourisme". Les référentiels de ces deux options consacrent le principe d'un tronc commun de compétences (cf. supra) en y adjoignant des modules spécifiques concernant l'option "Grand Tourisme" :

- un module "Notion de produit touristique et de ses composants" : organisation d'un hôtel, éléments de droit du tourisme, police des frontières, douane...y compris psychologie du tourisme...
- un module "Organisation et réalisation d'un voyage touristique" : organisation d'un circuit, d'un itinéraire, gestion d'un budget de voyage, accueil d'un groupe, prise de parole, rapport d'activité...

Cependant, ces métiers requièrent tous deux un sens important des responsabilités (transport de personnes), de bonnes capacités relationnelles et de la résistance au stress.

La différence d'appréciation des professionnels du TRV sur les deux métiers de la conduite renvoie aussi à leurs difficultés plus grandes pour recruter des conducteurs de ligne que pour recruter des conducteurs "tourisme".

Ces difficultés récurrentes de recrutement³⁶ sont dues autant à la faible attractivité de ce métier (faible valorisation, faible rémunération donc peu ou pas de candidat) qu'à un fort turnover auquel vient s'ajouter la concurrence de l'interurbain public ; ces difficultés sont aggravées par le faible flux de formations initiales au niveau régional : 44 CAP Agent d'accueil et de conduite routière "transport de personnes" pour les six dernières années, pas de BEP, pas de Bac Pro...et une stagnation du nombre de permis D (Cf. chapitre 3).

Les entreprises les plus dynamiques du secteur recherchent en commun des solutions à ces problèmes de recrutement de conducteurs, pour certaines d'entre elles en essayant de développer le temps partagé avec d'autres entreprises d'autres secteurs ou les groupements d'entreprises... Elles recherchent également des parcours professionnels possibles notamment en essayant de développer la mobilité entre les métiers de la conduite et les métiers sédentaires.

En ce qui concerne les métiers de l'exploitation, on retrouve une segmentation analogue. Dans le marché de la ligne régulière, l'exploitation est simple (ce sont des dispatcheurs qui sont responsables des plannings conducteurs) et le commercial n'intervient que pour une part très faible ; la réponse aux appels d'offres des AO incombant au chef d'entreprise dans les petites et moyennes entreprises ou à un service spécialisé dans les grandes. Le marché de l'occasionnel correspond à un marché au coup par coup, souvent saisonnier (haute saison de janvier en avril) où le commercial prend une place importante et où l'exploitation est plus complexe. De plus, au moins dans les grandes entreprises, cette activité est souvent liée à la présence d'une agence de voyages.

On notera également que la plupart des entreprises de TRV ont un atelier de maintenance mécanique intégré (contrairement au TRM qui, ces dernières années, a eu tendance à externaliser la fonction).

Les métiers du TRV ont également évolué ces dernières années à cause du passage à la certification ISO 9002 : formalisation des procédures, augmentation des exigences de qualité, sécurité... mais aussi à la mise en place, dans les entreprises d'une certaine taille, d'un véritable service de gestion des ressources humaines.

³⁵ - On parle désormais de "titres professionnels" et non plus de "Certificat de Formation Professionnel" (CFP) ; appellation que nous conserverons néanmoins dans le présent rapport car c'est celle en usage dans la branche.

³⁶ - Le nombre de 2500 conducteurs de TRV manquant au niveau régional est avancé par certains professionnels.

Plus généralement, certains professionnels pensent que la visibilité de leur profession n'est pas suffisante au niveau régional : "*Le TRV est le maillon faible du transport*" ce qui n'aide pas à attirer de nouveaux entrants³⁷. Mais il semble que les entreprises rhônalpines aient décidé d'inverser cette tendance³⁸ en se regroupant, en communiquant, en échangeant sur leurs pratiques en matière de gestion du personnel... y compris avec le TRM.

➤ **Les métiers de la logistique : la gestion des mobilités internes et externes est un enjeu pour la construction des carrières dans la logistique**

La logistique est une fonction transversale³⁹ qui a pris une importance croissante avec la gestion des flux et le développement du juste à temps. Les métiers de la logistique s'exercent dans des contextes différents (entreprises de la branche et entreprises des autres secteurs), mais les similitudes sont grandes en matière de compétences et d'évolution des métiers.

La majeure partie des emplois se trouve dans les entreprises de production ou de distribution, dans des services qui peuvent être soit spécifiques, soit intégrés. Mais la fonction s'est externalisée avec l'émergence d'opérateurs logistiques spécifiques, souvent issus du monde du transport, qui proposent une prestation qui peut être partielle (stockage-distribution, par exemple), ou complète (gestion intégrale du stock amont et aval, reconditionnement, SAV...).

La présentation ci-après est centrée sur les métiers de l'exploitation logistique (entrepôt et quai) qui sont présents dans la plupart des entreprises du transport, même celles qui n'offrent qu'une prestation logistique limitée.

Les organisations et les métiers varient selon les contextes et les activités mais les emplois repères sont les suivants :

Les ouvriers non qualifiés	Agent de stockage et magasinage Manutentionnaire
Les ouvriers qualifiés	Contrôleur Préparateur de commande Magasinier qualifié Cariste
Les métiers de l'encadrement	Chef de quai Chef d'équipe Responsable d'entrepôt

• **LES OUVRIERS NON QUALIFIES**

La part des métiers de manutention pure tend à diminuer fortement dans l'ensemble des emplois de la logistique. Le développement de nouvelles organisations du travail et des systèmes d'information sont à la base de cette évolution. La possession d'un permis ou d'un certificat et la capacité à utiliser le système d'information tendent à devenir deux compétences indispensables pour travailler en logistique. Mais une part encore importante de la population actuelle des entrepôts reste non qualifiée. Il s'agit notamment des embauches saisonnières liées aux activités de conditionnement réalisées en entrepôts. Mais ces emplois non qualifiés et souvent saisonniers peuvent également constituer une première

³⁷ - Pourtant, l'étude réalisée par Niagara sur l'image des métiers du transport montrait que le métier de conducteur de car était celui dont l'image était la plus forte auprès des jeunes (chauffeur du car de ramassage scolaire).

³⁸ - Le CEP a reçu un bon accueil de la part des entreprises du TRV (enquêtes directes, participation à la journée de rencontre du 26 novembre...).

³⁹ - Les métiers de la logistique étaient pris en compte dans le CEP des "métiers transversaux" qui en fait une analyse complète.

entrée dans le secteur, et peuvent évoluer par la suite en emplois plus qualifiés par le biais de la formation.

• **LES OUVRIERS QUALIFIES**

Le marché du travail, éclaté sur un grand nombre de secteurs d'activités, est caractérisé par une mobilité forte et des difficultés de recrutement – ou plutôt de fidélisation - sur les métiers d'ouvriers qualifiés.

Les recrutements passent de façon privilégiée par l'intérim et, dans une moindre mesure, par des CDD recrutés via l'ANPE. Ils se font souvent sur des profils atypiques de jeunes qui peuvent être qualifiés mais dans d'autres domaines que la logistique (étudiants notamment). L'éloignement des zones logistiques et l'absence de transport d'accès, les conditions de travail spécifiques (horaires de nuit, froid, isolement) sont des facteurs aggravants de ces difficultés de recrutement.

Le métier de base est le **cariste-préparateur de commande**, avec une recherche assez systématique de polyvalence sur ces deux fonctions (conduite et préparation). Le niveau de formation générale (lecture notamment) et la capacité à manipuler le système d'information est discriminant entre les caristes simples et les caristes-préparateurs de commande.

Le **contrôleur** qui exerce une fonction de vérification physique lors de la réception ou de l'expédition des marchandises est en général un métier spécifique dans les grandes entreprises, mais la polyvalence est possible dans les entreprises.

Les compétences requises sur ces trois emplois qualifiés sont :

- la conduite : attestée par le certificat CACES,
- des compétences comportementales du type : rigueur et attention...
- une capacité à comprendre l'organisation et respecter les procédures.

Les entreprises font donc aujourd'hui la différence entre plusieurs niveaux d'ouvrier qualifié : cariste simple, cariste-préparateur, contrôleur⁴⁰.

• **LES METIERS DE L'ENCADREMENT**

Les métiers sensibles sont ceux de la maîtrise. Les recrutements se font surtout en promotion interne, sans formation complémentaire. Ils reposent sur une double fonction, technique d'une part et encadrement d'autre part ; fonctions qui sont souvent difficiles à associer pour les titulaires de ces emplois en l'absence de formations continues spécifiques.

La maîtrise subit une pression d'autant plus forte que :

- les systèmes d'information évoluent très rapidement et ne sont pas encore stabilisés dans beaucoup d'entreprises ⁴¹,
- l'encadrement des équipes est rendu difficile par le turn-over important et l'étendue ou la dispersion des entrepôts,
- le juste à temps multiplie la gestion par définition complexe des aléas,
- les emplois de cadres sont peu nombreux et procèdent d'une logique de recrutement différente, fondée presque toujours sur des formations initiales poussées (niveau III ou niveau II).

⁴⁰ - La CCN est en passe d'adopter la nomenclature des qualifications de la logistique qui sera plus en phase avec les appellations et la pratique de classification des entreprises.

⁴¹ - Il ne s'agit pas seulement d'évolutions incrémentales mais souvent de changements radicaux de Si sous l'effet du développement des SI intégrés (ERP etc.) ou par l'obligation faite de s'adapter aux évolutions des systèmes d'information des clients.

• LES FACTEURS D'EVOLUTION

Les principaux facteurs repérés :

- **Les systèmes d'information (SI)** qui évoluent en permanence (et qui impliquent une adaptation des opérateurs).
- **La qualité** qui pousse vers toujours plus de rigueur. Certains produits exigent le zéro défaut (par exemple la préparation de commandes pour des industries de pointe avec des cahiers des charges très exigeants).
- **La relation client**, qui se développe aujourd'hui dans tous les métiers de l'exploitation (conduite, logistique...) et impacte à la fois les organisations, les procédures et renforce les exigences en matière de compétences comportementales des opérateurs.
- **La prestation de services à valeur ajoutée** dans les zones logistiques (re-conditionnement, assemblages, SAV, etc.) qui introduisent de nouveaux domaines de compétences dans les entrepôts. La question du profil des futurs métiers dans ce contexte est encore très ouverte ⁴²

On observe en réalité deux tendances contraires qui jouent sur l'évolution des métiers :

- Une exigence de fiabilité et d'autonomie qui pousse vers des emplois plus polyvalents et poly-compétents, fondés sur l'usage de l'informatique et de la conduite, voire à l'avenir intégrant d'autres activités. Le même salarié peut occuper tous les emplois d'ouvriers qualifiés et non-qualifiés, du manutentionnaire au préparateur de commande et contrôleur. Mais pour que le passage vers le niveau agent de maîtrise soit assuré, encore faut-il mettre en place de véritables processus d'acquisition de compétences.
- Une automatisation et une informatisation de plus en plus poussée des opérations (y compris celles de déplacement physique avec le filo-guidage), qui débouchent plutôt sur une déqualification des métiers. Dans ce cadre, l'entreprise peut fonctionner avec un turn-over élevé car l'organisation repose alors sur des métiers qui peuvent être maîtrisés en un minimum de temps. Dans ce type d'organisation, les métiers d'ouvriers qualifiés perdent leur position centrale et seul l'encadrement est véritablement qualifié. Si cette option l'emporte, il deviendra difficile de maintenir une véritable offre de formation initiale pour les niveaux V...

L'activité et l'environnement des entreprises sont deux facteurs qui inciteront les entreprises à choisir la première ou la seconde option. L'activité logistique n'est pas seule en cause dans cette évolution. Les organisations seront fortement dépendantes des choix opérés par les clients de la logistique.

• LES PARCOURS PROFESSIONNELS

L'intérim ou l'entrée via un CDD reste le début de parcours le plus fréquent pour les emplois d'ouvriers qualifiés et non qualifiés. Les entreprises privilégient ces modes de recrutement par rapport à l'ANPE car elles recherchent une pré-sélection des candidats que ne peut réaliser l'ANPE dans les conditions comparables à celles de l'intérim, avec qui les grandes entreprises de logistique ont souvent passé des accords.

Après cette première étape, et pour les salariés les plus motivés, l'alternance pratiquée sur des CFP peut constituer un mode d'insertion efficace. Mais le passage vers la maîtrise reste limité du fait du fort turn-over et du nombre également limité de postes.

La gestion des mobilités, interne et externe, paraît constituer un enjeu fort pour la construction de carrières dans la logistique. Les prestataires de logistique spécialisés semblent avoir plus de difficultés que les services de logistique intégrés dans des entreprises de production car ces dernières ont la possibilité de favoriser des mobilités, par exemple entre "production" et "logistique".

⁴² - Va-t-on par exemple vers un profil de préparateur-livreur-installateur pour certains produits ?

Un travail de même nature reste à faire sur la mobilité "logistique-conduite" que certains employeurs du transport, qui exercent les deux activités, commencent à envisager pour gérer les parcours des conducteurs et ceux des ouvriers de la logistique. Le travail du quai peut être un bon mode d'entrée dans l'entreprise pour ensuite conduire vers une formation à la conduite. Inversement la logistique peut constituer une évolution de carrière pour les conducteurs qui souhaitent sortir du métier (emplois de la maîtrise notamment : chef de quai...).

Ces démarches peuvent être menées par quelques grandes entreprises qui disposent au sein du groupe de possibilités d'évolution, mais également par des petites et moyennes entreprises dans un cadre collectif de rapprochements sur un même bassin d'emploi (sous l'égide d'un GEIQ par exemple ou pilotées par un comité de bassin d'emploi ou un réseau d'entreprises comme Alliance Logistique⁴³).

C. CHOIX DU METIER ET CONSTRUCTION DES CARRIERES : LE POINT DE VUE DES SALARIES

Les enquêtes auprès des salariés menées dans le cadre du CEP apportent des éléments intéressants sur les stratégies et les points de vue des salariés, conducteurs et sédentaires.

Nous commentons ci-dessous les questions relatives ⁴⁴:

- au choix du métier
- au parcours professionnel
- au point de vue sur le métier.

• Rappel sur les conditions de réalisation de l'enquête

Le questionnaire anonyme a été transmis aux salariés (conducteurs et sédentaires) entre les mois de mai et septembre par trois canaux de diffusion :

- *via 25 entreprises parmi les 28 enquêtées lors de la phase précédente (TRM, TRV, Déménageurs, Auxiliaires...*
- *via les centres de formation (stagiaires en formation FCOS essentiellement)*
- *via les syndicats de salariés*

*Les questionnaires ont été retournés directement à Ithaque par les salariés (sous enveloppe T).
Au total, 575 conducteurs et 187 sédentaires ont répondu.*

➤ Le transport, un métier choisi par intérêt après un détour par d'autres secteurs

• LE CHOIX DU METIER

Les deux enquêtes font clairement ressortir l'intérêt pour le métier comme motivation principale à l'entrée.

- 73 % des conducteurs et 55 % des sédentaires interrogés déclarent avoir choisi leur métier "par intérêt",

- la seconde raison invoquée ("*c'est un secteur qui embauche*") arrive loin derrière : 6 % des réponses conducteurs et 18 % pour les sédentaires.

Pour les conducteurs, cet intérêt pour le métier est moins marqué chez les plus de 45 ans que dans les tranches d'âge plus jeunes. Pour les sédentaires, le choix du métier "par

⁴³ - Alliance Logistique rassemble des acteurs de la logistique de la région lyonnaise : chargeurs, entreprises de logistique, formateurs...

⁴⁴ - Les résultats intégraux des enquêtes figurent en annexe. Les questions relatives à la formation seront commentées dans le chapitre 3.

intérêt" est plus marqué pour les métiers spécifiques du transport (exploitation) que pour les métiers "généralistes (gestion, RH, comptabilité...).

- **LE PARCOURS PROFESSIONNEL ANTERIEUR**

Ce choix *par intérêt* se manifeste après un parcours professionnel qui passe, pour une majorité des salariés, par d'autres secteurs d'activités : **86 % des conducteurs et 67 % des sédentaires ont travaillé auparavant dans un autre secteur.**

Cela reste vrai, y compris pour les plus jeunes des conducteurs (80 % pour les moins de 35 ans). Par contre seul un tiers des sédentaires de moins de 25 ans est passé par un autre secteur, signe que le recrutement direct à la sortie des formations initiale progresse.

Les trois secteurs qui arrivent en tête sont les mêmes pour les métiers de la conduite que pour les sédentaires :

- l'industrie,
- le bâtiment et les travaux publics,
- le commerce et la grande distribution.

On notera que l'agriculture ne figure plus que de façon anecdotique parmi les secteurs pourvoyeurs de main d'œuvre pour le transport.

Mais les salariés ont fréquemment effectué un parcours antérieur dans la branche même des transports.

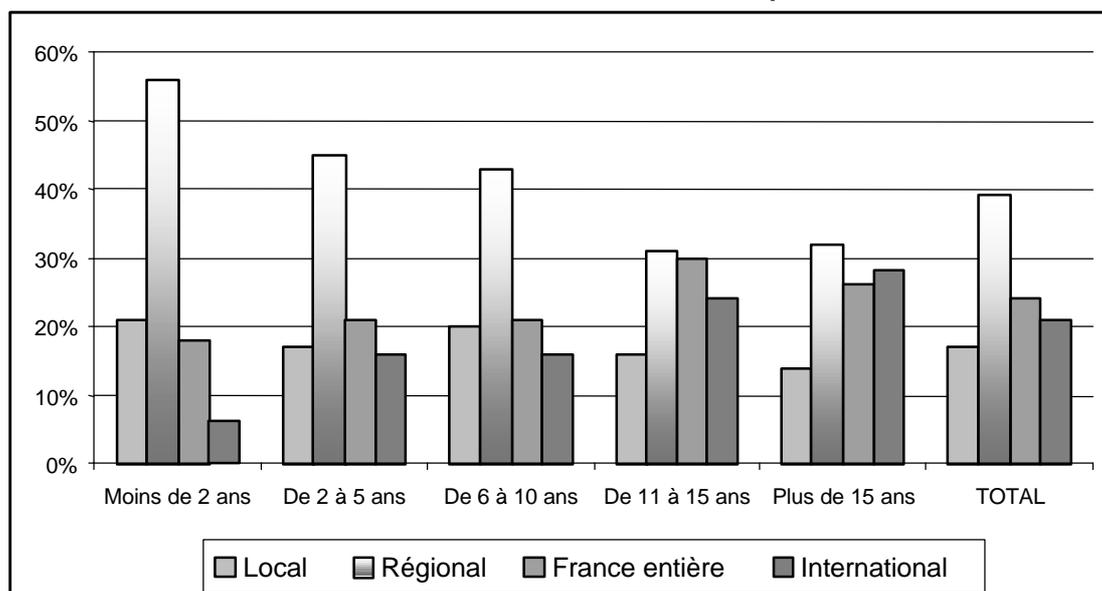
60 % des conducteurs et 41 % des sédentaires ont travaillé dans une autre entreprise avant leur employeur actuel. Ces taux sont évidemment à interpréter en fonction de l'ancienneté des salariés interrogés. Mais à partir d'une dizaine d'années dans le secteur, la moitié des salariés – conducteurs et sédentaires - ont connu au moins une autre entreprise.

Une partie des salariés (25 % des conducteurs et 13 % des sédentaires) a également **connu des périodes de chômage**. Pour les conducteurs, ces périodes sont plus fréquentes mais moins longues que pour les sédentaires. Dans les deux cas, ces périodes datent en majorité de plus de 3 ans.

➤ **Des conditions de travail spécifiques qui évoluent avec l'ancienneté des conducteurs**

Notre échantillon de conducteurs représente bien les différentes facettes du métier mais avec un effet ancienneté très prononcé.

Ancienneté des conducteurs de l'enquête



Source : enquête conducteurs CEP

Les conducteurs les plus récents dans le métier font plus souvent du régional, trafic dominant dans notre échantillon comme dans la réalité des métiers de la conduite pour l'ensemble de la région. A l'inverse, on rencontre plus de conducteurs expérimentés sur le trafic international.

Si l'on croise l'ensemble des critères, on observe les tendances suivantes :

- **Les "locaux"** font surtout du transport de voyageurs et travaillent plutôt dans des grosses entreprises (de 50 à 300 salariés). On y trouve une proportion de femmes plus importante que dans les autres métiers de la conduite.
- **Les "régionaux"** sont plutôt plus jeunes dans le métier : la proportion de conducteurs de moins de 2 ans et de moins de 5 ans y est plus forte qu'ailleurs. Le diplôme le plus souvent mentionné par cette sous-population est le CFP 128 (porteur).
- **Les "nationaux"** ne présentent pas de caractères particuliers mis à part une proportion plus élevée de diplômés du CAP.
- **Les "internationaux"**, sont, plus que les autres groupes, titulaires du permis EC et d'un CFP 148 (grand routier). Ils sont proportionnellement plus nombreux dans les grandes entreprises et ont plus d'ancienneté dans le métier que les autres conducteurs.

Au chapitre des conditions de travail particulières, on note que les modalités les plus fréquemment mentionnées sont :

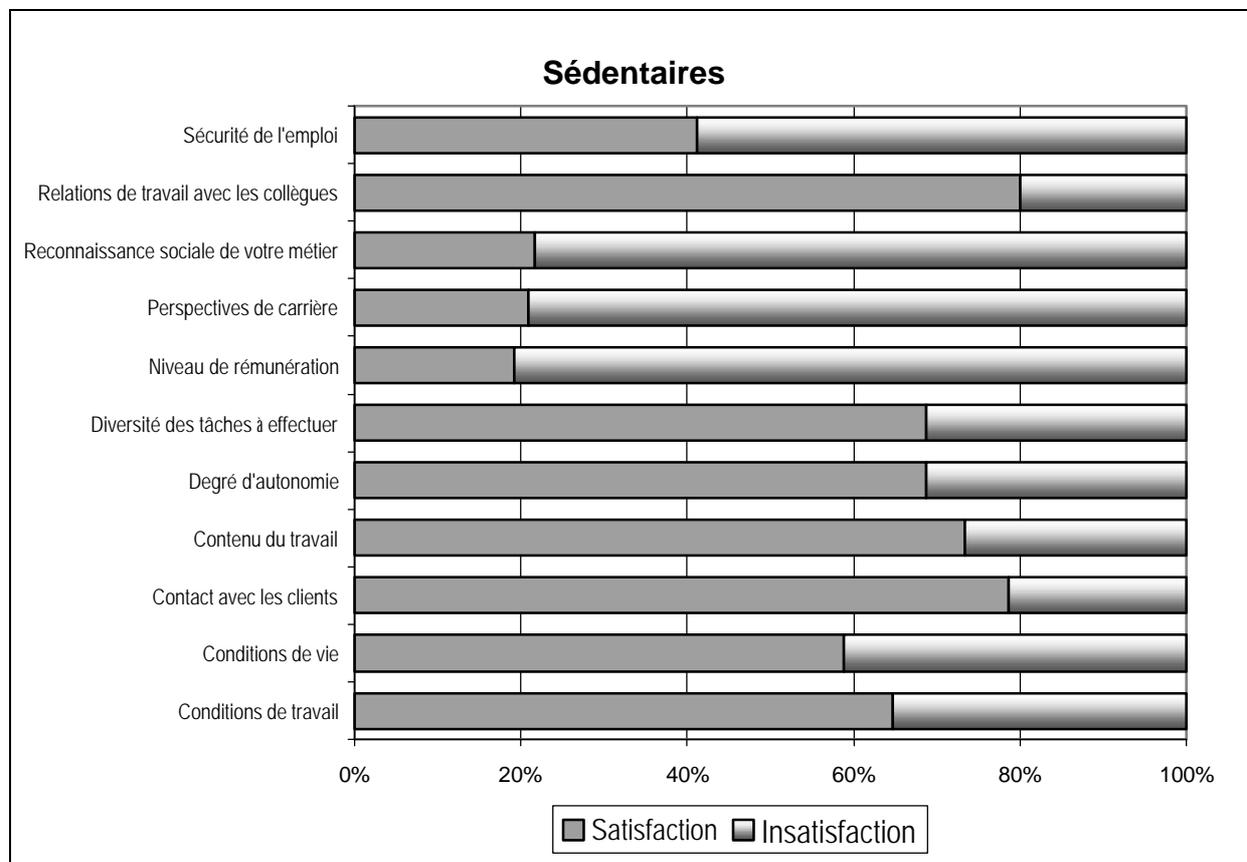
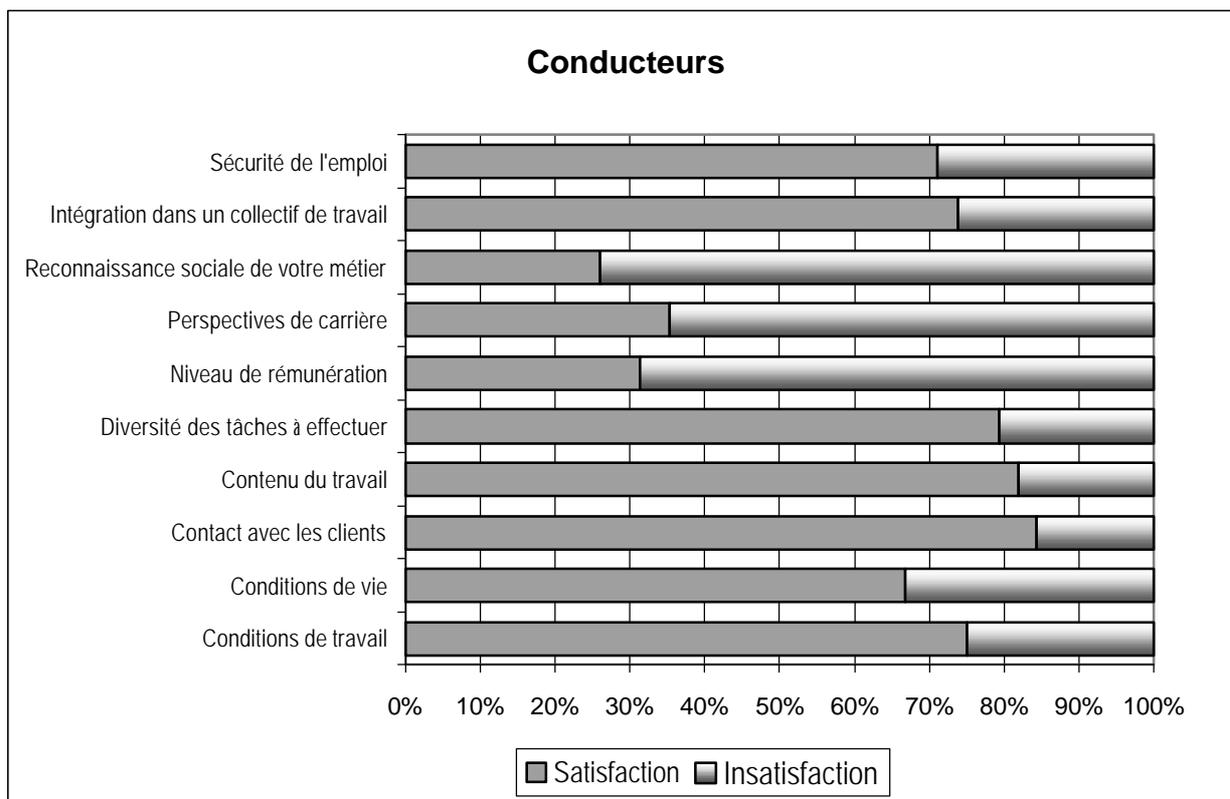
- plus de 6 découchés par mois (concerne les grands routiers donc les plus anciens de notre échantillon)
- la conduite de nuit (mentionnée surtout par les plus jeunes)
- la conduite en relais.

➤ ***Des points de vue contrastés sur le métier***

Interrogés sur les sources de satisfaction et d'insatisfaction dans l'exercice leur métier, les conducteurs et sédentaires expriment des points de vue très convergents :

(Graphiques ci-après)

Les principales sources de satisfaction ou d'insatisfaction chez les conducteurs et les sédentaires de l'enquête



Source : enquêtes salariés CEP

Il est frappant de constater que les sources de satisfaction sont pratiquement identiques chez les conducteurs et les sédentaires. Il s'agit (par ordre décroissant de citation) :

- *le contact avec les clients,*
- *le contenu du travail,*
- *la diversité des tâches à effectuer,*
- les sédentaires ajoutent en tête de ce trio, *"les relations de travail avec les collègues".*

Ces trois motifs de satisfaction sont cités en moyenne par 60 % à 80 % des conducteurs et sédentaires interrogés.

On notera que ces différents motifs de satisfaction se réfèrent au contenu du travail effectué. Ceci peut être rapproché des raisons invoquées pour entrer dans le métier qui étaient précisément "l'intérêt pour le métier" tant pour les conducteurs que pour les sédentaires. **Cette convergence entre les attentes et la réalité du métier est un axe intéressant pour communiquer sur les métiers de la branche.**

Dans un même mouvement d'ensemble, trois motifs d'insatisfaction ressortent très clairement des deux enquêtes :

- *le niveau de rémunération,*
- *les perspectives de carrière,*
- *la reconnaissance sociale de votre métier.*

En moyenne, ces trois motifs sont cités par la moitié des personnes interrogées et ils se détachent nettement de tous les autres items proposés par la question.

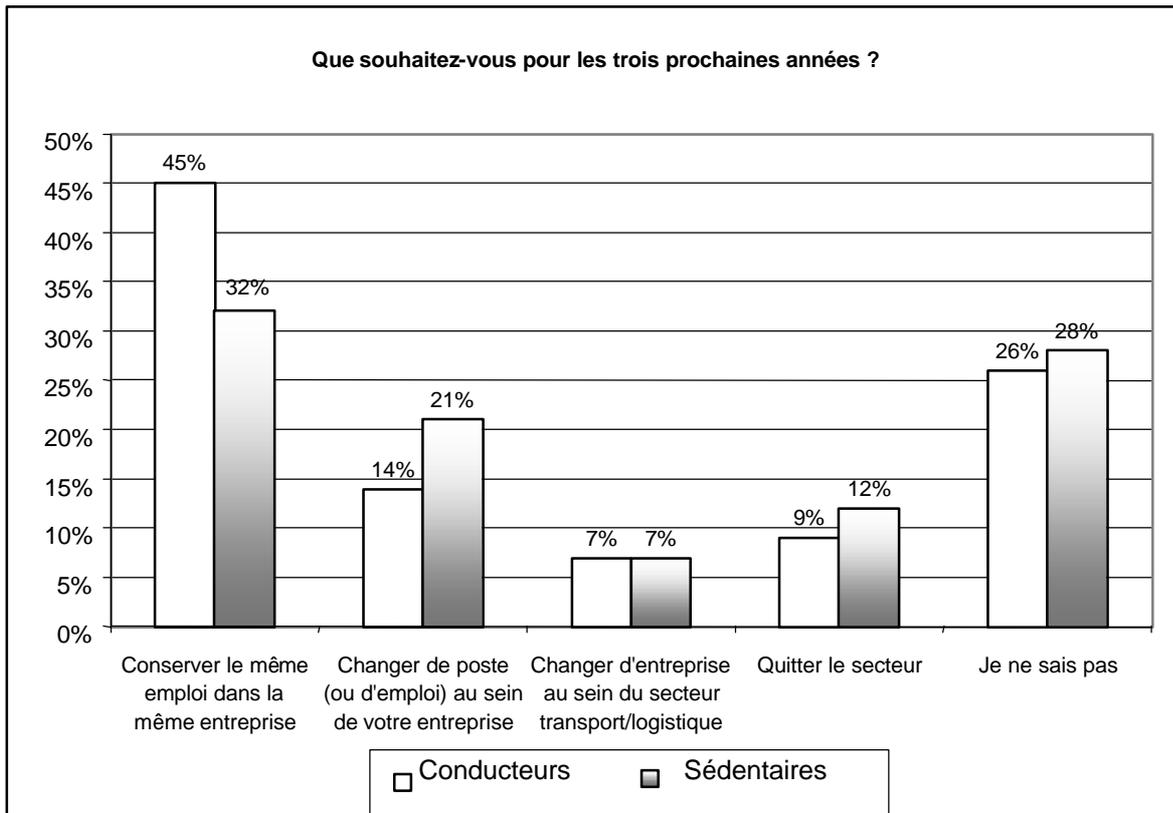
Ces points de vue exprimés sur le métier indiqueraient qu'il y a bien une communauté de vécu et une identité professionnelle commune aux métiers de la branche. Ceci semble également confirmé par la question suivante, qui demandait aux salariés de classer par ordre décroissant des opinions, positives et négatives, sur le métier. Les réponses font apparaître un point de vue contrasté :

- Pour les conducteurs, "c'est un métier difficile" arrive en tête, suivi de l'idée que c'est également "un métier de vocation". En troisième position s'affirme l'idée que "le métier est intéressant".
- Pour les sédentaires, "c'est un métier intéressant" arrive en tête, loin devant "c'est un métier difficile". Par contre, la rémunération apparaît là encore comme un motif d'insatisfaction.

➤ ***Un avenir au sein du secteur des transports...***

Interrogés sur leurs souhaits pour les trois ans qui viennent, sédentaires et conducteurs montrent, là encore, beaucoup de similitudes.

L'avenir des salariés sédentaires et conducteurs au cours des trois prochaines années



Source : enquête salariés CEP

- Un tiers des sédentaires et 45 % des conducteurs souhaitent "conserver le même emploi dans la même entreprise".
- Un peu plus d'un quart sont indécis.
- Les sédentaires sont plus nombreux à souhaiter changer d'emploi dans la même entreprise.
- Ils sont en définitive peu nombreux à déclarer vouloir quitter le secteur : 10 % en moyenne, mais les sédentaires sont un peu plus nombreux à exprimer ce souhait que les conducteurs.

Le résultat ci-dessus montre que plus des deux tiers des répondants, conducteurs comme sédentaires, souhaitent rester dans le secteur des transports et de la logistique mais aussi que près du quart d'entre eux sont indécis sur leur souhait par rapport à leur position actuelle ; un argument qui plaide pour la mise en place de politiques en matière de GRH qui contribuent à fidéliser ce personnel.

D. LA GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES DANS LES ENTREPRISES

➤ **La GRH entre tradition et innovation**

La modernisation de la branche (cf. supra) a, ces dernières années, essentiellement reposé sur "le social". Les difficultés de recrutement et le turn-over important ont fait prendre conscience de l'importance du facteur social dans la compétitivité des entreprises. Confrontées à des marges de manœuvre étroites, sur le plan économique, social et réglementaire, beaucoup d'entreprises subissent la situation et ne parviennent pas à développer une politique active dans le domaine des ressources humaines.

Les plus dynamiques au contraire ont cherché à mettre en place une gestion articulant, à des degrés divers, les éléments suivants :

- **une politique de recrutement et d'insertion** renouvelée, fondée sur :
 - . la professionnalisation des modes de recrutement,
 - . l'accueil et l'insertion dans l'entreprise,
 - . l'instauration de parcours professionnels au sein de l'entreprise pour fidéliser les conducteurs et les sédentaires,

- **une politique de formation** qui ne se limite pas à la seule approche réglementaire et qui s'appuie sur une analyse des besoins de compétences,

- **une politique de rémunération et l'instauration d'un dialogue social** plus formalisé...

Bien que la création de véritables services de GRH soit le fait de grandes entreprises ou de groupes, on notera que des entreprises de plus petite taille peuvent également, à leur échelle, développer ce type de gestion. D'autres facteurs que la taille rentrent en effet en ligne de compte, tels que l'activité (cas des entreprises de "matières dangereuses" par exemple), ou la mise en place de démarches de certification (ISO 9002, NF...) ou plus généralement dans la mise en place d'une politique "qualité".

Mais il convient d'insister ici sur **l'intérêt de la mise en commun** et de la capitalisation des expériences notamment dans le domaine du recrutement et de la formation. Certes le social est un élément de la compétitivité et un facteur de concurrence entre les entreprises, phénomène qu'illustre notamment la pratique assez répandue de débauchage entre les entreprises... Mais les avantages de la coopération et de la mise en commun sont pourtant évidents, y compris sur les politiques de recrutement.

Si l'on raisonne à l'échelle d'un bassin d'emploi notamment, les actions dans le domaine de la communication, l'approche de nouveaux publics, les relations avec le service public de l'emploi ou les organismes de formation sont autant de domaines sur lesquels les entreprises ont intérêt à travailler ensemble.

Plus largement la mise en commun et la capitalisation pourraient faire l'objet de propositions concrètes à l'échelle régionale dans le cadre du CEP.

➤ **Quelques actions innovantes dans le domaine du recrutement**

Les quelques exemples qui suivent sont donnés pour illustrer ce propos et inciter à développer ce type d'initiatives dans d'autres contextes rhônalpins ⁴⁵.

Les mises en commun se sont opérées autour des thématiques suivantes :

- 1°) La prise de conscience qu'il n'y a pas "une" mais "des" voies possibles de recrutement

⁴⁵ - On pourra se référer à l'étude réalisée par BBC pour la DTT sur "les solutions innovantes pour améliorer le recrutement des conducteurs routiers de marchandises". Oct. 2001

et ce tant en termes de canaux de recrutement (bouche-à-oreille, petites annonces, ANPE...) que de nouveaux publics (jeunes diplômés dans d'autres secteurs, femmes, publics de l'insertion...).

2°) La nécessité de réduire autant que possible le turn-over et à améliorer la fidélisation des salariés en proposant des parcours d'insertion aux nouveaux entrants et de véritables parcours professionnels aux salariés.

3°) Le regroupement par secteur ou par bassin d'emploi pour mettre en commun des réflexions, des expériences et des bonnes pratiques.

Trois exemples sont ici développés :

- Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification
- Les méthodes de sélection de la main d'œuvre
- Le partenariat avec l'intérim

- **LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS ET LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS POUR L'INSERTION ET LA QUALIFICATION (GEIQ)**

L'expérience la plus aboutie est celle de la Loire mais d'autres projets sont en passe de voir le jour.

- *Les étapes du processus du GEIQ Loire*

- 1998 : première étude pour une meilleure connaissance de la branche et de l'emploi (perspectives, évolution, effectifs...) dans le département.
- Partenariat avec l'ANPE dans le cadre d'une convention "agir ensemble pour l'emploi" Cette convention ANPE-Profession contient plusieurs volets qui visent à réduire les tensions sur le marché du travail des conducteurs et améliorer la relation entreprises/SPE. Sur le volet "repérer et motiver les demandeurs d'emploi", la convention a permis notamment de travailler en détail sur l'intégralité des demandeurs inscrits comme conducteurs dans le 42, qui ont été rencontrés individuellement.
- Octobre 2000 : création du GEIQ, Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification, regroupant une quinzaine d'entreprises de transport de la Loire.

- *Avantages de ce mode de formation et d'insertion*

- Le groupement d'entreprises permet d'offrir des possibilités de changement de postes comparables à celles d'une grande entreprise. L'entreprise utilisatrice peut proposer à la personne un poste qui lui convient.
- Le GEIQ a un rôle de tutorat en double avec l'entreprise, ce qui lui permet d'être à l'écoute des besoins de la profession, de s'y adapter et de développer un travail pédagogique auprès des chefs d'entreprise.

➤ ***Enseignements à tirer de ces expériences en matière d'insertion***

- Il s'agit de démarches qui s'adressent à de **nouveaux publics** qu'il faut "aller chercher : jeunes, moins jeunes, femmes, chômeurs en reconversion).
- Ces **démarches volontaires, construites** avec une vision à moyen terme, et non pour répondre à court terme aux problèmes de recrutement.
- Des démarches reposent sur **l'alternance avec une forte implication des entreprises.**
- Elles sont fondées sur un **partenariat entre l'ANPE et l'entreprise.** Cette coopération permet d'utiliser des outils adaptés développés par le service public de l'emploi : Evaluation en milieu de travail (EMT), méthode des habiletés... Les coûts de formation sont élevés, et les demandes nombreuses ; il faut donc se donner les moyens impérativement de limiter les échecs et déboucher sur des emplois qualifiés durables.
- Ces démarches ont permis une **redéfinition des rôles envers les organismes de formation** : les entreprises ont appris à mieux exprimer les besoins et les faire entendre par les organismes de formation.

- Elles intègrent les problèmes liés à la **rémunération** : le stagiaire en formation reçoit le minimum légal, ou 75 % de la convention collective nationale. Dans l'entreprise il est – sous la condition de la qualité de son travail – à parité de rémunération avec les autres conducteurs grâce à des primes.
 - Elles facilitent l'accueil des nouveaux entrants par le biais des **moniteurs et tuteurs d'entreprise**, formés spécialement par les entreprises organisatrices.
- *Ce que ces expériences révèlent des contraintes et nécessités de l'insertion et de l'alternance*
 - Une transition nécessaire pour affronter le « choc thermique » de l'insertion dans l'entreprise. Il est important de ne plus se focaliser seulement sur les résultats de la formation, mais de travailler aussi sur l'insertion dans l'entreprise (la démarche implique un triple suivi pendant la période d'insertion : GEIQ, tuteur du jeune dans l'entreprise et son supérieur hiérarchique).
 - Absence de filtrage a priori des candidats. Toute candidature est intéressante. Une bonne candidature est toujours une opportunité, même si on ne peut embaucher la personne tout de suite. Des outils existants et le développement de nouveaux outils en interne peuvent permettre un repérage des aptitudes et des habiletés. Les candidatures les plus atypiques se révèlent souvent les plus intéressantes.
 - *Conditions à réunir pour le succès de ces démarches (transposabilité et reproductibilité)*
 - Une **implication forte d'un réseau d'entreprises**.
 - Le **relais des organisations professionnelles** pour capitaliser et faire circuler l'expérience, développer une démarche collective de réflexion sur les parcours d'insertion.
 - **La présence de dispositifs d'accompagnement**, indispensable du fait du profil du public qui nécessite d'être suivi et accompagné sur les 18 mois. Les coûts de formation sont lourds et le resteront (accompagnement, moyens roulants...). Le financement par l'OPCA a des limites et la démarche suppose des financements complémentaires. Mais il s'agit d'un véritable investissement, avec retour attendu à moyen terme.
 - **Valorisation de la formation et de la qualité des emplois**. Il n'y a pas de profil unique des conducteurs et il faut montrer toutes les facettes du métier. La description précise des conditions de vie et de travail des différents métiers doit être faite en amont et présentée clairement aux candidats.
- ***Les méthodes de sélection et d'accompagnement de la main d'œuvre***

Plusieurs méthodes ont été développées par le service public de l'emploi, dont l'usage pourrait être étendu, qui constituent autant d'outils visant à améliorer le recrutement et à mieux cibler les investissements de formation.

Elles s'appuient sur le constat suivant :

- Les spécificités des métiers de la conduite sont fortes comparées à d'autres métiers.
- Mais le passage obligatoire par une formation incite à rationaliser la sélection afin de limiter les investissements à perte, tant pour le candidat que pour l'entreprise et la collectivité...
- Il convient d'évaluer les aptitudes et la motivation des candidats avant de les engager sur des parcours de formation.
- Une fois engagés, les salariés doivent être accompagnés dans les débuts de la professionnalisation.

Les méthodes qui ont été expérimentées sont notamment :

- **L'Evaluation en Milieu de Travail (EMT)**, qui permet aux demandeurs d'emploi de découvrir un métier avant de s'engager dans une formation. Pendant la période de découverte dans l'entreprise, le demandeur garde son statut. La méthode vise à éviter les déconvenues issues du décalage entre l'image a priori du métier et sa réalité.
- **L'Evaluation des capacités et des compétences professionnelles** (techniques) des demandeurs d'emploi (ECCP) dans des organismes habilités et financés par l'ANPE.
- **La méthode des habiletés "transport"**, qui a été utilisée dans le cadre de la convention "ANPE-Profession" dans la Loire (cf. supra). Elle permet d'évaluer les candidats avec des exercices personnalisés reproduisant les situations de travail de l'entreprise qui recrute. La sélection ne se fait pas sur des compétences ou des connaissances préalables mais sur des "habiletés" et des comportements, jugés comme indispensables pour occuper l'emploi.

Au-delà de la phase de sélection, la **phase d'insertion** des nouveaux entrants apparaît tout à fait cruciale. Des actions de d'accompagnement et/ou de formation complémentaire sont nécessaires dont l'usage pourrait être développé :

- **Prestation d'accompagnement dans l'emploi (PADE)** : il s'agit d'accompagner le demandeur d'emploi pendant une durée qui peut aller jusqu'à 6 mois pour l'aider à intégrer l'entreprise et garder son emploi durablement (85 organismes viennent d'être habilités en Rhône-Alpes par l'ANPE dans le cadre de cette prestation).
- **Aides à l'adaptation du demandeur d'emploi au poste de travail** par une formation avant l'embauche (SAE : stage d'accès à l'entreprise [mesure ANPE] et AFPE Action de formation préalable à l'embauche [dispositif PARE, ACR Actions Courtes Régionales]).

E. SYNTHÈSE SUR EMPLOI, MÉTIERS ET COMPÉTENCES

• **DES PROFILS D'EMPLOI PARTICULIERS**

Les métiers de la famille "conduite" dominant largement les emplois de la branche : ils représentent plus des 2/3 des effectifs. Les métiers de l'exploitation représentent 8,5% des effectifs et la manutention 6,5%.

Le taux d'encadrement est très faible, du fait notamment de la domination des emplois de conduite : 7,5% de cadres, 4% d'agents de maîtrise et 90% d'ouvriers.

Le taux de féminisation est également faible dans la branche : 14% des salariés sont des femmes contre 42% dans les autres branches. Ce taux recouvre des différences entre la famille exploitation (50% de femmes) et la famille conduite (1% de femmes).

La pyramide d'âge présente deux caractéristiques comparée à celle des autres branches :

- la part plus élevée des moins de 30 ans,
- la part plus faible des plus de 50 ans, liée notamment à la mise en place du CFA (Congé de Fin d'Activité), dont 2400 conducteurs ont bénéficié en Rhône-Alpes depuis 1995.

L'ancienneté des salariés de la branche présente également des caractères spécifiques : près du quart des salariés a une ancienneté inférieure à 1 an et un quart entre 1 et 3 ans. La moitié des effectifs est depuis moins de 4 ans dans la branche.

• **DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES**

L'analyse des métiers spécifiques du transport et de la logistique montre les particularités des différents secteurs d'activité :

Les commissionnaires de transport : la moitié des emplois se situent dans la famille "exploitation". Les exigences de qualité, de productivité et d'autonomie des salariés conduisent à des recrutements de personnels formés (situés aujourd'hui au niveau Bac + 2).

Le déménagement est composé de métiers spécifiques dans l'univers du transport, avec notamment le conducteur-déménageur qui est le plus souvent le chef d'équipe. C'est le métier sensible du secteur, en termes tant de recrutement que de formation.

Les métiers de la conduite dans le TRM ont connu des mutations importantes ces dernières années, avec l'introduction de contraintes fortes sur la gestion des temps, ainsi que des exigences de productivité et de qualité de la prestation. Il n'y a pas UN mais DES métiers de la conduite, et on note une différenciation croissante entre eux, selon les types de trafic et les exigences spécifiques qu'ils induisent (matières dangereuses, messagerie en zone urbaine, transport frigo...).

Les métiers de l'exploitation évoluent également sous l'effet des mêmes facteurs que ceux de la conduite (optimisation des temps, productivité, qualité...). Ils sont de plus en plus occupés par des jeunes issus des formations initiales. Les compétences techniques se doublent cependant de savoir-faire comportementaux.

Les métiers du TRV se composent de deux métiers distincts : conducteur de ligne et conducteur de tourisme. La polyvalence entre les deux métiers existe dans les petites et moyennes entreprises. Le TRV connaît aujourd'hui des problèmes de recrutement, surtout sur les conducteurs de lignes. Les entreprises soulignent les faibles flux de formation.

Pour *la logistique*, la recomposition des métiers s'effectue à partir du développement continu des systèmes d'information et des évolutions en matière d'organisation du travail. La part des ouvriers non qualifiés tend à se réduire au profit des ouvriers qualifiés, dont le métier de référence est le cariste *préparateur de commande*. Les difficultés de recrutement incitent les entreprises à raisonner en termes de parcours fondés sur des entrées via l'intérim et proposant l'alternance aux plus motivés.

• **DES METIERS CHOISIS PAR INTERET**

Les enquêtes auprès des salariés montrent que le choix du métier se fait "par intérêt" pour 75% des conducteurs et 55% des sédentaires. Ce choix s'opère le plus souvent après un parcours professionnel dans un autre secteur, pour 86% des conducteurs et 67% des sédentaires. A cet égard, l'industrie, le bâtiment et la grande distribution restent les trois secteurs les plus cités.

Les conditions de travail varient avec l'âge et l'ancienneté des conducteurs : les plus récents dans le métier sont plutôt sur les trafics régionaux ; les plus anciens travaillent plutôt à l'international.

Les points de vue des salariés sur le métier sont contrastés :

- Les sources de satisfaction sont identiques pour les conducteurs et les sédentaires : il s'agit des "contacts avec les clients", "le contenu du travail", la diversité des tâches", trois modalités citées par 60% à 80% des salariés interrogés.
- Trois motifs d'insatisfaction ressortent nettement : le "niveau de rémunération", "les perspectives de carrière", "la reconnaissance sociale de votre métier". Ils sont cités avec la même fréquence par les conducteurs et les sédentaires.

Interrogés sur leur avenir, les deux tiers des répondants (conducteurs comme sédentaires) expriment le désir de rester dans la branche, et seuls 10% en moyenne déclarent vouloir quitter la branche.

Près du quart d'entre eux sont indécis quant à leur position actuelle ; un argument qui plaide pour la mise en place de politiques en matière de GRH qui contribuent à fidéliser ce personnel.

Les politiques de GRH sont aujourd'hui au cœur de la stratégie des entreprises, qui ont besoin d'avoir une approche plus professionnelle des recrutements et de la gestion des carrières. Une mise en commun des expériences et des bonnes pratiques serait fortement souhaitable au niveau régional. Dans le domaine de l'insertion notamment, plusieurs démarches intéressantes (op. cit.) montrent qu'il est possible d'attirer de nouveaux publics vers le transport pour les métiers de la conduite.

CHAPITRE 3 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le présent chapitre dresse un inventaire des formations professionnelles initiales et continues spécifiques à la branche des transports et de la logistique en Rhône-Alpes. Il restitue également le point de vue des entreprises et de leurs salariés sur ces formations. Enfin, il place l'ensemble de ces données dans le contexte de la politique régionale de formation professionnelle.

A. LES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

➤ *L'Education nationale*

Le territoire régional se répartit sur deux académies : Lyon et Grenoble. Au niveau régional, 16 lycées professionnels et polyvalents et 2 Greta⁴⁶ dispensent des formations transports et logistique. Les lycées professionnels sont positionnés en formation initiale et en formation continue via les Greta⁴⁷.

Cependant il n'existe pas à l'Education nationale de filière spécifique "transport et logistique"⁴⁸, et le champ se répartit entre :

- **La filière industrielle pour** les CAP et BEP conduite ; les formations sont situées dans les lycées professionnels (LP) industriels.
- **La filière tertiaire** pour la logistique (CAP, BEP et Bac Pro logistique) ainsi que pour le Bac Pro "exploitation des transports" ; les formations sont situées dans les lycées professionnels tertiaires⁴⁹.

Ce découpage pèse sur **le recrutement des élèves**, car il induit :

- Pour les transports, un manque de visibilité des formations transports au sein de la filière industrielle.
- Pour la logistique, les élèves viennent des filières tertiaires (comptabilité, secrétariat, commerce...). Ils découvrent donc la réalité des emplois de la logistique tardivement et cette découverte est souvent l'objet de nombreuses déconvenues et d'abandons...

Il pose également problème pour le recrutement des enseignants car il existe uniquement un concours de recrutement de professeurs de conduite routière. L'IUFM de Nantes forment les enseignants issus du Cycle Préparatoire et du concours externe.

La baisse démographique générale oblige l'Education nationale à raisonner à capacités d'accueil constantes. Une ouverture ne peut donc se faire que par fermeture d'une autre section et, dans ce contexte, l'absence d'une filière "transport-logistique" est pénalisante. Le CEP "métiers transversaux" a montré la nécessité de réduire les filières tertiaires généralistes et développer les filières liées à des branches dynamiques telles que le transport et la logistique.

⁴⁶ - Cf. Inventaire des formations régionales, en annexe.

⁴⁷ - Formation continue pour lesquelles les Greta n'ont pas toujours les accréditations comme dans le cas du CACES notamment.

⁴⁸ - On trouvera dans l'annexe "Inventaire des formations", la liste des diplômes des transports et de la logistique relevant de la compétence de la 11^{ème} Commission Paritaire Consultative (CPC) animée par l'Education nationale.

⁴⁹ - On notera que certains lycées professionnels la séparation tertiaire/industrielle n'est pas aussi catégorique. C'est entre autres le cas des lycées de Saint-Chamond, Bourg, Montélimar... qui possèdent les deux filières.

Rappelons également que la **politique générale de l'enseignement technique** repose sur le développement des BAC PRO et sur un nouveau positionnement du BEP. Dans ce contexte, les deux diplômes professionnalisants sont donc le CAP (que l'on ne fait aujourd'hui plus passer aux élèves de BEP) et le BAC PRO ; le BEP n'étant plus qu'un diplôme intermédiaire sauf pour la conduite routière non encore rénovée.

Les rectorats assurent également le contrôle pédagogique de l'apprentissage.

Rappelons également que la **politique générale de l'enseignement technique** repose sur le développement des BAC PRO et sur un nouveau positionnement du BEP. Dans ce contexte, les deux diplômes professionnalisants sont donc le CAP (que l'on ne fait aujourd'hui plus passer aux élèves de BEP) et le BAC PRO ; le BEP n'étant plus qu'un diplôme intermédiaire sauf pour la conduite routière non encore rénovée.

Les rectorats assurent également le contrôle pédagogique de l'apprentissage.

➤ **L'OPCA Transports**

L'OPCA Transports est une association régie par la loi 1901⁵⁰, agréée par l'Etat par arrêté du 22 mars 1995. Le Conseil d'administration et le bureau du conseil sont composés paritairement des représentants des organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés. Conformément à la volonté du législateur de dissocier les organismes collecteurs des organismes dispensateurs de formation et de réduire le nombre de collecteurs, l'OPCA Transports a pris le relais de l'AFT et de Promotrans en matière de collecte des cotisations obligatoires de la formation professionnelle.

Une Délégation inter-régionale Rhône-Alpes Auvergne a été créée⁵¹ en 1996. Ses missions sont la déclinaison régionale des missions nationales de l'OPCA :

- **Une mission de collecte de fonds :**
 - Fonds allant à l'alternance (0,10 % et 0,40 %).
 - Contribution des moins de 10 salariés au titre de la formation professionnelle continue (0,15 % ou 0,30 %).
 - Sommes non utilisées (ou reliquat) par les plus de 10 salariés au titre de la formation professionnelle continue (0,90 %).
 - L'OPCA peut aussi gérer la contribution des plus de 10 salariés au titre de leur plan de formation en leur offrant le bénéfice de la mutualisation dans le dernier trimestre de l'année.

- **Une mission de financement :**
 - Des formations en alternance (contrat d'orientation, de qualification et d'adaptation).
 - De la formation des tuteurs.
 - Des actions de formation des entreprises de moins de 10 salariés et des plus de 10 dans le cadre du reliquat.
 - Des actions de formation du plan de formation des plus de 10 ayant versé tout ou partie de leur contribution à l'OPCA...

- **Une mission de conseil aux entreprises** en fonction des orientations prévues par les accords de branche, des actions de promotion de la formation

⁵⁰ - Créé par l'Accord paritaire national du 28 décembre 1994 (cf. texte dans la Convention collective nationale des transports routiers CCN 3085, Direction des journaux officiels). Cet accord a été signé pour les employeurs par l'UFT/UNOSTRA et pour les salariés par CFTC, CFDT, FO, FNCR, CGC, CGT.

⁵¹ - L'OPCA transports a créé 12 délégations régionales ou inter-régionales.

professionnelle initiale obligatoire, des dispositifs de formation répondant à leurs besoins et aux intérêts des salariés⁵².

- Enfin, l'Opca peut intervenir dans la **mise en oeuvre et le suivi d'opérations de formations faisant l'objet de co-financement telles que les EDDF⁵³, le FSE...**

Une enquête récente réalisée par l'OPCA Transports auprès de ses adhérents⁵⁴ montre que beaucoup d'entreprises le perçoivent comme un collecteur de fonds mais plus rarement comme un organisme de financement et de conseils sur la formation. Par ailleurs, à l'exception des statistiques sur l'alternance (Cf. paragraphe sur l'alternance), les statistiques générales sur la collecte et son utilisation ne sont pas désagrégées au niveau régional⁵⁵ ce qui, dans le contexte d'un renforcement du rôle de la Région en matière de formation professionnelle, pose problème : Quel est le montant de la collecte auprès des moins de 10 salariés ? Combien d'actions ont été financées ? Lesquelles ? Combien d'entreprises de plus de 10 confient-elles la gestion de leur plan de formation à l'OPCA ? Combien de salariés de ces entreprises ont bénéficié d'actions de formation financées pour tout ou partie par l'OPCA ?... Plus généralement, comment construire une véritable politique de formation "transports et logistique" régionale en ne connaissant pas l'existant⁵⁶?

➤ **Les organismes de formation professionnelle**

• **LES ORGANISMES DE FORMATION REGIONAUX SPECIFIQUES AUX TRANSPORTS ET A LA LOGISTIQUE**

Les grands organismes de formation nationaux spécialisés dans les transports et la logistique ont tous créé des délégations régionales : AFT-IFTIM, Promotrans, AFPA, APTH...

A l'**AFT-IFTIM**, deux directions régionales (Rhône-Alpes Nord et Rhône-Alpes Sud) se partagent le territoire de la Région. Elles sont rattachées à la délégation inter-région Sud-Est (Rhône-Alpes-Auvergne). Six centres de formation régionaux : Vilette d'Anthon (38), Vaulx-en-Velin (69), Saint-Etienne (42), Portes-Lès-Valence (26), Fontaine (38) et La Motte-Servolex (73) dispensent des formations initiales (FIMO notamment), continues ou par alternance. Des Centres de formation d'apprentis du transport et de la logistique (CFATL) sont également rattachés à ces centres (CAP déménageur, CAP agent d'entrepôt et de messagerie, Bac Pro logistique...).

L'offre de formation de l'AFT-IFTIM en Rhône-Alpes est très large⁵⁷, puisqu'elle couvre l'ensemble des formations obligatoires (FIMO, FCOS, CACES, matières dangereuses, attestations de capacité) mais aussi des formations continues dites de perfectionnement tant pour les métiers de la conduite (sécurité pour les conducteurs intermittents scolaires,

⁵² - Cf. Article 11 de l'Accord national du 28-12-1994, op. cit.

⁵³ - Engagement de Développement de la Formation,

⁵⁴ - in – "*Mieux communiquer vers les entreprises*", entretien avec A. Ancelin, Directeur de l'OPCA transports, L'Officiel des transporteurs, n°2191 du 9/11/2002.

⁵⁵ - Ce qui est le cas de la plupart des OPCA... et pas seulement de l'OPCA Transports.

⁵⁶ - Dans le même article, les chiffres suivants sont publiés en matière de collecte de fonds et de financement d'actions par l'OPCA Transports pour 2001 :

- Montant total de la collecte : 75,9 M€ (// 57 M€ pour la taxe parafiscale).
- Montant de la collecte auprès des moins de 10 salariés : 5,71 M€ et 11 830 personnes bénéficiaires d'actions de formation.
- Montant de la collecte au titre du plan de formation des plus de 10 : 22 M€ et 36 000 actions.
- Montant de la collecte pour l'alternance : 44,7 M€ et 5000 contrats de qualification financés (dont 460 en Rhône-Alpes).

... Si l'on considère que les entreprises régionales représentent environ 10 % de l'ensemble des cotisations nationales on peut donc estimer le montant total de la collecte rhônalpine à 7,5 M€.

⁵⁷ - Cf. site Internet de l'AFT-IFTIM, référence dans la bibliographie en annexe et l'inventaire formation en annexe.

conduite rationnelle...) que pour les métiers sédentaires (prévention des litiges, encadrement de la sûreté du fret aérien, gestion d'entrepôts, gestion de parc, incoterms et douane, logistique et fonction approvisionnement...). Les formations telles que conseiller à la sécurité, tuteur en entreprise... tendent, elles aussi, à se développer tout comme des formations plus généralistes liées au management des entreprises : gestion des conflits, responsabilité pénale du chef d'entreprise... Environ 2 500 conducteurs passent chaque année dans ces six centres. Quant à la formation des sédentaires, elle représente environ 30 % de l'activité de l'AFT en Rhône-Alpes.

L'AFT a également développé une offre de formation à destination des cadres des entreprises de transport et de logistique telles que : la formation de responsables en logistique dispensée par la voie de la formation continue au Centre d'enseignement et de recherche en logistique (CERELOG) ou la formation initiale de techniciens hautement qualifiés en organisation de transports intercontinentaux, continentaux (OTMI-GTC) dispensée à l'Ecole du transport et de la logistique (ETL) ; formations toutes deux localisées à Villette d'Anthon.

Outre cette mission de formation, l'AFT, par le biais de sa Délégation Régionale, assure également une mission institutionnelle de contact avec l'ensemble des partenaires régionaux impliqués dans la définition et la mise en oeuvre des formations de la branche : Education nationale (dans le cadre de la Convention générale de coopération avec l'Education nationale⁵⁸), DRTEFP, DRE, Conseil régional... et anime le CRFPT (cf. ci-dessous). Enfin, elle a développé un Service emploi formation information transport logistique (SEFI-TL) au niveau régional.

A **Promotrans**, trois centres régionaux dispensent les formations : l'un à Mions (69), le second à Meythet (74) et le troisième à Donzère (26). Comme pour l'AFT, l'offre de formation est large et se partage entre les formations obligatoires et les formations de perfectionnement. Les grands domaines d'intervention sont les suivants :

- Conduite : FCOS/FIMO, CFP conducteur routier marchandise, perfectionnement des salariés (conduite économique, constat amiable...), formation aux matières dangereuses (base et citerne)...
- Exploitation : préparation à l'examen de l'attestation de capacité marchandises, formation attestation de capacité par équivalence de diplôme ou expérience professionnelle (marchandises), stages "justificatif de capacité moins de 3,5 t", BTS Transport...
- Voyageurs : CFP conducteur de voyageurs, préparation à l'examen de l'attestation de capacité voyageurs, formation attestation de capacité par équivalence de diplôme ou expérience professionnelle...
- Logistique : les différentes catégories de CACES, magasinier, préparateur de commandes,...

Promotrans dispense également des formations initiales pour cadres de la branche dans ses deux écoles situées à Lyon : l'Ecole Européenne des Transports (EET) et l'Ecole de Maîtrise des Transports (EMTR).

Promotrans est signataire d'une convention avec l'Education Nationale depuis 1971.

L'**AFPA**, association à gestion tripartite, sous tutelle du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, occupe une place particulière dans ce dispositif puisqu'elle est à la fois prestataire de formations mais aussi organisme en charge de l'agrément et du contrôle

⁵⁸ - Deux conventions ont été signées : l'une porte sur les métiers de la logistique et l'autre sur les métiers du transport.

pour les titres professionnels homologués par le ministère des Affaires sociales⁵⁹. En outre, son public est différent de celui des autres organismes puisque l'AFPA cible plus particulièrement les demandeurs d'emploi⁶⁰. Enfin, les formations professionnelles délivrées par l'AFPA ne sont que des formations professionnelles qualifiantes pour adultes ; la plupart d'entre elles sont validées par les Titres du ministère des Affaires sociales.

En Rhône-Alpes, l'AFPA est dotée d'une direction régionale et de 12 établissements : quatre dans le Rhône, deux dans la Loire et un dans chacun des autres départements. Parmi ceux-ci, seuls les centres de Saint-Etienne et du Teil (Ardèche) dispensent les formations transports et logistique : les trois CFP conduite (M128, M138 et M148), le CFP agent d'exploitation des transports routiers, le CFP AMTS, le CFP cariste d'entrepôt, le CFP préparateur de commandes, le CFP technicien du transport et de la logistique, le CFP technicien logistique et entreposage, le CFP Organisateur de transports multimodaux. Ces deux centres sont également habilités par la Direction Régionale de l'Équipement et du Transport pour réaliser des FIMO et des FCOS. Les centres de Saint-Etienne, Chambéry et Le Teil organisent aussi des formations CACES.

Plus généralement, l'AFPA intervient sur l'ensemble des questions d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de validation des acquis professionnels et de conseil en matière de ressources humaines. Elle propose également aux entreprises et aux associations des prestations d'ingénierie, d'études et de conseil.

- **LES AUTRES ORGANISMES**

D'autres organismes de formation ont une offre de formation régionale plus ciblée. C'est en particulier le cas de l'Association pour la prévention dans les transports d'hydrocarbures (APTH)⁶¹ avec les matières dangereuses, des écoles de conduite (CESR et Corgier) pour les formations à la conduite ou de Logistem et Arfa pour la logistique.

Le regroupement d'entreprises ou leur intégration dans de grands groupes nationaux et/ou internationaux les amènent souvent à élaborer une demande de formation commune, voire à créer leur propre centre de formation. C'est, à titre d'exemples, le cas de Norbert Dentressangle et de Bourgey-Montreuil (Perfectrans) dont les centres de formation sont entre autres agréés au niveau régional pour faire passer et délivrer des FCOS, mais aussi celui de "Réunir, groupement de PME du transport de voyageurs"⁶² qui envisage de créer son propre centre de formation ou celui des entreprises du réseau Demeco qui ont confié leur formation continue à un organisme de formation unique.

Par ailleurs, il ne faut pas oublier que si les entreprises s'adressent pour la plupart aux grands organismes de formation spécialisés dans les transports et la logistique au niveau régional, elles font également appel à des organismes de formation plus généralistes pour des formations moins spécialisées telles que la bureautique, le commercial, etc.

⁵⁹ - L'AFPA est en effet également expert pour le compte du ministère des Affaires sociales qui lui confie les enquêtes techniques dans le cadre des procédures d'agrément technique. L'agrément technique est indispensable pour organiser des formations validées par des titres du ministère.

⁶⁰ - mais pas exclusivement, puisque les formations de l'AFPA s'adressent aussi aux salariés d'entreprise.

⁶¹ - L'APTH a été créée en 1975. Elle propose des formations aux conducteurs qui se situent à deux niveaux : les formations réglementaires obligatoires et des formations non obligatoires sur le comportement. Ces dernières reposent essentiellement sur des formations pratiques dans un environnement aussi proche que possible de la réalité. Ces formations se déroulent au Centre Technique du Creusot. L'APTH forme également les intervenants du transport, c'est-à-dire l'ensemble du personnel concerné par les formations réglementaires ADR, tout comme des conseillers sécurité.

⁶² - Dont une vingtaine en Région Rhône-Alpes.

➤ **Le Comité Régional de la Formation Professionnelle dans les Transports (CRFPT)**

Les Comités régionaux de la formation professionnelle transports existent dans toutes les régions. Leur origine remonte à la signature de la Convention générale de coopération entre l'Education nationale et l'AFT-IFTIM (1972)⁶³, partenaires initiaux qui se sont peu à peu ouverts à d'autres intervenants. Cette convention prévoit deux comités distincts : l'un pour la logistique (CRFPL) et l'autre pour les transports (CRFPT). En Rhône-Alpes, le CRFPT est devenu CRFPTL, intégrant ainsi la logistique, avec l'accord des professionnels. Il se réunit 2 à 3 fois par an.

En Rhône-Alpes, le CRFPT est composé majoritairement de représentants des entreprises de transport (toutes tailles et tous secteurs), de représentants des organisations professionnelles (FNTR, UNOSTRA, CSD, FNTV, TLF), de représentants l'AFT et de représentants des administrations concernées : rectorats, DRE, ANPE...

Il est présidé par un représentant professionnel et son secrétariat est assuré par l'AFT-IFTIM. Ce comité, qui n'est que consultatif, se réunit une à deux fois par an pour débattre de l'ensemble des questions concernant la formation :

- Formation initiale : projets d'ouverture de classes, construction de la filière de formation (ex : débat sur le Bac Pro transports...), filière de formations supérieures...
- Formation continue : point sur l'activité, modalités de la formation, nouveaux supports (formation à distance)...
- Et, plus largement, l'ensemble de la politique de formation régionale : EDDF, convention avec l'armée...

B. L'OFFRE DE FORMATION REGIONALE EN MATIERE DE FORMATIONS OBLIGATOIRES, DIPLOMANTES ET QUALIFIANTES

Le présent paragraphe s'attache à présenter les formations diplômantes et qualifiantes spécifiquement "transports et logistique" dispensées sur l'ensemble du territoire rhônalpin⁶⁴. Notons que ces formations ne constituent qu'une partie des formations pouvant permettre l'accès au marché du travail de la branche. Ainsi, la formation aux métiers dits transversaux comme ceux de l'administration, de la comptabilité, de l'informatique, des ressources humaines, du commercial... fait appel à des formations "généralistes". A titre d'exemple, il existe un BTS Transports mais les entreprises peuvent aussi choisir, en fonction du profil recherché, de recruter des détenteurs d'un BTS commerce international...

Une des spécificités de la branche repose néanmoins sur le fait que désormais l'accès aux métiers de la conduite est réglementé (en plus de la possession du permis conduire ad hoc) dans le TRM comme dans le TRV mais aussi dans le compte propre.

63 - "Les comités régionaux de la formation professionnelle dans les transports (CRFPT), composés de professionnels, chefs d'entreprise et cadres, et de membres des organisations professionnelles régionales ou départementales, représentant les différentes spécialités des transports, sont les organismes privilégiés de l'AFT tant en matière d'emploi que de formation professionnelle. Ils sont notamment consultés sur l'opportunité de créer, transformer, maintenir ou supprimer des sections de .../... préparation aux diplômes des transports", Convention générale de coopération, ART 16, Suivi au niveau régional.

64 - Les sites des organismes de formation de la branche AFT, AFPA, Promotrans détaillent le contenu de toutes les formations évoquées dans les paragraphes qui suivent. Les principales adresses de sites figurent dans la bibliographie.

➤ **La formation initiale minimum obligatoire (FIMO) à la conduite**

• **LES FIMO MARCHANDISES COMPTE D'AUTRUI : LE DISPOSITIF REGLEMENTAIRE ET SON IMPACT AU NIVEAU REGIONAL**

La FIMO, d'une durée de 4 semaines, " *vise à 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 s'adresse aux nouveaux venus dans la profession, non titulaires d'un diplôme professionnel mais détenteurs d'un permis C ou EC, affectés à la conduite d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de PTAC. Les conducteurs en exercice à la date du 1^{er} juillet 1995⁶⁵, date d'entrée en vigueur de l'accord de branche, en ont été dispensés. Les titulaires d'un CFP, CAP ou BEP des métiers de la conduite acquièrent la FIMO par équivalence. La loi n°98-69 du 6/12/1998 a généralisé cette obligation à tous les conducteurs incluant le compte propre (transport privé). En ce qui concerne ces secteurs, cette généralisation s'est opérée par voie d'accords de branche⁶⁶, tout comme pour le transport routier de voyageurs qui a conclu un accord le 7/12/1999.

Depuis le 1/01/2000, les FIMO (TRM et TRV) et FCOS⁶⁷ sont dispensées dans des centres agréés. Les Directions régionales de l'Equipement se sont vues confier, dans le cadre général de leurs compétences dans le domaine des transports, une mission d'organisation et de contrôle des centres agréés dans chaque région ; agrément délivré sur la base d'un cahier des charges et du contrôle de son respect.

En Rhône-Alpes, ces centres sont au nombre de 6 :

- AFPA à Saint-Etienne (42)
- AFT Formation Continue à Villette d'Anthon (38)
- CESR/ECF à Bron (69)
- CORGIER à Amplepuys (69)
- Promotrans à Corbas (69) et à Meythet (74)

⁶⁵ - L'accord-cadre du 20 janvier 1995, étendu à l'ensemble des entreprises du secteur des transports publics routiers de marchandises, instaure deux types de formations obligatoires pour les conducteurs routiers : une formation initiale minimum obligatoire (FIMO) de quatre semaines à l'entrée dans la profession et une formation continue obligatoire de sécurité (FCOS). Le décret n° 97-608 du 31 mai 1997 pose le cadre réglementaire de cet accord conventionnel en le complétant par un régime de sanctions pénales en cas de non-respect de ces obligations et la Loi Gayssot du 6 février 1998 les généralise à l'ensemble des conducteurs routiers quels que soient leur statut et leur secteur d'activité : non salarié, compte propre...

⁶⁶ - Cf. Fiche technique de l'ORT de juin 2000.

⁶⁷ - L'obligation d'une formation initiale minimale obligatoire à l'entrée est doublée dans tous les textes par une obligation de formation continue obligatoire à la sécurité (FCOS) dans le compte d'autrui, le compte propre et les transports routiers de voyageurs.

Répartition des FIMO marchandises depuis leur création

FIMO MARCHANDISES	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Nombre de stages réalisés							
AFPA Saint-Etienne	3	8	6	7	5	8	11
AFT	5	22	53	26	35	40	145
CESR/ECF Bron	0	0	0	12	20	30	33
Corgier Amplepuis	0	1	2	3	6	7	6
Promotrans Corbas/Mions	4	9	8	6	8	11	10
Promotrans Meythet	0	1	4	3	6	6	6
Total	12	41	73	57	80	102	211
Nombre de stagiaires							
AFPA Saint-Etienne	30	88	50	64	65	76	95
AFT	35	246	299	435	513	606	630
CESR/ECF Bron	0	0	0	124	224	347	92
Corgier Amplepuis	0	8	25	35	64	69	58
Promotrans Corbas	27	57	92	90	83	98	66
Promotrans Meythet	0	10	39	27	60	51	52
Total	92	409	505	775	1009	1247	993
Nombre d'attestations FIMO délivrées*							
AFPA Saint-Etienne	28	84	46	60	56	68	94
AFT	32	243	282	397	505	602	501
CESR/ECF Bron	0	0	5	129	223	349	391
Corgier Amplepuis	0	7	23	35	63	65	57
Promotrans Corbas	25	56	91	79	80	93	63
Promotrans Meythet	0	10	37	27	61	50	50
Total	85	400	484	727	988	1227	1156
<i>*Stages+autre formation⁶⁸+moniteur en entreprise</i>							

lithaque d'après données DRE Rhône-Alpes

Le tableau ci-dessus fait apparaître **l'importance prise par la FIMO parmi les voies d'accès au métier de conducteur**. Le nombre de stages ne cesse d'augmenter, tout comme celui des stagiaires. On notera qu'en 1995, seuls 3 organismes (AFT, Promotrans et AFPA) étaient agréés pour ces stages FIMO, contre 5 aujourd'hui. Néanmoins, l'AFT demeure le principal formateur régional avec près de 70 % des stages. Pour la FIMO marchandises du compte d'autrui, le taux de réussite à l'examen est 96 % (2001).

Si l'on ajoute à ces FIMO délivrées suite à un stage en centre ou en entreprise (tableau ci-dessus) le nombre de FIMO obtenues par équivalence avec un CAP/BEP ou un CFP, on approche **le nombre annuel de conducteurs pouvant accéder au marché du travail des métiers de la conduite**, soit un total de 1863 en 2000. On notera que les FIMO marchandises délivrées en Rhône-Alpes en 2001 (hors équivalence CAP/BEP et CFP) **représentent 8 % du total national**.

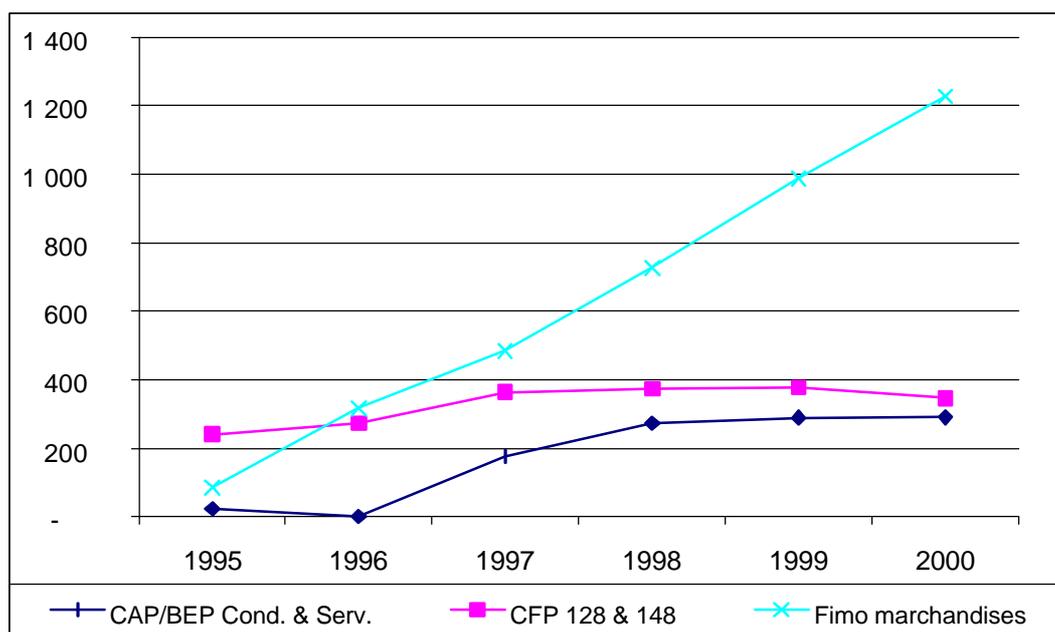
⁶⁸ - Cas des attestations délivrées à des candidats ayant réussi le test d'évaluation FIMO après avoir suivi une formation CFP sans obtenir le diplôme final. Les attestations FIMO délivrées dans le cadre de l'obtention des diplômes CAP/BEP, CFP ne sont pas comptabilisées dans ce tableau.

Nombre total d'attestations FIMO marchandises délivrées 1995-2000

	1995	1996	1997	1998	1999	2000 ⁶⁹
FIMO délivrées au titre du CFP (M128/M148)	23	0	176	273	289	290
FIMO délivrées au titre du CAP/BEP	218	272	364	373	378	346
Total des attestations délivrées par équivalence	241	272	540	646	667	636
Total des attestations délivrées après formation en stage ou en entreprise	85	316	484	727	988	1227
Nombre total d'attestations FIMO délivrées	326	588	1 024	1 373	1 655	1 863

lthaque - d'après données DRE Rhône-Alpes

Evolution 1995-2000 des attestations FIMO délivrées après un stage et ou par équivalence



Source : DRE Rhône-Alpes

• LE NOMBRE DE FIMO EST-IL SUFFISANT EN RHONE-ALPES ?

Cette question est centrale compte tenu de l'importance de cette formation pour la régulation du marché du travail d'une part, et du coût financier qu'elle représente d'autre part. Les nombreuses inconnues du système obligent à faire une série d'hypothèses que nous présentons ci-dessous :

- Le nombre de conducteurs de plus 7,5 T (les seuls ayant besoin d'une FIMO) dont la branche a besoin à la fois pour assurer son renouvellement et accompagner sa croissance annuelle. Il n'existe pas de données régionales sur cette variable. En pratique nous l'estimons à 2/3 de la population totale des conducteurs (hors TRV et ambulance). Ce chiffre est estimé à partir des données CARCEPT et du TBEF. Ce chiffre est calculé à partir des différentes données de stocks et de flux qui figurent dans la première partie.
- Le compte propre qui alimente pour les 2/3 le flux d'entrants pour les conducteurs, le reste du flux provenant de salariés ayant un autre métier, de chômeurs et des jeunes débutants. Or les conditions réglementaires d'entrées de conducteurs venant du compte propre ne sont pas encore réglementairement définies. En l'attente, il est certain qu'une grande part de ces conducteurs venant du compte propre ne repasse pas la FIMO marchandises... Nous faisons l'hypothèse – sans doute optimiste- que 40 % seulement des entrants venant du compte propre repassent une FIMO.

⁶⁹ - Equivalence avec les CAP/BEP non communiquée pour 2001.

- Par contre, tous les autres salariés en provenance d'un autre métier ou du chômage ont besoin d'une FIMO.
- Un coefficient correcteur du taux d'évaporation entre la formation et l'emploi est retenu qui est estimé à 30 % en moyenne, toutes formations confondues.

Au total, les besoins de stages FIMO s'établiraient, selon ces différentes hypothèses, entre 2500 et 2850 (cf. tableau ci-dessous).

Estimation des besoins en FIMO/an marchandises pour la région

	Taux	Hyp. 1*	Hyp. 2*
Stock conducteurs routiers et grand routiers (Estimation à partir des données TBE et Carcept)		21 500	22500
Entrées annuelles de conducteurs dans la branche	15 % annuel	3 225	3375
dont compte propre	66 %	2 129	2 228
Taux de FIMO sur entrées cpte propre	40 %	851	891
Taux de FIMO autres entrées	100 %	1 097	1 148
TOTAL		1 948	2 039
Taux d'évaporation	30 %	584	815
TOTAL BESOINS ESTIMES		2 532	2 854
FIMO délivrées (stages + équivalences)		1863	1863
Déficit apparent		669	991

(*) – 19 550 "conducteurs routiers et grands routiers" selon le RGP 1999 sont employés dans la branche. Hypothèse 1=1999 + 10 %, Hypothèse 2 = 1999 + 15%

L'écart entre le nombre de FIMO délivrées et le besoin théorique estimé expliquerait la tension que connaît le marché du travail. Mais rappelons néanmoins que l'ajustement sur un marché de ce type est un processus plus dynamique que le raisonnement en termes de stock ne le laisse penser. Ainsi il est certain qu'une partie des mouvements d'entrées-sorties observés sont temporaires et non définitifs, et par ailleurs d'autres flux interviennent pour assurer l'ajustement, notamment l'embauche de conducteurs provenant d'autres régions.

Pour le TRV, l'écart entre les besoins et le nombre de formés est encore plus grand, mais le dispositif en est à ses débuts (125 FIMO voyageurs en 2001 dont la moitié par équivalence). Compte tenu du stock (9200 en 1999 pour l'ensemble des conducteurs voyageurs) et du flux de sortie vers le transport urbain ou d'autres métiers, il est certain que ce nombre devrait être fortement augmenté à l'avenir.

• QUI PREND EN CHARGE LE FINANCEMENT DES FIMO ?

La montée en puissance des FIMO sur cinq ans a posé un véritable problème de financement aux entreprises, aux salariés et aux financeurs publics. **Car il n'y a pas de modes de financement spécifiques**⁷⁰. Notons que la FIMO n'étant pas homologuée comme une formation de niveau V, elle ne peut être effectuée par alternance mais elle peut être intégrée dans un contrat de qualification de type CFP. Sur la base d'un coût moyen de 2000 euros par stage, on peut estimer le coût global à 2,5 millions d'euros pour l'ensemble de la région.

⁷⁰ - La seule spécificité tient dans le fait qu'à différents modes de financements vient s'ajouter pour les établissements qui dispensent ces formations le produit de la taxe parafiscale prélevée sur les certificats d'immatriculation des véhicules automobiles de transport de marchandises ou de transport en commun de personnes. On peut également mentionner que, dès l'instauration de la FIMO, un fonds d'accompagnement a été créé pour subventionner les stages à hauteur de 10 %. Ce fonds est réparti par les préfets de Région via les DRE.

Ces formations relèvent des financements de droit commun et mobilisent par conséquent toutes les sources : contribution des entreprises dans le cadre du plan de formation, mesures d'aides à l'emploi sur financements publics (Etat et région), Assedic, et participation des stagiaires eux-mêmes... Les prises en charge varient selon la situation personnelle du candidat selon deux critères principaux : le statut du candidat (salarié, demandeur d'emploi, candidat libre) et les conditions d'entrée en formation (promesse d'embauche, prise en charge par l'entreprise...).

On peut alors distinguer trois cas de figure :

- la formation est prise en charge totalement ou partiellement sur des crédits publics ou professionnels : ANPE, ASSEDIC, DDTEFP, Conseils Régionaux, OPCA, FONGECIF...
- la formation est prise en charge par l'entreprise,
- la formation est prise en charge par le stagiaire lui-même.

Il est cependant très difficile de reconstituer la répartition de ces différents modes de financement au niveau régional. Quelle est la part des fonds publics ? Quelle est la part de l'autofinancement par les stagiaires ou les entreprises ?...

Les actions de formation pour les demandeurs d'emploi via l'ANPE sont par contre bien identifiées. En 2002, le domaine des transports représente près de la moitié des ACR (Actions Régionales Courtes, dont les frais pédagogiques sont pris en charge pour 1/3 par le Conseil Régional et 2/3 par les Assedic). Le tableau ci-dessous récapitule les actions réalisées pour 2002.

Nature des formations	Somme	
FIMO + permis	360	37 %
CACES	237	24 %
Permis	124	13 %
Capacités (transporteurs et commissionnaires)	114	12 %
Gestion de stocks	24	2 %
CCA ambulancier	9	1 %
FIMO voyageurs	8	1 %
FCOS.	7	1 %
Spécialisation matières dangereuses	6	1 %
Autres divers	4	
Hors branche CCN transports & logistique	75	8 %
Total	968	100 %

Source : ANPE Direction régionale

On notera que les FIMO marchandises via l'ANPE représentent près d'un tiers des FIMO délivrées après formation.

L'enquête auprès des entreprises sur les formations obligatoires FIMO-FCOS⁷¹ indiquait que la grande majorité des FIMO (70 %) était prise en charge totalement ou partiellement par des

⁷¹ - Dans le cadre de l'étude "*Bilan qualitatif de la formation professionnelle obligatoire des conducteurs routiers de marchandises*" déjà mentionnée (Ithaque pour la DTT), quelques enquêtes directes auprès de chefs d'entreprise rhônalpins, une centaine d'enquêtes courrier ont été réalisées

fonds publics (Assedic, fonds d'assurance formation, aides régionales...). Mais près de 25 % des entreprises déclaraient avoir déjà financé des FIMO pour pouvoir recruter un conducteur et 14 % des stagiaires interrogés déclaraient avoir contribué (pour tout ou partie) au financement de leur formation.

- **LES FIMO MARCHANDISES POUR COMPTE PROPRE**

En 2001, les statistiques indiquent que 15 stagiaires ont obtenu en Rhône-Alpes une attestation FIMO conduite pour compte propre, chiffre qui pose question au regard du marché du travail du compte propre et du nombre de branches qui ont conclu un accord... Ce nombre ne représente que 3 % des FIMO "compte propre" délivrées au niveau national.

- **LES FIMO VOYAGEURS**

Tout comme les FIMO marchandises pour compte propre, le dispositif de formation pour les FIMO voyageurs commence seulement à se mettre en place. En 2001, 63 FIMO voyageurs passées en stage ont été délivrées (soit 11 % du total national) et 62 par équivalence après obtention du CFP 138. Le taux de réussite est équivalent à celui des FIMO pour compte propre (83 %). Au regard de l'importance du secteur TRV au niveau régional, ces résultats apparaissent faibles... mais on peut aussi penser que, comme pour la FIMO "marchandises", le dispositif va monter en puissance dans les années à venir⁷².

➤ **Les permis de conduire**

Nombre de permis de conduire délivrés

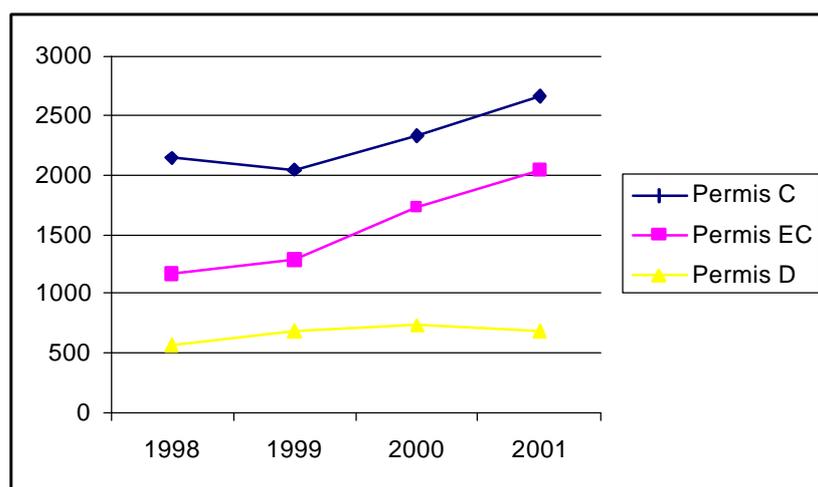
		1998			1999			2000			2001		
		C	EC	D									
1	AIN	113	63	1	110	84	8	112	126	4	160	109	6
7	ARDECHE	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26	DROME	408	206	71	349	241	82	356	216	89	405	243	73
38	ISERE	326	147	81	298	145	83	341	231	117	374	285	164
42	LOIRE	367	236	119	376	229	146	445	284	136	503	341	116
69	RHONE	474	263	175	464	308	225	510	463	261	584	570	211
73	SAVOIE	127	60	14	129	58	16	134	77	19	171	129	16
74	HAUTE SAVOIE	331	203	114	313	232	125	439	322	119	464	372	107
	Total	2146	1178	578	2039	1297	685	2337	1719	745	2661	2049	693

Source : données DRE Rhône-Alpes

Remarque : les statistiques portent sur le nombre de permis et non d'individus titulaires. Une même personne peut passer le permis C et le permis EC (ou le permis D).

ainsi que près d'une centaine d'enquêtes auprès de stagiaires en formation FIMO et 140 en FCOS. Ce sont les résultats spécifiques à Rhône-Alpes qui sont repris ici.

⁷² - En 1995, première année de sa mise en place, il n'a été délivré que 85 attestations FIMO marchandises.



Source : DRE- Rhône-Alpes

On notera néanmoins que le nombre de permis D (transport en commun) est stable entre 1999 et 2001 alors que celui des permis C et EC (lourd et super-lourd) est en forte augmentation (doublement en 1998-99 et 2001).

La comparaison du nombre de permis de conduire délivrés avec le nombre de FIMO permet d'appréhender le réservoir potentiel de main-d'œuvre dont dispose la branche. Ceci vaut essentiellement pour le transport de marchandises pour compte d'autrui ; les FIMO compte propre et voyageurs sont des dispositifs trop récents pour qu'un tel parallèle puisse être effectué. Cependant, ils devraient connaître dans les années à venir une montée en puissance analogue à celle qu'a connu la FIMO marchandises compte d'autrui.

➤ **La capacité professionnelle**

L'inscription aux registres des transporteurs de marchandises, de voyageurs ou des commissionnaires est réglementée⁷³. Outre, le fait de satisfaire à des conditions d'honorabilité et de disposer d'une capacité financière suffisante, les postulants doivent aussi être détenteurs d'une attestation de capacité professionnelle, qui peut être obtenue :

- par examen professionnel,
- par équivalence avec un diplôme professionnel
- par expérience professionnelle.

Cette capacité est obligatoire pour s'installer à son compte dans les transports ou en tant que commissionnaire mais elle est également souvent requise pour obtenir des postes à responsabilité dans une entreprise (chef d'agence, notamment).

L'obtention de la capacité reste difficile à obtenir par examen ou par équivalence, et les exigences partagées de l'administration (service de contrôle de la DRE) et des professionnels (qui siègent entre autres dans les commissions d'examen et d'équivalence professionnelle) sont à la mesure des responsabilités engagées en tant que chef d'entreprise dans la branche.

⁷³ Les textes de base qui régissent l'Attestation et le justificatif de **capacité Marchandises** :

- Le décret n° 99-752 du 30 août 1999 relatif aux transports routiers de marchandises
- L'arrêté du 17 novembre 1999 relatif à la délivrance de l'attestation de capacité professionnelle
- La circulaire n° 2000-43 du 22 juin 2000 relative à la capacité professionnelle...

Le texte de base qui régit l'attestation de **capacité Voyageurs** est l'arrêté du 20 décembre 1993, Journal officiel du 31 décembre 1993.

Les textes de base qui régissent l'attestation de **capacité Commissionnaires** : Décret 90-200 du 5 mars 1990, Décret 99-295 du 15 avril 1999 et Arrêté du 3 septembre 1999.

L'obtention de la capacité par équivalence de diplôme (BTS, DUT, ou formations supérieures de type Mastère, DESS...) reste le mode le plus répandu comme le montre le tableau ci-dessous. Ceci constitue un facteur attractif qui joue en faveur de ces diplômes, pour de jeunes patrons de PME ou cadres supérieurs, qu'ils soient en situation de repreneur ou dans la perspective de devenir chef d'agence..

Nombre d'attestations de capacité professionnelle délivrées

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
MARCHANDISES ⁷⁴							
Examen prof.	114	91	62	38	47	11	26
Diplôme	96	190	168	190	212	185	198
Expérience professionnelle	30	36	33	30	30	32	26
TOTAL	240	317	263	258	289	228	250
COMMISSIONNAIRES							
Examen prof.	0	0	6	2	3	4	5
Diplôme	61	110	82	105	115	120	105
Expérience professionnelle	27	25	25	18	12	12	9
TOTAL	88	135	113	125	130	136	119

Ithaque, d'après données DRE-Rhône-Alpes

En 2001, ce sont donc plus de 450 attestations de capacité professionnelle qui ont été délivrées en Rhône Alpes, dont une centaine pour les voyageurs.

➤ **L'ensemble des diplômes et titres de la filière**

Le tableau de synthèse ci-après présente l'ensemble des diplômes et titres homologués classés, dans le but de faire ressortir **les filières de formation par famille de métiers et par niveaux**. Certains diplômes appartiennent à plusieurs familles et sont donc mentionnés plusieurs fois.

⁷⁴ - Les données identiques sur les capacités professionnelles "Voyageurs" ne sont pas disponibles.

Schéma des filières de formation transports et logistique en Rhône-Alpes par métiers et par niveau

Niveau II-I	Maîtrise des transports Titre d'études supérieures spécialisées en transport et logistique (EET) Responsable logistique (CERELOG) DEA Transport Logistique / Economie des Transports DESS Transport Logistique / Transport et logistique industrielle et commerciale DESS Droit des transports DESS Transport Logistique / Transports urbains et régionaux de personnes Mastère spécialisé Transport-Logistique (ENTPE)					
Niveau III				- BTS Transport - DUT Gestion logistique et transport - OTMI Organismes de transports multimodaux internationaux (ETL)	CFP TSMEL technicien supérieur en méthode et exploitation logistique	
Niveau IV				Bac Pro Exploitation des transports CFP Technicien transport et logistique (TTL)	Bac Pro Logistique CFP Technicien du transport et logistique (TTL)	Bac Pro Maintenance Véhicules industriels
Niveau V	BEP Conduite et services			BEP Logistique et commercialisation	BEP Logistique et commercialisation	BEP Maintenance véhicules industriels
CAP	CAP Conduite routière	CAP Agent d'accueil et de Cond. routière "Transport de personnes"	CAP Déménageur professionnel		CAP Agent d'entreposage et de messagerie	CAP Méca. maintenance véhicules industriels
CFP	CFP 128 CFP 148	CFP 138		CFP Agent d'exploitation des Tps routiers	CFP AMTS CFP Cariste d'entrepôt CFP Préparateur de commandes CFP Technicien Logistique Entrepôt (TLE)	
	↑	↑	↑	↑	↑	↑
	Métiers de la conduite marchandises	Métiers de la conduite voyageurs	Métiers du déménagement	Métiers de l'exploitation et de la gestion des transports	Métiers de la logistique	Métiers de la maintenance

Cette présentation montre la diversité des formations diplômantes et qualifiantes au niveau régional, mais également les problèmes de cohérence de la filière transports et logistique : tous les niveaux sont représentés, mais pas pour tous les métiers et tous les secteurs. Cette remarque vaut particulièrement pour les métiers de la conduite : pas de Bac Pro conduite, pas de BEP conduite pour le TRV... Par ailleurs, les diplômes et titres professionnels de la logistique sont nombreux et pour certains redondants. On notera également le nombre important de diplômes et titres de niveau II et I et le fait qu'ils semblent davantage "concurrents" que "complémentaires".

➤ **Les diplômes et les formations de niveau V⁷⁵**

Les diplômes de niveau V occupent une place importante dans les formations d'une branche dominée par le poids des métiers de la conduite. Par ailleurs, les formations aux métiers de la logistique sont eux aussi, majoritairement, des diplômes de niveau V. Compte tenu de ce qui précède, la présentation ci-après leur accorde donc une place particulière.

Ces diplômes se répartissent entre :

- **les diplômes délivrés par l'Education nationale** qui peuvent être passés par voie scolaire (dans un LP), par alternance (Contrat de qualification) ou par apprentissage (CFA).
- **les titres professionnels délivrés par le ministère du Travail**, soit les CFP (désormais dénommés Titres professionnels) qui se passent soit par la voie de l'alternance, soit via les stages adultes de l'AFPA.

Les données des paragraphes qui suivent sont issues :

- de l'inventaire des formations réalisé par l'Inapec dans le cadre du CEP,
- de l'exploitation par le CEREQ de la base de données REFLET de l'Education nationale,
- des données transmises par l'AFPA et la DRE pour les CFP.

La base REFLET comprend deux grands volets : un volet "*effectifs à l'entrée en formation*" et un volet "*examens*". Considérant que ce sont les diplômés qui s'insèrent sur le marché du travail régional, les paragraphes ci-dessous privilégient les données issues du volet "*examens*". Cette source d'informations est, à notre avis, la plus complète et, surtout, la seule permettant une approche rétrospective sur la période retenue pour le CEP 1995-2000.

Les données sur les résultats des candidats aux CFP sont quant à elles difficiles d'accès puisqu'elles ne font pas l'objet d'une consolidation régionale par la DRTEFP. Il est donc difficile de disposer de séries rétrospectives sur ces titres qui jouent néanmoins un rôle très important dans la branche tant au niveau des métiers de la conduite (3 CFP) que de ceux de la manutention et de l'entreposage (8 CFP dont 4 de niveau V).

• **UNE REPARTITION INEGALE DE L'IMPLANTATION DES CENTRES DELIVRANT DES FORMATIONS DE NIVEAU V**

L'implantation des organismes de formation est inégale selon les départements. Pour l'ensemble des diplômes et titres du niveau V à I, la répartition est la suivante :

⁷⁵ - L'inventaire complet des diplômes et titres se trouve en annexe. Les tableaux qui suivent sont issus de la base de données réalisée dans le cadre du CEP.

- 33 % pour le Rhône
- 6% pour la Savoie
- 16 % pour la Loire
- 15 % pour l'Isère
- 8 % pour l'Ain
- 8 % pour la Drôme
- 5 % pour la Haute-Savoie
- 9 % pour l'Ardèche.

Cette répartition paraît inégale mais elle épouse partiellement la répartition géographique du marché du travail, à deux exceptions notables, celle de la Drôme et celle de l'Ain.

L'approche plus détaillée pour les formations de niveau V permet d'affiner l'analyse.

Ensemble des titres et diplômes de niveau V : répartition départementale

DIPLOMES OU TITRES PROFESSIONNELS	Homologation	01	07	26	38	42	69	73	74	Total
BEP Conduite et services dans le transport routier	EN ⁷⁶	1		1		2	1	1		6
BEP Logistique et commercialisation	EN	3	1			1	4	1	1	11
BEP Maintenance de véhicules automobiles, option B "véhicules industriels"	EN			1			2			3
CAP Agent d'accueil et de conduite routière "transport de personnes" (2 ans)	EN	1								1
CAP Agent d'entreposage et de messagerie	EN			1	1	2	5			9
CAP Conduite routière en 1 an	EN	1		1		1		1		4
CAP Conduite routière en 2 ans	EN				1					1
CAP Déménageur professionnel	EN				1					1
CAP Mécanicien en maintenance de véhicules, option B "véhicules industriels"	EN			1				1	1	3
CFP Agent d'exploitation des transports routiers	MAST		1			1				2
CFP Agent magasinier "tenue de stocks (AMTS)	MAST		1			1	2			4
CFP Cariste d'entrepôt	MAST		1			1				2
CFP M 128 Conducteur routier marchandises sur porteur	MAST		1		2	1	3		1	8
CFP M 138 Conducteur routier voyageurs	MAST		1		2	1	2		1	7
CFP M 148 Conducteur routier marchandises	MAST		1		2	1	2		1	7
CFP Préparateur de commandes	MAST		1			1				2
Total		6	8	5	9	13	21	4	5	71

lthaque, inventaire des formations régionales

La répartition des 71 lycées professionnels et centres agréés délivrant ces formations de niveau V montre une concentration sur les deux départements du Rhône et de la Loire, qui regroupent à eux deux près de 50 % de ces derniers.

⁷⁶ Homologation : EN: Education nationale, MAST : ministère des Affaires sociales, U: Université.

- **DES VOIES D'ACCES SPECIFIQUES SELON LES DIPLOMES**

Répartition du nombre d'établissements par voie d'accès aux diplômes et titres de niveau V

DIPLOMES OU TITRES PROFESSIONNELS	Formation initiale à temps plein	Apprentissage	Alternance Centres agréés et centres AFPA	Total
BEP Conduite et services dans le transport routier	6			6
BEP Logistique et commercialisation	8	3		11
BEP Maintenance de véhicules automobiles, option B "véhicules industriels"	2		1	3
CAP Agent d'accueil et de conduite routière "transport de personnes" (2 ans)	1			1
CAP Agent d'entreposage et de messagerie	1	9		10
CAP Conduite routière en 1 an	4			4
CAP Conduite routière en 2 ans		1		1
CAP Déménageur professionnel		1		1
CAP Mécanicien en maintenance de véhicules, option B "véhicules industriels"		3		3
CFP Agent d'exploitation des transports routiers			2	2
CFP Agent magasinier "tenue de stocks (AMTS)			3	3
CFP Cariste d'entrepôt			2	2
CFP M 128 Conducteur routier marchandises sur porteur			8	8
CFP M 138 Conducteur routier voyageurs			7	7
CFP M 148 Conducteur routier marchandises			7	7
CFP Préparateur de commandes			2	2
Total	22	17	32	71

Ithaque, inventaire des formations régionales

Le tableau ci-dessus montre qu'en Rhône-Alpes seuls le "BEP logistique et commercialisation" et le "CAP agent d'entreposage" peuvent être passés par la voie de la formation initiale et/ou de l'apprentissage. Pour les CAP "conduite routière en 2 ans", "déménageur professionnel", la seule voie d'accès est l'apprentissage. Les titres professionnels du ministère du Travail se passent essentiellement soit par alternance, soit par les stages de formation pour jeunes et adultes demandeurs d'emploi.

- **UNE INEGALE REPARTITION DU NOMBRE DES DIPLOMES SELON LES CAP**

CAP & BEP : Nombre de diplômés pour les deux académies

Total reçus	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Total
BEP Cond. & Serv.	114	116	119	143	133	130	755
CAP Agent d'accueil et de conduite routière "transport de personnes"	7	8	9	7	7	6	44
CAP Conduite routière	173	155	179	184	170	184	1045
CAP Déménageur ⁷⁷	6	12	9	8	12	10	57
CAP Livreur	13	10	13	2	0	1	39
CAP Mag. & Messagerie	105	108	94	139	133	122	701
CAP Mécanicien en maintenance de véhicules, option B "VI"	100	110	131	135	120	123	719

Exploitation Ithaque Base REFLET-CEREQ

⁷⁷ - Données TBFE-AFT car le CAP déménageur professionnel ne figure pas dans les données régionales de la base REFLET (pas de centre d'examen régional pour cette formation).

Le nombre des diplômés, tous diplômes confondus, est relativement stable d'une année à l'autre (il semble donc qu'il n'y ait pas eu d'ouverture de classe depuis longtemps ?). Mais on notera également la concentration des effectifs sur les trois diplômes de CAP et BEP conduite et le CAP magasinage ; et au contraire le très faible effectif sur les autres, en regard de l'importance de ces activités pour la branche professionnelle. C'est, entre autres le cas du CAP agent d'accueil et de conduite routière "transports de personnes" qui n'est pas un diplôme adapté à la formation initiale mais aussi de celui du CAP livreur qui n'intéresse ni les entreprises (pas de permis), ni les jeunes. Pour le TRV, ces faibles effectifs sont d'autant plus frappants qu'il n'existe pas d'autres diplômes de formation initiale pour le TRV (pas de BEP conduite et service).

Ces faibles effectifs de diplômés sont le signe d'un décalage entre le dispositif de formation initiale et le marché du travail qui s'alimente manifestement à d'autres sources.

Nombre de titres professionnels de niveau V délivrés

Intitulé	2000	2001	2002 (1er semestre)
CFP 148 (Véhicule articulé)	296	370	326
CFP 128 (marchandises sur porteur)	407	434	379
CFP 138 (voyageur)	144	183	163
CFP AMTS (Agent magasinier en tenue de stocks)	86	56	39
CFP Agent d'exploitation des transports routiers	nc	nc	nc
CFP Cariste d'entrepôt	nc	nc	nc
CFP Préparateur de commandes	nc	nc	nc
Total ⁷⁸	976	1086	961

Données AFPA

Les effectifs des titres professionnels (CFP) restent modestes, et on peut par ailleurs s'interroger sur la présence de titres qui ne sont pas ou peu utilisés.

Ces flux de formation restent modestes par rapport aux flux entrants dans la branche. Ils apparaissent d'autant plus faibles, que, si l'on excepte la formation strictement réglementaire (FIMO et permis), les CFP constituent la seule voie de formation pour des jeunes ou des adultes entrants dans la branche (par la voie de l'alternance ou de stages pour demandeurs d'emploi).

⁷⁸ - Remarque : l'absence de données sur certains CFP signifie-t-elle qu'il n'y a pas eu de titres délivrés ?

➤ **Les autres niveaux de formation**

• **UNE IMPLANTATION DES FORMATIONS ESSENTIELLEMENT LYONNAISE**

Ensemble des titres et diplômes de niveau IV à I : répartition départementale⁷⁹

Formation	Homologation	Niveau	01	07	26	38	42	69	73	74	Total
Bac Pro Exploitation des transports	EN	IV	1		1	1	1	1	2		7
Bac Pro Logistique	EN	IV	2	1	1	3	1	5		1	14
Bac Pro Maintenance automobiles, option B "Véhicules industriels"	EN	IV	1		1			1	1		4
CFP Technicien du transport et de la logistique (TTL)	MAST	IV		1			1				2
CFP Technicien Logistique Entreposage (TLE) [Ex TOE : Technicien d'opération d'entreprise]	MAST	IV		1			1				2
BTS Transport	EN	III			1	1	2	3			7
BTS Transport (ou Ecole de maîtrise des transports)	EN	III						1			1
CFP Organisateur de transports multimodaux internationaux (OTMI-GTC)	MAST	III				1	1				2
CFP Technicien d'exploitation en transport routier	MAST	III				1					1
CFP Technicien supérieur en méthodes et Exploitation Logistique (TSMEL)	MAST	III				1					1
DUT Gestion Logistique et Transport	EN	III						1			1
Ecole Européenne des Transports	MAST	II						1			1
Institut de gestion comptable et informatique du transport (IGCIT)	U	II				1					1
Maîtrise des transports	U	II						1			1
Responsable en logistique (CERELOG)	U	II				1					1
Titre de Responsable opérationnel d'unité logistique	MAST	II			1						1
DEA Transport Logistique / Economie des Transports	U	I						1			1
DESS Transport Logistique / Transport et logistique industrielle et commerciale	U	I						1			1
DESS Transport Logistique / Transports urbains et régionaux de personnes	U	I						1			1
DESS Droit des transports	U	I						1			1
Mastère spécialisé Transport-Logistique	U	I						1			1
TOTAL			4	3	5	10	7	19	3	1	52

Ithaque, inventaire des formations régionales

Près de 40% de ces formations sont situées dans le Rhône, puis viennent l'Isère, la Loire et la Drôme. 21 établissements proposent un Bac Pro "Exploitation des Transports" ou "Logistique" et 8 établissements forment au BTS Transport. On notera que les organismes de formation professionnelle régionaux se sont également positionnés sur les diplômes de niveau II. C'est le cas de Promotrans avec le diplôme de l'Ecole Européenne des Transports (EET). En 2001, l'AFT a mis en place une déclinaison régionale de la formation de niveau Bac+4 délivrée par son Institut Supérieur du Transport International (ISTI). Cette formation sera régionalement dispensée par la voie de l'alternance et, parmi les entreprises visées, arrivent en bonne place celles des commissionnaires et transitaires.

L'implantation régionale de centres de recherche sur les transports et la logistique a contribué à développer une offre de formation régionale de niveau II et I qui est de tout premier ordre au plan national. Citons notamment :

⁷⁹ - Il n'existe pas en Rhône-Alpes de formation CFP OTMI (niveau III) : Organisateur de transports multimodaux et internationaux, option transports continentaux.

- le Centre d'Etudes sur les Réseaux,
- les Transports, l'Urbanisme et les constructions publiques (CERTU),
- le Laboratoire d'Economie des Transports (LET),
- l'unité mixte Université Lyon 2 et l'Ecole Nationale des Travaux Publics et de l'Equipement (ENTPE)
- l'Institut National de Recherche sur les Transports et leur Sécurité (INRETS)...

Répartition du nombre d'établissements par voie d'accès aux diplômes et titres de niveau IV à I

Formation	Formation initiale à temps plein	Centres agréés/ Alternance	Apprentissage	Enseignement à distance	Total
Bac Pro Exploitation des transports	5	1	1	1	8
Bac Pro Logistique	7	4	3		14
Bac Pro Maintenance automobiles, option B "Véhicules industriels"	2		2	1	5
BTS Transport	3	4			7
BTS Transport (ou Ecole de maîtrise des transports)	1				1
CFP Organisateur de transports multimodaux internationaux (OTMI-GTC)	2				2
CFP Technicien d'exploitation en transport routier		1			1
CFP Technicien du transport et de la logistique (TTL)		2			2
CFP Technicien Logistique Entreposage (TLE) [Ex TOE : Technicien d'opération d'entreprise]		2			2
CFP Technicien supérieur en méthodes et Exploitation Logistique (TSMEL)		1			1
DEA Transport Logistique / Economie des Transports	1				1
DESS Transport Logistique / Transport et logistique industrielle et commerciale	1				1
DESS Transport Logistique / Transports urbains et régionaux de personnes	1				1
DESS Droit des transports	1				1
DUT Gestion Logistique et Transport	1				1
Ecole Européenne des Transports	1				1
Institut de gestion comptable et informatique du transport (IGCIT)	1				1
Maîtrise des transports	1				1
Mastère spécialisé Transport-Logistique	1				1
Responsable en logistique (CERELOG)		1			1
Titre de Responsable opérationnel d'unité logistique	1				1
Total	30	16	6	2	54

lthaque, inventaire des formations régionales

On notera que la voie de l'apprentissage est ouverte pour les Bac Pro. Il est également proposé un enseignement à distance pour le Bac Pro Exploitation des transports.

• **DE FAIBLES EFFECTIFS DE DIPLOMES EN REGARD DES BESOINS REGIONAUX DE LA BRANCHE**

BTS, Bac Pro : Nombre de diplômés pour les deux académies

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Total
BTS transports	39	69	63	86	89	92	438
Bac Pro exploitation des transports					46	36	82
Bac Pro Logistique et Trs, option exploitation des transports		86	88	103	88		365
Bac Pro Maint. Auto (Véh. Ind.)		15	22	16	37	37	127

Exploitation Ithaque Base REFLET-CEREQ

Les effectifs de reçus aux BTS et Bac Pro spécifiques transports/logistique sont faibles⁸⁰ en comparaison de formations plus généralistes (par exemple : 92 BTS transport contre 404 BTS commerce international en 2000) et ce d'autant plus que les nouveaux diplômés se placent sur le marché du travail du compte d'autrui comme du compte propre, voire plus largement pour le Bac Pro "maintenance auto. véhicules industriels".

Nombre de titres professionnels délivrés pour les niveaux IV et III

	2000	2001	2002
CFP Technicien du Transport et de la Logistique	n.c.	n.c.	n.c.
CFP Technicien supérieur en méthodes et Exploitation Logistique (TSMEL)	43	43	54
OMTI Organisateur de transport multimodaux internationaux (délivré par l'ETL)	30	28	23
Total	73	71	77

Données AFPA

Les formations universitaires

Formations	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
DEA Economie des transports	20	11	14	14	8	4	22
DESS Transports et logistique	17	18	16	18	11	16	18
DESS Transports urbains et régionaux de personnes	14	19	17	19	17	19	20
Maîtrise Sciences Economiques option TRS	35	41	24	27	30	7	21
DUT Gestion logistique et transport ⁸¹	-	-	-	36	40	41	n.c.

Données TBE-AFT – Base Reflet

➤ **L'alternance : une voie d'accès à la formation en développement**

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des "Transports routiers et activités auxiliaires du transport" ont l'obligation de verser à l'OPCA transports une contribution au titre des contrats d'insertion en alternance (0.10 % et 0.40 % de leur masse salariale). En retour, l'OPCA peut prendre en charge une partie de la rémunération des stagiaires que les entreprises accueillent en formation.

L'alternance est une des voies de formation professionnelle ouverte aux jeunes et aux demandeurs d'emploi pour entrer dans le secteur du transport et de la logistique avec une qualification professionnelle. Dans tous les cas, ces contrats permettent d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre de formation homologué ou bien reconnu par une convention collective ou une branche professionnelle. Corrélativement, elle est donc aussi une des voies de recrutement de main d'œuvre qualifiée pour les entreprises.

Les titres professionnels, assez nombreux dans la branche (10 CFP), sont accessibles par la

⁸⁰ - A titre d'exemple, l'estimation de l'augmentation des besoins d'emploi de la famille exploitation établit par l'enquête AFT pour 2001 portait sur 400 postes et, parallèlement, les entreprises interrogées dans le cadre CEP déclaraient souhaiter recruter davantage d'exploitants possédant un niveau Bac Pro ou BTS.

⁸¹ - Ex-DUT Transport logistique devenu DUT Gestion logistique et transport.

voie de l'alternance; voie également ouverte pour quelques diplômes délivrés par l'Education nationale (Bac Pro ou BTS).

Les différents types de contrat en alternance sont les suivants :

- Les contrats de qualification "jeunes" (16 à 26 ans) sans qualification ou avec une qualification inadaptée.
- Les contrats de qualification "adultes" (plus de 26 ans) sont réservés aux chômeurs de longue durée ou aux demandeurs d'emploi bénéficiaires du RMI.
- Les contrats d'adaptation sont conçus pour faciliter l'embauche de jeunes de 16 à 26 ans ayant déjà une qualification et susceptible d'occuper rapidement un emploi grâce à une formation complémentaire adaptée.

• **LA REPARTITION DE L'ENSEMBLE DES CONTRATS PAR ALTERNANCE**

Pour le secteur du transport et de la logistique rhônalpin, **720 contrats** en alternance ont été conclus en 2001, représentant 490 000 heures stagiaires (contre 706 en 2000). Les contrats de qualification – jeunes et adultes – représentent à eux seuls **78 % des contrats en alternance**. Les contrats d'adaptation seulement 22 %. On notera la montée en puissance entre 2000 et 2001 du contrat de qualification "adulte", qui passe de 66 contrats en 2000 à plus de 100 en 2001.

Répartition par sexe des bénéficiaires

Type de contrat	Hommes	Femmes
Contrat de qualification	68 %	32 %
Contrat de qualification adulte	78 %	22 %
Contrat d'adaptation	73 %	27 %

Ithaque, d'après données OPCA Transports Rhône-Alpes

• **UNE REPARTITION ASSEZ EQUILIBREE SELON LES SECTEURS D'ACTIVITE**

Répartition des contrats par code NAF

Secteur d'activité	Codes NAF	Contrats de qualification	Contrats de qualification adultes	Contrats d'adaptation	Contrats d'orientation	Total
Voyageurs	602B - 602G	9	9	1		19
Marchandises	602 M - 602L	217	36	52	2	307
Déménagement	602 N	17	1	3		21
Location	602P - 712A	3				3
Logistique	631 D - 631 E	20	1	3		24
Auxiliaire de transport	634A - 634B - 634C	96	13	24		133
Ambulanciers	851J	12		30		42
Autres ⁸²		68	12	33		113
Total		458	101	159	2	720
%		64 %	14 %	22 %		100 %

Ithaque, d'après données OPCA Transports Rhône-Alpes

Le recours à l'alternance est assez bien réparti sur l'ensemble de la branche, puisque le nombre de contrats par secteur est dans l'ensemble proportionnel au poids de chacun de ces secteurs dans l'emploi salarié de la branche. Ainsi, c'est le secteur des transports routiers de marchandises qui conclut le plus grand nombre de contrats d'alternance (43 % du nombre de contrats). Le secteur des auxiliaires arrive en seconde position : 18 % du nombre de contrats, suivi du TRV (11 % des contrats).

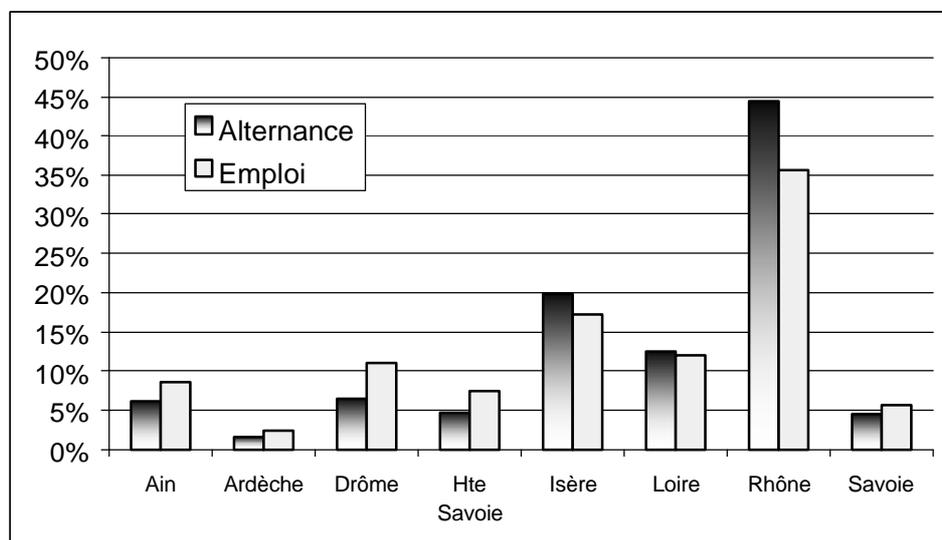
La répartition géographique est également assez équilibrée (cf. graphique ci-dessous), avec

⁸² - Il s'agit d'autres codes NAF que ceux du champ de la convention collective dont notamment le code 602 A (transports collectifs urbains).

cependant deux tendances significatives :

- le Rhône, l'Isère, et la Loire sont proportionnellement plus présents sur l'alternance (comparé à leur poids dans l'emploi total).
- Les autres départements (Drôme, Ardèche, Ain et les deux Savoie) y ont moins fréquemment recours.

Répartition des contrats d'alternance par département



- **DANS TOUTES LES ACTIVITES, LES CONTRATS DE QUALIFICATION SONT MAJORITAIREMENT UTILISES POUR LES CFP CONDUITE...**

Tous secteurs d'activités confondus, plus de **60 % de l'ensemble des contrats de qualification concernent des CFP conduite**. Le tableau ci-dessous détaille l'ensemble des contrats conclus dans le domaine spécifique de la conduite :

Type de formation	Nb de contrats	Durée totale
Conducteur routier/marchandises (CFP + modules)	196	137 308
Conducteur routier/urbains(CFP+modules)	43	41 097
Conducteur routier/voyageurs (CFP + modules)	51	36 259
Conducteur transport interurbain (voyageurs)	8	1 830
Conducteur transport/marchandises	26	5 200
Déménageur conducteur	2	681
FIMO +	23	8 938
FIMO voyageurs	1	350
Total	350	231 663

Source : OPCA Transport

- **...TANDIS QUE CE SONT LES BTS QUI DOMINENT POUR LES SEDENTAIRES**

Le BTS est le type de formation auquel les entreprises du secteur ont le plus fréquemment recours pour les métiers sédentaires. Le BTS transport domine légèrement devant le BTS secrétariat, gestion, bureautique et le BTS vente ou action commerciale. On notera que ce sont logiquement les auxiliaires des transports qui ont le plus fréquemment recours au BTS transport. A l'exception des auxiliaires, les entreprises ont en revanche relativement peu recours au contrat de qualification pour le brevet d'agent d'exploitation (4 % de l'ensemble des contrats). **Au total, trois brevets concentrent 55 % des contrats : le CFP conduite, le BTS transport et le BTS secrétariat.**

- **LA PART DES CONTRATS AIDES DANS L'EMBAUCHE SELON LES SECTEURS AGREGES**

D'ACTIVITE

L'enquête de l'AFT-IFTIM auprès des entreprises confirme ce faible recours aux contrats aidés par les entreprises de la branche. Le total des emplois aidés (qui représente un ensemble plus vaste que les seuls contrats d'alternance⁸³) ne concerne en effet qu'un peu plus de 2 % des embauches de la branche⁸⁴. Néanmoins, un contrat sur deux est un contrat de qualification.

Part des contrats aidés dans l'embauche

	%
Transports routiers de marchandises	1.9 %
Transports routiers de voyageurs	2.4 %
Déménagements	5.5 %
Location	3.8 %
Auxiliaires des transports	3.2 %
Ambulance	0
Total	2.3 %

Tableau de bord emploi-formation (TBFE) AFT-IFTIM

Selon le TBEF, la tendance est restée stable depuis plusieurs années. Le déménagement et la location sont les secteurs d'activité qui ont le plus recours aux contrats aidés.

• LA PRATIQUE DE L'ALTERNANCE POUR LES METIERS DE LA CONDUITE

L'enquête directe auprès des chefs d'entreprise a montré que le contrat de qualification était la forme d'alternance la plus pratiquée par les entreprises de la branche. L'enquête a également fait ressortir des points de vue divergents sur l'alternance :

- **Une partie des chefs d'entreprise rencontrés a fait de l'alternance un outil à part entière de sa gestion des ressources humaines** ; outil qui permet de définir une véritable politique de recrutement des moins de 25 ans. La mise en place des contrats de qualification est ainsi précédée d'une réelle pré-sélection des postulants sur leur motivation au départ... Un véritable suivi de la formation, voire un tutorat, est également mis en place par certaines entreprises pendant toute la durée de la formation.
- **Une autre partie des chefs d'entreprise se dit insatisfaite de sa pratique de l'alternance.** Les échecs sont essentiellement le fait des sorties en cours de formation ou des départs de l'entreprise après validation de cette dernière.

Dans l'enquête courrier de l'étude "FIMO-FCOS", plus d'une entreprise sur deux déclarent avoir déjà embauché des jeunes en contrat de qualification ; dans 50 % des cas sur du CFP (M148 et dans une moindre mesure M128), et plus rarement pour du CAP conduite routière (12 %). Par ailleurs, 64 % des entreprises qui ont "embauché" en contrat de qualification déclarent avoir gardé les jeunes à l'issue de la formation. Enfin, le nombre de répondants se déclarant satisfaits du dispositif contrat de qualification est légèrement supérieur à celui de ceux qui ont conservé les jeunes dans leurs entreprises à l'issue de la formation.

Les critiques des entreprises portent principalement sur :

- La durée des contrats, qui de 18 mois est passée à 9 mois pour les CFP. Certains chefs d'entreprise jugent cette durée trop courte, d'autres trop longue...
- Le parcours de formation proposé : l'alternance école-entreprise est difficile en terme de planning et, principale critique, tant que la personne en contrat de qualification (jeunes ou adultes) n'a pas son permis, il est difficile de l'employer...
- Le manque de motivation des candidats est également évoqué.
- La principale critique porte sur le fait que les jeunes puissent quitter la formation en cours

⁸³ - alternance, apprentissage, les CIE, l'aide à la première embauche...

⁸⁴ - Tableau de Bord 2001, AFT-IFTIM

de route ou quitter l'entreprise après validation de la formation...

Le point de vue de la plupart des chefs d'entreprise rencontrés tant dans l'enquête directe du CEP ou à travers l'enquête courrier de l'étude FIMO-FCOS peut se résumer comme suit : "En période de forte tension sur le marché du travail plus encore que d'habitude, les entreprises doivent clairement orienter leur stratégie sur la formation et le recrutement des jeunes ; elles doivent donc intégrer l'alternance dans leur stratégie de recrutement des conducteurs".

➤ **Récapitulatif du nombre de diplômés et de titres professionnels délivrés en 2000 tous niveaux confondus**

Le tableau ci-après n'est donné qu'à titre indicatif. Il agrège l'ensemble des sources disponibles mobilisées dans le CEP.

Titres et diplômes délivrés en 2000⁸⁵ en Rhône-Alpes

Formation	2000
Nombre d'attestations FIMO Marchandises délivrées par stage ⁸⁶	1 227
Bac Pro Exploitation des transports	103
Bac Pro Logistique	117
Bac Pro Maintenance VI	37
BTS Transports	92
CAP Agent d'accueil et de conduite routière "transport de personnes"	6
CAP Déménageur professionnel ⁸⁷	10
CAP Livreur	1
CAP Magasinage & Messagerie	122
CAP Mécanicien en maintenance de véhicules, option B "VI"	123
CFP Agent magasinier "tenue de stocks (AMTS)	86
CFP M 128 Conducteur routier (porteur)	407
CFP M 138 Conducteur routier voyageurs	144
CFP M 148 Conducteur routier (articulé)	296
CFP Organisateur de transport multimodaux internationaux (OTMI-GTC)	54
CFP Technicien supérieur en méthodes et Exploitation Logistique (TSMEL)	43
DEA Economie des transports	4
DESS TR et logistique	16
DESS TR urbain et régionaux de personnes	19
DUT Gestion logistique et transport	41
Maîtrise Sciences Economiques option TRS	7
Titre d'études supérieures spécialisées en transport et logistique (EET)	20

Source : agrégation des données collectées pour le CEP

C. L'INSERTION DES DIPLOMES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL REGIONAL

L'enquête annuelle de l'AFT-IFTIM permet de suivre l'insertion d'un certain nombre de jeunes ayant suivi un enseignement transport et logistique⁸⁸. Elle concerne les diplômés suivants : BTS transport, Bac Pro exploitation des transports, BEP conduite et services, CAP conduite, Bac Pro logistique, BEP distribution magasinage, CAP magasinage et messagerie, Bac Pro maintenance VI, BEP maintenance VI, CAP mécanicien et maintenance VI.

Elle concerne les lycées soutenus par l'AFT-IFTIM dans le cadre de la Convention générale de coopération avec l'Education nationale ainsi que les centres de formation en

⁸⁵ - Dernière année pour laquelle tous les chiffres sont disponibles.

⁸⁶ - Ce nombre inclut les FIMO passées en stage mais aussi celles acquises par équivalence avec un CAP ou BEP conduite, un CFP M128 ou M148.

⁸⁷ - Données TBFE-AFT car le CAP déménageur professionnel ne figure pas dans les données régionales de la base REFLET (pas de centre d'examen régional pour cette formation).

⁸⁸ - Que deviennent les jeunes après un enseignement Transport et Logistique ? Résultats de l'enquête annuelle – Examen présenté l'année n-1, AFT-IFTIM.

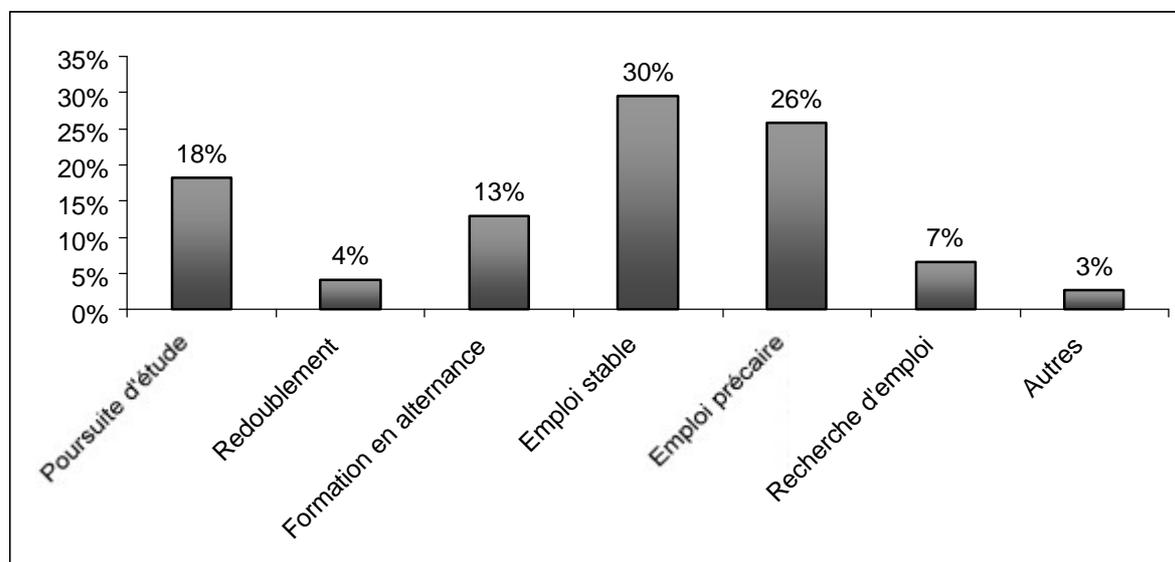
apprentissage du groupe AFT et les contrats de qualification. Pour disposer d'un nombre suffisant de réponses au niveau régional, nous avons agrégé les résultats des 5 dernières années (744 réponses).

Le devenir des jeunes après un enseignement Transport & Logistique

Diplômes	Effectif de diplômés enquêtés de 1997 à 2001	Ensemble des répondants		Poursuite d'étude		Redoublement		Formation en Alternance		Emploi		Emploi stable		Emploi précaire		Recherche d'emploi		Autres	
		Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
BAC Pro Logistique	211	118	56 %	10	8 %	6	5 %	14	12 %	73	62 %	19	16 %	54	46 %	11	9 %	4	3 %
BAC Pro Maintenance VI	10	6	52 %	3	50 %	0	0 %	0	0 %	2	33 %	0	0 %	2	33 %	1	17 %	0	0 %
BAC Pro transports	215	148	70 %	20	14 %	3	2 %	19	13 %	84	57 %	54	36 %	30	20 %	18	12 %	4	3 %
BEP Conduite et Services	407	220	57 %	63	29 %	15	7 %	21	10 %	104	47 %	59	27 %	45	20 %	9	4 %	8	4 %
BEP Distribution Magasinage	69	28	41 %	17	61 %	1	4 %	3	11 %	6	21 %	1	4 %	5	18 %	1	4 %	0	0 %
BEP Maintenance VI	85	32	38 %	17	53 %	1	3 %	6	19 %	6	19 %	5	16 %	1	3 %	1	3 %	1	3 %
BTS Transport	112	75	67 %	6	8 %	5	7 %	6	8 %	50	67 %	28	37 %	22	29 %	5	7 %	3	4 %
CAP Conduite Routière	83	49	62 %	0	0 %	0	0 %	5	10 %	44	90 %	32	65 %	12	24 %	0	0 %	0	0 %
CAP Déménagement	10	10	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	10	100 %	8	80 %	2	20 %	0	0 %	0	0 %
CAP Magasinage Messagerie	49	17	35 %	0	0 %	0	0 %	5	29 %	12	71 %	3	18 %	9	53 %	0	0 %	0	0 %
CAP Maintenance VI	153	41	28 %	0	0 %	0	0 %	17	41 %	21	51 %	11	27 %	10	24 %	3	7 %	0	0 %
Total	1 404	744	55 %	136	18 %	31	4 %	96	13 %	412	55 %	220	30 %	192	26 %	49	7 %	20	3 %

Source : Enquête annuelle AFT, traitement Ithaque

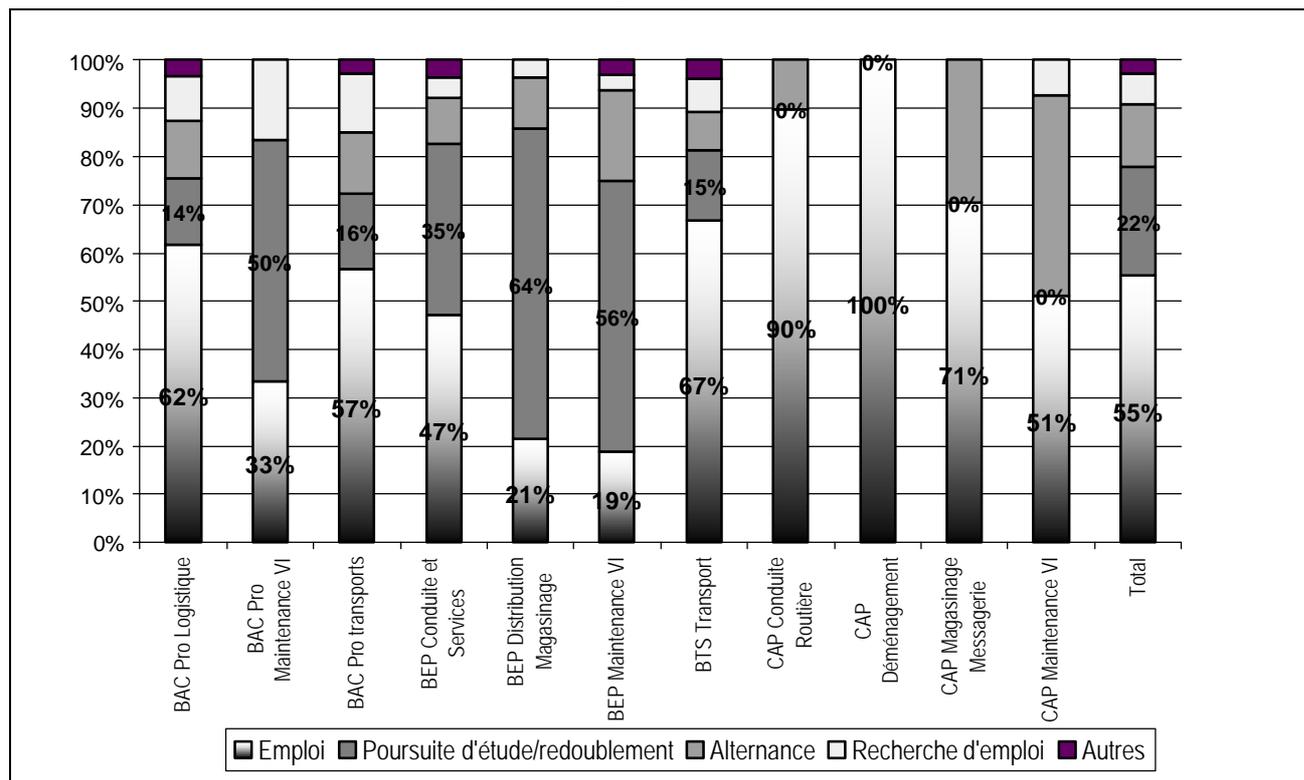
Résultats de l'insertion pour l'ensemble des diplômes Transport & Logistique



Source : Enquête annuelle AFT, traitement Ithaque

Le faible pourcentage de demandeurs d'emploi (7 %) à l'issue de ces formations témoigne d'une bonne insertion de ces diplômés sur le marché du travail régional. Par ailleurs, l'accès direct à l'emploi, qui représente plus de 50 % des sorties, se répartit à parts égales entre les emplois stables (CDI) et des emplois précaires (CDD). Les formations en alternance et la poursuite d'études se répartissent différemment selon les diplômes comme le montre le graphe ci-dessous.

Devenir des diplômés Transport et Logistique : 744 diplômés de 1997 à 2001



Source : Enquête annuelle AFT, traitement Ithaque

On remarquera en particulier que la poursuite des études est importante pour les trois BEP et dans une moindre mesure pour les Bac Pro. En revanche, elle est inexistante pour les CAP (puisque ces résultats ne concernent que les élèves ayant terminé leur scolarité à ce niveau) si on l'envisage sous l'angle de la poursuite des études en milieu scolaire mais pas sous celui de l'alternance.

D. LES BESOINS EXPRIMÉS PAR LES ENTREPRISES EN MATIÈRE DE FORMATION

Les paragraphes précédents font apparaître une inégale implantation des formations diplômantes et qualifiantes au niveau régional mais aussi des flux de sortie de formation initiale faibles, voire pour certains diplômes très faibles, par rapport au marché du travail régional pour l'ensemble des métiers de la conduite et des métiers sédentaires. Ces flux apparaissent d'autant plus faibles que les diplômés se placent sur un marché bien plus large que celui de la branche : services logistiques des grandes entreprises, compte propre pour les conducteurs routiers de marchandises, interurbains pour les conducteurs voyageurs...(cf. Chapitre 2).

Cependant, la question du rôle joué par la formation initiale (autre qu'obligatoire) demeure posée : Comment les entreprises jugent-elles ces formations ? Recrutent-elles selon des profils bien précis ? Comment s'insèrent ces nouveaux diplômés ? Ces formations ont-elles une incidence sur le déroulement de leur carrière future ?...

Les paragraphes suivants renseignent sur les besoins exprimés par les entreprises en matière de formations diplômantes et qualifiantes, mais aussi sur leurs pratiques de recrutement.

Les entretiens réalisés dans le cadre de l'enquête directe du CEP montrent que les entreprises ne distinguent pas (ou tout du moins pas formellement) la formation à l'entrée (initiales, diplômantes et qualifiantes) de la formation en cours d'emploi (formation continue)

dans leur stratégie de recrutement et de gestion des salariés. Au contraire, les plus avancées en ce domaine essaient d'articuler les deux pour proposer de véritables parcours qualifiants. Par ailleurs, si les besoins s'expriment différemment selon qu'il s'agit du personnel de conduite ou du personnel sédentaire, ils s'expriment aussi différemment selon les grands secteurs d'activités de la branche. Les paragraphes qui suivent reprennent donc ces deux types d'approches.

➤ ***Les commissionnaires : un secteur qui recrute du personnel qualifié et continue à le former en cours d'emploi***

Chez les commissionnaires de transport, le niveau de formation requis à l'entrée est, généralement, un niveau Bac + 2 ; niveau pour lequel la pratique de l'alternance tend à se développer. Parallèlement, le constat a été fait de la diversité des itinéraires professionnels avant l'entrée en formation professionnelle ; les passages par l'Université avant l'entrée dans la vie professionnelle étant fréquents, le niveau de formation générale est donc dans l'ensemble plutôt satisfaisant.

Les commissionnaires des transports rencontrés au cours de l'enquête⁸⁹ se sont déclarés plutôt satisfaits de l'offre de formation initiale régionale (BTS transports, ETL, EET...mais aussi BTS commerce international) mais ils s'interrogent sur la nécessité de mettre en place une formation par alternance de niveau IV (cf. supra). Des souhaits sont également exprimés pour définir des formations "à la carte" pour des salariés recrutés sans formation au départ.

La formation continue est dans ce secteur une nécessité pour s'adapter aux évolutions du métier, mais le coût de ces formations est souvent lourd pour des structures qui sont en majorité de petite taille. Les entreprises souhaitent également que se développent des prestations en matière d'ingénierie de formation pour définir leur plan et trouver les formations les plus adéquates à leurs besoins.

Parmi les différentes formations continues réalisées ou pour lesquelles les auxiliaires expriment des besoins, on peut citer : les formations obligatoires liées aux réglementations et aux normes de sécurité, matières dangereuses..., les formations à la communication (importance des contacts avec les clients), des formations à la bureautique et aux langues étrangères, des formations spécifiques comme celles réalisées pour les Incoterms mais aussi des formations au management pour les responsables d'équipe.

⁸⁹ - Essentiellement commissionnaire maritime et commissionnaire multimodal

➤ **Les déménageurs : un parcours professionnel pour revaloriser l'image du métier**

Le déménagement peut embaucher sans qualification initiale, sauf pour le conducteur déménageur (cf. chapitre 2). Néanmoins, le CAP de déménageur professionnel est très prisé dans les entreprises alors que le nombre des formés chaque année au niveau régional ne dépasse pas une quinzaine (faute d'un nombre suffisant de candidats ?).

La mise en place d'une filière de formation professionnelle se déclinant du niveau V au niveau II, fait partie de la communication de la Chambre syndicale du déménagement sur le métier de déménageur⁹⁰. Elle se décline en un diplôme spécifique pour le niveau V et des diplômes "transport" pour les autres niveaux :

- Niveau V : CAP de déménageur professionnel préparé en 2 ans et permis B en deuxième année.
- Niveau IV : Bac Pro Exploitation des transports
- Niveau III : BTS Transport en 2 ans
- Niveau II : Diplôme de l'EDTL (Ecole de Direction des Transports et de la Logistique) en 2 ans, option mobilité/déménagement.

Le principal problème de formation auquel sont actuellement confrontées les entreprises de déménagement est celui de trouver les personnes, le temps et l'argent pour former des conducteurs-déménageurs (qui sont aussi bien souvent les chefs d'équipe), c'est-à-dire faire passer le permis EC et la FIMO à des déménageurs.

Quant à la formation continue, la moitié des entreprises de déménagement enquêtées dépassaient leurs obligations car la formation continue s'est développée notamment du fait de :

- la "professionnalisation" de ce secteur,
- sa concentration : la plupart des entreprises appartiennent à des groupes ou des réseaux (Gentlemen du déménagement, Déméco, Déménageurs Bretons, Démépool, France-Armor...),
- les exigences en matière de formation imposée par la norme NF,
- une offre de formation bien ciblée et très spécialisée (Formation Investissement⁹¹, AFT...).

Un module de formation "perfectionnement" spécifique de 5 jours est également proposé pour les chefs d'équipe par l'AFT-IFTIM.

Les formations réalisées se déroulent, majoritairement, en interne et sur quelques jours pour chaque session. A titre d'exemples, on peut citer :

- Pour les déménageurs : emballage, emballage-export, monte-meubles, arrimage...
- Pour les sédentaires : force de vente, techniques de vente...

➤ **Les entreprises de transport routier de marchandises : entre formations obligatoires et nécessaire revalorisation des cursus traditionnels**

• **POUR LES CONDUCTEURS, LA FIMO N'EST PAS LA SEULE VOIE D'ACCES**

La position des entreprises par rapport au niveau de formation à l'embauche, mais aussi à la pratique ou non de l'alternance, a été appréhendée dans le cadre de l'étude FIMO-FCOS réalisée par Ithaque à la demande de la DTT (op. cit.).

⁹⁰ - cf. site <http://www.csdenemagement.fr>

⁹¹ - Formation Investissement est un organisme de formation en transport, logistique, sécurité et manutention situé en région PACA. Certains groupes de déménagement rhônalpins ont conclu un accord avec cet organisme pour l'ensemble de leur formation continue.

A la question : *Quelle formation professionnelle initiale vous semble la mieux adaptée au profil de conducteur que vous recherchez ?* Les chefs d'entreprise rhônalpins répondaient :

- 30 % le CAP conduite routière
- 27 % le CFP M 148
- 21 % la FIMO
- 12 % le BEP conduite et service
- 6 % ne se prononçaient pas
- 5 % le CFP M 128

Ce résultat⁹² montre donc que la FIMO est loin d'être considérée par les chefs d'entreprise comme la seule formation à l'entrée dans la profession : elle reste pour la profession une formation minimum et ne se substitue pas aux autres formations plus qualifiantes.

• VERS UN BAC PRO CONDUITE ?

Le constat ci-dessus est analogue à celui des entretiens réalisés dans le cadre du CEP et au débat qui s'est déroulé dans l'Atelier 3 de la journée de rencontre⁹³ : l'instauration de la FIMO et l'existence de CFP (128 et 148 pour le TRM ; 138 pour le TRV) sur lesquels portent généralement les formations en alternance pour les métiers de la conduite ne répondent que partiellement aux besoins de la branche qui exprime parallèlement une demande de renforcement de la filière de formation initiale.

Les arguments pour le renforcement de la filière portent, entre autres, sur le fait que ces formations sous statut scolaire apparaissent souvent comme formant davantage des "cols blancs" que des conducteurs.

Ainsi, en ce qui concerne les formations à la conduite, la question se pose de savoir si le "BEP conduite et services" répond bien aux exigences du métier de conducteur routier. Ceux qui obtiennent un BEP demandent souvent à poursuivre en Bac Pro *"exploitation des transports"*, ce qui est dans la logique de la création de ce diplôme, mais qui est aussi souvent induit par les contraintes réglementaires liées au permis de conduire : 18 ans minimum pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP conduite et services. Les formateurs présents dans l'atelier 3 de la journée de rencontre organisée dans le cadre du CEP ont fait part de leur expérience en ce domaine : *"certains vont en Bac Pro pour passer le temps (faute de pouvoir conduire)... souvent ce sont des élèves doués et motivés, qui suivent cette formation parce qu'ils en ont les moyens... en attendant de pouvoir accéder à la conduite. Il a également été rappelé que "lorsqu'ils peuvent enfin accéder à la conduite, il faut bien souvent que ces détenteurs du BEP et/ou du Bac Pro repassent par une auto-école : ils sont restés trop longtemps sans conduire"*.

Pour contourner cet obstacle de l'âge, l'Atelier 3 a évoqué plusieurs pistes :

- La possibilité de créer une **"mention complémentaire conduite"** afin de pouvoir retenir les jeunes qui souhaitent devenir conducteurs.
- La création d'un **Bac Pro "Conduite"** qui tiendrait compte de l'évolution du métier (*"les conducteurs sont de plus en plus des techniciens"*). Il permettrait également une meilleure visibilité et une meilleure valorisation du métier notamment auprès des familles.

Parmi les autres arguments en faveur du Bac Pro 'conduite' figurent également le constat, partagé par les formateurs et les professionnels, d'une baisse de niveau des actuels détenteurs du CAP/BEP conduite et de l'amélioration nécessaire de l'image de la profession :

"Quelle visibilité auprès des familles a une filière professionnelle qui aujourd'hui ne possède pas de Bac Pro ?"

⁹² - On notera également que quelle que soit la taille des entreprises les réponses sont analogues.

⁹³ - Journée de rencontre du 26-11-2002 organisée dans le cadre du CEP. Atelier 3 : "les besoins de formation des entreprises et l'offre régionale".

Sur la durée des formations initiales, les formateurs ont fait remarquer que, pour le CAP comme pour le BEP, les stages en entreprises (ex : 6 semaines au cours desquelles les stagiaires ne peuvent pas conduire) grèvent d'autant le temps de formation en centre. Plusieurs participants ont exprimé le souhait de voir se mettre un cursus de formation initiale d'une durée de 3 ans qui laisserait aux élèves le temps "de se former" et résoudrait, au moins pour partie, le problème de l'accès la conduite à la sortie de formation (cf. supra).

Enfin, le durcissement "envisagé" du permis de conduire a lui aussi été évoqué comme une difficulté supplémentaire pour accéder aux métiers de la conduite.

• **L'IMPACT DE LA FCOS SUR LA FORMATION CONTINUE DU PERSONNEL DE CONDUITE**

Le tableau ci-dessous est destiné à dresser un bilan quantitatif du poids de cette formation obligatoire au niveau régional :

Evolution du nombre de FCOS en Région Rhône-Alpes

FCOS	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Nombre de stages réalisés							
AFPA Saint-Etienne	0	1	2	3	9	38	22
AFT/FC Vilette d'Anthon	0	63	222	207	213	409	158
CESF/ECF Bron	0	0	0	33	55	128	77
Corgier	0	0	0	15	26	21	12
ND Formation Beausemblant	0	0	22	163	133	129	47
Perfectrans	0	22	38	74	43	101	17
Promotrans Corbas	1	9	33	43	115	66	47
Promotrans Meythet	0	0	6	27	41	80	39
Total	1	95	323	565	635	972	419
Nombre de stagiaires							
AFPA Saint-Etienne	0	2	19	27	53	242	115
AFT/FC Vilette d'Anthon	0	363	1437	3041	3166	6042	1913
CESF/ECF Bron	0	0	0	314	552	1605	700
Corgier	0	0	0	104	181	554	94
ND Formation Beausemblant	0	0	179	1224	939	963	280
Perfectrans	0	152	296	667	333	999	119
Promotrans Corbas	1	31	169	466	613	675	356
Promotrans Meythet	0	0	37	182	264	388	2236
Total	1	548	2137	6025	6101	11468	5813
Nombre d'attestations délivrées*							
AFPA Saint-Etienne	0	2	19	27	53	242	115
AFT/FC Vilette d'Anthon	0	363	1 437	4 781	4 552	8 397	2 346
CESF/ECF Bron	0	0	0	314	551	1616	700
Corgier	0	0	0	104	181	554	94
ND Formation Beausemblant	0	0	179	1224	939	963	280
Perfectrans Bourgey Montreuil	0	152	296	667	333	999	129
Promotrans Corbas	1	30	258	608	777	720	510
Promotrans Meythet	0	0	37	224	264	498	236
Total	1	547	2 226	7 949	7 650	13 989	4 410

Données DRE, tableau Ithaque

* y compris les attestations FCOS délivrées à la suite d'une formation "moniteur d'entreprise"

Le tableau ci-dessus rend compte de la montée en puissance au niveau régional de la FCOS au cours des années 1995-2000 (date butoir de mise en conformité des entreprises avec la législation). En 2001, on est entré dans un rythme "normal" de passation des FCOS que l'on appelle aussi "FCOS de deuxième génération". Ce sont au total plus de 4400 FCOS qui sont passées au niveau régional dont plus de la moitié à l'AFT. On notera néanmoins que les

deux centres de formation régionaux liés à des entreprises (Norbert Dentressangle et Perfectrans - Bourgey Montreuil) forment plus largement que pour leurs seuls besoins régionaux.

• **QUELLE PLACE POUR LES AUTRES FORMATIONS A LA CONDUITE ?**

Les entretiens directs auprès des entreprises font clairement ressortir que :

- Pour certaines entreprises, la politique de formation continue va au-delà de la FCOS alors que, pour d'autres, elle se limite à cette dernière, voire n'existait pas avant cette obligation ;
- La FCOS peut être un des éléments de la mise en place d'une politique de sécurité ;
- La FCOS est souvent accusée de consommer l'intégralité du budget de formation disponible voire de le confisquer à l'usage exclusif des conducteurs au détriment des autres catégories de salariés⁹⁴ : exploitation, garage, administratif...

L'importance de ces flux pose un certain nombre de questions auxquelles l'étude FIMO-FCOS (op. cit.) a tenté d'apporter des réponses. Ainsi, à la question "Quel(s) type(s) de formation à la conduite mettez-vous en oeuvre ?", 20 % des entreprises interrogées répondent qu'elles continuent à faire des formations de perfectionnement à la conduite et 25 % au maniement du chronotachygraphe.

Les réponses montrent également que la taille de l'entreprise a une corrélation directe avec le fait de se limiter – ou non – aux formations obligatoires FCOS ou matières dangereuses. Les formations au perfectionnement à la conduite, par exemple, sont plus importantes dans les entreprises supérieures à 100 salariés que dans les moins de 10...

Par ailleurs, l'instauration de la FCOS a développé dans les entreprises le rôle des moniteurs de conduite. Le tableau ci-dessous montre cependant que cette pratique s'est considérablement accrue en 1997 (40 % des FCOS étaient alors passées dans les entreprises avec un moniteur agréé) mais qu'elle ne cesse de décroître depuis (14 % en 2001) ; tendance qui n'est d'ailleurs pas spécifiquement régionale.

Poids du rôle du moniteur entreprise dans le passage des FCOS

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Nombre d'attestations délivrées en centre	10	306	1 333	6 025	6 947	11 468	3 573
Nombre d'attestations FCOS moniteur entreprise	0		893	1 924	1 820	2 521	598
Total des attestations délivrées ⁹⁵	10	306	2 226	7 949	8 317	13 989	4 171
% attestations moniteur/total attestations Rhône Alpes	0 %	0 %	40 %	24 %	22 %	18 %	14 %
% attestations moniteur/total attestations France entière			27 %	18 %	17 %	nd	11 %

Données DRE, tableau Ithaque

En 2000, à la question " Avez-vous un (ou plusieurs) moniteur(s) agréés pour faire passer les FCOS en interne ?" : 21 % des entreprises régionales répondent positivement mais cette moyenne masque de grandes différences selon la taille des entreprises : 4 % des moins de 10 salariés déclarent avoir un moniteur ; contre 67 % des plus de 100 salariés.

Les entretiens ont également montré que si la création de postes de moniteurs d'entreprise avait été envisagée au départ essentiellement pour "faire passer les FCOS" (après agrément du moniteur), cet emploi avait aujourd'hui évolué. Ainsi, les moniteurs agréés, comme les moniteurs dits "maison", préparent les conducteurs à la conduite rationnelle, les sensibilisent

⁹⁴ - Il est vrai que les conducteurs représentent en moyenne 73 % des effectifs des entreprises de TRM.

⁹⁵ - On notera que les données recueillies auprès des services centraux du ministère de l'Équipement pour l'étude FIMO-FCOS diffèrent de celles recueillies pour le CEP directement auprès de la DRE... Heureusement, les ordres de grandeur restent les mêmes...

à la diminution de la sinistralité, les évaluent... et consacrent bien souvent une bonne partie de leur temps à l'embauche des nouveaux entrants ; mission devenue l'une de leurs principales attributions.

Bien souvent, ils sont également dans les entreprises de plus de 50 salariés les animateurs du Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) et plus généralement, les animateurs de la politique de qualité et de sécurité de l'entreprise. Dans de plus rares cas, ils peuvent également contribuer à la formation des tuteurs car le tutorat tend à se développer, notamment dans le cadre de l'alternance.

Plusieurs des entreprises enquêtées mettent un accent particulier sur le recrutement et la formation des moniteurs, comme des tuteurs. Dans ce contexte, elles souhaitent que la réflexion se développe et que des initiatives communes de la branche soient prises au niveau régional.

La FCOS n'est pas la seule formation continue obligatoire pour le personnel de conduite du TRM. **Les formations matières dangereuses** occupent elles aussi une place importante pour les entreprises qui y sont soumises⁹⁶ ; et tout particulièrement en Rhône-Alpes où ce type de transports occupe une place importante. Les formations réglementaires des conducteurs pour le transport des matières dangereuses sont définies par l'arrêté ADR du 1er juin 2001 (article 40) et par l'annexe B (8.2) de l' A.D.R.

Formations obligatoires matières dangereuses

Formations internationales	Formation initiale Durée (jours)	Formation de recyclage Durée (jours)
FORMATION DE "BASE"	3	2
SPÉCIALISATION "CLASSE 1"	2	1
SPÉCIALISATION "CITERNES"	4	2
SPÉCIALISATION "CITERNES GAZ"	4	2
Formations valides uniquement sur le territoire français (métropole-D.O.M.)		
SPÉCIALISATION "PRODUITS PÉTROLIERS"	2	1
SPÉCIALISATION "GPL"	2	1

Source : APTH

Plusieurs organismes régionaux sont offreurs dans ce domaine : l'APTH, l'AFT, Promotrans... Il est cependant difficile de disposer de données sur les flux de formation engendrés par cette obligation⁹⁷.

En ce qui concerne **la conduite des engins de manutention**⁹⁸, les employeurs exigent de plus en plus le Certificat d'aptitude à la conduite des engins de manutention en sécurité (CACES) en remplacement à ce que l'on nommait le "permis cariste" (PCP)⁹⁹. Ce certificat, qui fait l'objet d'une recommandation de la CNAMTS se décline en cinq catégories en fonction des engins conduits. Le certificat est renouvelable tous les 5 ans.

⁹⁶ - Tout conducteur de véhicule transportant des matières dangereuses en citernes, en colis ou en vrac, doit savoir les manutentionner et les transporter en toute sécurité, conformément à la réglementation (Arrêté ADR du 05 12 1996).

⁹⁷ - Le TBEF mentionne 1859 personnes ayant suivi cette formation en 2001.

⁹⁸ - Les textes de base qui régissent ces formations à la conduite d'engins automoteurs de manutention :

- Dans le Code du travail : Décret et arrêtés du 2 décembre 1998, Journal officiel du 3 décembre 1998, article R233.13.19.
- Pour la CNAMTS : Recommandations R.372 modifiée, R.377 modifiée, R.383 modifiée, R.386, R.389 et R.390. et la Circulaire d'application DRT 99/7 du 15 juin 1999.

⁹⁹ - Le TBEF mentionne environ 2500 CCP cariste en 2001.

• QUELLE FORMATION CONTINUE POUR LES SEDENTAIRES ?

Dans les réponses au questionnaire "entreprise" de l'étude FIMO-FCOS, **une entreprise répondante sur deux déclare dépasser ses obligations légales en matière de formation**. Ce pourcentage s'accroît d'ailleurs considérablement avec la taille de l'entreprise. Ainsi, ce sont 88 % des entreprises de plus de 100 salariés qui répondent positivement à cette question. **Le personnel de bureau est, après les conducteurs, la catégorie qui bénéficie le plus de formation** (41 %) - et ce quelle que soit la taille de l'entreprise-, puis vient le personnel d'exploitation (28 %).

Les formations à l'informatique et la bureautique sont celles que souhaiteraient développer les entreprises répondantes (45 % des répondants). Puis viennent à égalité (25 %) : les formations caristes, la gestion de parc et la maintenance des véhicules.

Les différents items qui relèvent de l'actualisation des compétences (bureautique/informatique, techniques d'exploitation et qualité) représentent 40 % de l'ensemble des réponses. Dans le même ordre d'idée, on notera que les entreprises de plus de 100 salariés privilégient les techniques d'exploitation. En ce qui concerne les réponses "autres", on trouve essentiellement des formations à la manutention (engins de levage) et aux techniques de communication.

• LES OBSTACLES AU DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION

L'enquête de l'étude FIMO-FCOS (op.cit) montre que ce sont le temps (83 % des répondants) et le coût des formations (73 %) qui sont les principaux obstacles au développement de la formation dans les entreprises. L'inadaptation de la formation est mentionnée par 11 % des plus de 100 salariés. Par ailleurs, le temps est perçu comme une contrainte encore plus forte pour les entreprises de plus de 20 salariés (plus de 41 % des réponses) contre 27 % pour les moins de 10.

L'enquête directe auprès des entreprises qui s'est déroulée dans le cadre du CEP montre quant à elle que l'expression sur la formation continue n'est pas évidente... Les commentaires sur l'offre sont souvent critiques mais portent davantage sur les modalités de mise en oeuvre de la formation (stages, durée, coût...) que sur son contenu même. En général, une préférence s'exprime en faveur de la formation en interne. Plusieurs raisons sont invoquées :

- l'extrême diversité du TRM rend difficile l'élaboration d'une offre de formation (stages) "sur mesure",
- la formation en interne sert autant à former qu'à faire passer des messages auprès des salariés sur la politique de l'entreprise (qualité, sécurité, intégration des nouveaux arrivants...),
- de plus la formation en interne est plus souple en termes de calendrier ce qui dans une période de tension des effectifs est un atout important...

Dans les entreprises appartenant à un groupe, ou dans les grandes entreprises, l'ingénierie de formation se développe plutôt dans le sens d'un **renforcement des capacités de formation en interne** (tout en conservant une partie des formations obligatoires en externe : FCOS, CACES, matières dangereuses...). Les moniteurs sont au cœur du dispositif pour la conduite mais les entreprises utilisent également comme formateurs des salariés "*retenus pour leurs compétences techniques et leur capacité à transmettre*" pour l'exploitation, le garage... cette stratégie faisant partie intégrante de leur plan de formation. Parallèlement, le "*coaching*" (ou le tutorat) en interne se développe aussi.

Dans les entreprises de taille moyenne ou dans les petites, **le premier besoin exprimé est celui d'une aide à la définition des besoins de formation autres que réglementaires**. En ce sens, les procédures de mises aux normes (ISO 9002, NF...) ont un réel impact et contribuent à faire entrer les entreprises dans une logique de formation continue de leur

personnel (ceci n'a rien de spécifique au TRM...) : impact d'autant plus fort que l'ingénierie de formation est proposée "dans la foulée" de l'analyse des besoins...

Un certain nombre d'entreprises rencontrées (dont celles ayant une activité "matières dangereuses") ont **"des convictions"** en ce domaine : la formation a un coût et, à ce titre, elle doit être considérée comme un investissement par l'entreprise, soit en d'autres termes "être prévue" et "raisonnée".

Notons que parmi les entreprises enquêtées, bon nombre ont déclaré n'avoir pas – ou rarement – été contactées par les organismes de formation ou par l'OPCA. Par ailleurs, les points de vue sont unanimes pour dire qu'il **faut sortir de l'offre catalogue** (en cela le transport ne diffère pas des autres branches) et entrer dans des logiques de "sur mesure". Il nous semble que le problème actuel est donc bien de faire coïncider les "initiatives" des entreprises et celles des organismes de formation car il y en a bien des deux côtés.

Dans ce contexte, se rapprocher des entreprises, les aider à mieux évaluer leurs besoins et proposer une offre de formation adaptée doit être un véritable challenge pour l'ensemble des acteurs régionaux de la branche.

➤ **Les entreprises de transport routier de voyageurs**

- **DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ET UN FAIBLE NOMBRE DE DIPLOMES FORMÉS CHAQUE ANNEE**

Le TRV rhônalpin est confronté à des difficultés récurrentes pour recruter des conducteurs de ligne (peu ou pas de candidat) et à un fort turn-over : problèmes de rémunération, de valorisation du poste, concurrence de l'interurbain public...

Certaines entreprises, les grandes en particulier, ne jugent pas la FIMO comme une formation suffisante pour exercer le métier de conducteur routier de voyageurs et disent préférer des CFP ou CAP qui peuvent évoluer plus facilement. Dans ce contexte, le nombre de diplômes (CAP et CFP 128) délivrés chaque année en Rhône-Alpes apparaît comme insuffisant par rapport aux besoins de la profession. Elle déplore par ailleurs l'absence de l'équivalent d'un "BEP conduite et services" et réfléchit également à la mise en place d'un Bac Pro conduite.

Par ailleurs, comme pour le TRM, les critères de recrutement des entreprises reposent tout autant sur des compétences comportementales (équilibre, motivation...) que sur le niveau de formation initiale.

Pour augmenter les flux à l'entrée, les points de vue sont unanimes pour dire qu'il faut développer l'alternance : un mode de recrutement dont le secteur a besoin pour les conducteurs de ligne. Mais, l'alternance est aussi un investissement pour l'entreprise d'où la nécessité de mettre en place une véritable sélection et éventuellement une pré-qualification.

Parallèlement à l'alternance, l'insertion des publics en difficulté fait partie des réflexions du secteur. C'est, entre autres, le cas du groupement Réunir (cf. paragraphe 1 du présent chapitre) qui étudie la possibilité de créer un GEIQ Voyageurs mais aussi d'autres entreprises qui se sont engagées avec l'association "Emploi pour le Rhône" dans la formation de médiateur de transports en commun pour des CES/CEC de moins de 26 ans avec comme objectif de garder ces jeunes dans leurs entreprises soit en tant que contrôleur, soit (après formation ad hoc) comme conducteur.

- **LA FORMATION CONTINUE DANS LES ENTREPRISES DE TRV**

Les petites entreprises ne font pas beaucoup de formation (autre qu'obligatoire) faute de temps et de moyens mais elles pensent cependant : "*que ce serait bien pour faire évoluer les gens*". Les grandes entreprises se sont depuis peu dotées de responsables ressources

humaines et/ou formation qui ont en charge la définition et la mise en oeuvre de véritables plans de formation en relation avec les besoins de l'entreprise. On notera que comme pour le TRM, ces entreprises semblent privilégier les formations en interne.

➤ **Les entreprises de logistique**

La formation occupe une place particulière dans le secteur de la logistique.

Les besoins ont augmenté sur le plan quantitatif et qualitatif, à la fois pour accompagner le fort développement de l'activité et pour répondre aux évolutions techniques et organisationnelles des métiers (cf. chapitre 2).

L'offre s'est donc accrue en conséquence tant sur les niveaux V et IV, notamment avec le développement des CFP, qu'aux niveaux III et II pour répondre aux besoins d'encadrement du secteur. Mais une partie de cette offre ne produit qu'un faible impact sur le marché du travail, du moins pour les entreprises spécialisés en logistique.

• **POUR LES NIVEAUX "OUVRIERS QUALIFIES"**

On note un faible effectif à l'issue des formations de niveau V, malgré la diversité de titres de type CFP qui s'ajoutent aux CAP positionnés à ce niveau, alors que les entreprises s'intéressent en priorité au Permis Cariste ...Vu la fréquence et les volumes concernés, les grandes entreprises ont investi pour réaliser ces formations en interne.

Il paraît difficile de positionner une véritable offre de formation initiale dans un contexte de recrutement et de gestion de la main d'œuvre qui reste marqué par la flexibilité et la réversibilité. Vu du côté des jeunes et des familles, la possibilité d'embauche sans formation initiale est également dissuasive pour s'inscrire dans la filière de formation.

Le décalage très fort entre les faibles flux de formation initiale et le marché du travail dynamique interroge quant à la stratégie à adopter. Devant la montée des besoins en compétences (et notamment le développement des systèmes d'information, la polyvalence recherchée), les formations diplômantes ne seraient-elles pas les plus adaptées pour démarrer des parcours d'ouvriers qualifiés et d'agents maîtrise ? Ou bien faut-il au contraire privilégier les formations qualifiantes qui peuvent permettre de former en alternance ? Mais comment alors expliquer le très faible usage qui est fait de l'alternance dans ce secteur ?

• **FORMATIONS EN ALTERNANCE DANS LE DOMAINE DE LA LOGISTIQUE DES ENTREPRISES ADHERENTES A L'OPCA TRANSPORT ¹⁰⁰**

Type de formation	NB de contrats	Durée des formations (en heures)
BAC LOGISTIQUE	3	3 188
CAP AGENT DE MAGASINAGE ET DE MANUTENTION	2	776
CARISTE	1	184
LOGISTIQUE DE DISTRIBUTION	3	1 878
MAGASINAGE/PREPARATION DE COMMANDE	13	2 724
Total	22	8 750

Source : OPCA Transport

La réflexion se développe plutôt dans le sens de "parcours qualifiants" au travers du regroupement "Alliance Logistique" ¹⁰¹ qui a mis au point un projet de "passeport" qui vise à valider des compétences acquises au travers de ces parcours.

Une réflexion plus globale devrait associer tous les acteurs, l'Education nationale, les

¹⁰⁰ - Il est probable que toutes les entreprises logistiques ne sont pas adhérentes à l'OPCA. D'autres actions en alternance peuvent donc être menées, qui ne figurent pas dans ce tableau.

¹⁰¹ - Alliance Logistique rassemble des acteurs de la logistique de la région lyonnaise : chargeurs, entreprises de logistique, formateurs...

organismes de formation, le service public de l'emploi, les entreprises... dont **l'enjeu serait la convergence des investissements et des pratiques dans le domaine des formations** logistiques de niveaux V et IV.

- **POUR L'ENCADREMENT INTERMEDIAIRE ET LES CADRES**

La promotion interne reste le mode privilégié de recrutement mais les formations existantes commencent, comme dans d'autres secteurs du même type, à acquérir une place. Elles sont jugées plutôt positivement par les entreprises qui n'en font encore qu'un usage assez limité. Les entreprises expriment également de forts besoins en matière de formations à renforcer les compétences managériales des chefs d'équipe.

Leur souhait serait de pouvoir mettre en place des formations de niveau Bac + 2 à Bac + 4 en alternance afin de renforcer la dimension pratique des formations.

Sur les formations de cadres, les formations spécialisées ont acquis une bonne visibilité même si dans la pratique d'embauche, on observe la concurrence des formations généralistes avec expérience (écoles de commerce ou d'ingénieurs + quelques années d'expérience en production par exemple).

E. LES BESOINS EXPRIMES PAR LES SALARIES EN MATIERE DE FORMATION

L'enquête 'parcours' du CEP accordait une place particulière à l'expression des salariés tant conducteurs que sédentaires en matière de formation continue.

A la question : " *Avez-vous suivi une formation professionnelle depuis que vous êtes dans le secteur des transports ?*" :

- **69 % des conducteurs ont répondu oui ;**
- **contre un tiers des sédentaires.**

- **LES ASPIRATIONS DES CONDUCTEURS EN MATIERE DE FORMATION CONTINUE**

Le poids des formations obligatoires à la conduite joue bien évidemment un grand rôle dans la répartition des réponses : 36 % des formations suivies par les conducteurs concernent les FCOS, 25 % les matières dangereuses et 7 % les permis caristes... Les autres formations sont également des formations liées à la conduite : manipulation du chrono tachygraphe, conduite rationnelle (13 %), perfectionnements liés aux différents types de trafic... Seulement 1 % des conducteurs répondants ont suivi une formation autre que conduite.

Le profil des conducteurs au regard de la **formation continue** est le suivant :

- Les conducteurs ayant suivi une formation continue sont plutôt ceux qui ont de l'ancienneté dans le métier (plus de 15 ans), qui travaillent dans de très grosses entreprises (plus de 300 salariés). Les entreprises de logistique semblent avoir plus d'appétence pour la formation continue des conducteurs.
- A contrario, les conducteurs qui n'ont pas suivi de formation continue depuis leur entrée dans le secteur sont plus souvent les plus récemment arrivés dans le métier (moins de 5 ans) et les femmes. Ces conducteurs travaillent plutôt dans des entreprises de moins de 10 salariés, et dans le TRV.

Près d'un quart des conducteurs interrogés souhaiteraient suivre prochainement une formation (autre qu'obligatoire). *Passer un autre permis* se situe en tête des formations envisagées (10 % des réponses), suivi par le *CFP 148* (7 %). L'informatique et la gestion se situent en seconde position avec 8 % de réponses.

Les raisons invoquées pour suivre une formation continue sont majoritairement "l'enrichissement personnel" (37 %), puis l'adaptation aux évolutions professionnelles (24 %), le changement de poste (15 %) et, en dernière position, le changement d'entreprise (10 %).

Ceux qui souhaitent suivre une formation continue ont :

- plutôt peu d'ancienneté dans le métier,
- les jeunes sont plus demandeurs de formation que les plus âgés

On note un effet taille d'entreprise (peu de pratique de formation continue dans les petites entreprises). En revanche, on n'observe pas de différences sensibles par rapport au type de conduite.

• LES ASPIRATIONS DES SEDENTAIRES EN MATIERE DE FORMATION CONTINUE

Pour les sédentaires, 33 % des salariés interrogés déclarent avoir suivi une formation continue depuis leur arrivée dans la branche transports et logistique.

Les formations suivies relèvent majoritairement de l'interprofessionnel (environ 55 % des réponses), le reste étant plus orienté sur une formation spécifique du secteur des transports. Les formations les plus suivies sont l'informatique et la bureautique qui recueillent 20 % des réponses. On notera que 4 % des réponses seulement concernent une formation en alternance dans les transports et la logistique.

Les sédentaires envisageant de suivre prochainement une formation continue sont encore moins nombreux que ceux qui déclarent en avoir suivi une : 24 % contre 33 % des réponses. Les réponses se différencient clairement selon le statut du salarié : les cadres supérieurs sont demandeurs dans une proportion de un sur deux, les cadres et les employés dans une proportion de 1/4, alors que les ouvriers se prononcent tous négativement. La demande est en revanche plus forte chez les agents de maîtrise (31 % des réponses). Les réponses varient également en fonction de l'âge, le seuil des 50 ans étant celui au-delà duquel on ne formule plus le souhait de suivre une formation continue. Enfin, on n'observe pas de différences marquées dans les réponses en fonction de la taille de l'entreprise, à l'exception des petites entreprises, dans lesquelles les salariés se prononcent tous pour une réponse négative en matière de formation continue pour l'avenir.

Ce sont toujours les formations "*informatique et bureautique*" qui sont les plus demandées (22 % des réponses), devant "*management et encadrement*" (15 % des réponses).

La première des raisons invoquées pour suivre une formation continue est le souhait de "*s'adapter aux évolutions professionnelles*" (37 % des réponses). Les salariés interrogés perçoivent plus volontiers la formation continue comme une source d'enrichissement personnel (24 % des réponses) qu'ils ne la pratiquent en vue d'une promotion (15 % des réponses) ou d'un changement de poste (11 % des réponses) ou, encore moins, d'un changement d'entreprise (8 % des réponses).

F. INSCRIRE LES RECOMMANDATIONS DU CEP DANS LA POLITIQUE REGIONALE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Le CEP doit déboucher sur des propositions concrètes qui sont énoncées en matière de formation professionnelle dans les axes 2 et 3 du chapitre suivant. Ces propositions doivent également tenir compte du contexte dans lequel elles s'inscriront tant en termes de stratégies que de dispositifs et de financements au niveau régional. Ce dernier paragraphe propose donc de présenter ce contexte régional.

La formation professionnelle, initiale ou continue, relève en Rhône-Alpes comme dans les autres régions, d'une politique générale définie conjointement par l'Etat et la Région. Elle mobilise un certain nombre de dispositifs d'aide dont la finalité est de contribuer à une meilleure insertion des jeunes et des adultes sur le marché du travail.

Rappelons que la loi quinquennale n°93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi, à la formation professionnelle élargit les responsabilités des régions en matière d'élaboration des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage.

➤ **Le Contrat de plan entre l'Etat et la Région Rhône-Alpes¹⁰²**

Le programme V emploi-formation du contrat de plan 2000-2006 porte comme titre : "Agir pour l'emploi en lien avec la compétitivité des entreprises et par le développement de l'insertion professionnelle".

On notera que les problématiques développées dans les chapitres précédents pour la branche transports et logistique s'inscrivent dans les grands axes d'intervention définis dans ce contrat :

- **Développer l'orientation professionnelle** : en disposant, entre autres, d'une connaissance prospective partagée des évolutions de l'emploi par branche professionnelle et par territoire (bassin d'emploi).
- **Organiser les parcours d'insertion** dans un triple souci de continuité, d'efficacité et de durée : en favorisant la rencontre entre une demande (celles des personnes désirant s'insérer dans le monde du travail) et d'une offre (celle des entreprises).
- **Améliorer la qualité de la formation** : accroître l'accessibilité à la formation, développer la modulation et l'individualisation des parcours, développer la reconnaissance des acquis, aider les démarches qualité des organismes de formation...
- **Agir en lien avec les lycées** : inviter les lycées professionnels à s'associer à l'ensemble des actions énoncées dans le contrat de plan.
- **Mieux coordonner les politiques de l'emploi à l'échelon territorial** : améliorer la cohérence des dispositifs d'accès et de retour à l'emploi avec les partenaires sociaux et les autres collectivités en recherchant une meilleure cohérence territoriale des interventions...

Le titre V de ce contrat de plan est doté d'une enveloppe financière importante (près de 70 millions € pour la région et 50 millions pour l'Etat) ; crédits qui sont déclinés dans le cadre d'un important programme d'intervention qui se décompose en deux grands axes : l'un concernant les formations initiales et l'autre, la formation continue. Les actions présentées brièvement ci-après sont, pour la plupart, pilotées et mises en oeuvre par l'ensemble des partenaires publics régionaux : directions de la formation du Conseil Régional¹⁰³, Direction départementale de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle (DDTEFP), les rectorats des académies de Lyon et de Grenoble, le Service public de l'emploi (ANPE, ALE), les Missions locales et PAIO, les Comités d'orientation locales (COL), et l'Observatoire régional de l'emploi et de la formation Rhône-Alpes (OREFRA).

En ce qui concerne les formations initiales, outre les financements allant au fonctionnement, à la construction, à la réhabilitation, à l'entretien et à l'équipement matériel des lycées (dont les lycées professionnels dans lesquels sont dispensées les formations spécifiques transports et logistique), on retiendra les actions suivantes :

- Le Plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes (**PRDF**) qui a pour objectif d'organiser l'offre de formation professionnelle au niveau régional et de définir une politique d'information et d'orientation, c'est-à-dire de rendre cohérent l'ensemble des filières de formation et d'assurer les meilleures chances d'accès à l'emploi. Les partenaires socioprofessionnels sont associés à la définition de ce Plan et l'assemblée plénière régionale vote annuellement une convention qui détermine la fermeture, l'ouverture ou le transfert des filières de formation (dans les lycées publics et privés rattachés à l'Education nationale et les CFA).

¹⁰² - Contrat de plan entre l'Etat et la Région Rhône-Alpes 2000-2006, Programme V, Agir sur l'emploi en lien avec la compétitivité des entreprises et par le développement de l'insertion professionnelle, Site Internet de la Région Rhône-Alpes (cf. Bibliographie).

¹⁰³ - Les deux directions plus particulièrement concernées sont au Conseil Régional : la Direction des formations initiales (DFI) et la Direction de l'emploi et de la formation continue (DEFC).

- Le Plan orientation professionnelle Rhône-Alpes (**OPRA**) : sur propositions des établissements de formation initiale, des partenaires économiques et de l'Education nationale, la Région soutient des projets relatifs aux actions d'éducation, à l'orientation des élèves, des jumelages entre une classe et une entreprise, des aides à la construction de projet individuel, des stages découvertes des divers métiers d'une branche professionnelle, des forums locaux et des journées d'information sur les métiers...
- Le fonctionnement des Centres de formation des apprentis (**CFA**) : les CFA peuvent déposer un projet d'ouverture de diplôme auquel la Région, après analyse, peut accorder son aval via la convention d'application du PRDF.

En ce qui concerne la formation continue, dite aussi formation de développement personnel, on retiendra les actions suivantes :

- La **participation à la promotion sociale et professionnelle** des actifs qui désirent suivre une formation à leur initiative et à titre individuel, se donne comme objectif de faciliter l'accès à la formation en bénéficiant : d'un accompagnement et d'un suivi au cours de la formation, d'une aide à faire valoir ses acquis professionnels et d'une remise à niveau le cas échéant.
- L'aide à la réinsertion des actifs demandeurs d'emploi et des personnes en difficulté, notamment ceux qui bénéficient d'un plan d'aide au retour à l'emploi (**PARE**).
- L'accès de jeunes à l'emploi dans le cadre du dispositif **Objectif-Profession** qui s'adresse à de jeunes demandeurs d'emploi, quel que soit leur niveau de qualification, ainsi qu'à des jeunes en difficultés d'insertion professionnelle. L'aide régionale varie en fonction de la nature des projets et des partenariats.
- Les **parcours individualisés de formation pour l'insertion des jeunes** : ces aides sont accordées aux jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans avoir obtenu un premier niveau de qualification professionnelle reconnu. Elles concernent des actions de formation mais aussi toutes les actions contribuant à la mise en oeuvre des parcours d'insertion : bilans personnels et professionnels, actions de prévention santé, validation des acquis, accompagnement par les missions locales et PAIO...
- L'aide au recrutement à travers le dispositif **ECRINS** d'accompagnement pour le conseil, le recrutement et l'intégration de nouveaux salariés. Ce dispositif est conduit au niveau local par les COL en partenariat avec l'Etat (service public de l'emploi) et les partenaires sociaux.

Les contrats d'études prospectives (CEP) et les contrats d'objectifs avec les branches professionnelles font également partie de ces dispositifs prévus par le Contrat de plan. Les CEP doivent, en principe, déboucher sur des "*contrats d'objectifs entre ces mêmes branches professionnelles d'une part, l'Etat et la Région d'autre part, de manière à donner corps aux orientations générales fixées par ceux-ci*". Notons que les demandes de contrat et le suivi des opérations mises en oeuvre sont assurés par l'Observatoire régional de l'emploi et de la formation Rhône-Alpes (OREFRA).

➤ **Un dispositif régional d'aides différenciant les branches professionnelles**

Depuis 1999, la DFEC (Conseil régional) consulte annuellement les branches professionnelles pour faire émerger les besoins locaux en matière **d'actions pré-qualifiantes et qualifiantes dans le cadre d'une "programmation différenciée"** (selon les branches) dont les financements sont complémentaires à ceux de la programmation principale. Cette programmation s'appuie sur des cadrages sectoriels régionaux, des diagnostics locaux, l'élaboration d'une commande principale et une série d'appels à projet qui après instruction déboucheront – ou non – sur le financement d'actions complémentaires.

Les deux premières années la branche "transports et logistique" s'est peu inscrite dans ce dispositif mais en 2002 ce sont **42 actions (en direction de 756 stagiaires)** qui ont été proposées par la branche.

Actions pré-qualifiantes et qualifiantes - Appel à projet 2002

DPT	Conduite	Logistique	Non précisé	Total	%
01		23	8	31	4 %
07	6	12	10	28	4 %
26	10	64		74	10 %
38	47	52		99	13 %
42	28	39	8	75	10 %
69	180	120	50	350	46 %
73		49	22	71	9 %
74		28		28	4 %
Total	271	387	98	756	100 %

Commande régionale 2002 / Doc. DFEC

Les actions proposées se répartissent de la façon suivante :

- toutes concernent le niveau V de formation
- 70 % des jeunes, contre 30 % des adultes
- 51 % concernent les métiers de la logistique, 36 % les métiers de la conduite essentiellement du TRM (une seule action en TRV)
- 76 % sont des actions qualifiantes (beaucoup de CFP) contre 24 % de pré-qualifications (une seule en conduite)
- près de la moitié se situent dans le département du Rhône.

On notera que la Région souhaite que cette programmation jusqu'à présent annuelle (dite "au fil de l'eau") devienne pluriannuelle ce qui demandera aux branches professionnelles une approche plus prospective.

G. SYNTHÈSE

- **Une offre de formation importante et très diversifiée à tous les niveaux mais des flux de sortie de diplômés relativement faibles et une inégale répartition sur le territoire régional**

L'inventaire des formations montre la diversité des formations diplômantes et qualifiantes au niveau régional : tous les niveaux sont représentés mais pas pour tous les métiers, ni dans tous les secteurs. **De plus, cet ensemble de diplômes et de titres ne constitue pas une filière cohérente** puisqu'ils ne s'articulent pas entre eux. Cette absence d'articulation ne facilite pas la définition de parcours professionnels dans les entreprises, pour les sédentaires entre autres.

Par ailleurs, pour certains diplômes ou titres, les flux de diplômés sont relativement faibles comparativement aux besoins en recrutement de l'ensemble des secteurs de la branche. L'inventaire régional des formations montre également une inégale implantation sur le territoire régional.

- **Une vision partielle sur les formations diplômantes et qualifiantes de la branche au niveau régional**

La visibilité extérieure sur cet ensemble de formations apparaît comme relativement faible tant du fait du nombre important de diplômes et titres que du nombre peu important de formés pour chacun d'entre eux.

A cette absence de visibilité s'ajoute le fait qu'il est particulièrement difficile de collecter des données sur ces formations : flux d'entrée, de sortie, nombre de diplômés...très peu de possibilité de reconstituer des séries longues... De plus, les données varient aussi souvent

d'une source à l'autre... Il conviendrait donc de retenir la source d'information la plus fiable pour chacune de ces formations et d'harmoniser la publication des données, notamment dans le TBFE. **En l'absence de données fiables et de séries rétrospectives, il nous semble difficile de proposer un pilotage de ces formations au niveau régional.** Une des propositions du CEP vise donc à parvenir à cet objectif.

➤ **Les besoins exprimés par les entreprises**

Les entreprises, tous secteurs de la branche confondus, ont pour la plupart d'entre elles encore des difficultés à définir clairement leurs besoins de formation tant en ce qui concerne le niveau de formation souhaité à l'entrée que pour les formations à mettre en place en cours de carrière.

Pour une large majorité d'entre elles, elles déclarent néanmoins souhaiter développer leurs pratiques en matière de formation mais elles se heurtent à des contraintes (temps et coût) mais aussi, dans bien des cas, à une absence de conseils qui ne facilite pas l'élaboration d'un plan de formation plus ambitieux que celui visant à satisfaire à leurs obligations en matière de formation obligatoire.

Elles expriment néanmoins des préférences claires en matière de formation "sur mesure" et "en interne" ainsi que le souhait de sortir des "formations catalogues". L'expression de nouveaux besoins est relativement centrée sur la formation de formateurs internes à l'entreprise (moniteur, tuteur, coach...) mais aussi sur des formations plus généralistes comme les formations au management. Le besoin d'un accompagnement en matière d'ingénierie de formation est également exprimé surtout par les petites et moyennes entreprises.

Elles sont également moins critiques sur le contenu des formations dispensées que sur leurs modalités de mises en oeuvre ; ceci vaut pour les formations continues (ou de perfectionnement) mais aussi pour les formations initiales.

Les difficultés de recrutement qu'elles connaissent depuis plusieurs années les ont amenées à considérer qu'il n'y a pas une mais des voies de formation et de recrutement possibles (scolaire, apprentissage et alternance) et que l'insertion de publics en difficulté fait également partie des possibilités de recrutement.

De nombreuses entreprises rhônalpines tentent aujourd'hui de mutualiser et de capitaliser leurs expériences dans le cadre de regroupements, groupements d'employeurs, de GEIQ, comité de bassin d'emploi... Plusieurs grandes entreprises, considérant qu'elles aussi étaient confrontées à cette pénurie de main d'œuvre qualifiée dans leur bassin d'emploi, sont d'ailleurs rentrées dans ce type de démarche. L'enquête auprès des entreprises réalisées dans le cadre du CEP montre que la territorialisation est une dimension très importante des échanges entre entreprises d'un ou de plusieurs secteurs de la branche.

Dans ce contexte, se rapprocher des entreprises, les aider à mieux évaluer leurs besoins et proposer une offre de formation adaptée doit être un véritable challenge pour l'ensemble des acteurs régionaux de la branche.

➤ **Les besoins exprimés par les salariés**

69 % des conducteurs et 33 % des sédentaires interrogés déclarent avoir suivi une formation continue depuis qu'ils sont dans le secteur des transports et de la logistique. La tendance est inversée par rapport à l'enquête conducteurs, ce qui met d'autant plus en relief le poids des formations obligatoires chez les conducteurs.

Dans les deux enquêtes, les salariés n'expriment pas une forte demande pour suivre des formations continues et lorsqu'ils le font la principale raison invoquée est "l'enrichissement

personnel" et non une aide au déroulement de la carrière. On peut mettre ce résultat en parallèle avec l'absence de mobilité interne ou de parcours professionnel proposés jusqu'à présent aux salariés de la branche mais aussi avec le fait que les entreprises ont été ces dernières années totalement "absorbées" par la mise en place des formations obligatoires. A contrario, cette mise en place a fait entrer bien des entreprises dans une logique de formation qu'elles ignoraient pour bon nombre d'entre elles.

On peut également faire un parallèle entre la difficulté que rencontrent les entreprises pour formuler leurs besoins en formation continue et la difficulté analogue pour les salariés que suggère le résultat des enquêtes : la formation continue ne peut pas être déconnectée d'une approche plus globale de la gestion des ressources humaines au sein des entreprises : recrutement, compétence et qualification, carrière...

ENJEUX ET PRECONISATIONS

Les recommandations formulées à l'issue du CEP ont été rédigées sur la base des constats réalisés et en s'appuyant sur une vision à moyen terme de la branche sur le plan régional.

Elles s'adressent aux professionnels de la branche et à tous les partenaires de l'emploi et de la formation de la région. Elles privilégient les actions à court et moyen terme qui sont à la portée des acteurs régionaux. Cependant agir sur l'emploi et la formation doit se faire en articulant plusieurs niveaux d'intervention. Certaines recommandations s'adressent plutôt aux entreprises et à la branche, d'autres aux organismes de formation ou encore aux partenaires publics, Etat et Région.

Il ne s'agit pas pour autant d'un "catalogue" sans lien entre toutes les actions. L'objectif est bien in fine de rendre le tout cohérent et de **définir une politique d'emploi et de formation pour la branche à moyen terme**. Cet objectif déborde cependant du cadre du CEP, qui visait à formuler un diagnostic et à proposer des pistes.

La suite appartient donc aux acteurs régionaux qui devront s'approprier les propositions formulées, établir des priorités et les rendre opérationnelles.

Le cadre proposé pour la mise en oeuvre est celui **d'un contrat d'objectifs** que la branche devrait conclure avec la région et l'Etat dans la suite du CEP.

A. LES ENJEUX

• ATTIRER...

Les difficultés de recrutement sont aujourd'hui vécues, à des degrés divers, par toutes les entreprises et tous les secteurs de la branche. Elles ne sont spécifiques ni au transport, ni à la région Rhône-Alpes. Les besoins de recrutement de la branche sont importants et les perspectives démographiques indiquent pour l'avenir une concurrence accrue entre les différents secteurs de recrutement dans les années à venir.

Sur ce plan, **l'enjeu est de réduire les tensions sur le marché du travail tout en améliorant la qualité des recrutements**. Il ne s'agit pas en effet de répondre à un besoin à court terme et de se limiter à une approche purement quantitative. Les évolutions des métiers ainsi que les exigences de qualité et de sécurité dans les transports imposent de renforcer la professionnalisation et la compétence des salariés.

Attirer de nouveaux publics est une nécessité pour la branche et une chance d'insertion professionnelle pour les publics en question. Mais cette démarche est exigeante en termes de savoir-faire, de moyens et d'accompagnement. L'enjeu est ici celui de la capacité de la branche et de tous les partenaires impliqués dans ces démarches (Service Public de l'Emploi, organismes de formation, administration...) à agir en commun, échanger et capitaliser...

• FIDELISER....

Augmenter les flux à l'entrée est nécessaire mais pas suffisant. Le second enjeu pour la branche est celui de la **fidélisation**. Il ne s'agit pas de rêver sur un modèle "fermé" qui ne correspond pas à la réalité du fonctionnement du marché du travail. Le transport s'alimente lui-même largement des entrées en provenance d'autres secteurs. Cependant le turn-over élevé de la branche est coûteux pour les entreprises et pour la collectivité, en même temps

qu'il est le signe d'un malaise des salariés.

Le problème à traiter n'est donc pas seulement celui de la formation ; il concerne aussi les conditions d'insertion et d'accueil des jeunes à l'entrée du secteur. Les professionnels (entreprises et salariés) ont un rôle important à jouer sur ce terrain de l'accueil.

Mais la fidélisation renvoie également à la réalité du métier : conditions de vie, de travail, rémunérations, perspectives de carrière... sont autant de facteurs d'attraction ou, au contraire, de désaffection pour le métier comme le montrent les travaux du CEP. C'est globalement l'attractivité du métier et du secteur qui doit être améliorée, et pas seulement son image. C'est tout l'effort de modernisation sociale de la branche, engagé depuis plusieurs années, qui doit être poursuivi pour agir sur ces facteurs.

- **FORMER...**

La formation est un enjeu important pour ce secteur :

- **du fait du cadre réglementaire**, qui structure une grande partie des besoins notamment pour les métiers de la conduite ; un développement des formations réglementaires au niveau régional reste nécessaire pour se conformer aux exigences de la réglementation.
- **du fait de l'évolution des métiers** et des exigences de sécurité et de qualité (cf. supra).
- **du fait de la diversité des voies d'entrée** dans la branche, qui impose une diversité en retour des modes de formation.

La formation doit donc se renforcer sur plusieurs plans, quantitativement et qualitativement. Mais c'est plus généralement **la gestion globale du dispositif et son pilotage qui doivent s'adapter et évoluer**. Il convient de sortir d'une logique d'offre de formation pour repartir de la demande et des besoins : ceux des entreprises et ceux des publics de la formation... Ceci suppose que les entreprises soient mieux à même d'analyser et de formuler leurs besoins ; mais cela suppose également que les investissements et les initiatives en matière de formation **soient mieux coordonnées et concertées sur le plan régional**.

B. LES ACTIONS PROPOSEES

Les enjeux énoncés ci-dessus supposent un ensemble d'actions autour de l'entrée dans les métiers d'une part ; de la professionnalisation des entrants et de la formation des salariés en place d'autre part :

- augmenter les flux de formation et les rendre plus cohérents,
- attirer et insérer de nouveaux publics dans la branche,
- communiquer sur les métiers.

La mise en oeuvre de ces actions passent par une amélioration des moyens et des outils :

- améliorer les relations avec le SPE,
- échanger et capitaliser au niveau de la branche,
- mieux utiliser les outils et les dispositifs existants pour l'insertion et la professionnalisation.

Les propositions peuvent s'articuler autour de quatre axes principaux, chacun renvoyant à des actions précises. Chaque fois qu'il est possible de le faire, les acteurs concernés au premier chef par la proposition sont indiqués.

➤ **Axe 1 : Attirer les nouveaux entrants dans le secteur et définir des parcours professionnels pour les salariés**

• **Les constats du CEP**

Le marché du travail est tendu sur le plan régional, mais les difficultés de recrutement sont différentes selon les secteurs, selon les bassins d'emploi et selon les métiers :

- . Il existe des secteurs où le recrutement est particulièrement difficile : messagerie, logistique, déménagement, voyageur...
- . Certains petits bassins d'emplois isolés sont plus protégés (milieu rural) que les grands bassins à plus forte mobilité de salariés (contexte périurbain).
- . Certains métiers sont plus sensibles que d'autres (conduite, métiers du quai, chef d'agence...).

Les voies d'entrées sont diversifiées : entrées directes (à l'issue de formation initiale) ou indirectes (via un autre secteur), avec une formation spécifique transport ou non (pour les sédentaires), alternance... de même que les publics sont diversifiés (jeunes, adultes, demandeurs d'emploi...).

La branche a globalement un problème d'image mais c'est néanmoins l'intérêt pour le(s) métier(s) qui est la principale motivation de ceux qui y entrent.

L'insertion dans les entreprises est souvent difficile tout comme la fidélisation des nouveaux entrants.

La concurrence entre les entreprises est vive sur les recrutements, mais certaines d'entre elles tentent de trouver des solutions communes : groupement d'employeurs, campagne de communication sur les métiers...

Les réflexions sur cette question sont récentes...et il y a au total peu de mise en commun au niveau de la branche sur cette question, mis à part sur le plan de la communication.

• **Les enjeux**

L'ouverture à de nouveaux publics, au travers de dispositifs d'insertion et de professionnalisation adaptés aux métiers du transport.

• **Les publics concernés**

- Nouveaux postulants à l'entrée de la branche
- Tous les salariés de la branche : conducteurs et sédentaires
- Tous les secteurs : TRM, TRV, DEM, LOG, AUX...

• **Les préconisations**

- **Développer l'information et la communication** sur l'ensemble des métiers de la branche. Tirer le bilan de ce qui a été fait en mesurant l'impact auprès des cibles visées.
- **Encourager les initiatives de regroupement d'entreprises** pour l'emploi et l'insertion : GEIQ, comité de bassin d'emplois... et développer les échanges sur les bonnes pratiques.
- **Renforcer le partenariat entre la branche et le service public de l'emploi** (ANPE, Missions Locales, PAIO, conseillers d'orientation...) : meilleure information sur les métiers, meilleure sélection des candidats (qualification des fichiers de demandeurs au plan local), usage des méthodes de sélection adaptées au transport (EMT, méthode des habiletés...), usage des formations complémentaires d'accès à l'emploi (FCIL, SAE, ACR) ; enfin, définition claire des engagements de chacune des parties (jouer le jeu des

deux côtés).

- **Faciliter l'accueil des nouveaux entrants** en développant le rôle des tuteurs ou moniteurs ainsi que l'accompagnement dans la période de professionnalisation qui suit l'entrée (dispositif PADE notamment)
- Favoriser la construction des parcours professionnels en développant la **Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE)**, notamment pour certains métiers sensibles (métiers de l'exploitation dans le TRM par exemple).
- **Développer le relais que représentent les organisations professionnelles** pour capitaliser et faire circuler les expériences et/ou les bonnes pratiques, développer une démarche collective de réflexion sur les parcours d'insertion.

➤ **Axe 2 : Améliorer le dispositif de formation des nouveaux entrants**

• **Les constats du CEP**

- Des flux relativement faibles de formation professionnelle initiale diplômante ou qualifiante au niveau régional.
- ... mais une bonne insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail (conducteurs comme sédentaires).
- Une montée en puissance de jeunes diplômés dans les métiers de l'exploitation et chez les auxiliaires du transport.
- Des formations minimum obligatoires à la conduite (TRM et TRV) qui ne répondent que partiellement aux besoins de la branche...
- ... qui exprime parallèlement une demande de renforcement de la filière de formation initiale : Bac Pro conduite (TRM et TRV), BEP conduite (TRV), entre autres.
- Un usage croissant mais encore limité de l'alternance : les entreprises ont du mal à s'inscrire dans ce dispositif.
- Un usage très restreint de l'apprentissage par les entreprises.
- Des formations sous statut scolaire qui apparaissent souvent comme insuffisamment professionnalisantes.
- Une faible implication des entreprises dans le dispositif de formation initiale tant au niveau des contenus pédagogiques que de l'accueil des stagiaires au cours de leur scolarité.

• **Les enjeux**

Développer les flux de formation initiale et améliorer son impact sur le marché du travail, dans le souci d'un meilleur équilibre entre les voies d'accès.

• **Les publics concernés**

- Jeunes sous statut scolaire, en apprentissage, en alternance.
- Tous les secteurs.
- Des actions spécifiques à développer dans le TRV.

• **Les préconisations**

En ce qui concerne les préconisations en matière de formation professionnelle diplômante ou qualifiante, il faut distinguer :

Les préconisations pour le court terme qui peuvent déboucher rapidement sur des mesures ou des actions régionales pour :

- . **Favoriser le rapprochement entre le monde éducatif et le monde de l'entreprise** en développant les actions déjà engagées dans le cadre de la Mission Ecole-Entreprise, en améliorant la formation de véritables tuteurs qui soient opérationnels dans les entreprises.
- . **Renforcer la concertation autour de la formation initiale.** Ses développements doivent être intégrés dans une vision d'ensemble de l'offre de formation au niveau régional (cf. axe 4).
- . **Développer l'alternance**, qui reste sous-utilisée par la branche, en informant mieux les entreprises, en échangeant sur les bonnes pratiques et en renforçant la formation de tuteurs (cf. supra).
- . **Développer l'apprentissage sur les diplômes où cette voie paraît bien adaptée** (déménagement, exploitation...).

- . **Réfléchir à la création éventuelle d'une formation d'initiative locale (FCIL)** à l'issue du CAP-BEP conduite.

...des préconisations pour le long terme sur des actions qui sont du ressort national mais pour lesquelles les partenaires socioprofessionnels peuvent apporter leurs contributions notamment en termes d'argumentaire et de modalités de mise en oeuvre :

- . **Possibilité de créer une "mention complémentaire conduite"** afin de pouvoir retenir les jeunes qui souhaitent devenir conducteurs.
- . **La création d'un Bac Pro "Conduite"** qui tiendrait compte de l'évolution du métier et assurerait une meilleure visibilité et une valorisation du métier notamment auprès des familles.
- . **La création d'un BEP conduite pour le TRV** en complément du CAP "agent d'accueil et de conduite routière".

➤ **Axe 3 : Développer et adapter l'effort de formation des salariés de la branche**

• **Les constats du CEP**

- Les formations continues sont suivies en priorité par les conducteurs...
- ... le poids des formations obligatoires (conduite FCOS, matières dangereuses, CACES...), en termes de temps et de coût, laisse en effet peu de place au développement des autres formations.
- Les salariés ont une faible appétence pour la formation continue qui n'est pas – ou peu – valorisée dans leur parcours professionnel.
- L'analyse des besoins et la gestion du plan de formation sont difficiles pour les petites et moyennes entreprises...
- ... Leur attente en matière d'ingénierie de formation est forte mais l'offre dans ce domaine est limitée.
- L'extrême diversité des activités de transport et logistique rend difficile l'élaboration d'une offre de formation adaptée à tous les types d'entreprises.
- La compétence est devenue une exigence du marché et des clients : certifications (Normes ISO), matières dangereuses, normes NF pour le voyageur et le déménagement, démarches qualité...
- Les entreprises expriment le souhait d'un développement de la formation continue en interne et, plus généralement, d'une structuration de l'offre de formation continue à partir de leurs besoins.

• **Les enjeux**

- Développer la compétence et la qualification des salariés de la branche pour répondre aux évolutions des métiers et aux exigences croissantes de qualité et de sécurité.
- Valoriser la formation dans les parcours professionnels.

• **Les publics concernés**

- Tous les salariés de tous les secteurs

• **Les préconisations**

- **Elaborer des référentiels de métiers** qui reflètent la diversité des métiers de la conduite et de l'exploitation et qui peuvent servir de base aux différents acteurs (SPE, organismes de formation...).
- **Développer des démarches de valorisation de la compétence.** Ces dernières sont diversifiées selon les métiers et les situations de travail, mais elles sont mal identifiées et mal valorisées (y compris dans les parcours de reconversion ou dans les campagnes de communication sur les métiers).
- **Rééquilibrer l'effort de formation en faveur des métiers sédentaires** notamment des métiers sensibles : exploitants, métiers du quai et de l'entrepôt, atelier intégré...
- **Mettre en place une ingénierie de formation adaptée aux petites et moyennes entreprises.**
- **Développer une politique de qualité de l'offre de formation continue régionale :**

harmoniser les contenus, les prix... mettre en oeuvre une politique d'agrément sélectif (notamment par les professionnels eux-mêmes).

- **Développer la conception et l'usage des moyens de formation à distance.**
- **Mutualiser la réflexion sur les besoins de la branche et échanger sur les pratiques**
- **Mobiliser des moyens collectifs supplémentaires** (Contrat d'objectif, EDDF, cf. axe 4).

➤ **Axe 4 : Renforcer les outils communs de pilotage de la formation au niveau régional**

• **Les constats du CEP**

Les actions proposées dans les trois axes précédents nécessitent la mise en place d'un pilotage commun et le renforcement des moyens financiers de la branche.

Parallèlement, des outils devront être mis en place. Ils auront comme objectifs principaux de contribuer à une meilleure visibilité des enjeux de la formation, et de définir les axes d'une politique de formation au niveau régional.

Une meilleure visibilité sur la formation :

- . **La diversité des voies d'entrées** ne favorise pas une vision d'ensemble des flux de formation et des entrées sur le marché du travail. Il est donc nécessaire d'améliorer la remontée et la synthèse des informations provenant des différentes sources mobilisées dans le cadre du CEP, notamment sur la formation.
- . **La mobilité professionnelle** extérieure à la branche alimente une part importante du marché du travail. Ces entrées génèrent d'importants besoins de formation. De même les mobilités professionnelles internes à la branche sont importantes (cf. l'enquête salariés). Il importe de mieux les connaître (quantitativement et qualitativement).
- . **Les expériences en matière d'insertion** se déroulent dans différents secteurs d'activité et différents bassins d'emplois de la région. Leur capitalisation et l'échange d'expériences (cf. axe 1) supposent une mise en commun de l'information et un suivi au niveau régional.

La définition d'une politique de formation pour la branche au niveau régional

- . **Il faut favoriser l'expression des besoins des entreprises** en matière de formation afin de renforcer leur implication dans les dispositifs et de permettre aux organismes de formation de mieux répondre à la demande.
- . **Le pilotage de la formation est complexe** compte tenu de la diversité des flux et des acteurs. Il doit intégrer tous les acteurs de la formation professionnelle à l'échelle de la région.
- . L'investissement à moyen terme de la branche sera conséquent dans les années à venir. Il doit être replacé dans **un cadre commun au sein duquel tous les acteurs agissent en cohérence**.

• **Les préconisations**

1°) Le suivi des données emploi - formation

Les données déjà existantes sur l'emploi et la formation (TBEF notamment) doivent être poursuivies et complétées, notamment pour la partie "Formation" :

La collecte puis la synthèse des données de différentes sources sur les flux de formation doit être menée en vue de produire annuellement une analyse synthétique qui pour l'heure fait défaut. Le travail du CEP montre que des zones d'ombre demeurent qu'il faudrait s'efforcer de lever. Les matériaux et leur analyse constitueraient des données de

base pour tous les acteurs de la formation et pour la définition des priorités.

Une exploitation des données régionalisées de l'OPCA transport devrait être faite (approche par taille d'entreprise, par actions et par secteur).

Des enquêtes complémentaires sur la mobilité vers la branche et hors de la branche pourraient être menées (approche quantitative et qualitative notamment sur les échanges compte propre/compte d'autrui).

Les informations sur les démarches d'insertion qui se déroulent dans différents contextes devraient être capitalisées au plan régional.

2°) Les outils de définition et de mise en oeuvre de la politique régionale de formation

Une instance de pilotage de la formation, rassemblant au plan régional tous les partenaires de la formation sans exclusive pourrait être mise en place par les acteurs concernés ; elle jouerait un rôle d'orientation et de coordination des initiatives et des actions à l'échelle de la région.

Renforcer l'OPCA dans son rôle d'ingénierie et d'appui aux petites et moyennes entreprises pour favoriser l'expression de leurs besoins en matière de formation continue.

Inscrire la branche dans les grands dispositifs régionaux, tels que :

- . ECRINS : Dispositif permettant l'accompagnement des entreprises pour le conseil, le recrutement et l'intégration de nouveaux salariés.
- . Le Plan OPRA (Orientation professionnelle en Rhône-Alpes) : soutien des projets conçus par les communautés éducatives et les partenaires socio-économiques.

Elaborer un contrat d'objectifs, cadre commun cohérent de programmation à moyen terme pour la politique de formation.

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Les FAP Transports et logistique.....	5
Le poids relatif des secteurs de la branche transport et logistique.....	9
Evolution du nombre d'établissements par secteur 1993-2000.....	10
Evolution des effectifs salariés 1993-2000.....	10
Structure de la branche transport-logistique en 2001.....	11
La part des plus de 50 salariés dans l'emploi salarié en Rhône-Alpes.....	12
Les Familles de métiers du transport et de la logistique.....	13
Estimation de la répartition des emplois du transport et de la logistique 1999.....	14
Répartition des emplois de la logistique dans les secteurs de la branche.....	15
Taux de croissance des emplois spécifiques du transport et de la logistique.....	16
Évolution par NAF du nombre d'emplois intérimaires équivalent temps plein.....	19
en Rhône-Alpes dans les entreprises de transport et logistique.....	19
Quels sont vos modes de recrutement ?.....	20
Stock DEFM Cat 1 fin du 1er trim 2002.....	21
L'emploi des femmes dans la branche par secteur - Comparaison 1994-2000.....	24
Congés de Fin d'activité (CFA).....	26
Offres d'emploi : Affréteur, exploitant, agent d'exploitation et gestionnaire de parc.....	33
Ancienneté des conducteurs de l'enquête.....	41
Les principales sources de satisfaction ou d'insatisfaction salariés.....	43
L'avenir des salariés sédentaires et conducteurs au cours des trois prochaines années.....	45
Répartition des FIMO marchandises depuis leur création.....	59
Nombre total d'attestations FIMO marchandises délivrées 1995-2000.....	60
Evolution 1995-2000 des attestations FIMO délivrées.....	60
Estimation des besoins en FIMO/an marchandises pour la région.....	61
Nombre de permis de conduire délivrés.....	63
Nombre d'attestations de capacité professionnelle délivrées.....	65
Schéma des filières de formation transports et logistique par métiers et par formation.....	66
Ensemble des titres et diplômes de niveau V : répartition départementale.....	68
Répartition du nombre d'établissements par voie d'accès aux diplômes de niveau V.....	69
CAP & BEP : Nombre de diplômés pour les deux académies.....	69
Nombre de titres professionnels de niveau V délivrés.....	70
Ensemble des titres et diplômes de niveau IV à I : répartition départementale.....	71
Répartition du nombre d'établissements par voie d'accès aux diplômes de niveau IV à I.....	72
BTS et Bac Pro : Nombre de diplômés pour les deux académies.....	73
Nombre de titres professionnels délivrés pour les niveaux IV et III.....	73
Les formations universitaires.....	73
Répartition par sexe des bénéficiaires.....	74
Répartition des contrats par code NAF.....	74
Répartition des contrats d'alternance par département.....	75
Part des contrats aidés dans l'embauche.....	76
Titres et diplômes délivrés en 2000 en Rhône-Alpes.....	77
Le devenir des jeunes après un enseignement Transport & Logistique.....	78
Résultats de l'insertion pour l'ensemble des diplômes Transport & Logistique.....	78
Devenir des diplômés Transport et Logistique : 744 diplômés de 1997 à 2001.....	79
Evolution du nombre de FCOS en Région Rhône-Alpes.....	83
Poids du rôle du moniteur entreprise dans le passage des FCOS.....	84
Formations obligatoires matières dangereuses.....	85
Actions pré-qualifiantes et qualifiantes - Appel à projet 20002.....	93