

LES CAHIERS DES GFE

Edition 2011
POITOU-CHARENTES



Cahier du GFE 13

*Transports - Logistique - Conduite -
Manutention - Magasinage*



AVANT-PROPOS

Ce cahier résulte de la mise en place de la démarche ARGOS⁽¹⁾ en Poitou-Charentes. Il est organisé en quatre parties :

- I. Synthèse du diagnostic
- II. Analyse suite au groupe témoin
- III. Chiffres clés
- IV. Annexes

Cinq ans se sont écoulés depuis le premier diagnostic réalisé en 2006 suivant la méthode ARGOS : contextes économique et réglementaire, métiers, modes de gestion des ressources humaines et offre de formation ont évolué durant la période marquée notamment par la prise en compte progressive des exigences environnementales.

Le diagnostic 2011 porte évidemment l’empreinte de la crise économique qui sévit depuis fin 2008 : il est le reflet fidèle des regards croisés des institutionnels et professionnels qui ont concouru à son élaboration.

Fin 2010, un groupe d’experts est réuni pour discuter de la démarche d’actualisation à suivre. Au regard des évolutions dans le GFE 13, le groupe statue pour une actualisation nécessaire du diagnostic emploi-formation de ce GFE.

Un pré diagnostic est élaboré et présenté à un groupe témoin de professionnels sur une demi-journée en juillet 2011.

L’objectif de la réunion « groupe témoin » était de confronter le pré-diagnostic à un groupe élargi de professionnels (institutionnels, éducation-formation, représentants, interfaces emploi-formation, entreprises...) et de recueillir leurs témoignages sur les évolutions des métiers, l’image des métiers, l’insertion des jeunes dans la vie professionnelle, les profils recherchés, la reprise ou transmission d’entreprise, la formation professionnelle initiale, l’apprentissage, la formation continue...

Christophe GIRARDEAU, responsable de l’OREF Poitou-Charentes a suivi l’ensemble des travaux.

La rédaction de ce cahier a été assurée par Dominique JOUVENTIN, chargée d’études au sein de l’Observatoire Régional de l’Emploi et de la Formation (OREF) à l’Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie (ARFTLV), sur la base du travail préparatoire réalisé par Rachel BOUCHET.

(1) Analyse Régionale des Grandes Orientations du Schéma des formations

ARGOS : Une volonté partagée, un outil au service du PRDFP

Avec la décentralisation de la formation professionnelle engagée en 1983, l'espace régional est défini comme l'échelon géographique pertinent des programmations et de mise en cohérence des différentes politiques de formation professionnelle conduites en Poitou-Charentes. La Région est dotée d'une compétence générale dans ce domaine. Elle a la responsabilité d'élaborer au sein du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP), le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP).

Celui-ci doit permettre à l'ensemble des financeurs, Europe, État, Région, et aux partenaires sociaux, d'assurer une réponse aux besoins de qualifications des territoires et des entreprises, de favoriser l'adaptation et les trajectoires professionnelles des actifs, ainsi que l'entrée des jeunes dans la vie active, d'améliorer le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de développer la promotion sociale tout au long de la vie.

Argos, une démarche pour éclairer les décideurs

L'objectif de cohérence régionale conduit les acteurs de Poitou-Charentes à travailler ensemble et à structurer un dialogue interinstitutionnel, notamment au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle. Toutes les expertises doivent être mobilisées pour les éclairer dans leurs décisions et leur permettre d'agir dans leurs domaines de compétences propres ou partagés. Pour les aider, Poitou-Charentes s'est dotée d'outils d'observation et d'analyse dont la responsabilité technique et l'animation ont été confiées à l'Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie, dans le cadre du contrat de projet État-Région, au titre de sa mission d'Observatoire régional de l'Emploi et de la Formation.

L'État, la Région et les partenaires sociaux ont demandé à l'ARFTLV de s'appuyer sur la démarche Argos, déjà développée dans les régions périphériques, pour réaliser les diagnostics partagés nécessaires à la coordination régionale des programmations. Argos est un outil d'aide à la décision construit par et pour tous les acteurs de la relation formation emploi. C'est une démarche d'animation de groupes témoins fondée sur le rapprochement de données statistiques et qualitatives.

Sommaire

I - Synthèse du diagnostic (p. 7)

A. Points remarquables

p. 7

B. Principaux enjeux

p. 10

II - Analyse socio-économique du contexte et des évolutions emploi-formation (p. 15)

A. Évolution du contexte économique général

p. 15

*B. Évolution des métiers et de la gestion
des ressources humaines*

p. 21

C. Évolution de l'offre de formation

p. 25

III - Zoom sur quelques groupes professionnels (p. 27)

IV - Annexes (p. 37)

Présentation du GFE 13

Les savoirs technologiques des professionnels du GFE 13 (Groupe Formation Emploi) consistent à préparer et assurer le déplacement et le stockage d'objets et de personnes, tout en veillant à assurer leur intégrité et leur sécurité.

En Poitou-Charentes, selon les résultats du dernier recensement de la population, les professions les plus représentées dans ce GFE en 2007 sont :

- les conducteurs routiers et grands routiers (22 %),
- les conducteurs-livreurs et coursiers salariés (13 %),
- les ouvriers du tri, de l'emballage et de l'expédition (10 %),
- les magasiniers qualifiés (9 %),

ce qui situe ce GFE au 5ème rang en termes d'actifs occupés : 7,2 % de la population active régionale.

Les principaux secteurs d'activité employant (en 2007) les 50 711 professionnels de ce GFE sont :

- le transport et entreposage (34 %),
- le commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (19 %),
- les activités de services administratifs et de soutien (9 %).

D'autres secteurs accueillent des professionnels du GFE mais dans des proportions bien moindres.

Au sein de la population active occupée du GFE 13, la part des femmes représente 19 % et les actifs de niveau de formation V ou infra sont largement majoritaires (près de 4 personnes sur 5).

Au cours de l'année scolaire 2010/2011, ce GFE comptait 462 élèves et apprentis effectuant la dernière année de leur cycle de formation initiale (du CAP au Bac +2). 58 % d'entre eux étudient dans un établissement de la Vienne, 29 % dans un établissement de Charente, 8 % en Charente-Maritime et 5 % dans les Deux-Sèvres. 25 % de ces 462 élèves suivent une formation en apprentissage.

Toutes voies confondues (apprentissage + voie scolaire), les formations les plus fréquentées dans ce GFE sont :

- les CAP (35 %),
- les Bacs professionnels (27 %),
- les BEP (18 %),
- les BTS (12 %).

En 2009, 11 personnes sont passées devant un jury de VAE pour valider la certification Bac pro logistique, niveau IV. Pour 2010, 9 dossiers de VAE ont été déclarés recevables pour valider les certifications d'Agent magasinier (niveau V, 4 personnes), de conducteur du transport routier de marchandises sur tous véhicules (niveau V, 1 personne) et de Technicien Supérieur en Méthodes Exploitations Logistique (niveau III, 4 personnes).

En 2009, on compte 1 258 stagiaires issus de la formation professionnelle continue (y compris contrats de professionnalisation) sous financement public. 98 % d'entre eux ont suivi une formation de niveau V, 17 % sont des femmes, 18 % ont moins de 25 ans et 17,5 % ont plus de 50 ans.

Au 31 mars 2011, 8 447 demandeurs d'emploi (catégories A et B) sont inscrits à Pôle emploi en Poitou-Charentes dans un métier de ce GFE, soit une diminution de 4 % en un an. On trouve notamment parmi eux 19 % de magasiniers et préparateurs de commande, 15 % de manutentionnaires de charges, 15 % de conducteurs de livraison par tournée sur courte distance, 14 % de conducteurs de transport de marchandises et 13 % d'opérateurs d'assemblage, tri ou emballage.

Pour l'ensemble de l'année 2010, Pôle emploi a enregistré 8 579 offres d'emploi correspondant aux métiers de ce GFE, dont 40 % d'offres temporaires (contrats entre 1 et 6 mois) et 38 % d'offres occasionnelles (contrats de moins d'un mois).

32 % de ces offres d'emploi concernent des postes de magasinage et préparation de commandes, 18 % des postes de conduite de transport de marchandises sur longue distance et 10 % des postes d'opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage.



Poitou-Charentes, essentiellement porté par le transport scolaire qui représente 90 % des embauches (cf. conducteurs de bus / conducteurs scolaires). Il représente un vivier d'emplois⁽⁵⁾ important, accessibles aux seniors et aux femmes, en particulier.

En contrepartie, s'agissant de temps très partiels, une faible rémunération est associée à ces emplois.

Les efforts portent donc sur la recherche de complémentarités professionnelles entre conducteur dans le transport de voyageurs et d'autres professions, ce qui permettrait d'assurer un revenu plus convenable à ces personnes et d'attirer sans doute d'avantage de candidats vers ces métiers.

En 2006, des recherches de compléments d'activités avec les personnels techniques, ouvriers, sociaux, de santé et de service (TOSS) et/ou personnels communaux avaient été initiées, sans succès car trop difficiles à concrétiser, pour des raisons de conflits entre contrats de droit privé et de droit public notamment.

En dépit de ces difficultés, les efforts se poursuivent en ce sens, notamment dans le cadre d'EDEC (Engagement de Développement des Emplois et des Compétences) mis en place en région ou encore par l'action des groupements d'employeurs spécialisés dans le transport.

Le domaine de la logistique offre quant à lui des perspectives d'évolution professionnelle plus importantes que dans les métiers de la conduite, ces progressions apparaissant étroitement liées aux processus de promotion interne développés dans les entreprises et les groupes dont elles dépendent.

Pour finir, ces quelques métiers du domaine transport/logistique méritent une veille et un suivi particuliers au plan régional (comme au plan national).

C'est le cas des responsables transport⁽⁶⁾/responsables de service transport (appelés aussi coordinateurs transport), des moniteurs chauffeurs⁽⁷⁾ ou encore des exploitants transport⁽⁸⁾ qui constituent des fonctions centrales au sein des organisations.

(5) L'OPCA Transports indique un potentiel de recrutement estimé à 320 conducteurs sur Bressuire dans les années à venir (sur d'autres territoires, il devrait y avoir à peu près des volumes similaires).

(6) Le responsable transport est l'interlocuteur et le donneur d'ordre pour les conducteurs dépendant d'un site

(7) Les moniteurs chauffeurs garantissent le transport des marchandises dans le respect de la réglementation du transport.

(8) L'exploitant transport occupe une fonction à la fois commerciale et administrative qui lui demande d'être avant tout un organisateur et une personne de terrain. Il constitue l'interface au quotidien entre les clients, les conducteurs et les autres services de l'entreprise. Il a en charge la gestion du parc de véhicules, les plannings et horaires des conducteurs.

Il semble qu'actuellement les entreprises régionales en quête d'exploitants rencontrent certaines difficultés à les recruter et ont tendance à aller les chercher chez les concurrents ... Selon les professionnels consultés pour ce diagnostic, cette difficulté de recrutement ne semble pas incomber à une insuffisance de l'appareil de formation régional. En effet, il semble que le volume potentiel d'exploitants à former soit trop peu important pour développer une offre dédiée.

De fait, il n'y a actuellement, que très peu de modules courts (à côté de la « voie classique » en formation initiale et continue - cf. Bac professionnel transport) pouvant permettre plus facilement à des seniors (notamment) d'évoluer vers des fonctions d'exploitation, dans le cadre de reconversions intersectorielles par exemple. Sans doute faudra-t-il réfléchir à des solutions allant dans ce sens pour pallier les besoins en recrutements actuels et futurs.

Dans le domaine de la logistique, la fonction d'écologiste devrait se développer dans les années à venir.

On peut préciser que, de façon générale, sur les postes d'encadrement, les embauches correspondent le plus souvent à un niveau Bac + 2 ou, sur des profils plus techniques (pour les exploitants notamment), à un niveau Bac / Bac professionnel.

Formation initiale et continue

Les capacités d'accueil en formations initiales apparaissent satisfaisantes pour le GFE 13 (car satisfaites à près de 100 %).

Sur l'ensemble des formations initiales, la part des filles reste peu importante (de l'ordre de 15 %) bien qu'en augmentation. Les effectifs féminins se concentrent surtout dans la filière logistique, en lien avec leur présence importante en formations par la voie de l'apprentissage.

Lorsqu'ils sont préparés dans le cadre d'une formation, les diplômés professionnels comportent deux modalités d'évaluation certificative : le contrôle terminal par épreuves ponctuelles et le contrôle en cours de formation (CCF)⁽⁹⁾. Depuis 1990, des textes à caractère pédagogique et organisationnel ont accompagné l'extension progressive du CCF à tous les diplômés professionnels du second degré (*Source : site Eduscol*).

(9) Synthèse de l'information existant sur ce dispositif d'évaluation : <http://eduscol.education.fr/cid47722/contrôle-en-cours-de-formation.html>.

et que le développement des emplois sera lié à la qualité du maillage local réalisé.

Pour les entreprises, la dimension environnementale et stratégique demeure étroitement associée à ces enjeux d'intermodalité, notamment en matière de recherche d'optimisation énergétique et financière et d'accessibilité (cf. optimisation des derniers kilomètres, installation de points de livraison de proximité en périphérie des agglomérations...), mais aussi d'efficacité commerciale et d'amélioration de la relation - service au client.

Il s'agit également de continuer à développer la complémentarité entre TER et transports en commun en zone urbaine et périurbaine et à promouvoir des transports publics « propres » en favorisant les modes de transports doux (véhicules employant des énergies alternatives tels qu'électricité et gaz naturel). Ces différents éléments restent des priorités pour le secteur du transport de voyageurs pour lequel prise en compte des questions environnementales, du coût du carburant, de la baisse du pouvoir d'achat constituent autant d'éléments concourant à favoriser de nouveaux comportements dans les habitudes de déplacements urbains, périurbains ou ruraux.

Ces demandes nouvelles de déplacements pourraient induire le développement du transport à la demande notamment.

Le développement de l'urbain constitue ainsi un enjeu important pouvant impacter favorablement le transport routier de voyageurs, qui devrait avoir prochainement une carte à jouer en région avec des dispositifs tels que l'accord cadre régional de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) dans le secteur des transports routiers et activités auxiliaires du transport (2009-2012)⁽¹²⁾, la mise en place de réseaux de bus rénovés à Niort, le schéma régional de la mobilité durable piloté par la Région (visant une cohérence accrue du réseau régional de transports collectifs).

La construction de Lignes à Grande Vitesse (LGV) en Poitou-Charentes pourrait présenter des opportunités de développement d'activités et d'emplois pour les entreprises régionales du transport et du BTP (cf. les recrutements de grutiers, terrassiers et la progression annoncée du transport de bennes).

(12) Les objectifs de cet EDEC sont d'anticiper et d'accompagner les évolutions du secteur (démographiques, technologiques, environnementales, celles liées à la sécurité) et le développement de l'emploi, des qualifications et des compétences, d'élever le niveau de qualification du personnel, de développer la GRH vers la GPEC dans les TPE et les PME. (cf. <http://www.arftlv.org/accords/edec.aspx>).

Mais ces opportunités ne se concrétiseront que si les entreprises locales se montrent en capacité de faire face à la concurrence d'entreprises extérieures à la région venues investir ces marchés (une solution consiste en des regroupements d'entreprises pour répondre aux appels d'offres).

En tous les cas, d'ici 2017, le suivi du chantier LGV nécessitera de rester vigilant quant à l'avenir, au devenir des personnes embauchées. En particulier, on sait combien la sous-traitance en cascade peut aussi engendrer des effets négatifs sur l'emploi ...

Il faudra également, pour les professionnels du GFE 13, veiller à la bonne mise en œuvre et au suivi des évolutions réglementaires encadrant le secteur routier.

Ainsi, début 2013, doit se mettre en place l'écotaxe poids lourds⁽¹³⁾, prévue par le Grenelle de l'environnement, soulevant des questionnements quant aux impacts socioéconomiques en région.

Au 1er janvier 2014, intervient la libéralisation du cabotage⁽¹⁴⁾ afin notamment de réduire le nombre de trajets effectués à vide par les camions de marchandises, maximisant ainsi les bénéfices pour les transporteurs tout en limitant l'impact sur l'environnement. Il s'agira, là encore, pour les professionnels du secteur de rester vigilants quant à cette ouverture du marché, notamment quant aux conséquences de la concurrence étrangère venant se greffer à la concurrence locale.

Enfin la fonction économique de la logistique urbaine devrait elle aussi se développer au cours des prochaines années dans le contexte de développement du e-commerce, des livraisons à domicile et de services à valeur ajoutée combinant livraisons et services (installation, réparation...).

(13) L'écotaxe poids lourds concernera les camions de plus de 3,5 tonnes circulant sur les routes nationales et sur certaines départementales, qui devront s'acquitter d'une redevance comprise entre 8 et 14 centimes d'euro par km, suivant leur taille. A terme, elle devrait concerner environ 600 000 camions français et 200 000 poids lourds étrangers, sur quelque 12 000 km de routes nationales et plus de 2 000 km de routes départementales. L'un des objectifs annoncés consiste à dégager des ressources nouvelles pour la réalisation d'infrastructures de transport dans la perspective du développement d'une mobilité durable.

(14) Le cabotage est le transport de marchandises pour compte d'autrui, assuré à titre temporaire dans un Etat membre d'accueil, c'est-à-dire à destination ou en provenance d'un Etat Membre autre que celui d'origine du transporteur. La proposition modifiée de règlement, telle qu'approuvée par les députés à une large majorité, fixe à trois le nombre d'opérations de cabotage autorisées dans les sept jours suivant un trajet à l'international. Ces opérations pourront être effectuées dans les Etats Membres transités sur le chemin du retour, tant qu'elles sont limitées à une par Etat Membre dans les trois jours suivant l'entrée sur le territoire de cet Etat Membre (Source : parlement européen).



II - ANALYSE SOCIO-ÉCONOMIQUE DU CONTEXTE ET DES ÉVOLUTIONS EMPLOI-FORMATION

A. EVOLUTION DU CONTEXTE ÉCONOMIQUE GÉNÉRAL

Ce qui s'était dit en 2006...

L'accroissement des échanges à travers le monde influence à la hausse la demande en matière de transport de marchandises et de déplacement de personnes.

Les répercussions de l'activité des transports sur l'environnement posent un problème majeur et nourrissent des débats sociétaux : pollution, énergie, sécurité routière. Il existe des pressions fondées sur le rééquilibrage des différents modes de transport.

Les transports routiers de marchandises : un secteur fortement concurrentiel. Les entreprises françaises ont délaissé le transport international pour se recentrer sur le marché national puis régional en se positionnant sur des « niches » encore préservées.

Le transport de personnes: une problématique particulière. L'emploi y est majoritairement à temps partiel et la population vieillissante.

Logistique : la nouvelle donne. On note une généralisation du « supply chain management » (juste à temps et zéro stock) qui modifie le cœur de métier des entreprises.

Prendre appui sur sa façade maritime : une opportunité pour la région (cf. port de La Rochelle, autoroutes de la mer).

Données de cadrage socioéconomique

En Poitou-Charentes, le tissu d'entreprises du GFE 13 se compose essentiellement de PME/PMI dont la santé économique dépend largement du climat économique ambiant et du niveau de vie de la population. De par leur taille, elles s'avèrent particulièrement impactées par une concurrence serrée, à la fois européenne et mondiale. Elles font aussi l'objet de nombreuses contraintes réglementaires en matière de sécurité et d'environnement et d'évolutions technologiques régulières ...

Ce paysage, composé de PME de tradition familiale est en train de changer, se renforçant économiquement par le regroupement des petites (voire très petites) entreprises au sein de groupes régionaux / interrégionaux.

La crise financière, qui s'est propagée à l'échelle mondiale en 2008, leur a beaucoup nui. Ainsi, en région, les PME du transport ont particulièrement souffert de cette mauvaise conjoncture économique avec, pour certains sous-secteurs, des situations plus critiques que d'autres à l'image du transport de voitures ou encore du transport de céréales, dont la diminution actuelle des stocks de 30 à 40 % se répercute de façon catastrophique sur le transport de ces marchandises.

Depuis plusieurs années, le transport routier de marchandises français est capté par les pays de l'Est et par l'Espagne. Les nouvelles règles du cabotage en France (pays le plus caboté d'Europe car lieu de passage obligé) et notamment sa libéralisation au 1er janvier 2014, permettront d'éviter que les pavillons étrangers ne restent trop longtemps en France. Désormais, les entreprises étrangères pourront, après un trajet international à destination de la France, effectuer au maximum trois opérations de cabotage, dans un délai maximum de sept jours ce qui régule dorénavant la possibilité pour les transporteurs étrangers de prendre, durant leur voyage sur le territoire, des livraisons intérieures.

On a assisté, ces dernières années, à la fonte de la part du pavillon français à l'international pour en arriver à un repli sur le national et maintenant à un repli sur le régional.

De fait, les entreprises picto-charentaises du transport routier de marchandises se caractérisent par la prédominance du trafic intra et inter régional. Ainsi donc, depuis 2007, les transporteurs sont moins positionnés sur la longue distance et l'on observe une chute chronique des marchés passés hors région. Ces évolutions ont une conséquence directe sur l'exercice du métier de conducteur routier, avec moins de contraintes au plan de l'organisation familiale et personnelle, la plupart des chauffeurs ayant la possibilité de rentrer chez eux le soir. Toutefois ce changement peut aussi éloigner de ces métiers les personnes qui appréciaient une certaine sensation de liberté.

Dans la filière logistique, le fait que la plupart des entrepôts et points de vente de la région soient rattachés à des grands groupes a, semble-t-il, permis de mieux surmonter les difficultés conjoncturelles récentes comparativement au secteur du transport. Malgré tout, à l'échelon régional, la filière s'est trouvée touchée par la crise. Pour exemple, la disparition de la CAMIF fin 2008, qui disposait d'une importante plateforme à Niort, a engendré des retombées négatives pour les transporteurs locaux.

En dépit des aléas liés à la conjoncture économique, les entreprises du GFE 13 semblent profiter encore et toujours d'une dynamique favorable d'accroissement des échanges. Et cependant, dans un contexte qui reste instable, de grandes incertitudes continuent à planer sur les domaines du transport et du transport de marchandises en particulier, au plan national comme au plan régional. De la même façon, les professionnels de la logistique affichent une grande prudence quant aux perspectives de développement du secteur.

A noter : « La plupart des défaillances d'entreprises régionales de ces dernières années ne sont pas imputables à des liquidations judiciaires mais à des cessations d'activité liées aux départs à la retraite des chefs d'entreprise combinés à l'absence de repreneurs » (DREAL).

La diversification des activités n'apparaît pas comme une conséquence de la crise, car elle était déjà bien installée dans les pratiques des chefs d'entreprises auparavant.

Quant à l'évolution de l'activité, les projets cités par les professionnels consultés portent, le plus souvent, sur des déploiements géographiques d'établissements ou sur des extensions d'activité à un autre public et/ou à un autre segment de marché.

Evolutions de la législation en matière d'économie, sécurité, environnement

Depuis la loi du 5 janvier 2006, relative à la sécurité et au développement des transports est instauré un dispositif de nature à renforcer l'équilibre économique de la prestation de transport, en garantissant la possibilité pour le transporteur ou son client de réviser le prix de cette prestation selon les variations du prix du carburant en cours du contrat. De plus, les transporteurs routiers bénéficient de la possibilité d'opérer un paiement à 30 jours (ce point important est inscrit dans les contrats types depuis 2008).

Par ailleurs, actuellement, dans les coûts de revient des entreprises de transport routier, la part de l'énergie peut représenter jusqu'à 25 %, alors qu'elle était de l'ordre de 16 % il y a 10 ans. Cette augmentation est étroitement associée à la hausse du prix des carburants.

En Poitou-Charentes, le transport constitue le deuxième poste d'émission de gaz à effet de serre (GES) (29 %) après l'agriculture (32 %), le transport routier contribuant à l'essentiel de ces émissions (96 %) (Source : OREGES⁽¹⁷⁾ 2008).

Parmi les objectifs fixés par le Grenelle de l'environnement pour le secteur figure celui de réduire les émissions de GES de l'ensemble des transports de 20 % d'ici 2020 et d'augmenter la part de marché du fret non routier de 25 % d'ici 2022 (actuellement 14 %).

En Poitou-Charentes, une charte partenariale régionale pour le déploiement de la charte d'engagement pour la réduction des émissions de CO₂ dans les transports routiers a été signée le 17 juin 2010 par la

(17) Observatoire Régional de l'Énergie et des Gaz à Effet de Serre

DREAL, l'ADEME et le comité de suivi régional⁽¹⁸⁾, dans l'esprit du Grenelle, dans le but de réduire les émissions de CO₂. Les entreprises signataires s'y engagent à agir sur les équipements des véhicules, sur la consommation de carburant, elles s'engagent aussi à promouvoir l'éco-conduite auprès des conducteurs et à repenser l'organisation des transports.⁽¹⁹⁾

De plus, depuis septembre 2009, les normes Euro 5 pour les véhicules limitent davantage les émissions (produites aussi bien par les véhicules diesel qu'essence), de monoxydes de carbone, d'hydrocarbures, d'oxydes d'azote et de particules en suspension, considérées comme nocives pour la santé humaine.

En matière d'optimisation économique, énergétique et environnementale, le transport combiné (tel que le ferroutage) n'est pas une solution qui attire les entreprises car elle ne permet pas d'être suffisamment réactif et n'apparaît rentable qu'à partir de 500 km.

Quelques espoirs subsistent quant au report modal avec l'apparition des autoroutes ferroviaires et maritimes même si ces solutions ne permettent pas la même souplesse, flexibilité et rapidité que le transport routier.

Dans le domaine de la messagerie / transport express, l'ouverture à la concurrence du marché de la distribution de courrier en France (rendue obligatoire par une directive européenne du 20 février 2008 et totale depuis le 1er janvier 2011) devrait continuer à impacter l'activité des entreprises régionales et notamment celle de livraison de petit colis (très largement sous-traitée en Poitou-Charentes).

Dans le domaine de la sécurité, depuis le 1er janvier 2010, les autocars mis en circulation pour la première fois et transportant des enfants, doivent être obligatoirement équipés d'un éthylotest anti démarrage (EAD).

Le transport routier

Prédominance du trafic intra régional et inter régional et forte activité de transit constituent deux caractéristiques dominantes du transport routier en Poitou-Charentes.

Au 31 décembre 2010, le tissu régional du transport routier compte 1 936 entreprises inscrites aux registres des transporteurs de Poitou-Charentes. 65 % d'entre elles (1 266 entreprises) appartiennent au secteur du transport de marchandises et 35 % (670 entreprises) au secteur du transport de personnes.

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications dans les Transports et la Logistique répertorie, dans son rapport de 2011, 16 674 salariés employés par la branche conventionnelle⁽²⁰⁾ en région en 2009. La part de l'emploi salarié régional de la branche par rapport à l'emploi total de la région est de 4,4 %.

Le taux de croissance annuel moyen (TCAM) des effectifs du transport de marchandises en région depuis 2004 est assez faible (0,2 %). Le TCAM des effectifs du transport de personnes est plus élevé (1,1 %), le plus important étant celui du transport sanitaire (1,4 %).

Le taux de rotation⁽²¹⁾ des effectifs pour l'ensemble des familles professionnelles de la branche conventionnelle s'avère particulièrement bas en Poitou-Charentes avec 11,0 %.

(Source : Pôle emploi (champ UNEDIC) - Données ajustées au champ conventionnel - Résultats définitifs jusqu'au 31 décembre 2008 et semi-définitifs au 31 décembre 2009).

(18) Composition du comité : Conseil Régional Poitou-Charentes, Observatoire Régional des Transports, Union Régionale de la Fédération Nationale des Transports Routiers, Fédération des entreprises de transport et de logistique de France, Organisation des Transporteurs Routiers Européens, Union Nationale des Organisations Syndicales des Transporteurs Routiers Automobiles, Fédération Nationale des Transports de Voyageurs, Association pour le développement de la Formation dans le Transport et la Logistique, Promotrans

(19) Les plans d'actions sur 3 ans envisagés par les entreprises permettront d'éviter près de 5 500 tonnes de CO₂ et la consommation de plus de 2 millions de litres de gasoil : l'entreprise fait des économies d'énergie et d'argent. Pour le conducteur, la conduite est moins stressante, ses conditions de travail s'en trouvent améliorées.

(20) Voir annexe 4 pour la définition du champ de la branche conventionnelle.

(21) Le taux de rotation des effectifs est égal à la somme des recrutements et des départs divisée par 2 fois les effectifs totaux. Il exprime la vitesse de rotation de la main d'œuvre.

RÉGULATION DES ENTREPRISES DU TRANSPORT ROUTIER

Les activités de transporteur routier de voyageurs, de marchandises et de commissionnaire de transport sont des professions dont l'accès est réglementé.

Outre son immatriculation au registre du commerce et des sociétés, une entreprise exerçant l'une de ces activités doit également être inscrite à un registre professionnel dit « registre des transporteurs routiers » tenu par les DREAL.

L'inscription initiale ou son maintien, est soumise à 3 conditions préalables :

- Capacité professionnelle
- Honorabilité
- Capacité financière.

Source : DREAL Poitou-Charentes

Entre 2005 et 2010, on observe globalement (i.e. transport de marchandises, transport de voyageurs et commissionnaires⁽²²⁾ cumulés) peu d'évolution concernant le nombre d'enregistrements d'entreprises de transport en région (augmentation d'à peine 1 % sur la période).

L'évolution la plus marquante concerne les entreprises de transport de voyageurs dont le nombre d'inscriptions a augmenté de 3 % dans ce laps de temps.

En revanche, entre 2009 et 2010, on note une progression du nombre global d'inscriptions des entreprises de transport régionales de 28 % (dont + 31 % pour le transport de marchandises et + 18 % pour le transport de voyageurs).

Au cours de l'année 2010, le solde de créations d'entreprises est redevenu positif en Poitou-Charentes, ce qui correspond à l'augmentation la plus notable depuis l'année 2000. Ce solde égale en effet + 41 entreprises, (soit 153 entreprises inscrites aux registres des transporteurs régionaux pour 112 radiées), le nombre d'entreprises inscrites en 2010 (1 936) se situant au plus haut depuis 2005 (1 920).

On notera également l'accroissement, de 2009 à 2010, du volume de copies de titres de transport⁽²³⁾ voyageur pour les véhicules de moins de 9 places. Ainsi, sur les 670 entreprises du transport de personnes inscrites aux registres du transport routier en 2010, celles correspondant au transport de personnes avec des véhicules de moins de 9 places - dont les ambulances et taxis (75 %) - sont au nombre de 509 (+ 6 % par rapport à 2009).

Ce constat rejoint celui (plus général) d'un développement important du transport public routier de personnes, imputable en grande partie à l'essor de l'auto-entrepreneuriat. Mais, ces entreprises nouvellement créées étant essentiellement des micro-entreprises, on constate, du coup, peu d'impact en termes de volumes d'emplois créés.

Dans l'ensemble, concernant l'emploi dans la branche, on note en 2010, par rapport à 2009, une hausse de 23 % du nombre de salariés, dont une hausse de 52 % du nombre de conducteurs (de marchandises et de voyageurs).

Concernant l'accès aux professions du transport routier en Poitou-Charentes, on observe, entre 2005 et 2010, qu'après une baisse entre 2005 et 2006, puis une forte hausse observée en 2007, la baisse se poursuit depuis.

(22) Toute personne exerçant la profession réglementée de commissionnaire de transport doit être inscrite au registre des commissionnaires de transport tenu par la préfecture de région, où se situe le siège social ou l'établissement principal de l'entreprise.

Un commissionnaire de transport est un intermédiaire chargé d'organiser le transport de marchandises, en son nom propre ou pour le compte d'un expéditeur, qui le rémunère en fonction des services rendus (Source : <http://pme.service-public.fr>).

(23) Licences communautaires et licences de transport intérieur.

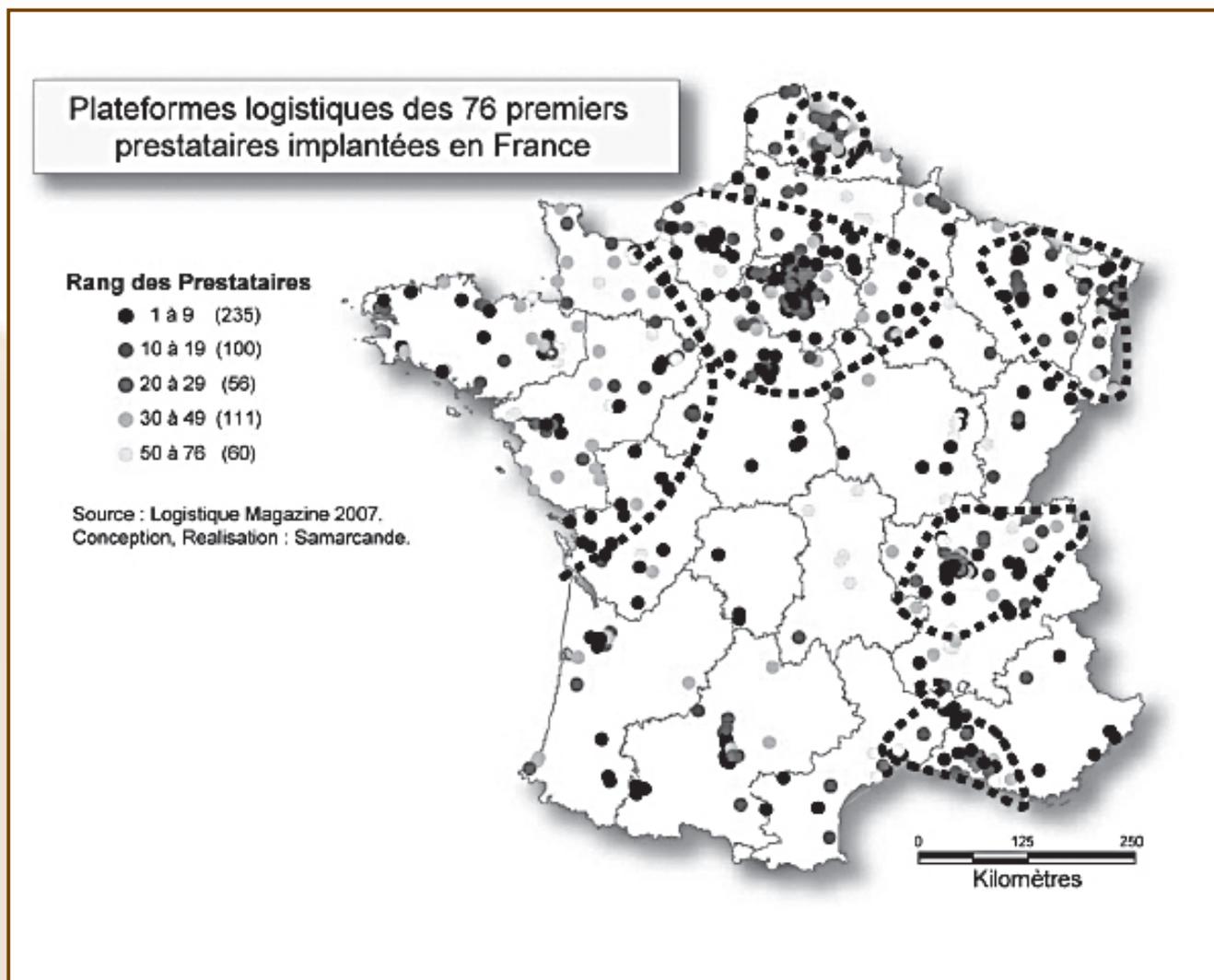
Les chiffres de la DREAL Poitou-Charentes indiquent en 2010 que 166 personnes ont eu accès aux professions du transport routier en obtenant leur Certificat de Capacité Professionnelle dont 111 Marchandises (67 %), 27 Voyageurs (16 %) et 28 Commissionnaires (17 %)

En ce qui concerne la capacité financière des entreprises, les taux observés pour les entreprises de transport de marchandises régionales confirment la dégradation entamée en 2009, après une amélioration constante observée depuis 2000.

En parallèle, on notera que le nombre de règlements judiciaires a diminué.

Source : DREAL Poitou-Charentes

La filière logistique



Poitou-Charentes bénéficie d'une situation géographique privilégiée pour le transit. Elle se trouve en effet dotée d'une façade maritime, d'une bonne desserte routière et ferroviaire et est traversée par de grands courants d'échanges : autoroute A10, nationale 10, voie ferrée Paris - Espagne, future Ligne à Grande Vitesse Sud Europe Atlantique (LGV SEA), LGV Poitiers-Limoges ...

Toutefois, Poitou-Charentes ne peut être considéré ni comme une terre, ni même comme un carrefour logistique, en dépit du fait qu'elle accueille de « gros prestataires » (nationaux et européens, cf. couleurs les plus foncées sur la carte), à côté de plus petits prestataires logistiques (prestataires régionaux, implantés dans les zones à faible potentiel ou encore les zones excentrées, dans lesquelles les gros prestataires sont absents).

Poitou-Charentes fait partie d'un groupe de régions plus « faibles » d'un point de vue logistique qui sont des régions périphériques ou à l'écart de grands flux de marchandises.

Pour preuve supplémentaire, avec environ 5 000 m² de surface logistique en 2010, elle se classe au 16ème rang des régions d'implantations de bases logistiques en France, la première étant l'Ile-de-France avec une capacité de 571 900 m² de surface logistique. A titre de comparaison, une région voisine comme le Centre se classe au 6ème rang avec 110 000 m² de capacité en installations logistiques.

Source : « LA LOGISTIQUE EN FRANCE : INDICATEURS TERRITORIAUX »

Étude prospective (Pôle interministériel de prospective et d'anticipation des mutations économiques – PIPAME Septembre 2009)

Auparavant, les entreprises régionales réalisaient principalement une activité de stockage. Puis, se sont développés les échanges à flux tendus, d'où l'essor de la logistique (depuis 2006 en région), activité externalisée par la majorité des transporteurs routiers.

Un autre phénomène ayant influé sur le développement de la logistique est l'arrivée et l'organisation dans notre région des bases de la grande distribution, avec en parallèle l'ouverture de nombreux emplois dans ces domaines.

En termes d'organisation de la filière en Poitou-Charentes, les établissements « bases logistiques » assurent à la fois la réception, le stockage et la préparation des marchandises, mais aussi le chargement des camions à destination des points de vente de la région dont dépend le site. La livraison des points de vente s'effectue, le plus souvent, dans un périmètre régional /grand régional. L'approvisionnement des entrepôts par les différents fournisseurs se fait, lui, au niveau national et international.

PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION : LOGISTIQUE ET APPROVISIONNEMENT DES CENTRES-VILLES

« Les évolutions à venir dans la filière logistique se trouveront étroitement liées au développement du e-commerce, mais aussi à la mise en œuvre de modalités nouvelles d'approvisionnement des centres-villes.

Ainsi, l'implantation des centres logistiques va-t-elle continuer à jouer un rôle primordial dans l'optimisation de la demande de transport, le nombre de plates-formes logistiques et leur positionnement géographique permettant d'optimiser les kilomètres parcourus par les différents moyens.

L'efficacité avec laquelle les véhicules relient les points de collecte et les points de livraison a une incidence sur le nombre de tonnes-kilomètres. Il a été estimé que l'utilisation de systèmes informatisés d'établissement des itinéraires et des horaires pouvait en moyenne réduire la distance parcourue de 5 à 10 % environ. Toutefois, ce n'est pas en réduisant au minimum la distance parcourue que l'on réduira forcément aussi au minimum l'impact des transports sur l'environnement, car il arrive que l'itinéraire le plus court traverse des zones urbaines sensibles ou des sections encombrées du réseau routier.

Grâce au développement des systèmes de localisation des véhicules et des systèmes mobiles de transmission de données, il devient possible de modifier en temps réel les horaires et les itinéraires, tandis que le véhicule est sur la route, pour réagir rapidement à une évolution des besoins des clients ou des conditions de circulation. »

Source : PREDIT- FIDES. «Flexibilité et Impacts de la Demande de transport des différents secteurs Economiques, et simulation de Scénarios d'évolution» Octobre 2008

Ce qui s'était dit en 2006...

Evolution des métiers

Le métier mute en activité de « fournisseurs de services multiples » (démarche globale).
Accroissement des formalités administratives.

Les technologies de l'information et de la communication : émergence de nouvelles compétences.
Tous les métiers (conduite, logistique, manutention) sont investis par les technologies de l'information et de la communication. Les entreprises équipent leurs véhicules de moyens de communication embarqués (téléphone mobile, fax, ordinateurs portables, GPS). Modification des liens de travail entre le conducteur et son entreprise : réduction de l'indépendance et de la sensation d'autonomie. Besoin de formations complémentaires pour faire face à cette révolution technologique.

Les innovations technologiques diminuent la pénibilité de ces métiers, les ouvrant ainsi plus largement aux femmes.

Les nombreuses évolutions réglementaires visent à « professionnaliser » les activités de conduite notamment.

Evolution de la gestion des ressources humaines

Déficit d'image : les activités du transport sont perçues comme polluantes et dangereuses. Il semble que l'information de tous les publics soit défailante et en décalage.

Ce sont des métiers très fortement masculinisés. Les entreprises rencontrent de sérieuses difficultés de recrutement et de fidélisation des salariés.

Transport routier de marchandises : la suppression du service national déplace le coût de cette formation vers les entreprises. On note une hausse des formalités administratives gérées par les conducteurs (documents de constats de livraison, feuilles de réserves, contrôle de la chaîne du froid...). Les salariés niveau BEP éprouvent de grandes difficultés à s'organiser pour faire face à ces tâches.

Transport routier de personnes : une majorité de postes à temps partiels.

Logistique manutention magasinage : des métiers plus largement ouverts aux femmes car elles sont reconnues plus productives et plus méticuleuses. Ces métiers offrent de plus grandes opportunités en termes d'emplois et de progression mais les jeunes ne les identifient pas.

Travaux publics : recrutent majoritairement en CDI et utilisent l'intérim pour le surcroît d'activité. Opportunité de progresser. Difficultés de recrutement pour les conducteurs d'engins de niveau IV (grutiers...).

Ambulanciers : refonte quasi-totale de leur organisation des temps de travail et temps de garde suite à la mise en place des 35 heures. Nécessaire accroissement du nombre de salariés alors que la profession était déjà confrontée à une pénurie de personnels. Besoin en formation continue très importants.

Des métiers de la conduite routière toujours prédominants dans ce GFE

En 2007, la profession la plus représentée reste celle de conducteurs routiers et grands routiers (salariés) qui regroupe à elle seule 22 % des effectifs du GFE 13 (11 156 personnes).

Ces métiers restent encore faiblement féminisés (Conducteurs routiers et grands routiers salariés, 1 % de femmes) même si d'importants efforts ont été et continuent d'être consentis dans ce sens, de plus en plus de femmes allant vers les métiers de conducteur (trice) notamment dans le transport de voyageurs et le transport scolaire en particulier.

Les femmes demeurent classiquement surtout présentes (et nombreuses) sur les fonctions administratives et en proportions nettement moindres sur les postes d'encadrement (exploitants, directeurs d'établissement...).

Cette faible féminisation de la profession de conducteur routier comporte cependant des exceptions. Ainsi, la profession de conducteur de taxi (salariés) est celle qui regroupe le plus de femmes au sein du GFE 13 (67 %). On constate aussi une part notable de femmes chez les conducteurs de véhicule routier de transport en commun (salariés) (27 %) et chez les conducteurs livreurs, coursiers (salariés) (20 %). (Source : RP 2007).

Dans la logistique et notamment pour les métiers de l'entreposage et du magasinage, les moyens techniques ont fait évoluer les pratiques professionnelles vers moins de pénibilité physique. C'est l'une des raisons qui expliquent que de plus en plus de jeunes femmes viennent se renseigner dans les forums sur les métiers de la logistique.

Le recours à des salariées peut se faire également sur des tâches bien spécifiques comme le reconditionnement (cf. palettes incomplètes, changement d'emballage pour un autre, préparations de commandes spécifiques ...) pour lesquelles une habileté particulière est requise.

Conducteurs routiers et opérateurs de la logistique : des professionnels techniquement très assistés

Dans l'exercice des métiers de la conduite routière et de la manutention, une importance très grande est donnée à la recherche d'optimisation, de rationalisation des tâches.

Parallèlement à cette exigence, le suivi et l'assistance se renforcent dans la pratique de ces professionnels, ces derniers en étant aussi de plus en plus demandeurs. Cela concourt, pour ces opérateurs, à réduire la marge d'erreur dans leur travail, leurs manipulations, en vue d'une efficacité accrue.

Dans le cas des préparateurs de commande par exemple, cela passe par l'usage de technologies d'audio-guidage leur permettant d'entendre et d'appliquer les consignes en direct.

Sur ces métiers dits d'exécution, les chefs d'entreprise demandent toujours une élévation des compétences de leurs salariés relativement à l'utilisation des outils numériques, mais aussi en vue de favoriser leur adaptabilité, ces métiers évoluant, au regard non seulement des compétences informatiques, mais aussi des savoirs de base à avoir⁽²⁴⁾...

Par rapport au métier de conducteur routier, cela fait déjà un certain nombre d'années que la demande porte sur des qualifications de niveaux supérieurs au CAP.

Des recrutements récurrents sur les postes d'entrée, à plus bas niveau de qualification

Les recrutements opérés par les entreprises du transport et de la logistique concernent, dans leur grande majorité, une main d'œuvre de faible niveau de qualification dont les besoins s'avèrent récurrents. Ce constat, valable au plan national, se vérifie d'autant mieux à l'échelon régional que la nature du tissu économique (composé de petites, voire très petites entreprises) limite de facto les potentialités en nombre d'emplois correspondant à des qualifications plus élevées.

Dans le transport routier, qu'il soit de marchandises ou de personnes, les entreprises recrutent surtout des chauffeurs routiers, des conducteurs en transport de voyageurs (en particulier en transport scolaire), ainsi que des chauffeurs-livreurs.

Malgré tout, il semble qu'actuellement, l'évolution des effectifs dans le transport de marchandises continue de se faire à la baisse alors que le transport de voyageurs apparaît plus porteur d'emplois. Le transport des voyageurs est moins soumis à cette diminution d'effectifs, du fait, notamment, des conventions existantes signées sur plusieurs années pour les lignes régulières (6 ans dans le transport scolaire), d'où une relative stabilité des trafics et de la fréquentation des voyageurs.

(24) Certains positionnements en formation s'appuient sur le socle des compétences de base européennes. Par ailleurs, des travaux sont conduits en formation initiale autour du socle commun de compétences clés déclinés post-troisième, en référence aux référentiels de compétences en situation professionnelle.

✓ A signaler : un certain nombre de facteurs, dont les formalités administratives incombant souvent aux conducteurs (constats de livraison, feuilles de réserves, documents fiscaux accompagnant les marchandises sous douane, déclarations concernant les déchets et matières dangereuses...) incitent les dirigeants à recruter au niveau IV (Bac pro) plutôt que V (CAP). Plus généralement, ce qui justifie l'élévation du niveau de compétences est la demande en compétences additionnelles en matière de sécurité / réglementation, d'utilisation de l'informatique, de relation client ...

Dans la filière logistique, les embauches portent encore essentiellement sur les emplois de caristes, manutentionnaires, préparateurs de commande.

A côté de ces postes « d'entrée » dans la filière logistique, les besoins en main-d'œuvre concernent également des métiers dits transverses (plus qualifiés) dans l'informatique, la gestion, la compatibilité ...

La problématique du turn-over

Le turn-over est un phénomène notable sur certains métiers de ce GFE. Il est imputable à différents facteurs tels que les rémunérations jugées peu élevées par les salariés (même si un certain nombre d'employeurs considèrent qu'elles sont correctes, compte tenu du faible niveau de qualifications requis). La perception des conditions d'exercice du métier constitue une autre raison pouvant expliquer le turn-over.

En effet, si l'on prend l'exemple du conducteur routier, cette fonction requiert d'une part de l'adaptabilité, de la réactivité (avec des contraintes de plages horaires et de rythmes de travail, différentes selon l'environnement de travail : transport de marchandises longue distance/courte distance ou transport de personnes). Le métier nécessite aussi d'avoir un esprit de synthèse, de la rigueur (cf. respect des horaires, respect des consignes, de la sécurité, de la réglementation ...), une certaine autonomie doublée d'une capacité décisionnelle, un sens de l'organisation et de la communication (interne et externe), en plus d'une hygiène de vie correcte et d'une bonne résistance physique et nerveuse ...

Autant de facteurs représentatifs d'un fort niveau d'exigence de la part des employeurs, avec des conditions d'accès au métier restant, par ailleurs tout à fait abordables en termes de qualifications et de pré requis. Le sentiment exprimé par les employeurs à propos des candidats est qu'ils correspondent de manière souvent insatisfaisante aux attentes relatives au poste à occuper ...

Dans la messagerie, secteur où les entreprises régionales travaillent beaucoup en sous-traitance (sur le petit colisage en particulier), la concurrence très rude entre chargeurs, afin de tirer les coûts au maximum vers le bas tout en recherchant une qualité optimale, se répercute par contrecoup sur les salariés des entreprises sous-traitantes. Ces répercussions sont d'ordre financier (faibles rémunérations), mais aussi psychologique (stress induit par les conditions de travail et la pression imposée pour répondre aux exigences des clients), ce qui peut expliquer un turn-over notable chez les chauffeurs-livreurs.

Un autre métier concerné par la question du turn-over est celui d'ambulancier. Une orientation initiale sans doute insuffisante (beaucoup d'ambulanciers arrivent à ce métier par défaut), une profession en mal de reconnaissance, marquée par une forte pénibilité physique (et psychologique), autant de facteurs qui engendrent un turn-over important au sein de cette corporation.

En revanche, les professions du déménagement ne semblent plus en être affectées, comme c'était encore le cas il y a une dizaine d'années. Cela peut s'expliquer par une image revalorisée de ces métiers, en lien avec de meilleures conditions de travail (communication améliorée, adoption de charte du déménagement, matériels plus performants de type monte-charges, par exemple).

Recours à l'alternance (ou pas ...)

L'apprentissage dans les métiers de la conduite, de la logistique a-t-il du sens ?

Le problème se pose essentiellement dans le transport routier, avec de jeunes mineurs en apprentissage qui ne peuvent pas conduire. Mais la question reste valable dans le transport, ainsi que dans la logistique, avec des apprentis que les employeurs n'autorisent pas à travailler la nuit, par exemple. Et cependant, la logistique semble présenter moins de limites à la mise en œuvre de l'apprentissage que le transport.

De l'avis des experts consultés, l'alternance devrait se développer sur ces métiers. En particulier, selon eux, le recours aux contrats de professionnalisation⁽²⁵⁾ peut et va encore s'améliorer.

Vieillesse des actifs et prévisions de départs à la retraite

Les moyennes d'âge des salariés du GFE 13 se situent, globalement, le plus souvent autour de 40 ans. Mais, parallèlement à ce constat, on assiste aussi à un vieillissement des actifs, conducteurs routiers et grands-routiers notamment dont le besoin devrait donc, à terme, évoluer à la hausse, en lien avec le nombre croissant de départs à la retraite que les entreprises devront compenser.

<i>Prévisions de départs à la retraite (2006-2020)</i>					Scénario central
FAP	Actifs en emploi au lieu de travail en 2005	Dont 50 ans et plus	% de 50 ans et plus	2006-2020	Taux de départ 2006-2020 en %
B50 : Conducteurs d'engins du BTP	1 645	374	22,7	605	36,8
J00 : ONQ de la manutention	9 201	1 368	14,9	2 466	26,8
J10 : OQ de la manutention	9 028	1 723	19,1	2 934	32,5
J30 : Conducteurs de véhicules	23 416	5 222	22,3	8 142	34,8
J40 : Agents d'exploitation des transports	1 496	357	23,8	727	48,6
J60 : Cadres transports, logistique, aviation (nav.)	774	173	22,4	344	44,4
Total GFE	45 560	9 217	20,2	15 218	33,4
Ensemble des GFE	681 243	167 601	24,6	235 054	34,5

Source : Insee - Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007 - Modèle prospectif « simulations de fins de carrière »

Selon l'INSEE Poitou-Charentes, 20 % des actifs du GFE 13 sont des seniors (50-64 ans) contre 25 % tous GFE confondus. Selon les prévisions de départ à la retraite de l'INSEE (scénario central), on estime qu'en Poitou-Charentes, 33 % des actifs du GFE 13 partiront à la retraite entre 2006 et 2020 (soit 15 218 professionnels), contre 35 % tous GFE confondus. Les actifs qui ont le plus fort taux de départ à la retraite pour la période 2006-2020 dans le GFE 13 sont les agents d'exploitation des transports (48,6 %) et les actifs qui seront les plus nombreux à partir sont les conducteurs de véhicules (8 142).

(25) Pour exemple, dans le commerce de gros, on observe de plus en plus de contrats de professionnalisation pour des salariés en CDI dans les entreprises, ce qui participe à la sécurisation des parcours.

Ce qui s'était dit en 2006...

La voie scolaire reste la voie dominante et la répartition géographique de l'offre inégale.

Ambulanciers : forte demande de CCA (Certificat de Capacité Ambulancier) qui rend nécessaire une hausse de la formation continue et un élargissement de la capacité d'accueil des 2 établissements hospitaliers de Poitiers et Angoulême.

Transport routier de marchandises : Malgré un taux de pression de 2 en BEP de conducteur routier (2 fois plus de demandes d'entrées en formation que de places disponibles), les jeunes poursuivent majoritairement leurs études vers le bac et alors que les entreprises recherchent prioritairement des niveaux V. Les jeunes sortant du système scolaire avec un niveau IV ou III auront tendance à se diriger vers d'autres métiers que la conduite, comme l'administration des transports ou la logistique.

Transport routier de personnes : pas ou peu de formation initiale pour le transport des personnes. Il faut être titulaire du permis D et avoir suivi la formation FIMO. Mais l'obligation d'être âgé de 21 ans minimum ne permet pas à un jeune de suivre un cursus initial pour exercer cette profession. Généralement, les salariés y accèdent plus tard et par le biais de la formation continue.

Travaux publics : La branche précise que la formation initiale a fortement évolué et tend à être conforme aux besoins des entreprises. Les efforts doivent porter sur la formation continue qui est plus sollicitée en termes de polyvalence que de savoirs de base et essentiellement dans les métiers des conducteurs poids lourds et conducteurs d'engins. Dans ces métiers, les nouvelles technologies (GPS, laser, informatique) nécessitent de nouvelles compétences et qualités d'adaptation.

Logistique : Les entreprises de logistique qui embauchent des BEP sur les métiers de préparateurs de commande et de caristes regrettent que les jeunes formés ne soient pas suffisamment opérationnels : manque de maîtrise de l'environnement informatique intégré aux outils de travail. En ce qui concerne les métiers de caristes et de magasinier, les recrutements se font majoritairement par le biais des agences d'intérim qui "gèrent" en amont la formation des individus qu'elles placent ensuite dans les entreprises.

Le financement : l'accroissement du besoin des formations aux permis lourd (C) et super lourd (EC) auparavant acquis par les salariés lors du service national pose aujourd'hui un problème : comment les entreprises vont-elles gérer leur besoin croissant de financement, alors que l'on constate 50 % d'échec au 1er passage du code : baisse du nombre des formés ou/et sélection plus rigoureuse du public lors du recrutement ?

Les entreprises soulignent également leurs difficultés à financer les formations FIMO et FCOS. Les organismes de formation rappellent quant à eux la lourdeur des investissements nécessaires aux formations de conduite.

Formation initiale

La voie scolaire reste privilégiée dans les formations du GFE 13, elle représente 75 % des élèves inscrits en dernière année en 2010/2011.

La répartition géographique des élèves et apprentis de ce GFE laisse apparaître une certaine disparité avec plus de la moitié d'entre eux étudiant dans la Vienne, puis près du tiers dans un établissement de Charente. Très peu suivent des formations en Deux-Sèvres ou en Charente-Maritime.

Entre les rentrées 2007/2008 et 2010/2011, les effectifs en dernière année de formation initiale au sein du GFE 13 ont diminué de 15 %. Durant ce laps de temps, la part des apprentis a augmenté de 3 points (passant de 22 % à 25 %) et celle des femmes a diminué de 3 points (de 18 % à 15 %).

Les formations de niveau V restent majoritaires dans ce GFE et concentrent 53 % des élèves inscrits en dernière année de formation en 2010/2011. Les formations de niveau IV et III (et plus) en rassemblent respectivement 27 % et 20 %.

Les compétences sont un peu plus orientées sur la logistique et sur l'exploitation des transports qu'avant.

On s'oriente de plus en plus vers des titres professionnels plutôt que sur des permis seuls. La tendance est d'aller du qualifiant vers le diplômant : les titres professionnels et les diplômes de l'éducation nationale sont les éléments qui sont demandés dans 99 % des cas au niveau des branches professionnelles.

Les CACES sont désormais intégrés aux Bac professionnels. Ils constituent un outil d'aide à l'insertion dans l'emploi (multi sectoriel).

Un Bac professionnel en 3 ans conducteur routier (niveau IV) a ouvert à la rentrée 2010.

L'ancien CAP « Tri et acheminement » (dit CAP La Poste) devient CAP « Distribution d'objet et de services à la clientèle », ceci suite à l'ouverture à la concurrence du marché de la distribution.

On note l'apparition d'un nouveau titre professionnel validé par le ministère du travail « véhicules utilitaires légers » (VUL).

Pour les ambulanciers, le DEA (Diplôme d'Etat d'Ambulancier) remplace le CCA (Certificat de Capacité d'Ambulancier).

Formation professionnelle continue

En dehors des formations obligatoires, les entreprises du GFE 13 semblent avoir un recours modéré à la formation professionnelle continue.

Depuis juillet 2008, la Formation Continue Obligatoire à la Sécurité (FCOS) est devenue Formation Continue Obligatoire (FCO). Cette dernière reprend les principaux thèmes développés dans la version précédente, l'allongement de la durée de formation (5 jours au lieu de 3) permettant d'en étoffer le contenu. Dans la nouvelle FCO la préservation de l'environnement tient une place plus importante. De nouveaux thèmes font aussi leur apparition : services logistiques, hypovigilance, hygiène de vie... La conduite économique et rationnelle y est largement développée et des sujets tels que la sécurité et l'amélioration des pratiques professionnelles y sont également bien présents.

Les formations les plus demandées sont celles aux bases informatiques (Word, Excel, ..) ainsi que les formations de type vente additionnelle... Les besoins en formation sur la sécurité sont également très importants.

Les conducteurs ont des formations supplémentaires obligatoires à suivre, selon ce qu'ils transportent comme pour les matières dangereuses par exemple. La réglementation n'est pas la même pour un même métier selon le secteur, ce qui suppose d'actualiser sa formation.

Les formations à la conduite économique et rationnelle et aux nouvelles technologies restent au cœur de l'offre proposée en région.

L'évolution du nombre de stagiaires sortis de formation continue (financée sur fonds publics) entre 2005 et 2009 montre une augmentation de 18 % (de 1 063 à 1 258 stagiaires).

III - ZOOM SUR QUELQUES GROUPES PROFESSIONNELS

L'essentiel de cette rubrique est construit à partir des réunions et entretiens approfondis conduits avec des professionnels (chefs d'entreprise, exploitants, coordinateurs transports, responsables des ressources humaines ...), que je remercie vivement pour leur contribution à ce diagnostic (cités en annexe 1).

Zoom sur les métiers du transport routier de voyageurs

Le transport routier de voyageurs constitue une des clés de tous les déplacements et rapports sociaux urbains, périurbains ou ruraux.

En Poitou-Charentes, le transport routier de voyageurs comprend l'activité des bus et transports urbains, des autocars à distance plus longue, des bus et autocars scolaires, des circuits touristiques, des navettes...

On comptait 230 établissements employeurs en 2010.

Le transport routier de voyageurs connaît une croissance de l'emploi de 8 % depuis 2003, soit + 200 emplois en création nette.

En Poitou-Charentes, il est essentiellement porté par le transport scolaire qui représente 90 % des embauches.

Concernant la profession de conducteur en transport de voyageurs, faibles revenus (légèrement au-dessus du SMIC) et travail à temps partiel (15h à 20h par semaine correspondant à des rémunérations mensuelles moyennes avoisinant 500 euros) constituent des caractéristiques majeures. De ce fait, il apparaît difficile de l'envisager comme activité à part entière, mais plutôt comme une opportunité à un moment de sa vie de trouver ou retrouver une activité (souvent complémentaire).

Ce groupe professionnel emploie une part notable de femmes, notamment chez les conducteurs de véhicule routier de transport en commun (salariés) (27 %).

De plus en plus de femmes viennent donc vers les métiers de conducteur (trice) même si ce phénomène reste encore marginal.

De nombreux départs à la retraite sont à prévoir d'ici 2015 puisque plus d'un tiers des agents a aujourd'hui plus de 50 ans (contre 26 % en moyenne régionale des salariés).

En matière de sécurité, le transport routier de voyageurs connaît des évolutions réglementaires importantes (cf. tous véhicules équipés d'éthylotests d'ici 2015 – Loi de 2005 sur le transport des personnes à mobilité réduite - Loi sur les ceintures avec obligation de renouveler totalement le parc).

De plus, les questions environnementales sont depuis longtemps au cœur des préoccupations. Le car, moyen de transport plus flexible, plus confortable est mis en avant (« moins pollueur que le train »). Ainsi, prise en compte des aspects environnementaux, des économies en termes de coût du carburant, de la baisse du pouvoir d'achat, ... constituent autant d'éléments qui concourent à favoriser ou à générer de nouveaux comportements dans les habitudes de déplacements urbains, périurbains ou ruraux. Cela induit des demandes nouvelles de déplacements avec le développement (à suivre) du transport à la demande et d'emplois à la clé (à suivre).

Zoom sur les métiers de la logistique

ORGANISATION DE L'ACTIVITÉ ET MÉTIERS EN ENTREPÔTS LOGISTIQUES

Les bases logistiques établies en région dépendent, pour la plupart, d'une enseigne de la grande distribution (ou discounter) implantée nationalement. C'est pourquoi la filière offre des possibilités importantes d'évolution professionnelle, par le biais de la promotion interne dont l'utilisation s'appuie sur des accords et pratiques bien établis au sein des groupes dont dépendent les plateformes (cf. formation continue, de GPEC, etc.).

Les métiers de la logistique ont évolué : avec le suivi informatisé des commandes, les logiciels de gestion des stocks, l'utilisation de commande vocale, de scans ..., les entreprises sont passées de l'analogique au numérique. Par ailleurs, les exigences du client quant au suivi du produit, de sa production à sa réception, ont généré de grosses évolutions en termes de traçabilité et d'utilisation d'outils dédiés.

La fonction logistique a connu également un éclatement en de nombreux métiers. Aujourd'hui, il est fait appel à des connaissances pointues pour gérer les stocks, en lien avec de nouvelles méthodes, de nouveaux métiers (gestionnaire des stocks, responsable d'entrepôt, ingénieur ou directeur logistique) et à de nouvelles certifications (technicien supérieur méthodes exploitation logistique, technicien supérieur packaging...). La définition de ces postes est de plus en plus spécifique, plus ciblée et moins globale.

En revanche, la fonction logistique pouvant s'avérer très différente d'une entreprise à une autre (et/ou s'interpréter très différemment), ces métiers manquent de lisibilité et pâtissent du peu de communication dont ils bénéficient.

Au sein des entrepôts logistiques, l'encadrement de proximité est réalisé par les responsables transport, aidés des moniteurs chauffeurs. Le responsable des transports / responsable de service transport (appelé aussi coordinateur transport) est l'interlocuteur et le donneur d'ordre pour les conducteurs dépendant d'un site. Il a en charge la gestion des conducteurs base et tractionnaires⁽²⁶⁾ afin d'assurer l'activité de livraison dans les points de vente de la région dont dépend le site.

A un niveau plus global, les exploitants ont un rôle de supervision, composant les tournées de livraisons et gérant le trafic. De plus en plus de demandes de formation émanent des entreprises concernant la fonction d'exploitation des transports.

Le métier de préparateur de commande⁽²⁷⁾ constitue le plus souvent un métier d'entrée en base logistique, la progression professionnelle se faisant ensuite, de façon traditionnelle, de préparateur de commande à cariste, puis, éventuellement, à un poste de réceptionnaire ou d'expéditionnaire.

Concrètement, sur la plupart des sites, très peu d'embauches directes (en volume) se font sur des postes autres que préparateurs de commandes ou caristes.

Il faut donc relativiser le nombre d'emplois disponibles sur des postes logistiques plus qualifiés en Poitou-Charentes. D'autant que la plupart des grands entrepôts régionaux ont déjà constitué leurs équipes dirigeantes et n'en changeront probablement pas beaucoup, sauf situations particulières (licenciement, démission, ou autre ...).

(26) Un tractionnaire ou Broker est un transporteur routier indépendant qui loue son tracteur routier et son service de conducteur à une entreprise qui lui fournit une semi-remorque et un contrat de transport de durée variable. En général, le tractionnaire ne possède qu'un seul camion. En France, il doit être détenteur de l'attestation de capacité. Le tractionnaire est souvent artisan transporteur. On l'appelle aussi patron chauffeur ; il a tous les inconvénients du patron et du chauffeur, sans les avantages de ce dernier (paye-congés-récupération-RTT-retraite, etc.).

La prise en charge des véhicules et remorques par un tractionnaire Poids lourd, c'est l'externalisation des contraintes liées au déplacement des matériels roulants (remorques, semi-remorques, poids lourds et autocars). Source : <http://www.tractionnaire.com/tractionnaire.html>

(27) En Poitou-Charentes, c'est le seul profil en logistique qui fait l'objet de recrutement par le biais de la MRS (Méthode de Recrutement par Simulation, développée par Pôle emploi, mise en œuvre au sein des plateformes vocationnelles).

Il semble, par ailleurs, que les employeurs de la filière logistique aient recours à l'apprentissage, mais c'est surtout le cas des contrats de professionnalisation.

RECRUTEMENTS

Sur les postes « insérants », les critères de recrutements des employeurs vont porter sur la personnalité, l'expérience ou encore la mobilité du candidat, pratiquement pas sur le(les) diplôme(s) ; le CACES est lui « fortement » recommandé (quasi incontournable).

Les salariés sont embauchés en CDI à temps plein, dans leur grande majorité. Les CDD concernent principalement les postes d'employés préparateurs, employés contenants.

Les candidatures spontanées sont rares dans le domaine de la logistique ... La plupart des offres d'emploi passent par des organismes tels que Pôle emploi et les agences d'intérim.

TUTORAT

L'« accompagnement » des nouveaux arrivants est une pratique généralisée qui inclut, notamment, la mise en doublon avec un « tuteur », personne expérimentée dans l'entreprise. La durée de cet accompagnement peut varier selon le poste concerné : de deux à trois jours pour un préparateur de commande ou un chargeur, entre deux et trois semaines pour un conducteur « base » ...

RYTHMICITÉ DES ACTIVITÉS LOGISTIQUES : PICS D'ACTIVITÉ, SAISONNALITÉ

Le rythme de l'activité des bases logistiques locales se trouve étroitement lié à celui des magasins desservis et dépend de leur localisation géographique, de leur caractère touristique (saisonnier ou pas).

Les recrutements de saisonniers sont gérés en direct par les établissements « bases logistiques ».

De façon générale, les plateformes vont être soumises aux fluctuations classiques que connaît la grande distribution avec, traditionnellement, des pics d'activité durant les fêtes, la saison estivale ...

EFFETS ET CONSÉQUENCES DE LA CRISE : UNE ACTIVITÉ RALENTIE, UN PEU, BEAUCOUP ?

« En entrepôts logistiques, les changements se font désormais sentir dans le mode de consommation des consommateurs, en général. C'est le type de produit qui va être différent, les gens privilégiant les produits basiques par rapport aux produits « haut de gamme ». La quantité à transporter est restée plus ou moins identique, il n'y a pas eu de baisse importante par rapport aux prévisions ou par rapport aux budgets. »

Zoom sur les métiers de la messagerie / transport express

ORGANISATION DE L'ACTIVITÉ ET MÉTIERS

En général, la clientèle se trouve dans un périmètre de proximité (régional) et donc les premières livraisons aussi. Le développement des commandes par Internet a eu pour conséquence de déplacer le marché, les livraisons étant maintenant souvent faites par des transporteurs routiers.

La messagerie comporte des tournées avec un certain nombre de points de livraison dans une même journée.

Messagerie et courte distance sont similaires à ceci près qu'en messagerie, on va chez les mêmes clients tous les jours à la même heure, en courte distance on ne passe pas nécessairement ni toujours aux mêmes heures ni toujours chez les mêmes clients.

Les différences entre messagerie et courte distance résident aussi dans la gestion des heures supplémentaires, la législation donnant droit à plus de repos compensateur dans le cas de la courte distance que dans celui de la messagerie.

En messagerie, les choses sont planifiées à l'avance : mêmes secteurs à livrer tous les jours et mêmes chauffeurs sur ces mêmes secteurs, avec des contrats signés pour une durée d'un an. Cela assure d'avoir du travail pendant ce temps et permet d'avoir une relative sécurité. Ces sociétés ont aussi pour habitude d'exercer des activités complémentaires, la diversification des activités n'étant donc pas appréhendée comme une conséquence de la crise.

En transport express, les besoins sont ponctuels et ne nécessitent pas d'organisation particulière, mais une grande disponibilité et de la réactivité de la part des chauffeurs. Les principaux clients sont des industriels. Les entreprises qui exercent une activité de messagerie/courte distance, l'assurent souvent à plus de 80 %, c'est à dire l'essentiel de leur chiffre d'affaires. Cette activité principale peut se combiner à du transport express et/ou à de la « longue distance » (camions de plus de 3,5 tonnes).

Aujourd'hui il y a beaucoup de flux de marchandises montant vers le nord et le fait de travailler avec le client « la Poste » par exemple permet aux professionnels du transport express de profiter d'un « retour chargé » par La Poste. Le fait d'avoir de tels clients (en complément) permet d'optimiser les activités de messagerie / transport express. Mais les professionnels soulignent le caractère très concurrentiel des marchés obtenus sur appels d'offres avec la Poste, difficiles à décrocher (et à garder). Pour pallier ce problème, des stratégies sont mises en place par ces professionnels comme par exemple, l'implantation de dépôts à Paris et en Région parisienne, ce qui leur permet de gérer leur propre fret depuis notre région vers Paris et inversement.

RECOURS À LA SOUS-TRAITANCE

Les entreprises sous-traitantes ont, de façon générale, tendance à avoir plusieurs donneurs d'ordre. Les donneurs d'ordre, de leur côté, ont aussi recours, le plus souvent, à plusieurs sous-traitants.

Les donneurs d'ordre peuvent être de grands groupes tels que GEODIS pour le colisage, mais aussi TNT, Chronopost pour la messagerie palette et la messagerie colis ou encore SCHENKER-JOYAU, MORY, UPS ... Ces groupes ont recours à la sous-traitance essentiellement pour la distribution.

Dans la région, en messagerie, la sous-traitance porte d'abord et avant tout sur la livraison des petits colis, activité dont 90 % se fait en sous-traitance.

Les professionnels sous-traitants en messagerie / transport express expriment du mécontentement vis-à-vis de leurs donneurs d'ordre, leur reprochant leur façon de « vendre la messagerie ». En effet, le nombre de petits colis est de plus en plus important et une véritable bataille concurrentielle se joue entre les différents chargeurs pour obtenir les coûts les moins élevés sur la distribution, bataille qui se répercute en négatif sur les sous-traitants, et en particulier sur leurs salariés.

Certains de ces professionnels dénoncent cette situation et considèrent que la filière est en souffrance car les tarifs pratiqués (trop bas) entretiennent une situation de précarité des salariés qui, dans ces conditions, ne peuvent être rémunérés correctement.

PROFILS DES SALARIÉS

Messagerie et transport express ne nécessitent pas de profils de salariés différenciés, l'organisation des tournées par l'entreprise et la mise en œuvre d'astreintes pour les chauffeurs permettant de s'adapter à l'un ou l'autre cas.

La Convention collective en vigueur dans la messagerie est celle des auxiliaires de transport et le métier le plus représenté celui de conducteur/chauffeur livreur.

LE CONDUCTEUR LIVREUR

Le conducteur-livreur assure la conduite d'un véhicule léger (2 ou 4 roues, poids inférieur à 3,5 tonnes) en vue de livrer ou enlever des marchandises. Il travaille essentiellement en ville et ses déplacements dépassent rarement la journée. A la fois chauffeur et manutentionnaire, son métier revêt trois aspects :

- organisation de sa tournée : choix de l'itinéraire, chargement des colis en fonction de l'ordre des livraisons et de la nature de la marchandise, équilibrage de la cargaison pour en assurer le parfait état,
- exécution de la tournée dans les délais fixés,
- livraison proprement dite. Outre le chargement et le déchargement, le livreur assure un contact direct avec la clientèle. Il fait signer les documents de réception, reçoit des commandes et peut encaisser le prix de la marchandise.

DANS QUELLES CONDITIONS ?

Le conducteur-livreur est constamment en déplacement. Il travaille seul. Le kilométrage à effectuer par jour peut être important. S'il utilise un 2 roues il est souvent exposé aux intempéries. En cas de panne, il doit être capable d'effectuer des réparations simples sur son véhicule. Le plus souvent celui-ci est fourni par l'employeur. Mais ce n'est pas toujours le cas. La durée légale du travail varie de 39 à 44 heures par semaine. Le travail le dimanche et les jours fériés est très rare.

Le chauffeur-livreur peut travailler pour des sociétés privées : entreprises de transports, entreprises assurant le transport de leurs propres marchandises, sociétés de courses, commerces de toutes sortes, ... Les administrations et services publics utilisent également les services de nombreux coursiers.

COMMENT ?

Le secteur étant encore peu encadré, il n'y a ni FIMO, ni formation obligatoire particulière et pas de CACES non plus.

Cependant, il existe un CAP de livreur et un CAP conducteur livreur de marchandises, ce diplôme se préparant par la voie de l'apprentissage.

Le permis de conduire est évidemment obligatoire en fonction du véhicule à conduire : permis A, B ou C.

Source : ARFtlv - Code ROME : N4105

La logistique urbaine est souvent symbolisée par le « chauffeur-livreur ». C'est un métier qui est aujourd'hui plutôt sous-valorisé, notamment en termes de salaire et d'image sociale. Il est souvent cité comme étant stressant.

Les efforts (à poursuivre) portent sur le respect de la sécurité, le fait de rouler moins vite, de consommer moins en carburant, de faire durer véhicules et pneumatiques plus longtemps (cf. éco conduite)...

INTÉRIM ET SAISONNALITÉ

Il y a peu de recours à l'intérim car, en cas de suractivité, les entreprises ont d'abord recours aux heures supplémentaires. Sinon, il y a du travail saisonnier durant l'été notamment, avec des embauches débutant à mi-juin. Ce travail saisonnier se fait sur des produits spécifiques, pour la Poste notamment et il peut alors connaître des pics de saisonnalité (vacances de Pâques, fin d'année ...).

RECRUTEMENTS

De gros problèmes sont évoqués sur les recrutements de chauffeurs-livreurs. La première des raisons invoquées est la méconnaissance du métier, un « mauvais » fléchage vers le métier, qui a pour conséquence que les candidats n'ont pas, en général, le profil souhaité.

Les femmes commencent à arriver dans le métier de conducteur-livreur (Conducteurs livreurs, coursiers salariés : 20 % de femmes en Poitou-Charentes en 2007) mais demeurent encore peu à postuler cependant.

Les CDI à temps plein sont « la règle », précédés le plus souvent d'un CDD de quelques mois (que ce soit d'ailleurs en messagerie ou en transport routier > 3,5 tonnes).

Les professionnels interrogés disent n'avoir pas (ou peu) de recours à l'apprentissage ou aux contrats de professionnalisation ... Principale raison : l'âge qui constitue un frein par rapport à l'obtention du permis.

Il n'y a pas de seuil technique minimal exigé pour être conducteur-livreur (pas de compétence requise en mécanique par exemple). En revanche, sont demandés la connaissance de la conduite et le respect des règles.

Dans les souhaits exprimés par les responsables « messagers » interrogés, figure celui que les postulants chauffeurs-livreurs aient, en guise de pré-requis, une parfaite connaissance de la géographie régionale (à minima départementale), qu'ils soient capables de situer les principales villes, les zones comprenant beaucoup d'entreprises.

Une des suggestions en la matière porte sur la mise en place systématique de simulations de tournées durant la formation puis lors de la pré-embauche, sachant que certaines entreprises le font, une fois les personnes en emploi de chauffeur-livreur chez elles.

Aux dires des employeurs, les préférences de recrutement porteraient idéalement sur des candidats ayant un niveau de qualification minimum équivalent au bac, afin de garantir un certain niveau d'autonomie et de responsabilité (hormis Chronopost qui demande aux postulants chauffeurs-livreurs d'avoir un niveau Bac +2, mais ce sont des choses qui semblent difficiles à mettre en place au niveau des petites structures de messagerie régionales ...).

Dans la réalité, le niveau de qualification des chauffeurs-livreurs en exercice dans ces structures est le plus souvent inférieur au Bac.

En matière de recrutements, on constate beaucoup de candidatures spontanées et de bouche à oreille (les donneurs d'ordres préférant parfois travailler avec des chauffeurs déjà connus). Le recours à Pôle emploi se fera prioritairement sur des recrutements urgents. Le constat est souvent fait d'un manque de concordance avec les souhaits exprimés par le recruteur (personnes sans expérience ou avec une expérience paraissant proche mais non significative dans le domaine de la messagerie i.e. livreur de pizzas, déménageur, chauffeur routier ...).

Même si les recruteurs voient arriver des candidats issus d'autres secteurs d'activité, voire d'autres métiers (boulangier, pâtissier, mécanicien ...), en revanche il ne semble pas y avoir de personnes venant du transport de marchandises poids-lourds (pas le même métier ...).

PROBLÈMES POINTÉS PAR LES PROFESSIONNELS

Les horaires et le rythme de travail, les conditions d'exercice du métier (cf. non respect, par certains chauffeurs livreurs, des règles de circulation dont les protocoles de sécurité au sein des entreprises qu'ils livrent ...) figurent au premier rang des problèmes évoqués dans le secteur.

Par ailleurs, la formation initiale n'est pas obligatoire et, du reste, le CAP de chauffeur livreur n'apparaît pas toujours (aux yeux des dirigeants interrogés) adapté aux attentes des entreprises (« trop théorique, manque d'expérience pratique »).

Aussi, une grande importance est donnée à la formation interne des conducteurs/chauffeurs-livreurs qui effectuent, dans un premier temps, leur tournée en doublon, avec un chauffeur confirmé qui connaît bien la tournée.

EFFETS ET CONSÉQUENCES DE LA CRISE : UNE ACTIVITÉ RALENTIE, UN PEU, BEAUCOUP ?

« La messagerie fonctionnant sur le principe des forfaits journaliers, en cas de difficulté économique, il y a possibilité de réguler un peu plus facilement dans ce secteur (en réduisant le nombre d'heures de travail

des salariés au coup par coup, par exemple ...). Mais aujourd'hui, la concurrence est trop rude avec des clients industriels qui sont de grosses sociétés pratiquant des tarifs bradés et demandant une qualité hors du commun. »

« Sur l'express, pendant la crise, les salariés n'assuraient plus de tournées régulières. Malgré tout, la messagerie est une activité qui se poursuit, sous l'impulsion d'une demande forte des clients. »

Certains professionnels du secteur de la messagerie / transport express évoquaient, en début d'année 2011, une situation difficile, qui ne semble pas uniquement due à la flambée du coût du carburant mais plus globalement aux coûts variables et à la baisse importante du fret industriel.

Zoom sur les métiers du déménagement

ORGANISATION DE L'ACTIVITÉ ET MÉTIERS

L'activité des sociétés de déménagement s'adresse aux particuliers, bureaux, entreprises industrielles (cf. transferts de machines, machines-outils ...) et peut inclure du garde-meubles, du stockage d'archives. Le secteur nécessite d'être suffisamment réactif et de saisir les marchés (sur réponse à appels d'offres) pour déménager des usines (automobiles par ex.) qui ferment des bureaux (en Italie, Allemagne ...) et/ou pour des installations/désinstallations de salons ...

Les « petites » sociétés de déménagement assurent quasiment en totalité les prestations de transport et déménagement vendues aux clients. La situation des grands groupes (DEMECO, déménageurs bretons, etc.) est quelque peu différente, ces derniers ne faisant pas que du déménagement et affrétant beaucoup (au mois d'août) pour revendre ensuite à des transporteurs. La garantie de qualité n'est pas toujours au rendez-vous, ce qui peut créer des litiges et nuire à l'image du secteur dans sa globalité.

Le déménagement est une activité cyclique, les gains financiers les plus importants s'opérant entre juin et septembre, d'où la nécessité de « mettre de l'argent de côté » pour faire vivre l'entreprise tout au long de l'année et aussi passer les périodes difficiles.

PROFILS DES SALARIÉS

Les métiers sont ceux de chefs d'équipes, déménageurs professionnels, aides déménageurs assistés occasionnels par des « rippeurs » (manipulant tout ce qui n'est pas fragile). Ces rippeurs sont souvent des étudiants employés en période estivale.

Un chef d'équipe ou un déménageur a en permanence des responsabilités à endosser, notamment pour « choisir le meilleur trajet possible pour éviter du portage, évitant ainsi perte de temps et fatigue ». Il faut se garder des ornières, savoir apprécier le terrain, choisir le meilleur emballage pour préserver les meubles...

L'une des caractéristiques du déménagement est que le travail se fait en équipe d'où une grande polyvalence des équipes et des complémentarités qui se font entre les différents profils. De plus, les salariés évoluant au sein d'une équipe, ils sont toujours encadrés, au contraire des conducteurs routiers qui travaillent seuls.

Pour recruter ces personnels, il n'y a pas de recours à l'intérim et pas d'utilisation non plus de dispositifs tels qu'apprentissage ou contrat de professionnalisation. Problématique liée au recours à l'apprentissage : important frein lié à l'âge.

Constat relativement récent : depuis 2 ans, on voit des femmes candidater sur des emplois de déménageurs. Cela reste néanmoins très marginal et concerne une proportion infime de personnes.

En matière de mobilité professionnelle, il semble que les salariés aillent plutôt du déménagement vers la conduite routière que l'inverse.

CONTRAT /QUOTITÉ TEMPS DE TRAVAIL

La plupart des salariés « permanents » travaillent en CDI, les saisonniers travaillent en CDD et parfois en contrat journalier (spécificité du secteur déménagement⁽²⁸⁾).

RECRUTEMENTS

Le secteur a connu une période difficile il y a 5/6 ans durant laquelle il était très dur de trouver et de garder des déménageurs. Ces difficultés sont maintenant résorbées, les déménageurs actuels étant embauchés depuis un certain temps et restant dans le métier (il n'y a pratiquement plus de turn-over dans le déménagement). Par ailleurs, l'offre d'emploi en déménagement est moins abondante et il n'y a donc pas, pour les entreprises de déménagement, de difficultés à pourvoir les besoins.

EXERCICE DU MÉTIER

De grosses exigences existent en matière de respect du client, de qualité du travail ... (cf. application de chartes et appartenance à des syndicats tels que celui des Gentlemen déménageurs).

FORMATION DES SALARIÉS

La formation initiale apparaît nécessaire car les salariés doivent d'abord « apprendre la route » avant d'exercer le métier de déménageur.

Aux dires des professionnels du secteur, le métier s'apprend d'abord et avant tout, sur le terrain et ensuite, par la formation continue.

Ainsi, en plus des formations obligatoires (FIMO, FCO), s'ajoutent, tous les 4 à 5 ans, des journées de remise à niveau dispensées par le groupement de déménageurs, axées sur les méthodes d'emballage des verres, de port des objets pour éviter les problèmes de dos, sur la façon d'utiliser une sangle pour les charges lourdes ... Il s'agit notamment des formations gestes et postures, utilisation d'un monte charges, auxquelles peuvent s'ajouter des formations en habilitation électrique, obligatoire pour ceux qui interviennent sur le réseau électrique.

Il semble y avoir peu de salariés habilités à la manipulation de matériel de levage au sein des entreprises (détenteurs de CACES), car ces matériels coûteux et fragiles nécessitent une grande confiance en la personne à laquelle il est confié (une seule en général).

DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS

Elle apparaît nécessaire pour pallier les difficultés liées à la nature cyclique de l'activité de déménagement. Cette diversification peut s'opérer sur l'activité de livraison (hors montage) de mobilier, de cuisine... Cela permet, en saison creuse, de compléter l'activité des déménageurs (qui ont l'habitude de ce type de manipulations).

(28) La chambre syndicale du déménagement, située à Montreuil, fournit des contrats journaliers types (modèles, formulaires).

Zoom sur les métiers du transport sanitaire

Deux ministères de tutelles : transports et santé.

CADRE LÉGISLATIF

L'arrêté du 26 janvier 2006, modifié le 18 avril 2007, remanie en profondeur le programme de formation des études et crée le diplôme d'ambulancier. Le CCA (certificat de capacité d'ambulancier) est ainsi devenu un diplôme d'état ambulancier (DEA) délivré par le Ministère de la Santé.

CADRAGE SOCIOÉCONOMIQUE RÉGIONAL

173 établissements sur la région en 2009, souvent des petites structures, pour un total de 1 835 actifs occupés.

Sur les dix dernières années il y a eu augmentation de 35 % des effectifs.

42 % des actifs sont des femmes dans le secteur du transport sanitaire.

Le secteur est plus important en Poitou-Charentes qu'au niveau national en termes d'effectifs et d'établissements.

Le turn-over apparaît important (37,5 % sur l'ensemble du secteur santé action sociale, avec un taux de rotation de 17,7 % en 2009). En parallèle, il y a aussi de forts besoins de recrutement.

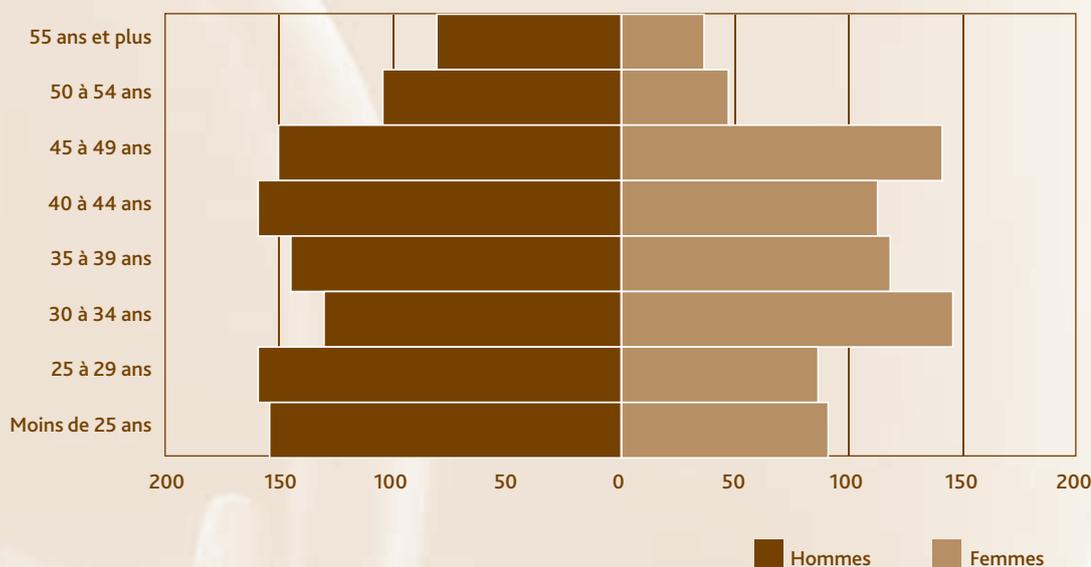
LES MÉTIERS : AUXILIAIRE AMBULANCIER ET AMBULANCIER

La pyramide des âges est homogène, et donc pas de souci de renouvellement de la main d'œuvre en raison des départs en retraite (13,2 % ont moins de 25 ans contre 5,5 % de plus de 55 ans). Le taux de renouvellement est de 17,5 %.

40 % des actifs ont une ancienneté comprise entre 5 et moins de 10 ans, seuls 12,6 % de plus de 10 ans.

Durée de vie de ces professionnels : 5 à 7 ans.

Pyramide des âges des ambulanciers en Poitou-Charentes



Âges : 25 à 35 ans en majorité. Mais des plus âgés arrivent maintenant dans le cadre de cursus de formation courts s'inscrivant dans une reconversion.

PROFESSION D'AMBULANCIER

Beaucoup (et de plus en plus) de personnes viennent du secteur du transport, notamment du secteur militaire (militaires en fin de carrière).

Sinon, le profil des postulants correspond le plus souvent à des diplômés Carrières sanitaires et sociales, à des ex aides-soignants.

FORMATION D'AMBULANCIER (DEA)

Epreuve d'admissibilité comprenant un stage de découverte de 140 heures.

Etre titulaire d'un permis B depuis au moins trois ans (2 ans si conduite accompagnée).

Certification de niveau V.

Certification qui n'est pas accessible par la VAE.

FORMATION D'AUXILIAIRE AMBULANCIER

15 jours de formation ou avoir suivi formation DEA 5 mois : facile d'accès ...

PROBLÈMES POINTÉS PAR LES PROFESSIONNELS

Les personnes arrivent à cette profession par défaut, mal orientés ce qui explique en partie le problème de turn-over très important. De plus, ce sont des professions mal reconnues et avec une forte pénibilité physique (et aussi psychologique).

DES CONDITIONS RÉGLEMENTAIRES D'EXERCICE DU MÉTIER STRICTES :

2 ambulanciers par véhicule + Règles hygiène et sécurité + Respect des délais (retards pénalisants).

Selon les accords en vigueur : Travail à temps plein, avec horaires inférieurs ou égaux à 12h/jour et lissage sur 15 jours.

Nécessite état d'esprit + état physique.

IV. ANNEXES

Annexe 1 : Composition du groupe de travail

Annexe 2 : Professions du GFE 13

Annexe 3 : Principaux sigles

Annexe 4 : Principales nomenclatures

Annexe 5 : Glossaire réglementaire et technique

Annexe 6 : Webographie

ANNEXE 1 : COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

ANXIONNAZ Franck, Rectorat
BERTRAND Nathalie, Région Poitou-Charentes
BEVIERE David, Mission Locale du Poitou
BIYACK Sandrine, OPCA Transport
BOUCHET Rachel, ARFTLV
CARRE Benjamin, Mission Locale du Poitou
COINT Coralie, DRH Easydis Montmorillon - Groupe CASINO
DELFOSSÉ Annick, Proviseur Lycée Professionnel Jean-Albert GREGOIRE
DOS SANTOS Patrick, OPCA Transport
ETIENNE Eric, FNTV
GIRARDEAU Christophe, ARFTLV
GOMME Didier, Division régulation et contrôles des transports - DREAL / ORT
GROSSET Valérie, OPMQ Commerce de gros
JOUVENTIN Dominique, ARFTLV
MAGGIONI Philippe, AFT IFTIM
MAINGRET Pierre, Maingret Déménagements
MARTIN Olivier, AFT IFTIM
MENANT Dominique, Rectorat
MENDES Cécile, OPMQ Commerce de gros
METZGER Caroline, FNTR
PASCAL Hervé, SIT DREAL Poitou-Charentes
PINIER DAVID Ghislaine, FORCO OPCA Grande distribution
PLANCHET Serge, Coordinateur transports ITM LOGISTIQUE Gournay - Les Mousquetaires INTERMARCHÉ
POUPEAU Philippe, Transports POUPEAU
ROBION Hervé, TRC SERVICES
ROGER François, CFC GRETA CHARENTE
ROLAND Claudie, FNTR
ROTURIER Raphaël, Région Poitou-Charentes
ROY Véronique, DREAL / ORT
TESNIERE Valérie, Transports Anousa Jean Valérie Express (AJV EXPRESS)
TRICHOT Luc, Trichot Coursiers
VAUTOUT Ghislaine, FNTV

ANNEXE 2 : PROFESSIONS DU GFE 13

Professions et Catégories Socioprofessionnelles (CS)

Artisans
Conducteurs de taxis, ambulanciers et autres artisans du transport, de 0 à 9 salariés
Artisans déménageurs, de 0 à 9 salariés
Transporteurs indépendants routiers et fluviaux, de 0 à 9 salariés
Cadres d'entreprise
Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement
Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports
Officiers et cadres navigants techniques et commerciaux de l'aviation civile
Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés
Moniteurs d'école de conduite
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises
Responsables commerciaux et administratifs des transports de voyageurs et du tourisme (non cadres)
Responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises (non cadres)
Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres)
Techniciens
Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement
Contremaîtres, agents de maîtrise
Responsables d'entrepôt, de magasinage
Responsables du tri, de l'emballage, de l'expédition et autres responsables de la manutention
Employés de la fonction publique
Ambulanciers salariés (du secteur public ou du secteur privé)
Employés administratifs d'entreprise
Contrôleurs des transports (personnels roulants)
Agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme
Employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises
Ouvriers qualifiés
Conducteurs qualifiés d'engins de chantiers du bâtiment et des travaux publics
Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)
Conducteurs de véhicule routier de transport en commun (salariés)
Conducteurs de taxi (salariés)
Conducteurs de voiture particulière (salariés)
Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)
Conducteurs de véhicule de ramassage des ordures ménagères
Conducteurs d'engin lourd de levage
Conducteurs d'engin lourd de manœuvre
Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes
Dockers
Magasiniers qualifiés
Conducteurs qualifiés d'engin de transport guidés
Autres agents et ouvriers qualifiés (sédentaires) des services d'exploitation des transports
Ouvriers non qualifiés
Manutentionnaires non qualifiés
Déménageurs (hors chauffeurs-déménageurs), non qualifiés
Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés
Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports
Ouvriers agricoles
Conducteurs d'engin agricole ou forestier

Source: INSEE - Recensement 2006 - au lieu de travail

ANNEXE 3 : PRINCIPAUX SIGLES

AFT IFTIM : Association pour le développement de la Formation dans le Transport et la logistique / Institut de Formation aux Techniques d'Implantation et de Manutention
AFPA : Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
ANRU : Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine
AOT : Autorité Organisatrice de Transports
ARGOS : Analyse Régionale pour les Grandes Orientations du Schéma des formations
BEP : Brevet d'Études Professionnelles
BMO : Besoins de Main d'Œuvre
BTP : Bâtiment et Travaux Publics
BTS : Brevet de Technicien Supérieur
CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle
CCREFP : Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
CEREQ : Centre d'Étude et de Recherche sur les Qualifications
CPRDFP : Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles
CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
CFA : Centre de Formation d'Apprentis
DEFM : Demandeur d'Emploi en Fin de Mois
DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DREAL : Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement
DUT : Diplôme Universitaire de Technologie
FETL : Fédération des Entreprises du Transport et de la Logistique
FNTR : Fédération Nationale des Transports Routiers
FNTV : Fédération Nationale des Transports de Voyageurs
GES : Gaz à Effet de Serre
GFE : Groupe Formation Emploi
GRETA : GRoupement d'ETablissements de l'Education Nationale
INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IUT : Institut Universitaire de Technologie
IVA : Insertion dans la Vie Active
LGV : Ligne à Grand Vitesse
LP : Lycée Professionnel
LPA : Lycée Professionnel Agricole
NAF : Nomenclature d'Activités Françaises
ONISEP : Office National d'Information Sur les Enseignements et les Professions
OPCA Transports : Organisme Paritaire Collecteur Agréé des différentes branches du transport
OPTL : Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique
OREF : Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation
ORT : Observatoire Régional des Transports
QSE : Qualité Sécurité Environnement
PME : Petites et Moyennes Entreprises
ROME : Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
RP : Recensement de la Population
SIRENE : Système Informatique pour le Répertoire des ENTreprises et de leurs Etablissements
SNCF : Société Nationale des Chemins de Fer français
TP : Travaux Publics
TPE : Très Petites Entreprises
TVA : Taxe sur la Valeur Ajoutée
UNOSTRA : Union Nationale des Organisations Syndicales des Transports Routiers Automobiles
VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

ANNEXE 4 : PRINCIPALES NOMENCLATURES

Niveaux de formation définis par la circulaire interministérielle n°11-67-300 du 11 juillet 1967

Niveau 6 : sorties du premier cycle du second degré (6ème, 5ème, 4ème) et des formations pré-professionnelles en un an (CEP, CPPN et CPA)

Niveau 5 bis : sorties de 3ème et des classes de second cycle court avant l'année terminale (dans les statistiques officielles, le niveau 6 inclut souvent le niveau 5 bis)

Niveau 5 : sorties de l'année terminale des cycles courts professionnels et abandon de la scolarité du second cycle long avant la classe terminale

Niveau 4 : sorties des classes terminales du second cycle long et abandons des scolarisations post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau 3

Niveau 3 : sorties avec un diplôme de niveau BAC + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles de formation sanitaire et sociale, etc.)

Niveaux 2 et 1 : sorties avec un diplôme de second ou troisième cycle universitaire ou un diplôme de grandes écoles

Catégories de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi

Depuis février 2009, la nomenclature des demandeurs d'emploi en fin de mois a été modifiée. L'ancienne nomenclature en 8 catégories (1 à 8) a été remplacée par une nomenclature en 5 catégories (A à E) selon les modalités suivantes :

Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche, sans emploi ;

Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins au cours du mois) ;

Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (de plus de 78 heures au cours du mois) ;

Catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...), sans emploi ;

Catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés).

Champ de la branche conventionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport

Code NAF de la Convention Nationale des transports routiers et des activités auxiliaire du transport (dans la nouvelle NAF REV 2)

Transport routier de marchandises (TRM)
49.41 A Transports routiers de fret interurbains
49.41 B Transports routiers de fret de proximité
53.20 Z Autres activités de poste et de courrier
80.10 Z Activités de sécurité privée
Transport routier de voyageurs (TRV)
49.39 A Transports routiers réguliers de voyageurs
49.39 B Autres transports routiers de voyageurs
Déménagement (DEM)
49.42 Z Déménagement
Location (LOC)
49.41 C Location de camions avec chauffeur
77.12 Z Location et location-bail de camions
Auxiliaires de transport (AUX)
52.29 A Messagerie, fret express
52.29 B Affrètement et organisation des transports
Prestataires logistiques (PRL)
52.10 B Entreposage et stockage non frigorifique
Transport sanitaire (TRS)
86.90 A Ambulances

Source : OPTL rapport 2011

ANNEXE 5 : GLOSSAIRE RÉGLEMENTAIRE ET TECHNIQUE

Réglementation de l'activité de Transport Routier (Source : DREAL Centre)

L'ACTIVITÉ DE TRANSPORT ROUTIER EST ENCADRÉE PAR DIVERSES RÉGLEMENTATIONS :

- le code de la route du fait de son exercice sur la voie publique,
- la réglementation des transports édictée désormais par le code des transports,
- la réglementation sociale générale et spécifique au transport : le droit du travail, le contrôle des temps de conduite,
- des réglementations spécifiques en fonction de la nature de la marchandise transportée : matières dangereuses, denrées périssables.

LE TRANSPORT POUR COMPTE PROPRE (TRANSPORT PRIVÉ)

Tous les camions qui circulent ne sont pas des professionnels du transport routier.

Certaines entreprises réalisent le transport des produits qu'elles produisent et commercialisent avec leurs propres moyens et ne sont pas soumises à une inscription au registre des transports publics routiers de marchandises.

La circulaire du 10 mars 2000 (n° 2000-17) définit ainsi le transport pour compte propre : « la marchandise est la propriété de l'entreprise, ou a été vendue, achetée, louée, produite, extraite, transformée ou réparée par elle, elle est transportée par cette entreprise pour ses propres besoins à l'aide de ses propres véhicules et conducteurs ou de véhicules pris en location avec ou sans conducteur, le transport doit rester une activité accessoire de l'entreprise. »

La directive européenne du 23 juillet 1962 ajoute à ces conditions en matière de transport international pour compte propre l'obligation que le véhicule soit conduit par le personnel de l'entreprise, ce qui exclut les véhicules loués avec chauffeurs et soumet les entreprises locataires à la réglementation applicable au transport public.

LE TRANSPORT POUR COMPTE D'AUTRUI (TRANSPORT PUBLIC)

L'activité est exercée par des entreprises dont le métier consiste à transporter des marchandises pour le compte d'un client.

Aux termes de l'article 5 de la LOTI « sont considérés comme des transports publics, tous les transports de personnes ou de marchandises, à l'exception des transports qu'organisent pour leur propre compte des personnes publiques ou privées ».

LE COMMISSIONNAIRE DE TRANSPORT :

Sa fonction consiste à organiser et faire exécuter sous sa responsabilité et en son propre nom, le transport de marchandises pour le compte d'un expéditeur ou d'un autre transporteur.

Quelques outils et technologies cités

Le chronotachygraphe est un appareil enregistreur de vitesse et de temps de conduite installé dans un véhicule de transport routier. Son informatisation remonte aux années 1980 mais ce n'est que depuis 2006 que le chronotachygraphe numérique est obligatoire sur les véhicules neufs de transport de marchandises de plus de 3,5 tonnes ou de transport de voyageurs de plus de 9 places.

La géolocalisation permet à une société de savoir exactement à tout moment où se trouvent ses véhicules, voir leur activité et l'historique de leurs mouvements. En inverse, la société peut envoyer des données vers ses camions : par exemple tournées de livraison à effectuer, déroutage...etc.

Pour ce faire, le calculateur embarqué dans le camion lit sa position antenne GPS (Géo-Positionnement par Satellite) toutes les secondes et transmet en temps quasi-réel ces données par GPRS (General Packet Radio Service) à la société.

La technologie d'identification par radiofréquences (RFID) est une technologie de marquage et de lecture sans contact des marchandises. Les objets sont équipés de pastilles légères (tag) qui sont lues à courte distance à l'aide de petits terminaux portables. Les étiquettes RFID permettent de suivre les matières semi-ouvrées ou manufacturées tout au long de la chaîne de production, dans les différentes phases de stockage, lors des transports. Elles sont aussi utilisées pour faciliter l'entretien et la maintenance, pour limiter les risques de fraude.



ANNEXE 6 : WEBOGRAPHIE

AFT IFTIM

<http://www.aft-iftim.com>

Le site de l'Association pour le développement de la Formation dans le Transport et la Logistique / Institut de Formation aux Techniques d'Implantation et de Manutention comporte de nombreuses informations et notamment une rubrique "Métiers emploi" qui présente tous les métiers et toutes les filières d'accès au secteur Transport Logistique.

Panorama des métiers <http://www.aft-iftim.com/infos-secteur/metiers-du-secteur/tous-les-metiers/>

Métiers - Emploi - Formations : <http://www.aft-iftim.com/aft/aftiftim.nsf/webME/IndexME>

AFT IFTIM en région : <http://www.aft-iftim.com/poitou-charentes/aft-iftim-en-region>

CEREQ

<http://www.cereq.fr>

Le site du Centre d'Etude et de REcherche sur les Qualifications propose des productions de statistiques, des recherches, des études et l'accompagnement d'actions. Il formule des avis et des propositions destinés à éclairer les choix en matière de politiques de formation à l'échelon régional, national ou international.

Portrait statistique des branches professionnelles : <http://mimosa.cereq.fr/psb>

CNSA (Chambre Nationale des Services Ambulances)

<http://www.cnsa-ambulances.com/>

La CNSA fondée en 1937, forte de 1 500 entreprises adhérentes sur le territoire national (en métropole, Martinique, Guadeloupe, Réunion et Guyane), est l'organisation professionnelle la plus représentative du « Transport Sanitaire ». Formations d'Auxiliaire Ambulancier et d'Ambulancier Diplômé d'Etat :

<http://www.cnsa-ambulances.com/formation.php>

DREAL Poitou-Charentes

<http://www.poitou-charentes.developpement-durable.gouv.fr/>

Le site de la Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement de Poitou-Charentes propose des actualités sur le transport, des fiches d'information sur la réglementation du travail dans les transports, des documents à télécharger pour les entreprises de transport... Sont également présentées les données et informations relatives aux secteurs suivants : Habitat Construction, Transports routiers, Aménagement Urbanisme, Circulation Sécurité.

Transports routiers : <http://www.poitou-charentes.developpement-durable.gouv.fr/transports-routiers-r134.html>

FETL

<http://www.e-tlf.com/>

La Fédération des Entreprises de Transport et Logistique de France est représentative de l'ensemble des métiers composant la chaîne de transport multimodal. La délégation TLF Ouest regroupe les régions Bretagne, Pays de la Loire et Poitou-Charentes.

FNTV

<http://www.fntv.fr>

Le site de la Fédération Nationale des Transports de Voyageurs présente des informations sur les organismes de formation ainsi que des données chiffrées sur le transport en autocar.

Le transport par autocar : <http://www.fntv.fr/-Le-transport-par-autocar->

Le transport collectif de personnes : <http://www.fntv.fr/-Le-transport-collectif-de->

La formation : <http://www.fntv.fr/-Formation,178->

FNTR

www.fntr.fr/

La Fédération Nationale des Transports Routiers est la première organisation professionnelle du secteur du transport routier en France. Chiffres clés : <http://www.fntr.fr/transport-routier-et-logistique/chiffres-cles.html>

Etudes et rapport sur le TRM (Transport Routier de Marchandises)

<http://www.fntr.fr/transport-routier-et-logistique/etudes-et-rapports-sur-le-trm.html>

ONISEP

<http://www.onisep.fr>

Les fiches métiers de l'Onisep informent sur les métiers (activités, conditions travail, qualités requises, carrière-promotion, débouchés/salaires, se documenter, formations).

OPCA Transports

<http://www.opca-transports.com>

Organisme paritaire collecteur agréé, multi branches, il se constitue autour de l'axe « mobilité-déplacements-transports des biens et des personnes », tous modes confondus. Les branches professionnelles couvertes sont : transports routiers de marchandises, transports maritimes, transports publics et ferroviaires, transports collectifs de voyageurs, transports fluviaux de fret et de passagers, manutention portuaire, agences de voyages et de tourisme, transports sanitaires.

En région Poitou-Charentes : <http://www.opca-transports.com/index.php/en-region#poitou-charente>

ORT Poitou-Charentes

<http://www.ort-poitou-charentes.asso.fr>

Le site de l'Observatoire Régional des Transports a vocation à être un lieu d'échanges, d'informations et de réflexion sur la situation et l'évolution du secteur des transports en Poitou-Charentes.

Les statistiques : http://www.ort-poitou-charentes.asso.fr/Statistiques_transport/statistiques_du_transport.htm

Les études : <http://www.ort-poitou-charentes.asso.fr/fondoc/etudes.htm>

Pôle emploi / Chantier LGV

Les fiches métiers :

<http://www.pole-emploi.fr/region/poitou-charentes//actualites/les-fiches-metiers-@/region/poitou-charentes/irarticle.jsp?id=85701>

SNCF

<http://www.sncf.com>

Dans sa rubrique recrutement, le site de la SNCF présente les principaux métiers accessibles après un niveau de formation BEPC jusqu'à bac + 3 (opérateur de production, opérateur de maintenance, agent de surveillance, commerciale en gare...) ou après un bac + 4/5 (Responsable d'exploitation d'un site ferroviaire, Ingénieur de maintenance matériel roulant, Contrôleur de gestion...).

UNOSTRA (Union Nationale des Organisations Syndicales des Transporteurs Routiers Automobiles)

Union régionale Poitou-Charentes : <http://www.unostracom.com/union.php?id=6>

Créée en 1992, l'UNOSTRA POITOU CHARENTES a la volonté de développer un partenariat constructif avec les professionnels ayant le souci de leur outil de travail, le sens de leurs responsabilités.

Accord cadre régional de développement de l'emploi et des compétences – EDEC dans le secteur des transports routiers et activités auxiliaires du transport 2009-2012

http://www.arftlv.org/TELECHARGEMENT/1926/E_edec_transports_poitou_charentes.pdf

Objectifs généraux :

Action 1 : Anticiper et accompagner les évolutions du secteur (démographiques, technologiques, environnementales, celles liées à la sécurité...) et le développement de l'emploi, des qualifications et des compétences, élever le niveau de qualification du personnel, développer la Gestion des Ressources Humaines vers la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences dans les TPE et les PME.

Action 2 : Dans la perspective de nombreux départs à la retraite dans le secteur, mais aussi de nombreux recrutements suite à la reprise du marché (situation « d'après crise »), mettre en place des actions permettant d'accompagner les nouveaux entrants dans le métier des transports, d'encourager la mixité des profils recrutés, de fidéliser le personnel de conduite et de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés du secteur.

Grenelle 2 : un changement essentiel dans le domaine des transports

<http://www.developpement-durable.gouv.fr/Grenelle-2-un-changement-essentiel.html>

Promulguée le 12 juillet 2010, la loi portant engagement national pour l'environnement, dite « Grenelle 2 », est un texte d'application et de territorialisation du Grenelle Environnement et de la loi Grenelle 1. Il décline chantier par chantier, secteur par secteur, les objectifs entérinés par le premier volet législatif du Grenelle Environnement.

VOIR AUSSI LA REVUE DOCUMENTAIRE DU GFE 13 SUR LE SITE DE L'ARFTLV

I - Synthèse du diagnostic

Préambule	7
-----------	---

A. POINTS REMARQUABLES 7

Contexte économique	7
Métiers et gestion des ressources humaines	8
Evolutions par métiers	8
Formation initiale et continue	9

B. PRINCIPAUX ENJEUX 10

Enjeux économiques, environnementaux, législatifs, stratégiques des secteurs	10
Enjeux en termes d'orientation, de formation, d'insertion dans l'emploi, de sécurisation des parcours	12
Pour conclure, quelques points de vigilance	13

II - Analyse socio-économique du contexte et des évolutions emploi-formation

A. EVOLUTION DU CONTEXTE ÉCONOMIQUE GÉNÉRAL 15

Données de cadrage socioéconomique	15
Evolutions de la législation en matière d'économie, sécurité, environnement	16
Le transport routier	17
La filière logistique	19

B. EVOLUTION DES MÉTIERS ET DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES 21

Des métiers de la conduite routière toujours prédominants dans ce GFE	21
Conducteurs routiers et opérateurs de la logistique : des professionnels techniquement très assistés	22
Des recrutements récurrents sur les postes d'entrée, à plus bas niveau de qualification	22
La problématique du turn-over	23
Recours à l'alternance (ou pas ...)	23
Vieillesse des actifs et prévisions de départs à la retraite	24

C. EVOLUTION DE L'OFFRE DE FORMATION 25

Formation initiale	25
Formation professionnelle continue	26

III - Zoom sur quelques groupes professionnels

Zoom sur les métiers du transport routier de voyageurs	27
Zoom sur les métiers de la logistique	28
Zoom sur les métiers de la messagerie / transport express	29
Zoom sur les métiers du déménagement	33
Zoom sur les métiers du transport sanitaire	35

IV - Annexes

Annexe 1 : Composition du groupe de travail	38
Annexe 2 : Professions du GFE 13	39
Annexe 3 : Principaux sigles	40
Annexe 4 : Principales nomenclatures	41
Annexe 5 : Glossaire réglementaire et technique	42
Annexe 6 : Webographie	44

Table des matières

Ce document est téléchargeable sur le site Internet :
www.arftlv.org



15, rue Alsace-Lorraine - 17 044 La Rochelle Cedex
Tel : 05 46 00 32 32 - Fax : 05 46 00 32 34
Courriel : OREF@arftlv.org

