

# CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPRDFP) POITOU-CHARENTES

ACTUALISATION DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES  
PAR GROUPE FORMATION EMPLOI



GFE 13 : TRANSPORT

CONDUITE

MANUTENTION

MAGASINAGE



*Source : Région Poitou-Charentes, septembre 2015*

## GFE 13 : ELEMENTS DE CONTEXTE

- GFE important : 51 360 actifs occupés + 14 800 DE. En croissance : + 2 000 actifs en 5 ans
- Elévation du niveau de qualification ; les actifs de niveau Vbis-VI sont de moins en moins nombreux et la part du niveau V s'élève.
- La question des savoirs de base reste prégnante dans ce groupe professionnel : un gros travail de prévention doit être engagé mais la problématique majeure réside à la fois dans le repérage et le traitement de ce handicap sans qu'il soit stigmatisant pour les personnes concernées. L'OPCA Transport réfléchit au niveau national à un programme contextualisé, c'est-à-dire en lien avec les activités réalisées dans le cadre de des métiers
- La part des femmes n'augmente pas dans les actifs mais en revanche elle augmente chez les formés (FI). Elles se concentrent surtout sur la filière logistique.
- La hausse du prix de l'énergie (pétrole) et les évolutions légales/réglementaires (incertitudes sur taxe poids lourds etc..) pèsent lourdement sur ce GFE, notamment dans le transport routier. En revanche ce peut être un axe de développement pour la messagerie et la petite livraison, et par attraction pour la préparation de commande/le magasinage « de proximité » (entrepôts en entrées d'agglomération etc.)
- Les offres d'emploi enregistrées se retrouvent surtout en magasinage, manutention ; conducteurs routiers ; engins de chantier.
- Evolutions sociales qui font que les grands routiers peinent à se maintenir (« les conducteurs ne veulent plus découcher») Le repositionnement sur courte distance/interrégional identifié en 2011 se poursuit (85 % des transports routiers se font sur des distances inférieures à 250 km)
- En cours de carrière, même pour les actifs désirant une mobilité (changement de poste dans la même entreprise ou changement d'entreprise), la qualification et le diplôme jouent moins que l'expérience
- Les plans de formation des entreprises sont quasi-intégralement utilisés pour les formations réglementaires, ce qui laisse pas ou peu de budget pour des formations/certifications « autres »
- Le tissu d'entreprises local (PME, 80 % des entreprises de transport ont moins de 10 salariés) est peu propice aux démarches GPEC et au développement des fonctions RH. Enjeu fort sur ces fonctions à l'heure de la loi du 05 mars (entretien professionnel etc) L'OPCA propose un service spécifique à ses adhérents mais celui-ci est encore peu mobilisé (20 entreprises accompagnées à ce jour)
- Amorçe d'un mouvement de fermetures d'établissements / concentration (et non fusion) surtout pour le domaine de l'exploitation, la logistique et le transport de voyageurs, transport sanitaire. Cela reste peu développé mais est en train d'émerger en région, et n'a que peu d'incidence sur le nombre total de salariés en région.

- Déréglementation du transport par autocar à venir (Loi « Macron ») qui va développer ce secteur (prévision au national d'environ 16 000 emplois à créer)
- Projet « Niort Terminal » à venir qui aura des incidences sur les manières de travailler, les approvisionnements etc. sur l'interface Niort/La Rochelle notamment.
- Forte incidence des enjeux de développement durable, mais ce qui était un réel enjeu à prendre en compte il y a quelques années est aujourd'hui entré dans les pratiques (même si cela reste à développer, vers les nouvelles technologies, la généralisation des formations en conduite économique...)
- Le développement de carburants/gaz actuellement à l'étude demandera sans doute des formations « sécurité » spécifiques lors de leur mise sur le marché
- Fort vieillissement de la population en emploi : âge moyen 44 ans (en 2004, l'âge moyen était de 39 ans)
- Les besoins en recrutement restent forts et permanents (9 recrutements/10 sont dus à du renouvellement de main d'œuvre existante et non des créations)





### **GFE 13 : PISTES DE PROPOSITION/ORIENTATIONS STRATEGIQUES**

- Améliorer la mixité des formations en mettant en place une communication / de la découverte des métiers du transport et de la logistique, pour faire augmenter la part des femmes dans les formations et les emplois
- Améliorer la représentation des professionnels dans les instances de diagnostic, de débat et d'échange. L'interpro au complet doit être présente – on déplore une absence récurrente et quasi-totale de la branche logistique
- Améliorer la porosité entre les différents producteurs de données statistiques pour davantage d'échange entre institutions, branche et observatoire
- S'associer avec l'OPCA en matière de Savoirs de base pour proposer un programme d'actions coordonnées en direction des salariés qui en ont besoin
- Accompagner les personnels du chantier LGV dans le contexte de fin des travaux (vers un accompagnement à la mobilité géo/au changement d'employeur pour ceux qui en ont besoin). Besoin de faire le lien, ici, avec l'observatoire des impacts socio-économiques de la LGV, sur les incidences en termes d'entrées/sorties de personnel dans la branche
- Evaluer les effets des travaux de la ligne LGV sur l'emploi
- Encourager les employeurs en recherche de main d'œuvre à déposer leurs offres à Pôle Emploi – et parallèlement encourager Pôle Emploi à mieux opérer la catégorisation (en matière de ROME) des DE. Il convient de s'assurer que les DE inscrits sur ces métiers sont bien opérationnels (validité des permis et des habilitations professionnelles) et dans le cas contraire, étudier comment rendre les DE opérationnels « de suite ».

- Mettre en place des modules de formation pour permettre aux personnels du transport de passer vers l'exploitation, ce qui n'existe pas en région aujourd'hui. Etudier les mobilités à l'intérieur du secteur, mais aussi par exemple de la logistique vers le commerce.
- Améliorer le recours à la VAE et aux contrats de professionnalisation
- Conforter les pôles de formation initiale existants : JAG à Soyaux, Isaac de l'Etoile et IFTIM à Poitiers, Doriolle à La Rochelle ; notamment en ne développant pas ailleurs de formations en logistique – sauf dans le supérieur, auquel cas l'Université est à privilégier.
- La carte des formations initiales est perçue comme stabilisée par les professionnels.
- Accompagner les transitions en cours de carrière professionnelle dans les domaines du transport (de la marchandise vers le transport de voyageurs notamment)
- Demande d'intégration des compétences liées à l'éco-énergie dans les formations BTS logistique.

# GFE 13 : Transports - Logistique - Manutention - Magasinage

Conducteurs routiers et grands routiers ; chauffeurs-livreurs ; coursiers ; ouvriers du tri, de l'emballage et de l'expédition ; magasiniers...

Emploi (2011) et évolution (2006-2011)	Contexte	Marché du travail : .offres (2013) et évolution 2010-2013 .DE (03/2014) et évolution 2011-2014	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2013-2014) insertion et évolution 2010-2014	Formation continue sur financements publics (2013), passages en jury VAE (2013)
<p><b>51 360 actifs</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5eme GFE en nombre d'actifs occupés</li> <li>- + 2 100 actifs entre 2006 et 2011 (soit 4.3 %)</li> <li>- 19 % de femmes, en légère augmentation</li> <li>- Forte baisse du nombre de non qualifiés : 28 % en 2011, contre 41 % en 1999</li> <li>-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- GFE en croissance en termes d'actifs...mais sur des domaines spécifiques.</li> <li>- Le grand routier est en voie de disparition, remplacé par des courses plus courtes.</li> <li>- La hausse du prix de l'énergie et les réglementations en constante évolution pèsent lourdement sur ce GFE</li> <li>- Les plans de formation des entreprises sont quasi intégralement concentrés sur les formations obligatoires</li> <li>- Mouvement de concentration des entreprises</li> </ul>	<p><b>6 990 offres d'emploi</b> </p> <p><b>14 825 D.E.</b> </p>	<p><b>410 élèves et apprentis</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 23.5 % d'apprentis</li> <li>- 13.5 % de femmes</li> </ul> <p><b>Insertion professionnelle à 7 mois des apprentis :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2014 : 71.8%</li> <li>- 2010-2014 : 70 %</li> </ul> <p><b>Insertion professionnelle à 7 mois des scolaires :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-2014 : 69 %</li> <li>-2010-2014 : 61.3 %</li> </ul>	<p><b>2 050 stagiaires</b></p> <p><b>25 passages en jury</b></p>

## Orientations stratégiques

- Améliorer la mixité des formations en mettant en place une information-communication de découverte des métiers du transport et de la logistique, pour faire augmenter la part des femmes en formation et en emploi.

- Accompagner les personnels du chantier LGV dans le contexte de fin des travaux.

- Améliorer le recours à la VAE et aux contrats de professionnalisation.

- Conforter les pôles de formation initiale régionaux existants : Jean-Albert Grégoire à Soyaux, Isaac de l'Etoile et IFTIM à Poitiers, Doriole à La Rochelle ; notamment en ne développant pas ailleurs de formations en transport-logistique (sauf dans le supérieur, auquel cas l'Université est à privilégier).

- La carte des formations initiales est perçue comme stabilisée par les professionnels.

- Mettre en place des modules de formation pour permettre aux personnels du transport de passer vers la logistique ou l'exploitation, ce qui n'existe pas en région aujourd'hui.

- Accompagner les transitions en cours de carrière professionnelle dans les domaines du transport (de la marchandise vers le transport de voyageurs notamment).

- Demande d'intégration des compétences liées à l'éco-énergie dans les formations de BTS Logistique.

- S'associer avec les Opca en matière de savoirs de base pour proposer un programme d'actions coordonnées en direction des salariés qui en ont besoin.

- Encourager les employeurs en recherche de main d'oeuvre à déposer leurs offres à Pôle Emploi et parallèlement encourager Pôle Emploi à mieux opérer la catégorisation (codes ROME) des D.E. Il convient de s'assurer que les D.E. du secteur soient bien opérationnels ou s'il convient de les accompagner.

- Améliorer la représentation des professionnels dans les instances de concertation, de diagnostic et d'échanges. L'interprofession doit être au complet (on déplore souvent l'absence de la branche logistique).

- Etudier les mobilités à l'intérieur du secteur, mais aussi à l'extérieur (par exemple de la logistique vers le commerce).

- Améliorer la porosité entre les différents producteurs de données statistiques, pour davantage d'échanges entre institutions, branches et observatoires.

- Evaluer les effets du chantier LGV sur l'emploi.