



HAL
open science

Réalisation d'un Contrat d'Etudes Prospectives des secteurs du transport

Damien Brochier, Mickaële Molinari-Perrier, Agnès Legay, Gérard Podevin, Joachim Haas, Jean-André Lasserre, Valérie Castay, Pierre Stoces, Sébastien Lebas, Flora Deville, et al.

► **To cite this version:**

Damien Brochier, Mickaële Molinari-Perrier, Agnès Legay, Gérard Podevin, Joachim Haas, et al..
Réalisation d'un Contrat d'Etudes Prospectives des secteurs du transport. [Rapport de recherche]
Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq). 2013, pp.524. hal-01166358

HAL Id: hal-01166358

<https://audencia.hal.science/hal-01166358v1>

Submitted on 23 Jun 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Réalisation d'un Contrat d'Etudes Prospectives des secteurs du transport

RAPPORT FINAL

JUIN 2013

TABLE DES MATIERES

LIVRE 1 – Etat des lieux et revue de littérature prospective	p. 5
---	-------------

PREMIERE PARTIE : ETAT DES LIEUX	p. 16
---	--------------

1. Présentation des trois branches	p.17
1.1. Le transport de marchandises	p.17
1.2. Le transport de voyageurs	p. 30
2. Eléments méthodologiques et principaux indicateurs d'emploi	p. 35
2.1. Périmètre et codes NAF	p. 35
2.2. Les principaux indicateurs d'emploi	p. 39
2.3. L'évolution des effectifs salariés par secteur d'activité	p. 51
3. Caractérisation des salariés des trois branches et marché du travail	p. 65
3.1. Compte propre versus compte pour autrui	p. 67
3.2. Emplois spécifiques versus emplois supports	p. 71
3.3. Les caractéristiques de la main d'œuvre	p. 74
3.4. Analyse démographique	p. 84
3.5. Les mouvements de main d'œuvre	p. 96
3.6. Le marché du travail	p. 125
3.7. Compétences, conditions de travail, risques et climat social	p. 142
3.8. Les pratiques de gestion des ressources humaines en lien avec l'évolution des métiers, des organisations du travail et des carrières	p. 152
3.9. Le dialogue social	p. 160
4. Etat des lieux de l'offre de formation	p. 163
4.1. L'architecture du dispositif de formation professionnelle	p. 163
4.2. L'offre de formation professionnelle initiale et continue dans les transports	p. 179
4.3. L'insertion professionnelle	p. 225

DEUXIEME PARTIE : REVUE DE LITTERATURE PROSPECTIVE	p. 232
---	---------------

1. Démarche méthodologique	p. 233
1.2. Démarche méthodologique	p. 233
1.3. Tour d'horizon des études	p.235
2. Analyse comparative d'études prospectives récente	p. 238
2.1. Méthodologie générale des études	p. 239
2.2. Description détaillée des scénarios	p. 242
2.3. Hypothèses	p. 252
2.4. Résultats	p. 259
3. Factures d'évolution principaux impactant le transport	p. 272
3.1. Croissance démographique	p. 272
3.2. Croissance économique	p. 272
3.3. Organisation internationale du travail, système productif	p. 273
3.4. Effets corridors	p. 273
3.5. Logistique	p. 274
3.6. Technologies	p. 275
3.7. Ressources naturelles	p. 276
3.8. Politiques publiques	p. 277
3.9. Infrastructures	p. 279

LIVRE 2 – ANALYSE PROSPECTIVE DES EMPLOIS ET DES QUALIFICATIONS p. 283

Première partie : Méthodologie et scénario de référence p. 285

1. La méthode proposée pour une demande prospective d'emplois appliquée au périmètre du CEP	p. 286
1.1. Le cadre général de la démarche.....	p. 286
1.2. La définition de scénarios et l'application au périmètre	p. 288
1.3. La définition des scénarios et les méta-univers	p. 289
2. Le choix d'un scénario central.....	p. 297
2.1. Le contexte socioéconomique.....	p. 297
2.2. Les politiques publiques appliquées au transport	p. 299
2.3. Les modes de vie	p. 303
3. Les projections de trafic	p. 305
3.1. Le transport de marchandises	p. 305
3.2. Le transport de voyageurs.....	p. 310
4. Une analyse prospective segmentée	p. 312
4.1. Présentation du cadre d'analyse	p. 312
4.2. Les questionnements prospectifs harmonisés pour chaque segment	p. 314

Deuxième partie : L'analyse par segments p. 316

1. Le transport routier.....	p. 317
1.1. Le transport routier de marchandises.....	p. 317
1.2. Le transport routier de voyageurs	p. 332
1.3. Le transport sanitaire.....	p. 341
2. Le transport maritime	p. 346
2.1. Le transport maritime de marchandises	p. 347
2.2. Le transport maritime de voyageurs.....	p. 352
2.3. Le cas des armateurs techniques	p. 353
2.4. Le cas des sédentaires.....	p. 354
3. Le transport fluvial.....	p. 356
3.1. Le transport fluvial de marchandises.....	p. 356
3.2. Le transport fluvial de voyageurs	p. 368

Troisième partie : Modélisation des emplois et projections salariés..... p. 372

1. Nomenclature d'activités et méthode de modélisation.....	p. 375
1.1 Formule du modèle.....	p. 376
1.2. Liste des variables explicatives	p. 377
1.3. Coefficients de calibrage	p. 378
2. La comparaison entre « observé » et « estimé »	p. 379
3. Analyse tendancielle des emplois salariés dans le transport.....	p. 394
4. Projection des variables explicatives.....	p. 398
4.1. Projection du nombre de salariés dans le transport routier.....	p. 399
4.2. Projection du nombre de salariés dans le transport par eau.....	p. 402
4.3. Projection du nombre de salariés dans le transport maritime	p. 404
Conclusion	p. 405

LIVRE 3 – RECOMMANDATIONS	p. 407
Première partie : Recommandations pour le secteur du transport routier	p. 411
1. L'attractivité des emplois	p. 412
1.1. Contexte	p. 412
1.2. Recommandations.....	p. 413
2. Fidélisation et parcours professionnels	p. 419
2.1. Contexte	p. 419
2.2. Des problèmes de fidélisation	p. 419
2.3. Des problèmes liés à la lassitude professionnelle et aux nouveaux facteurs de pénibilité.....	p. 420
2.4. Recommandations.....	p. 420
3. La formation d'accès au métier	p. 424
3.1. Contexte	p. 424
3.2. Recommandations.....	p. 424
4. La formation continue.....	p. 432
4.1. Contexte	p. 432
4.2. Recommandations.....	p. 432
Deuxième partie : Recommandations pour le secteur du transport maritime.....	p. 436
1. Rappel sur la situation actuelle (état des lieux)	p. 437
1.1. Les navigants	p. 437
1.2. Les sédentaires	p. 439
2. Principaux éléments de prospective des emplois au commerce.....	p. 440
2.1. Perte ou stabilisation d'emploi sur le commerce.....	p. 440
2.2. De nouvelles niches d'emploi.....	p. 440
2.3. L'évolution de l'attractivité du métier	p. 441
2.4. La diversification de la fonction des sédentaires : une niche possible pour les navigants ?	p. 442
2.5. Les professions hors secteur maritime : une niche possible pour les navigants ?	p. 443
3. Recommandations sur l'évolution des créneaux d'emploi et des besoins de formation correspondants	p. 444
3.1. Recommandations sur la formation de base des navigants	p. 446
3.2. Recommandations sur les formations de navigants « techniques » ou « spécialisés »	p. 447
3.3. Recommandations sur les formations de préparation à la sédentarisation dans les entreprises de transport maritime	p. 447
3.4. Recommandations sur les formations pour aller vers des métiers hors secteur maritime	p. 448
Troisième partie : Recommandations pour le secteur du transport fluvial	p. 450
1. L'attractivité du secteur	p. 451
1.1. Contexte	p. 451
1.2. Recommandations.....	p. 452
2. Les trajectoires des salariés.....	p. 454
2.1. Contexte	p. 454
2.2. Recommandations.....	p. 454
3. Les trajectoires des salariés.....	p. 456
3.1. Contexte	p. 456
3.2. Recommandations.....	p. 456

ANNEXES p. 458

Annexe 1 - Liste des entretiens p. 459

Annexe 2 - Répartition régionale des établissements sans salarié..... p. 465

Annexe 3 - Liste des familles spécifiques d'emploi (regroupements de PCS effectués par l'équipe du consortium pour les besoins de la présente étude)..... p. 469

Annexe 4 - Les familles professionnelles de la branche des transports routiers p. 470

Annexe 5 - Pyramides des âges par secteur p. 471

Annexe 6 - Listes de codes ROME transport-logistique..... p. 475

Annexe 7 - Ecoles et centres de formations pour la navigation fluviale p. 476

Annexe 8 - Série chronologique des emplois salariés dans le transport p. 478

Annexe 9 – Modélisation des emplois salariés par profession dans le transport routier p. 480

Annexe 10 - Comparaison des projections des emplois salariés dans le transport routier hors PRL p. 516

ACRONYMES p. 517

INTRODUCTION GENERALE

Le Ministère du Travail (Direction Générale à l'Emploi et à la formation Professionnelle) et l'OPCA Transport, organisme paritaire chargé de gérer les fonds de la formation professionnelle pour plusieurs branches des Transports ont souhaité engager un Contrat d'Etudes Prospectives (CEP) des Transports, dont le périmètre recouvre les trois branches du transport routier, du transport maritime et du transport fluvial. L'objectif est de fournir aux acteurs économiques, aux partenaires sociaux et aux institutions publiques une vision prospective des besoins en termes de qualification et de formation des salariés de ces branches, en s'appuyant sur une analyse fine de la situation actuelle et des tendances d'évolution passées.

Les trois finalités principales que l'Etat et les partenaires sociaux ont assignées à ce Contrat d'Etudes Prospectives se retrouvent dans les trois grandes parties qui structurent le présent rapport :

- Réaliser un état des lieux du secteur du transport routier, du secteur du transport maritime et du secteur du transport fluvial (Livre 1)
- Conduire une analyse prospective qualitative et quantitative de l'évolution des métiers et des besoins en compétences du secteur du transport routier, du secteur du transport maritime et du secteur du transport fluvial (Livre 2)
- Formuler des recommandations pour le secteur du transport routier, le secteur du transport maritime et le secteur du transport fluvial (Livre 3)

En préambule à l'énoncé de ces résultats, il convient de préciser le champ couvert par le présent CEP et de présenter globalement la démarche empruntée pour le réaliser.

1. Champ et activités dans le périmètre du Contrat d'Etudes Prospectives

Le Contrat d'Etudes Prospectives porte sur les secteurs du transport routier et du transport par voie d'eau.

→ Le secteur du transport routier recouvre ici plusieurs activités et sous-activités :

- Le transport de marchandises
 - Les transporteurs routiers de fret, et messagers, qui acheminent des marchandises avec leurs véhicules pour le compte de leur client (producteurs, distributeurs...)
 - Les commissionnaires de transport qui organisent les transports pour le compte des donneurs d'ordre en faisant appel, si besoin, à des transporteurs
 - Les prestataires logistiques qui assurent des prestations connexes au transport (non frigorifique) : stockage, préparation de commandes, manutention...
 - Les coursiers qui assurent la livraison de petits colis et de plis dans les agglomérations
 - Les transporteurs de fonds et valeurs
 - Les déménageurs qui interviennent tant pour les particuliers que pour les entreprises, et sont également amenés à faire du garde-meubles.

- Le transport de voyageurs
 - Les services réguliers (services scolaires, lignes régulières et transports à la demande dont l'organisation – itinéraires, fréquences, tarifs, ...- est fixée à l'avance)
 - Les services occasionnels (répondant à des besoins ponctuels du public)
 - Les services de transport à la demande (notamment pour les personnes à mobilité réduite) dont l'organisation implique l'action d'un opérateur pour prendre en charge les voyageurs.
 - Les services routiers touristiques.
- Le transport sanitaire

→ Le secteur du transport par voie d'eau recouvre :

- Le transport fluvial
 - Le transport fluvial de marchandises
 - Le transport fluvial de passagers
- Le transport maritime
 - Les transports maritimes et côtiers de passagers
 - Les transports maritimes et côtiers de fret
 - L'affrètement et l'organisation des transports (pour les activités spécifiques de transport maritime)
 - Les services auxiliaires des transports par eau (remorquage et pilotage).

Sont donc en particulier hors du champ du Contrat d'Etudes Prospectives des secteurs des transports :

- Les transports aériens
- Les transports ferroviaires
- Les transports par câble et conduite
- Les transports routiers urbains de voyageurs
- Les taxis
- Les activités d'entreposage frigorifique
- Les activités de collecte et ramassage des déchets...

2. Les modalités de réalisation du Contrat d'Etudes Prospectives

La réalisation de ce CEP a été confiée à un consortium piloté par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), qui comprend le département Etudes de l'Association Française des Transports (AFT-IFTIM), principal organisme de formation dans le secteur des transports routiers, et trois autres structures de recherche et de conseil (cabinet NESTEAR, COPE 13, Département Sciences Sociales et de Gestion de l'Ecole des Mines de Nantes). L'équipe ainsi constituée est mixte et pluridisciplinaire, associant prospectivistes, méthodologues, économistes, sociologues, spécialistes des modes de transport, spécialistes de l'emploi et de la formation (cf. la composition détaillée du consortium en encadré)

Présentation des membres du consortium chargés de la réalisation de l'étude

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) est un établissement public sous tutelle du Ministère de l'éducation nationale et du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Il joue un rôle d'expertise publique au service des acteurs de la relation formation-emploi (ministères, partenaires sociaux, régions, branches professionnelles, entreprises, etc.). Il a notamment assuré la conduite de CEP et l'accompagnement de branches professionnelles vers une démarche prospective (branches de la réparation automobile, métallurgie, carrières et matériaux...).

Ont contribué à la réalisation du CEP : Damien BROCHIER, chef du département Travail, Emploi, Professionnalisation ; Mickaële MOLINARI-PERRIER, chargée d'études ; Agnès LEGAY, chargée d'études. Gérard PODEVIN, chargé d'études au Centre associé au Céreq de Rennes, a apporté son expertise sur le transport maritime. Joachim HAAS, chargé d'études a fourni une aide documentaire sur le transport fluvial.

Le Département des Etudes Transport et Logistique (DETL) de l'Association pour le développement de la Formation dans les transports (AFT) est une structure familière des problématiques d'adéquation emploi-formation dans le transport et la logistique, au sujet desquelles il a réalisé de nombreuses études régionales ou territoriales dressant des diagnostics et proposant des plans d'actions. Il assiste par ailleurs l'Observatoire Prospectif des métiers des qualifications dans les Transports routiers et la Logistique (OPTL) dans ses travaux.

Ont contribué à la réalisation du CEP : Jean-André LASSERRE, directeur des relations institutionnelles et des études ; Valérie CASTAY, chef de projet études ; Pierre STOCES, chargé de mission ; Sébastien LEBAS, chargé d'études ; Flora DEVILLE, chargée d'études.

NESTEAR est spécialiste de la modélisation dynamique, et de l'application de modèles pour la projection et l'affectation de trafics terrestres et maritimes au niveau national et international. Il a acquis une expérience de plus de dix ans, notamment dans le cadre de projets de recherche européens, se caractérisant par une démarche prospective avec la définition de scénarios (scénarios de référence, scénarios politiques) pour les projets et les réseaux de transport (tous modes), et l'application de modèles de simulation de l'offre et de la demande de transport.

Ont contribué à la réalisation du CEP : Christian REYNAUD, directeur de recherche ; Martine POINCELET, consultante senior, Zheng CHEN, consultant senior, Christophe DECOUIGNY, consultant senior

Le département Sciences sociales et de gestion (SSG) de l'Ecole des Mines de Nantes mène des recherches interdisciplinaires de type recherche-action concernant des problématiques cruciales organisationnelles, sociales et technologiques posées par les entreprises. Il cherche notamment à comprendre comment l'introduction et la mise en œuvre de nouveaux dispositifs (TI, outils de gestion...) transforment le travail et les organisations. Sera privilégiée à cet effet une méthodologie de recherche qualitative fondée sur les études de cas réalisées à partir d'entretiens auprès des salariés et d'observations in situ.

Ont contribué à la réalisation du CEP : Anne-France KOGAN, enseignant-chercheur HDR ; Cathy KROHMER, maître de Conférences à l'Université d'Aix-Marseille ; Nicolas ARNAUD, professeur associé en Management des Ressources Humaines, Audencia, Nantes.

COPE 13 possède une expertise maritime dans le domaine des lignes régulières de transport de marchandise et de passagers ainsi que dans l'affrètement et le « tramping », notamment au niveau de l'analyse des vecteurs d'évolution du transport maritime. Il s'appuie sur des liens privilégiés avec nombreux acteurs portuaires et maritimes (Direction des Affaires Maritimes, Ecole Nationale Supérieure de la Marine Marchande, Armateurs de France, grandes et petites Compagnies maritimes, grands ports français, etc.)

A contribué à la réalisation du CEP : Bernard FRANCOU, économiste maritime

La démarche de réalisation du CEP s'est déroulée en trois phases qui correspondent au découpage du Rapport final :

1 – Elle a débuté par la réalisation d'un **état des lieux en matière d'emploi, de qualification et de formation dans les trois branches concernées**. Celui-ci a reposé sur une analyse documentaire des études et travaux existants, une présentation de données statistiques caractérisant les ressources humaines (insertion professionnelle, emplois, formation, mobilité, etc.) et les tendances d'évolution du marché du travail, et enfin une série d'enquêtes réalisées au sein d'un échantillon d'entreprises des trois branches.

2 - La deuxième phase a consisté à réaliser **une analyse prospective des besoins d'emploi et de qualifications à moyen terme dans les trois branches concernées**, en s'appuyant à la fois sur une modélisation quantitative des besoins d'emploi et des analyses d'experts réunis au sein d'ateliers de prospective.

3 - Elle a débouché logiquement sur une troisième étape consacrée à la **formulation de pistes d'action en matière de politiques emploi-formation et de pratiques de Gestion des Ressources Humaines pour les acteurs des branches concernées**. Celles-ci découlaient de l'exploitation des matériaux rassemblés et produits au cours des phases précédentes.

LIVRE 1

ETAT DES LIEUX ET REVUE DE LITTERATURE PROSPECTIVE

INTRODUCTION

Le présent rapport présente les résultats de la première étape de ce dispositif, à savoir l'état des lieux.

Cet état des lieux a pour objet d'aboutir à une meilleure connaissance de l'ensemble de la main d'œuvre et des conditions d'emploi, ainsi que de l'organisation du travail, des pratiques sociales et de la gestion des ressources humaines. Il vise à caractériser les secteurs d'activité du transport routier et du transport par voie d'eau à travers leurs types d'entreprises, leurs effectifs salariés, les caractéristiques de ces salariés et les modes de gestion des ressources humaines.

1. Caractéristiques des ressources humaines du secteur

Il s'agit ici de caractériser en particulier :

- Effectifs et répartition par catégories socioprofessionnelle et par sexe
- Pyramide des âges
- Niveau de formation initiale, niveau de formation continue
- Indicateurs relatifs aux mouvements de personnel
- Mobilité externe et interne, parcours professionnels, ancienneté dans l'emploi, actions de formations suivies
- Recrutements
- Pratiques sociales et gestion des ressources humaines : politiques de formation, gestion des carrières, seniors, politiques de recrutement

Certaines professions disposent déjà d'outils, notamment mis en œuvre par leurs Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications.

Avant que les parties signataires de l'Accord national interprofessionnel du 05 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle (l'ANI) ne demandent aux branches professionnelles de définir, par voie d'accord, les missions et conditions de mise en place d'un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (à compétence nationale, régionale ou territoriale), les CEP ont longtemps préconisé la création de tels observatoires.

Désormais, les branches se sont dotées d'observatoires :

- Observatoire Prospectif des métiers des qualifications dans les Transports routiers et la Logistique (OPTL),
- Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications des Transports maritimes,
- Observatoire des métiers des qualifications dans le Transport fluvial de marchandises et de passagers,

qui ont néanmoins des expériences très hétérogènes dans le domaine du recueil d'informations statistiques/quantitatives en matière d'emploi-formation (la branche des transports routiers et activités auxiliaires ayant en l'espèce une forte antériorité) et de leur présentation sous forme d'état des lieux/diagnostics.

❖ Pour le transport routier

Les caractéristiques des ressources humaines dans le transport routier et activités auxiliaires sont déjà bien connues grâce aux travaux de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL).

Pour le transport routier, une enquête annuelle, réalisée depuis 1990 par les Conseillers Régionaux à l'Emploi et en Formation (CREF) de la Direction des Relations Institutionnelles et des Etudes de l'AFT permet d'avoir une meilleure approche des spécificités de l'emploi dans la branche conventionnelle, en complément des sources statistiques publiques.

La méthode d'échantillonnage repose sur des quotas par région, taille d'établissement et secteur d'activité. Plus de 2 815 questionnaires recueillis en 2011 auprès d'autant d'établissements ont été exploités, représentant plus de 70 736 salariés. La statistique UNEDIC sert de pierre angulaire au calcul des pondérations statistiques (sur les établissements et les effectifs) pour redresser les données. L'enquête porte ainsi sur 7,6 % des établissements et 11 % des salariés de la branche conventionnelle. L'intervalle de confiance ("marge d'erreur") des données nationales figurant dans le rapport annuel national de l'OPTL¹ se situe en deçà de 2 %.

Cette enquête permet à la Commission Paritaire Nationale professionnelle de l'Emploi et de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport (CPNE) et à l'OPTL de présenter des informations chiffrées au plan national et régional par l'élaboration de Tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les données d'enquête permettent notamment la ventilation des effectifs en familles professionnelles selon une nomenclature des emplois spécifique à la branche conventionnelle. De multiples croisements entre variables sont possibles : secteur d'activité, taille d'établissement, région, catégorie socioprofessionnelle, sexe, âge détaillé, ancienneté dans l'établissement, temps partiel/complet, type de contrat (CDD/CDI/apprentissage)... Les données d'enquête permettent aussi de suivre l'évolution du nombre et de la répartition des recrutements selon leur motif (créations de postes, remplacements de départs à la retraite, embauches pour autres motifs).

En l'occurrence, l'état des lieux du CEP permet ici pour le secteur du transport routier de :

- ✓ mettre en regard et compléter les informations de l'OPTL sur la base d'autres sources de données que l'enquête dédiée, pour apporter une meilleure connaissance de l'ensemble de la main d'œuvre,
- ✓ traiter les informations autant que possible en constituant des séries dans le temps, de sorte à faire apparaître des effets structurels et des effets conjoncturels, les éventuelles corrélations,
- ✓ préciser d'un point de vue qualitatif les pratiques sociales et de gestion des ressources humaines des entreprises du secteur (recrutement, gestion des carrières, seniors, politiques de formation,...).

❖ Pour les transports par voie d'eau

L'Observatoire des métiers et qualifications des transports maritimes, créé en 2008, a publié en 2010 un rapport sur « *L'emploi dans la marine marchande au 31 décembre 2008* ». Sur la base d'une enquête qui porte sur 51 établissements (hors croisières), représentant environ 80% des effectifs de la branche, il identifie pour les navigants (personnel d'exécution et officiers), la

¹ Rapport 2010 de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique, Commission Paritaire Nationale professionnelle de l'Emploi et de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport (CPNE), 2010, 53 p.

répartition des effectifs selon le type de contrat, le secteur d'activité, la catégorie de personnel, et les mouvements de main d'œuvre et taux de rotation par secteur d'activité et catégorie de personnel ; il quantifie le nombre d'élèves et de stagiaires par niveau de formation et en contrat de professionnalisation ; enfin, il expérimente une dimension prospective sur les besoins en qualification.

Néanmoins, l'Observatoire identifie des limites à l'analyse de ces données d'enquête et des points susceptibles d'être améliorés. Il a piloté dans ce sens une étude complémentaire qui a abouti à la publication, en mars 2012, d'un rapport sur « *l'analyse statistique de l'emploi et des caractéristiques démographiques du personnel navigant du transport maritime en 2009 et 2010* » a permis de disposer d'un ensemble de données² sur :

- la caractérisation des effectifs par niveaux de qualification, brevet, filière, âge, genre de navigation, durée d'embarquement, taille des armements
- la répartition des effectifs selon la nationalité et le type de pavillon
- la connaissance des modalités d'insertion, et des déroulements de carrière
- l'analyse de l'adéquation emploi-formation.

Le CEP a permis d'identifier les sources statistiques pertinentes en vue de l'élaboration d'un tableau de bord annuel de l'emploi et de la formation dans les secteurs du transport par voie d'eau, et il a donné lieu au recueil, à la consolidation et à la mise en série de ces données.

1.1. Caractéristiques des organisations et conditions de travail

Il s'agit en particulier de :

- Analyser les modes d'organisation du travail (modes de management, évolution des fonctions dans l'entreprise, rôle de la maîtrise de proximité et de l'encadrement)
- Caractériser les conditions de travail : contexte et ergonomie des postes de travail, durée de travail, organisation spécifiques (travail de nuit et le week-end, rythmes de travail), conditions d'hygiène et de sécurité, prévention des risques professionnels

La statistique publique offre des possibilités d'éclairage sur les organisations et conditions de travail (pour le transport routier, le CGDD publie les résultats des enquêtes 2006 à 2008 sur les conditions de travail des conducteurs routiers salariés³), mais celles-ci sont ici complétées par une analyse qualitative.

1.2. Formation professionnelle

Il s'agit :

- d'analyser les voies d'accès à la profession
- de caractériser les conditions d'insertion des jeunes au sein des entreprises du secteur.
- d'analyser les actions de formation financées en faveur des salariés et demandeurs d'emploi.
- d'identifier les attentes des salariés en matière de développement des compétences et d'évolution professionnelle.

² Ces données sont issues de la DAM (Direction des affaires maritimes) qui s'appuie sur les données de l'ENIM.

³ Commissariat général au développement durable, « Les conditions de travail des conducteurs routiers salariés du transport routier de marchandises : résultats des enquêtes 2006 à 2008 », Etudes & documents, n°35, février 2011, 56 p.

Pour le transport routier et les activités auxiliaires, les informations relatives à la formation initiale (filières et réseaux d'accès à la profession, effectifs, tant en alternance que par la voie scolaire) sont bien connues, et les évolutions dans le temps suivies (rapports annuels de l'OPTL).

Les organismes de formation de la branche des transports routiers mènent par ailleurs des enquêtes de placement auprès des sortants de formation (à plus ou moins brève échéance selon les formations) dont les résultats sont consolidés par le rapport de l'OPTL.

Le rapport de l'Observatoire des transports maritimes identifie également les formations et les flux de sortants par catégorie d'emploi des navigants (personnel d'exécution versus officiers).

Il faut remarquer que les quatre Écoles Nationales de la Marine Marchande sont désormais recentralisées et rassemblées au sein d'un établissement public unique, l'École Nationale Supérieure Maritime (ENSM).

Les formations en transport fluvial ont également été identifiées. L'Education Nationale délivre un CAP Navigation fluviale (sites du Tremblay sur Mauldre et de Strasbourg) – dans l'attente du résultat des discussions pour ouvrir un baccalauréat professionnel – et il existe par ailleurs une formation à bac +2 en transport fluvial international. Remarquons également que FLUVIA et l'AFT-IFTIM sont habilités par VNF à dispenser des formations pour la préparation à l'attestation de capacité.

1.3. Dialogue social

Il s'agit :

- d'analyser les formes de négociation et de consultation, et leur contenu, entre employeurs et salariés sur des questions d'intérêt commun liées à la politique sociale
- d'identifier les nouvelles attentes en matière de dialogue social.

Les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications dans le transport ne relatent généralement pas d'indicateurs permettant de mesurer la qualité du dialogue social, qui ne relève pas de leurs prérogatives.

2. Méthodologie

L'état des lieux, première étape du CEP, a été construit à partir d'une analyse documentaire, d'une étude statistique, et d'entretiens dans les entreprises, auprès d'employeurs et de salariés.

2.1. L'étude documentaire

L'étude documentaire a consisté à recueillir et à analyser des études et travaux déjà réalisés dans les champs qui intéressent le CEP.

Il est en effet essentiel de répertorier et prendre en compte les travaux existants, à la fois pour capitaliser les connaissances, et centrer les travaux du CEP sur les éclairages manquants et les aspects moins bien connus des thématiques abordées.

Le tableau ci-dessous met en évidence les principaux travaux disponibles pour la France qui ont été mobilisés pour le CEP.

Principales études nationales par mode de transport mobilisées pour le CEP

CHAMPS DU CEP	ETUDES EXISTANTES		
	ROUTIER	FLUVIAL	MARITIME
Caractéristiques des RH	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport 2010 OPTL - Bilan social annuel du TRM (SOeS) - Bilan du TRV (SOeS) 		<ul style="list-style-type: none"> - L'emploi dans la marine marchande au 31.12.2008 (Observatoire des métiers des transports maritimes) - Données sur l'emploi maritime en 2010 (DAM) - Analyse statistique sur l'emploi et les caractéristiques démographiques du personnel navigant en 2009 et en 2010
	Les comptes des transports (SOeS)		
Caractéristiques des organisations et conditions de travail	Les conditions de travail des conducteurs routiers salariés du TRM (CGDD)		
Formation professionnelle	Rapport 2010 OPTL		<ul style="list-style-type: none"> - L'emploi dans la marine marchande (Observatoire des métiers des transports maritimes) - Données sur l'emploi maritime en 2010 (DAM)
Evolution des entreprises, évolutions économiques, technologiques, réglementaires	Enquête logistique (DETL)		
Prospective de la demande de transport	<ul style="list-style-type: none"> - Perspectives du transport interurbain de personnes, LET, 2009 - Demain, le voyage... scénarios à 2050 (PREDIT) - Impact du vieillissement sur les structures de soin à l'horizon 2010, 2020, 2030 - Quel(s) futur(s) pour quelles organisations logistiques ?, PROSPECT, 2007 - Simulation d'un marché de permis négociables dans les transports routiers de marchandises, LET - Tendances futures/prévisions et scénarios de transport (C. Reynaud) 	Mission sur la relance du fret non routier, Patrice Raulin, 2007	<ul style="list-style-type: none"> - Container Market Review and Forecast, Drewry - Elaboration de scénario transport pour la Méditerranée, Plan bleu, NESTEAR, 2008 - Projet DEVELOPMED
	Evolution du fret terrestre à l'horizon de 10 ans, MEEDDM (2010)		
	Prospective fret 2030, PREDIT (2008)		
	Prospective du transport aérien et impacts sur les transports terrestres, BIPE, DRAST (2006)		
	<ul style="list-style-type: none"> - Prospective de la demande de transport du SESP (ex. SOeS) 2025/2050 - Démarche Prospective Transport 2050 (CGPC), 2006 - A sustainable future for transport: Towards an integrated, technology-led and user friendly system" Brussels, 2009 279/4 		
Prospective de l'emploi transport	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport 2011 OPTL - Evolution de la demande de transport dans les transports routiers et prospective des besoins en recrutements et qualifications, AFT-IFTIM, PREDIT, 2011 		L'emploi dans la marine marchande au 31.12.2008 (Observatoire des métiers des transports maritimes)
	<ul style="list-style-type: none"> - Les métiers en 2030 (CAS) - Jobs and Competences in the Transport and Logistics Sector in the EU: Future Scenarios and Implications, 2006 - Le travail et l'emploi dans le transport à l'orée d'une transition annoncée, SOeS, 2009 		

Les champs du CEP non couverts par la littérature ont fait l'objet d'une investigation particulière (selon les cas : analyse statistique, entretiens...).

Un chapitre du présent état des lieux est consacré à l'analyse des recherches prospectives, relatives en particulier à l'évolution de la demande de transport. Il faut remarquer que deux types de démarches prospectives sont menés dans le transport : des travaux dits de prospective « exploratoire » (qui explorent des hypothèses de changement et leurs conséquences), que la crise intervenue en 2008 a largement bousculés (certains ont fait l'objet depuis de réactualisations) et des travaux de prospective « normative » (qui construisent des visions contrastées du futur, par exemple en se fixant des objectifs environnementaux à atteindre, et calculant leurs conditions de réalisation).

Les exercices de modélisation et de prospective qui ont été effectués pour la France reposent sur des modèles macro-sectoriels qui ne sont pas satisfaisants lorsqu'on cherche à approcher les périmètres des branches conventionnelles du transport (« Les métiers en 2015 », CAS).

Dans le domaine de la prospective emploi pour le secteur des transports, les travaux des branches reposent à ce jour essentiellement sur des enquêtes d'opinion auprès de responsables d'entreprises.

2.2. L'approche statistique

Il existe un décalage important entre les données qui sont disponibles concernant l'emploi et les métiers des transports routiers et activités auxiliaires (pour lesquels un Tableau de bord est publié depuis 1990), et celles des transports par voie d'eau (et en particulier du transport fluvial), pour lesquels il existe moins de travaux publiés.

L'état des lieux du CEP vise à réduire cet écart pour aboutir à un socle commun de connaissances.

A cet effet, les données des dispositifs d'enquête spécifiquement mis en place par les Observatoires ont été consolidées, et surtout complétées par l'exploitation de statistiques publiques.

Pour les transports routiers, l'état des lieux du CEP s'appuie sur les travaux de l'OPTL dont il complète l'approche statistique par une exploitation approfondie de statistiques publiques. L'exploitation des statistiques professionnelles pour le transport fluvial et maritime (Direction des Ports, Direction des Affaires Maritimes, ENIM, Armateurs de France notamment) a été approfondie pour réaliser cet état des lieux.

Il s'agit par-là de doter les Observatoires dans les secteurs professionnels concernés d'une base de données complète sur l'emploi et la formation sur leur champ, et d'un véritable outil statistique permettant des actualisations statistiques, en relation avec les besoins exprimés par les représentants des Observatoires.

Les statistiques Pôle emploi, champ UNEDIC, qui reposent sur la statistique annuelle des établissements affiliés à l'assurance chômage, permettent ainsi, de reconstituer des séries historiques (à ce jour jusqu'au 31.12.2010) sur les établissements relevant d'un même code NAF ainsi que des données sur les effectifs salariés pour chacun des secteurs d'activité détaillés (NAF rév. 2 en 732 sous-classes), et d'identifier une répartition par sexe, d'où la possibilité de suivre l'évolution d'un taux de féminisation pour chacune des trois branches conventionnelles du CEP.

La source statistique REE (Répertoire des entreprises et des établissements) - Sirene (Système Informatique pour le Répertoire des Entreprises et de leurs Établissements) est en France le point de départ du dispositif d'études de la démographie des entreprises et des établissements. Il gère un identifiant unique attribué aux personnes morales et physiques, le numéro *Siren*, ainsi qu'à

chacun de leurs établissements, le numéro *Siret*. Cette source est utilisée pour connaître la répartition des établissements sans salarié.

Le recensement de la population est une source qui permet de connaître la population de la France. Cette source est utilisée pour caractériser, sur chacun des champs conventionnel, les actifs occupés au travers de différents indicateurs (sexe, âge, professions exercées, conditions d'emploi, niveau de diplôme).

A partir des données du recensement de population, il a également été possible de montrer par une entrée « métier » comment se répartissent les effectifs « cœur de métier » (spécifiques) des transports et de la logistique entre les trois branches du transport d'une part et les secteurs d'activité hors branche d'autre part.

Le marché du travail a été appréhendé par une analyse des statistiques Pôle emploi par branche conventionnelle, et par métiers concernés : évolution des offres d'emploi, du taux de satisfaction de ces offres, évolution des demandes d'emploi enregistrées et répartition par motifs, évolution de la demande d'emploi en stock et répartition selon la durée du chômage et le niveau de qualification, taux d'écoulement de la demande, taux de tension sur les recrutements, etc.

Une exploitation, grâce à la DARES, des fichiers UNEDIC des déclarations mensuelles des missions des agences de travail temporaire permet d'identifier par branches (et secteurs qui les composent) le taux de recours à l'intérim.

Un travail spécifique à partir des DADS (Déclarations Annuelles des Données Sociales des entreprises) a été mené sur les mouvements de personnel, et les mobilités intersectorielles. La Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS) est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, en application du Code de la Sécurité Sociale et du Code Général des Impôts. Selon le fichier utilisé, l'unité statistique peut être l'entreprise, l'établissement, le poste ou le salarié. Cette source a été utilisée pour étudier les phénomènes de mobilité sectorielle et professionnelle à partir du fichier salariés.

La Base REFLET du CEREQ, qui répertorie notamment les diplômes de l'enseignement technique et professionnel délivrés par les Ministères de l'Education nationale, a servi de base à l'exploitation de données historiques sur la formation initiale en transport.

Concernant la formation continue des salariés des établissements des trois branches conventionnelles, l'OPCA Transports a fourni toutes les informations nécessaires sur l'utilisation des contrats de professionnalisation, du plan de formation, des périodes de professionnalisation...

Ces données ont été complétées par une exploitation des déclarations fiscales 24-83 portant sur les stagiaires pris en charge dans le cadre du plan de formation, de sorte à identifier pour la formation continue le taux de participation financière, le taux d'accès et la durée moyenne des stages, par secteurs d'activité.

2.3. Entretiens dans les entreprises

Des entretiens en entreprises ont été menés afin de recueillir pour chacune des branches et sous-secteur d'activité, des informations qualitatives sur la stratégie des entreprises et en particulier la gestion des ressources humaines, les modes d'organisation et les conditions de travail, le dialogue social, le recrutement, l'accès à la formation professionnelle des salariés, leurs parcours professionnels, la mobilité interne et externe...

1) Le point de vue des employeurs (des entreprises de transport)

L'enquête réalisée a consisté en une trentaine d'entretiens avec des employeurs, chefs d'entreprises, responsables d'exploitation, responsables des ressources humaines d'entreprises de transport routier, maritime et fluvial (entretien autant que possible collectif en entreprise).

Un échantillon d'entreprises des secteurs des transports a été sélectionné selon plusieurs critères, dont :

- activité
- taille de la société
- entreprise familiale *versus* groupe
- localisation

En ce qui concerne le transport routier, les trois sous-secteurs que sont le transport de marchandises avec ses différentes activités (transport courte distance, longue distance, transport de produits sous température dirigée, transport de produits dangereux, prestataires logistiques, auxiliaires de transport, messagerie, déménagement, location), le transport de voyageurs et le transport sanitaire ont été couverts (18 entreprises).

Pour le transport fluvial, les entreprises ont été sélectionnées en fonction de leur activité (marchandises ou passagers), du bassin fluvial sur lequel elles exercent, de leur taille (6 entreprises).

Pour le transport maritime, ont été pris en compte les transports maritimes et côtiers de passagers, les transports maritimes et côtiers de fret, l'affrètement et l'organisation des transports et les services auxiliaires des transports par eau (interviews dans 6 entreprises).

L'investigation a été réalisée par entretiens semi-directifs en face à face conduits sur la base d'un guide d'entretien structuré.

Elle a porté notamment sur les thèmes suivants :

- Evolution de l'activité de l'entreprise,
- Répartition des emplois par âge, sexe, qualification,
- Stratégie de l'entreprise (la prise en compte éventuelle dans cette stratégie du développement durable),
- Modes d'organisation de travail (modes de management, évolution des fonctions dans l'entreprise),
- Gestion de la mobilité (pratiques en matière de recrutement, turn-over, absentéisme),
- Conditions de travail (contexte et ergonomie des postes de travail, durée du travail, organisations spécifiques : travail de nuit et le week-end, rythmes de travail, conditions d'hygiène et de sécurité, prévention des risques professionnels),
- Dialogue social, représentation du personnel, nature des accords collectifs,
- Formation professionnelle des salariés et politique de formation continue.

Les entretiens en entreprises permettent de préciser, d'un point de vue qualitatif, les pratiques sociales et de gestion des ressources humaines : politiques et critères de recrutement, niveaux de qualification recherchés, politiques de formation, gestion des carrières, gestion des âges et pratiques en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il s'est agi notamment d'identifier comment les entreprises :

- attirent et fidélisent les salariés,
- proposent aux navigants ou roulants de devenir sédentaires,
- répondent au besoin de renouvellement des effectifs (place de la mobilité promotionnelle),
- acquièrent de nouvelles compétences stratégiques (en développant les compétences des salariés, en recrutant des profils différents, etc.),
- utilisent les compétences pour améliorer la compétitivité de l'entreprise et s'adapter au marché,
- répondent à des problématiques d'incertitude sur le maintien de l'emploi, préviennent les risques d'exclusion, facilitent les reconversions,
- gèrent l'allongement attendu de la durée de vie professionnelle.

Les responsables d'établissements ont été amenés à décrire leur politique de prévention des risques professionnels, et leur projet de prévention pour le personnel.

Les entretiens en entreprises ont également porté sur les ressorts et causes de l'intensité du recours à l'intérim (pour les transports terrestres) et aux sociétés de « manning » pour le transport maritime.

Les entretiens en entreprises s'intéressaient également aux modalités de mise en œuvre de l'accord national sur la formation professionnelle, et en particulier l'utilisation :

- du bilan d'étape professionnel,
- de l'entretien professionnel,
- du bilan de compétences.

2) Le point de vue des salariés et représentants des salariés des entreprises de transport

Ont été menés des entretiens auprès de salariés d'entreprises de chacune des branches de transport, et représentants de salariés. L'enquête s'est déroulée en face à face avec un guide d'entretien. Il s'agissait de connaître leurs points de vue sur la stratégie des entreprises, les politiques en matière de ressources humaines, les attentes et perspectives d'évolution professionnelles des salariés, leur parcours professionnel, la qualité du dialogue social, et de recueillir en particulier des informations sur l'activité professionnelle, l'évolution des métiers, des compétences et des conditions de travail.

Quelques thèmes abordés dans le guide d'entretien semi-directif :

- niveau de qualification du salarié,
- ancienneté dans l'emploi,
- modalités d'évaluation des salariés,
- évolution du salarié au sein de l'entreprise,
- ses différents types de parcours,
- ses perspectives d'évolution professionnelle,
- son appréhension des acteurs en charge de l'informer, de l'orienter ou de l'accompagner dans sa mobilité professionnelle,
- son appréhension des pratiques de gestion des ressources humaines.

Les salariés ont également été interviewés sur les raisons d'une éventuelle lassitude professionnelle, d'une perte de motivation, des facteurs de stress.

Les entretiens menés auprès des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs des transports routiers et des transports par voie d'eau visaient à :

- Analyser les formes de négociation et de consultation, et leur contenu, entre employeurs et salariés sur des questions d'intérêt commun liées à la politique sociale
- Appréhender la qualité du dialogue social dans chaque branche.

3) Le point de vue des donneurs d'ordres

Ces entretiens ont été complétés par des entretiens avec des donneurs d'ordre des entreprises de transport afin de connaître leur stratégie de développement, les modalités de collaboration actuelle ou envisagée avec les entreprises de transport et de la logistique, les modes de transport choisis et leurs attentes vis-à-vis des prestataires.

En tout, ce sont ainsi 75 entretiens qui ont été menés en face-à-face. La répartition de ces entretiens par secteur, structure, fonction sont donnés en annexe 1.

Le présent livre présente un diagnostic établi sur la base de l'exploitation des statistiques recueillies, des entretiens, et d'une revue de littérature des travaux prospectif récents dans le domaine du transport et de la logistique ou de l'emploi.

La présentation de l'état des lieux statistique s'organise autour d'une analyse croisée de problématiques et thématiques -abordées autant que possible par l'exposé d'indicateurs communs-, telles qu'elles se posent à chaque branche, même si l'appareil statistique se heurte parfois à l'étroitesse du champ de certains secteurs.

Dans ce contexte, des sources spécifiques à la caractérisation de certains secteurs et/ou emplois ont été exploitées dans la mesure où elles permettent d'apporter un éclairage particulier et/ou plus précis (ex. Rapports des Observatoires de branche).

Il a été complété et enrichi à partir des informations collectées au cours des entretiens en entreprises.

La revue de littérature procède également d'une démarche systématique visant à croiser et comparer tout ce qui caractérise les travaux prospectifs : horizon temporel, méthode, variables exogènes (inputs), paramètres des modèles, scénarios, résultats... Ce panorama détaillé ouvre notamment à l'identification des facteurs d'évolution et hypothèses communément en usage dans les travaux de référence.

PREMIERE PARTIE : ETAT DES LIEUX

1. Présentation des trois branches

Le présent chapitre présente les activités des trois branches, leurs trafics, et les tendances qui les ont marquées ces dernières années. Cette présentation est volontairement organisée autour de la distinction structurante entre les activités relatives au transport de marchandises et les activités ayant trait au transport de passagers.

1.1. Le transport de marchandises

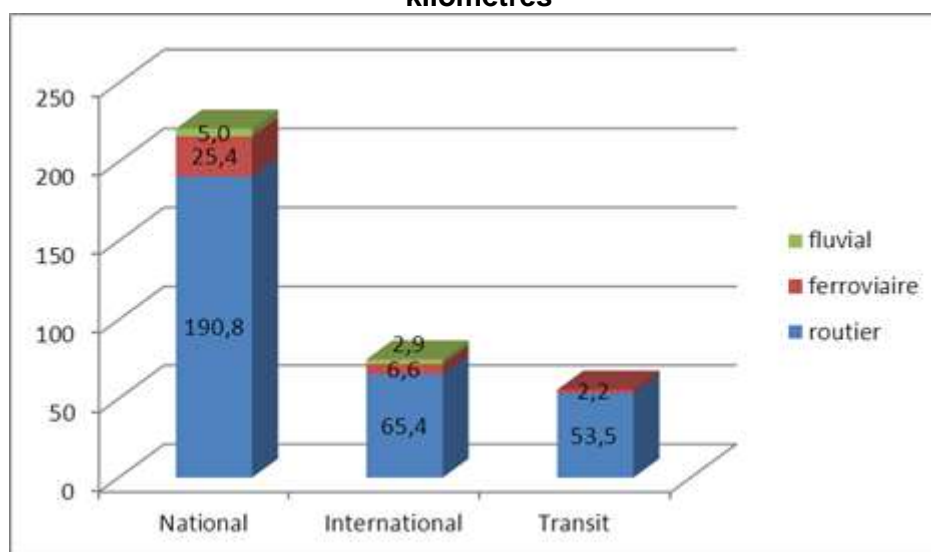
D'après les données de la Commission des Comptes de la Nation⁴ concernant le transport intérieur terrestre en France aujourd'hui, le mode de transport routier, avec 315,9 Gt/km concentre 88,3% du trafic de fret (hors oléoducs). Le transport ferroviaire, avec 34,2 GT/km, pèse pour 9,5% du trafic, et le transport fluvial, avec 7,9 GT/km, pour 2,2% du trafic.

1.1.1. Une domination du mode routier

Au niveau des transports terrestres le principal phénomène des dernières décennies est la croissance rapide du transport routier international, qui s'affirme face aux autres modes dans le cadre d'accords négociés entre les pays sur les conditions et les autorisations de circulation.

1.1.1.1. La nature des trafics

**Trafics intérieurs terrestres de marchandises en 2011
(y compris PTAC < 3,5t, compte propre et pavillon étranger) en milliards de tonnes-kilomètres**



Source : SOeS

60% des flux intérieurs routiers sont des flux nationaux (ayant une origine-destination en France), ainsi que 63% des flux intérieurs fluviaux.

Le pavillon étranger représente 36,5% des trafics routiers de marchandises dans l'hexagone.

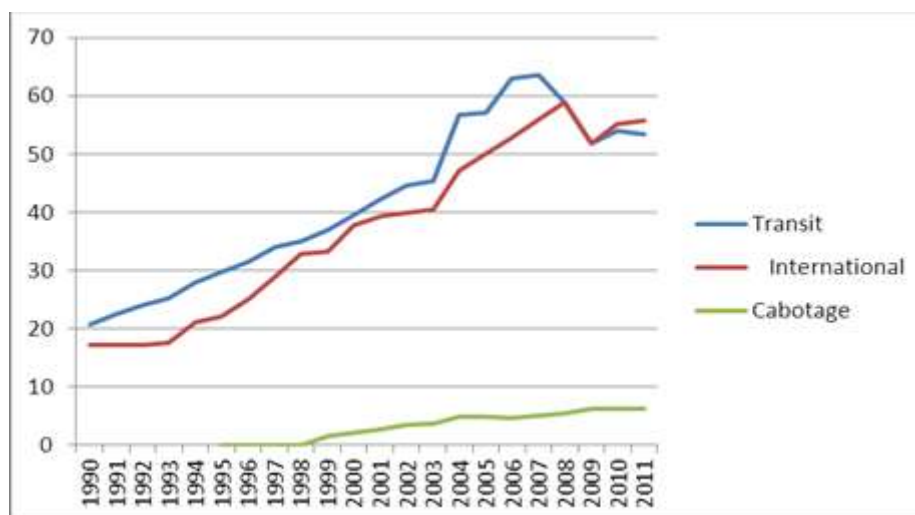
⁴ CCTN 2012, « Les comptes des transports en 2010, 49e Rapport de la Commission des comptes des transports de la Nation (tome I) », Collection Références du CGDD, MEEDDM, SOeS, juillet 2012.

La levée des obstacles à la concurrence, et la libéralisation du marché du transport routier, qui contribuent à la libéralisation des échanges, ont été encouragés au niveau européen. Mais leur mise en œuvre met en cause des situations acquises, et suppose des transitions permettant aux acteurs de s'adapter aux nouvelles règles du jeu. D'après M. Bernadet⁵, « la lenteur de la libéralisation du transport routier en Europe [...] n'a pas permis d'éviter que se développent des tensions liées, notamment, au fait qu'elle ne s'est pas accompagnée d'une harmonisation suffisante des règles qui déterminent la formation des coûts ». De fait, le pavillon routier français a perdu à l'international ses parts de marché.

La Communauté économique européenne et la CEMT se sont proposées à partir des années 70 de favoriser la construction d'un marché européen du transport routier, c'est-à-dire un espace concurrentiel où les transporteurs des différents pays puissent développer leur activité dans un contexte général de libéralisation des échanges. La libéralisation du transport international est en effet un instrument phare de la libéralisation des échanges qui est lui-même un des principaux moteurs de la construction européenne.

Le règlement (CEE) n° 881/92 du Conseil du 26 mars 1992 concernant l'accès au marché des transports de marchandises par route dans la Communauté exécutés au départ ou à destination du territoire d'un État membre, ou traversant le territoire d'un ou de plusieurs États membres, a conduit à l'abandon dès le 1er janvier 1993 du contingentement des licences communautaires, qui se sont alors fortement accrues à partir de 1993, et a autorisé le cabotage, soit la possibilité qu'un transporteur non-résident traversant la France réalise de manière temporaire un transport intérieur sur l'hexagone. D'abord sous le régime d'autorisations contingentées, le cabotage voit à partir du 1er juillet 1998 les restrictions quantitatives levées sous le couvert de la licence communautaire⁶. De nouvelles dispositions sur le cabotage ont récemment été adoptées, permettant de préciser le caractère temporaire de l'autorisation de cabotage (règlement européen CE 1072/2009 et arrêté du 22 avril 2010) : ainsi, le cabotage ne peut intervenir qu'à la suite d'un transport international, et consister en trois opérations de transport maximum dans un délai de 7 jours suivant le déchargement des marchandises ayant fait l'objet de ce transport international.

Evolution des trafics du pavillon étranger dans les trafics intérieurs routiers de marchandises



Source : SOeS

⁵ M. Bernadet, Etat de la construction et du fonctionnement du marché des transports routiers de marchandises en Europe, Forum International des Transports, Leipzig, 2009

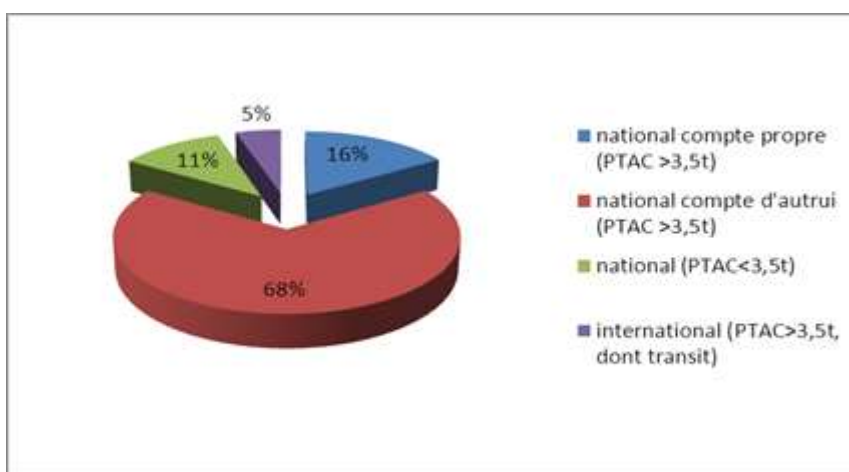
⁶ M. Bernadet, Etat de la construction et du fonctionnement du marché des transports routiers de marchandises en Europe, Forum International des Transports, Leipzig, 2009

Entre les pays de l'Union européenne, la simple possession d'une licence communautaire dont la délivrance relève du pays d'établissement suffit donc à autoriser son titulaire à effectuer des transports entre deux pays quelconques : l'accès au marché est donc libre. Les statistiques relatives à l'évolution des parts de marchés des différents pavillons sur les transports internationaux montrent que la mise en concurrence des transporteurs est effective. En une vingtaine d'années, les trafics du pavillon étranger sur l'hexagone ont été multipliés par trois, à la faveur de la libération du marché voulue par la politique communautaire. Le cabotage représente aujourd'hui 5,4% des flux du pavillon étranger.

Dans son livre blanc pour un espace européen unique des transports (mars 2011), la Commission européenne préconise la suppression des restrictions au cabotage en vue d'ouvrir davantage les marchés des transports routiers.

Cette question fait débat. Dans « L'Homme transporté »⁷, Gérard Voisin estime qu'un « assouplissement des règles de cabotage [...] ne permettrait pas nécessairement de réduire le taux de retour à vide » et qu'il « est à craindre que le développement du cabotage ne conduise à une multiplication du nombre de conducteurs exerçant leur activité en dehors de leur pays, généralement dans de mauvaises conditions, en particulier en ce qui concerne le temps de repos, et d'une manière générale [aille] à l'encontre de la politique européenne qui souhaite améliorer les conditions d'exercice des transporteurs routiers, développer la formation, etc. [...]. Une libéralisation accrue du cabotage créerait également une incitation forte, pour les transporteurs routiers des pays où les charges sont les plus élevées, à développer des filiales dans des pays à bas coût pour réaliser des opérations de cabotage dans leur pays d'origine, voire à enfreindre la réglementation en développant des pratiques de travail illégal ».

Répartition des trafics du pavillon français dans les trafics intérieurs routiers de marchandises en 2011



Source : SOeS

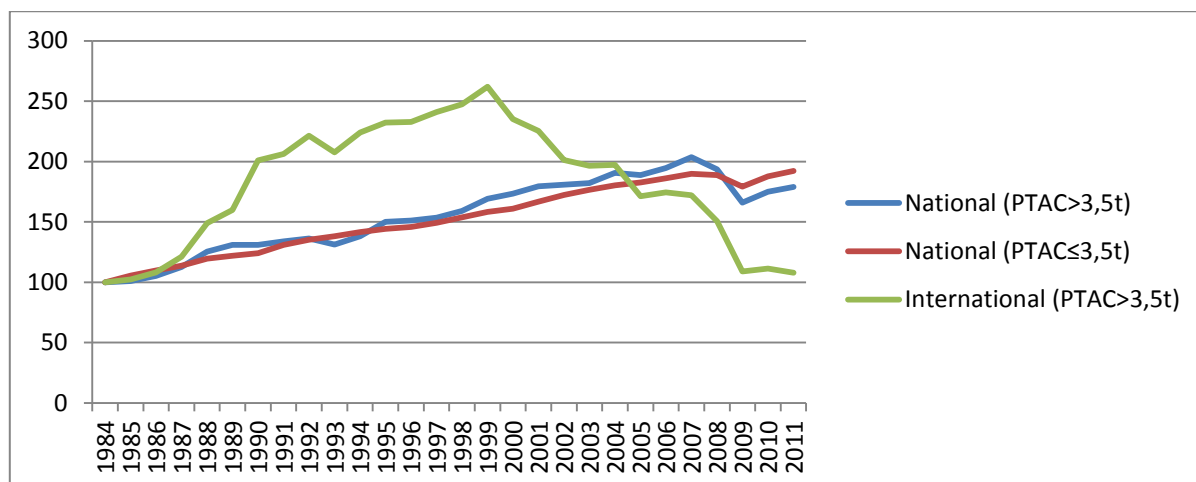
Seulement 5% des flux sur le territoire intérieur du pavillon français s'effectuent à l'international (chargement et/ou déchargement à l'étranger).

Le compte d'autrui s'attribue plus de 80% des trafics nationaux du pavillon français effectués avec des véhicules de plus de 3,5 tonnes.

Le transport léger (véhicules de PTAC inférieur à 3,5 tonnes) représente moins de 12% des tonnes-kilomètres du pavillon français en trafic national.

⁷ Gérard Voisin, « L'homme transporté : plaidoyer pour des transports au service de l'homme – compétitifs, écologiques et économes », Editions Publibook, 2012

**Evolution des trafics du pavillon français dans les trafics intérieurs routiers de marchandises
(y compris PTAC<3,5 tonnes et compte propre)**



Source : SOeS

Alors qu'à partir de la seconde moitié des années 80, et pendant toute la décennie qui suit, les trafics du pavillon français à l'international connaissent une croissance plus rapide qu'en trafic national, ses flux à l'international chutent continuellement à partir de 2000 (ils sont divisés par 2,4 entre 1999 et 2011), et la crise accélère encore le phénomène, en 2008 et surtout 2009.

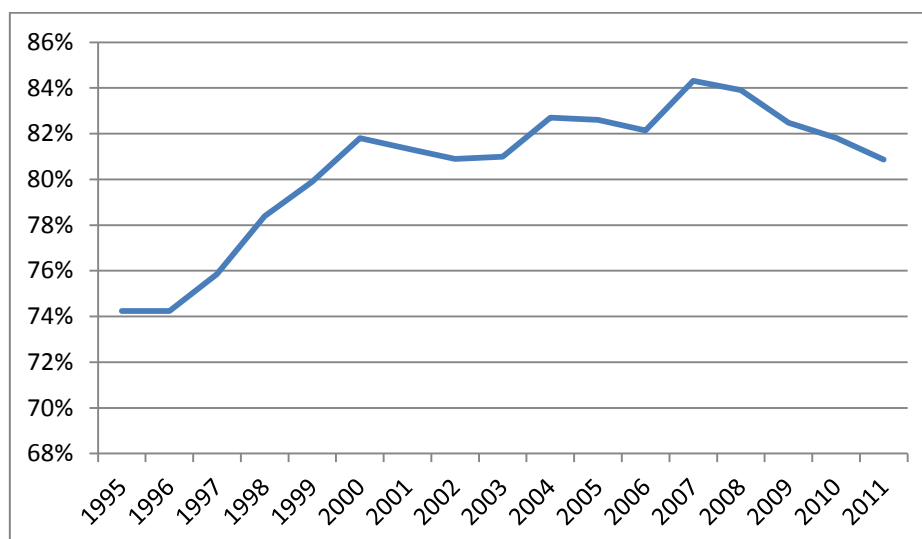
Il est vrai que l'élargissement de l'Union européenne et de la libéralisation qu'elle entraîne, mettent en concurrence les transporteurs des pays occidentaux anciennement membres de l'Union avec les transporteurs de nouveaux adhérents dont le niveau de vie, et donc le niveau des rémunérations est beaucoup plus faible. Le différentiel de coût salarial constitue un avantage pour les pays de l'Est de l'Europe qui se manifeste par la croissance rapide de leur part de marché dans les échanges bilatéraux dans un contexte où les chargeurs privilégient le plus souvent le critère tarifaire. Par ailleurs, même si des directives et règlements européens ont visé à harmoniser les rythmes de travail (temps de travail, durée maximale de conduite, temps de repos...), la législation française est plus protectrice, d'où des écarts de compétitivité.

Gérard Voisin (L'homme transporté, 2012) remarque que « le coût de main d'œuvre ne suffit pas à expliquer les difficultés du pavillon français. Les Néerlandais qui ont un coût de main d'œuvre supérieur au coût français ont des entreprises sensiblement plus performantes », en raison du dynamisme des ports d'Anvers et Rotterdam et de leur rôle dans les échanges internationaux.

Le pavillon français en transport international de marchandises perdant des parts de marché (les trafics sont revenus au niveau qu'ils avaient au début des années 80), l'activité des transporteurs s'est recentrée sur le transport national et le transport de proximité (+80% entre 1984 et 2011).

A noter que les trafics nationaux en véhicules légers ont été moins affectés par la récente crise que les trafics poids lourds : en 2009, ils baissent de 5%, contre plus de 14% pour les trafics poids-lourds (qui avaient par ailleurs décliné dès 2008).

Part du compte d'autrui dans les trafics nationaux routiers (PTAC>3,5t)



Source : SOeS

Pendant la seconde moitié des années 90, la part du compte d'autrui dans les trafics nationaux routiers a fortement progressé (+8 points entre 1995 et 2000), et les transporteurs routiers ont été les principaux bénéficiaires de la croissance du transport national. Le mouvement d'externalisation de la prestation transport s'est par la suite essoufflé, les prestataires de transport routier ont été relativement plus touchés par la crise de 2008-2009 que le compte propre, puis ont moins bénéficié du rebond des trafics nationaux en 2010-2011, marquant peut-être là les limites d'une poursuite de la sous-traitance des opérations de transport routier.

Répartition du transport routier de marchandises du pavillon français selon la nature des marchandises en 2011

NST 2007	Compte d'autrui	Compte propre
Produits de l'agriculture, de la chasse, de la forêt et de la pêche	10,1%	16,7%
Houille et lignite ; pétrole brut et gaz naturel	0,4%	0,3%
Minerais, tourbe et autres produits d'extraction	5,5%	14,5%
Produits alimentaires, boissons et tabac	9,2%	14,3%
Textiles, cuir et produits dérivés	0,2%	0,7%
Bois, pâte à papier, papier et produits de l'édition	2,6%	2,9%
Coke et produits pétroliers raffinés	2,0%	3,5%
Produits chimiques, caoutchouc, plastique et combustible nucléaire	3,4%	3,1%
Autres produits minéraux non métalliques	6,5%	18,1%
Métaux de base, produits métalliques	2,4%	3,4%
Machines et matériel n.c.a., produits des TIC et instruments de précision	1,4%	6,1%
Matériel de transport	1,8%	1,4%
Meubles ; autres produits manufacturés n.c.a.	0,8%	0,7%
Matières premières secondaires; déchets	1,7%	5,8%
Courrier, colis	2,3%	1,3%
Équipement pour le transport de marchandises	1,0%	0,9%
Déménagements; biens non marchands; véhicules en réparation	0,4%	2,0%
Marchandises groupées	15,9%	4,0%
Marchandises non identifiables	1,0%	0,2%
Total	100,0%	100,0%

Source : SITRAM

10,1% des trafics routiers du compte d'autrui se rapportent au transport de produits de l'agriculture et de la pêche ; 9,2% aux produits alimentaires et boissons. Néanmoins ces deux catégories de biens représentent 31% des flux du compte propre. Les produits minéraux, produits d'extraction, métaux, occupent également une part plus importante dans les trafics du compte propre (ils représentent 36% des trafics du compte propre, contre 15% des trafics du compte d'autrui). En revanche, le compte d'autrui a une spécificité marquée dans le transport de marchandises groupées (près de 16% de ses trafics).

1.1.1.2. Les tendances d'évolution

Pour faire face aux nombreuses contraintes économiques et réglementaires imposées au secteur du transport de marchandises, les entreprises ont dû revoir leur organisation du travail afin de mieux contrôler et rationaliser leur activité.

Rémunérer le travail des conducteurs « au temps », a conduit les entreprises à déployer de nouveaux outils organisationnels pour rationaliser l'organisation productive, et par conséquence celle du travail des salariés, principalement conducteurs et agents de quai.

Ainsi, si l'organisation de la production a pu dépendre quasi exclusivement du « chauffeur routier », elle relève dorénavant d'un service spécifique – exploitation ou logistique - pour satisfaire aux exigences de délais, de fiabilité et de coûts. En chassant les spécificités d'une culture de métier qui donnait au chauffeur une grande autonomie, disparaît le mythe du « grand routier ». Bon nombre des entreprises rencontrées évoquent également un processus de rétractation de leur espace d'intervention sur des pôles géographiques plus limités.

Une plus grande rationalisation et l'allotissement des marchandises

La rationalisation des flux de marchandises conduit à une réduction de la taille du lot moyen, associé à une augmentation de la charge moyenne transportée.

« Avant, avec Cassegrain on chargeait 300Kg pour Cassegrain ! Aujourd'hui, on charge 25T de produits différents chez le même producteur ! Car, le producteur, au lieu de remplir plein de petites palettes dans plein de petits camions, qui vont aller à chaque fois faire tous les magasins, il va remplir une semi, cette semi, elle va aller sur une plate-forme d'un grand distributeur, type Auchan, Carrefour, qui va dégroupier et stocker par catégorie ».

Ce phénomène dit « d'allotissement », est une traduction de la complexification des flux de marchandises permise par les systèmes d'information, et du grossissement des charges transportées.

« L'expéditeur charge une semi complète, mais il va avoir 25 points de destination tous programmés par l'informatique de l'acheteur qui va lui dire « vous me préparez autant de petites commandes que j'ai de magasins à aller livrer, mais vous me les mettez toutes dans le même camion » ».

Le grossissement de la charge moyenne transportée et l'allotissement vont de pair avec l'augmentation du nombre de plates-formes. Sur ces plates-formes, les agents de quai déchargent des semi avec des marchandises pour de nombreuses destinations différentes, et chargent d'autres semis pour une destination mais remplies de marchandises issues de provenances différentes.

Cela se traduit aussi par une réduction des distances parcourues par les conducteurs.

Ce mouvement est particulièrement fort pour le transport lié à la grande distribution mais accompagne aussi d'autres produits, comme c'est le cas du meuble, qui fut une niche et se voit aussi soumis aux évolutions du secteur : les meubles sont de plus en plus souvent en kit et déjà sur palette à la sortie de l'usine.

Pour ce transporteur de meubles, cette rationalisation s'est traduite notamment par la réduction et la maîtrise des stocks autour du principe du « juste à temps », ce qui a impliqué de nouveaux impératifs, pour les transporteurs, notamment du point de vue de leur réactivité et de la qualité de leurs prestations. On retrouve également cette complexification de l'organisation des flux de marchandises, liée à une diminution de la taille des lots, mais, ne pouvant s'appuyer sur des plates-formes réparties sur tout le territoire, chaque véhicule est alors chargé d'un plus grand nombre de lots, ce qui l'oblige à desservir davantage de points de livraison. Enfin, cette complexification s'explique aussi par un délai d'annonce des livraisons tendant à se raccourcir de plus en plus, avec la perspective de deux livraisons hebdomadaires au lieu d'une auparavant pour le meuble.

Une diversité des modes d'organisation...

Néanmoins, le transport et la logistique sont soumis à des modes. Si pendant une époque il était de bon ton de créer des plates-formes, on observe aujourd'hui un retour de balancier. En effet, les hypermarchés, à l'origine de ce modèle, constatent une perte de leur marge et sont en situation de déclin. En revanche, l'arrivée et le développement éventuel du discount conduisent à un retour vers un modèle plus simple et continu.

« ..très classiquement, quand on charge pour Lidl, il n'y a qu'un produit dans le camion ! »

Il existe aussi un phénomène inverse issu de l'internet. Les consommateurs peuvent dorénavant s'approvisionner sur des produits spécifiques venus de très loin. Cela se traduit par une hyper fragmentation de la distribution. De nouveaux créneaux s'ouvrent alors pour les transporteurs spécialisés dans la messagerie.

... et de formes de coopération entre opérateurs

Ces nouveaux créneaux conduisent les entreprises à mettre en place des partenariats avec d'autres entreprises positionnées sur une autre partie du territoire, voire à l'étranger. Ainsi de moins en moins d'entreprises proposent « de la longue distance ». Par exemple, une des entreprises rencontrées a mis en place un découpage de la France en zones appelées « pôles », et fonctionne avec un réseau de « confrères » qui se répartissent sur ces pôles. D'autres entreprises, vont encore plus loin dans ce modèle de partenariat en réseau par un jeu de filiales croisées. Pour d'autres encore, ce jeu se traduit ensuite par la constitution d'un groupe, avec une maison mère.

Cette tendance à la concentration des entreprises apparaît à tous comme inéluctable :

« La concentration est continue, on n'arrête pas de le constater. Malgré tout, il continue à se créer des entreprises. Ça reste accessible car les capitaux sont encore abordables. »

Le secteur du déménagement est particulièrement illustratif : ce mouvement de concentration a commencé lentement et tend à s'accélérer.

« De plus en plus, les entreprises sont chapeautées par une holding, ce qui fait qu'il existe de grosses différences entre les plus gros, et les petites entreprises privées.

Dans le déménagement, il y a selon le code APE (mais il existe aussi des entreprises sous un autre code qui font du déménagement) : 1 200 entreprises, mais 90% ont moins de 10 salariés. On observe de plus en plus des regroupements : AGS, est le groupe leader du déménagement, avec 3 000 salariés. Ils diversifient leur activité : déménagement international, archivage, déménagement de bureaux. Ils ont des filiales à l'étranger, et des partenariats avec d'autres entreprises étrangères. Existents aussi le groupe Bedel et le groupe Demeco qui rassemble plus d'une centaine d'entreprises. ».

1.1.2. Les transports par voie d'eau

1.1.2.1. Le transport fluvial : une part modeste mais des potentialités

La voie d'eau a longtemps occupé une place importante dans le transport des marchandises, avant d'être supplantée par le fer, puis par la route. Le fluvial occupe désormais une place modeste dans l'ensemble de l'activité de transport, mais il est revenu sur le devant de la scène depuis quelques années, en lien avec la thématique de l'environnement. Ce mode de transport présente en effet des atouts : il est considéré comme peu polluant et peu consommateur d'énergie, et il est sûr, tant du point de vue de la durée du transport que de son caractère peu accidentogène. Enfin, il possède un potentiel de développement significatif car la plupart des voies d'eau intérieures sont loin d'être saturées.

La voie d'eau a, d'une manière générale, contribué à l'internationalisation des échanges avec toutefois des limites et des contraintes⁸ :

- des limites de la géographie qui dépendent de l'existence ou non de voies de pénétration naturelles au sein des continents, et en particulier de voies fluviales, parfois grâce à l'aménagement de canaux à grand gabarit,
- des limites du marché de la voie d'eau qui s'est longtemps concentré sur quelques produits pondéreux de base (charbon, minerais, pétrole...) et ne s'est ouvert que plus récemment au transport de marchandises diverses et de conteneurs.

Dans l'univers segmenté et complexe du transport fluvial, la distinction entre transport de marchandises et transport de passagers doit être croisée avec les oppositions suivantes :

- Petit et grand gabarit. Les voies d'eau présentent des configurations très diverses. Il y a les fleuves et les canaux, certains sont jalonnés d'écluses et d'autres n'en ont pas ou très peu. Les gros bateaux ne peuvent pas naviguer partout. Il faut tenir compte de la largeur de la voie, mais aussi de sa profondeur, qui varie avec les précipitations, et donc avec les saisons, mais aussi avec les conditions d'entretien des infrastructures.
- Des bassins fermés et des bassins ouverts. Sur les bassins fermés (par exemple la Seine et le bassin Rhône-Saône), le bateau est prisonnier de son fleuve : il ne peut pas, sauf à payer un transfert très coûteux par la mer, partir travailler dans un autre bassin si l'offre de transport devient insuffisante. En revanche, un bassin ouvert se caractérise par la communication entre plusieurs voies d'eau et permet généralement l'ouverture sur le trafic international (le bassin Rhin-Moselle, ou celui du Nord qui communique avec la Belgique et les Pays-Bas).
- Des petits et des grands bateaux. Les petits – et notamment la traditionnelle péniche Freycinet avec ses 38 mètres de long et ses 400 tonnes – accèdent aux voies d'eau étroites, tandis que les grands, qui peuvent atteindre 110 mètres et 3000 à 4000 tonnes, sont généralement cantonnés au grand gabarit. Toutefois, dans le trafic de marchandises, les entreprises importantes utilisent aussi des barges (assemblables entre elles en tant que de besoin) poussées par un automoteur, ce qui introduit de la modularité.

A cette variabilité concernant les paramètres physiques de l'activité, s'ajoute une autre forme de complexité, immatérielle celle-là.

- Les règles qui régissent les conditions de navigation sont multiples. D'une part du fait de la pluralité des sources du droit, avec une superposition de différents niveaux : réglementation européenne, réglementation française, règlement propre à chaque fleuve. Et d'autre part parce que deux systèmes coexistent en parallèle : les conditions de navigation sur le bassin Rhin-Moselle relèvent d'un régime spécifique, plus contraignant que celui qui s'applique ailleurs en France.

⁸ C. Reynaud, Mondialisation et impact sur les transports terrestres et intermodaux, Forum International des Transports, Leipzig, 2009

- Une autre source de complexité réside dans le pays d'immatriculation des navires : les bateaux qui circulent sur les fleuves français naviguent sous divers pavillons, et à ce titre ils peuvent être soumis à de règles différentes dans certaines situations.
- Enfin, il n'existe pas de langue officielle pour communiquer dans la sphère du transport fluvial, contrairement au transport maritime qui a adopté l'anglais. D'où la cohabitation de plusieurs langues : le néerlandais et l'allemand dominant pour communiquer avec les bateaux étrangers, l'anglais permet de communiquer à bord quand les équipages sont multinationaux, le français n'a guère de légitimité au plan international.

Le transport fluvial de marchandises est tributaire de l'activité économique de ses donneurs d'ordre, qu'ils relèvent de l'agriculture, de l'industrie ou du bâtiment. C'est dire qu'il est soumis tant aux aléas de la conjoncture qu'aux évolutions structurelles de l'économie. La désindustrialisation de certaines régions, par exemple la fermeture d'Arcelor Mittal à Florange ou encore celle d'une raffinerie à Strasbourg, se répercute sur les volumes à transporter sur les bassins correspondants. En sens inverse, l'augmentation des échanges internationaux qui accompagne la mondialisation de la production contribue au développement du transport fluvial de conteneurs.

L'évolution du fret fluvial dépend aussi de choix d'ordre politique sur lesquels le secteur n'a guère plus de prise. C'est notamment le cas de la politique des transports qui a longtemps privilégié la route. Du fait qu'ils ne représentent qu'une part modeste dans l'ensemble du transport de marchandises, les acteurs du transport fluvial ne sont sans doute pas les mieux placés pour peser sur leur destinée. Néanmoins, avec le Grenelle de l'environnement le fluvial a retrouvé ces dernières années des raisons d'espérer. Mais là encore, il ne maîtrise pas les décisions essentielles. Les contraintes budgétaires autoriseront-elles la réalisation du projet de canal Seine Nord qui apparaît comme une condition *sine qua non* de la revitalisation du secteur ? Enfin, l'évolution de la réglementation semble dans une large mesure échapper aux acteurs de terrain, malgré le développement de la concertation autour du fluvial, en particulier au niveau européen. La crainte d'un durcissement des conditions de circulation est présente, notamment par le biais d'une éventuelle généralisation du régime du Rhin.

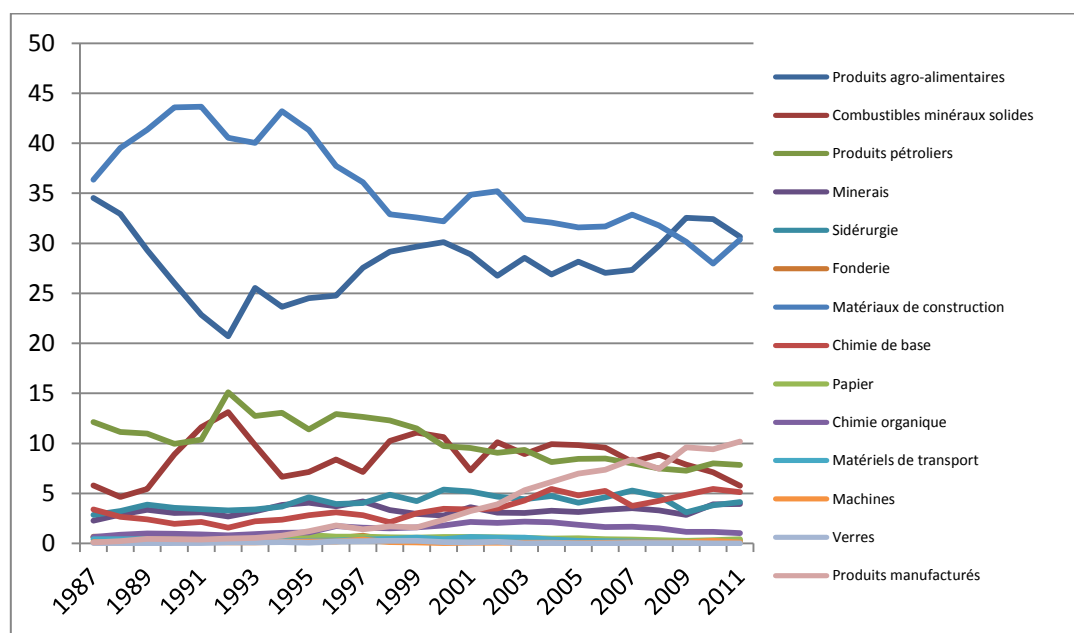
Le transport fluvial de marchandises, qui a traversé une période difficile dans les années quatre-vingt-dix, connaît une reprise d'activité depuis 2000 et surtout depuis 2007.

Répartition par produit du transport intérieur fluvial de marchandises (hors transit) en 2011 (nouvelle NST)

Produits de l'agriculture, de la chasse, de la forêt et de la pêche	25,1%
Houille et lignite ; pétrole brut et gaz naturel	5,8%
Minerais, tourbe et autres produits d'extraction	31,2%
Produits alimentaires, boissons et tabac	2,2%
Textiles, cuir et produits dérivés	0,7%
Bois, pâte à papier, papier et produits de l'édition	0,4%
Coke et produits pétroliers raffinés	7,8%
Produits chimiques, caoutchouc, plastique et combustible nucléaire	6,4%
Autres produits minéraux non métalliques	2,4%
Métaux de base, produits métalliques	4,7%
Machines et matériel n.c.a., produits des TIC et instruments de précision	0,1%
Matériel de transport	0,1%
Meubles ; autres produits manufacturés n.c.a.	
Matières premières secondaires; déchets	3,1%
Courrier, colis	
Équipement pour le transport de marchandises	0,6%
Déménagements; biens non marchands; véhicules en réparation	
Marchandises groupées	
Marchandises non identifiables	9,5%

Source: VNF - Champ: hors transit rhénan

Evolution de la répartition par produit du transport intérieur fluvial de marchandises (hors transit) (ancienne NST)



Source: VNF
Champ: hors transit rhéan

Traditionnellement, la voie d'eau est particulièrement compétitive pour les produits de vrac sec comme les céréales ou les matériaux de construction, soit des produits de faible valeur ajoutée. Ces marchés traditionnels continuent de représenter les plus forts tonnages (les produits agro-alimentaires et les matériaux de construction concentrent 61% des flux du transport intérieur fluvial de fret).

Cependant, seuls la filière chimique (y compris engrais) et les produits manufacturés (conteneurs) ont connu une évolution tendancielle positive ces dernières années. Le développement du trafic de conteneurs notamment en provenance et à destination des ports maritimes de Marseille/Fos, du Havre, et de Dunkerque constitue donc un enjeu fort, car elle ouvre une possibilité de diversification de la nature des marchandises transportées, d'autant plus intéressante que ces marchandises sont à plus forte valeur ajoutée.

Les modes fluvial et fluviomaritime disposent d'un potentiel en termes de capacité de transport et peuvent s'insérer dans certains dispositifs logistiques destinés à l'approvisionnement des plateformes régionales. Ce secteur, dont l'expansion dépend fortement des investissements publics, bénéficie de la politique définie dans Grenelle 1 impulsant la massification des flux, ainsi que de la restauration et de la modernisation du réseau fluvial : le développement des modes alternatifs au transport routier nécessite des investissements lourds et des délais importants. L'intérêt grandissant pour les enjeux de développement durable pousse certains acteurs à s'intéresser davantage au transport fluvial comme alternative au transport routier.

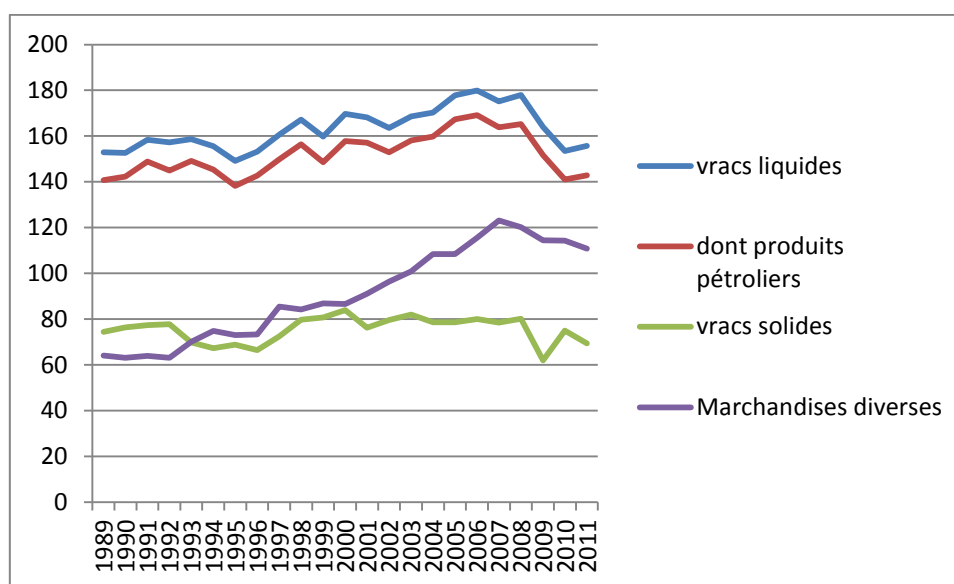
Comme le réseau fluvial est centré essentiellement sur le grand gabarit, il est important de mentionner le projet du Canal Seine Nord Europe d'ouverture du réseau nord européen à l'horizon 2015-2020 de grand gabarit (80% du fret fluvial) et d'un réseau complémentaire à définir. Il s'agit de relier Paris et la Vallée de la Seine avec l'Europe du Nord. Le bassin de la Seine, sera particulièrement concerné par les mutations économiques liées au développement du transport fluvial sur l'axe Le Havre-Rouen-Paris, ainsi que par la création et le développement de ports et plateformes multimodales par Ports de Paris.

Si le Canal Seine Nord se réalise, les besoins à cinq ans en termes de moyens humains et matériels changeront vraisemblablement considérablement la donne sur les bassins Seine et Nord-Pas-de-Calais, avec des effectifs fluviaux qui, de dire d'experts, pourraient doubler. Il est à noter qu'après une baisse de deux tiers des effectifs entre 1980 et 2002 du fait des plans de réduction de la flotte et des plans d'aide au départ au cours de la période, l'emploi du secteur connaît une forte expansion.

Ces projets pourraient néanmoins être retardés compte tenu de la crise économique mondiale qui a conduit au niveau européen et celui de la France à la préoccupation de réduire les financements publics pour désendetter les Etats.

Depuis presque dix ans, le transport fluvial de marchandises a connu de profondes mutations qui ont eu des conséquences sur l'activité des transporteurs. Longtemps confrontés à un régime administré, les transporteurs évoluaient dans un environnement où les prix étaient fixés et où les offres et demandes de transport étaient réparties dans une bourse d'affrètement. Depuis 2000, date de libéralisation du secteur, les transporteurs doivent développer une attitude entrepreneuriale et devenir compétitifs. Les acteurs du transport fluvial évoluent dans un contexte de concurrence intra et inter modales (l'ouverture du canal Seine-Nord devrait d'ailleurs renforcer cette pression concurrentielle), qui entraîne un accroissement des exigences en termes de compétitivité.

Evolution de la répartition par produit du transport intérieur maritime de marchandises (en millions de tonnes) (champ des 20 principaux ports français)



Source : SITRAM

1.1.2.2. Une conteneurisation progressive du transport maritime de marchandises

Le transport maritime se caractérise par son caractère international qui est à la fois une opportunité et une contrainte pour les armateurs.

Il est une **opportunité** car aucun espace maritime ne lui est interdit, à l'exception des lignes réservées aux pavillons nationaux (sous réserve du respect des réglementations européennes et internationales)⁹. Les compagnies maritimes les plus compétitives peuvent gagner des parts de marché sur les routes maritimes internationales.

⁹ Selon la nature de la navigation, la législation applicable est celle du pavillon ou celle dite de l'Etat d'accueil.

Il constitue également une **contrainte** car une forte concurrence s'exerce entre les armateurs. C'est la raison pour laquelle la compétitivité est un impératif de survie. Des économies d'échelle sont ainsi recherchées par les armateurs toutes nationalités et tous pavillons confondus. Elles passent notamment par la commande de navires porte-conteneurs de capacité de plus en plus grande afin de réduire le coût de revient du transport de conteneurs. D'autres actions visent à réduire les charges supportées par les armateurs. Elles peuvent porter sur divers postes (les routes, l'affrètement, la logistique, les réparations, les assurances, ...) qui sont cependant souvent des coûts internationaux identiques pour tous les armateurs. Bien qu'ils ne représentent pas un pourcentage important des charges, les frais de main d'œuvre constituent pour leur part un coût sur lesquels les armateurs peuvent agir et sur lesquels ils cherchent à établir un différentiel de compétitivité. Les ressources humaines constituent ainsi une marge d'ajustement pour soutenir la concurrence¹⁰, ce qui explique que les armateurs recourent, d'ailleurs parfois de manière importante, à des navigants résidant à l'étranger, en utilisant des registres de pavillon non nationaux.

Dans la conjoncture actuelle, le secteur est sur le fil du rasoir et très fragile. Cette situation résulte à la fois de déterminants endogènes et de déterminants exogènes.

- Les déterminants endogènes

Les armateurs, confrontés à une activité économique extrêmement cyclique, ont investi massivement dans la construction de navires de plus en plus grands, ce qui représente une capacité de transport dépassant largement les besoins liés à la conjoncture actuelle (notamment sur le marché des lignes régulières de conteneurs)¹¹ : il a été commandé et livré en trois ans une capacité de transport égale à celle qui existait avant cette vague de commandes. La surcapacité de transport est donc l'un des facteurs de la fragilité du secteur maritime des lignes régulières. Selon les spécialistes, cette surcapacité devrait se poursuivre jusqu'en 2014 ou 2015.

- Les déterminants exogènes

La crise économique qui a commencé en 2008 / 2009 a provoqué une réduction de la demande de transport maritime et donc une baisse des taux de fret, baisse aggravée par la surcapacité. Les crises politiques en Méditerranée perturbent également le niveau de la demande en Méditerranée, zone sur laquelle sont actives les compagnies maritimes françaises.

En 2011, les marchandises en vrac représentent 67% des produits du transport intérieur maritime transitant par les 20 principaux ports français ; parmi ceux-ci, 63% sont des produits pétroliers, et 31% des vracs solides.

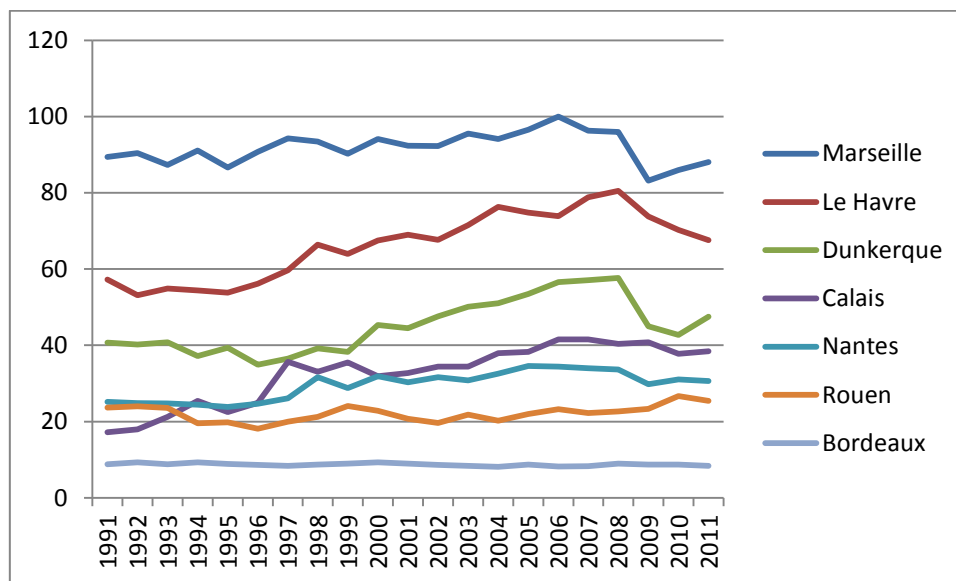
Toutefois, la part des marchandises diverses (en conteneurs ou par roulage) dans ces trafics s'est accrue jusqu'en 2009, passant de 21% en 1992 à plus de 33% en 2009.

A compter de 2008, la crise s'est fait durement sentir dans le secteur, les flux totaux chutant de 11,3% entre 2007 et 2011.

¹⁰ Cette analyse doit bien sûr être nuancée en fonction des types de flottes et des genres de navigation.

¹¹ La construction d'un navire prenant un certain temps, celle-ci est lancée plusieurs années avant sa sortie du chantier. Et les retournements de situation économique ne sont pas tous prévisibles.

Evolution des tonnages traités dans les principaux ports français (en millions de tonnes)



Source : DGITM/PTF4

Ce sont principalement les flux des trois plus grands ports de l'hexagone qui ont baissé en 2009 : Marseille, Le Havre, Dunkerque.

La moitié des importations de conteneurs destinées à la France empruntent des ports étrangers. Aujourd'hui, on pourrait dire que le principal port de Paris est Anvers. Les navires n'hésiteraient pas à faire deux jours de mer supplémentaires pour aller accoster à Anvers ou à Rotterdam. D'après Gérard Voisin¹², « cette situation coûte à la France probablement plus de 500 000 emplois dans les ports, le transport et la logistique ».

Le transport maritime, à la différence des autres modes de transport liés aux infrastructures nationales, s'exerce essentiellement sur le marché intercontinental et ne « touche » le territoire national qu'au niveau des ports.

Son activité et ses perspectives d'évolution dépendent à la fois des politiques armatoriales de déploiement de leurs flottes, et du fonctionnement des principaux ports français.

En effet, le transport maritime n'est pas lié à un territoire géographique et encore moins à la nationalité de l'exploitant des navires. Des navires ne touchent jamais ou rarement les ports français alors que son armateur est français. C'est le propre des navires opérant au tramping. A l'inverse, des navires d'armateurs étrangers touchent les ports français. Par conséquent, les emplois créés par le commerce maritime le sont dans les ports et les emplois créés par les armateurs français n'exercent pas forcément en France. Ajoutons que le recours à des navires sous pavillons étrangers ou l'affrètement de navires étrangers ne génère que peu d'emplois de navigants français, même si les armateurs sont français.

Cela a d'autant plus d'importance qu'en période de crise économique, les armateurs se défont des navires affrétés pour ne conserver que leurs propres navires.

Par ailleurs, la loi du 4 juillet 2008 portant réforme portuaire vise à augmenter leur compétitivité afin d'améliorer leurs performances au service de l'économie française et de son commerce extérieur. Cependant, pour diverses raisons, ces ports n'apparaissent pas actuellement entièrement compétitifs par rapport à leurs homologues européens tels que Rotterdam, Anvers, Hambourg ou Barcelone.

¹² Gérard Voisin, « *L'homme transporté* », *opus cit.*, page 153

En complément de l'enjeu de la compétitivité, les ports et les transports maritimes connaissent aussi celui du développement durable. Ils sont concernés par le livre bleu du Grenelle de la mer qui préconise la mise en œuvre du port durable (économe en foncier, moins pénalisant pour l'environnement) ainsi que par la création d'une filière française de démantèlement de navires civils et militaires.

1.2. Le transport de voyageurs

Les transports intérieurs de voyageurs, soit 981,2 gv/km par an, se répartissent entre 104 gv/km pour le transport ferroviaire, 51,1 gv/km pour le transport collectif routier et 13,5 gv/km pour le transport aérien (contre 812,7 gv/km pour le transport par voiture particulière).

1.2.1. Le transport occasionnel, premier poste de flux pour le transport routier de voyageurs

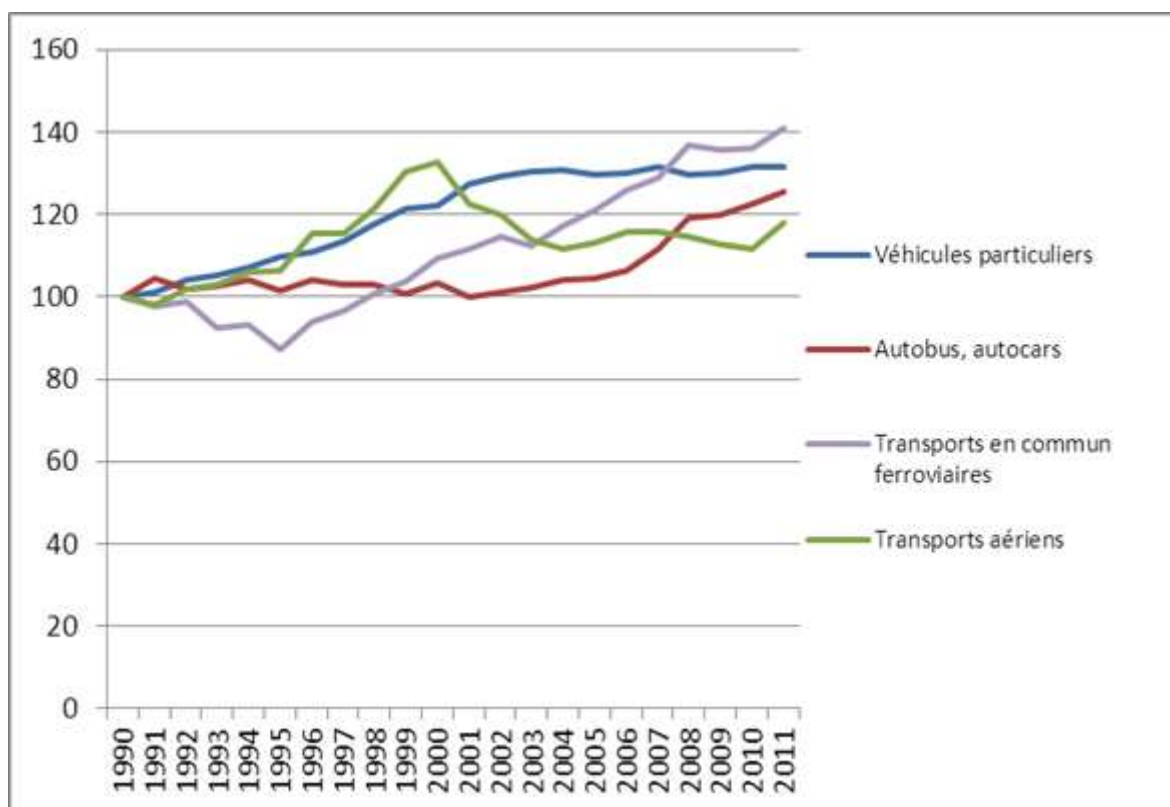
En France, les transports routiers en commun pèsent pour 5,2% des voyageurs-kilomètres en 2011. C'est le transport occasionnel qui arrive en tête, avec 23,5 milliards de voyageurs-kilomètres, devant le transport interurbain (10,1 milliards de voyageurs-kilomètres, hors Ile de France). Le transport scolaire génère 4,2 milliards de voyageurs-kilomètres, et le transport de personnel 1,4 milliards de voyageurs-kilomètres.

Répartition des voyageurs-kilomètres en 2011 en France

	Milliards de voy.km	%
Véhicules particuliers	812,7	82,8%
Autobus, autocars	51,1	5,2%
urbain (hors IdF)	6,9	0,7%
interurbain (hors IdF)	10,1	1,0%
Ile-de-France (urb.+interurb.hors RATP)	1,8	0,2%
scolaire	4,2	0,4%
personnel	1,4	0,1%
occasionnel	23,5	2,4%
Autobus et tramways RATP	3,1	0,3%
Transports en commun ferroviaires	104,0	10,6%
SNCF	89,0	9,1%
TGV	54,9	5,6%
Réseau principal hors TGV	22,3	2,3%
dont TER	13,5	1,4%
Réseau Ile de France	11,8	1,2%
RATP (métro + RER)	12,6	1,3%
métro de province	2,4	0,2%
Transports aériens	13,5	1,4%
Ensemble	981,2	100,0%

Source : SOeS

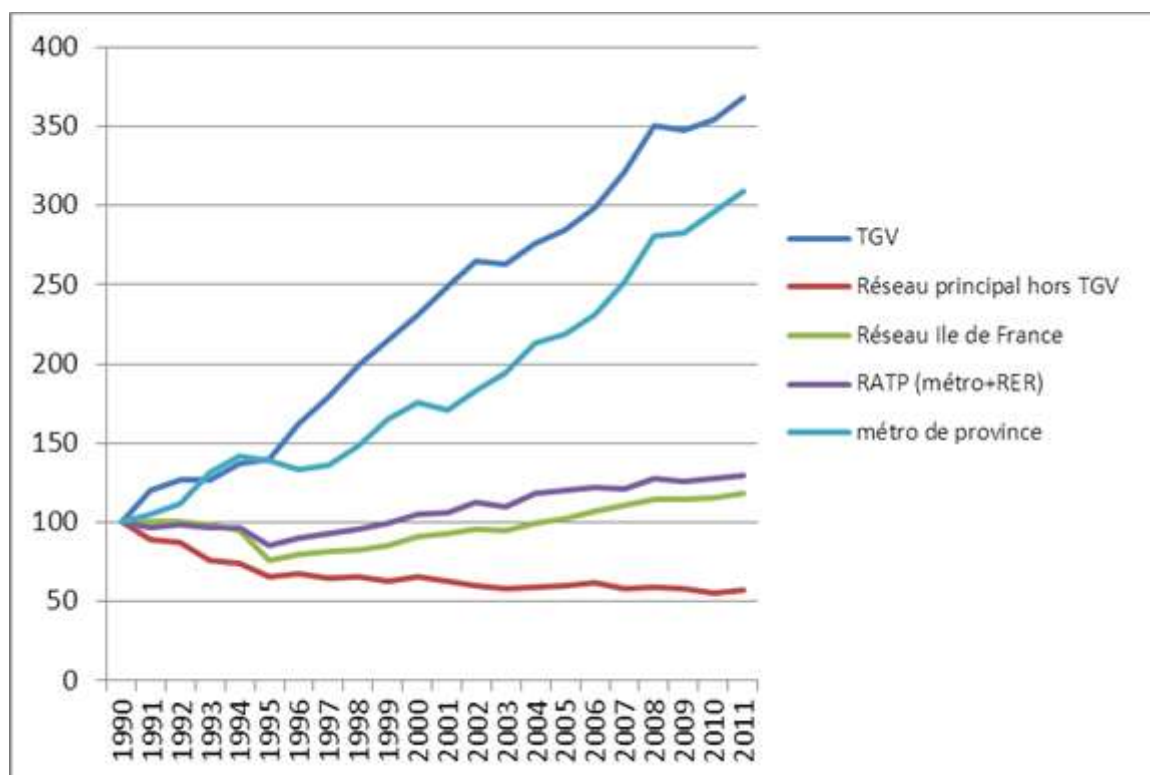
Evolution des voyageurs-kilomètres (en milliards) par mode Indice base 100 en 1990



Source : SOeS

Contrairement au transport en véhicules particuliers et au transport aérien, qui ont connu de fortes progressions de trafics exprimés en voyageurs-kilomètres au cours des années 90, le trafic en transport routier en commun de voyageurs est resté atone sur la période et n'a progressé qu'à partir de 2002 (les flux en bus et autocars progressent de 25% sur les 10 dernières années), date à partir de laquelle il commence à regagner des parts de marché, à la faveur de la stagnation des transports en véhicules particuliers, et de la chute des transports aériens consécutive aux attentats du 11 septembre 2001. Néanmoins, en 2011, le transport par autobus et autocars n'a pas encore retrouvé la part de marché qu'il avait vingt ans auparavant (5,4% en 1990).

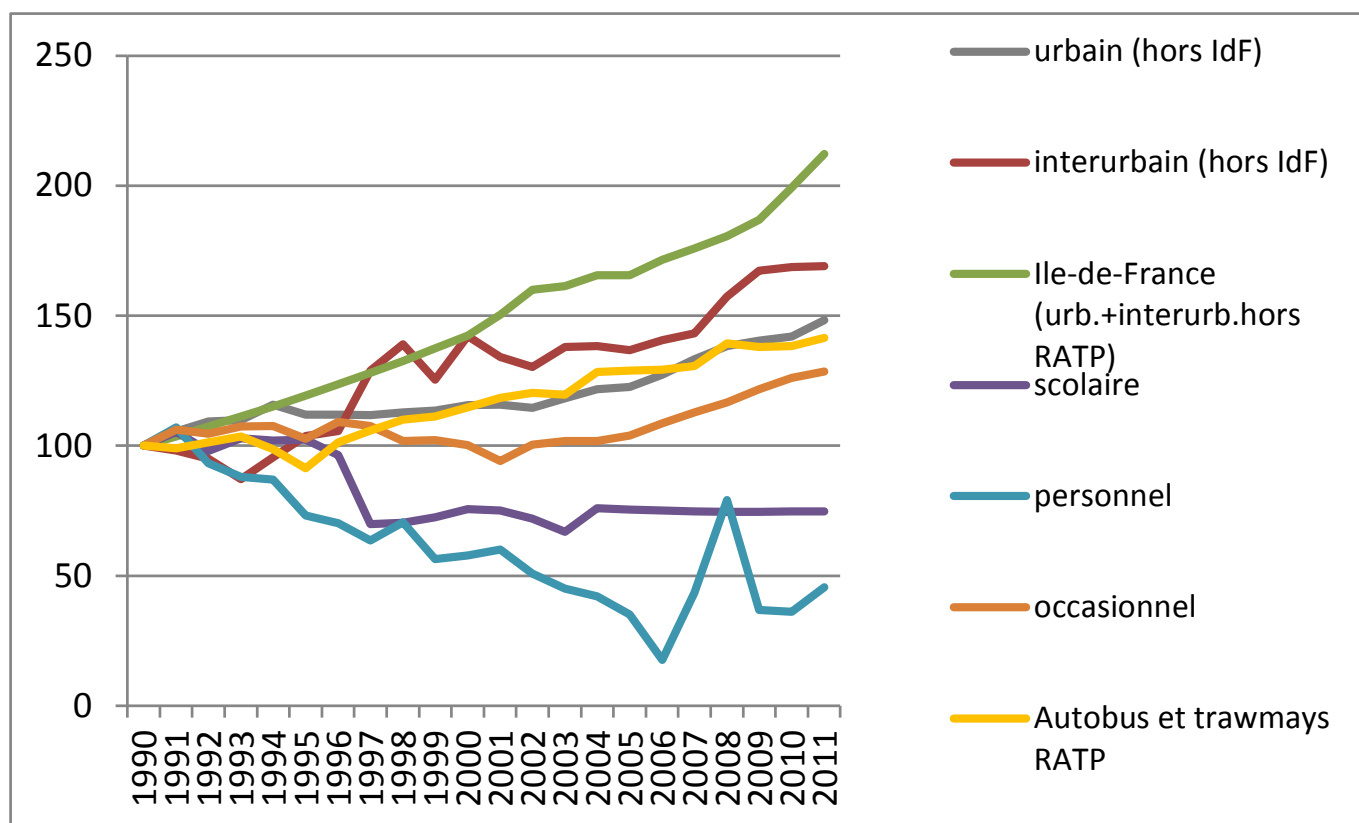
Evolution des voyageurs-kilomètres (en milliards) en transport ferroviaire Indice base 100 en 1990



Source : SOeS

Il est vrai que le transport ferroviaire de passagers, en déperdition jusqu'en 1995, a connu depuis une croissance fulgurante, portée en particulier par le dynamisme des trafics en TGV qui représentaient il y a 20 ans 20% des trafics ferroviaires, contre plus de la moitié en 2011. Dans le même temps, le réseau principal de la SNCF hors TGV voyait ses trafics décliner (-43% entre 1990 et 2011).

Evolution des voyageurs-kilomètres (en milliards) par autobus et autocars Indice base 100 en 1990



Source : SOeS

Au sein des transports routiers en commun, les trafics interurbains (hors Ile de France) exprimés en voyageurs-kilomètres ont largement été orientés à la hausse sur la période étudiée : +69% entre 1990 et 2011, de même que le transport occasionnel (+28%), tandis que les flux en transport scolaire et transport de personnel déclinaient : respectivement -25% pour le premier, avec cependant, depuis 1997, une stabilisation des trafics, et -54% pour le second, avec néanmoins depuis 2009 une inflexion dans cette baisse.

Les flux en transport sanitaire sont relativement mal appréhendés par la statistique publique (secteur hors champ du SOeS, le service statistique du Ministère en charge des transports).

1.2.2. Les voies d'eau principalement tournées vers le tourisme

Le **transport fluvial de passagers**, activité principalement touristique, se développe. Il se décline en deux sous-activités : d'une part, la promenade (qui peut inclure la restauration, mais pas l'hébergement) et d'autre part la croisière (avec hébergement). Il y a en outre des prémices du côté des transports en commun avec le transport urbain de voyageurs par navette fluviale, mais cela reste pour l'instant marginal.

Les entreprises du tourisme fluvial rencontrées, qu'elles se consacrent à la promenade ou à la croisière, se disent moins tributaires de facteurs qui leur échappent. Certes, leur volume d'activité n'est pas indépendant du contexte. La conjoncture économique conditionne l'évolution du pouvoir d'achat qui elle-même influe sur les dépenses de loisirs. Des actes de terrorisme comme les attentats de Londres et de Madrid ont impacté l'activité en réduisant le flux de touristes. Mais ces facteurs ne sont pas déterminants, parce que la présence d'une proportion importante d'étrangers de tous horizons vient tempérer l'effet de la conjoncture nationale, et parce que le plus souvent les réflexes de retrait ne sont que temporaires. Au-delà de cette dimension conjoncturelle, les entreprises concernées doivent aussi faire face à des contraintes qui tendent à s'accroître. C'est

notamment le cas de la réglementation sur la sécurité qui est périodiquement revue dans le sens d'un renforcement des normes, souvent à la suite d'incidents ou d'accidents médiatisés.

Mais leur problème numéro un est ailleurs. Il réside dans la concurrence très vive qui règne entre entreprises occupant le même créneau sur le même fleuve. Les principaux bassins fluviaux accueillant des croisières (la Seine, le Rhône, le Rhin) sont parcourus par un nombre croissant de bateaux, dont la capacité d'accueil tend elle-même à se développer, et dont beaucoup naviguent sous pavillon étranger. Chaque compagnie doit s'efforcer de se démarquer en proposant une offre toujours plus attractive, en imaginant de nouveaux itinéraires, de nouvelles escales, etc. Les entreprises de promenade en milieu urbain doivent elles aussi faire face à une concurrence aigüe. Leurs leviers pour se différencier sont plus réduits dans la mesure où toutes évoluent sur le même site. L'amplitude du déplacement est moindre que dans la croisière et les centres d'intérêt, clairement identifiés, sont les mêmes pour tous. A Paris, ces entreprises de promenade urbaine risquent de devoir faire face très prochainement à une concurrence encore plus redoutable, celle du transport en commun par navette fluviale, dont le tarif sera bien inférieur à ceux qu'elles pratiquent.

Le salut réside aux yeux de responsables d'entreprises dans l'inventivité de leur politique commerciale. Celle-ci doit se décliner à trois niveaux : l'attractivité de l'offre commerciale, l'accroissement du confort des bateaux, l'amélioration du service rendu aux passagers par des équipages irréprochables.

Le **transport maritime et côtier de passagers** s'articule autour des activités de croisières, de tourisme et de loisirs, sans oublier la desserte, pour préserver la continuité territoriale, des îles à l'instar de la Corse dont le trafic sur les liaisons avec le territoire métropolitain est assez important et génère également des emplois tant de navigants que de sédentaires.

2. Eléments méthodologiques et principaux indicateurs d'emploi

« Un secteur regroupe des entreprises de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale (au regard de la nomenclature d'activité économique considérée). L'activité d'un secteur n'est donc pas tout à fait homogène et comprend des productions ou services secondaires qui relèveraient d'autres items de la nomenclature que celui du secteur considéré » (source INSEE)

Le secteur regroupe l'ensemble des entreprises exerçant la même activité principale.

Au sens de l'INSEE et de la comptabilité nationale, « une branche (ou branche d'activité) regroupe des unités de production homogènes, c'est-à-dire qui fabriquent des produits (ou rendent des services) qui appartiennent au même item de la nomenclature d'activité économique considérée » (unités qui fabriquent le même produit).

Ici, nous entendons par « branche », une « branche conventionnelle », c'est-à-dire le périmètre d'une convention collective.

Le rapport emploie également l'expression « activité Marchandises » pour désigner le regroupement des secteurs transport routier de marchandises (TRM), déménagement (DEM), activités auxiliaires (AUX), loueurs (LOC) et prestataires logistiques (PRL), ainsi que l'expression « transport routier de personnes » qui recouvre le transport routier de voyageurs (TRV) et le transport sanitaire (TRS).

2.1. Périmètre et codes NAF

Les données issues de la statistique publique et traitées dans ce rapport sur les établissements et les emplois sont dépendantes de la nomenclature des codes NAF.

Les codes NAF utilisés dans le traitement des différentes sources sont les suivants :

2.1.1. Transport routier et activités auxiliaires

Pour la branche des transports routiers et activités auxiliaires, les codes NAF correspondent au champ de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (dans la nouvelle NAF rév. 2).

Terminologie utilisée dans le présent document	NAF rév. 2	Intitulé de poste	
Transport routier de marchandises (TRM)	49.41A	Transports routiers de fret interurbains	
	49.41B	Transports routiers de fret de proximité	
	53.20Z	Autres activités de poste et de courrier	
	80.10Z	Activités de sécurité privée	(*)
Transport routier de voyageurs (TRV)	49.39A	Transports routiers réguliers de voyageurs	
	49.39B	Autres transports routiers de voyageurs	
Déménagement (DEM)	49.42Z	Déménagement	
Location (LOC)	49.41C	Location de camions avec chauffeur	
	77.12Z	Location et location-bail de camions	(*)
Auxiliaires de transport (AUX)	52.29A	Messagerie, fret express	
	52.29B	Affrètement et organisation des transports	(*)
Prestataires logistiques (PRL)	52.10B	Entreposage et stockage non frigorifique	(*)
Transport sanitaire (TRS)	86.90A	Ambulances	

Quatre codes d'activité du champ du transport routier ont une définition plus large que celle correspondant au champ de la Convention collective des transports routiers et activités auxiliaires :

- **80.10Z** – Activités de sécurité privée : ce code comprend les sous-activités de gardiennage et d'enquêtes et sécurité qui n'appartiennent pas au champ de la Convention collective, que seule la sous-activité de transports de fonds intéresse ;
- **77.12Z** – Location et location-bail de camions : la location et location-bail de véhicules de loisirs, incluse dans ce code d'activité, est hors champ de la Convention collective ;
- **52.29B** – Affrètement et organisation des transports : les activités spécifiques d'auxiliaires de transport maritime, aérien, ainsi que les autres auxiliaires des transports sont également hors champ de la Convention collective ;
- **52.10B** – Entreposage et stockage non frigorifique : appartiennent au champ de la convention collective les établissements dont l'activité d'entreposage non frigorifique est exercée à titre principal, et qui interviennent pour le compte de tiers (les marchandises n'appartiennent pas à l'entreprise).

Pour ces codes d'activité, l'appréciation du nombre d'établissements et de salariés relevant du champ de la Convention collective s'effectue donc sur la base d'un ajustement.

A l'occasion de l'entrée dans le champ de la Convention collective des activités logistiques (anciennement 631E – Entreposage non frigorifique), celui-ci a été estimé par voie d'enquête fin 2005 - début 2006. Concernant le 80.10Z, les coefficients d'ajustement sont revus périodiquement à partir de réévaluations de l'effectif salarié national des transporteurs de fonds.

Suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle nomenclature d'activité de l'INSEE (NAF rév. 2), l'OPTL a décidé de mener une nouvelle enquête destinée à actualiser les coefficients d'ajustement. Le panel a été constitué selon la méthode des quotas, par secteurs d'activité et classes de taille. L'enquête s'est déroulée par voie téléphonique en janvier 2010. La question s'énonçait facilement : « Appliquez-vous la convention collective des transports routiers des activités auxiliaires ? ». 1 546 établissements des codes NAF 52.10B, 52.29B, 77.12Z y ont répondu, ce qui porte le taux de sondage à 26 %.

Enquête sur l'application de la CC des transports routiers (2010)

	Total établissements échantillon	Population d'établissements	Taux de sondage
5210B – PRL	556	2 182	26%
5229 – AFF	871	3 364	26%
7712Z – LOC	118	456	26%
Total	1 546	6 002	26%

Suite à cette investigation par voie d'enquête, les coefficients d'ajustements des activités 7712Z, 5229B et 5210B ont été corrigés pour l'année de référence 2009 et les suivantes.

L'enquête a montré que l'application des coefficients de l'ancien ajustement sous-estimait le nombre d'établissements et de salariés de la branche au 31 décembre 2009 : le différentiel entre les deux ajustements est ainsi de 4 points pour les établissements et de 6 points pour les salariés. Pour l'entreposage non frigorifique, le différentiel est particulièrement marqué puisque l'enquête a mis en évidence que, dans ce secteur, les salariés relevant du champ de la Convention collective sont près de 2,5 fois plus nombreux qu'estimés avec l'ancien ajustement.

Nouveaux coefficients d'ajustement dans le transport routier et les activités auxiliaires

Terminologie utilisée dans le présent document	NAF rév. 2	Intitulé de poste		
Transport routier de marchandises (TRM)	49.41A	Transports routiers de fret interurbains		
	49.41B	Transports routiers de fret de proximité		
	53.20Z	Autres activités de poste et de courrier		
	80.10Z	Activités de sécurité privée	(*)	Transport de fonds : 6,24% des établissements 6,24% des effectifs salariés
Transport routier de voyageurs (TRV)	49.39A	Transports routiers réguliers de voyageurs		
	49.39B	Autres transports routiers de voyageurs		
Déménagement (DEM)	49.42Z	Déménagement		
Location (LOC)	49.41C	Location de camions avec chauffeur		
	77.12Z	Location et location-bail de camions	(*)	83% des établissements 88% des effectifs salariés
Auxiliaires de transport (AUX)	52.29A	Messagerie, fret express		
	52.29B	Affrètement et organisation des transports	(*)	93% des établissements 97% des effectifs salariés
Prestataires logistiques (PRL)	52.10B	Entreposage et stockage non frigorifique	(*)	48% des établissements 55% des effectifs salariés
Transport sanitaire (TRS)	86.90A	Ambulances		

Comparaison de l'ancien et du nouvel ajustement

Naf rév. 2	Variation par rapport à la situation actuelle		Coefficients de l'ancien ajustement		Coefficients du nouvel ajustement	
	Etablissement	Effectif	Etablissement	Effectif	Etablissement	Effectif
	Activités de sécurité privée					
8010Z	0%	0%	6,24%	6,24%	6,24%	6,24%
	Location et location-bail de camions					
7712Z	4%	11%	80,00%	80,00%	83,48%	88,41%
	Affrètement et organisation des transports					
5229B	28%	33%	73,00%	73,00%	93,45%	96,81%
	Entreposage et stockage non frigorifique					
5210B	241%	150%	14,27%	22,31%	48,35%	55,36%
Total	4%	6%				

Ce changement d'ajustement crée une rupture dans les séries. Aussi, les évolutions dans le temps seront-elles appréhendées sous forme indicielle et de taux d'évolution calculés sur la base de l'ancien ajustement. Les résultats d'enquête portant sur l'année 2009 et les suivantes sont systématiquement présentés dans le nouvel ajustement.

2.1.2. Transport maritime

De la même manière, les statistiques calées sur les codes NAF du champ **du transport maritime** sont ajustées pour tenir compte que certaines activités ne sont que pour partie dans le périmètre de la convention collective.

NAF rév. 2	Intitulé de poste	
50.10Z	Transports maritimes et côtiers de passagers	
50.20Z	Transports maritimes et côtiers de fret	
52.22Z	Services auxiliaires des transports par eau	(*)
52.29B	Affrètement et organisation des transports	(**)

(**) L'ensemble de la sous-classe **Affrètement et organisation des transports** (52.29B) comprend :

- l'affrètement terrestre, maritime et aérien (ou une combinaison de ces moyens) qui consiste à confier des envois sans groupage préalable à des transporteurs publics
 - l'organisation logistique des transports de marchandises en provenance ou à destination du territoire national ou international, par tous les modes de transports appropriés
 - les services spécialisés qu'implique cette organisation (prise en charge des formalités diverses, opérations de manutention des marchandises liées à leur transit, etc.)
 - l'établissement et l'obtention de documents et de lettres de transport
 - les activités de commissionnaire en douane
 - les activités des commissionnaires de transport de fret maritime ainsi que des agents de fret aérien
- Mais seules les activités spécifiques de transport maritime relèvent de la Convention collective (CC) du transport maritime.

Nous avons considéré que seulement 2% des effectifs de la sous-classe Affrètement et organisation des transports relèvent des activités du transport maritime (l'essentiel est rattaché au transport routier).

(*) L'ensemble de la sous-classe **Services auxiliaires des transports par eau** (52.22Z) comprend :

- les activités liées au transport par eau de personnes, d'animaux ou de fret : L'exploitation des ports maritimes, de terminaux portuaires et de quais
 - . L'exploitation des ports fluviaux, voies fluviales et écluses
 - . Les activités liées à la navigation, au pilotage, au remorquage et au mouillage
 - . Les activités de sauvetage et de déchargement par allèges
 - . Les services de signalisation par phares et balises
- les activités de consignation (consignataires maritimes)

Mais seules les activités de remorquage et pilotage sont dans le champ ici étudié.

Les coefficients d'ajustement à appliquer aux statistiques fournies pour ces deux codes d'activité du transport maritime peuvent être appréciés au regard des effectifs en équivalent temps plein (ETP) des salariés relevant de l'OPCA Transports (puisque les entreprises de ces codes NAF qui appliquent la convention collective des transports maritimes relèvent de l'OPCA Transports).

Ainsi, à partir des statistiques de l'OPCA Transports pour l'année 2010, nous avons estimé que 17% des effectifs de ce code sont dans le champ, coefficient que nous avons appliqué à l'identique aux années antérieures.

2.1.3. Transport fluvial

Dans le champ **du transport fluvial**, les codes NAF retenus sont les suivants :

NAF rév. 2	Intitulé de poste
50.30Z	Transports fluviaux de passagers
50.40Z	Transports fluviaux de fret

2.2. Les principaux indicateurs d'emploi

2.2.1. Les établissements sans salarié

L'unité légale est une entité juridique de droit public ou privé. Cette entité juridique peut être :

- une personne morale, dont l'existence est reconnue par la loi indépendamment des personnes ou des institutions qui la possèdent ou qui en sont membres ;
- une personne physique, qui, en tant qu'indépendant, peut exercer une activité économique.

Toutes les unités légales indépendantes sont des entreprises. En revanche, les filiales de groupes, c'est-à-dire celles qui sont contrôlées majoritairement par un groupe, n'en sont pas.

L'établissement est une unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise. Un établissement produit des biens ou des services. L'établissement, unité de production, constitue le niveau le mieux adapté à une approche géographique de l'économie.

La population des établissements est relativement stable dans le temps et est moins affectée par les mouvements de restructuration juridique et financière que celle des entreprises.

Nombre d'établissements sans salarié en 2010 (ou dont l'effectif est inconnu)

	2010
Transport routier de marchandises	18 881
Transport routier de voyageur	2 773
Déménagement	1 080
Location	1 499
Auxiliaires de transport	2 001
Prestataires logistiques	1 399
Transports sanitaires	1 736
Transport Maritime	561
Transport Fluvial	795

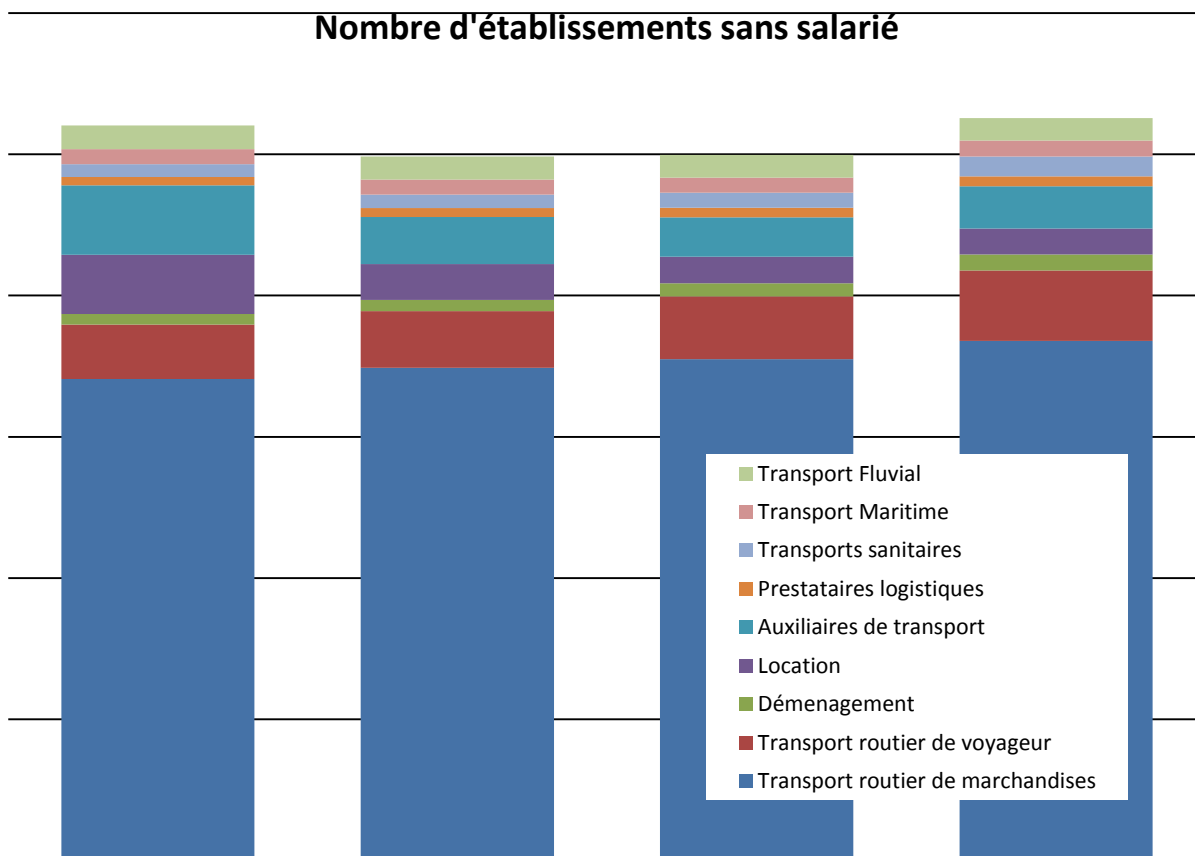
Source : fichiers SIRENE Insee-traitement CEREQ

Au 31 décembre 2010, on compte dans les secteurs de transport 28 291 établissements sans salarié (ou dont l'effectif est inconnu), dont 95% dans le secteur du transport routier.

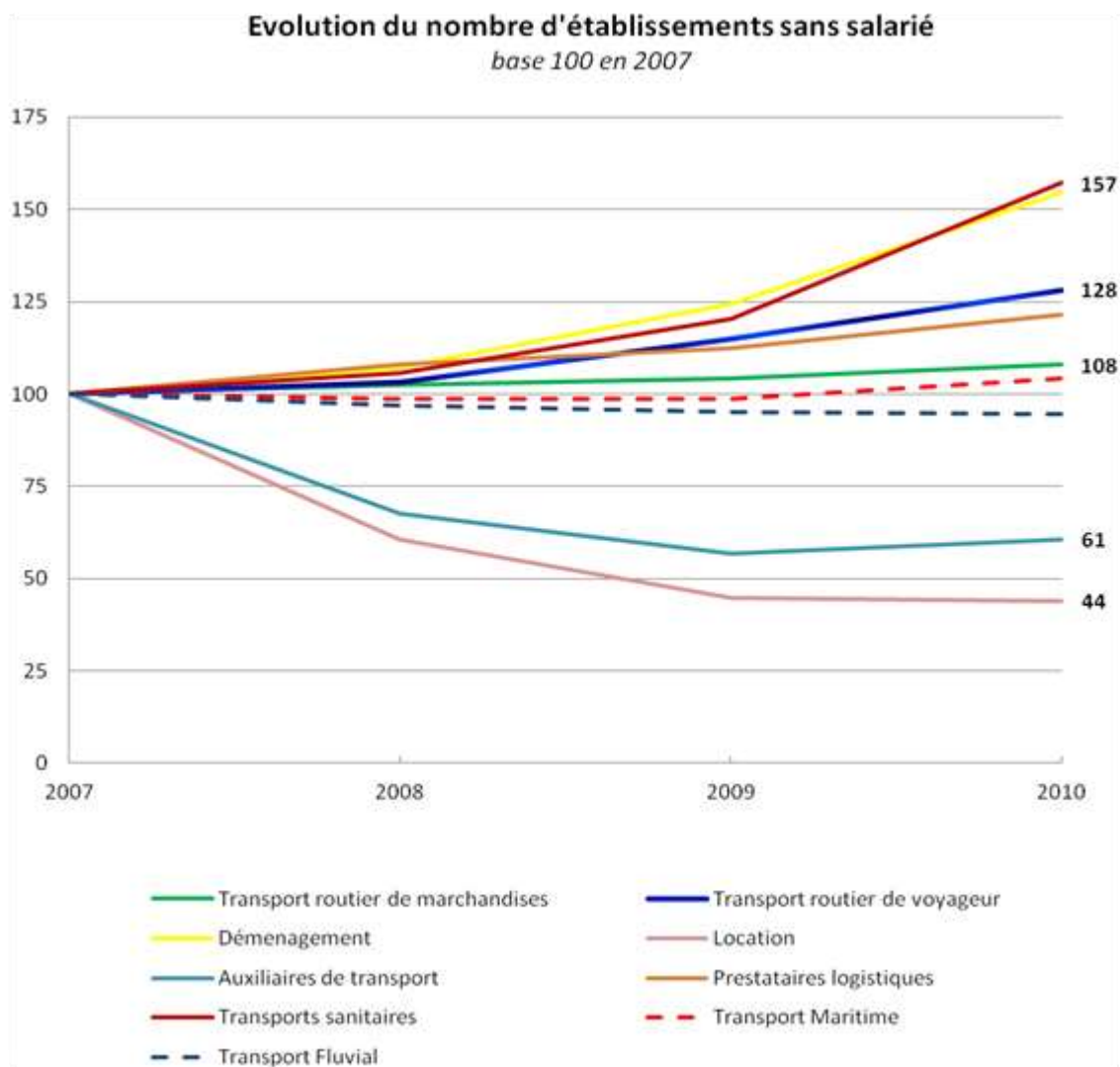
La part des deux autres secteurs du transport fluvial et maritime, le premier ayant 561 établissements et le second 795, est respectivement de 2% et de 3%.

Tous les sous-secteurs du secteur routier et des activités auxiliaires ont vu le nombre de leurs établissements sans salarié croître entre 2007 et 2010. A l'exception de la location où le nombre d'établissements sans salarié a diminué de plus de la moitié et du sous-secteur des auxiliaires des transports. Dans le secteur du transport maritime, le nombre d'établissements sans salarié est

quasiment stable entre 2007 et 2010, et il a légèrement diminué dans le secteur fluvial au cours de la même période.



Source : fichiers SIRENE Insee-traitement CEREQ



Source : fichiers SIRENE Insee-traitement CEREQ

L'annexe 2 donne les cartes de la répartition géographique des établissements sans salarié par secteur.

Les chiffres présentés ici proviennent des fichiers SIRENE de l'INSEE. Or, dans ces fichiers, il s'avère que depuis quelques années les établissements dont on ne connaît pas la taille sont cumulés avec les établissements sans salarié. Or, sur des fichiers plus anciens, datant d'avant 2005 (avant le statut d'auto-entrepreneur), on observe que pour le TRV les établissements sans salarié étaient aussi nombreux que les établissements dont la taille était inconnue, ce qui laisse penser que le nombre d'établissements réellement sans salarié est en fait plus faible que ce que les données ci-dessus pourraient laisser penser. Pour le transport sanitaire, le biais serait moins fort, puisque les établissements sans salariés étaient alors plus de 5 fois plus nombreux que les établissements dont la taille est indéterminée.

2.2.2. Les établissements avec salariés

Au 31 décembre 2010, on compte dans les secteurs du transport 37 741 établissements d'au moins un salarié. La très grande majorité de ceux-ci (98%) se situent dans le secteur du transport routier.

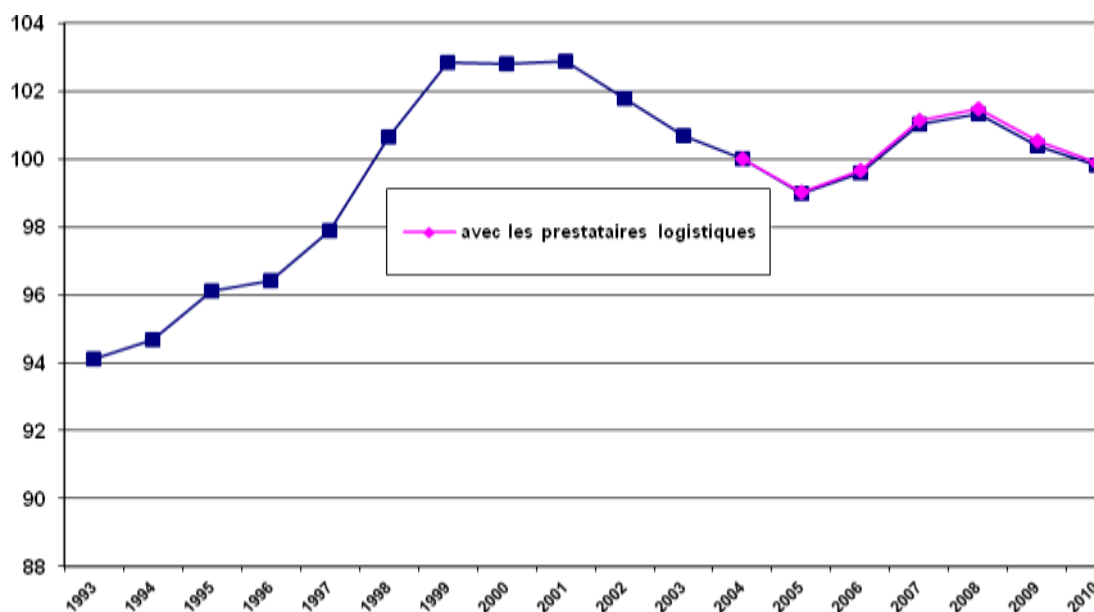
La part des deux autres secteurs du transport fluvial et maritime, avec respectivement 361 et 337 établissements, est de 1% chacun.

Les deux graphiques ci-après montrent que ces secteurs de transport regroupent de nombreuses très petites entreprises. En effet, 60% des établissements du secteur routier, 62% du secteur maritime et 85% du secteur fluvial ont moins de dix salariés.

2.2.2.1. Evolution du nombre d'établissements d'au moins un salarié par branche

Il ressort du graphique ci-dessous qu'au cours des dix-sept dernières années le nombre d'établissements avec salarié du transport routier a augmenté de 6 points.

Evolution du nombre d'établissements d'au moins un salarié dans le transport routier au 31 décembre - Indice base 100 en 2004



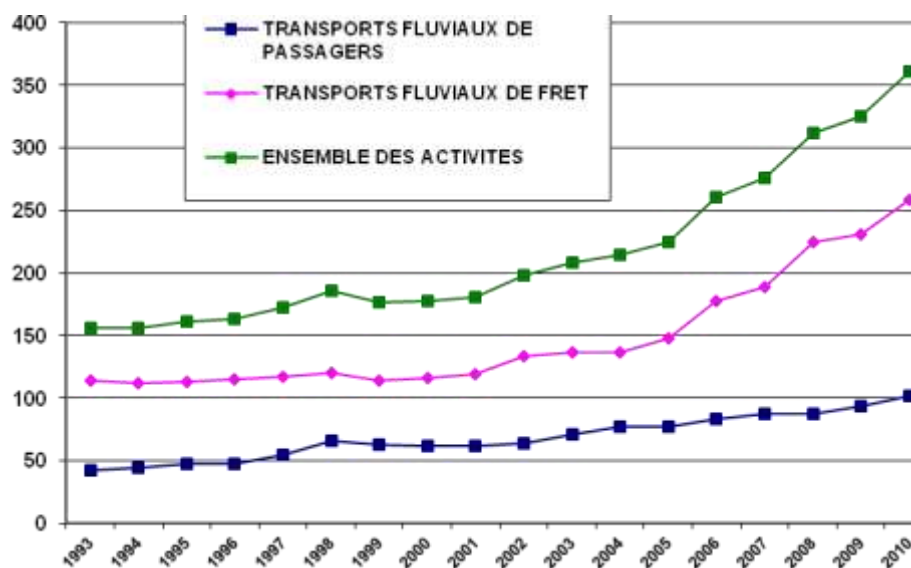
Source : Pôle emploi, champ UNEDIC – traitement AFT-IFTIM

Cependant, il a connu une évolution différenciée selon les sous périodes : on note deux sous périodes au cours desquelles leur nombre a augmenté : de 1993 à 1999 et de 2005 à 2008, une sous-période de stagnation des effectifs de 1999 à 2001 et deux sous périodes de diminution de leur nombre de 2001 à 2005 et au cours de la période la plus récente de 2008 à 2010.

Du fait du poids de l'activité Marchandises dans le nombre d'établissements des transports routiers, l'évolution du nombre d'établissements de la branche reflète surtout celle des établissements assurant du transport de fret, où la conjoncture économique incite les transporteurs au regroupement ou à la concentration pour faire face à la concurrence nationale ou internationale. Cette évolution est moins représentative de la situation du TRV.

Le graphique ci-dessous montre que dans la période 1993-2010, les établissements du transport fluvial ont connu une augmentation de leurs effectifs de 131% (+ 127% transports pour les fluviaux de fret, + 143% pour les transports fluviaux de passagers).

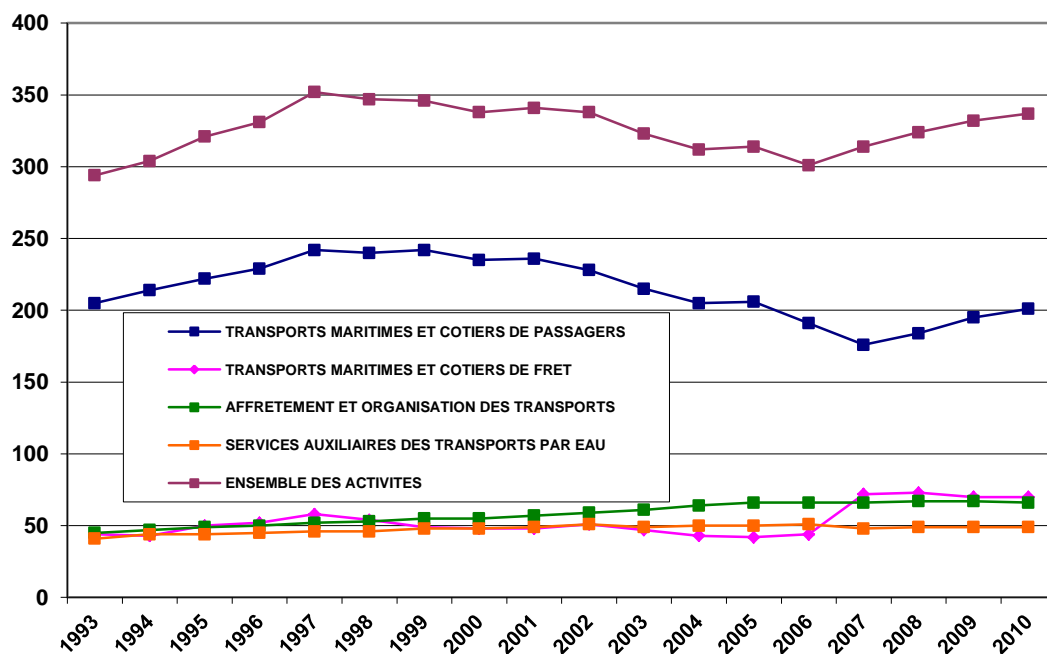
Evolution du nombre d'établissements d'au moins un salarié dans le transport fluvial au 31 décembre



Source : Pôle emploi, champ UNEDIC – traitement AFT-IFTIM

Plus précisément, cette augmentation a été particulièrement forte au cours de la période de 2005 à 2010 pour le transport fluvial de fret.

Evolution du nombre d'établissements d'au moins un salarié dans le transport maritime au 31 décembre



Source : Pôle emploi, champ UNEDIC – traitement AFT-IFTIM

Le graphique ci-dessus montre qu'au cours des dix-sept dernières années, les établissements du transport maritime ont connu, globalement, une augmentation de leur nombre (+14% sur l'ensemble de la période), avec cependant quelques particularités pour chacune des activités :

- La croissance du nombre d'établissements dans les transports maritimes et côtiers de passagers a connu une inflexion en 2002. Leur nombre s'est réduit et ne repart à la hausse qu'à partir de 2008.
- Le nombre d'établissements de transports maritimes et côtiers de fret s'est lui aussi accru progressivement, mais il a connu une inflexion antérieurement au transport de passagers, dès 1998. A partir de cette date, le nombre d'établissements n'a cessé de se réduire lentement jusqu'en 2006, à l'exception du sursaut des années 2002-2003. En 2007, le nombre d'établissements bondit pour rester relativement stable les années suivantes.

2.2.2.2. Répartition des établissements par taille

Répartition des établissements avec salariés du transport routier par taille (tranche d'effectifs salariés) et secteurs d'activité détaillés au 31.12.2010 (territoire métropolitain)

	NAF	Taille d'établissement (en nombre de salariés)					Total	Total en %
	rév. 2	de 1 à 4	de 5 à 9	de 10 à 49	50 et plus			
Transport routier de marchandises	4941A	2 919	1 735	3 105	843	8 602		
	4941B	5 794	2 582	2 897	402	11 675		
	5320Z	246	106	117	19	488		
	8010Z	75	53	87	39	254		
	Total	9 034	4 476	6 206	1 303	21 019	57%	
Transport routier de voyageurs	4939A	236	268	675	334	1 513		
	4939B	585	320	528	132	1 565		
	Total	821	588	1 203	466	3 078	8%	
Déménagement	4942Z	541	370	379	19	1 309	3%	
Location	4941C	224	150	323	93	790		
	7712Z	147	86	131	8	372		
	Total	371	236	454	101	1 162	3%	
Auxiliaires de transport	5229A	211	162	593	230	1 196		
	5229B	1 058	709	1 046	246	3 059		
	Total	1 269	871	1 639	476	4 255	12%	
Prestataires logistiques	5210B	363	210	334	158	1 065	3%	
Transport sanitaire	8690A	1 455	1 791	1 872	37	5 155	14%	
Ensemble des activités		13 854	8 542	12 087	2 560	37 043		
Total en %	TOTAL EN %	37%	23%	33%	7%		100,00%	

Source : Pôle emploi, champ UNEDIC – traitement AFT-IFTIM

78% des établissements avec salariés du transport routier relèvent de l'activité Marchandises (entendue au sens large, c'est-à-dire incluant les activités auxiliaires).

Répartition des établissements avec salariés du transport fluvial par taille (tranche d'effectifs salariés) et secteurs d'activité détaillés au 31.12.2010 (territoire métropolitain)

	NAF	Taille d'établissement (en nombre de salariés)					
		de 1 à 4	de 5 à 9	de 10 à 49	50 et plus	Total	Total en %
Transports fluviaux de passagers	50.30Z	58	21	18	5	102	28%
Transports fluviaux de fret	50.40Z	215	10	30	4	259	72%
Ensemble des activités		273	31	48	9	361	
Total en %		76%	9%	13%	2%		100%

Source : Pôle emploi, champ UNEDIC – traitement AFT-IFTIM

La majorité des établissements avec salariés du transport fluvial (72%) exercent leur activité dans le transport fluvial de fret.

Répartition des établissements avec salariés du transport maritime par taille (tranche d'effectifs salariés) et secteurs d'activité détaillés au 31.12.2010 (territoire métropolitain)

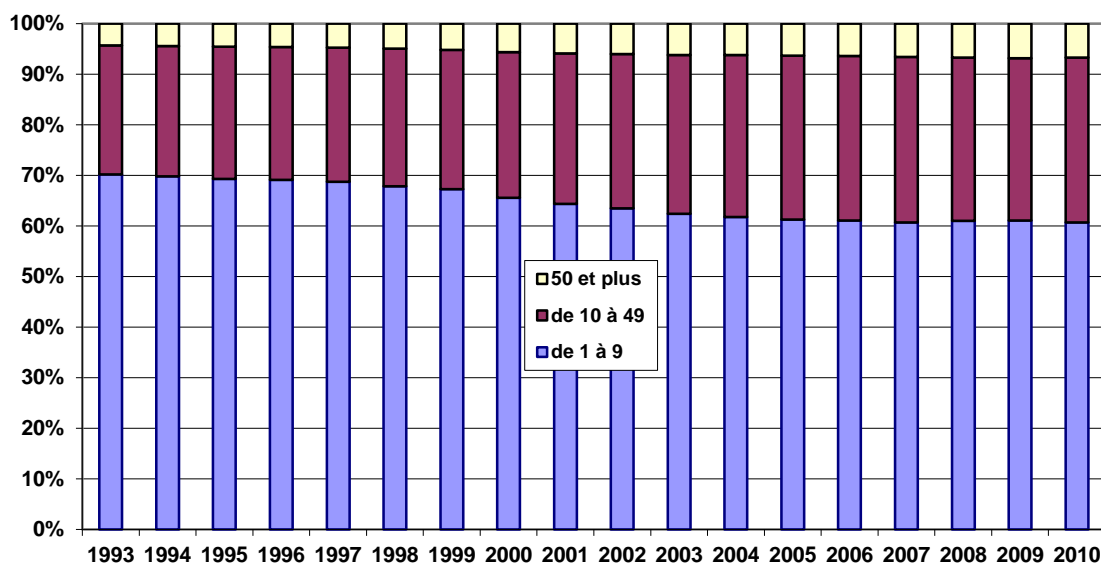
	NAF	Taille d'établissement (en nombre de salariés)					
		de 1 à 4	de 5 à 9	de 10 à 49	50 et plus	Total	Total en %
Transports maritimes et côtiers de passagers	50.10Z	120	23	38	20	201	74%
Transports maritimes et côtiers de fret	50.20Z	16	12	24	18	70	26%
Ensemble des activités		136	35	62	38	271	
Total en %		50%	13%	23%	14%		100%

Source : Pôle emploi, champ UNEDIC – traitement AFT-IFTIM

La majorité des établissements avec salariés du transport maritime exercent leur activité dans le transport maritime et côtier de passagers.

N.B. Compte tenu du fait que les activités d'Affrètement et organisation des transports et de Services auxiliaires des transports par voie d'eau ne sont que partiellement dans le champ du transport maritime, en l'absence d'enquête dédiée, il n'est pas possible de ventiler le nombre d'établissements de ces secteurs relevant du champ étudié en fonction de leur taille.

Evolution de la répartition des établissements du transport routier par taille

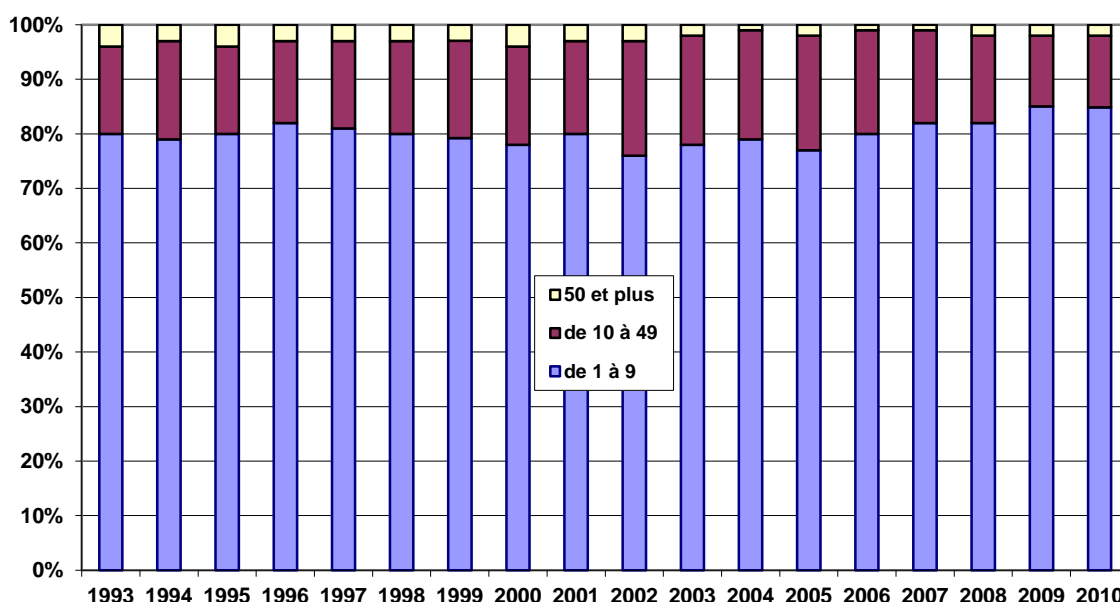


Source : Pôle emploi, champ UNEDIC – traitement AFT-IFTIM

Le transport routier reste marqué par une très grande atomicité¹³, comme l'illustre le graphique ci-dessus, même si on observe une tendance à la baisse de la part des établissements de 1 à 9 salariés qui représentent environ 60% de l'ensemble des établissements en 2010, soit 10 points de moins qu'en 1993. Cette évolution s'est faite principalement au profit des établissements de 10 à 49 salariés qui ont gagné près de 10 points sur cette période.

Dans cette catégorie d'établissements de 1 à 9 salariés, ce sont les établissements de très petite taille, de 1 à 4 salariés, qui sont les plus nombreux, 38% de l'ensemble des établissements de la branche conventionnelle en 2009, selon les données issues du rapport OPTL 2011.

Evolution de la répartition des établissements du transport fluvial par taille

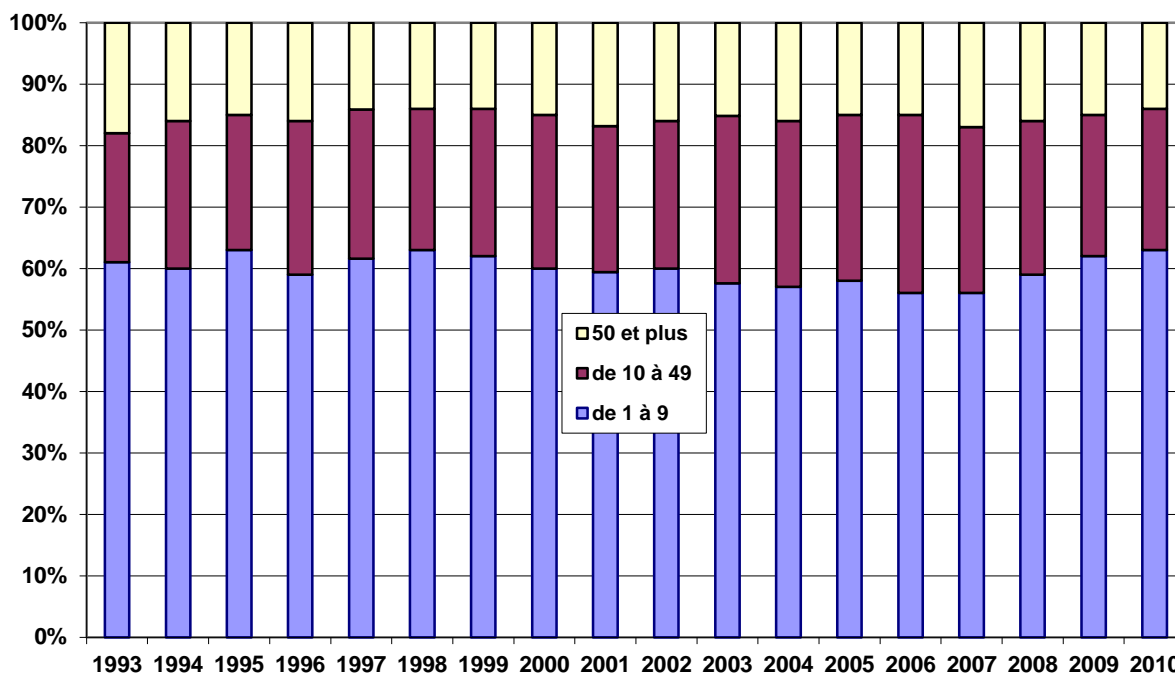


Source : Pôle emploi, champ UNEDIC – traitement AFT-IFTIM

¹³ Cette atomicité caractérise davantage le TRM que le TRV. Selon le rapport OPTL 2011, 65% des entreprises de TRM ont moins de 10 salariés contre 46% en TRV.

Les établissements de petite taille, de 1 à 9 salariés, constitue la part écrasante des établissements du transport fluvial, tel que l'atteste le graphique ci-dessus qui montre également que les établissements de 50 salariés et plus, sont faiblement représentés. Dans le transport de fret en particulier, de 900 à 1000 artisans bateliers évoluent aux côtés d'un très petit nombre d'entreprises importantes.

Evolution de la répartition des établissements du transport maritime par taille



Source : Pôle emploi, champ UNEDIC – traitement AFT-IFTIM

La répartition des établissements de transport maritime ne subit sur la période 1993-2010 que de très faibles fluctuations. Les établissements de 1 à 9 salariés représentent environ 60% de l'ensemble des établissements.

2.2.2.3. Répartition des salariés par taille d'établissements

Au 31 décembre 2010, on compte dans les secteurs de transport 657 948 salariés d'après la source Pôle emploi, champ UNEDIC.

La très grande majorité de ceux-ci (97%) travaillent dans le secteur du transport routier.

Les secteurs du transport fluvial et du transport maritime emploient respectivement 3 252 salariés en métropole (et 74 dans les DOM), et 15 942 salariés en métropole (et 890 dans les DOM), en appliquant, pour le transport maritime, les coefficients d'ajustement donnés plus haut aux deux codes d'activité qui ne sont que partiellement dans le champ étudié.

La répartition des salariés par taille d'établissement est présentée dans les trois tableaux figurant ci-après. Pour le transport maritime, en l'absence d'enquête dédiée, les effectifs salariés des deux sous-secteurs d'activité qui ne sont que partiellement dans le champ étudié ne sont pas répartis par tranche de taille.

**Répartition des salariés par taille d'établissement (tranche d'effectifs salariés)
Et secteur d'activité détaillé au 31.12.2010**

Routier

	NAF	Taille d'établissement (en nombre de salariés)					Total	Total en %
	rév. 2	de 1 à 4	de 5 à 9	de 10 à 49	50 et plus			
Transport routier de marchandises	4941A	6 483	11 975	70 892	91 452	180 802		
	4941B	12 388	17 357	60 362	41 160	131 267		
	5320Z	511	721	2 535	1 387	5 154		
	8010Z	170	368	1 997	6 410	8 945		
	Total	19 552	30 421	135 786	140 409	326 168	51%	
Transport routier de voyageurs	4939A	515	1 879	16 715	40 197	59 306		
	4939B	1 249	2 188	12 626	12 232	28 295		
	Total	1 764	4 067	29 341	52 429	87 601	14%	
Déménagement	4942Z	1 192	2 551	6 941	1 492	12 176	2%	
Location	4941C	495	1 037	7 961	9 413	18 906		
	7712Z	358	593	2 684	975	4 611		
	Total	853	1 630	10 645	10 388	23 517	4%	
Auxiliaires de transport	5229A	463	1 149	15 149	25 138	41 899		
	5229B	2 716	4 974	24 463	27 832	59 984		
	Total	3 179	6 123	39 612	52 970	101 883	16%	
Prestataires logistiques	5210B	978	1 585	8 524	26 058	37 144	6%	
Transport sanitaire	8690A	3 869	12 369	33 078	2 459	51 775	8%	
Ensemble des activités		31 387	58 747	263 926	286 204	640 264		
Total en %	TOTAL EN %	5%	9%	41%	45%		100%	

Source : Pôle emploi, champ UNEDIC – traitement AFT-IFTIM

Fluvial

	NAF	Taille d'établissement					Total	Total en %
	rév. 2	de 1 à 4	de 5 à 9	de 10 à 49	50 et plus			
Transports fluviaux de passagers	50.30Z	115	133	383	1240	1 871	58%	
Transports fluviaux de fret	50.40Z	333	66	553	429	1 381	42%	
Ensemble des activités		448	199	936	1 669	3 252		
Total en %		14%	6%	29%	51%		100%	

Source : Pôle emploi, champ UNEDIC – traitement AFT-IFTIM

Maritime¹⁴

	NAF	Taille d'établissement (en nombre de salariés)					Total	Total en %
		rév. 2	de 1 à 4	de 5 à 9	de 10 à 49	50 et plus		
Transports maritimes et côtiers de passagers	50.10Z		205	153	823	6 280	7 461	57%
Transports maritimes et côtiers de fret	50.20Z		30	80	555	5 058	5 723	43%
Ensemble des activités			235	233	1378	11338	13 184	
Total en %			2%	2%	10%	86%		100%

Source : Pôle emploi, champ UNEDIC – traitement AFT-IFTIM

La majorité des salariés du transport routier (51%) exercent leur activité dans le transport routier de marchandises.

La majorité des salariés du transport fluvial (58%) exercent leur activité dans les transports fluviaux de passagers, et 42% dans les transports fluviaux de fret. Il faut mentionner la chute vertigineuse des effectifs de la batellerie artisanale dans les années 1990-2000, avant le récent regain d'intérêt pour le transport fluvial de marchandises. En ordre de grandeur, là où il y avait naguère 8 000 entreprises, il n'y en aurait qu'à peine 1 000 aujourd'hui.

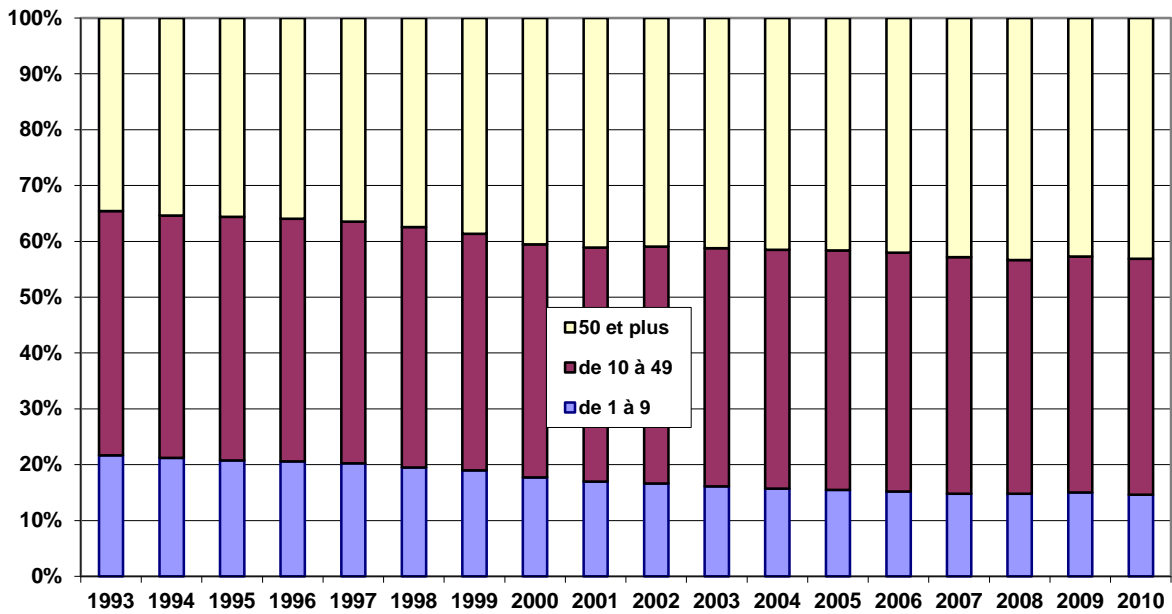
Dans le transport maritime, 57% des salariés exercent leur activité dans les transports maritimes et côtiers de passagers et 43% dans les transports maritimes et côtiers de fret.

Il ressort des trois tableaux ci-dessus qu'une proportion importante des salariés exerce leur activité dans les établissements ayant 50 salariés et plus : 45% dans le secteur du transport routier, 51% dans le secteur du transport fluvial et 86% dans le secteur du transport maritime.

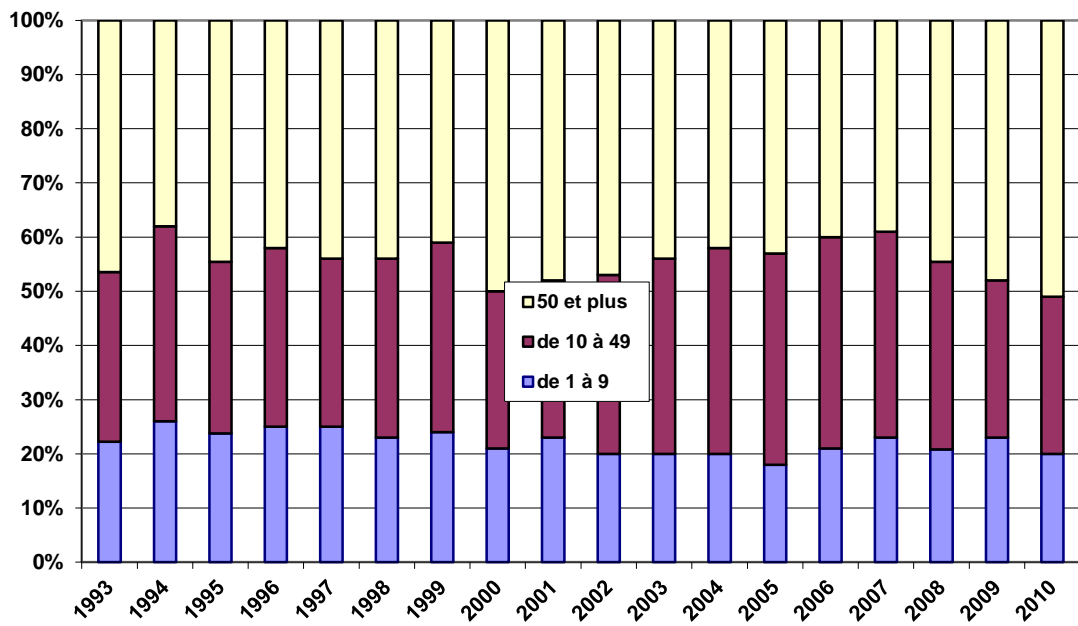
Cependant, dans le transport routier, 41% des salariés travaillent dans les établissements ayant 10 à 50 salariés alors que cette proportion est beaucoup plus faible dans les deux autres secteurs.

¹⁴ Ces données dénombrent les effectifs globaux par établissement, sans pouvoir distinguer entre personnels sédentaires et personnels navigants. Rappelons qu'en l'absence d'enquête dédiée, les effectifs salariés des deux sous-secteurs d'activité qui ne sont que partiellement dans le champ étudié ne sont pas répartis par tranche de taille dans ce tableau.

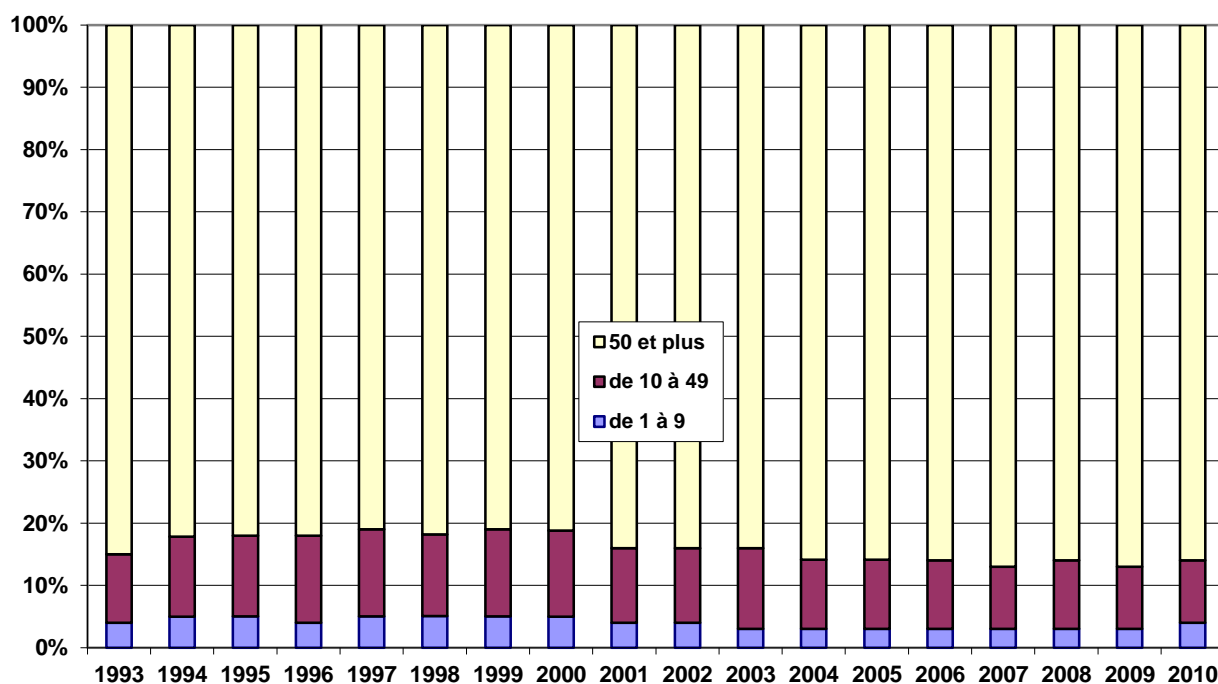
Evolution de la répartition des effectifs salariés du transport routier par taille d'établissement



Evolution de la répartition des effectifs salariés du transport fluvial par taille d'établissement



Evolution de la répartition des effectifs salariés du transport maritime par taille d'établissement



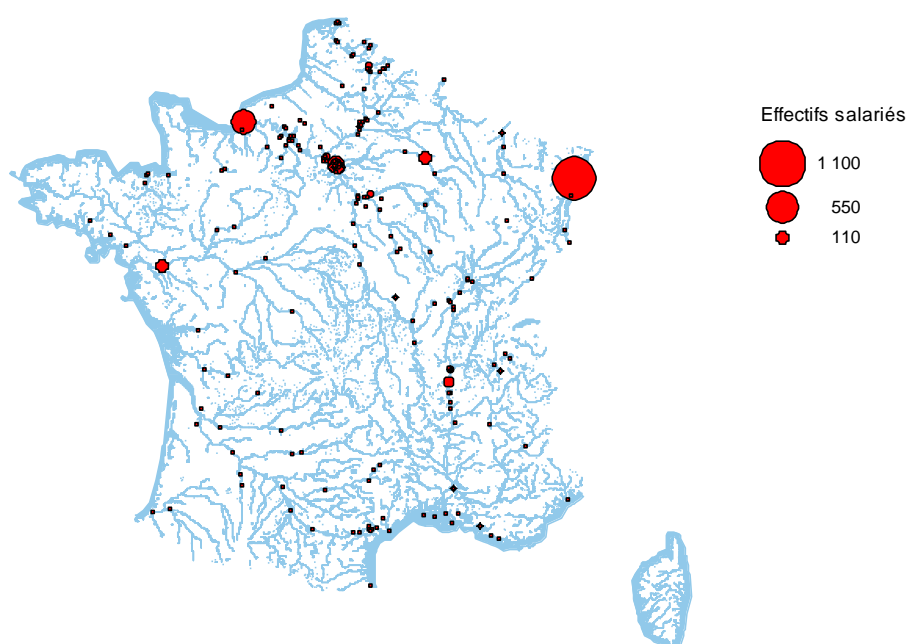
Dans le transport routier, la part des salariés exerçant dans des établissements de 50 salariés et plus a continûment augmenté sur la période 1993-2010.

2.3. L'évolution des effectifs salariés par secteur d'activité

La source Pôle emploi, champ UNEDIC permet d'étudier l'évolution des effectifs salariés par secteur d'activité, par taille d'établissement et par sexe.

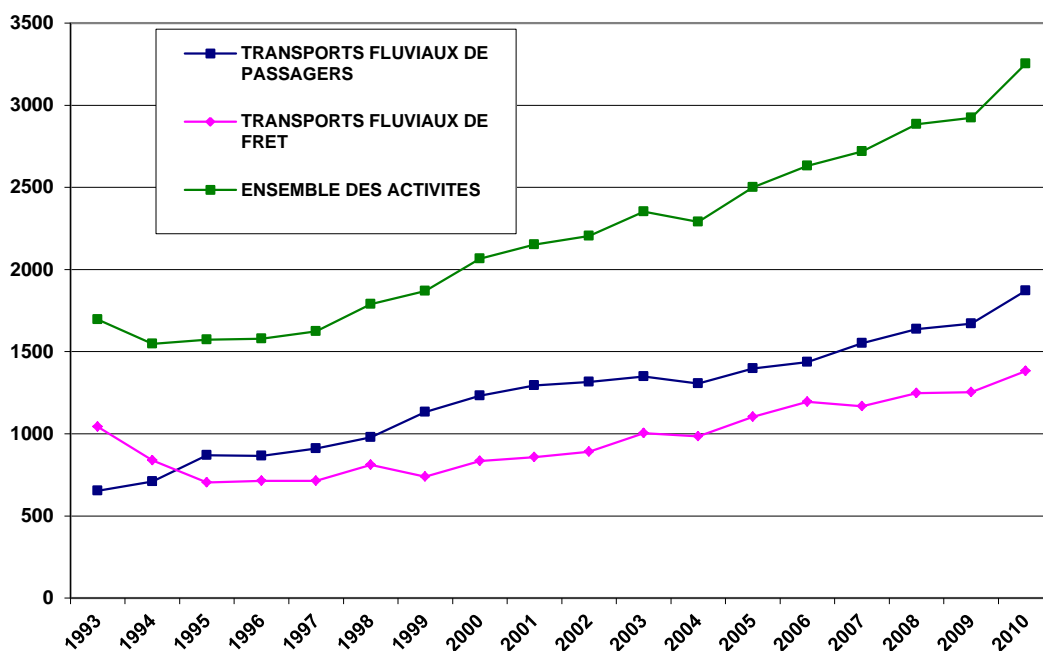
2.3.1. Evolution des effectifs salariés dans le transport fluvial

Localisation des salariés du transport fluvial

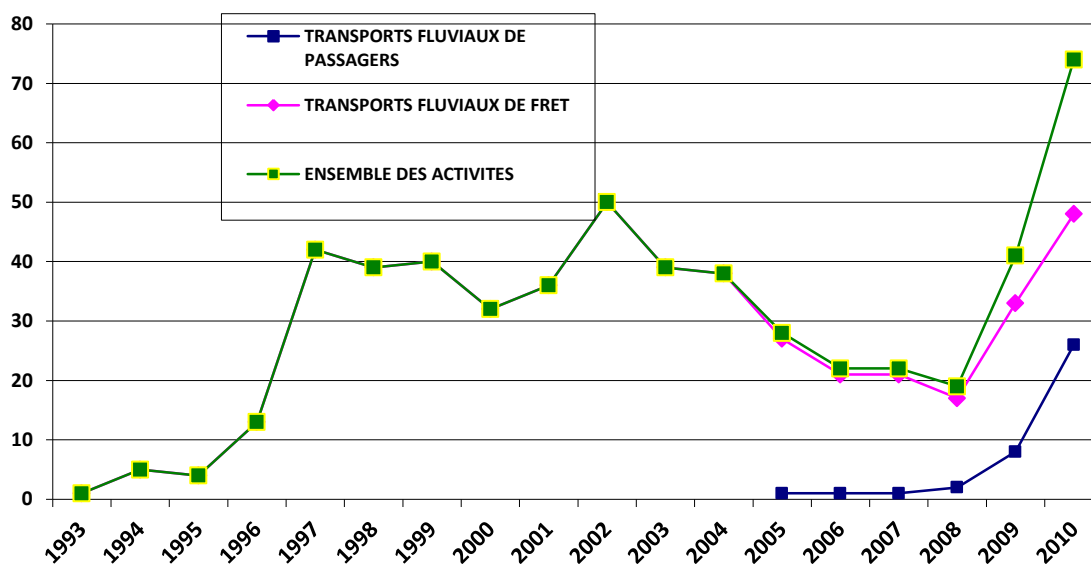


Remarquons tout d'abord que les salariés métropolitains du transport fluvial sont très concentrés : la très grande majorité exerce dans des établissements localisés sur les bassins d'emploi de Strasbourg, du Havre et en Ile de France.

Evolution des effectifs salariés métropolitains dans le transport fluvial



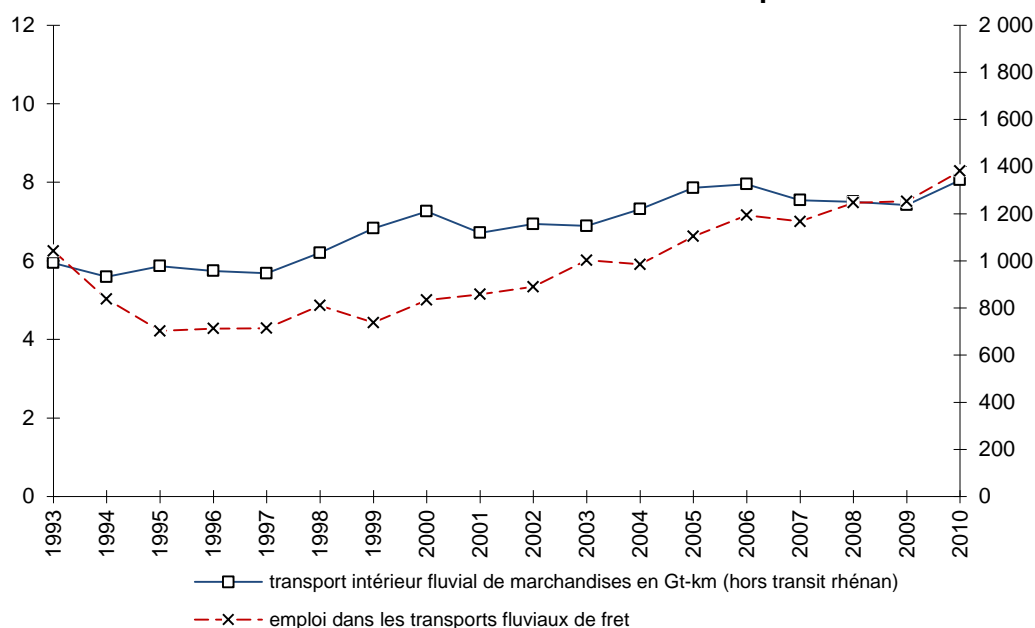
Evolution des effectifs salariés DOM dans le transport fluvial



Source : Pôle emploi, champ UNEDIC – traitement AFT-IFTIM

Le transport fluvial a connu une progression pratiquement continue de ses effectifs salariés au cours des dix-sept dernières années.

Evolution des tonnes.km et de l'effectif salarié dans le transport fluvial de marchandises



Source : Pôle emploi champ UNEDIC, SOeS d'après VNF, traitement AFT-IFTIM

Le trafic du transport fluvial intérieur de marchandises a chuté jusqu'en 1994 (-30% en 10 ans), tandis que la chute de l'emploi salarié dans le secteur s'est poursuivie jusqu'en 1995 (-33% en seulement deux ans, de 1993 à 1995). La croissance des trafics a repris à partir 1998, avec néanmoins de nouveaux décrochements à la baisse en 2001 et 2007 ; on note dans le même temps une reprise de l'emploi salarié (malgré des fléchissements en 1999, 2004, 2007).

Entre 1997 et 2010, l'emploi salarié de la branche a crû plus vite (+93%) que les tonnes-km transportées par voie fluviale (+42%).

Sur les deux dernières décennies, on observe donc des fluctuations de l'emploi salarié métropolitain dans les transports fluviaux de fret plus marquées que les fluctuations des flux de marchandises correspondants.

2.3.2. Evolution des effectifs salariés dans le transport maritime¹⁵

La récente crise a affecté les échanges de biens avec, dans de nombreux cas, une contraction du commerce international. Au niveau international, elle affecte le transport maritime, qui est également victime de la spéculation financière, en attirant des capitaux spéculatifs pour le financement de navires, alors qu'il s'agit d'un marché cyclique avec risque de surcapacité annoncée depuis 2007 et 2008, avant la crise, dans un contexte de croissance continue du transport.

Le transport maritime conteneurisé est aussi une réalité pour une large majorité de produits qui ne sont pas transportés en vrac. Elle s'impose au transport terrestre par l'intermédiaire des grands ports qui se sont adaptés aux exigences du commerce mondial. Des opérateurs maritimes et portuaires mondiaux pèsent de tout leur poids dans l'organisation de la logistique et du transport mondial.

L'aggravation de la conjoncture rend encore plus sensible le problème de l'évolution quantitative et de la formation des personnes travaillant dans le secteur maritime. Le graphique ci-dessous montre bien que les effectifs dans le transport maritime subissent les effets de la crise.

¹⁵ L'analyse de cette évolution est liée à l'exploitation d'une source particulière, qui permet la convergence avec les autres secteurs étudiés dans ce CEP. Mais il existe d'autres sources d'information (cf. Encadré page 63)

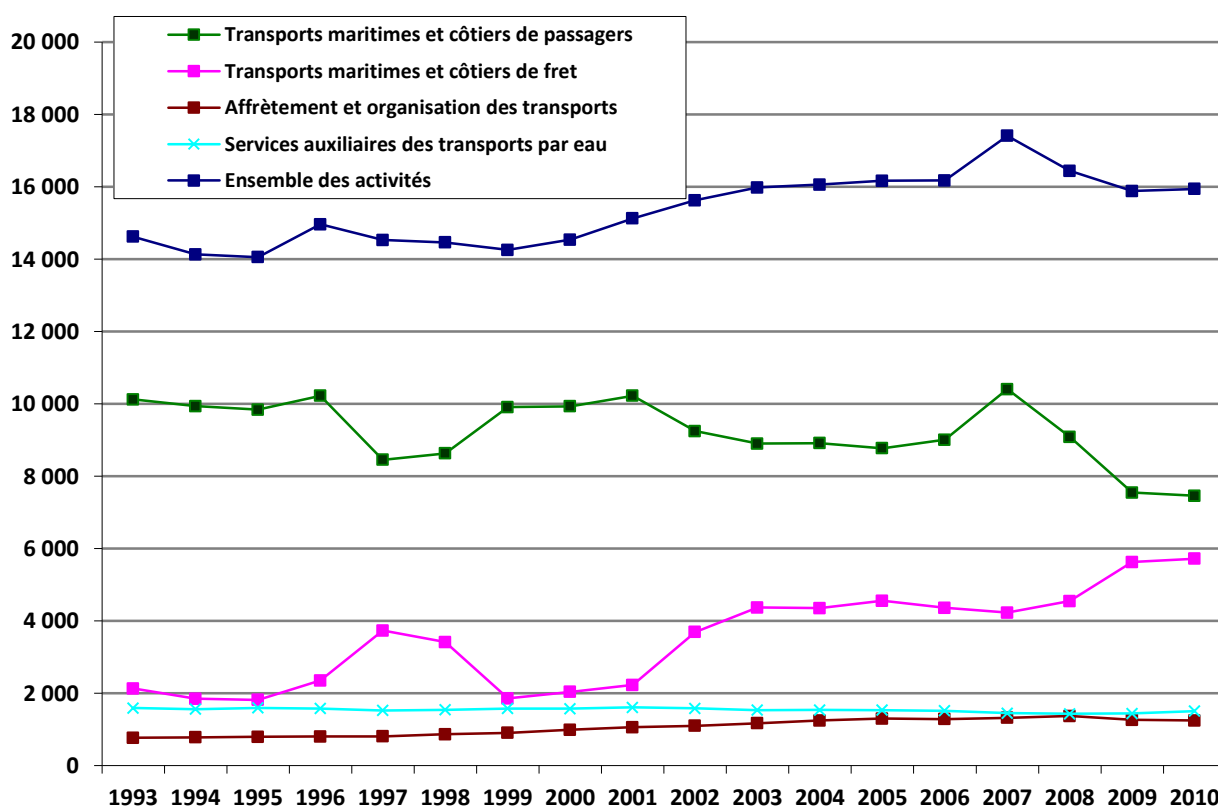
Sur la période 1993-2010, les effectifs globaux augmentent. Mais cette situation de l'emploi salarié métropolitain dans le secteur maritime est en fait contrastée, marquée par une diminution globale de ses effectifs à partir de 2008 mais qui reflète deux mouvements contraires :

- un dynamisme de l'emploi dans le transport maritime et côtier de fret dans lequel les effectifs salariés ont augmenté de 168% ;
- la diminution progressive des effectifs salariés du transport maritime et côtier de passagers de l'ordre de 26%. Au cours de la période récente (2007-2010), les effectifs ont diminué significativement. Cette baisse doit cependant être relativisée car le « pic » constaté en 2007 est dû au basculement des personnels de services hôteliers (ADSG) des ferries du régime général de protection sociale au régime spécial de sécurité sociale des marins (ENIM).

Sur le long terme, on peut noter qu'en 1993, les effectifs du transport maritime et côtier de passagers étaient cinq fois plus importants que ceux du transport maritime et côtier de fret et représentaient près de 70% des effectifs de l'ensemble des activités du secteur du transport maritime. En 2010, ils en représentent à peine la moitié.

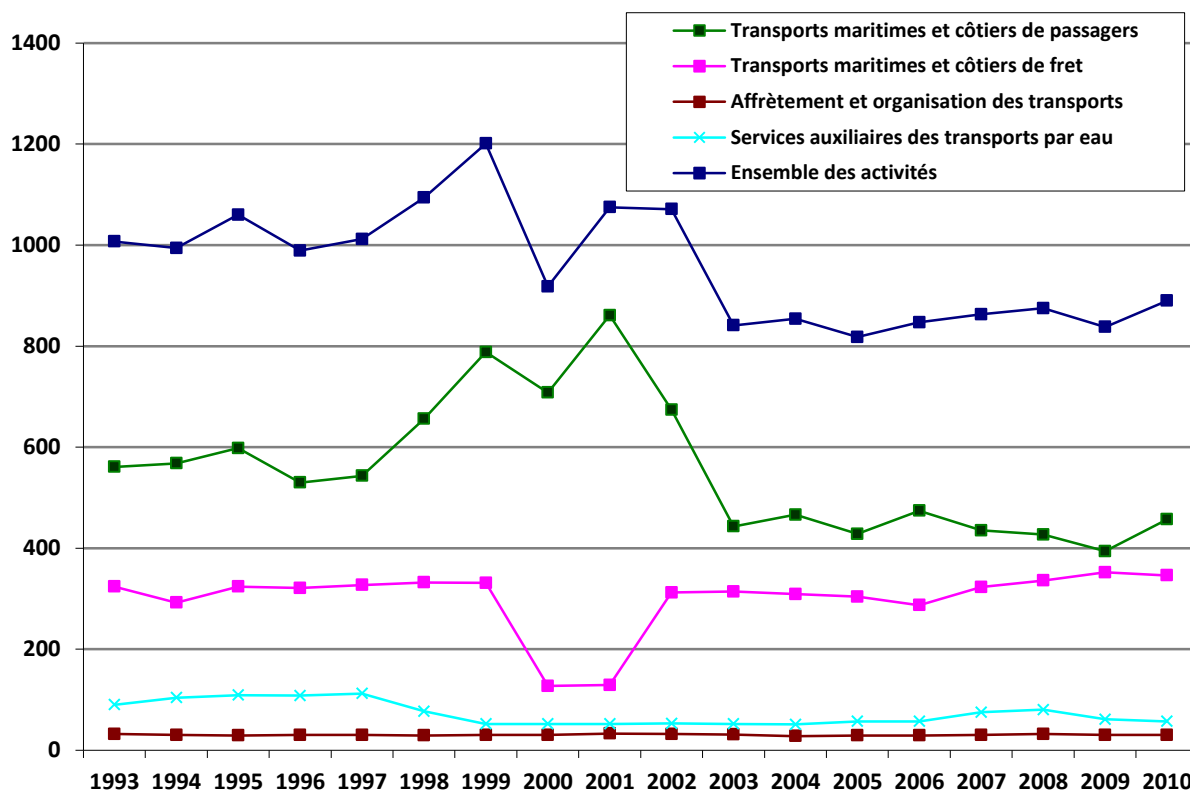
On peut enfin noter que le transport maritime dans les DOM étant un marché spécifique, l'évolution de l'emploi dans le secteur semble plus étroitement liée à la richesse économique européenne, voire nationale qu'à celle du transport maritime international.

Evolution des effectifs salariés métropolitains dans le transport maritime



Source : Pôle emploi, champ UNEDIC – traitement AFT-IFTIM

Evolution des effectifs salariés DOM dans le transport maritime



Source : Pôle emploi champ UNEDIC, traitement AFT-IFTIM

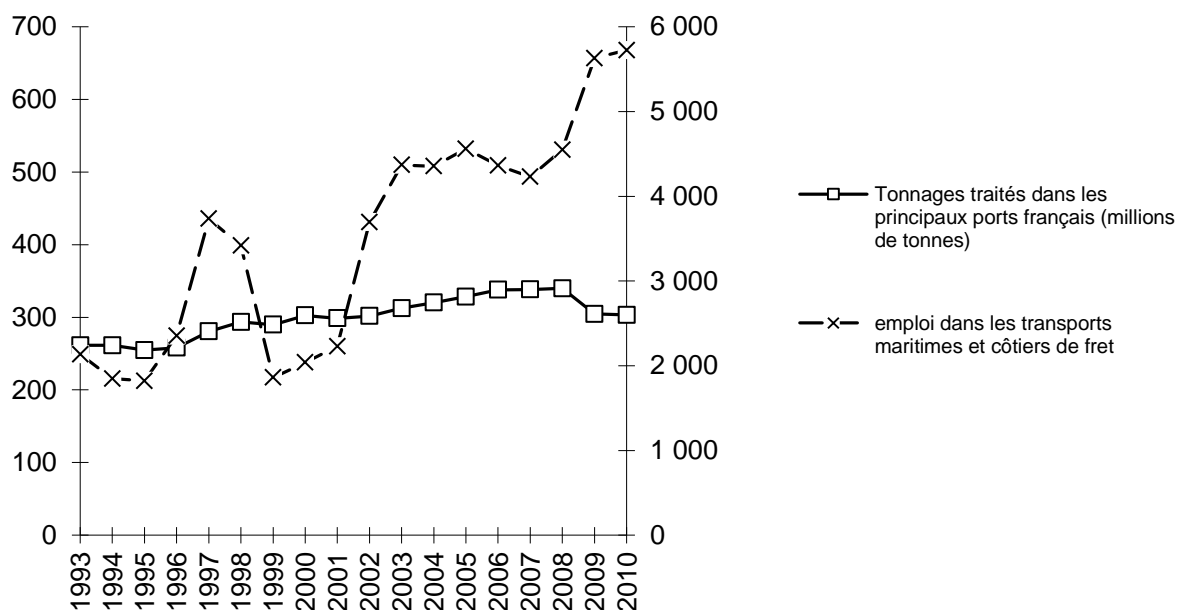
La diversité des sources d'information et des données sur les effectifs des salariés dans le transport maritime

Le secteur du transport maritime se caractérise par l'existence de plusieurs sources d'information pour mesurer les effectifs des salariés, dont les résultats ne sont pas strictement identiques. Une analyse comparée des données 2010 donne les résultats suivants.

Source	Navigants métropole	Navigants DOM TOM	Total navigants	sédentaires	Remarques
Pôle Emploi – Champ UNEDIC (traitement AFT-IFTIM)	15 942	890	16 332	-	Effectifs salariés dans le transport maritime
ENIM (établissement en charge du régime spécial de sécurité sociale des marins) - rapport d'activité 2011	13 119	807	13 926	-	Effectifs des marins du commerce (non compris les marins étrangers)
DGITM - Direction des Affaires Maritimes (Repères - Chiffres clés du Transport – MEDDTL – édition 2012)			16 513	-	Regroupement des marins des catégories « commerce » et « portuaire »
Rapport pour l'OPMQ du secteur du transport maritimes -Données DAM – Traitement Céreq Mars 2012	15 892	668	16 560	-	Marins ayant navigué dans un des Genres de navigation du secteur « commerce »
Armateurs de France (site Internet)			16 000	6000	Emplois français directs des compagnies maritimes.

Même si l'on constate une relative convergence de la plupart des sources autour d'un effectif légèrement supérieur à 16 000 navigants, cette comparaison n'en révèle pas moins la difficulté à appréhender le nombre de salariés de ce secteur. Le problème est particulièrement aigu pour les personnels sédentaires, pour lesquels l'Observatoire Prospectif des métiers et qualifications du secteur du transport maritime a commandé une étude spécifique, actuellement en cours de réalisation.

Evolution des tonnes.km et de l'effectif d'emploi salarié dans le transport maritime de marchandises



Source : Pôle emploi champ UNEDIC, SOeS, traitement AFT-IFTIM

L'emploi salarié métropolitain dans le transport maritime de fret a connu des variations extrêmement fortes sur la période, alternant phases de forte croissance (doublement entre 1995 et 1997 ; multiplication par 2,3 entre 1999 et 2003 ; +33% entre 2007 et 2009), et de baisse de l'emploi salarié (en particulier chute de -50% de l'emploi sur la période 1997-1999).

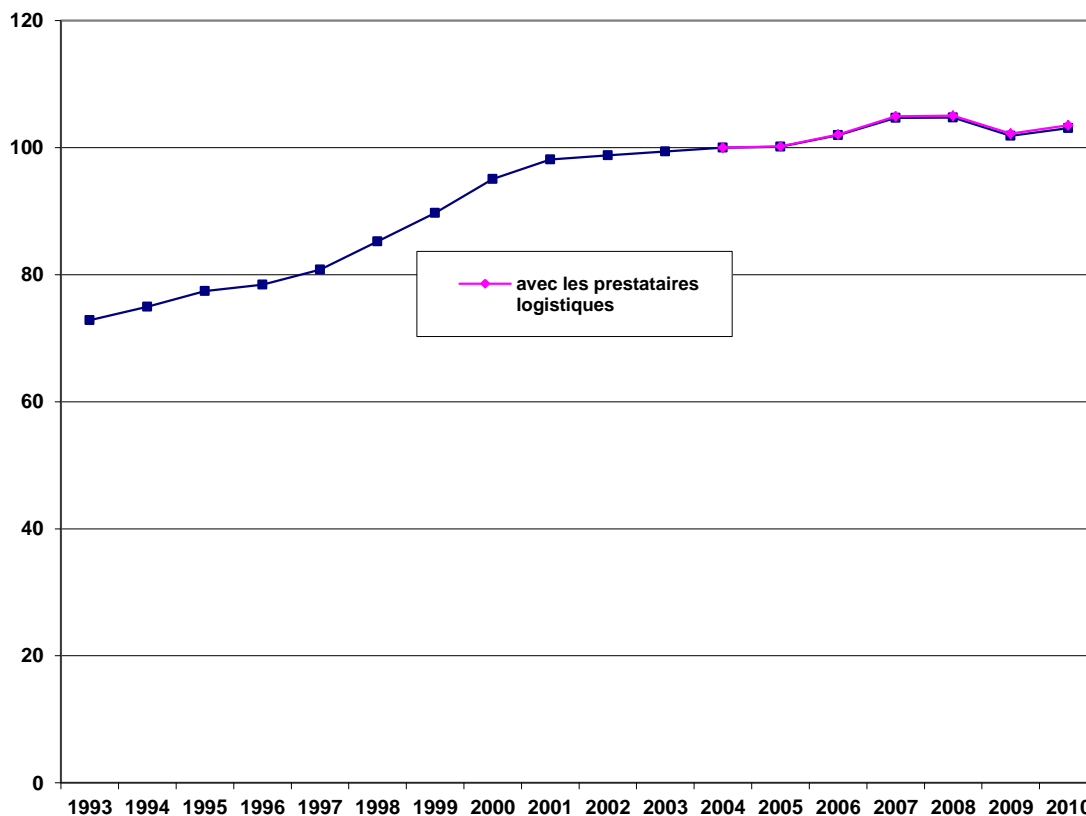
Parallèlement, les tonnages traités dans les principaux ports français métropolitains ont fluctué beaucoup moins fortement : globalement ils augmentent de 16% entre 1993 et 2010 (contre une multiplication par près de 2,7 de l'emploi salarié métropolitain du secteur), en dépit d'une baisse des trafics de 1,3% entre 1993 et 1996, 1,4% en 2001 et de 10,8% entre 2008 et 2010.

Il y a vraisemblablement une forme de déconnexion entre l'évolution de l'emploi salarié dans le transport maritime en métropole et l'évolution des tonnages traités dans les principaux ports de l'hexagone. La progression nettement plus rapide du premier sur la période étudiée (malgré des fluctuations qui semblent difficilement s'expliquer par une sensibilité aux trafics en métropole) laisserait penser que la croissance des emplois salariés métropolitains répond à l'accroissement des parts de marché gagnées hors de l'hexagone.

2.3.3. Evolution des effectifs salariés métropolitains dans le transport routier

La branche du transport routier a vu ses effectifs salariés progresser au cours des dix-sept dernières années, avec néanmoins en 2009 une baisse des effectifs imputable à la crise.

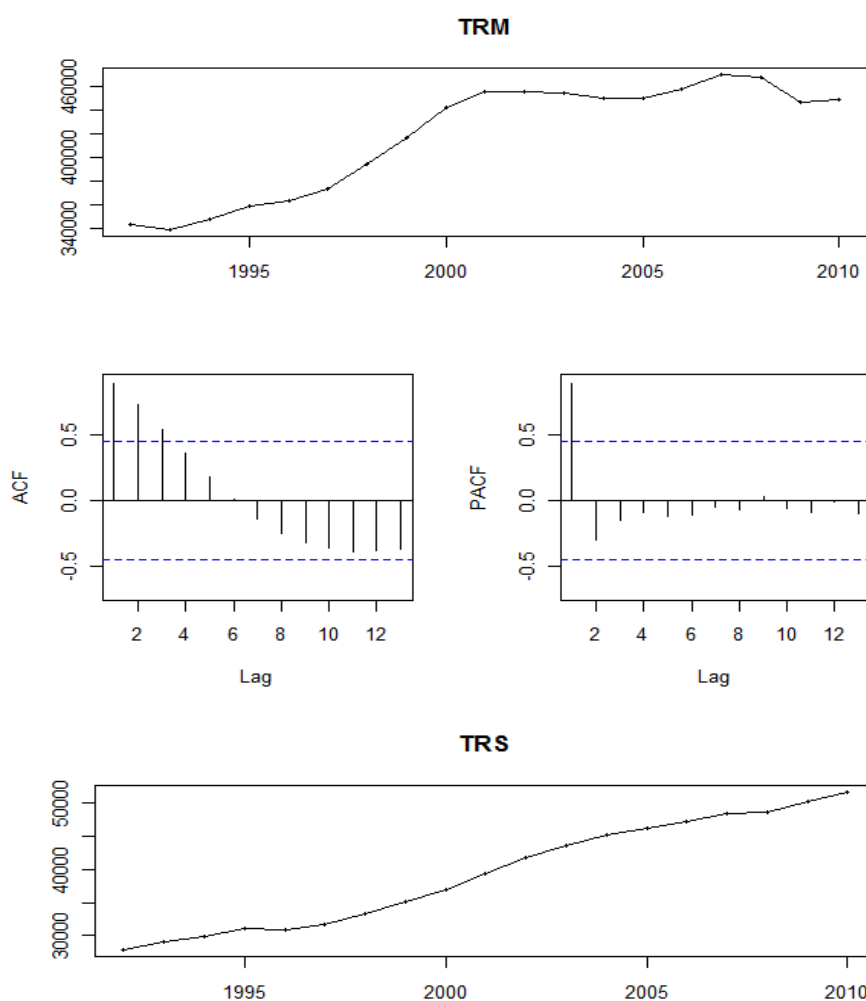
Evolution des effectifs salariés dans le transport routier au 31 décembre
Indice base 100 en 2004



Source : Pôle emploi, champ UNEDIC – traitement AFT-IFTIM

Globalement les effectifs dans le transport routier ont augmenté de 8%, mais cette évolution a été contrastée selon les secteurs : une augmentation pratiquement continue des effectifs dans le transport routier de voyageurs (TRV) et dans le transport sanitaire (TRS) et une évolution contrastée, selon les périodes, dans l'activité marchandises au sens large, qui regroupe le transport routier de marchandises (TRM), le déménagement (DEM), la location (LOC), les auxiliaires de transport (AUX) et les prestataires logistiques (PRL).

Evolution des effectifs salariés dans le transport routier



Les secteurs TRV et TRS ont ainsi été fortement créateurs d'emploi. Dans le premier, les effectifs salariés ont crû en dix ans de 39% et dans le deuxième de 40%.

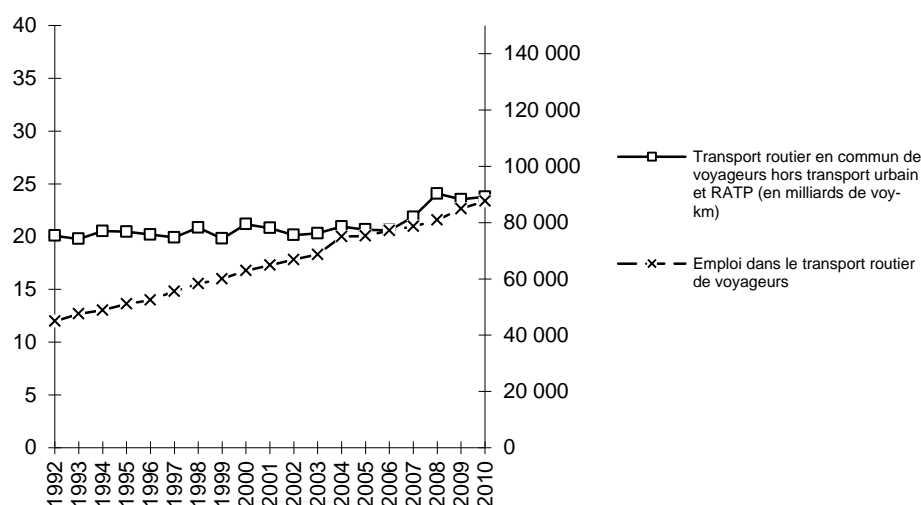
Dans les années 2000, de forts besoins en personnel et recrutements dans le transport sanitaire ont été induits par le passage aux 35h et aux obligations réglementaires relatives au travail de nuit et aux coupures qui ont modifié l'organisation du travail dans le secteur. L'emploi de celui-ci continue d'être dynamique, bien que l'évolution du nombre de véhicules de transport sanitaire soit contingentée dans chaque département par le décret no 95-1093 du 5 octobre 1995. Il est vrai que le vieillissement de la population a créé un besoin et s'est accompagné d'un encouragement des pouvoirs publics à développer le transport sanitaire. A noter que les transports sanitaires sont effectués dans le cadre privé (particulier) ou dans le cadre de contrats avec les établissements hospitaliers, publics (hôpitaux) ou privés (cliniques, maisons de retraite).

Dans l'activité Marchandises au sens large, l'emploi pendant cette période n'a augmenté que d'1,4% par an : les effectifs ont augmenté de 1993 à 2001, puis légèrement diminué entre 2001 et 2005, à nouveau progressé de 2005 à 2008, puis diminué en 2008 et 2009, avant de croître légèrement en 2010. Il faut remarquer que les entreprises sous-traitantes du transport sont généralement les premières touchées par les réductions d'effectifs.

Il s'agit ici de comprendre comment les entreprises de transport routier répercutent en termes d'emploi l'évolution de la demande qui s'adresse à elles.

2.3.3.1. Couplage activité-emploi dans le transport routier de voyageurs

Evolution des voy.km et de l'effectif d'emploi dans le TRV



Source : Pôle emploi champ UNEDIC, SOeS, traitement AFT-IFTIM

Dans le transport routier de voyageurs, la croissance de l'emploi au cours des décennies 90 et 2000 a été plus rapide que celle des voyageurs-kilomètres, laissant penser que la productivité apparente du travail (c'est-à-dire la productivité par tête) s'est dégradée sur la période.

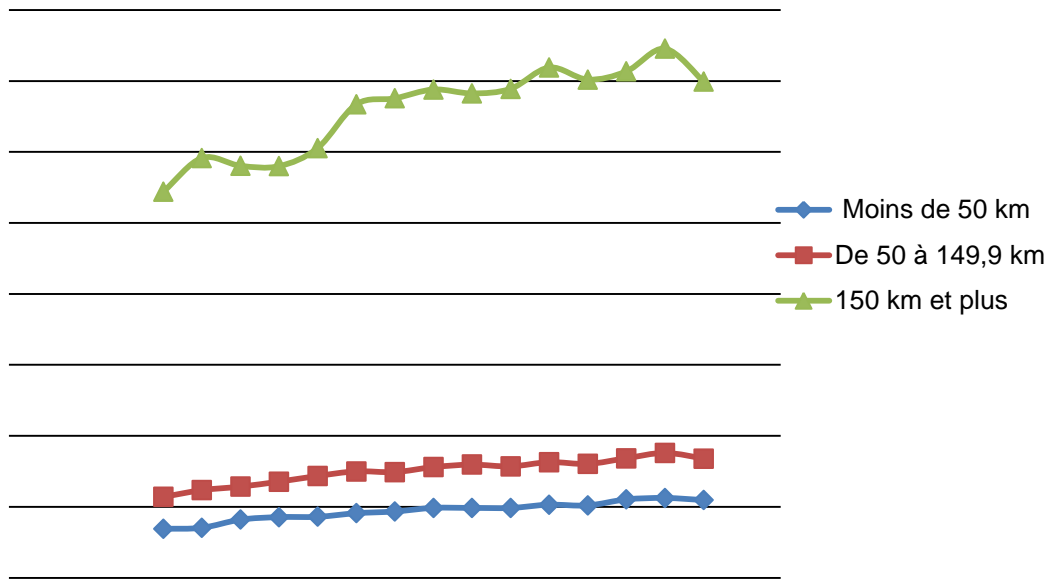
Il faut noter qu'une part de l'augmentation de l'emploi dans le transport routier de voyageurs s'est accompagnée d'une croissance du recours au temps partiel : la part des salariés à temps partiel dans le TRV est passée de 33% en 1998 à 37% en 2010.

Néanmoins, ces évolutions traduisent vraisemblablement aussi la volonté des pouvoirs publics (les principaux donneurs d'ordres des entreprises de TRV) de développer une offre de transport poursuivant des objectifs d'aménagement du territoire, d'amélioration de la qualité de service, etc., qui se traduit par une progression du nombre de véhicules mis en circulation et du nombre de salariés employés (en particulier des conducteurs), sans que le nombre d'usagers et les kilomètres qu'ils parcourent progressent au même rythme.

2.3.3.2. Couplage activité-emploi dans le transport routier de marchandises

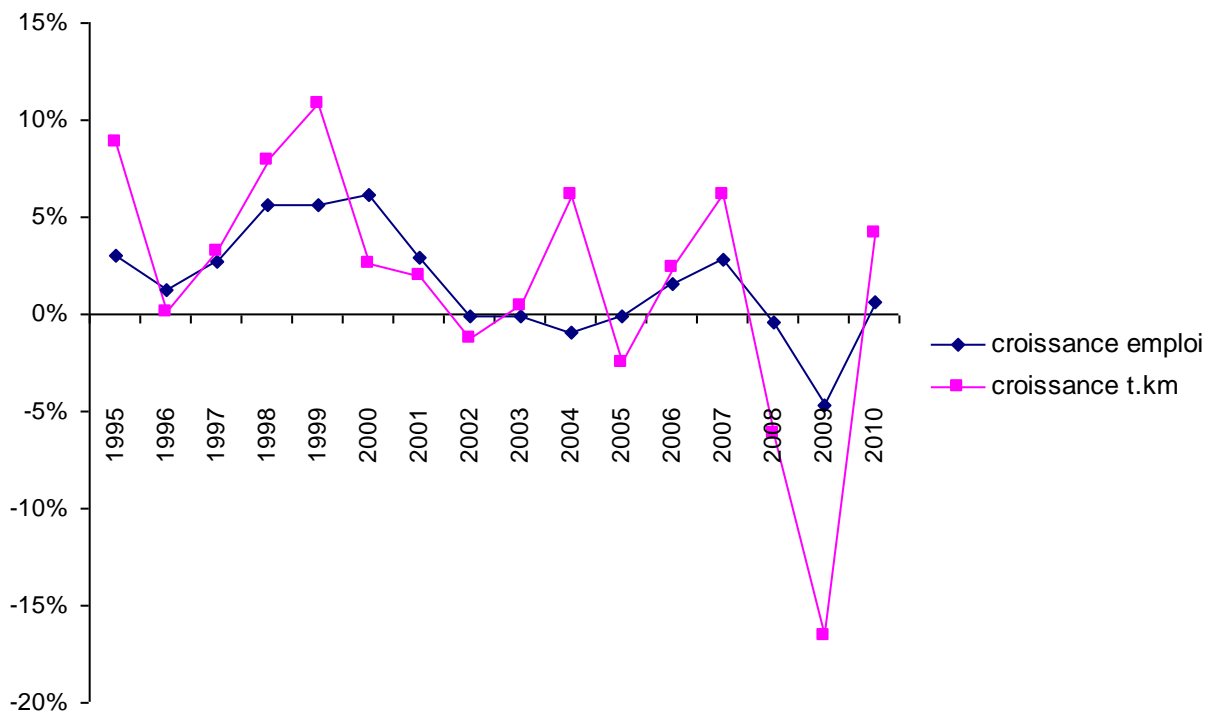
Pour étudier le marché du transport routier de marchandises, on dispose d'une série qui s'étend de 1990 à 2008 sur la quantité de marchandises transportées en France (source : SOeS). Ces données sont exprimées en milliards de tonnes.kilomètres et sont réparties par distance en charge : moins de 50 km, de 50 km à 150 km, et plus de 150 km.

Transport de marchandises selon la distance en charge (en milliards de tonnes kilomètres)



Source : SOeS – traitement AFT-IFTIM

Evolution des taux de croissance de l'emploi dans le transport routier de marchandises et taux de croissance des t.km

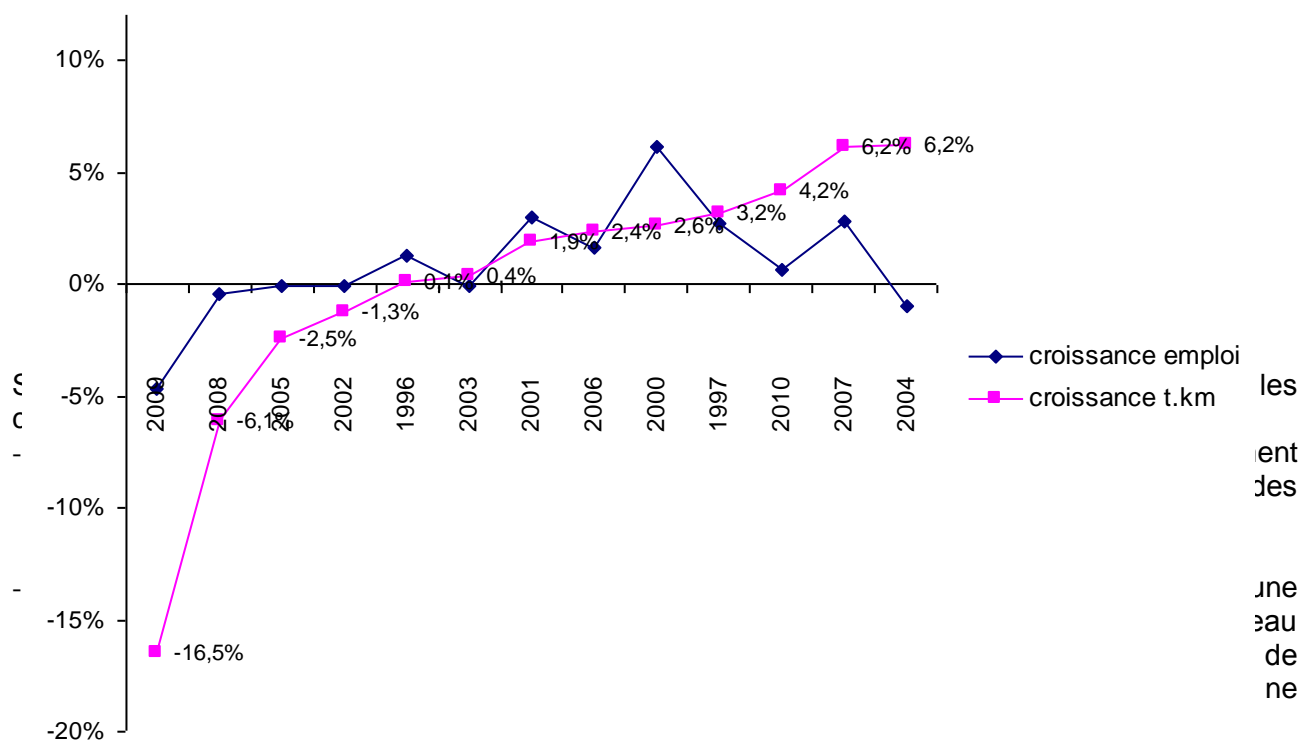


Si l'on regarde la manière dont la croissance de l'emploi dans le transport routier de marchandises se positionne par rapport à la croissance des trafics années après années, on remarque que les variations de l'emploi suivent les variations des tonnes kilomètres, mais de manière moins « intense », c'est-à-dire en « marquant » moins les variations¹⁶.

On peut faire l'hypothèse qu'en phase « baissière », le secteur est en quelque sorte en surcapacité productive, ce que suggère Bernadet [1997]¹⁷ : « Le transport n'est pas stockable et l'adaptation à la demande suppose la mise en œuvre de moyens pouvant instantanément faire face au lieu où cette demande s'exprime. Les dimensions temporelles et spatiales dans lesquelles cette demande s'inscrit impliquent que la capacité de transport soit localement ou temporellement excédentaire ». En phase « haussière », des freins à l'embauche jouent vraisemblablement : dépenses liées à la mise en place d'annonces de recrutement, temps consacré aux entretiens et tests de compétences des candidats, difficultés de recrutement, frais de formation¹⁸... Recrutements et licenciements sont générateurs de coûts d'ajustement des effectifs, d'autant plus fortement ressentis dans un contexte de pénurie de conducteurs.

Il importe de déterminer jusqu'à quel point les effectifs d'emploi s'ajustent à la demande de transport, et, dans la mesure où cette dernière est ponctuée de cycles, d'étudier le comportement du stock d'emploi au cours du déroulement du cycle.

Taux de croissance de l'emploi dans le transport routier de marchandises en fonction du taux de croissance des t.km



- pour des taux de croissance des t.km élevés (3,2% et plus), la croissance de l'emploi est systématiquement moins forte, même si elle peut atteindre des niveaux élevés.

¹⁶ Le trafic routier s'ajuste lui-même à la variation de la richesse nationale, mais avec des effets d'amplification.

¹⁷ Bernadet M. [1997]. *Le Transport routier de marchandises : fonctionnement et dysfonctionnements*. Economica, Paris.

¹⁸ Cabrera-Delgado J. [2007]. *La demande de travail dans le transport routier de marchandises français : Quelques résultats obtenus à partir de données de panel*. Mémoire de Recherche.

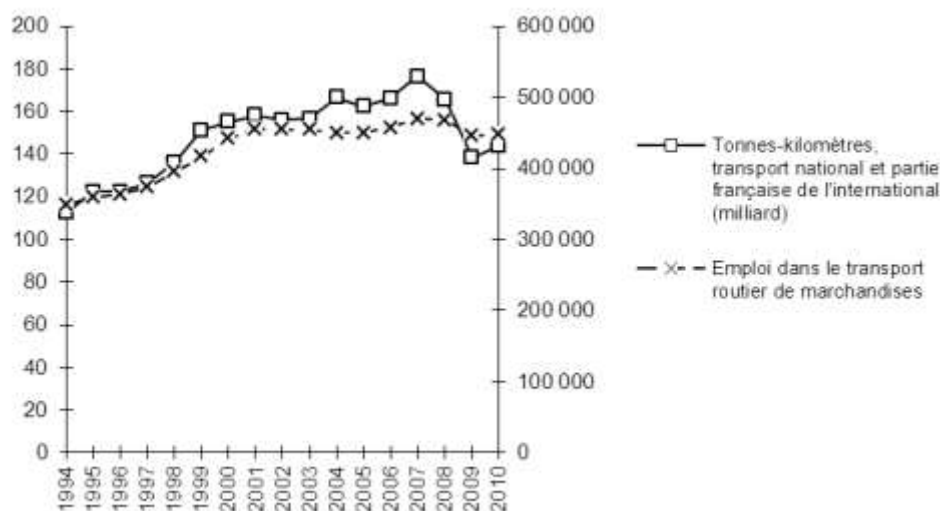
Les variations des effectifs d'emploi sont donc bien « amorties » par rapport aux fluctuations de l'activité, du fait surtout du droit du travail (qui permet notamment d'amortir les chocs baissiers), mais aussi peut-être du fait des difficultés de recrutement (qui pourraient contraindre la croissance des effectifs en phase haussière).

Il semblerait que jusqu'à un certain seuil, l'emploi croisse plus rapidement que les t.km (tant que la croissance des t.km n'atteint pas un certain rythme), sauf si ponctuellement les tonnes.km ne progressent plus une année : dans ce cas on peut s'attendre, l'année suivante, en même temps que la reprise de l'activité, à une progression de l'emploi moins que proportionnelle à l'augmentation des distances en charge.

Lorsque le taux de croissance des t.km est élevé, l'emploi croît en revanche moins vite que l'activité. Le taux de couplage (qui n'est autre que l'élasticité de l'emploi aux t.km), calculé comme le rapport du taux de croissance de l'emploi sur le taux de croissance de l'activité, est alors compris entre 0 et 1.

On peut en déduire que des gains de productivité (du moins au sens de la productivité apparente du travail, non en termes de productivité horaire) sont particulièrement recherchés par les entreprises lorsque la croissance de l'activité est forte : c'est le cas en 1995, 1998-1999, 2004, 2007, avec à la clé un « décrochage » (plus ou moins accentué) entre évolution des t.km et évolution de l'emploi¹⁹.

Evolution des tonnes.km et de l'effectif d'emploi dans l'activité Marchandises



On peut émettre l'hypothèse que le volume moyen d'heures travaillées durant ces périodes augmente et/ou que le taux de remplissage des véhicules s'améliore. Ainsi en 2004²⁰, il semblerait que c'est moins l'optimisation des moyens, appréhendée par le taux de remplissage des véhicules, qui a été susceptible de contribuer aux gains de productivité, que l'allongement de la durée de travail effective annuelle dans la conduite²¹.

¹⁹ Il ne s'agit pas à proprement parler d'un découplage entre l'emploi et les trafics, mais plutôt d'une qualité de couplage qui apparaît comme variable dans le temps et vraisemblablement fonction du niveau de croissance du trafic.

²⁰ L'enquête CNR longue distance ne débutant qu'en 2000, tout comme l'enquête du SESP sur la durée du travail des conducteurs routiers, il n'a pas été possible de travailler sur des séries statistiques du temps de service antérieures à 2000 ; en effet, il a été montré que, lors de l'enquête conjoncturelle « conducteurs » DTT/SOFRES-SES, la durée du travail déclarée est supérieure à celle de l'enquête "chronotachygraphes" du SESP qui l'a remplacé (du fait de la méthodologie de l'enquête).

²¹ En 1999, la baisse de la durée hebdomadaire de travail des conducteurs routiers du compte d'autrui mesurée par l'enquête de DTT/SOFRES-SES (de 54,7h en 1998 à 50,5h en 1999) laisse penser que les gains de productivité proviennent d'un meilleur taux de chargement des véhicules et / ou de la réduction des kilomètres inutiles.

Evolution du taux de chargement sur parcours en charge

Années	Taux de remplissage (en charge)
2000	81,6%
2001	91,4%
2002	87,2%
2003	88,2%
2004	88,1%
2005	91,6%
2006	90,7%
2007	89,4%

Source : Historique Enquête CNR Longue Distance : 2000 / 2007

Evolution du temps de service mensuel d'un conducteur temps plein

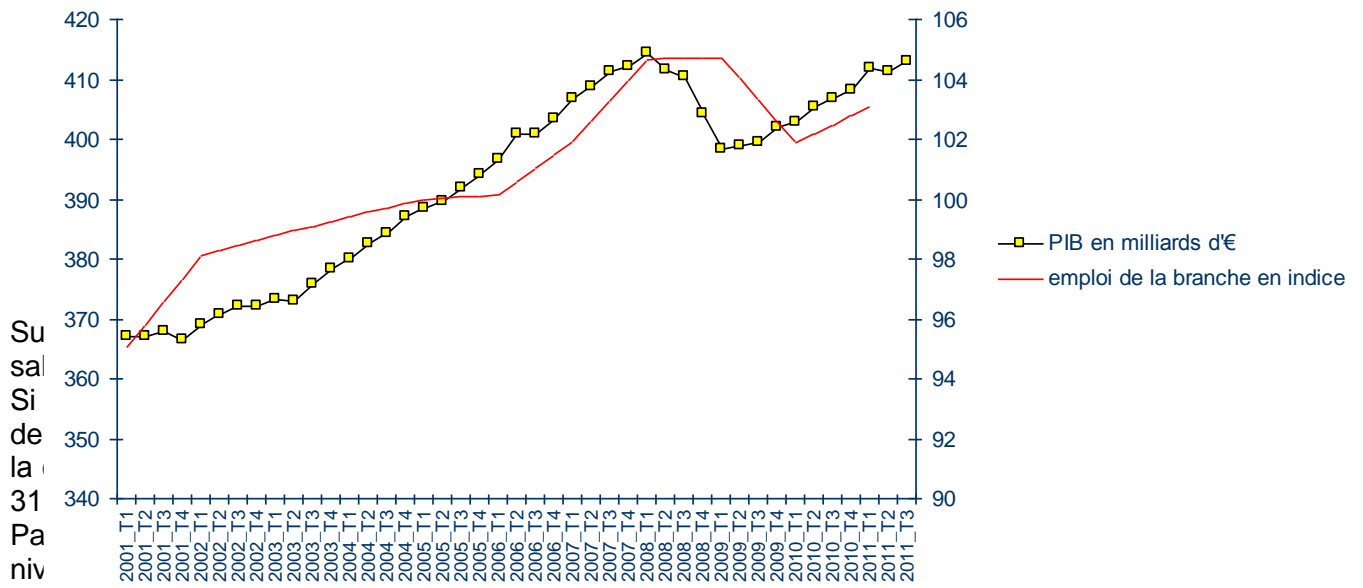
Années	Temps de service
2000	207
2001	204
2002	202
2003	204
2004	206
2005	206
2006	206
2007	207
2008	206
2009	206
2010	206
2011	206

Source : Historique Enquête CNR Longue Distance : 2000 / 2007

Les entreprises sont en revanche moins enclines à réaliser des gains de productivité quand la croissance du trafic est plus modérée ; en fait, elles « rognent » alors leurs gains de productivité, réduisant progressivement l'écart qui s'était creusé entre évolution des tonnes.km et évolution de l'emploi (entre 2000 et 2002 notamment). On peut émettre l'hypothèse que le ralentissement de la croissance des trafics soit l'occasion de « détendre » un peu les conditions de travail des salariés, ce que l'analyse de l'évolution du temps de travail confirme, puisque le temps de service moyen des conducteurs diminue significativement entre 2000 et 2002.

On montre aussi que l'emploi dans le transport routier s'ajuste avec retard à l'évolution de l'activité économique.

Evolution conjointe de l'emploi de la branche des transports routiers et du PIB



3. Caractérisation des salariés des trois branches et marché du travail

Dans ce chapitre, il s'agit dans un premier temps d'examiner comment les professions caractéristiques des trois branches se répartissent au sein des dites trois branches et dans le reste de l'économie, et dans un second temps d'étudier les caractéristiques de cette main d'œuvre spécifique dans les trois branches concernées, au travers de différents indicateurs (sexe, niveau de diplôme, statut d'emploi et conditions d'emploi).

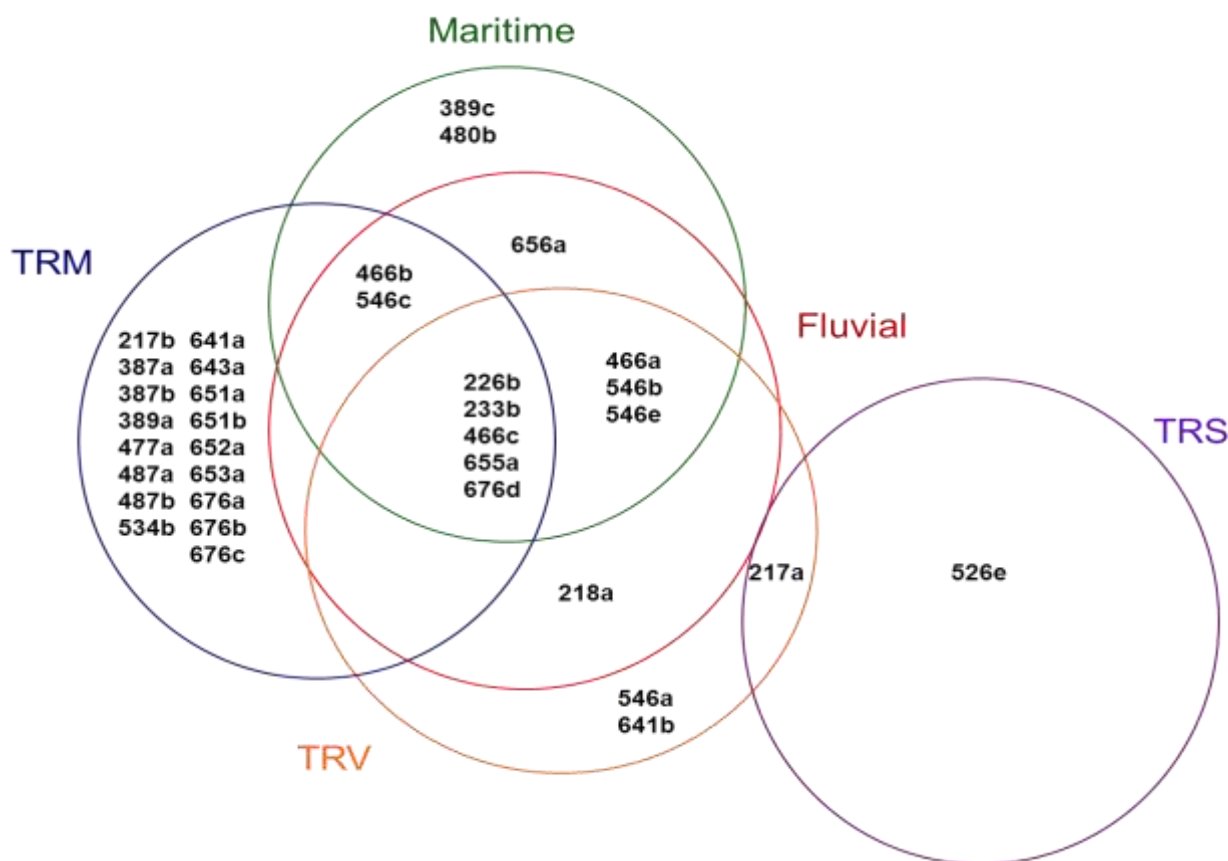
Les effectifs par métier sont identifiés dans les sources statistiques publiques en mobilisant la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) de l'INSEE.

Une première sélection des PCS spécifiques du transport logistique a conduit à retenir 43 PCS :

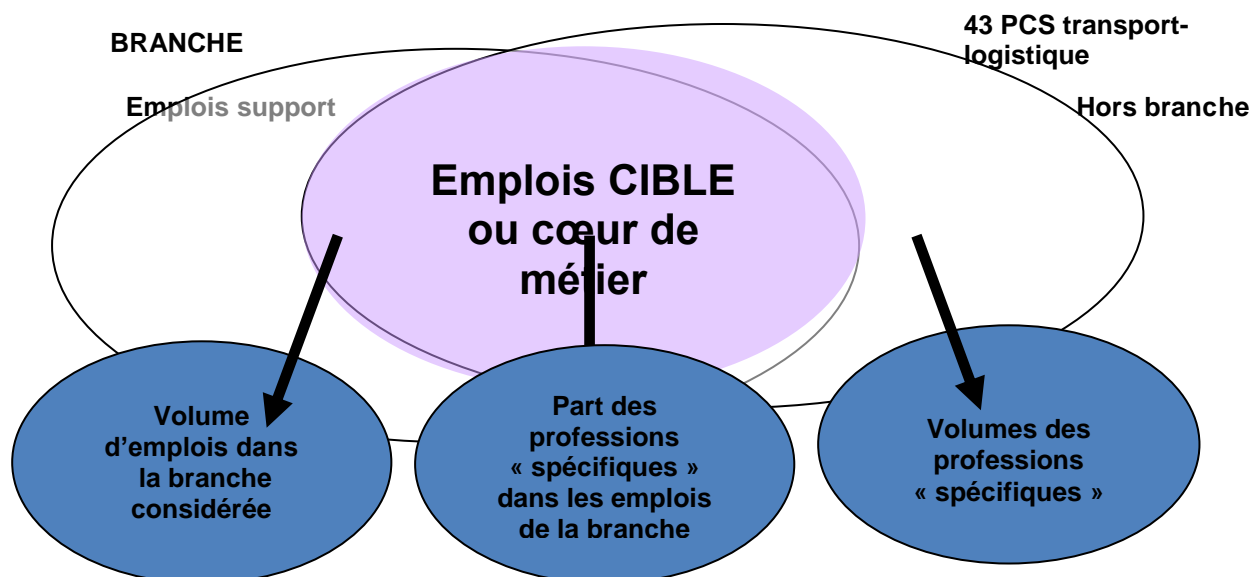
Code PCS	Libellé PCS
217a	<i>Conducteurs de taxis, ambulanciers et autres artisans du transport, de 0 à 9 salariés</i>
217b	<i>Artisans déménageurs, de 0 à 9 salariés</i>
218a	<i>Transporteurs indépendants routiers et fluviaux, de 0 à 9 salariés</i>
226b	<i>Agents de voyage et auxiliaires de transports indépendants, de 0 à 9 salariés</i>
233b	<i>Chefs d'entreprise de l'industrie ou des transports, de 10 à 49 salariés</i>
387a	<i>Ingénieurs et cadres des achats et approvisionnements industriels</i>
387b	<i>Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement</i>
389a	<i>Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports</i>
389B	<i>Officiers et cadres navigants techniques et commerciaux de l'aviation civile</i>
389c	<i>Officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande</i>
451d	<i>Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne</i>
466a	<i>Responsables commerciaux et administratifs des transports de voyageurs et du tourisme (non cadres)</i>
466b	<i>Responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises (non cadres)</i>
466c	<i>Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres)</i>
477a	<i>Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement</i>
480b	<i>Maîtres d'équipage de la marine marchande et de la pêche</i>
487a	<i>Responsables d'entrepôt, de magasinage</i>
487b	<i>Responsables du tri, de l'emballage, de l'expédition et autres responsables de la manutention</i>
526e	<i>Ambulanciers salariés (du secteur public ou du secteur privé)</i>
534b	<i>Convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés (salariés)</i>
546a	<i>Contrôleurs des transports (personnels roulants)</i>
546b	<i>Agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme</i>
546c	<i>Employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises</i>
546d	<i>Hôtesse de l'air et stewards</i>
546e	<i>Autres agents et hôtesse d'accompagnement (transports, tourisme)</i>
641a	<i>Conducteurs routiers et grands routiers</i>
641b	<i>Conducteurs de véhicule routier de transport en commun</i>
642a	<i>Conducteurs de taxi (salariés)</i>
642b	<i>Conducteurs de voiture particulière</i>
643a	<i>Conducteurs livreurs, coursiers</i>
644a	<i>Conducteurs de véhicule de ramassage des ordures ménagères</i>

Code PCS	Libellé PCS
651a	Conducteurs d'engin lourd de levage
651b	Conducteurs d'engin lourd de manœuvre
652a	Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes
652b	Dockers
653a	Magasiniers qualifiés
654a	Conducteurs qualifiés d'engins de transport guidés
655a	Autres agents et ouvriers qualifiés (sédentaires) des services d'exploitation des transports
656a	Matelots de la marine marchande, capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale (salariés)
676a	Manutentionnaires non qualifiés
676b	Déménageurs (hors chauffeurs-déménageurs), non qualifiés
676c	Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés
676d	Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports

Néanmoins, certaines de ces PCS portent sur le transport ferroviaire, aérien, la manutention portuaire, etc., et sont donc hors champ pour le présent Contrat d'Etudes Prospectives.



Les PCS sont considérées comme plus ou moins caractéristiques des différents secteurs comme en témoigne le schéma ci-dessus.



On considère comme emplois spécifiques, les individus en emplois sur les professions spécifiques précédemment définies dont on examine quelle est la part au sein de la branche considérée ; les emplois support regroupent toutes les autres professions exercées dans la branche.

3.1. Compte propre versus compte pour autrui

Les PCS spécifiques aux emplois des 3 branches conventionnelles ont été regroupées en familles d'emplois spécifiques au transport et à la logistique, avant de repérer la part des emplois relatifs aux métiers spécifiques exercés dans des entreprises appartenant au secteur « transport entreposage²² » (compte pour autrui) et celle exercée dans des entreprises industrielles ou commerciales assurant pour leur propre compte les prestations dans le domaine du transport et de la logistique dont elles ont besoin (compte propre).

Les familles d'emplois spécifiques, et leur composition en termes de PCS, sont données en annexe 3.

Le tableau ci-dessous donne la répartition des effectifs de salariés au sein des familles d'emplois spécifiques (voir liste) ventilée par secteur d'activité.

Le compte pour autrui correspond au niveau d'agrégation HZ (transports et entreposage) de la NAF38 (secteur d'activité économique détaillé en 38 postes).

²² Code HZ (transports et entreposage) de la NAF au niveau 38.

Répartition des familles d'emploi spécifiques

	Compte pour autrui	Compte propre et intérim	Total
Artisans, indépendants et chef d'entreprise de transport(*)	63 189		145 633
	% 43		
Logistique, manutention magasinage	97 487	721 014	818 501
	% 12	88	
Exploitation, transport, services commerciaux et administratifs	202 361	69 105	271 466
	% 75	25	
Navigants fluvial et maritime	6 434	2 586	9 021
	% 71	29	
Conduite routière	356 867	317 202	674 069
	% 53	47	
Autres personnes non sédentaires du transport de voyageurs	9 278	8 487	17 765
	% 52	48	
Total	735 616	1 200 839	1 936 455
	39%	61%	

Source : Insee, recensement de la population 2008-traitement CEREQ

(*) La PCS ne distingue pas les chefs d'entreprise du transport pour les grandes et moyennes entreprises (codes 231A et 232B).

D'après le Recensement de population, en France métropolitaine, environ 1 900 000 personnes exercent une activité professionnelle appartenant à une des familles d'emploi spécifiques du secteur routier/logistique, fluvial et maritime. Les professions de la logistique et de la manutention sont les plus nombreuses (818 000 environ) suivies des professions de la conduite routière (674 000).

Le tableau suivant compare les effectifs selon la source utilisée.

	Effectifs salariés (source UNEDIC 2008)	Effectifs y compris non salarié (source recensement 2008)
Transport routier de marchandises	335 783 (52%)	328 356 (51%)
Transport routier de voyageurs	80 917 (12%)	73 616 (12%)
Déménagement	12 916 (2%)	15 250 (2%)
Location	24 954 (4%)	19 610 (3%)
Auxiliaire des transports	110 716 (17%)	114 766 (18%)
Prestataires logistiques	35 915 (6%)	32 117 (5%)
Transport sanitaire	48 709 (7%)	50 834 (8%)
Ensemble secteur	649 910	634 551

On constate que les effectifs issus du Recensement du nombre estimé de personnes en emploi par secteur sont globalement inférieurs à ceux de Pôle emploi champ UNEDIC, alors que le

Recensement de population inclut les non-salariés, contrairement aux statistiques Pôle emploi champ UNEDIC

Cependant, en structure, les chiffres sont tout à fait comparables.

Si on regarde à présent la répartition des familles d'emplois spécifiques au sein du secteur routier dans le recensement, on constate en effet des différences avec les chiffres de l'OPTL qui donne 431 600 salariés (67% des effectifs de la branche) dans la famille professionnelle de la conduite contre 336 303 (53%) dans le secteur Transport et entreposage selon le Recensement (les familles professionnelles de l'OPTL sont explicitées en annexe 4).

Effectifs des familles d'emploi spécifiques dans le secteur routier	
Artisans, indépendants et chef d'entreprise de transport	34 753
Logistique, manutention magasinage	55 257
Exploitation, transport, services commerciaux et administratifs	71 938
Conduite routière	336 303
Autres personnes non sédentaires du transport de voyageurs	805
Total branche	634 551

Source : Recensement de population

Dans ces conditions, la source Recensement de population sera utilisée pour analyser les répartitions par structure, mais on évitera de l'utiliser pour réaliser des comptages.

L'exploitation du Recensement de population met en évidence que la majorité des emplois (61%) des métiers spécifiques aux secteurs des transports relèvent du compte propre. Cependant, cette part varie fortement selon les familles d'emploi. Elle est la plus importante dans la famille logistique, manutention magasinage (88%), emplois dont la transversalité intersectorielle est large, et la plus faible dans la famille Exploitation transports, services commerciaux et administratifs (25%) ainsi que dans la famille d'emploi de Navigants fluvial et maritime (29%).

Répartition des familles d'emplois spécifiques²³ du transport routier/logistique, fluvial et maritime dans l'ensemble des secteurs

Familles professionnelles	Activité Marchandises du transport routier	TRV	TRS	Transport fluvial	Transport maritime	Autres secteurs	Total
Logistique, manutention magasinage	69 661	570	98	25	360	747 786	818 501
%	9	0	0	0	0	91	100
Exploitation, transport, services commerciaux et administratifs	67 875	4 579	63	327	2 657	195 966	271 466
%	25	2	0	0	1	72	100
Navigants fluvial et maritime ²⁴	134	24	0	947	4210	3705	9021
%	1	0	0	11	47	41	100
Conduite routière	260 424	52 129	37 020	16	104	324 376	674 069
%	39	8	5	0	0	48	100
Autres personnes non sédentaires du transport de voyageurs	346	565	7	34	59	16755	17 765
%	2	3	0	0	0	94	100

Source : INSEE, recensement de la population 2008 - traitement CEREQ

Plus de la moitié (52%) des professions de la conduite routière sont exercées au sein de la branche des transports routiers. Une part non négligeable des conducteurs de TRM sont des conducteurs de véhicules légers (moins de 3,5 tonnes) : le recensement de population les estime en effet que les conducteurs livreurs représentent près d'un quart des conducteurs de véhicules de transport routier de marchandises de la branche.

Les professions de la famille logistique et manutention sont quant à elles très majoritairement exercées dans d'autres secteurs. Parmi ces autres secteurs, on trouve principalement le commerce (commerce de gros, de détail et réparation automobile) avec 35% des emplois de cette famille d'emplois qui y sont exercés, suivi par les agences de travail temporaire 10%, et l'industrie alimentaire 5%.

Les professions de la navigation fluviale et maritime sont exercées 6 fois sur 10 dans des entreprises de la branche du fluvial ou du maritime. Les 40% restantes et exercées dans les autres secteurs, se répartissent pour plus du quart d'entre elles dans le secteur de l'entrepôt et des services auxiliaires des transports, 15% dans la pêche et l'aquaculture, 11% dans l'administration publique et la défense.

²³ L'ensemble des PCS qui constituent les familles d'emploi spécifiques des trois branches ont été retenues.

²⁴ La PCS 656a : matelots de la marine marchande, capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale ne permet pas de distinguer les professions spécifique du fluvial et du maritime.

3.2. Emplois spécifiques versus emplois supports

Répartition des emplois spécifiques 1) et support 2) selon les secteurs d'activité

	Activité Marchandises du transport routier	TRV	TRS	Transport fluvial	Transport maritime
Emplois « spécifiques »	398.561	57.656	41.080	2.300	8.178
	79%	78%	81%	64%	51%
Emplois « supports »	109.061	15.960	9.755	1.272	7.752
	21%	22%	19%	36%	49%

Source : INSEE, Recensement de la population 2008

- 1) Les emplois spécifiques sont ceux des métiers spécialisés dans les domaines de transport étudiés.
- 2) Les métiers support sont par exemple les emplois administratifs ou dans le domaine de la mécanique à caractère transversal aux secteurs d'activité étudiés.

Le tableau ci-dessus fait ressortir que la part des emplois spécifiques aux métiers du transport et de la logistique est beaucoup plus importante dans les secteurs du transport routier (78% ou plus) que dans ceux du transport maritime (51%) ou fluvial (64%).

Par rapport aux autres secteurs d'activité, la part des emplois « support » est la plus importante dans le secteur maritime (49%).

Répartition des familles d'emploi spécifiques du transport routier par secteur d'activité

Familles d'emploi	Activité marchandises	%	TRV	%	TRS	%
Conduite routière	260 424	61%	52 129	87%	37 020	88%
Autres personnels non sédentaires du transport de voyageurs	346	0%	565	1%	7	0%
Logistique, manutention magasinage	69 661	16%	570	1%	98	0%
Navigants fluvial et maritime	134	0%	24	0%	0	0%
Exploitation transport, services commerciaux et administratifs	67 875	16%	4 579	8%	63	0%
Artisans, indépendants transport	28 087	7%	1 977	3%	4 952	12%
Total	426 526	100%	59 844	100%	42 141	100%

Source : INSEE, Recensement de la population 2008

Dans le transport routier de voyageurs et le transport sanitaire, les individus travaillant à la conduite représentent 87% de l'ensemble des individus (salariés ou non) exerçant dans ces activités. Dans l'activité Marchandises du transport routier, les métiers sont potentiellement plus diversifiés, même si les emplois à la conduite sont largement majoritaires (61%).

En ce qui concerne le transport routier, l'enquête, réalisée chaque année auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises de chaque région dans le cadre de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPTL), montre que 3 familles professionnelles concentrent 85% des effectifs salariés, à savoir les familles professionnelle conduite (67%), manutention/magasinage (9%) et exploitation (9%), et permet d'apprécier l'évolution des répartitions de salariés par famille professionnelle.

Répartition des effectifs salariés par famille professionnelle en 2010

Famille professionnelle	%
Direction	3,1%
Gestion	5,4%
Vte/Achats	1,4%
Exploit.	9,1%
Manut/Magasinage.	9,2%
Conduite	67,4%
Maintenance.	2,3%
Interprofessionnelle.	2,1%
Total	100,0%

Source : Enquête Tableau de bord de l'OPTL
Données ajustées au champ conventionnel

La hiérarchie est relativement peu déclinée dans les entreprises de transport routier, qui sont par ailleurs généralement de taille modeste, d'autant qu'elle est perçue comme provoquant des pertes de réactivité et parfois de l'inertie. Les employeurs préfèrent s'appuyer sur la polyvalence et des agents de maîtrise.

Evolution du nombre de conducteurs salariés par activité sur 5 ans

	2010	Evolution de 2005 à 2010
Activité Marchandises	314 118	2%
TRV	72 652	18%
TRS	44 858	12%
TOTAL	431 628	5%

Source : Enquête Tableau de bord de l'OPTL
Données ajustées au champ conventionnel

Le nombre de conducteurs a augmenté de 5% entre 2005 et 2010. Cependant, cette évolution a été contrastée selon les secteurs d'activité. Dans le secteur du transport routier de marchandises au sens large, elle a suivi la conjoncture : les effectifs en conduite ont augmenté de 2005 à 2008, ils ont baissé en 2009, puis augmenté en 2010.

Dans les secteurs TRV et TRS, les effectifs ont augmenté respectivement de 18% et 12% de manière continue sur la période.

Evolution du nombre d'exploitants salariés par activité sur 5 ans

	2010	Evolution de 2005 à 2010
Activité Marchandises	54 139	5%
TRV	3 211	25%
TRS	901	6%
TOTAL	58 252	6%

Source : Enquête Tableau de bord de l'OPTL
Données ajustées au champ conventionnel

Tous secteurs d'activité confondus, le nombre d'exploitants a augmenté de 6% entre 2005 et 2010. Dans ce cas aussi, cette évolution a été différente selon les secteurs d'activité. Dans le secteur du transport routier de marchandises au sens large, l'évolution des effectifs à l'exploitation a suivi la conjoncture : les effectifs ont augmenté de 2005 à 2008, baissé en 2009 puis augmenté en 2010, mais l'évolution globale sur la période a été positive : + 5%.

Dans le secteur du transport routier de voyageurs, le nombre d'exploitants a augmenté sur l'ensemble de la période 2005 à 2010 de 25%, et dans le transport sanitaire de 6%.

Les effectifs de la famille professionnelle manutention/magasinage, avec près de 59 000 salariés au 31 décembre 2010, se sont maintenus au même niveau qu'en 2005, malgré une baisse en 2008 et 2009.

Répartition des familles d'emploi spécifiques du transport maritime et fluvial par secteur d'activité

Familles professionnelles	Secteur fluvial	%	Secteur maritime	%
Artisans, indépendants transport	862	62%	59	2%
Logistique, manutention magasinage	8	1%	129	5%
Exploitation transport, services commerciaux et administratifs	111	8%	941	35%
Navigants fluvial et maritime	392	28%	1 502	56%
Conduite routière	7	1%	36	1%
Autres personnels non sédentaires du transport de voyageurs	10	1%	19	1%
Total	1390	100%	2 686	100%

Source : INSEE, Recensement de la population 2008

Dans le secteur du transport fluvial, 2 familles concentrent 90% des emplois : artisans et indépendants, et navigants.

Dans le secteur du transport maritime, 2 familles concentrent 91% des emplois : les navigants et l'exploitation (incluant services commerciaux et administratifs).

3.3. Les caractéristiques de la main d'œuvre

3.3.1. La part des femmes

Les tableaux ci-dessous mettent en évidence que la part des femmes a nettement augmenté au cours des dix-sept dernières années dans le transport routier de voyageurs (+10 points), le transport maritime et côtier de passagers (+6 points), les transports fluviaux de passagers (+30 points).

Part des femmes dans l'effectif total par secteur

Routier

Année	AUX	DEM	LOC	TRM	TRS	TRV	Total
1992	31%	15%	11%	11%	40%	17%	17%
1993	30%	16%	10%	11%	40%	18%	17%
1994	29%	15%	10%	11%	40%	18%	16%
1995	29%	15%	10%	11%	40%	19%	16%
1996	29%	14%	10%	11%	40%	19%	16%
1997	28%	15%	10%	11%	39%	19%	16%
1998	29%	15%	9%	11%	39%	20%	16%
1999	29%	14%	9%	11%	39%	21%	16%
2000	28%	15%	9%	11%	40%	21%	16%
2001	28%	15%	10%	11%	41%	22%	17%
2002	28%	15%	10%	11%	41%	22%	17%
2003	28%	14%	10%	12%	40%	23%	17%
2004	28%	15%	10%	12%	40%	23%	17%
2005	29%	15%	10%	12%	40%	24%	17%
2006	29%	15%	10%	12%	40%	25%	17%
2007	29%	15%	9%	12%	40%	26%	18%
2008	31%	15%	9%	12%	40%	26%	18%
2009	30%	15%	9%	12%	40%	27%	18%

Source: Pôle emploi, champ UNEDIC

Dans le transport routier, ce sont les transports sanitaires qui accueillent en proportion le plus de femmes (autour de 40% tout au long de la période 1992-2009), suivis par l'activité relative aux auxiliaires de transport dans laquelle la part des femmes représente environ 30%.

La progression dans le transport routier de voyageurs mérite d'être relevée également, avec des taux croissant et atteignant 27% en 2009. Elle reflète les spécificités de l'activité et notamment la part des temps partiels dans le transport scolaire occupés en partie par des jeunes retraités (de l'armée, de la SNCF, etc.) et pour lesquels les entreprises souhaitent attirer d'autres profils, parmi lesquels ceux des femmes de plus de 50 ans.

Le transport routier de voyageurs (TRV) est en 2009 le premier secteur de la branche conventionnelle employeur de conductrices avec 41% des emplois de la conduite, devant le transport sanitaire (TRS) avec 40% des conductrices de la branche. La part des femmes dans le transport sanitaire stagne ; il est vrai que l'augmentation tendancielle du poids moyen des patients, et les impératifs de productivité, sont des facteurs défavorables à l'accès des femmes aux postes d'ambulanciers.

Fluvial

	Transports fluviaux de passagers	Transports fluviaux de fret	Total
1993	17%	26%	22%
1994	21%	27%	25%
1995	31%	27%	29%
1996	36%	25%	31%
1997	40%	24%	33%
1998	38%	29%	34%
1999	40%	24%	34%
2000	40%	27%	34%
2001	42%	27%	36%
2002	43%	25%	36%
2003	48%	27%	39%
2004	44%	27%	37%
2005	47%	25%	37%
2006	46%	25%	37%
2007	46%	26%	37%
2008	45%	25%	36%
2009	47%	26%	38%

Source: Pôle emploi, champ UNEDIC

Dans le transport fluvial tel que l'illustre le tableau ci-dessus, la progression de la part des femmes est plus intense dans l'activité consacrée aux passagers, avec un gain de 30 points dans la période 1993-2009, alors que dans le transport de fret, la part des femmes est restée relativement stable dans cette même période. Les transports fluviaux de passagers sont tournés essentiellement vers le tourisme et mobilisent des personnes dans les fonctions d'accueil par exemple, des fonctions plus fréquemment dévolues aux femmes.

Maritime

uniquement 50.10Z et 50.20Z	Transports maritimes et côtiers de passagers	Transports maritimes et côtiers de fret	Total
1993	17%	25%	19%
1994	19%	23%	19%
1995	18%	24%	19%
1996	19%	23%	20%
1997	23%	17%	21%
1998	24%	15%	22%
1999	21%	22%	21%
2000	23%	22%	23%
2001	23%	19%	23%
2002	26%	16%	23%
2003	28%	15%	23%
2004	26%	15%	22%
2005	27%	15%	23%
2006	26%	15%	23%
2007	24%	27%	25%
2008	27%	24%	26%
2009	23%	27%	25%

Source: Pôle emploi, champ UNEDIC

Les tableaux qui suivent présentent les caractéristiques des individus qui occupent des emplois spécifiques exercés dans la branche.

**Répartition par sexe des familles d'emploi spécifiques exercées
dans la branche du transport routier et activités auxiliaires routier**

	Hommes	Femmes	Effectifs
Artisans indépendants et chef d'entreprise de transport			
Artisans, indépendants moins de 10 salariés	25 074	3 852	28 927
%	87	13	
Artisans, indépendants, plus de 10 salariés	5 158	932	6 090
%	85	15	
Logistique manutention magasinage			
Responsables, techniciens. Et ingénieurs	9 046	1 714	10 759
%	84	16	
Ouvriers	47 938	11 632	59 570
%	80	20	
Conduite routière			
Marchandises	251 032	7 579	258 611
%	97	3	
Déménagement	4739	40	4778
%	99	1	
Voyageurs	37683	11366	49049
%	77	23	
Transport sanitaire	23380	13755	37134
%	63	37	
Autres personnes non sédentaires du transport de voyageurs	437	480	918
%	48	52	
Exploitation transport, services commerciaux et administratifs			
Responsables et ingénieurs	23226	10211	33437
%	69	31	
Agents, employés et autres ouvriers	19488	19592	39080
%	50	50	

Source : INSEE, recensement de la population 2008 - traitement CEREQ

Au sein de la branche des transports routiers, les professions les plus féminines concernent les familles professionnelles de l'exploitation des transports, services commerciaux et administratifs ainsi que celle de la conduite. Dans la conduite routière ce sont les professions du transport sanitaire et de la conduite routière de voyageurs qui comptent le plus de femmes respectivement 37% et 23 %. A l'inverse dans cette famille la conduite routière de marchandises et le déménagement restent quasi exclusivement masculins.

La population des conducteurs poids-lourds est essentiellement masculine, les femmes se trouvant le plus souvent dans les services administratifs. Parmi les freins au recrutement des femmes souvent évoqués sont :

- la pénibilité (chargement-déchargement) : dans le cas du fret généraliste, les responsables constatent qu'optimiser encore plus le chargement des camions nécessite une montée en hauteur des palettes qui pose problème pour les hommes et encore plus pour les femmes, et ramène la question de la pénibilité physique qui semblait disparaître.
- et les horaires flexibles incompatibles avec les contraintes familiales.

Cependant, dans les métiers de la conduite, la mécanisation de plus en plus poussée lors des chargements et des déchargements pourrait influencer à l'avenir sur la féminisation du secteur, certaines entreprises comme celles de messagerie recrutent aujourd'hui « pas mal de femmes conductrices».

Répartition par sexe des familles d'emploi spécifiques dans la branche du transport fluvial

	Hommes	Femmes	Total
Artisans, indépendants transport	828	273	1102
%	75	25	
Exploitation, transport, services commerciaux et administratifs	183	144	327
%	56	44	
Navigants fluvial	781	166	947
%	82	18	

Source : INSEE, recensement de la population 2008 - traitement CEREQ

Là encore comme dans la branche du routier logistique, dans les branches maritime et fluviale, les emplois les plus féminisés sont ceux de la famille exploitation transport, services commerciaux. Dans le fluvial, les artisans et professions indépendantes sont des femmes une fois sur quatre alors que c'est le cas pour moins d'un navigant sur cinq.

Selon les données du recensement de la population, dans la branche maritime, le personnel navigant est très masculin : 96% sont des hommes.

Répartition par sexe des familles d'emplois spécifiques dans la branche du transport maritime

	Hommes	Femmes	Total
Logistique, manutention, magasinage	291	69	360
%	81	19	
Exploitation transport, services commerciaux et administratifs	1359	1298	2657
%	51	49	
Navigants maritimes	4029	181	4210
%	96	4	

Source : INSEE, recensement de la population 2008 - traitement CEREQ

Selon la direction des affaires maritimes, ainsi que l'indique le tableau ci-dessous, la part des femmes dans le personnel navigant reste faible même si elle amorce une légère augmentation, passant de 7 % en 2009 à 8,3 % en 2010 (contre 4% d'après le Recensement de population). L'entreprise CMN confirme ce poids encore très faible des femmes dans le personnel navigant.

Répartition par genre des navigants

	Effectifs		Pourcentage	
	2009	2010	2009	2010
Homme	15038	15184	92,99	91,69
Femme	1133	1376	7,01	8,31
TOTAL	16171	16560	100	100

Source DAM²⁵

²⁵ Chiffres issus du rapport CEREQ « analyse statistique de l'emploi et des caractéristiques démographiques du personnel navigant du transport maritime (année 2009 et 2010).

Mais parmi ces femmes, rares sont celles qui exercent comme officiers. En effet, 2,8% des officiers seulement sont des femmes (source : Etablissement National des Invalides de Marine). Les femmes paraissent plus nombreuses dans le personnel d'exécution dans la mesure où les emplois hôteliers et ADSG sur les ferries sont comptabilisés comme des emplois maritimes depuis 2007.

3.3.2. La répartition selon le niveau de diplôme obtenu

Répartition des actifs ayant un emploi selon le niveau de diplôme obtenu

Secteurs d'activité	Niveau inf. à V	Niveau V	Niveau IV	Niveau sup. à IV	Total
Activité Marchandises du transport routier	30%	40%	16%	14%	100%
TRV	33%	40%	15%	12%	100%
TRS	25%	36%	25%	14%	100%
Transport maritime passagers	13%	28%	20%	40%	100%
Transport maritime fret	13%	26%	19%	42%	100%
Transport fluvial passagers	24%	30%	21%	25%	100%
Transport fluvial fret	30%	42%	16%	13%	100%

Source : INSEE, Recensement de la population 2008

Ce tableau fait ressortir que si dans les secteurs de transport routier et dans ceux du transport fluvial, la part des actifs en emploi ayant obtenu au plus un diplôme de niveau V est la plus importante, plus de 70% dans le transport routier et plus de 54% dans le transport fluvial, ce n'est pas le cas dans le transport maritime et côtier de passagers et dans le transport maritime et côtier de fret. En effet dans le premier, la part de ceux ayant obtenu un diplôme supérieur à IV est de 40% et dans le deuxième 42%.

Les actifs occupant un emploi dans une des familles spécifiques du secteur routier et de la logistique, ont d'une façon générale des niveaux de diplôme faibles : 75% d'entre eux ont un niveau de diplôme inférieur au bac.

La famille professionnelle de la conduite routière est celle où les niveaux de diplôme sont en moyenne les plus bas. Dans les métiers du déménagement, la part des actifs n'ayant aucun diplôme atteint même les 36%. A l'inverse, les professions du transport sanitaire sont celles où les niveaux de diplôme sont les plus élevés (la part des actifs ayant un niveau supérieur ou égal au bac est de 37%).

**Répartition par niveau de diplôme des familles d'emplois spécifiques exercés
dans le transport routier et activités auxiliaires**

	Aucun diplôme	CEP	BEP C	CAP, BEP	BAC général	BAC pro, techno	Du 1er cycle, BTS, DUT	Du 2e et 3e cycle	Total
Artisans indépendants et chef d'entreprise de transport									
artisans, indépendants moins de 10 salariés	4503	1843	2215	10612	2606	3169	2534	1445	28927
%	16	6	8	37	9	11	9	5	
artisans, indépendants, plus de 10 salariés	606	360	471	1964	622	778	876	412	6090
%	10	6	8	32	10	13	14	7	
Logistique manutention magasinage responsables, techniciens. et ingénieurs	1137	343	688	3096	1069	1064	1842	1521	10759
%	11	3	6	29	10	10	17	14	
ouvriers	16908	2739	4716	22311	3961	5228	2616	1091	59570
%	28	5	8	37	7	9	4	2	
Conduite routière									
marchandises	59496	1685	1681	12812	10673	16507	7003	3138	258611
%	23	6	3	6	4	6	3	1	
déménagement	1720	183	405	1695	226	295	161	94	4778
%	36	4	8	35	5	6	3	2	
voyageurs	10110	4551	4299	20842	2868	3646	1933	801	49049
%	21	9	9	42	6	7	4	2	
transport sanitaire	4429	1428	3759	13805	3956	5204	3761	792	37134
%	12	4	10	37	11	14	10	2	
	Aucun diplôme	CEP	BEP C	CAP, BEP	BAC général	BAC pro, techno	Du 1er cycle, BTS, DUT	Du 2e et 3e cycle	Total
autres personnes non sédentaires du transport de voyageurs	170	29	103	225	43	70	157	120	918
%	19	3	11	25	5	8	17	13	
Exploitation transport, services commerciaux et administratifs									
responsables et ingénieurs	2805	1023	2310	8961	3588	3863	7071	3816	33437
%	8	3	7	27	11	12	21	11	
agents, employés et autres ouvriers	4592	1176	2417	10895	4024	5790	7631	2555	39080
%	12	3	6	28	10	15	20	7	

Source : Insee, recensement de la population 2008-traitement CEREQ

**Répartition par niveau de diplôme des familles d'emplois spécifiques exercés
dans la branche du transport fluvial**

	Aucun diplôme	CEP	BEPC	CAP, BEP	Bac général	Bac pro, techno	DU 1er cycle, BTS, DUT	DU 2e et 3e cycle	Total
Artisans, indépendants transport	188	285	58	456	24	65	14	11	1102
%	17	26	5	41	2	6	1	1	
Exploitation, transport, services commerciaux et administratifs	34	7	9	77	37	36	85	42	327
%	10	2	3	23	11	11	26	13	
Navigants fluvial	166	110	32	411	91	73	36	30	947
%	18	12	3	43	10	8	4	3	

Source : INSEE, recensement de la population 2008-traitement CEREQ

Le niveau V est le niveau de diplôme le plus fréquent pour les familles professionnelles des artisans et des navigants dans le secteur fluvial. Il s'explique par le niveau d'entrée dans le métier qui est, dans la plupart des cas, le CAP. L'entrée directe dans l'entreprise au niveau capitaine, qui a représenté une réalité au moment où beaucoup de bateliers ont cessé leur activité artisanale, est devenue relativement marginale. La part des actifs sans aucun diplôme représente tout de même respectivement 17% et 18 % pour ces mêmes familles.

Dans la famille professionnelle Exploitation, transport, services commerciaux et administratifs, les qualifications des actifs sont plus diverses, avec une prépondérance des niveaux III et V.

**Répartition par niveau de diplôme des familles d'emploi spécifiques exercées
dans la branche du transport maritime**

	Aucun diplôme	CEP	BEPC	CAP, BEP	Bac général	Bac pro, techno	DU 1er cycle, BTS, DUT	DU 2e et 3e cycle	Total
Logistique, manutention magasinage	68	9	19	93	43	24	66	38	360
%	19	2	5	26	12	7	18	10	
Exploitation, transport, services commerciaux et administratifs	115	44	162	368	417	210	721	619	2657
%	4	2	6	14	16	8	27	23	
Navigants maritime	302	96	234	1373	315	359	368	1163	4210
%	7	2	6	33	7	9	9	28	

Source : Insee, recensement de la population 2008-traitement CEREQ

Les navigants du secteur maritime sont beaucoup plus diplômés que ceux du secteur fluvial : 53% d'entre eux ont un niveau de diplôme au moins égal au bac, et 28 % un niveau 2^e ou 3^e cycle. Les diplômés de niveau V représentent le tiers des actifs.

3.3.3. La répartition selon les statuts d'emploi

La grande majorité (87%) des actifs des secteurs des transports ayant un emploi a un C.D.I. tel que le met en évidence le tableau ci-dessous.

Répartition des actifs ayant un emploi selon leurs statuts d'emploi et les secteurs d'activité

	En contrat d'apprenti.	Intérim	Emplois-jeunes, CES, contrats de qualification	Stagiaires rémunérés en entreprise	Autres emplois à durée limitée, CDD, contrat court, vacataire...	CDI	Non salariés : Indépendants	Non salariés : Employeurs	Non salariés : Aides familiaux	Total
Transport fluvial passagers	3%	1%	0%	0%	12%	76%	2%	5%	0%	100%
Transport fluvial fret	2%	0%	0%	0%	5%	51%	31%	6%	5%	100%
Transport maritime fret	1%	0%	0%	0%	7%	90%	0%	2%	0%	100%
Transport maritime passagers	1%	0%	0%	1%	11%	84%	1%	1%	0%	100%
TRS	1%	0%	0%	0%	7%	81%	1%	10%	0%	100%
TRV	1%	0%	0%	0%	7%	89%	1%	2%	0%	100%
TRM	1%	0%	0%	0%	4%	88%	2%	4%	0%	100%
Total	1%	0%	0%	0%	5%	87%	2%	4%	0%	100%

Source : INSEE, Recensement de la population 2008

Cependant, cette pratique qui semble généralisée dans le secteur des transports cache toutefois des différences selon les secteurs d'activité. Plus de 80% des actifs ayant un emploi dans les secteurs des transports routiers (TRM, TRV, TRS) disposent d'un CDI. Il en est de même dans le transport maritime, et plus particulièrement dans le transport maritime de fret. Dans le transport fluvial, en revanche, bien que le CDI soit majoritairement utilisé, sa part est plus faible que dans les autres secteurs du transport, elle est de 76% dans le transport fluvial de passagers et ne représente plus que 51% dans le transport fluvial de fret. Il faut relever que dans ce dernier secteur, 31% des actifs ayant un emploi sont des indépendants, un chiffre élevé en comparaison avec la moyenne de l'ensemble des secteurs, de l'ordre de 2%.

On peut constater aussi que la part des CDD dans les secteurs de transport maritime de passagers et de transport fluvial de passagers est nettement supérieure à la moyenne des secteurs d'activité, la saisonnalité de l'activité en est principalement l'explication. Pour le transport fluvial par exemple, les matelots sont le plus souvent recrutés en CDD, uniquement pour la durée de la haute saison, soit généralement 6 mois, alors que les capitaines bénéficient généralement d'un CDI.

3.3.4. Répartition temps complet / temps partiel

Le tableau ci-dessous qui tire ses données du Recensement de population présente l'usage du temps partiel dans les différents secteurs.

Part du temps partiel (%)

	Activités marchandise s du transport routier	TRV	TRS	Transport fluvial de passager s	Transpor t fluvial de fret	Transport maritime de passagers	Transpor t maritime de fret
Artisans, indépendants transport	4	10	2	N.s	7	12	N.s
Logistique, manutention magasinage	5	9	N.s	N.s	N.s	3	6
Exploitation, transport, services commerciaux et administratifs	6	9	N.s	9	10	10	6
Conduite routière	3	29	9				
Autres personnes non sédentaires du transport de voyageurs	32	44	N.s	N.s	N.s		N.s
Navigants fluvial et maritime				6	8	5	4
Ensemble	4	27	8	1	7	7	4

Source : INSEE, Recensement de la population 2008 traitement CEREQ

La part du temps partiel en 2008 dépasse 30% dans le TRV si l'on se réfère aux données de l'OPTL portant sur les salariés tandis qu'elle n'est que de 27% dans celles issues du Recensement qui inclut les non-salariés, ainsi que l'indique le tableau ci-dessus. Le temps partiel concerne en particulier les métiers de la conduite et les autres personnes non sédentaires. Le rapport OPTL indique d'ailleurs que le transport routier de voyageurs concentre près de 60% des effectifs à temps partiel de la branche conventionnelle en 2009.

De même, la part du temps partiel dans le transport sanitaire dépasse les 10% dans les données de l'OPTL (salariés) alors qu'elle n'est que de 8% dans celles du Recensement (salariés et non-salariés).

Ces écarts entre données du Recensement de population et celles de l'OPTL s'expliquent en particulier par les périmètres d'étude : les non-salariés (les auto-entrepreneurs par exemple) figurent dans le champ du Recensement mais pas dans celui de l'OPTL.

3.4. Analyse démographique

3.4.1. La répartition par tranche d'âge de l'ensemble des emplois par secteur

Répartition des actifs ayant un emploi par tranches d'âge

Effectifs	Part 55 ans et +	Part moins 25 ans
Activité Marchandises du transport routier	8%	8%
TRV	18%	4%
TRS	8%	8%
Transport maritime passagers	7%	7%
Transport maritime fret	7%	7%
Transport fluvial passagers	10%	14%
Transport fluvial fret	17%	8%
Total général	9%	7%

Source : INSEE, Recensement de la population 2008

L'analyse des pyramides des âges²⁶ fait ressortir que :

- la proportion des jeunes de moins de 25 ans est la plus élevée dans le transport fluvial de passagers (14%) à comparer avec la moyenne de l'ensemble des secteurs de (7%), elle est la plus faible dans le transport routier de voyageurs (4%)²⁷.
- la proportion des actifs ayant un emploi de 55 ans et plus est la plus élevée dans le transport routier de voyageurs (18%) et dans le transport fluvial de fret (17%) à comparer avec la moyenne de l'ensemble des secteurs de (9%). Elle est la plus faible dans le transport maritime et côtier de passagers (7%) et le transport maritime et côtier de fret (7%), ce qui s'explique par le régime de retraite des marins (*cf. infra chap. 3.4.3.2*)

Ces particularités du transport fluvial s'expliquent :

- dans le transport de passagers, par le recours fréquent aux jeunes (chômeurs, étudiants...) pendant les saisons touristiques ;
- dans le transport de fret, par la nécessité pour les plus âgés de poursuivre leur activité jusqu'à un âge avancé du fait du niveau modeste des retraites, surtout pour ceux qui sont ou ont été artisans.

D'une façon générale on observe un vieillissement des effectifs de la branche du routier²⁸. Parallèlement, la part des jeunes de moins de 25 ans y est de plus en plus faible.

²⁶ Voir en annexe 5 les pyramides des âges détaillées par secteurs d'activité.

²⁷ Ce qui s'explique notamment par le passage du permis D réservé aux plus de 21 ans, qui limite l'accès des jeunes à ce secteur

²⁸ La part des plus de 55 ans a plus que doublé depuis 1999 selon le rapport OPTL 2011.

3.4.2. La répartition par tranche d'âge des familles d'emplois spécifiques par branche

3.4.2.1. La branche des transports routiers et activités auxiliaires (TRM, DEM, LOC, AUX, PRL, TRV, TRS)

Répartition par tranche d'âge des familles d'emplois spécifiques dans les transports routiers

	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 54 ans	55 à 64 ans	65 ans et plus	Total
Artisans indépendants et chef d'entreprise de transport							
Artisans, indépendants moins de 10 salariés	672	1551	7001	14452	4755	496	28927
%	2	5	24	50	16	2	
Artisans, indépendants, plus de 10 salariés	107	191	1385	3291	1057	58	6090
%	2	3	23	54	17	1	
Logistique manutention magasinage							
Responsables, techniciens. Et ingénieurs	496	1194	3693	4703	647	27	10759
%	5	11	34	44	6	0	
Ouvriers	7986	8884	18586	21081	2899	134	59570
%	13	15	31	35	5	0	
Conduite routière							
Marchandises	16344	25493	75996	120828	19008	943	258611
%	6	10	29	47	7	0	
Déménagement	1152	791	1292	1404	131	9	4778
%	24	17	27	29	3	0	
Voyageurs	1263	3248	10160	24808	8835	735	49049
%	3	7	21	51	18	2	
Transport sanitaire	3388	7036	12062	12420	2122	107	37134
%	9	19	32	33	6	0	
Autres personnes non sédentaires du transport de voyageurs							
	127	106	281	287	90	26	918
%	14	12	31	31	10	3	
Exploitation transport, services commerciaux et administratifs							
Responsables et ingénieurs	496	1194	3693	4703	647	27	10759
%	5	11	34	44	6	0	
Agents, employés et autres ouvriers	5053	7297	12715	12134	1774	106	39080
%	13	19	33	31	5	0	

Source : INSEE, recensement de la population 2008-traitement CEREQ

Au sein de la famille d'emplois de la conduite routière, les métiers du déménagement sont ceux dans lesquels la main d'œuvre est la plus jeune, 41% des effectifs ont moins de 30 ans, suivis par ceux du transport sanitaire (28%).

Les métiers de la conduite TRV sont à l'inverse ceux où la part des seniors est la plus forte. Il est vrai que les emplois proposés, souvent à temps partiel, en particulier dans le transport scolaire, favorisent l'emploi de personnes en reprise d'activité (ex. femmes ayant élevé des enfants) ou cumulant emploi et retraite.

**Répartition par tranche d'âge des familles d'emplois spécifiques dans l'activité
Marchandises du transport routier (regroupe TRM, DEM, LOC, AUX, PRL)**

	moins de 20 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 54 ans	55 à 64 ans	65 ans et +	Total
Transporteurs indépendants routiers et fluviaux, de 0 à 9 salariés	0%	2%	5%	24%	51%	16%	2%	100%
Agents de voyage et auxiliaires de transports indépendants, de 0 à 9 salariés	0%	1%	4%	17%	49%	26%	3%	100%
Chefs d'entreprise de l'industrie ou des transports, de 10 à 49 salariés	0%	2%	3%	19%	56%	19%	1%	100%
Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	0%	3%	10%	35%	44%	7%	0%	100%
Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports	0%	1%	7%	29%	51%	12%	0%	100%
Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres)	0%	3%	11%	34%	46%	7%	0%	100%

	Moins de 20 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 54 ans	55 à 64 ans	65 ans et +	Total
Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	1%	12%	18%	32%	32%	4%	0%	100%
Responsables d'entrepôt, de magasinage	0%	4%	13%	34%	43%	5%	0%	100%
Responsables du tri, de l'emballage, de l'expédition et autres responsables de la manutention	0%	3%	8%	35%	48%	6%	0%	100%
Employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises	1%	12%	19%	33%	31%	4%	0%	100%
Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)	1%	4%	9%	28%	50%	8%	0%	100%
Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)	1%	9%	14%	32%	38%	6%	0%	100%
Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	1%	7%	16%	34%	38%	5%	0%	100%
Magasiniers qualifiés	1%	9%	12%	32%	40%	6%	0%	100%
Autres agents et ouvriers qualifiés (sédentaires) des services d'exploitation des transports	0%	5%	13%	32%	43%	6%	0%	100%
Manutentionnaires non qualifiés	4%	16%	15%	28%	33%	5%	0%	100%
Déménageurs (hors chauffeurs-déménageurs), non qualifiés	6%	18%	17%	27%	29%	3%	0%	100%
Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	3%	15%	16%	31%	32%	4%	0%	100%
Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports	3%	12%	15%	32%	32%	5%	0%	100%
ensemble PCS spécifiques	1%	7%	11%	30%	44%	7%	0%	100%

Source : recensement de la population 2008,

INSEE



PCS ayant une proportion des « 24 ans et moins » supérieure à la moyenne du secteur
 PCS ayant une proportion des « 55 ans et plus » supérieure à la moyenne du secteur

Répartition par tranche d'âge des familles d'emplois spécifiques dans le TRV

	Moins de 20 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 54 ans	55 à 64 ans	65 ans et +	Total
Transporteurs indépendants routiers et fluviaux, de 0 à 9 salariés	0%	1%	4%	18%	49%	23%	5%	100%
Responsables commerciaux et administratifs des transports de voyageurs et du tourisme (non cadres)	1%	6%	10%	26%	47%	9%	0%	100%
Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres)	0%	5%	7%	26%	53%	10%	0%	100%
Agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme	0%	10%	19%	28%	34%	6%	2%	100%
Conducteurs de véhicule routier de transport en commun (salariés)	0%	3%	7%	21%	51%	18%	1%	100%
ensemble PCS spécifiques	0%	3%	7%	22%	49%	17%	2%	100%

Source : recensement de la population 2008, INSEE

■ PCS ayant une proportion des « 55 ans et plus » supérieure à la moyenne du secteur

Répartition par tranche d'âge des familles d'emplois spécifiques dans les TRS

	Moins de 20 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 54 ans	55 à 64 ans	65 ans et plus	Total
Conducteurs de taxis, ambulanciers et autres artisans du transport, de 0 à 9 salariés	0%	2%	7%	30%	49%	11%	1%	100%
Ambulanciers salariés (du secteur public ou du secteur privé)	0%	9%	19%	33%	33%	6%	0%	100%
Ensemble PCS spécifiques	0%	8%	17%	32%	35%	6%	0%	100%

Source : recensement de la population 2008, INSEE

Dans les entreprises rencontrées, les responsables tentent de conserver une pyramide des âges équilibrée, mais constatent néanmoins un vieillissement de la population, et particulièrement des conducteurs PL. Elles sont conscientes de la nécessité « d'intéresser les gens à nos métiers pour remplacer les départs à la retraite ». C'est un véritable enjeu en matière de recrutement. Mais il y a eu aussi une obligation légale de prévoir un plan d'action, à négocier avec les partenaires sociaux, pour recruter des personnes de plus de 50 ans. C'est pourquoi, une des entreprises rencontrées affirme s'être engagée - c'est une volonté de l'entreprise - à recruter des seniors en novembre 2009. Mais cela ne s'est pas traduit par le recrutement de conducteurs seniors, mais par le recrutement de femmes de plus de 50 ans dans les services administratifs.

3.4.2.2. La branche du transport fluvial

Répartition par tranche d'âge des familles d'emplois spécifiques dans le transport fluvial

	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 54 ans	55 à 64 ans	65 ans et plus	Total
Artisans, indépendants transport	70	75	264	447	241	5	1102
%	6	7	24	41	22	0	
Exploitation, transport, services commerciaux et administratifs	46	54	104	113	11	0	327
%	14	17	32	35	3	0	
Navigants fluvial	146	86	234	331	132	19	947
%	15	9	25	35	14	2	

Source : INSEE, recensement de la population 2008-traitement CEREQ

Dans le secteur fluvial, la famille professionnelle des artisans, et chefs d'entreprise du transport est celle qui compte le moins de jeunes. En effet, 63% de ses effectifs ont plus de 40 ans. Selon les estimations de VNF, un tiers des bateliers partira à la retraite à l'horizon 2020.

Répartition par tranche d'âge des familles d'emplois spécifiques dans le transport fluvial de fret

	Moins de 20 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 54 ans	55 à 64 ans	65 ans et plus	Total
Transporteurs indépendants routiers et fluviaux, de 0 à 9 salariés	1%	5%	7%	24%	41%	21%	0%	100%
Matelots de la marine marchande, capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale (salariés)	6%	11%	10%	23%	34%	14%	2%	100%
Ensemble PCS spécifiques	3%	7%	8%	23%	38%	19%	1%	100%

Source : recensement de la population 2008, INSEE

■ PCS ayant une proportion des « 24 ans et moins » supérieure à la moyenne du secteur

Les effectifs du transport fluvial de passagers dans la base de données du Recensement de population ne permettent pas de fournir les indicateurs pour ce sous-secteur.

3.4.2.3. La branche du transport maritime

Répartition par tranche d'âge des familles d'emplois spécifiques dans le transport maritime

	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 54 ans	55 à 64 ans	65 ans et plus	Total
Logistique, manutention magasinage	15	24	76	204	42	0	360
%	4	7	21	57	12	0	
Exploitation, transport, services commerciaux et administratifs	140	400	836	1069	204	8	2657
%	5	15	31	40	8	0	
Navigants maritimes	353	576	1189	1937	118	37	4210
%	8	14	28	46	3	1	

Source : INSEE, recensement de la population 2008-traitement CEREQ

La proportion des navigants maritimes de plus de 55 ans est très faible (4%) ; à titre de comparaison, elle est de 16% pour les navigants du secteur fluvial.

Répartition par tranche d'âge des familles d'emplois spécifiques dans le transport maritime de passagers

	Moins de 20 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 54 ans	55 à 64 ans	65 ans et plus	Total
Agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme	0%	9%	14%	45%	29%	2%	1%	100%
Matelots de la marine marchande, capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale (salariés)	2%	7%	10%	29%	48%	3%	2%	100%
Ensemble PCS spécifiques	0%	7%	12%	29%	46%	5%	1%	100%

Source : recensement de la population 2008, INSEE

■ PCS ayant une proportion des « 24 ans et moins » supérieure à la moyenne du secteur

Répartition par tranche d'âge des familles d'emplois spécifiques dans le transport maritime de fret

	Moins de 20 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 54 ans	55 à 64 ans	65 ans et plus	Total
Officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande	0%	7%	21%	31%	37%	3%	0%	100%
Matelots de la marine marchande, capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale (salariés)	1%	7%	14%	27%	47%	3%	1%	100%
Ensemble PCS spécifiques	0%	6%	17%	30%	40%	5%	1%	100%

Source : recensement de la population 2008, INSEE

Les tableaux ci-dessus permettent de faire ressortir deux groupes de métiers spécifiques :

Le premier groupe se caractérise par une proportion importante des actifs âgés, ayant 55 ans et plus. Les métiers spécifiques suivants sont concernés : Transporteurs indépendants routiers et fluviaux, de 0 à 9 salariés, Agents de voyage et auxiliaires de transports indépendants, de 0 à 9 salariés, Chefs d'entreprise de l'industrie ou des transports, de 10 à 49 salariés, Conducteurs de véhicule routier de transport en commun (salariés).

Le deuxième groupe se caractérise par une proportion importante des actifs jeunes, ayant 24 ans et moins. Il s'agit des métiers spécifiques suivants : Officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande, Agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme, Matelots de la marine marchande, capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale (salariés).

3.4.3 Le traitement de données issues des caisses de retraite

Les données du Recensement de population ne permettent pas de connaître le nombre de départs à la retraite qui a été enregistré dans ces secteurs au cours des dernières années, c'est pourquoi des statistiques ont été recueillies auprès des caisses de retraite. Elles offrent également la possibilité de détailler davantage l'analyse démographique.

Une analyse des données démographiques a été réalisée à partir des données issues des caisses de retraite sur les secteurs couverts par celles-ci. Les résultats de cette analyse convergent largement avec ceux de la précédente exploitation du Recensement de la population de 2008.

3.4.3.1. Les sources

En ce qui concerne le transport routier le Groupe Klesia (anciennement D&O), groupe de protection sociale interprofessionnel (transport de voyageurs, de marchandises et de la logistique, entreprises de santé...) qui rassemble des organismes spécialisés en retraite, prévoyance, santé, épargne et services à la personne, a mis à disposition des données relatives à la répartition des salariés par âge, ainsi que le nombre des départs à la retraite dans le secteur du transport de marchandises et le secteur du transport de voyageurs (le transport sanitaire n'est qu'imparfaitement couvert). Les données démographiques provenant du Groupe Klesia sont disponibles par NAF détaillées mais ne le sont pas par métier.

Dans le transport maritime, en ce qui concerne le personnel navigant, les données portant sur la répartition des effectifs par métiers et par secteur, commerce et plaisance, ont été recueillies auprès de l'Etablissement National des Invalides de la Marine (l'ENIM) et ont fait l'objet d'une étude récente réalisée par le CEREQ.

L'Etablissement National des Invalides de la Marine, est le régime de sécurité sociale commun à tous les navigants professionnels du commerce, de la pêche et de la plaisance. Ce régime spécial couvre le risque vieillesse, assuré par la caisse de retraites des marins.

Il n'a pas été possible d'identifier avec l'ENIM le volume de départs à la retraite des navigants. Le personnel sédentaire du transport maritime relève des Armateurs de France, mais aucune donnée démographique sur cette population n'est aujourd'hui disponible.

Les actifs travaillant dans des entreprises employant plus de 6 salariés du transport fluvial de passagers et de fret relèvent du régime général de retraites. Les données disponibles pour le transport fluvial sont donc limitées au secteur de la batellerie. Ce dernier est constitué des entreprises artisanales de transport fluvial dont l'activité est le transport de marchandises par voie d'eau et qui n'emploient pas plus de 6 salariés, lesquels relèvent alors d'un régime spécifique de retraite.

Le taux de renouvellement ²⁹ en 2010 est le plus élevé dans le secteur de la batellerie : 42%, suivi par le transport routier de voyageurs, 39%. Il est le plus faible pour le personnel navigant d'exécution du secteur de commerce dans le transport maritime 12%, suivi du personnel navigant d'exécution du secteur de plaisance (14%).

Le taux de relève³⁰ est parallèlement, le plus faible, valant 0,3, dans les deux premiers secteurs cités, confirmant le vieillissement des effectifs salariés dans ces secteurs. Le taux de relève est le plus élevé pour le personnel navigant d'exécution du secteur de commerce (2,7), suivi du personnel navigant d'exécution du secteur de plaisance (1,5), qui se révèlent être des secteurs particulièrement bien dotés en salariés jeunes.

3.4.3.2. Les départs en fin de carrière

Les données sur les départs en fin de carrière ne sont disponibles que pour le transport routier et la batellerie.

Pour le transport routier, le Groupe Klesia dispose de données sur le nombre de départs à la retraite pour les secteurs du transport routier de marchandises et de voyageurs ; pour le transport fluvial, la Chambre Nationale de la Batellerie Artisanale (CNBA) dispose de données pour les chefs d'entreprises et associés de la batellerie.

La CNBA indique que les chefs d'entreprises et les associés du sous-secteur de la batellerie prennent en moyenne leur retraite à 65 ans.

En ce qui concerne le personnel navigant dans le secteur de commerce et dans celui de plaisance du secteur de transport maritime, cette information n'est pas disponible. D'après l'ENIM, les marins prennent normalement leur retraite à 55 ans. Un dispositif spécifique de départs en fin de carrière s'appliquant à ce personnel lui permet de partir à partir de 50 ans dans certaines conditions. L'exploitation des statistiques du Groupe Klesia met en évidence que l'âge moyen de départ à la retraite, en 2010, est de 59 ans et 4 mois pour le transport routier de marchandises, et de 60 ans et 8 mois pour le transport routier de voyageurs.

²⁹ Le taux de renouvellement est calculé comme la proportion de salariés de plus de 50 ans. Il exprime les départs en retraite potentiels dans les dix (ou douze années à venir en tenant compte de la réforme des retraites).

³⁰ Le taux de relève est le rapport entre le nombre de salariés de moins de trente ans et celui de plus de 50 ans.

Evolution du nombre de départs à la retraite dans le transport routier de marchandises et de voyageurs

NAF rev2		Année 2009	Année 2010	Evolution en %
4939A	Transports routiers réguliers de voyageurs	922	1104	19,7%
4939B	Autres transports routiers de voyageurs	267	270	1,1%
Sous-total TRV		1189	1374	15,6%
4941A	Transports routiers de fret interurbains	1584	1758	11,0%
4941B	Transports routiers de fret de proximité	857	911	6,3%
4941C	Location de camions avec chauffeur	158	155	-1,9%
4942Z	Déménagement	79	82	3,8%
5210B	Entreposage et stockage non frigorifique	18	25	38,9%
5229A	Messagerie, fret express	93	163	75,3%
5229B	Affrètement et organisation des transports	215	198	-7,9%
5320Z	Autres activités de poste et de courrier	13	14	7,7%
7712Z	Location et location-bail de camions	20	33	65,0%
8010Z	Activités de sécurité privée	16	5	-68,8%
Sous-total TRM		3053	3344	9,5%
Total		4242	4718	11,2%

Source : groupe KLESIA

Dans le transport routier de marchandises, le nombre de départs à la retraite en 2010 a été de 3 344, en progression de 9,5% par rapport à l'année 2009. Dans le transport routier de voyageurs, il a été de 1 374 en 2010, en augmentation de 15 % par rapport à l'année 2009. Dans la batellerie, il s'est maintenu au même niveau : 11 départs en 2009 et en 2010.

Dans le transport routier, il existe par ailleurs un dispositif de cessation d'activité, mis en place avec l'aide de l'Etat, permettant le départ anticipé des conducteurs routiers sous condition d'ancienneté et en contrepartie de l'embauche de jeunes en remplacement.

Le Congé de fin d'activité à l'origine

Par protocole du 29 novembre 1996, les partenaires sociaux du transport routier et l'Etat ont en effet décidé de créer un congé de fin d'activité (CFA) qui permet, aux conducteurs routiers de marchandises âgés de 55 à 60 ans et ayant exercé un emploi de conduite pendant au moins 25 ans dans une entreprise relevant de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires de transport, de cesser d'occuper un emploi salarié à partir de 55 ans.

Le CFA a été mis en place dans le transport routier de marchandises et le déménagement par les accords de branche du 28 mars et 11 avril 1997. Il a été étendu aux convoyeurs de fonds par les accords du 23 juin 1997 et du 24 mars 1998.

Le régime est géré, pour les marchandises, par un fonds paritaire créé spécifiquement à cet effet, le Fonds national de Gestion paritaire du CFA (FONGECFA).

Trois conditions pour bénéficier du CFA-Marchandises :

- être âgé de 55 à 60 ans ;
- être conducteur routier de marchandises, en activité, dans une entreprise de transport routier de marchandises relevant de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (c'est le code NAF de l'entreprise qui fait foi) ;
- avoir exercé pendant au moins 25 ans un emploi de conducteur routier de marchandises dans une entreprise de transport routier de marchandises relevant de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (c'est le code NAF de l'entreprise qui fait foi).

Le financement est effectué conjointement par une cotisation des employeurs et des salariés ainsi que par une subvention de l'Etat.

Le bénéficiaire du congé de fin d'activité perçoit une indemnisation égale à 75% du salaire brut moyen revalorisé de la dernière année.

Le CFA a été étendu aux conducteurs routiers de voyageurs ayant au moins 30 ans de métier par les accords du 2 avril et du 29 mai 1998.

Le congé de fin d'activité permet, aux conducteurs routiers de voyageurs âgés d'au moins 55 ans et ayant conduit pendant au moins 30 ans un véhicule dans des entreprises de transport entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, de cesser d'occuper un emploi salarié à partir de 55 ans et sous certaines conditions.

Sa création résulte de la volonté commune des représentants des employeurs et des salariés ainsi que de l'Etat et répond à des considérations humaines et sociales comme à des exigences de sécurité.

Le CFA-Voyageurs est aussi géré par un fonds paritaire, Voyageurs.

Trois conditions pour bénéficier du CFA-Voyageurs :

- être âgé d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans ;
- occuper au moment de la demande, jusqu'au départ en CFA et dans une entreprise de transport entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, un emploi de conducteur de transport routier de voyageurs ;
- justifier avoir exercé pendant 30 ans dont au moins 25 ans à temps complet, de façon continue ou discontinue, un emploi de conduite, soit en transport de voyageurs, soit dans le cadre d'une carrière mixte, les cinq dernières années devant avoir été effectuées dans le secteur voyageurs.

Les carrières mixtes sont des carrières qui comprennent des périodes effectuées comme conducteur dans le transport routier de marchandises, de déménagement ou comme convoyeur de fonds entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Ces périodes sont prises en compte si l'emploi a été occupé à temps plein.

Les arrêts de travail pour accident du travail sont pris en compte dans la limite d'un an pour la détermination des 30 années de conduite.

Le financement est effectué conjointement par une cotisation des employeurs et des salariés ainsi que par une subvention de l'Etat.

Le bénéficiaire du congé d'activité perçoit une indemnisation égale à 75% du salaire brut moyen revalorisé des 5 dernières années.

La réforme du Congé de fin d'activité

Les dispositifs CFA-Marchandises et CFA-Voyageurs ont été récemment réformés par l'accord portant adaptation des dispositions relatives aux congés de fin d'activité qui a été signé, le 30 mai 2011, entre les partenaires sociaux et l'Etat.

Celui-ci prévoit, à partir du 1er juillet 2011, sans augmentation du taux d'appel des cotisations pour les entreprises et les salariés, de maintenir dans les régimes FONGECFA-Transport et AGECEFA-Voyageurs, les bénéficiaires actuels, entre leur soixantième anniversaire et l'âge légal de départ à la retraite, ce dernier étant porté progressivement à 62 ans, en application de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

En contrepartie, l'âge d'entrée dans les dispositifs sera porté, à compter du 1er juillet 2011, de 55 à 57 ans, tout en maintenant inchangée la durée de 5 ans des congés de fin d'activité.

Par exception, les conducteurs ou convoyeurs âgés de 55 à 57 ans au 30 juin 2011 qui remplissaient déjà les conditions d'ancienneté de conduite à cette date, ainsi que ceux qui seront susceptibles de bénéficier des dispositions "carrières longues" ou de l'accord dérogatoire du 30 juin 2009 sur les salariés licenciés, pourront continuer à bénéficier des régimes à l'âge de 55 ans.

L'âge de départ en CFA a été reporté de 55 à 57 ans à partir du 1^{er} juillet 2011, sans palier.

Nombre de dossiers CFA transférés en paiement dans le TRM

2000	1 315
2001	1 521
2002	1 811
2003	1 947
2004	1 857
2005	1 897
2006	1 771
2007	1 910
2008	1 582
2009	1 745
2010	1 705

Source : FONGECFA-Transport

Nombre de dossiers CFA transférés en paiement dans le TRV

2000	133
2001	143
2002	194
2003	200
2004	203
2005	185
2006	188
2007	169
2008	157
2009	197
2010	209

Source : AGECEFA-Voyageurs

Dans la période 2000-2003, l'usage de ces dispositifs s'est progressivement accru, voire jusqu'en 2004 pour le TRV.

Il est ensuite resté relativement stable dans le TRM jusqu'en 2007 pour connaître une chute en 2008 et reprendre à partir de 2009. Ce regain est expliqué par l'assouplissement des conditions d'accès aux dispositifs du 1er juillet 2009 au 30 juin 2010 mis en place par les partenaires sociaux de la branche des transports routiers pour permettre à d'autres salariés d'en bénéficier, compte tenu de la crise.

3.5 Les mouvements de main d'œuvre

3.5.1. Les mobilités sectorielles

Pour étudier la mobilité sectorielle des individus, le choix s'est porté sur une exploitation de la source DADS (déclaration annuelle des données sociales).

Une commande sur mesure a été passée à l'Insee qui nous a fourni des tableaux permettant de connaître la part des individus mobiles d'une année sur l'autre pour chacune des branches et de caractériser cette mobilité selon les secteurs de provenance ou de destination.

Le champ retenu concerne les établissements ayant une activité dans le secteur des transports en 2009 (année N) pour le calcul des indicateurs sur les secteurs de provenance, ou en 2008 (année N-1) pour le calcul des indicateurs sur les secteurs de destination.

Le tableau suivant rappelle les différents indicateurs statistiques et les croisements sur lesquels ils ont été calculés :

Sélection	Indicateurs	1er critère de croisement	2e critère de croisement
Etablissements du secteur des transports en 2009	Nombre de salariés non annexes et annexes en 2009	activité de l'établissement en 2009	activité de l'établissement en 2008
Etablissements du secteur des transports en 2008 N-1	Nombre de salariés non annexes et annexes en 2009	activité de l'établissement en 2008	activité de l'établissement en 2009

Un poste est considéré dans les DADS comme non annexe ou " vrai emploi " s'il atteint certains seuils en termes de rémunération et de volume de travail. Ici on retient l'ensemble des salariés sur l'ensemble des postes.

Le premier constat est que la mobilité individuelle intersectorielle d'une année sur l'autre observée grâce à cette source statistique (observation des mobilités entre les années 2008 et 2009) est peu fréquente dans le secteur routier et quasiment inexistante pour les secteurs maritime et fluvial. Par ailleurs, la mobilité pouvant fluctuer selon les années de référence choisies et donc de l'état de la conjoncture économique, il n'est pas question ici de l'estimer quantitativement de façon précise.

Le traitement des données permet néanmoins d'observer pour les individus salariés au cours de ces deux années consécutives et ayant changé de secteur d'activité professionnelle, d'où ils viennent quand ils rejoignent le secteur routier et vers quels secteurs de destination ils s'orientent quand ils quittent le secteur routier. C'est ce que montrent les graphiques suivants.

Effectifs des salariés mobiles entre les deux années consécutives 2008 et 2009

	Nombre de salariés mobiles entrant dans le secteur en 2009	Nombre de salariés mobiles quittant le secteur en 2008
TRM	4364	5229
TRV	361	1137
Déménagement	120	39
Location	1061	840
Auxiliaires des transports	2347	2623
Prestataires logistiques	1730	5702
Transport sanitaire	101	497
Transport maritime de fret	520	0

Source DADS 2008 et 2009

Précisions méthodologiques

L'exercice permet de repérer des salariés présents dans un établissement du secteur une année donnée (l'activité de l'établissement étant caractérisée par son code NAF), et d'observer des mobilités individuelles entre établissements. Ainsi on ne perçoit que les mobilités des salariés entre établissements existant chaque année. Par exemple, un individu salarié d'un établissement du secteur en 2009 qui n'existait pas en 2008 ne sera pas comptabilisé. On n'observe pas non plus les entrées dans les secteurs transport des demandeurs d'emploi. De même, les sorties du secteur ne sont observées que pour des individus salariés qui changent d'établissement ou dont l'établissement a changé de secteur d'activité principale. Aucun départ en retraite par exemple n'est pris en compte dans ces sorties, ni licenciement se traduisant par une mise au chômage.

Le tableau ci-dessus montre que 4 364 salariés ont rejoint un établissement du TRM en 2009 sachant qu'en 2008 ils étaient salariés d'un établissement appartenant à un autre secteur. De la même façon, 5 229 salariés ont quitté un établissement appartenant au secteur du TRM en 2008 pour devenir en 2009 salariés d'un établissement appartenant à un autre secteur.

Aucune mobilité de salariés n'est observée entre établissements pour le transport maritime de passagers et le transport fluvial (fret + passagers).

Encadré méthodologique

Les graphiques 1 à 7 représentent les flux de salariés mobiles entrant dans le secteur routier et de la logistique en 2009. Chaque graphique détaille les mobilités au niveau des sous-secteurs habituellement utilisés par l'OPTL.

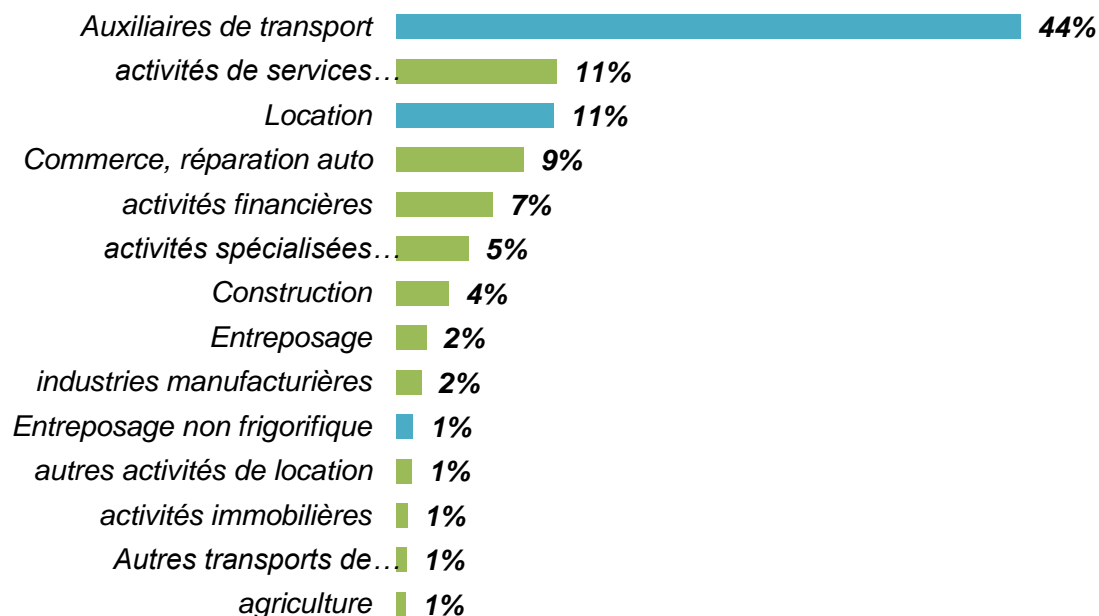
Les codes NAF retenus pour les sous-secteurs du transport routier et de la logistique sont ceux qui caractérisent la branche (voir périmètre du secteur), les autres secteurs concernent les codes NAF présentés ci-dessous.

1 Transport routier de marchandises (établissements)	APET = 49.41A, 49.41B, 53.20Z + établissements rattachés aux SIREN « transports de fonds »)
2 Transports routiers de voyageurs	APET = 49.39A, 49.39B
3 Déménagements	APET= 49.42Z
4 Location	APET = 49.41C ,77.12Z
5 Auxiliaires de transport	APET = 52.29A, 52.29B
6 Entreposage non frigorifique	APET = 52.10B
7 Transport sanitaire	APET = 86.90A
8 Transports maritimes de passagers	APET = 50.10Z
9 Transports fluviaux de passagers	APET = 50.30Z
10 Transports maritimes de fret	APET= 50.20Z
11 Transports fluviaux de fret	APET= 50.40Z
12 Transport ferroviaire interurbain de voyageurs	APET= 49.1
13 Transport de fret ferroviaire	APET= 49.2
14 Autres transports de voyageurs	APET= 49.3*
15 Transport aériens de passagers	APET= 51.1
16 Transports aériens fret	APET_1= 51.2
17 Transport par conduites	APET= 49.5*
18 Entreposage	APET= 52.10A et 52.2*
19 Autres activités de location	APET= 77*
20 Agriculture	APET= 01*, 02*,03*
21 Industries extractives	APET= 05*,06*,08*,09*
22 Industries manufacturières	APET= 10* à 33*
23 Production et distribution électricité	APET= 35*
24 Production et distribution eau	APET= 36*,37*,38*,39*
25 Construction	APET= 41*,42*,43*
26 Commerce, réparation auto	APET= 45*,46*,47*
27 Activités de poste	APET= 53.1
28 Hébergements restauration	APET= 55*, 56*
29 Informations et communication	APET= 58*, 59*,60*,61*,62*,63*
30 Activités financières	APET= 64*, 65*,66*
31 Activités immobilières	APET= 68*
32 Activités spécialisées scientifiques	APET= 69*,70*,71*,72*,73*,74*,75*
33 Activités de services administratifs	APET=78*,79*,80*,81*,82*
34 Administrations publiques	APET=84*
35 Enseignement	APET=85*
36 Santé, action sociale	APET=86*,87*,88*
37 Arts spectacle activités récréatives	APET= 90*,91*,92*,93*
38 Autres activités de service	APET=94*,95*,96*
39 Activités des ménages	APET=97*,98*
40 Activités extraterritoriales	APET=99*

Répartition selon la provenance en N-1 des individus dans le secteur en N : Graphiques 1 à 7

Graphique 1

Secteur Transport routier de marchandises



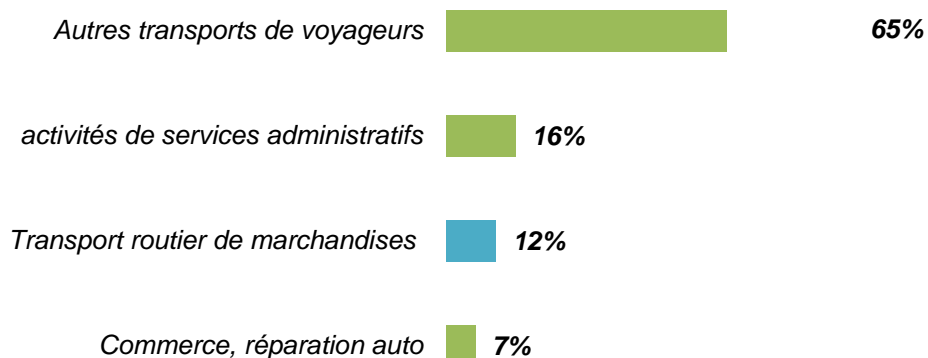
Source : DADS 2009 Fichier salariés

Le graphique ci-dessus répartit les 4 364 individus salariés entrant dans le secteur du TRM (au sens strict) en 2009 selon leur secteur de provenance 2008. En vert, il s'agit de salariés provenant d'un secteur hors périmètre OPTL (mobilité intersectorielle), en bleu il s'agit de mobilité de salariés au sein des sous-secteurs du transport routier et logistique (mobilité intra sectorielle).

La mobilité des individus entre le secteur des auxiliaires de transport et le TRM est la plus fréquente aussi bien dans le sens des entrées que des sorties. Ainsi 44% des individus mobiles qui rejoignent le TRM viennent du secteur des auxiliaires des transports, et c'est le double dans l'autre sens, 88% des salariés du secteur des auxiliaires des transports ayant connu une mobilité sectorielle viennent du TRM (graph5).

Graphique 2

Transport routier de voyageurs



Source : DADS 2009 Fichier salariés

Les mobilités d'entrée et sortie du TRV se font essentiellement avec les autres secteurs de transport de voyageurs (qui comprend notamment le transport urbain et les taxis). Il s'agit de mobilités intersectorielles donc en dehors du TRV (au sens de l'OPTL) mais avec d'autres secteurs du transport routier de voyageurs

Détail	Codes NAF « autres transport de voyageurs »
49.31Z	Transports urbains et suburbains de voyageurs
49.32Z	Transports de voyageurs par taxis
49.39C	Téléphériques et remontées mécaniques

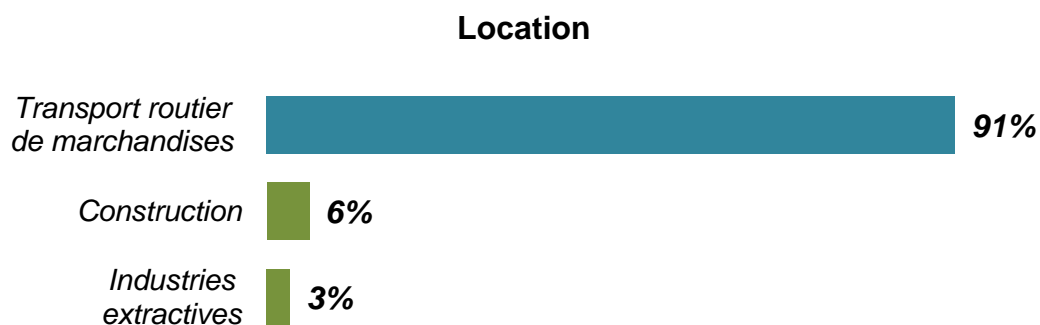
Graphique 3

Déménagement



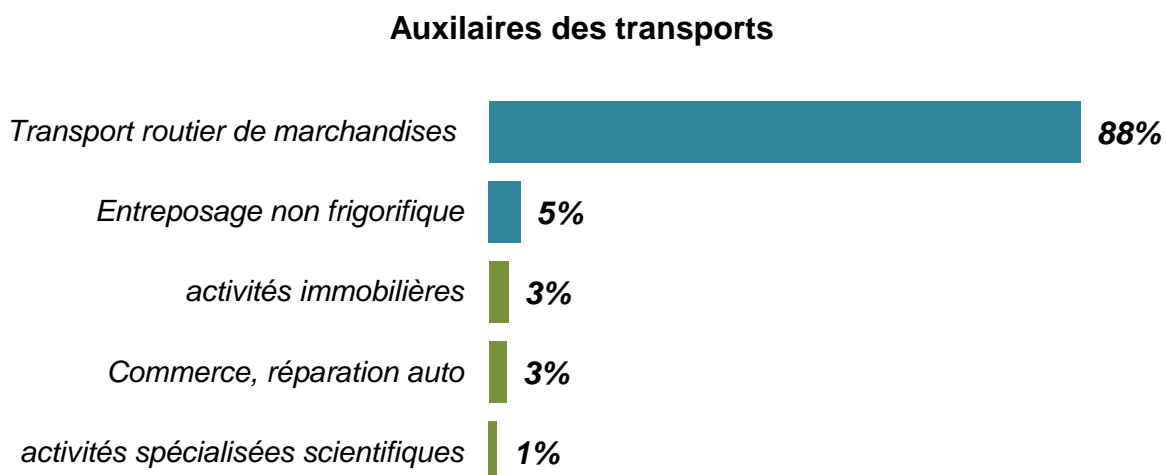
Source : DADS 2009 Fichier salariés

Graphique 4



Source : DADS 2009 Fichier salariés

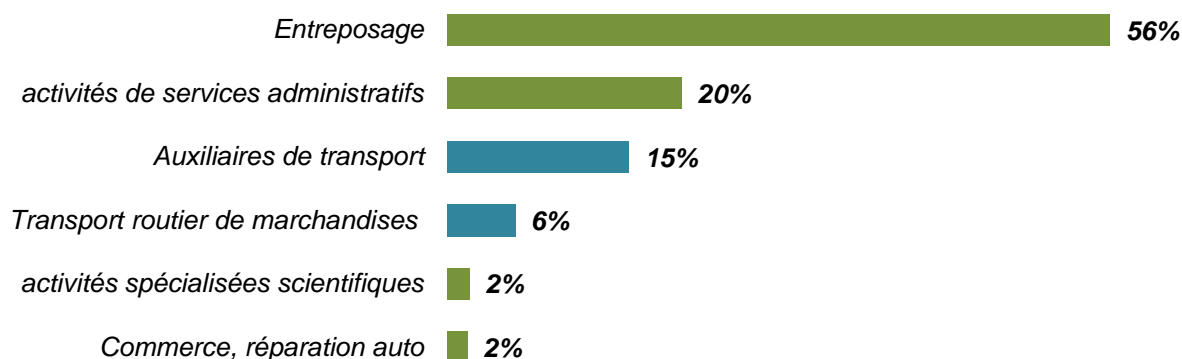
Graphique 5



Source : DADS 2009 Fichier salariés

Graphique 6

Prestataires logistiques



Source : DADS 2009 Fichier salariés

Plus de la moitié des salariés (56%) entrés en 2009 dans le secteur des prestataires logistiques (entreposage non frigorifiques) proviennent plus largement du secteur de « l'entreposage » (incluant l'entreposage frigorifique).

Détail codes NAF pour « entreposage »

52.10A :	Entreposage et stockage frigorifique
52.21Z	Services auxiliaires des transports terrestres
52.22Z	Services auxiliaires des transports par eau
52.23Z	Services auxiliaires des transports aériens
52.24A	Manutention portuaire
52.24B	Manutention non portuaire

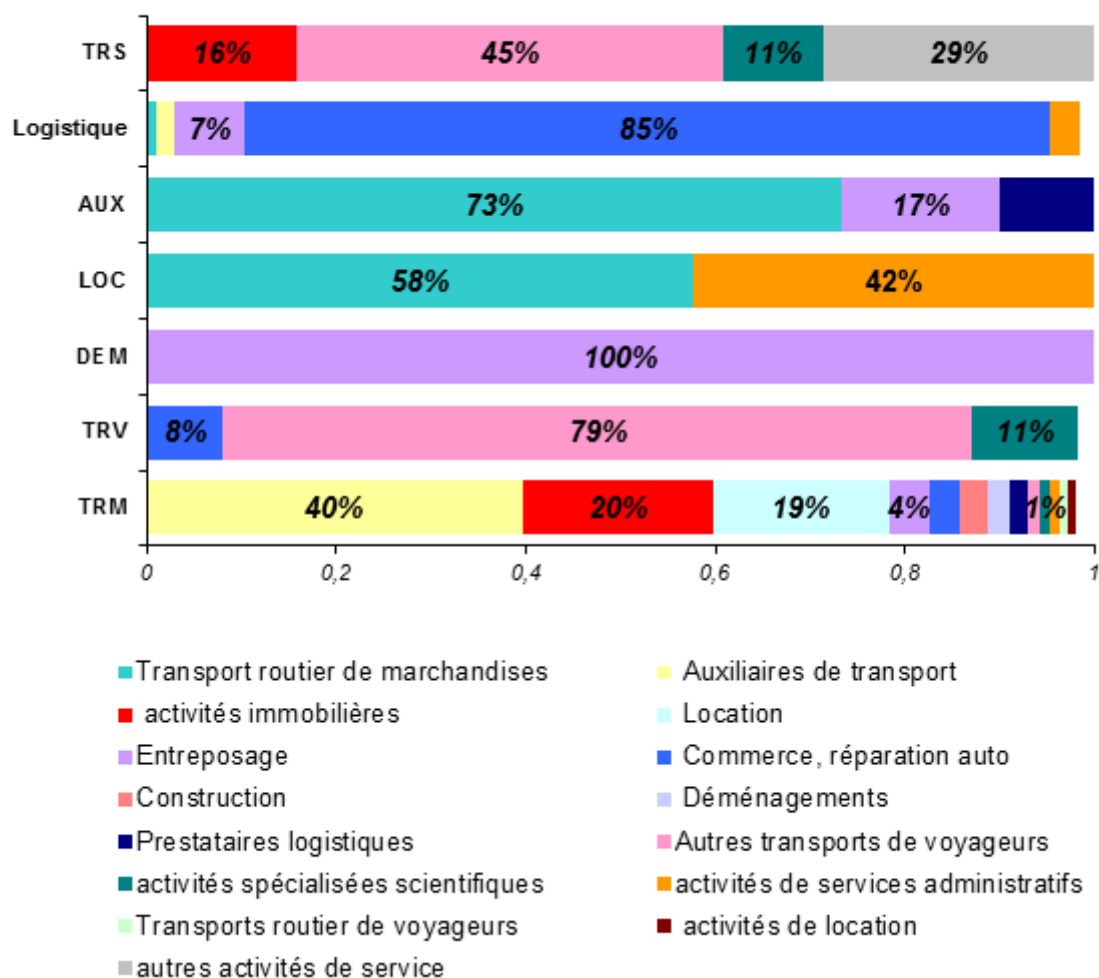
Graphique 7

Transport sanitaire



Source : DADS 2009 Fichier salariés

Principaux secteurs d'accueil des individus en N selon la provenance en N-1



Source : DADS 2009 Fichier salariés

Mode de lecture (exemple de la dernière ligne du graphique) :

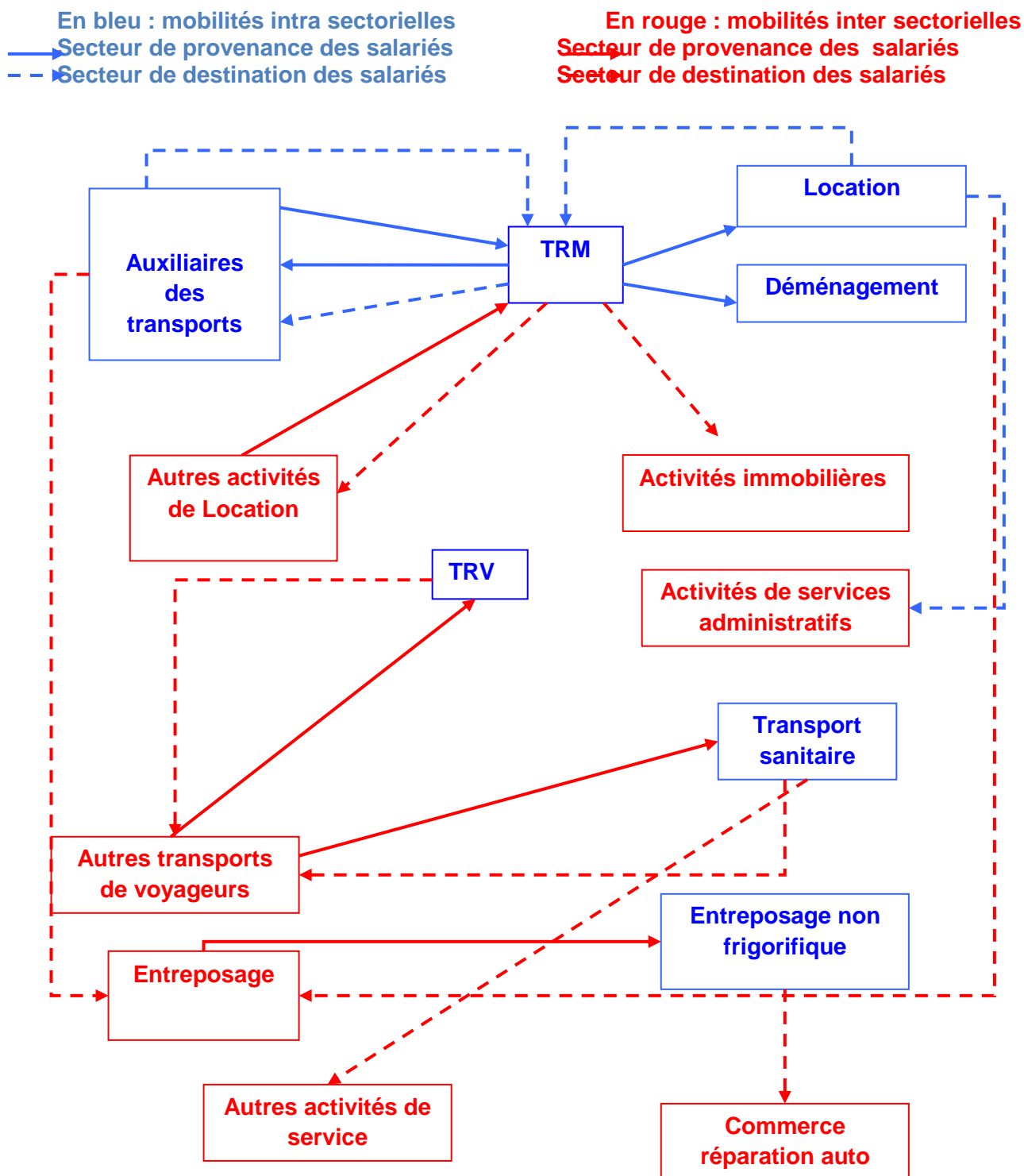
40% des individus ayant quitté le TRM en 2008 exercent en 2009 leur profession chez les auxiliaires de transport, 20 % dans les activités immobilières, 19 % dans la location, etc...

Remarque :

Pour les secteurs maritime et fluvial, la source traitée ne permet pas de repérer les phénomènes de mobilité sectorielle au sens où celle-ci a été définie.

La seule mobilité observable concerne le passage du secteur de l'entreposage au sous-secteur du transport maritime de fret.

Schéma synthétique des principales mobilités sectorielles individuelles au sein de la branche des transports routiers et activités auxiliaires



Les flux de mobilités représentés dans le graphique ci-dessus dépendent des volumes initiaux de salariés mobiles (voir tableau des effectifs des salariés mobiles entre les deux années consécutives 2008 et 2009). L'idée étant de représenter graphiquement les principaux flux de mobilités inter et intra sectorielle sans forcément les quantifier

Le schéma ci-dessus met en évidence deux types de mobilités que l'on qualifiera respectivement de mobilités intra sectorielles quand celles-ci se font entre les sous-secteurs de la branche « transport routier et activités auxiliaires » et d'intersectorielles quand elles se font avec d'autres secteurs d'activités.

Rappelons que la branche est définie par un ensemble de codes NAF qui sont eux-mêmes regroupés pour former les sous-secteurs transport routier de marchandises, déménagement, entreposage non frigorifique, auxiliaire des transports, location, transport sanitaire, transport routier de voyageurs.

Les mobilités observées à partir du TRM sont des mobilités à la fois intra et intersectorielles. Elles sont observées assez logiquement avec les sous-secteurs qui forment au sein de la branche l'activité Marchandises au sens large, à savoir essentiellement le sous-secteur des auxiliaires de transport où les échanges se font dans les deux sens, et dans une moindre mesure avec le sous-secteur de la location et du déménagement.

On observe également des mobilités intersectorielles à partir du sous-secteur du TRM avec les « autres activités de location³¹ » et les « activités immobilières ».

Au sens du TRM élargi (voir définition de l'OPTL) on peut voir des échanges essentiellement avec le secteur de l'entreposage (codes NAF 52.10a et 52.2*, c'est-à-dire hors secteur de l'entreposage non frigorifique) et plus particulièrement entre auxiliaires des transports, prestataires logistiques et entreposage. Des mobilités intersectorielles sont également observées entre le sous-secteur des prestataires logistiques et le secteur commercial (incluant la réparation automobile).

Les mobilités observées pour le TRV et le TRS sont essentiellement intersectorielles vers le secteur « autres transports de voyageurs » (traduisant des mobilités entre le TRV et le transport urbain, le TRS et le transport par taxi) et également vers les « autres activités de services » pour le transport sanitaire.

³¹ Les autres activités de location regroupent les codes NAF suivants :

- 77.11A Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers
- 77.11B Location de longue durée de voitures et de véhicules automobiles légers
- 77.21Z Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport
- 77.22Z Location de vidéocassettes et disques vidéo
- 77.29Z Location et location-bail d'autres biens personnels et domestiques
- 77.31Z Location et location-bail de machines et équipements agricoles
- 77.32Z Location et location-bail de machines et équipements pour la construction
- 77.33Z Location et location-bail de machines de bureau et de matériel informatique
- 77.34Z Location et location-bail de matériels de transport par eau
- 77.35Z Location et location-bail de matériels de transport aérien
- 77.39Z Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens matériels n.c.a.
- 77.40Z : Location bail de propriété intellectuelle et de produits similaires, à l'exception des œuvres soumises à copyright

Codes NAF pour les autres activités de service

94.11Z	Activités des organisations patronales et consulaires
94.12Z	Activités des organisations professionnelles
94.20Z	Activités des syndicats de salariés
94.91Z	Activités des organisations religieuses
94.92Z	Activités des organisations politiques
94.99Z	Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire
95.11Z	Réparation d'ordinateurs et d'équipements périphériques
95.12Z	Réparation d'équipements de communication
95.21Z	Réparation de produits électroniques grand public
95.22Z	Réparation d'appareils électroménagers et d'équipements pour la maison et le jardin
95.23Z	Réparation de chaussures et d'articles en cuir
95.24Z	Réparation de meubles et d'équipements du foyer
95.25Z	Réparation d'articles d'horlogerie et de bijouterie
95.29Z	Réparation d'autres biens personnels et domestiques
96.01A	Blanchisserie-teinturerie de gros
96.01B	Blanchisserie-teinturerie de détail
96.02A	Coiffure
96.02B	Soins de beauté
96.03Z	Services funéraires
96.04Z	Entretien corporel
96.09Z	Autres services personnels n.c.a.

En revanche on n'observe pas de mobilité intra sectorielle entre le TRV et le transport sanitaire. A partir des données DADS 2008 et 2009, on n'observe pas, non plus, au sein de la branche « transport routier et activités auxiliaires », de mobilité entre les activités Marchandises de la branche, et les secteurs TRV et TRS.

Cependant, le décret n°2007-1340 du 11 septembre 2007 a instauré une formation dite « passerelle » qui permet la mobilité des conducteurs routiers entre les secteurs marchandises et voyageurs sans devoir suivre une nouvelle formation initiale complète.

Ainsi, pour passer de la conduite de véhicules de TRM à la conduite de véhicules de TRV, les conducteurs qui ne disposent pas de la qualification en conduite de véhicules de TRV doivent suivre une formation passerelle qui leur permette ensuite d'exercer. Le tableau ci-dessous présentant le nombre de formations passerelles réalisées au cours des années 2009 et 2010 reflète les mobilités intra sectorielles potentielles qui sont plus importantes dans le sens de la conduite de véhicules de transport routier de marchandises vers la conduite de véhicules de transport routier de voyageurs, même si 2009 doit être considérée comme une année tronquée puisque les dispositions du décret n°2007-1340 ne sont devenues obligatoires pour le transport routier de marchandises qu'à compter du 10 septembre 2009.

Effectifs en formations passerelles

	2009	2010
Passerelles du transport de passagers au transport de marchandises	148	676
Passerelles du transport de marchandises au transport de passagers	1 353	2 003

Sources : Déclarations des organismes de formations agréés : AFT IFTIM FC, PROMOTRANS, AFPA³², ECF, City pro, Forget formation, CNPA, IRFA, autres hors groupes

³² Pas de bilan AFPA transmis depuis celui de 2008; les chiffres 2009 sont identiques à 2008; les chiffres 2010 sont estimés sur la base de 2008 et selon l'évolution du marché

Si les mouvements intersectoriels avec la branche des transports routiers (et en particulier les mouvements sortants de l'activité Marchandises de la branche) sont modestes, ainsi que les mouvements entre l'activité Marchandises de la branche et le TRV notamment, une explication peut être trouvée dans le Congé de Fin d'Activité, dispositif de départ anticipé en fin de carrière qui incite à acquérir une certaine ancienneté dans son secteur d'activité ou domaine pour en bénéficier. En effet, ne peuvent être éligibles que les conducteurs routiers de marchandises justifiant avoir exercé pendant au moins 25 ans un emploi de conducteur routier de marchandises dans une entreprise de transport routier de marchandises relevant de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Pour les conducteurs de transport routier de voyageurs, les carrières mixtes sont néanmoins prises en compte : les bénéficiaires, occupés au moment de la demande, et ayant exercé dans une entreprise de transport entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, doivent justifier avoir exercé pendant 30 ans dont au moins 25 ans à temps complet, de façon continue ou discontinue, un emploi de conduite, soit en transport de voyageurs, soit dans le cadre d'une carrière mixte, les cinq dernières années devant avoir été effectuées dans le secteur voyageurs.

3.5.2. Les mobilités professionnelles

A la stabilité interne à l'entreprise qui prévalait antérieurement se sont progressivement substituées les mobilités professionnelles qui jalonnent les trajectoires personnelles des salariés.

3.5.2.1. Les mobilités professionnelles dans les transports routiers

Le bilan social annuel du transport routier de marchandises publié par le SOeS indique qu'en 2008, "l'ancienneté des conducteurs de poids lourds du transport routier de fret élargi était, en moyenne, de 18 ans et 6 mois dans la profession et de 8 ans et 6 mois dans l'établissement, selon l'enquête annuelle sur les conditions de travail des conducteurs routiers (source EACT).

L'ancienneté dans la profession est plus forte parmi les conducteurs « grands routiers » (19 ans et 3 mois en moyenne) que parmi les conducteurs courte distance (18 ans et 2 mois)."

Le Congé de Fin d'Activité (CFA) institué au profit des conducteurs routiers âgés d'au moins 55 ans sous condition (durée de service dans le transport routier) participe activement à l'allongement des carrières professionnelles dans les métiers de la conduite. L'ancienneté des conducteurs du transport routier de marchandises dans la profession s'est en effet allongée ces dernières années sous l'effet du Congé de Fin d'Activité : en 2000, alors que le CFA n'en était qu'à ses prémices, elle était, en moyenne, de 15 ans pour dépasser 18 ans en 2008.

Une analyse des mouvements salariés à partir des fichiers DADS de 2009 et 2008 met en évidence que près de 87% des personnes occupant ces emplois en 2009 dans la branche au sens de la CCNTR exerçaient la même profession en 2008.

D'après cette même source, 17% des conducteurs de véhicules de transport routier de marchandises dans les établissements de la branche qui exerçaient cette profession en 2009, mais pas en 2008, occupaient en 2008 un poste de conducteur de véhicule de transport routier de transport en commun, et 16% étaient ouvriers de la logistique.

Simultanément, 37% des conducteurs de véhicules de transport routier de transport en commun de la branche qui exerçaient cette profession en 2009, mais pas en 2008, occupaient en 2008 un poste de conducteur de véhicule de transport routier de marchandises !

Les déménageurs exerçaient pour 27% d'entre eux le métier de conducteur de véhicule de transport routier de marchandises avant d'intégrer leur nouveau poste et pour 20% d'entre eux étaient ouvriers de la logistique. Surtout, 32% d'entre eux étaient ouvriers de type artisanal ou industriel (contre 26% dans ce cas pour les conducteurs de véhicules de transport routier de marchandises et 17% pour les conducteurs de véhicules de transport en commun).

Du côté des conducteurs de véhicules de transport sanitaire, près de 12% de ceux qui exercent nouvellement le métier en 2009 sont issus du métier de conducteur de taxi et 10% étaient ouvriers de la logistique un an auparavant.

17% des ouvriers de la logistique de la branche qui ont intégré le métier en 2009 étaient des conducteurs de véhicules de transport routier de marchandises, et 13% étaient des agents, employés ou ouvriers de l'exploitation transport, des services commerciaux ou administratifs.

18% des agents de maîtrise et cadres de la logistique de la branche qui ont intégré ce poste en 2009 étaient ouvriers de la logistique un an auparavant et autant agents de maîtrise ou cadres des transports.

Du fait de la taille moyenne des entreprises de transport routier de marchandises, les opportunités d'évolution professionnelle existent mais sont limitées dans la même entreprise, permettant parfois de passer de l'opérationnel à des métiers administratifs (ex. chef de service ou d'exploitation). Cependant, des responsabilités supplémentaires peuvent être attribuées en fonction des possibilités de l'entreprise, du souhait et de la capacité du salarié, de son investissement/motivation.

« Par exemple pour devenir chef de service ou d'exploitation. La montée en compétences peut d'ailleurs nécessiter une formation. Mais en définitive, les possibilités d'évolution restent limitées. »

On peut constater qu'il existe peu d'évolutions de carrière au sein d'une PME du transport. Le constat de la plus grande facilité des groupes à offrir une mobilité interne à leurs salariés est illustré par des cas assez divers.

Une entreprise, filiale transport logistique d'un groupe avec des filiales dans d'autres secteurs, offre ainsi des possibilités d'évolution au sein même de l'entreprise ou au niveau du groupe. A l'intérieur de la filiale, les conducteurs peuvent devenir formateurs, responsables de parc ou exploitant, et d'autres possibilités existent comme l'évoque ce directeur de site :

« Un exploitant transport est devenu responsable de l'activité logistique d'un site. Un autre est devenu directeur adjoint du DG. Au niveau de la logistique, un agent de maîtrise d'entrepôt est devenu commercial.

On peut avoir de bons caristes qui deviennent agents de maîtrise d'entrepôt (encadrement d'une petite équipe). Mais on a moins de recul car l'activité logistique est beaucoup plus récente.

La société n'étant pas très grande, il n'y a pas des postes qui se libèrent tous les jours. Mais les possibilités existent dans la durée.

Au niveau du groupe, on peut aller dans d'autres filiales. Un cariste en logistique qui évolue sur un poste d'agent de maintenance au niveau de la holding. Des chauffeurs qui vont dans d'autres filiales du groupe pour changer d'activité (faire de la collecte d'ordures ménagères) ou de métier (vente de matériaux, déchetterie professionnelle).

Les formateurs du transport, les responsables opérationnels des sites logistiques et le directeur de la filiale connaissent leur personnel et savent qui veut évoluer. On a un journal interne dans lequel paraissent les postes à pourvoir. Il faut que les gens soient demandeurs, après ils savent à qui s'adresser quand ils ont envie d'évoluer (responsable, directeur de filiale, service RH). On reste quand même une entreprise familiale. Les salariés ont un entretien professionnel tous les 2/3 ans pour faire le point et s'exprimer sur le sujet. Mais on manquerait plutôt de gens qui ont l'envie ou la capacité d'évoluer. On recrute souvent en externe quand on a des postes. Mais il y a quand même des belles promotions. »

Le responsable des ressources humaines d'un groupe de messagerie présente le choix de recruter et de former en interne avec des parcours de progression comme un bon moyen de pallier les problèmes de recrutement et d'agir favorablement sur l'image de l'entreprise (les salariés

savent qu'ils ne « stagneront » pas à un poste). Proposer des évolutions de carrière à leurs salariés est un des moyens mis en œuvre par les entreprises pour fidéliser leurs salariés.

Si pour certains groupes les mouvements les plus importants sont sur les emplois d'encadrement, d'autres, au contraire, vont réserver la mobilité interne aux emplois les moins qualifiés.

Ainsi, dans une entreprise d'entrepôt, du fait de la croissance importante du groupe ces dernières années, de nombreuses promotions ont eu lieu. Il semblerait qu'il y existe néanmoins deux marchés de l'emploi. D'un côté, un marché interne pour les emplois à faible qualification :

- manutentionnaire « de base »
- manutentionnaire logistique (sur mesure pour client aéronautique)
- chef d'équipe
- quelques chefs d'entrepôt manageant une trentaine de personnes.

De l'autre côté, une mobilité externe pour les postes à forte responsabilité afin d'éviter toute « consanguinité ». Ce type de pratique a permis de moderniser fortement les process logistiques en recrutant de nombreux professionnels issus du secteur automobile, reconnue comme plus moderne.

Pour un groupe de messagerie, la mobilité est essentiellement interne avec quelques exemples de changement de métier – on sort de l'opérationnel pour aller sur des métiers administratifs – par exemple de chauffeur on passe à agent d'exploitation.

Selon le RRH, le parcours de carrière typique est le suivant : l'agent de quai devient conducteur véhicule léger (VL) puis conducteur poids lourds (PL) et évolue sur un poste d'agent d'exploitation. En 5 ans, 20 personnes ont été formées sur PL.

Dans la messagerie, le parcours de carrière type consiste à intégrer l'entreprise en tant qu'agent de quai / manutentionnaire, passer conducteur véhicule léger (VL) puis conducteur poids lourds (PL).

La stratégie d'intégrer la chaîne de valeur de leur donneur d'ordre apparaît également comme une source de mobilité.

Celle-ci nécessite néanmoins des compétences qui n'ont pas été clairement définies, mais présentées sous le terme générique de « polyvalence ».

En effet, la mobilité ne peut se faire sans une certaine polyvalence des salariés qui favorise leur employabilité interne comme externe.

Pour les conducteurs poids lourds, la gestion des carrières se traduit également en réponse aux demandes des salariés qui correspondent aux choix de vie, aux biographies :

« Les jeunes conducteurs veulent aller loin, avant ils demandaient l'international.

Ensuite, ils se mettent en couple, et demandent à pouvoir rentrer plus souvent à domicile, et demandent alors de la région.

Ensuite, quand ils ont des enfants, ils veulent faire de la nuit, pour rentrer tôt le matin et assurer la garde des jeunes enfants.

Puis quand les enfants partent faire leurs études, ils veulent retrouver du pouvoir d'achat qui est généré par les frais de déplacement. Ils demandent alors à repartir à la semaine.

Ça, on peut adapter l'activité à la demande personnelle quand on est une entreprise de plus de 100 salariés. On peut proposer soit de la grande distance, soit du régional ».

L'avantage d'une entreprise multi-sites est qu'elle peut également répondre aux demandes de changement de région, pour des raisons conjugales. Pour une entreprise rencontrée, qui possède cinq sites, elle peut y répondre généralement dans les 2 à 3 mois suivant la demande.

La location apparaît également comme un moyen de répondre aux demandes d'exercer une activité régulière.

Le poste d'agents de quai semble assez utilisé pour effectuer un reclassement :

Un agent de quai :

De conducteur PL, il est passé agent de quai. Recruté en tant qu'intérimaire en 1997, ce salarié a d'abord été chauffeur traction. Les lignes n'ont pas marché.

« J'ai été par la suite chauffeur polyvalent sur 4 tournées – parce qu'ils avaient confiance ». « Mais à cause des soucis avec la bibine, j'ai arrêté. Ils m'ont alors proposé de me garder parce qu'ils trouvaient que je bossais bien. Je suis agent de quai depuis cette époque ».

« Je suis content, ils ont bien voulu me garder.... J'ai tout maintenant, je ne vois pas d'évolution ».

Un agent de quai :

Dans le transport depuis 22 ans. Il a connu deux gros groupes. Depuis 5 ans, il est chez XMessagerie. Il a démarré sa carrière en tant que manutentionnaire jour et nuit, puis est passé chauffeur en véhicule léger. Suite à un accident de travail, il est passé responsable agent de quai. Puis agent de quai lorsqu'il est arrivé chez XMessagerie, suite au rachat de son entreprise.

Ne voit pas d'évolution de carrière pour lui-même. Sentiment de blocage : « On vous donne des formations caristes et secouriste mais cela ne bouge pas beaucoup plus... »

« J'ai donné en tant que chauffeur... »

Ce sentiment d'un manque d'évolution est malgré tout souvent évoqué par les agents de quai :

« En 5 ans, j'ai vu deux personnes évoluer ».

Parmi les salariés interrogés, certains semblent avoir intégré qu'il n'y a pas d'évolution possible dans ces métiers, particulièrement dans les PME, ou dans le déménagement où l'un d'eux répond :

« L'évolution ? Je ne me pose pas la question ».

Des agents de quai constatent également cette absence d'évolution, comme l'évoque l'un d'entre eux :

« J'aurai aimé évoluer, mais ce n'est pas envisageable,

Comme chef d'équipe, mais c'est déjà pris par des jeunes qui ont eu cette expérience dans d'autres entreprises. »

Généralement, dans une PME du secteur, il n'y a pas de parcours de carrière typique, peu d'opportunités d'évolution dans la mesure où ce sont des petites structures.

Les conducteurs de ce groupe de messagerie ont une vision plus positive :

Conducteur VL : Evolution possible : « Je n'ai pas l'impression d'être bloqué... Il y a beaucoup de livreurs qui ont évolué. Après il faut attendre les départs d'autres. Je pense être le prochain sur la liste à pouvoir évoluer. Ça commence par un changement d'horaire et après pourquoi ne pas faire du management... »

Conducteur PL : « Il y a pas mal de conducteurs VL qui passent rapidement PL. »

Chauffeur VL

Embauché en CDI octobre 2011 en tant que conducteur VL, après 1 an de CDD.

Depuis 2 ans sur la même tournée en horaire coupé (8h-12h30 – 15h-18h).

Après un BAC STI, réorientation en BTS commerce 2 ans. A démarré en tant que vendeur chez Monsieur Bricolage. Puis 2^{ème} réorientation : livreur colis particulier chez coliposte. Arrivée en 2010 dans l'entreprise de messagerie.

Evolution possible : *« Je n'ai pas l'impression d'être bloqué... Il y a beaucoup de livreurs qui ont évolué. Après il faut attendre les départs d'autres. Je pense être le prochain sur la liste à*

pouvoir évoluer. Ça commence par un changement d'horaire et après pourquoi ne pas faire du management... »

Une entreprise qui effectue du transport et de l'entreposage sous température dirigée, développe de nombreuses activités logistiques pour permettre au personnel en conduite réalisant des opérations de manutention (car beaucoup de distribution), qui subit une forte intensification du travail et qui supporte donc de plus en plus difficilement ces contraintes, de s'orienter vers les prestations logistiques.

« Par exemple, des préparations de commandes sur des gondoles spécifiques, qui sont livrées pour la grande distribution. Pour un fabricant de sandwiches, avec livraison sur les autoroutes : toute l'organisation du flux, préparation (plus de 20 références Sandwiches) : ils ne font plus que l'assemblage sur place.

C'est un travail de journée avec un meilleur rythme ».

Cela permet de prendre en compte le problème des personnes âgées, c'est le fameux rythme circadien pour le personnel plus âgé.

« Dans une deuxième partie de parcours professionnel, cela permet de s'économiser un peu. Cela fait un salaire moindre mais pour un travail moins pénible, car il y a moins de manutention.

Ainsi, quelqu'un qui a donné beaucoup sur un quai en début de carrière peut passer sur une activité logistique. C'est moins pénible, mais c'est avec une rémunération moindre.

Car sur le quai : C'est des heures de nuit, plus les indemnités repas, plus les primes pour implication.

Mais c'est une activité jour à jour : c'est tendu, et la manutention se fait la nuit. »

Quelques entreprises proposent à leurs conducteurs de devenir formateurs en interne pour faire passer les FCO. D'autres, plus rares, proposent encore de s'orienter vers des fonctions commerciales.

Dans quelques entreprises, aucun conducteur ne demande à devenir sédentaire. Dans une des PME rencontrées, durant les 15 dernières années, 3 chauffeurs ont été sédentarisés : 2 sont devenus exploitants et 1 responsable formation des chauffeurs. Le fait de se sédentariser est paradoxalement ressenti comme difficile : il faut alors *« rentrer tous les soirs chez sa femme et ses enfants », « c'est pas facile », « on apprend alors à juste s'asseoir et discuter avec des gens... c'est bizarre » ; « puis la journée de boulot finit tôt en plus ! à 17h30-18h, on est chez soi... c'est pas toujours facile »*

Certains constatent que le nombre de conducteurs augmente, mais pas le nombre de camions donc chaque conducteur fait moins d'heures pour éviter le paiement d'heures supplémentaires. Certains ont même constaté que leur entreprise préfère diminuer le parc que recruter, et que de toute façon, *« le métier fait moins rêver »*.

Dans le transport routier de voyageurs, un conducteur employé comme conducteur en période scolaire peut théoriquement évoluer vers un poste de conducteur-receveur. Les conducteurs de ligne peuvent eux-mêmes passer au transport occasionnel ou touristique. Moyennant une formation, l'exercice de conducteur-accompagnateur de personnes à mobilité réduite (PMR) est ouvert aux autres conducteurs de transport de personnes.

Dans le transport sanitaire, la gestion des carrières en interne ouvre la possibilité à un auxiliaire ambulancier (diplôme du 1er degré) d'évoluer vers un poste d'ambulancier (diplôme du 2nd degré). Un ambulancier peut également évoluer vers un poste de régulateur (personne chargée de transmettre les commandes de transport aux ambulanciers), par exemple à la faveur d'un départ ; néanmoins dans les faits cette possibilité est limitée du fait que les emplois de conduite représentent plus de 80% des emplois du secteur. En externe, les passerelles avec le métier d'aide-soignant ne sont pas rares, grâce aux équivalences.

La question de la reconversion en fin de carrière est une préoccupation et les employeurs essaient d'en tenir compte dans l'organisation de leur activité (ex. dans le transport sanitaire affectation en VSL qui induit une activité moins fatigante).

D'autres exemples de parcours professionnels :

Conducteur – Receveur (coefficient 140V de la convention collective)

CAP

Magasiner dans l'automobile

Déménageur pendant 19 ans → *problèmes de dos*

Taxi à Marseille pendant 7 ans : *dur, trop d'heures pour rien, 2 à 3 semaines de congés seulement.*

Intérimaire dans le super lourd.

Puis transport de voyageurs, « *mais 25km de trajet pour 2h de travail... ça va pas.* »

Avec la FCO « passerelle » pour le transport en commun complet.

Agent de quai :

Premier poste par l'intérim, encadré par un tuteur.

Puis en CDI.

« *On est pas si bien payé que ça. J'ai pris un CDI par dépit. Pour faire un crédit. Je gagne 1 200€/mois, et je fais 35km pour venir. Mais il y a une bonne ambiance.* »

Déménageur professionnel

CAP/BEP Imprimerie à l'Ecole du livre à Nantes

5 ans dans l'imprimerie

Gêné par l'humidité, l'odeur, l'enfermement.

Contrat journalier pendant 6 mois chez DEMEN

En CDI chez DEMEN depuis 18 ans.

3.5.2.2. Les mobilités professionnelles dans le transport maritime

Dans le transport maritime, il ressort des entretiens réalisés dans les entreprises que le turnover du personnel est généralement faible, mais cette assertion doit être nuancée en raison de la diversité des entreprises, pour tenir compte de chaque catégorie du personnel (sédentaire ou navigant), de la taille des entreprises, de la technologie des navires, de la spécificité de l'activité (navigation internationale, remorquage de navires, ...). En effet, les entreprises de petite taille visitées indiquent avoir plutôt un turnover faible.

Le turnover des **sédentaires** est généralement très faible.

Dans le cas d'un armateur transporteur de gaz, le faible turnover traduit essentiellement une mobilité des navigants qui souhaitent changer d'activité tout en restant au service de la même entreprise alors que dans une entreprise de remorquage, le faible turnover reflète surtout des mouvements de personnels correspondant aux départs à la retraite des salariés. Pour une entreprise de ligne régulière de transport de fret, le turnover est généralement faible mais très variable d'une année à l'autre. Les départs sont principalement motivés par le niveau des salaires et les mutations professionnelles du conjoint.

Dans le cas des navigants, la taille de l'entreprise mais aussi la technologie des navires semblent être des critères déterminant les mobilités professionnelles.

Ainsi, l'armateur transporteur de gaz motive le faible turnover par sa petite taille mais aussi par « la haute technicité des navires qui freine le transfert d'une compagnie à une autre ». Dans l'entreprise de remorquage, le turnover est très faible car les positions dans les compagnies de

remorquage qui bénéficient du statut de marin sans les contraintes familiales inhérentes à l'activité des navires de commerce sont très recherchées. Beaucoup de capitaines continuent à travailler après 55 ans.

Dans le cas d'un armateur de vrac sec, le turnover est très fort avec une pyramide d'ancienneté très large à la base. En effet, 60% des officiers français ont une ancienneté inférieure à 5 ans et seuls 7% ont une ancienneté supérieure à 16 ans.

Ces mobilités professionnelles des navigants prennent place principalement entre compagnies concurrentes, ainsi que cela a été précisé par une entreprise de transport de fret.

Les mobilités internes sont fréquentes. Ainsi, une compagnie de ferries a mis en place un système d'entretien annuel d'évaluation qui participe à la gestion des mobilités professionnelles puisqu'il est l'occasion d'exprimer pour le navigant ses souhaits de mobilité mais aussi ses besoins de formation pour rendre possible cette mobilité et l'accompagner. Au sein de cette entreprise, tout marin, par la promotion interne et la formation, peut évoluer. Tous les échelons de la hiérarchie, jusqu'au commandant de navire, sont accessibles.

3.5.2.3. Les mobilités professionnelles dans le transport fluvial

La carrière professionnelle des navigants consiste à franchir les étapes qui séparent les différents métiers de la « filière pont » : homme de pont, matelot, timonier, capitaine et enfin commandant.



Source : VNF, Mémento du fluvial 2011-2012

Toutefois, dans certaines entreprises, la filière est plus courte. Ainsi, dans l'entreprise de promenade fluviale étudiée, il n'y a que des matelots et des capitaines. A l'opposé, dans le transport de fret sur le Rhin, tous les métiers ont théoriquement leur place.

Le plus souvent, l'entreprise forme ses propres matelots pour les amener progressivement au grade de capitaine. Par conséquent, la vitesse d'évolution des matelots ne dépend pas que de leur potentiel individuel : elle est dans une large mesure tributaire des postes à pouvoir dans l'entreprise. Lorsque les entreprises manquent de capitaines, comme c'est le cas actuellement dans le transport fluvial de passagers, le rythme de passage d'une catégorie à l'autre s'accélère notablement. Ainsi est-il possible de devenir capitaine deux ou trois ans seulement après être entré dans l'entreprise comme matelot. Cela suppose naturellement d'en avoir les capacités, et le fait d'être issu d'une famille de marinier est un élément facilitateur. De ce fait, il n'est pas exceptionnel de voir un bateau de plusieurs millions d'euros confié à un capitaine âgé de 22 ans !

Il arrive également que les trajectoires individuelles traversent les frontières entre les différentes formes d'activité. Par exemple, une partie des artisans qui ont interrompu leur activité de viennent alors salariés d'entreprises plus importantes. Le parcours professionnel peut même combiner plusieurs périodes. On peut ainsi débiter comme salarié dans une entreprise de tourisme fluvial, puis passer dans le transport de fret en devenant artisan sur une péniche Freycinet d'occasion, avant de s'agrandir en changeant de bateau ou en achetant un second bateau, et enfin retourner finir sa carrière dans une grande entreprise comme commandant. Vie familiale et vie professionnelle étant étroitement imbriquées chez les artisans bateliers, il est également fréquent qu'ils adaptent leur activité – itinéraire, bassin, chargement – au cours de leur cycle de vie : ne pas trop s'éloigner de l'école des enfants lorsqu'ils sont jeunes, partir plus loin ensuite, se rapprocher en fin de carrière, etc.

Si le métier s'ouvre plus qu'auparavant à des non-natifs de la famille du fleuve, il ne se quitte pas une fois adopté. En effet, la mobilité externe pour quitter le secteur est limitée : elle existe dans les premières années, avant de devenir capitaine. Après, elle devient très rare. Les anciens travaillent souvent jusqu'à un âge avancé du fait du niveau modeste des retraites, surtout pour ceux qui sont ou ont été artisans.

3.5.3. Analyse des mouvements de main d'œuvre dans le transport routier

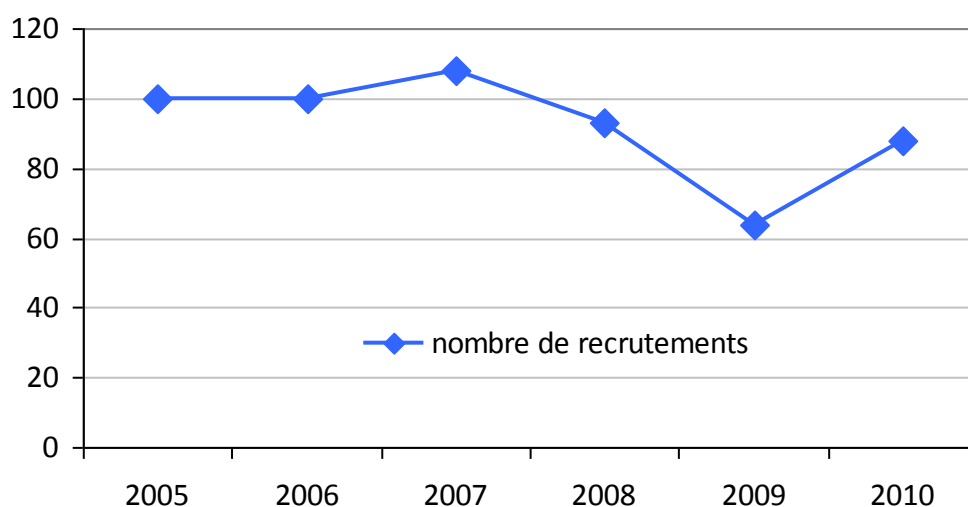
En ce qui concerne le transport routier de marchandises, de voyageurs et le transport sanitaire, une enquête, réalisée chaque année auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises, dans le cadre de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPTL) permet de disposer aussi bien des données récentes concernant l'emploi et les mouvements de main d'œuvre (en 2012 sur l'année 2010) que de leur évolution dans le temps.

Ces données sont disponibles par secteur d'activité, sexe, âge et par famille professionnelle (définies selon une nomenclature spécifique à la branche conventionnelle). Les différents critères peuvent être croisés entre eux, par exemple la répartition des familles professionnelles par secteur d'activité.

3.5.3.1. Les mouvements entrants

Le graphique ci-dessous montre bien que la crise a eu une incidence sur les recrutements dans le secteur avec une forte diminution en 2009 et une amorce de reprise en 2010.

Evolution du nombre de recrutements dans le transport routier, indice base 100 en 2005



Source : Enquête Tableau de bord

Cette amorce de reprise est d'ailleurs principalement issue du TRM. En effet, 76% des recrutements de l'année 2010 ont été réalisés dans l'activité Marchandises de la branche des transports routiers.

Evolution du nombre de recrutements par activité sur 5 ans

	2010	Evolution
TRM	60 647	-10%
TRV	14 753	14%
DEM	2 972	-16%
LOC	3 558	-27%
AUX	12 349	-39%
PRL	2 050	-61%
TRS	11 064	3%
TOTAL	107 392	-12%

Source : Enquête Tableau de bord
Données ajustées au champ conventionnel

Globalement, au niveau de l'ensemble de la branche professionnelle des transports routiers, les effectifs recrutés ont augmenté de 2005 à 2007, ils ont diminué ensuite entre 2007 et 2009, puis augmenté en 2010 sans atteindre toutefois le niveau de 2005 (-12%).

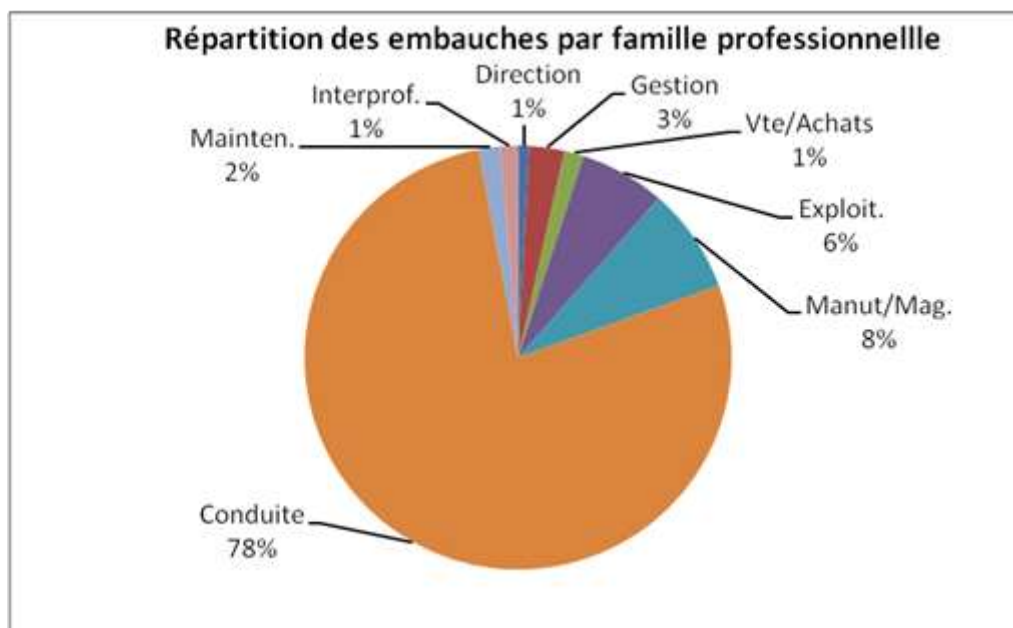
Cependant, si on s'intéresse à l'évolution des recrutements par secteurs d'activité qui composent la branche, on s'aperçoit que l'évolution des recrutements, pendant cette période, a été très différente notamment entre, d'une part ceux qui constituent le transport de marchandises au sens large - regroupant le transport routier de marchandises (TRM), le déménagement (DEM), la location (LOC), les auxiliaires de transport (AUX) et les prestataires logistiques (PRL) -, et d'autre part, le transport routier de voyageurs (TRV) et le transport sanitaire (TRS).

En effet tous les secteurs du premier groupe (sauf celui des prestataires logistiques qui est le seul à enregistrer une baisse de recrutements en 2010 par rapport à l'année 2009) suivent la tendance susmentionnée.

Dans le deuxième groupe le secteur de transport routier de voyageurs (TRV) a suivi la tendance susmentionnée, mais d'une manière beaucoup plus atténuée, jusqu'à l'année 2009. Cependant il a connu ensuite une forte progression des recrutements en 2010. Celle-ci a permis de dépasser le niveau de l'année 2005 (+14%).

Quant au transport sanitaire (TRS) dans ce secteur les recrutements ont augmenté en 2006 puis ont baissé légèrement les années suivantes jusqu'à l'année 2009 pour se stabiliser ensuite en 2010 à un niveau plus élevé (+3%) par rapport à l'année 2005.

Répartition des embauchés par famille professionnelle



Le graphique ci-dessus met en évidence que, d'un point de vue quantitatif, les principaux enjeux en matière de recrutement se situent dans la famille professionnelle Conduite (78 % de recrutements en 2010).

Répartition des embauchés par famille professionnelle et secteur d'activité en 2010 (en %)

	Direction	Gestion	Vte/Achats	Exploit.	Manut./Mag.	Conduite	Mainten.	Inter prof.	Total
TRM	1%	3%	1%	4%	6%	83%	1%	1%	100%
TRV	1%	2%	2%	3%	1%	86%	3%	2%	100%
DEM	1%	5%	4%	7%	46%	36%	0%	1%	100%
LOC	1%	2%	3%	2%	3%	82%	5%	1%	100%
AUX	2%	4%	5%	26%	18%	43%	1%	1%	100%
PRL	4%	2%	1%	17%	54%	21%	1%	1%	100%
TRS	1%	2%	0%	1%	0%	93%	1%	3%	100%
Total	1%	3%	1%	6%	8%	78%	2%	1%	100%

Source : Enquête Tableau de bord, OPTL

Cependant, ce constat doit être nuancé si on considère la nature des recrutements répartis par secteur d'activité. En effet, on peut remarquer que la part des recrutements dans la famille conduite est beaucoup plus élevée que la moyenne dans les secteurs TRS (93%), TRV (86%), TRM (83%) et LOC (82%).

En revanche, chez les prestataires logistiques, 54% des recrutements concernent la famille professionnelle manutention/magasinage. Dans le secteur des auxiliaires de transport, la grande majorité des recrutements (87%) concerne les trois familles professionnelles suivantes : manutention/magasinage (18%), conduite (43%) et exploitation (26%). Dans le déménagement, deux familles professionnelles concentrent 82% des recrutements : manutention/magasinage (46%), et conduite (36%).

Répartition des embauches par famille professionnelle et type de contrat de travail

Famille professionnelle	Contrat			Total
	CDI	CDD	Apprentissage	
Direction	94,0%	6,0%	0,0%	100,0%
Gestion	65,9%	30,6%	3,5%	100,0%
Vte/Achats	65,5%	29,4%	5,1%	100,0%
Exploit.	58,1%	37,5%	4,4%	100,0%
Manutention/Magasinage	43,2%	53,9%	2,9%	100,0%
Conduite	69,0%	30,2%	0,8%	100,0%
Maintenance	71,6%	20,1%	8,3%	100,0%
Interprofessionnel	52,9%	44,7%	2,4%	100,0%
Total	66,1%	32,4%	1,5%	100,0%

Source : Enquête Tableau de bord, OPTL

Globalement, toutes familles professionnelles confondues, la part des CDI dans les recrutements est relativement élevée : 66%.

Cette part est nettement plus élevée dans les familles suivantes : direction (96%), maintenance (72%) et conduite (69%), où les emplois sont les plus stables.

Elle est beaucoup plus faible dans les familles manutention/magasinage (43%), interprofessionnel (53%) et exploitation (58%).

Embauches en CDI par activité en 2010 (en %)

	CDI
TRM	65%
TRV	70%
DEM	49%
LOC	72%
AUX	68%
PRL	58%
TRS	71%
Total	66%

Source : Enquête Tableau de bord, OPTL

Les secteurs d'activités TRS (71%), TRV (70%) AUX (68%) ont proposé en 2010 relativement plus de postes en CDI que la moyenne de la branche. Cette part a été, au contraire, la plus faible dans le déménagement (49%), et chez les prestataires transport-logistique (58%).

Répartition des embauches par taille d'établissement et type de contrat de travail

Taille	CDI	CDD	Apprentissage	Total
De 1 à 4	57,7%	41,1%	1,2%	100,0%
De 5 à 9	71,0%	27,3%	1,7%	100,0%
De 10 à 49	66,5%	31,6%	1,9%	100,0%
50 et plus	65,9%	33,1%	1,0%	100,0%
Total	66,1%	32,4%	1,5%	100,0%

Source : Enquête Tableau de bord, OPTL

La part des recrutements en CDI varie aussi selon la taille d'établissements qui ont pourvu des postes en 2010.

Elle est particulièrement élevée dans ceux ayant entre 5 à 9 salariés (71%), alors qu'elle est nettement plus faible que la moyenne dans les plus petits, ayant de 1 à 4 salariés (58%).

Répartition des types d'embauches par activité en 2010 (en %)

	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS	TOTAL
Créations de postes	9%	18%	11%	0%	0%	52%	14%	7%
Remplacement de départs en fin de carrière	7%	12%	3%	6%	8%	7%	5%	7%
Embauches pour autres motifs	84%	70%	86%	94%	92%	40%	81%	86%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : Enquête Tableau de bord, OPTL

Le tableau ci-dessus fait ressortir que les embauches pour d'autres motifs que la création de postes (accroissement de la capacité de production) et les remplacements de départs en fin de carrière prédominent largement (86% de recrutements) dans tous les secteurs, sauf dans celui des prestataires logistiques. Dans ce dernier, la part des créations de postes a été importante en 2010 (52%), et celle des embauches pour d'autres motifs est de 40%.

Les secteurs TRV, TRS et DEM se caractérisent en 2010 par une part des créations de postes dans les recrutements nettement plus importante que la moyenne (7%), soit respectivement 18%, 14% et 11%.

Dans le TRV, la part des remplacements de départs en fin de carrière (12%) est plus importante que la moyenne (7%).

Embauches par âge et famille professionnelle en 2010 (en %)

	25 et moins	26-30 ans	31-35 ans	36-40 ans	41-45 ans	46-50 ans	51-55 ans	56-60 ans	61-65 ans	66 et plus	Total
Direction	3%	9%	3%	18%	15%	21%	12%	6%	8%	5%	100%
Gestion	32%	15%	11%	13%	12%	6%	4%	4%	3%	0%	100%
Vte/Achats	29%	11%	16%	18%	12%	4%	7%	2%	2%	1%	100%
Exploit.	41%	17%	15%	10%	7%	5%	3%	2%	0%	0%	100%
Manut./Mag.	46%	16%	11%	9%	7%	6%	2%	1%	0%	0%	100%
Conduite	18%	15%	13%	14%	13%	11%	7%	5%	2%	1%	100%
Mainten.	31%	12%	15%	11%	10%	9%	8%	3%	1%	0%	100%
Interprof.	29%	12%	7%	16%	8%	9%	2%	5%	10%	2%	100%
Total	23%	15%	13%	14%	12%	10%	6%	4%	2%	0%	100%

Source : Enquête Tableau de bord, OPTL

La branche des transports routiers offre des opportunités de recrutement aussi bien pour les jeunes que pour les seniors.

Le tableau ci-dessus fait ressortir les aspects suivants :

- 1) la part des 46 ans et plus dans les recrutements est de 22%. Celle-ci est beaucoup plus élevée dans la famille direction (52%), la conduite (26%) ;
- 2) la part des 25 ans et moins dans les recrutements est de 23% ; celle-ci est nettement plus élevée dans la famille manutention/magasinage (46%), exploitation (41%), gestion (32%) et vente/achat (29%).

Pour recruter, les entreprises de transport privilégient les candidatures spontanées, en particulier les établissements dotés d'une bonne réputation et/ou ayant une certaine taille, le parrainage (« bouche-à-oreille »), les stages et CDD « de remplacement » pouvant déboucher sur une proposition d'embauche. Elles témoignent aussi fréquemment de lien avec les organismes de formation.

Les entretiens réalisés dans les entreprises confirment bien la grande diversité des canaux de recrutement.

De façon générale, on observe pour chaque entreprise une diversité de canaux mobilisés pour le recrutement des agents de quai comme des conducteurs.

Les entreprises reçoivent des candidatures spontanées, via des CV postés sur le site Internet, ou envoyés par courrier. Toutes les entreprises se constituent ainsi un « vivier » de candidats potentiels qu'elles sollicitent au moment de recruter.

Un parcours souvent constaté dans le TRM est un premier emploi comme intérimaire, suivi d'un CDI. Cependant, il existe une certaine défiance vis-à-vis des intérimaires qui « abîment le matériel ». C'est pourquoi, quand une entreprise fait appel à des intérimaires, ce sont souvent les mêmes, des personnes connues de l'entreprise. Car le recrutement d'intérimaires apparaît pour beaucoup assez risqué, mais néanmoins, la seule alternative en certaines périodes.

Le bouche à oreille est aussi souvent utilisé dans ce milieu où les salariés sont le plus souvent à l'extérieur de l'entreprise. Il permet à la fois de faire savoir les besoins en recrutement et d'indiquer s'il s'agit « d'une bonne ou d'une mauvaise boîte », en fonction de la réputation du « patron », qui s'avère un point important pour les candidats potentiels. Cela apparaît comme un vrai facteur de concurrence entre les PME du secteur sur cette question de recrutement.

Le recours aux services du Pôle emploi est également souvent évoqué pour répondre aux besoins de recrutement.

Le témoignage qui suit résume assez bien les pratiques de recrutement dans le déménagement : *« La piste la plus sérieuse : un intérimaire que l'on détecte en le maintenant longtemps dans l'entreprise. Ensuite, le contrat journalier (CDD) : permet de faire rentrer des gens dans l'entreprise : 80% des cas de recrutements. On a besoin d'une personne normale, et si la personne est débrouillarde et volontaire, on peut imaginer le garder plus longtemps dans l'entreprise. Avec un contrat saisonnier (pas moins de 12 mois) ».*

Pour l'entreprise de location de camions avec chauffeurs, « le bon profil, c'est un jeune qui travaille déjà dans le TP, qui a déjà l'approche du chantier (terminologie, matériau) et qui veut conduire ».

Pour une entreprise de transport de produits dangereux, le profil le plus recherché est le citernier, car il y a peu de personnes formées.

Pour le transport sanitaire, le secteur a vécu une période de recrutements importants suite aux 35h et aux réglementations liées au travail de nuit et aux coupures. Depuis les recrutements sont moins forts, mais cela reste un secteur qui crée des emplois, et qui en créera encore au vu du vieillissement de la population.

Les jeunes issus de certaines écoles spécialisées du transport et de la logistique de niveau supérieur et recrutés en alternance sont réputés être bien formés au métier, même s'ils manquent d'expérience.

Les difficultés de recrutement constatées dans le TRM relèvent aujourd'hui moins de critères quantitatifs (pas de pénurie de candidats³³) que qualitatifs : les recruteurs déplorent le manque de motivation des candidats, leur manque d'investissement... Ils se heurtent également parfois à la difficulté de trouver des personnes formées sur certains profils recherchés comme celui de citerniers (conducteurs de camions citernes).

Un conducteur sans emploi avec plusieurs années d'expérience trouve a priori très rapidement un employeur.

« Mais aujourd'hui, un conducteur très professionnel, avec 5 à 10 ans d'expérience, sans emploi, trouve un boulot dans les trois jours. »

« dans le cas de mariage, c'est un métier facile à trouver pour s'installer. »

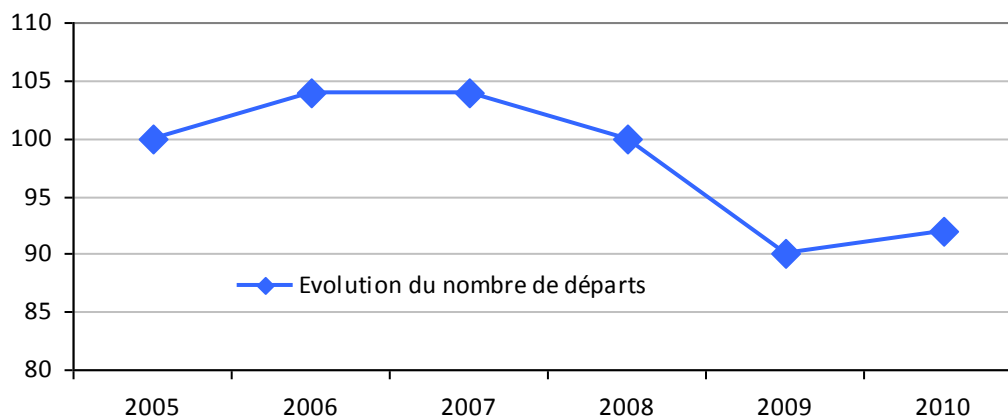
Des employeurs témoignent du fait que le recrutement de salariés étrangers est de plus en plus fréquent, notamment originaires du Maroc, de l'Algérie, de Tunisie et de l'Afrique noire). Des particularités régionales se forment dans ces recrutements. Ainsi pour une entreprise, le site de Bordeaux recrute des espagnols, celui du Nord, des Polonais et des Français. Les employés constatent que les conducteurs des pays de l'Est sont plus diplômés qu'en France.

Certaines entreprises ont formalisé un parcours d'intégration dans l'entreprise pour les nouvelles recrues. Par exemple, les conducteurs routiers recrutés suite à un entretien font une « prise de service » avec le chef de parc qui rappelle les règles de sécurité, valide les procédures, familiarise avec les process, techniques...

3.5.3.2. Les mouvements sortants

Globalement, au niveau de l'ensemble de la branche professionnelle des transports routiers, les départs de salariés de leur établissement ont augmenté de 2005 à 2007, ils ont diminué ensuite entre 2007 et 2009, puis augmenté en 2010 sans atteindre toutefois le niveau de 2005 (-8%).

Evolution du nombre de départs sur 5 ans, indice base 100 en 2005



³³ Sur ce point, le TRV est plutôt dans la situation inverse de pénurie de candidats.

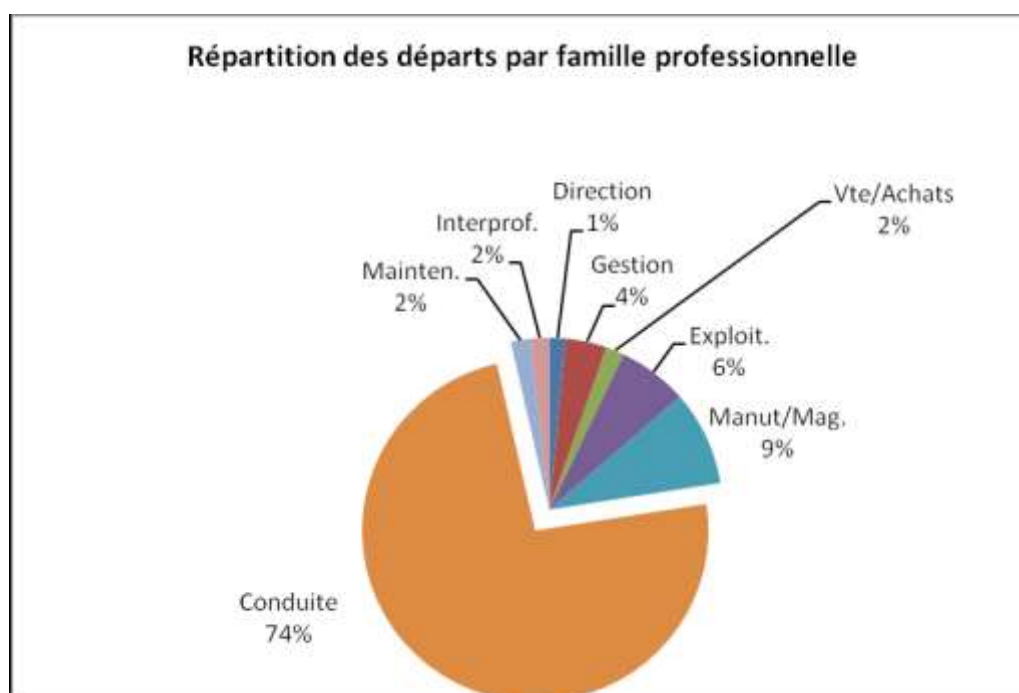
Evolution du nombre de départs par activité sur 5 ans

	2010	Evolution
TRM	57 774	-5%
TRV	12 304	16%
DEM	2 860	-20%
LOC	3 712	-8%
AUX	12 841	-37%
PRL	2 617	-16%
TRS	9 146	6%
TOTAL	101 255	-8%

Source : Enquête Tableau de bord - Données ajustées au champ conventionnel

Cette tendance reflète surtout celle de l'activité Marchandises de la branche des transports routiers. Le transport routier de voyageurs (TRV) l'a suivi également, mais d'une manière beaucoup plus atténuée, jusqu'à l'année 2009. Cependant, il a connu ensuite une forte progression des départs en 2010. Celle-ci a permis de dépasser le niveau de l'année 2005 (+16%).

Dans le transport sanitaire (TRS), les départs ont augmenté de 2005 à 2008 puis ont baissé en 2009 et 2010. Cependant, ils se sont maintenus à un niveau plus élevé (+6%) par rapport à l'année 2005.



Source : Enquête Tableau de bord
Données ajustées au champ conventionnel

Le graphique ci-dessus met en évidence que les départs dans la famille professionnelle de conduite prédominent (74 % de départs en 2010).

Les autres familles professionnelles importantes en matière de départs sont la manutention/magasinage (9% des départs) et l'exploitation (6%).

Départs par motif et activité en 2010 (en %)

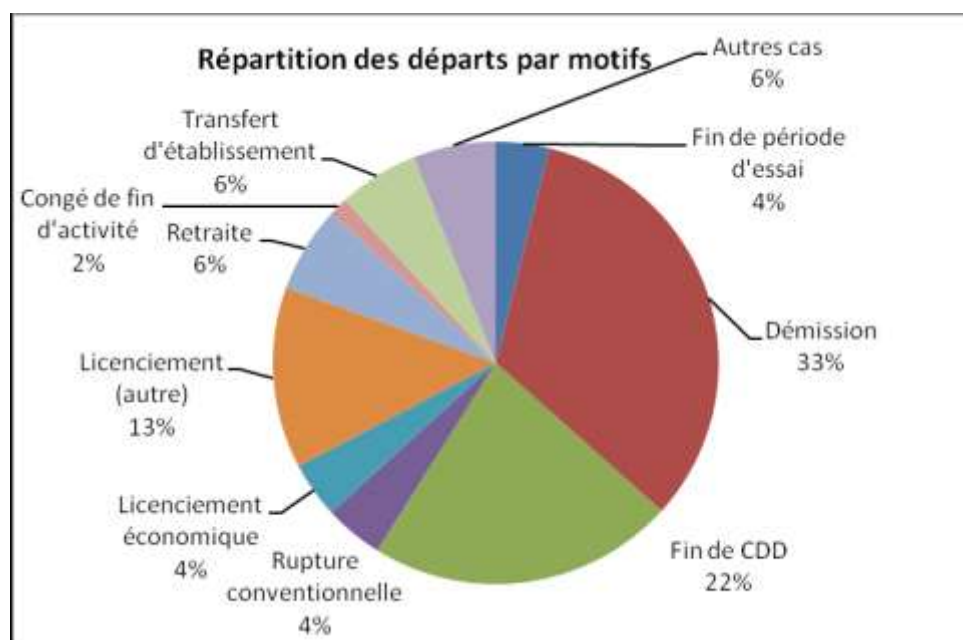
	Fin de période d'essai	Démission	Fin de CDD	Rupture conventionnelle	Licenciement économique	Licenciement (autre)	Retraite	Congé de fin d'activité	Transfert d'établissement	Autres cas	Total
TRM	5%	33%	23%	3%	5%	12%	5%	2%	5%	7%	100%
TRV	1%	31%	23%	3%	1%	12%	12%	2%	9%	6%	100%
DEM	3%	29%	40%	2%	2%	13%	3%	0%	5%	3%	100%
LOC	3%	36%	15%	6%	4%	18%	5%	1%	9%	2%	100%
AUX	2%	30%	19%	7%	4%	19%	6%	2%	7%	4%	100%
PRL	1%	17%	18%	14%	7%	11%	6%	0%	16%	9%	100%
TRS	4%	44%	21%	5%	5%	10%	6%	0%	2%	3%	100%
Total	4%	33%	22%	4%	4%	13%	6%	1%	6%	6%	100%

Les motifs des départs les plus fréquents, tous secteurs confondus, sont la démission (33%) et la fin des CDD (22%).

La mobilité externe est un aspect connu du secteur du transport, car les salariés mettent souvent leur entreprise en concurrence à l'extérieur. Il existe parfois des difficultés à garder des jeunes attirés par des entreprises plus importantes qui proposent certains avantages (mutuelles par exemple³⁴, mais aussi davantage d'opportunités de mobilités professionnelles ou géographiques et de possibilités d'adapter l'activité à la demande personnelle). Toutefois, les conditions de concurrence sont telles que les salaires et frais de déplacement des conducteurs routiers de transport routier de marchandises sont largement alignés.

La négociation dans les entreprises peut aussi porter sur l'organisation des flux pour garder les salariés (rouler sur un véhicule attitré, rouler de nuit ou de jour, le matin ou l'après-midi...). Pour limiter les départs, certaines entreprises font savoir qu'elles ne reprendront pas les démissionnaires.

³⁴ Cet avantage relatif va cependant s'amoinrir avec la mise en place d'une complémentaire santé en TRM, TRV et déménagement.



Cela reste vrai pour chacun des différents secteurs d'activité, sauf le déménagement et les prestataires logistiques. Dans le premier, les fins des CDD (40% des départs) jouent plus que les démissions (29% de départs) ; chez les prestataires logistiques, les fins des CDD représentent 18% des départs et les démissions 17%.

On peut remarquer aussi que dans le TRV la part des départs en retraite (12%) est beaucoup plus élevée que la moyenne (6%).

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.

Le taux de rotation varie selon la conjoncture : lorsque celle-ci est défavorable, les mouvements de salariés sont relativement limités.

Le tableau ci-dessous met en évidence que le taux de rotation par activité est le plus élevé dans le déménagement (24%) et dans le TRS (20%), à comparer avec la moyenne (16%). Il est le plus faible dans le secteur des prestataires logistiques (6%).

Il faut remarquer que le service du malade, qui est l'objet prioritaire du métier des entreprises de transport sanitaire, implique une disponibilité de tous les instants qui nécessite d'assurer des permanences, et, à tout le moins, d'être en capacité de répondre aux demandes de transport sanitaire à toute heure du jour et de la nuit.

Taux de rotation par activité en 2010

TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS	TOTAL
18%	15%	24%	15%	12%	6%	20%	16%

*Source : Enquête Tableau de bord
Données ajustées au champ conventionnel, nouvel ajustement*

L'année 2012 se caractérise, après quatre années difficiles, par une reprise d'activité qui s'est traduite par de faibles mouvements sur le marché du travail dans cette branche.

Seuls les responsables RH des groupes indiquent précisément leur taux de turnover pour l'année 2012, très faible pour les conducteurs et agents de quai, mais plus élevé pour les cadres tout en restant dans la moyenne des autres entreprises.

Ainsi l'un d'eux présente un turn-over de 0,4% (en 2012), et comptabilise « 30 sorties de salariés depuis un an, dont 10 maîtrises et cadres, c'est un niveau moyen pour cette catégorie, soit 20 salariés sur 15 000 : c'est dérisoire ! »

Les autres personnes interviewées n'ont pas de chiffre sur le turnover, mais tiennent un discours qui montre qu'il est ressenti comme faible. Pour autant, des cas significatifs de chauffeurs partant de l'entreprise puis revenant, puis repartant pour même revenir à nouveau sont évoqués. Le délai de préavis n'est que d'une semaine, et le marché du travail des chauffeurs longue distance est à l'avantage des chauffeurs qui semblent comparer leurs conditions de travail pour aller au plus offrant.

En revanche, le turnover est plus important chez les agents de quai, généralement sans qualification.

Néanmoins, tous évoquent que depuis 2008, le secteur a été impacté et constatent en conséquence un faible turn-over depuis 3 ans. Sinon, la concurrence reste forte entre les entreprises.

D'autant plus pour les conducteurs, car « pour les conducteurs, il n'y a pas un gisement si fort que ça, on observe un redémarrage depuis 1 mois et demi (mars 2012) après un hiver faible. Il n'y a pas de conducteurs candidats, pas facile de recruter. Le fait que les conducteurs soient souvent à l'extérieur, ça pousse à la mise en concurrence des salariés. [...] Mais de toute façon, les conditions de concurrence sont telles qu'il y a uniformité des salaires.

Il y a ceux qui jouent le jeu, et les francs-tireurs qui peuvent démissionner avant l'été s'ils n'ont pas les congés qu'ils souhaitent. Ils démissionnent pour convenance personnelle, prennent de l'intérim l'été, et reviennent en septembre.

On a eu ça vers 2001, car il y avait une tension très forte sur le marché. Et on les reprenait car on manquait tellement de conducteurs ».

Mais pour des groupes offrant des avantages sociaux, les mouvements de conducteurs sont moins importants quand l'entreprise offre des avantages certains comme les 4 jours plus les 35 heures « on est les seuls de la région à avoir de bonnes conditions... » dès lors ils peuvent se permettre d'annoncer aux salariés que s'ils partent, ils ne reviennent pas.

Une autre propose des conditions de travail et de rémunération avantageuses :

« Ceux sont les conducteurs les mieux payés de Vendée ! Avec la pleine comptabilisation des heures. Donc, on n'a pas de problème de recrutement, ceux qui postulent sont les meilleurs, avec des références et tout... »

Mais d'autres entreprises n'ont pas cette possibilité, car « quand on a un gros besoin de conducteurs, on est moins regardant... »

Une autre raison de la mobilité externe est l'envie de **sédentarisation** que ne peuvent pas proposer toutes les entreprises à un conducteur. Comme l'évoquent ces biographies de salariés qui, un jour, se sont adressés à une entreprise de location de camion pour les travaux publics afin de rentrer chez eux chaque soir.

Conducteur d'engins pour TP :

Arrête l'école à 13 ans. Pré-apprentissage en menuiserie. CAP

Chez les pompiers ; Permis PL au service militaire

Pendant 7 ans : conducteur dans le transport frigo. Part à la semaine, à 2 sur le camion. Mais cela a posé des problèmes de sommeil : « le frigo, il tourne toute la nuit ! et puis jeune, ça va, après pour la vie de couple... Il y a eu la demande de Madame qui disait qu'on ne se voit plus. J'ai donc essayé le TP, c'est pas mal de proximité, on rentre tous les soirs.

Au début, ce fut difficile de passer de 600, 800km d'affilés à 60, 100km. Ce fut très dur, j'avais envie de reprendre mon indépendance, d'être tout seul à gérer mon temps. Et j'ai réussi à m'y faire ; d'être tous les soirs à la maison, de prendre les repas en famille, c'est bien. Car avant, c'était souvent que le départ se faisait au cours du repas. »

Conducteur PL dans une entreprise de location de camions avec chauffeur (Loc)

BEP Soudeur. Les permis PL à l'armée.

Rentre dans une entreprise de mobilier urbain, suit les formations PL.

Mais dans cette entreprise, « j'étais tout le temps en déplacement, je voulais changer ».

« Je reçois un tel de X (vieille connaissance, et directeur de l'entreprise de location de camion avec chauffeur) : t'as ta FIMO ? Je réponds que non, puis je la passe et je rappelle. Chez Loc, j'ai fait une semaine d'essai avec un chauffeur expérimenté. Et embauche. Il y a six ans. J'y ai aussi passé les formations Super Lourd ».

Cette entreprise n'a donc que très peu de turn-over, car elle embauche les conducteurs qui veulent se sédentariser. De plus, les salariés, étant souvent à l'extérieur, peuvent évaluer leur entreprise et constatent :

« Nous, on a du travail. On voit des anciens qui reviennent. On est en contact avec beaucoup de sociétés. C'est une des seules à bien tourner ».

3.6. Le marché du travail

3.6.1. Le poids de l'intérim

Le nombre d'intérimaires dans la branche des transports a cru dans la période 2009-2011, mais la croissance forte en 2010 n'a pas été reproduite en 2011 qui a vu une hausse modeste de 3% sur l'ensemble des secteurs. En 2011, ce sont les prestataires logistiques qui ont vu leur recours à l'intérim augmenter significativement (+12%).

Evolution du nombre d'intérimaires par secteur (en équivalent temps plein)

	Année 2009	Année 2010	Année 2011	Evolution 2010-2011	Part en 2011
Transport routier de march.	9398	11777	12199	4%	43%
Déménagement	525	648	580	-10%	2%
Location	772	890	960	8%	3%
Auxiliaires de transport	8201	10144	10156	0%	35%
Prestataires logistiques	2850	3238	3618	12%	13%
Transport routier de voyageurs	902	907	857	-6%	3%
Transport sanitaire	121	121	114	-5%	0%
Transport maritime	113	120	122	1%	0%
Transports fluviaux	34	40	31	-22%	0%
total	22917	27884	28637	3%	100%

Source : DARES, exploitation des relevés mensuels de contrats des entreprises de travail temporaire

Dans le transport sanitaire, le recours à l'intérim est très faible, et est utilisé pour pallier les absences de courte durée (1 ou 2 jours).

Dans le transport routier de marchandises, ou même dans les activités auxiliaires, l'intérim est surtout utilisé pour le personnel de manutention. Les entretiens dans les entreprises l'ont confirmé : l'appel à l'intérim s'avère beaucoup plus important en fréquence et en quantité pour les emplois de manutention, comme « agent de quai », que pour ceux de conducteurs PL.

Les entreprises de ce secteur justifient le faible recours à l'intérim pour des conducteurs de poids lourds par le coût financier de l'opération et/ou des expériences malheureuses par le passé qui se sont soldées par des dégâts matériels sur les véhicules.

Car le recrutement d'intérimaires apparaît pour beaucoup assez risqué, « au bonheur la chance » comme l'évoque un responsable du recrutement. Mais néanmoins, la seule alternative en certaines périodes.

Lorsque les entreprises du transport routier recourent à l'intérim pour des postes de conducteurs, il s'agit bien souvent de personnes qu'elles connaissent.

Ainsi, dans l'une des entreprises visitées, qui a 60 salariés en CDI, et principalement des conducteurs, il y a 10 intérimaires qui sont « toujours les mêmes ». Ces intérimaires permettent également de faire face à l'absentéisme. Un des responsables de l'entreprise constate qu'il y a des seuils : « 1 an, 3 ans et 5 ans : les absents – à chaque échelon, ils profitent des avantages... . On a 7% sur l'absentéisme... : agent de quai, chauffeur. Quand un est absent, on prend un intérimaire. Quand c'est le matin, je peux recruter pour l'après-midi ».

Les intérimaires restent pour le salaire, car toutes leurs heures sont payées.

3.6.2. Demandes et offres d'emploi

3.6.2.1. Les demandes d'emploi en stock

Globalement 491 330 demandeurs d'emploi de catégories A, B, et C (c'est-à-dire tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi) étaient inscrits, au 31 décembre 2011 (demandes d'emploi en « stock »), dans les emplois du transport et de la logistique dans les métiers du transport routier, fluvial et maritime.

Il est à noter que ce décompte englobe une population plus large que celle utilisée par l'INSEE pour calculer le taux de chômage (catégorie A), dans la mesure où elle inclut les demandeurs d'emploi ayant exercé des activités réduites dans le mois (catégories B et C).

**Répartition des demandes d'emploi de catégorie A, B, C, en stock, par sexe
et tranches d'âge au 31 décembre 2011**

		Total	Part des femmes	Part des -25 ans	Part des 50 ans et plus	Part des métiers secteurs
N3101	Encadrement de la navigation maritime	1135	4%	6%	28%	
N3102	Équipage de la navigation maritime	1503	14%	16%	15%	
Sous-total maritime		2638	10%	12%	20%	0,5%
N3103	Navigation fluviale	453	12%	10%	27%	
Sous-total fluvial		453	12%	10%	27%	0,1%
G1201	Accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives	5107	61%	11%	25%	
H3302	Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	70356	70%	15%	22%	
J1305	Conduite de véhicules sanitaires	9198	33%	11%	13%	
N1101	Conduite d'engins de déplacement des charges	42590	4%	11%	14%	
N1102	Déménagement	2864	0%	22%	11%	
N1103	Magasinage et préparation de commandes	114269	19%	16%	15%	
N1105	Manutention manuelle de charges	63089	8%	25%	13%	
N1201	Affrètement transport	972	39%	14%	21%	
N1202	Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises	2275	46%	14%	19%	
N1301	Conception et organisation de la chaîne logistique	3 588	25%	7%	24%	
N1302	Direction de site logistique	1705	11%	2%	32%	
N1303	Intervention technique d'exploitation logistique	12285	27%	8%	23%	
N4101	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	60798	3%	6%	20%	
N4103	Conduite de transport en commun sur route	14220	18%	5%	29%	
N4102	Conduite de transport de particuliers	8270	16%	5%	32%	
N4104	Courses et livraisons express	2753	12%	21%	20%	
N4105	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	68774	5%	11%	21%	
N4201	Direction d'exploitation des transports routiers de marchandises	1696	14%	2%	39%	
N4202	Direction d'exploitation des TR de personnes	290	14%	4%	37%	
N4203	Intervention technique d'exploitation des TRM	2728	39%	18%	16%	
N4204	Intervention technique d'exploitation des transports routiers de personnes	322	30%	15%	27%	
Sous-total routier		488 149	21%	14%	18%	99,4%
Total général		491 330	21%	14%	18%	100,0%

Source : Pôle emploi / DESP / Département Etudes et Statistiques sur le Marché du Travail / STMT –
Demandes (PERSEE/COSI)

Dans les transports, ainsi que l'illustrent les données rapportées dans le tableau ci-dessus, 79% des demandeurs d'emploi sont des hommes. Les femmes ne représentent que 21% des demandeurs d'emploi des métiers du transport routier et 10% dans ceux du transport maritime et du transport fluvial.

Cependant dans certains métiers, les femmes sont largement majoritaires. Il en est ainsi dans l'accompagnement de voyages, ou les opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage dans lesquelles respectivement 61% et 70 % des demandeurs d'emploi sur ces postes sont des femmes.

Au contraire, il n'y a pas de femmes à la recherche d'un emploi de déménageur et leur part est très faible (moins de 5%) dans les demandes d'emploi concernant les métiers suivants : Encadrement de la navigation maritime (4%), Conduite d'engins de déplacement des charges (4%), Conduite de transport de marchandises sur longue distance (3%).

La part des demandeurs d'emploi ayant 50 ans et plus est de 18% en moyenne dans les emplois du transport et de la logistique dans les métiers du transport routier, fluvial et maritime. Elle est plus élevée que celle des jeunes de moins de 25 ans : 14% en moyenne.

Les 50 ans et plus sont respectivement 18%, 20% et 29% des demandeurs d'emploi des métiers du transport routier, maritime et fluvial.

Cette part est la plus élevée (plus de 27%) dans les métiers d'encadrement : Direction d'exploitation des transports routiers de marchandises, Direction d'exploitation des transports routiers de personnes, Direction de site logistique, Encadrement de la navigation maritime mais aussi dans Conduite de transport de particuliers et dans Conduite de transport en commun sur route.

La proportion de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans est la plus élevée (plus de 20%) dans les métiers suivants : Manutention manuelle de charges, Déménagement, Courses et livraisons express.

Répartition des demandes d'emploi en fin de mois (DEFM) par niveau de formation au 31.12.2011

	Niveau inf. à V	Niveau V	Niveau IV	Niveau sup. à IV	Total
Sous-total navig. maritime	9%	36%	29%	27%	100%
Sous-total navig. fluviale	28%	41%	21%	10%	100%
Sous-total transport routier	25%	52%	16%	7%	100%
Total	25%	52%	16%	7%	100%

Source : Pôle emploi / DESP / Département Etudes et Statistiques sur le Marché du Travail / STMT - Demandes (PERSEE/COSI)

La majorité des demandeurs d'emploi postulant pour les métiers du domaine des transports (52%) sont de niveau V. Cependant ce niveau prédomine surtout dans le transport routier. La majorité des demandeurs d'emploi recherchant un poste dans le transport maritime (55%) est de niveau égal ou supérieur à IV et la proportion de ceux ayant une formation supérieure est relativement élevée : 27% à comparer avec la moyenne de l'ensemble des secteurs de 7 %. En ce qui concerne le transport fluvial sa situation est particulière puisqu'on y trouve en même temps une proportion relativement élevée de ceux qui ont un niveau égal ou supérieur à IV (près d'un tiers) et une part relativement élevée de ceux dont le niveau est inférieur à V (28%).

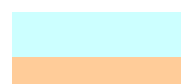
Le tableau suivant permet d'avoir une vue d'ensemble sur le taux d'écoulement de la demande, la part des demandeurs d'emploi d'un an et plus et la part de ceux dont le niveau de formation est inférieur à V.

Le taux d'écoulement des demandes mesure l'importance des sorties des listes des demandeurs d'emploi. Une valeur élevée de ce taux indique qu'une forte proportion des demandeurs d'emploi présents un an avant, ou de ceux entrés dans l'année, est sortie des listes dans les douze mois.

Demande en stock et écoulement de la demande en 2011

CODE ROME V3 EMPLOI-METIER		Total	Part des demandeurs d'emploi depuis un an et plus	Taux d'écoulement de la demande	Part des demandeurs d'emploi de niveau inf. à V
N3101	Encadrement de la navigation maritime	1 135	26%	61%	6%
N3102	Équipage de la navigation maritime	1 503	29%	58%	11%
Sous-total maritime		2 638	28%	59%	9%
N3103	Navigation fluviale	453	28%	57%	28%
Sous-total fluvial		453	28%	57%	28%
G1201	Accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives	5 107	43%	52%	3%
H3302	Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	70 356	48%	49%	36%
J1305	Conduite de véhicules sanitaires	9 198	36%	59%	13%
N1101	Conduite d'engins de déplacement des charges	42 590	47%	50%	25%
N1102	Déménagement	2 864	32%	59%	34%
N1103	Magasinage et préparation de commandes	114 269	42%	53%	21%
N1105	Manutention manuelle de charges	63 089	39%	57%	34%
N1201	Affrètement transport	972	35%	55%	7%
N1202	Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises	2 275	33%	56%	5%
N1301	Conception et organisation de la chaîne logistique	3 588	31%	54%	5%
N1302	Direction de site logistique	1 705	37%	46%	11%
N1303	Intervention technique d'exploitation logistique	12 285	42%	52%	9%
N4101	Conduite de transport de march. sur longue distance	60 798	38%	56%	21%
N4102	Conduite de transport de particuliers	8 270	41%	55%	20%
N4103	Conduite de transport en commun sur route	14 220	42%	53%	20%
N4104	Courses et livraisons express	2 753	38%	57%	26%
N4105	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	68 774	39%	55%	26%
N4201	Direction d'exploitation des TRM	1 696	40%	53%	10%
N4202	Direction d'exploitation des TR de personnes	290	40%	49%	9%
N4203	Intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises	2 728	34%	54%	6%
N4204	Intervention technique d'exploitation des transports routiers de personnes	322	25%	48%	10%
Sous-total transport routier		488 149	42%	54%	25%
Total		491 330	42%	54%	25%

inférieur à moyenne
supérieur moyenne



Source : Pôle emploi / DESP / Département Etudes et Statistiques sur le Marché du Travail / STMT
Demandes (PERSEE/COSI)

Ce tableau permet de mettre en évidence deux groupes de métiers :

- 1) Ceux qui se caractérisent par une relative fluidité sur le marché du travail, avec en même temps un écoulement des demandes relativement plus fort que la moyenne de l'ensemble des métiers et une part relativement plus faible, par rapport à celle-ci, des demandeurs d'emploi de plus d'un an.
- 2) Ceux qui, au contraire, sont relativement moins bien positionnés par rapport à ces critères.

Dans le premier groupe, on peut situer l'ensemble des métiers du transport maritime et fluvial.

Dans le transport routier, on trouve les métiers suivants : Conduite de véhicules sanitaires, Déménagement, Manutention manuelle de charges, Affrètement transport, Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises, Conduite de transport de marchandises sur longue distance, Conduite de transport de particuliers, Courses et livraisons express, Conduite et livraison par tournées sur courte distance.

Dans le deuxième groupe, on peut classer les trois métiers suivants : Accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives, Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage, Conduite d'engins de déplacement des charges.

On peut remarquer qu'un faible niveau de formation, inférieur à V, n'empêche pas, dans certains cas, une bonne fluidité sur le marché du travail. On peut citer Navigation fluviale, Déménagement, Manutention manuelle de charges.

3.6.2.2. Les offres d'emploi

Le tableau suivant permet de mettre en évidence la répartition des offres d'emploi déposées par les entreprises des secteurs de transport, par durée de contrat proposé.

Répartition des offres d'emploi enregistrées, OEE, ANNEE 2011 (hors offres non salariées), par types d'offre

		A1-CDI	CDD sup à 7 mois	CDD 1 à 6 mois	C1-CDD <1 M	TOTAL
TRANSPORT ROUTIER						
4939A	Transports routiers réguliers de voyageurs	56%	13%	29%	2%	5 231
4939B	Autres transports routiers de voyageurs	53%	12%	33%	2%	4 138
4941A	Transports routiers de fret interurbains	52%	4%	42%	2%	17 664
4941B	Transports routiers de fret de proximité	53%	3%	42%	2%	15 336
4941C	Location de camions avec chauffeur	67%	2%	31%	1%	2 562
4942Z	Déménagement	42%	6%	47%	5%	2 080
5210B	Entreposage et stockage non frigorifique	31%	5%	59%	6%	3 195
5229A	Messagerie, fret express	45%	4%	44%	7%	2 172
5229B	Affrètement et organisation des transports	48%	5%	44%	2%	3 946
5320Z	Autres activités de poste et de courrier	41%	1%	34%	24%	1 045
7712Z	Location et location-bail de camions	71%	14%	15%	0%	954
8010Z	Activités de sécurité privée	57%	3%	28%	12%	2 579
8690A	Ambulances	51%	7%	40%	2%	4 723
Sous-total routier		51%	5%	40%	3%	65 625

TRANSPORT MARITIME

5010Z	Transport maritime et côtiers de passagers	3%	4%	93%	0%	723
5020Z	Transport maritime et côtiers de fret	36%	8%	55%	1%	127
5222Z	Services auxiliaires des transports par eau	46%	10%	42%	1%	62
5229B	Affrètement et organisation des transports	48%	5%	44%	2%	82
Sous-total maritime		14%	5%	81%	0%	993
TRANSPORT FLUVIAL						
5030Z	Transport fluvial de passagers	35%	10%	53%	1%	202
5040Z	Transport fluvial de fret	44%	28%	27%	2%	98
Sous-total fluvial		38%	16%	45%	2%	300
TOTAL	tous secteurs transport	51%	5%	41%	3%	66 918
	tous secteurs confondus de l'économie française	33%	10%	45%	13%	221

Source : Pôle emploi / DESP / Département Etudes et Statistiques sur le Marché du Travail / STMT Offres (PERSEE/COSI)

Globalement, la majorité des offres d'emploi déposées par les entreprises de transport (51%) sont en CDI. Ce pourcentage est particulièrement important si on le compare à la part des offres d'emploi en CDI tous secteurs confondus de l'économie française qui est de 33%.

La part des emplois stables (CDI et CDD de plus de 7 mois) proposés par les entreprises des secteurs de transport (56%) reste plus élevée que dans les offres d'emploi déposées par les autres entreprises (43%), confirmant que les entreprises de transport offrent des emplois relativement plus stables que les entreprises du reste de l'économie.

Cependant si on examine les trois secteurs transport routier, fluvial et maritime, la situation est différente d'un secteur à l'autre.

Pour les secteurs de la branche des transports routiers, dans la majorité des cas, la part des CDI dans les offres d'emploi prédomine. En moyenne, dans ce secteur elle est de 51%. Cependant, dans l'entreposage et le stockage non frigorifique, les CDD de 1 à 6 mois représentent 59% des offres, et la part des offres en CDD dont la durée est inférieure à 1 mois dépasse la moyenne des secteurs (6%). Dans le secteur des autres activités de poste et de courrier, la part des offres en CDD dont la durée est inférieure à 1 mois est significative : 24% à comparer avec la moyenne de 3%.

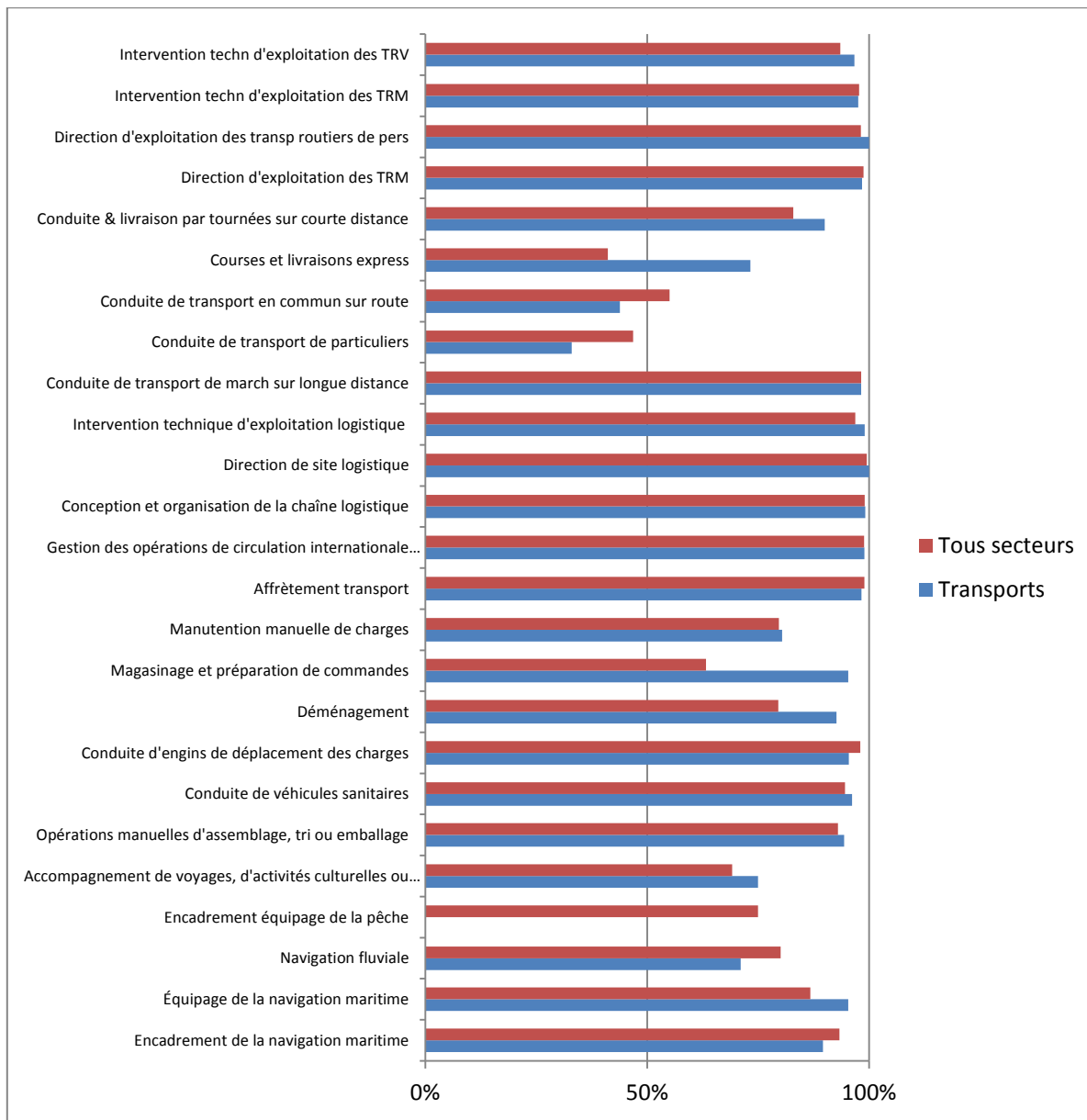
Dans le secteur du transport maritime, prédominent largement des offres pour lesquels la durée des contrats de travail s'échelonne entre 1 et 6 mois (81%). Pour le Transport maritime et côtier de passagers, celles-ci concentrent même 93% des offres.

Dans le secteur du transport fluvial, la part des offres en CDD de 1 à 6 mois (45%) est plus importante que celle en CDI (38%), et dans le transport fluvial des passagers elle atteint même 54%.

Les offres pour ces emplois caractéristiques des transports sont généralement des offres d'emploi à temps plein. Celles émanant des entreprises des secteurs de transport sont d'ailleurs plus souvent des offres à temps plein que celles issues de l'ensemble des entreprises de l'économie. L'analyse des données enregistrées par le Pôle emploi (basées sur les codes ROME) montre que 87% des offres d'emploi proposés par les entreprises des secteurs de transport consistent en un emploi à temps plein, contre 79% des offres déposées par l'ensemble des entreprises de l'économie en 2011.

Cette pratique qui semble prépondérante n'est toutefois pas généralisée à l'ensemble du secteur des transports, puisque les offres enregistrées pour les emplois en Conduite de transport en commun sur route (ROME N4103) sont plutôt des offres d'emplois à temps partiel (56%). Cette situation est encore plus accentuée pour les offres enregistrées pour les emplois en Conduite de transport de particuliers qui sont pour 67% d'entre elles des emplois partiels.

Part des emplois à temps plein dans les offres d'emplois en 2011



La part des offres d'emploi à temps partiel dans la navigation fluviale, sans être importante, mérite cependant d'être relevée : en 2011, elles ont représenté 29% des offres, dont une majorité d'emplois à temps partiel d'une durée inférieure à 19h.

Taux de satisfaction des offres par codes ROME (hors offres non salariées) en 2011 (pour les entreprises des secteurs du transport)

CODE ROME V3 EMPLOI-METIER		TOTAL	TAUX DE SATISFACTION
N3101	Encadrement de la navigation maritime	26	89%
N3102	Équipage de la navigation maritime	42	100%
N3103	Navigation fluviale	93	86%
G1201	Accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives	89	93%
H3302	Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	105	97%
J1305	Conduite de véhicules sanitaires	3 786	87%
N1101	Conduite d'engins de déplacement des charges	843	92%
N1102	Déménagement	1 464	83%
N1103	Magasinage et préparation de commandes	4 758	94%
N1105	Manutention manuelle de charges	1 450	91%
N1201	Affrètement transport	518	78%
N1202	Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises	794	84%
N1301	Conception et organisation de la chaîne logistique	119	80%
N1302	Direction de site logistique	82	79%
N1303	Intervention technique d'exploitation logistique	589	80%
N4101	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	22 383	88%
N4102	Conduite de transport de particuliers	2 797	88%
N4103	Conduite de transport en commun sur route	5 452	90%
N4104	Courses et livraisons express	433	93%
N4105	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	8 210	90%
N4201	Direction d'exploitation des transports routiers de marchandises	198	71%
N4202	Direction d'exploitation des transports routiers de personnes	41	78%
N4203	Intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises	1 557	79%
N4204	Intervention technique d'exploitation des transports routiers de personnes	245	82%
TOTAL	Tous secteurs transport	56 074	89%
TOTAL	Tous métiers confondus	3 356 448	87%

Source : Pôle emploi / DESP / Département Etudes et Statistiques sur le Marché du Travail / STMT-Offres (PERSEE/COSI) n. s. = non significatif

Quant au taux de satisfaction des offres dans les métiers des secteurs de transport, le tableau ci-dessus montre qu'il est d'environ 89%, à comparer avec 87% tous métiers confondus.

Cependant il est relativement moins élevé pour les métiers suivants : Affrètement transport (78%), Direction de site logistique (79%), Intervention technique d'exploitation logistique (80%), Direction d'exploitation des transports routiers de marchandises (71%), Direction d'exploitation des transports routiers de personnes (78%), Intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises (79%), Intervention technique d'exploitation des transports routiers de personnes (82%).

CODE ROME V3 EMPLOI-METIER		
N3101	Encadrement de la navigation maritime	65%
N3102	Équipage de la navigation maritime	42%
N3103	Navigation fluviale	53%
G1201	Accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives	52%
H3302	Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	42%
J1305	Conduite de véhicules sanitaires	25%
N1101	Conduite d'engins de déplacement des charges	77%
N1102	Déménagement	44%
N1103	Magasinage et préparation de commandes	43%
N1105	Manutention manuelle de charges	33%
N1201	Affrètement transport	83%
N1202	Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises	81%
N1301	Conception et organisation de la chaîne logistique	81%
N1302	Direction de site logistique	81%
N1303	Intervention technique d'exploitation logistique	83%
N4101	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	76%
N4102	Conduite de transport de particuliers	39%
N4103	Conduite de transport en commun sur route	34%
N4104	Courses et livraisons express	34%
N4105	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	62%
N4201	Direction d'exploitation des transports routiers de marchandises	91%
N4202	Direction d'exploitation des transports routiers de personnes	83%
N4203	Intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises	79%
N4204	Intervention technique d'exploitation des transports routiers de personnes	72%
TOTAL		53%

Source Pôle emploi / DESP / Département Etudes et Statistiques sur le Marché du Travail / STMT-Offres (PERSEE/COSI)

D'après les statistiques sur l'ensemble des offres, tous secteurs confondus, dans la majorité des offres d'emploi portant sur les métiers du transport (53%), les employeurs demandent une expérience d'au moins un an.

C'est notamment le cas dans les métiers d'encadrement des trois branches étudiées et aussi dans les métiers relatifs à : Conduite d'engins de déplacement des charges, Affrètement transport, Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises, Intervention technique d'exploitation logistique, Conduite de transport de marchandises sur longue distance, Conduite et livraison par tournées sur courte distance, Intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises, Intervention technique d'exploitation des transports routiers de personnes.

3.6.2.3. Le taux de tension

Le taux de tension exprime, pour une demande d'emploi enregistrée, le nombre d'offres d'emploi déposées à Pôle Emploi. Il correspond au rapport du nombre d'offres d'emploi déposées au cours d'une année sur le nombre de demandes d'emploi enregistrées au cours de la même année. Il permet de donner une idée des tensions en matière de recrutement selon les métiers³⁵.

Un taux de tension supérieur à 1 traduit théoriquement des difficultés de recrutement. Cependant, les offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi étant partielles (en moyenne 30 à 40 % des offres du marché du travail), Pôle emploi retient un seuil " critique " de 0,75 : un taux de tension supérieur à 0,75 pour un métier traduirait ainsi des difficultés de recrutement.

Taux de tension par métier en 2011

CODE ROME V3 EMPLOI-METIER		Taux de tension
N3101	Encadrement de la navigation maritime	0,03
N3102	Équipage de la navigation maritime	0,07
Sous-total transport maritime		0,06
N3103	Navigation fluviale	0,32
Sous-total transport fluvial		0,32
G1201	Accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives	0,24
H3302	Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	0,46
J1305	Conduite de véhicules sanitaires	0,34
N1101	Conduite d'engins de déplacement des charges	0,46
N1102	Déménagement	0,63
N1103	Magasinage et préparation de commandes	0,76
N1105	Manutention manuelle de charges	0,36
N1201	Affrètement transport	0,84
N1202	Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises	0,49
N1301	Conception et organisation de la chaîne logistique	0,44
N1302	Direction de site logistique	0,57
N1303	Intervention technique d'exploitation logistique	0,58
N4101	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	0,70
N4102	Conduite de transport de particuliers	0,77
N4103	Conduite de transport en commun sur route	0,68
N4104	Courses et livraisons express	0,89
N4105	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	0,31
N4201	Direction d'exploitation des transports routiers de marchandises	0,25
N4202	Direction d'exploitation des transports routiers de personnes	0,34
N4203	Intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises	0,76
N4204	Intervention technique d'exploitation des transports routiers de personnes	1,24
Sous-total transport routier		0,54
TOTAL		0,54

■ Taux de tension sup à 0,75

Source : Pôle emploi / DESP / Département Etudes et Statistiques sur le Marché du Travail / STMT-Offres (PERSEE/COSI)

³⁵ Cependant, une analyse précise de ces tensions ne peut cependant pas découler de l'observation de ce seul ratio. Elle doit être menée à partir d'une batterie d'indicateurs.

Le tableau ci-dessus fait ressortir que globalement le taux de tension (la moyenne est de 0,54) reste largement inférieur en 2011 à 0,75 pour l'ensemble des métiers du transport. C'est le cas pour tous les métiers du transport maritime et fluvial³⁶, et la majorité des métiers du transport routier. Cependant, pour les 5 métiers suivants appartenant à cette dernière branche, le taux de tension dépasse 0,75 : Affrètement transport (0,84), Conduite de transport de particuliers (0,77), Courses et livraisons express (0,89), Intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises (0,76), Intervention technique d'exploitation des transports routiers de personnes (1,24).

Pour trois de ces métiers (Affrètement transport, Intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises, Intervention technique d'exploitation des transports routiers de personnes), rappelons que le taux de satisfaction des offres était plus faible que le reste des métiers.

Projets de recrutement jugés difficiles dans l'enquête BMO 2012

Métiers	% Recrutements difficiles
Cadres des transports	58%
Ingénieurs et cadres logistique, planning, ordonnancement	52%
Agents d'exploitation des transports (personnels sédentaires)	24%
Contrôleurs des transports (personnels roulants)	58%
Responsables logistiques (non cadres)	43%
Agents administratifs des transports de marchandises	42%
Employés des transports et du tourisme	31%
Techniciens des transports et de tourisme	52%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	33%
Conducteurs routiers et grands routiers	53%
Conducteurs de transport en commun sur route	57%
Conducteurs de véhicules légers (taxis, ambulances...)	60%
Responsables de magasinage, de tri, de manutention	48%
Ouvriers qualifiés magasinage et manutention (caristes, préparateurs de commandes...)	34%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	21%
Marins salariés, matelots de la navigation fluviale ¹	54%

Source : Enquête BMO 2012

L'enquête Besoins en Main-d'Oeuvre (BMO), réalisée annuellement par Pôle emploi, avec le concours du Crédoc, et qui porte donc sur l'ensemble des employeurs hors administrations de l'État et entreprises publiques, repère en particulier les projets de recrutements jugés difficiles.

Comme l'analyse le rapport 2012 de l'OPTL, contrairement à ce que le précédent calcul du taux de tension pouvait faire craindre, les recruteurs sont relativement peu nombreux dans l'enquête sur les Besoins en main d'œuvre BMO 2012 à faire état de difficultés de recrutement pour des postes d'agents d'exploitation des transports (24%), de conducteurs et livreurs sur courte distance (31%), et d'ouvriers qualifiés magasinage (34%). En effet, il est possible qu'en dépit d'un nombre de demandes d'emploi enregistrées relativement faible pour ces emplois au regard du volume d'offres déposées, ces postes soient pourvus assez facilement.

³⁶ Il faut interpréter avec une grande prudence ces très faibles taux de tension dans le transport maritime. Ils signifient probablement que, pour les métiers concernés, des demandeurs d'emploi s'inscrivent à Pôle Emploi, mais que les employeurs potentiels ne font que très faiblement appel à Pôle Emploi et passent par d'autres réseaux pour satisfaire les offres. Cela est confirmé par le nombre d'offres d'emplois enregistrés par Pôle Emploi. Cf. *supra* chapitre 3.6.2.2

A contrario, plus de la moitié des recruteurs expriment des difficultés à pourvoir des postes de conducteurs de véhicules légers (dont ambulances), de cadres des transports, de contrôleurs des transports (personnels roulants), ou encore de conducteurs de transport en commun sur route, alors que le taux de tension calculé mettait en évidence des demandes d'emploi quantitativement suffisantes à la satisfaction des offres d'emploi. Il s'en suit que c'est davantage l'adéquation des caractéristiques et profils des demandeurs d'emploi aux besoins des employeurs qui pourrait justifier les difficultés ressenties par les recruteurs.

3.6.2.4. Les difficultés de recrutement dans le transport routier

Les difficultés de recrutement³⁷ puisent leurs sources dans une crise d'identité des conducteurs routiers à laquelle s'ajoutent une baisse des revenus, des contraintes horaires fortes et une image dégradée de la profession.

« Les entreprises ont longtemps surfé sur la vague qui considérait que les conducteurs étaient des gens qui choisissaient ce métier par vocation, que c'était une population attachée à ce métier. Elles n'ont pas voulu voir que l'évolution de l'organisation du travail et la diminution drastique du temps de travail avait créé une crise d'identité du personnel de conduite. »

La culture de métier qui donnait au chauffeur une autonomie dans l'organisation de son travail, en choisissant son trajet, ses lieux d'arrêts, a en partie disparu. En effet « le choix des itinéraires, des durées et des moments de conduite qui formaient les prérogatives du travail du chauffeur routier, lui échappent désormais. Normalisation, codification et contrôle sont les nouvelles caractéristiques des pratiques des entreprises, où la rationalisation du procès de travail induit un usage différent des espaces de travail » (Desfontaines, 2005).

Cette crise identitaire est bien identifiée aujourd'hui. Elle est en partie à l'origine des problèmes de recrutement dans ce secteur auxquels doivent faire face les entreprises.

« Les anciens ne s'y retrouvent plus. Quand ils ont vu débarquer ces outils GPS, ils se sont sentis traqués. Ils ont eu le sentiment de passer d'un régime de liberté totale à un régime de liberté surveillée. Quelque chose s'est cassée pour cette population quand ces outils ont été mis en œuvre.

Les jeunes ne viennent plus. Il existe une vraie tension, et certains bassins d'emploi ont des difficultés de recrutement. »

Cette crise identitaire touche particulièrement les plus anciens qui sont de plus en plus nombreux à faire valoir leur droit au CFA (Congé de fin d'activité). En effet, au départ de ce dispositif, les conducteurs ne partaient pas forcément à la retraite à 55 ans. Certains repoussaient de 2 ou 3 ans, mais il apparaît que ce n'est plus le cas maintenant.

Les dirigeants s'interrogent donc sur le maintien du CFA, et constatent que cette augmentation des salariés à faire valoir leur droit dénote « une lassitude, un manque d'intérêt, d'attachement à poursuivre leur activité. »

Les revenus sont aussi un point d'achoppement. Malgré une négociation récente avec les partenaires sociaux sur une hausse des salaires, la profession est marquée par une baisse significative des revenus.

D'une part, la réduction des trajets conduit à une baisse des revenus, due à la diminution des frais de route.

D'autre part, l'embauche se fait avec un quota d'heures moins élevé qu'avant et donc avec moins d'heures supplémentaires. De plus, depuis la réforme des 35 heures, les entreprises ont la possibilité d'étendre la période de calcul des heures supplémentaires, qui peuvent alors être récupérées en cas de baisse d'activité.

³⁷ L'analyse est ici surtout centrée sur le TRM. Cependant certains points traitent des enjeux spécifiques à d'autres secteurs, comme le TRV ou le déménagement.

Les entreprises évoquent des difficultés à reconnaître la difficulté du métier de conducteur, car le salaire reste très près du SMIC. Même si les syndicats ont négocié 4 à 5% d'augmentation, les salaires évoluent peu, d'autant plus qu'elles constatent toutes qu'il y a moins de grande distance, avec chargement complet, car cela est fait et restera fait par les transporteurs étrangers.

Pour l'un des directeurs rencontrés, il n'y a pas d'évaluation directe des prestations des conducteurs. Indirectement les « chauffeurs les plus qualifiés », d'après le dirigeant, sont identifiés sur la base d'éléments tels que la capacité à s'auto gérer (arbitrer entre les contraintes légales en matière de gestion des heures /les impératifs de livraison / circulation) pour livrer en temps et en heure les destinataires ; la présentation (comportement) au client. Pour autant, il n'existe à ce jour pas de distinction en matière de rémunération, tout le monde touche le même taux horaire. La seule variation peut donc se faire dans l'avancement sur le type de d'itinéraire (local, national, international) puisque des indemnités sont alors obligatoirement attribuées.

Ainsi, un conducteur poids lourd évoquant son planning sur les prochains mois d'été, montrait sa satisfaction d'avoir « *des heures à faire* », et sur plusieurs mois, car cela signifiait qu'elles ne pourront pas être récupérées, et devront être payées en heures supplémentaires.

Une enquête réalisée par Randstad en 2011 en France, en Belgique et en Hollande auprès de conducteurs routiers permet de mettre en évidence des motifs d'insatisfaction, au premier rang desquels figurent en effet le salaire mais également les horaires. Les contraintes horaires apparaissent d'ailleurs comme la principale cause d'insatisfaction des conducteurs français (14 %), devant le salaire (12 %).

Il est à noter que l'activité du transport se plie aux exigences de flexibilité et de juste à temps des organisations productives, qui vont se reporter sur les temps de travail des salariés.

Ainsi, dans un groupe ayant aussi une plateforme logistique, le directeur RH souligne qu'au niveau du recrutement, « *il faut des gens qui soient souples. Car on a du 3x8 et du 2x8 et l'amplitude peut varier : 6h-14h, 7h-18h, etc.* »

Pour certains jeunes conducteurs interrogés, les contraintes horaires apparaissent comme une source d'insatisfaction, et surtout le manque de visibilité des horaires pour le transport de courte et moyenne distance, celui qui se maintient en France.

C'est pourquoi, une entreprise de location de camions avec engins à la journée ne va pas rencontrer de problème de recrutement, car elle offre des horaires quasi fixes : les salariés viennent entre 7h et 8h à l'entreprise, prennent leur camion et passent la journée consacrée au chantier, et reviennent entre 16h et 17h à l'entreprise remettre leur camion. Elle reçoit donc de nombreuses candidatures spontanées de conducteurs qui ne veulent plus, soit partir longtemps, soit changer en permanence d'horaires.

Les entreprises, et particulièrement les PME constatent que pour les conducteurs, « *il n'y a plus grand-chose à négocier. On ne peut pas sur les salaires, mais sur l'organisation du flux : « Je veux bien rouler de nuit, ou rouler de jour, et parfois sur un véhicule attitré* ».

D'autres peuvent proposer courte ou longue distance, qui se traduisent par des horaires différents et des frais de route qui peuvent venir en supplément du salaire.

Ainsi, un directeur évoque :

« *Pour ceux qui veulent de la longue distance, nous avons les lignes vers l'Est, la Belgique, le Nord* ».

Les exploitants peuvent aussi jouer sur les horaires journaliers :

« *Il y a ceux qui préfèrent partir tôt le matin, vers 3h/4h et ils rentrent vers 11h midi. C'était plus pour les matinaux, les plus anciens. Il y a les plus jeunes qui préfèrent se lever plus tard, ils démarrent vers 13h/14h et finissent vers 19h. Cette souplesse est un facteur positif pour les deux côtés* ».

Dans le cas de la logistique, cette flexibilité horaire est exigée des salariés :

« il faut des gens qui soient souples », fonction des clients. Concrètement, un bâtiment physique de logistique est dédié à un client, donc les horaires de travail dans chaque bâtiment sont fonction du client. L'amplitude peut donc varier : 3x8 ; 2x8 ; 6h-14h ; 7h-18h, Cela est inscrit dans le contrat moral passé avec chaque salarié».

Dans de nombreux entretiens, un bémol a été apporté à ces difficultés qui pèsent sur le recrutement. Il y aurait comme un décalage entre l'image dégradée et la façon dont est vécu le métier : *« Notre métier est coté chez les gens qui le connaissent bien mais pas à l'extérieur »*

La profession doit se débattre pour sortir des difficultés réelles d'attractivité et de recrutement de nouveaux salariés. Les organisations professionnelles tentent de redorer l'image en mettant en avant la Charte CO₂, le développement durable, en mettant en avant que ce travail peut aussi être réalisé par des femmes car la pénibilité physique n'est plus d'actualité avec la modernisation du matériel.

Le cas du déménagement est à cet égard intéressant car le métier de manutention est associé à la pénibilité. De plus, la pratique du métier n'est pas claire, et n'attire pas les jeunes. Mais une fois le métier connu, il est souvent apprécié.

Pour intéresser les jeunes, les entreprises du déménagement vont mettre l'accent sur le travail d'équipe (*« on porte ensemble, plus les déplacements, où pendant 2 3, 4 jours on est en binômes »*), sur les améliorations sociales, sur la mécanisation toujours plus poussée qui contribue à moins de pénibilité.

Le problème reste donc de faire rentrer dans le métier de nouveaux salariés, car une fois recrutées, les personnes qui s'intègrent à ce milieu s'y plaisent :

« c'est un métier avec des contacts, ce n'est pas monotone, ça exige des prises d'initiatives, ce n'est pas routinier ».

Les conditions de concurrence sont telles que, quelle que soit l'entreprise, les salaires et les frais de déplacement sont les mêmes.

Le recrutement peut s'avérer difficile à certaines périodes et sur certains bassins d'emploi, il est donc important pour les entreprises de pouvoir fidéliser le personnel recruté, et particulièrement les conducteurs.

Nous avons vu que les entreprises ont une activité qui s'exerce sur différentes plages horaires, et que ces plages peuvent être parfois proposées en réponse aux attentes des salariés. Pourvoir répondre aux attentes des salariés en terme d'horaires de travail, permet également de les fidéliser.

Ainsi, une entreprise, afin de fidéliser un peu les conducteurs et surtout d'éviter qu'ils ne quittent l'entreprise juste après avoir été formés, a mis en place une clause qui les incite à rester au minimum 18 mois quand ils ont été formés par l'entreprise, sous peine de rembourser la formation. Les modalités de management sont également souvent mises en avant par les salariés pour rester ou non dans l'entreprise. Ainsi, une certaine proximité avec les dirigeants, un savoir-vivre, une vie sociale sont des éléments clés dans la capacité à fidéliser ses salariés.

« Les salariés voient si le patron est sympa ou non, si leurs vœux en termes d'horaires sont acceptés. »

On note également la qualité du matériel, comme un parc qui a moins de 3 ans est mis en avant comme élément différenciant.

Il y a également des entreprises qui proposent, une complémentaire santé, une épargne retraite, parfois des primes sur intéressement. Ces avantages sociaux sont présentés comme des moyens de fidéliser les salariés.

Néanmoins, l'évolution des contraintes du métier, une réglementation de plus en plus contraignante, de mauvaises conditions de travail (circulation/embouteillage, plus de contrôle, moins de liberté et d'autonomie) vont engendrer plus de stress, de risques, sans contrepartie (salaire) et ainsi rendre moins attractif le métier de conducteur avec un risque de pénurie de personnes.

Cela soulève des enjeux de recrutement : il devient de plus en plus nécessaire de faire découvrir le métier très en amont dans la formation, ce que tentent de faire de nombreuses entreprises.

L'image dégradée de la profession, associée à une population de conducteurs vieillissante, une activité économique qui « repart » depuis 2012, et au développement de la livraison à domicile font que le recrutement pour les entreprises peut s'avérer un vraie « casse-tête ».

Les différents niveaux de difficultés de recrutement relevés par les entreprises rencontrées sont les suivants :

- La saisonnalité de l'activité : la saisonnalité du transport de marchandises pour le « général cargo », qui introduit des biais et un discours qui est à relativiser. Par exemple, un article de la PQR annonçait en avril 2012 qu'il manquait 230 chauffeurs routiers sur le département du Maine et Loire. Un délégué du personnel concerné commentait :
« *En fait ça dépend de la période : en période creuse (l'hiver) il ne manque pas de chauffeurs, en période forte (printemps, été) il manque de chauffeurs* ».
- Le coût d'accès à la profession, le coût du permis de conduire et de la FIMO est assez cher. Ce coût peut s'avérer être un frein ; la prise en charge du coût de la formation constitue un moyen d'intégrer des jeunes, ce que font de plus en plus les grandes entreprises.
- Le temps de travail : le transport routier de voyageurs est confronté à la difficulté à proposer des « temps pleins ». Les temps partiels correspondent aux besoins en transports scolaires et professionnels qui n'ont lieu que le matin et le soir. Pour une des entreprises rencontrées, cela représente 70% de l'activité. C'est pourquoi bon nombre de salariés opérant sur ces segments d'activité sont des jeunes retraités (de l'armée, de la SNCF, etc.). Ce vivier de jeunes retraités ne pouvant satisfaire les besoins et tendant à s'épuiser, les entreprises envisagent de s'orienter vers d'autres « profils », comme les femmes de plus de 50 ans.
- La motivation : Les entreprises se trouvent également confrontées à un problème plus global, car il ne se cantonne pas au secteur du transport, qui concerne le manque d'investissement des jeunes salariés dans leur travail.

Pour certains responsables des ressources humaines, en effet, « *le recrutement ne pose pas de problème en termes de quantité mais plutôt en terme « de qualité », avec un manque d'investissement dans le travail, on fait le minimum* ». Ce manque d'investissement pose également des problèmes pour proposer une évolution professionnelle en interne, où cet investissement professionnel est attendu.

Le recrutement s'avère plus difficile pour les PME que pour les groupes. Il existe une vraie concurrence entre les entreprises, les plus importantes étant en mesure de proposer certains avantages, comme la mutuelle, etc... à leurs salariés.

Une grosse entreprise de messagerie, qui par ses avantages est moins pénalisée que les PME pour recruter, constate néanmoins que « *pour les postes de chauffeurs, il faut que l'on forme, on prend des CAP en transport... c'est le problème de l'attrait du métier, on n'a pas le choix. Pour la messagerie, on va avoir des besoins dans les années à venir en agents de quai, et en poste de chauffeurs livreurs, ça va augmenter* ».

3.7. Compétences, conditions de travail, risques et climat social

3.7.1. Compétences

Une journée type pour une équipe 6h-14h d'**agents de quai** :

1°/ Fin des chargements de la nuit

2°/ Zonage des palettes : on redispatche partout sur les quais vers la région PACA (son équipe)

3°/ On prépare les camions de 10h à 12h30.

Une pause d'1/2h vers 9h, une autre vers 12h si on a le temps. On déjeune en rentrant chez soi, car pas le temps de fumer, et de déjeuner pendant une pause.

L'activité consiste donc à :

- Décharger les camions correctement, c'est-à-dire sans casse, les mettre par tournée. Coup de main pour chargement – ranger le quai pour qu'il soit propre.
- Charger un camion correctement : vite et proprement – sans casse
- Etre bien informé sur toutes les tournées : « je connais toutes les tournées par cœur, c'est plus facile pour le déchargement et chargement ».
- Connaître la sécurité : pour manier les transpalettes... enfin la sécurité parfois on passe outre, ça nous fait perdre du temps.

Les agents de quai constatent également une augmentation des saisies d'informations. Dans le cas d'un transporteur de produits frais, les agents de quai font de plus en plus de mesures de températures: « *à chaque arrivée du camion, chaque palette qui passe sur le quai est contrôlée en températures, pour la certification.* »

L'expérience se traduit par un savoir-faire concernant les chargements et les déchargements en tenant compte de la résistance des matériaux, du prix (comme les médicaments), du poids. Ces aspects sont devenus d'autant plus importants que les producteurs ont tendance à réduire les emballages, ou à les alléger comme les bouteilles d'eau qui sont de plus en plus fragiles. De plus, l'organisation conduit à optimiser les chargements, dont la hauteur des palettes.

« Ce matin, on a récupéré des médicaments, entre 15k€ et 50k€ le carton, avec dans le camion, 30/35 palettes (1 carton par palette), les intérimaires n'ont pas le droit d'y toucher ! Les intérimaires ne font que du zonage, au bout de 4 mois, ils font des chargements simples, puis plus complexes.

Ils ne font jamais de chargements longues distances (plus de 300 km) car s'il y a un problème, cela coûterait trop cher. Les intérimaires font les chargements pour Rennes, Bordeaux, Niort (max 300km). Ce sont des chargeurs de confiance pour la PACA (800-1 000km) ».

Une journée type pour des **conducteurs de véhicules légers** :

Dans une entreprise de messagerie, il existe trois plages horaires :
8h-12h30 – 15h-18h / 6h-13h / 13h-20h

- Déchargement partiel du camion à chaque point de livraison
- Activité physique de manutention plus ou moins difficile selon les tournées.
- Gestion d'un planning

Pour le conducteur poids lourd, l'activité est essentiellement de la conduite avec parfois de la livraison :

Les compétences requises sont :

- La conduite – connaître les réglementations. Ne pas penser qu'à sa tournée
- Le sens de l'orientation (Le logiciel de géo localisation copilote va plus aider les nouveaux.)
- La connaissance des tournées pour le chargement
- La mémoire des colis des fournisseurs : chargement plus vite – on reconnaît les fournisseurs
- L'identification avarie et manquant -
- La manutention – travail physique. Dans les entreprises, ils sont équipés. Là où c'est dur c'est pour les particuliers

Quelle que soit la taille du camion, l'expérience se joue dans le fait de :

- Connaître les routes
- Acquérir une vigilance
- Gérer un planning d'horaire en fonction des heures des sociétés. « A force de faire on le sait – organiser sa tournée en fonction des clients... »
- Gérer le relationnel client : « Il faut dire bonjour. C'est appréciable – il y a des râleurs, moi je reste calme et posé plutôt que de répondre... »

Les conducteurs évoquent également l'importance de la relation avec le client :

« Le relationnel client, je vois bien que c'est important. Notamment lors de remplacement quand ce sont les vacances. Certains clients me disent après que c'était moins bien avec votre collègue. Le sourire c'est important, parce que tous les jours on a les mêmes clients... »

« C'est important aussi de connaître le client. Il faut savoir à quelle heure on peut sonner. Sinon, on se fait rembarrer ».

« je vois plus mes clients que mes collègues... C'est important de bien s'entendre ». « Il faut arriver à l'heure »

« Quand on les connaît bien on est plus efficace : on sait qui il faut aller voir... parce que lorsqu'on arrive dans une nouvelle entreprise, on ne sait pas où il faut aller, on perd du temps. »

« Le jour où on est pressé ils nous permettent d'aller plus vite ». « Si je leur dis que je suis pressé : ils vont aller plus vite pour décharger ou signer les papiers plus vite – si on s'entend pas c'est dur »
« Je gagne du temps grâce à mes clients » « Mais le jour où j'ai plus de temps, là il faut prendre le temps de discuter avec eux. S'intéresser à leur vie » (Conducteur PL).

Ils considèrent qu'ils ont un rôle de commercial, qu'ils doivent aussi savoir se vendre, car ils sont les représentants de l'entreprise.

La complexité du contexte dans lequel intervient un conducteur conduit à faire appel à des « conducteurs de plus en plus qualifiés », c'est-à-dire avec une capacité à s'autogérer (arbitrer entre les contraintes légales en matière de gestion des heures/ les impératifs de livraison/ circulation) pour livrer en temps et en heures les destinataires.

Dans le déménagement, on retrouve l'importance de la relation clientèle, car il s'agit d'intervenir au sein de la cellule familiale, considérée comme sensible.

« Il faut garder le côté artisanal, s'adapter à chaque famille »

Ce qui les amène à défendre ce slogan : *« Mieux que porter, se comporter » qui serait la nouvelle devise en matière de comportement des déménageurs ».*

On a pu observer, dans une entreprise de déménagement, la mise en place d'une grille de compétences, définies pour différents profils associés à l'évolution de l'activité de l'entreprise. Cela s'est inscrit dans une mise aux normes ISO pour faire face à une concurrence importante entre les entreprises de déménagement.

Cette grille permet également de présenter et suivre des possibilités de promotion interne. Ainsi en 2011, a été conçue une grille des compétences requises pour les différents profils.

On trouve ainsi 8 profils pour le seul pôle production d'une entreprise de déménagement :

- Aide déménageur
- Déménageur
- Déménageur pro
- Chef d'équipe
- Chef d'équipe/contremaître
- Contremaître
- Coordinateur
- Responsable exploitation

Dès lors qu'il y a une activité logistique ou de la conduite d'engins spécifiques, les entreprises vont chercher à développer la polyvalence qui favorise l'employabilité interne et externe.

Ainsi, dans une entreprise qui loue des camions avec conducteur pour les entreprises de travaux publics, tous ont le permis super-lourd, dans le but de répondre à la flexibilité de l'activité :

« On peut tracter une remorque, avec une mini-pelle. On peut aller dans n'importe quel chantier. Personne n'est bloqué ».

L'entreprise développe les métiers les plus pointus comme « conducteur d'engins » où les compétences des conducteurs sont mises en avant et traduites dans le classement de la convention collective où l'on trouve :

Coefficient 138M : conducteur sans polyvalence

Coefficient 150M : conducteur totalement autonome, polyvalence.

Dans une entreprise logistique, pour faire face à une « lassitude » des salariés, le responsable a développé leur polyvalence à intervenir selon les commandes soit sur de la logistique spécialisée (aéronautique, sur commande, juste à temps) soit sur de la logistique classique nécessitant de la manutention classique (vider une cargaison « VetAffaire », contrôler la qualité et les quantités, stocker puis préparer les commandes). Cela a permis en plus d'adapter les effectifs à la saisonnalité de développer l'adaptabilité et les trajectoires de carrières.

On retrouve également ce type de polyvalence entre différents métiers dans des entreprises qui ont une activité logistique associée à celle du transport.

3.7.2. Une rationalisation qui influe sur les conditions de travail : un cadre de travail plus flexible et une culture de métier amoindrie

Le secteur routier apparaît en phase de forte rationalisation de son organisation, ce qui a de nombreux impacts sur l'identité professionnelle des salariés du secteur (et notamment sur la catégorie des conducteurs, la plus nombreuse) et sur la construction de stratégies RH adaptées.

Le développement du juste à temps dans l'ensemble de la production a directement pour conséquence une rationalisation de l'organisation du transport. Celle-ci se traduit notamment par le raccourcissement des temps de cycle tout au long de la chaîne logistique, par la réduction et la maîtrise des stocks autour de ce principe du « juste à temps », ce qui implique de nouveaux impératifs, pour les transporteurs, notamment du point de vue de leur réactivité et de la qualité de leurs prestations. Les flux de marchandises se complexifient du fait d'une diminution de la taille des lots et d'une augmentation de la charge moyenne transportée. Concrètement, chaque véhicule est chargé d'un plus grand nombre de lots, ce qui l'oblige à desservir davantage de points de livraison. Enfin, cette complexification s'explique par un délai d'annonce des livraisons tendant à se raccourcir de plus en plus.

Cette rationalisation s'est faite avec le développement de l'informatique, ce qui a pour conséquence une augmentation des informations produites sur les marchandises distribuées. Ces informations doivent non seulement être traitées par les salariés mais également produites par eux

au cours de leur travail : heures de livraison, bon de livraison, mesures de température, etc. Cette information sur les biens transportés circule plus vite que les marchandises, qui elles, circulent dans un environnement beaucoup plus incertain et soumis à une réglementation exigeante. Cette complexité de l'information associée aux marchandises transportées se traduit au niveau du travail par l'importance de la compétence professionnelle, de l'expérience, de la relation commerciale, mise en avant par les personnes interviewées.

De façon générale, la rationalisation de l'organisation du travail impose de façon quasi systématique une réduction des marges de manœuvre des salariés, ce qui engendre un appauvrissement des possibilités d'agir des opérateurs.

Cependant, l'augmentation du stress au travail associée aux activités en flux tendu, conduit à réinterroger la nature même du travail.

De plus en plus, « travailler, c'est faire face à ce que l'organisation n'a pas prévu, c'est prendre en charge la mise en défaut du standard, réalité presque quotidienne. Il n'est pas possible de travailler en se contentant de constater les difficultés sans y remédier. Ce serait alors laisser place à une multitude d'interruptions du flux productif, laisser faire, se mettre en retrait, renoncer à intervenir » (Bourgeois, 2012).

Les entretiens réalisés font apparaître l'importance de ce travail de réajustement permanent de l'organisation. Celui-ci est autant évoqué par les directeurs qui vont mettre en avant de nouvelles compétences attendues et l'expérience du métier, que par les salariés, qui vont reconnaître « le bon patron » à celui qui comprend que le travail se joue aussi dans la gestion des aléas.

C'est pourquoi, dans tous les entretiens ont été mises en avant les compétences relationnelles, qui permettent de négocier et corriger les aléas du flux, pour gérer l'insatisfaction du client qui, de plus en plus, est aussi informé des problèmes.

Le déploiement d'Internet comme canal de distribution contribue à renforcer ce processus. Le B to C s'accompagne du développement des services informatiques et de l'EDI. Les clients d'Internet sont plus exigeants et impliquent une qualité et une rapidité des processus organisationnel plus grande. Gérer la relation client devient plus difficile et rend nécessaire le développement de nouvelles compétences (gérer le stress, les conflits). Une des entreprises rencontrées a mis en place un call center pour centraliser l'appel des clients particuliers. L'activité est alors celle d'un call center classique avec une information délivrée « pauvre » et un flux d'appel à gérer très élevé. Mais c'est aussi, de nouvelles compétences pour les métiers existants qui doivent, de plus en plus, corriger les défauts de l'organisation dans un espace et une temporalité qui se rétractent.

L'accroissement de la compétence attendue des salariés du transport routier, et notamment celle des conducteurs routiers vient cependant buter sur une forme de crise d'identité de leur part. Comme le note un cadre, « *les entreprises ont longtemps surfé sur la vague qui considérait que les conducteurs étaient des gens qui choisissaient ce métier par vocation, que c'était une population attachée à ce métier. Elles n'ont pas voulu voir que l'évolution de l'organisation du travail et la diminution drastique du temps de travail avait créé une crise d'identité du personnel de conduite* ».

La culture de métier qui donnait au chauffeur une autonomie dans l'organisation de son travail, en choisissant son trajet, ses lieux d'arrêts, a en partie disparu. En effet « *le choix des itinéraires, des durées et des moments de conduite qui formaient les prérogatives du travail du chauffeur routier, lui échappent désormais. Normalisation, codification et contrôle sont les nouvelles caractéristiques des pratiques des entreprises, où la rationalisation du procès de travail induit un usage différent des espaces de travail* »³⁸.

³⁸ Desfontaines Hélène, 2005, « Le travail des chauffeurs routiers de marchandises ». Travail et Emploi n°104. Octobre-Décembre.

Cette crise identitaire est bien identifiée aujourd'hui. Elle touche particulièrement les anciens qui sont de plus en plus nombreux à faire valoir leur droit en CFA (Congé de fin d'activité). Elle est en partie à l'origine des problèmes de recrutement dans ce secteur.

Ce problème identitaire vient se coupler à une baisse des revenus salariaux, imputable à la réduction des trajets et donc à la diminution des frais de route mais aussi à la réduction (ou récupération) des heures supplémentaires.

Les motifs d'insatisfaction portent également sur les contraintes horaires ainsi que le rapporte l'enquête (déjà mentionnée) réalisée par Randstad en 2011 en France, en Belgique et en Hollande auprès de conducteurs routiers.

Les organisations professionnelles tentent de redorer l'image avec les préoccupations de développement durable portée par la Charte CO₂ ou encore la réduction de la pénibilité physique par la modernisation du matériel.

Néanmoins, le plus souvent, l'évolution des contraintes du métier, une réglementation de plus en plus contraignante, de mauvaises conditions de travail (circulation/embouteillages, plus de contrôle, moins de liberté et d'autonomie) influent sur l'attractivité du métier de conducteur, avec à la clé un risque de pénurie de personnes.

3.7.2.1. Le retour de la pénibilité physique

Quelques responsables évoquent le retour d'une forme de pénibilité physique, qui pourtant avait régressé continuellement depuis les années 70's. Effectivement, la manutention est de moins en moins physique en raison de :

- La palettisation (transpalette à main puis électrique,
- La mécanisation et la spécialisation des véhicules,
 - Le système d'attache des remorques se fait avec une commande (Il est assisté alors qu'avant manivelle qui demandait un effort, aujourd'hui il suffit d'ajuster la béquille.)
 - Les contrats d'assistance avec des prestataires qui viennent avec un véhicule bien équipé et pour une intervention immédiate 24h/24h, en cas de crevaisons.
 - Le débâchage automatique
 - Les boîtes automatiques

Cependant, depuis 2011, ils observent un retour en arrière, et particulièrement ceux qui « travaillent » avec le secteur des Grandes et Moyennes Surfaces (GMS) qui a annoncé qu'il ne voulait pas répercuter la hausse du prix du Gazole, et a demandé aux transporteurs de s'organiser en conséquence. Sont alors apparues les palettes très hautes, et les emballages de plus en plus fragiles :

« Pour le personnel, c'est beaucoup plus fatigant de manipuler des colis bras tendus »

Et cela a augmenté le risque de déchargement (palette qui se couche), et l'optimisation de la charge.

Les difficultés peuvent aussi provenir des conditions de livraison chez le client qui sont moins adaptées au chargement/déchargement que les plates-formes dédiées. Dans le cadre d'une grande enquête réalisée dans le cadre des « accords pénibilité », une des entreprises a défini des actions à mener pour améliorer les conditions de travail. On trouve :

- 1°/ La manutention des marchandises sur les plateformes de livraison qui sont mal adaptées. « Nos conducteurs ne sont pas accueillis comme il faudrait ».
 - Action avec les points de livraison
- 2°/ La manipulation des parois qui permettent de compartimenter l'intérieur du véhicule (multi-température : - 10° à l'avant, du +5° pour le primeur à l'arrière).
 - Action avec un constructeur de semi-remorque : brevet de la solution.

L'âge, l'augmentation du rythme et les horaires sont souvent évoqués comme accentuant la pénibilité physique, particulièrement chez les agents de quai :

« Le matin, avant 8h00 : c'est très dur. Le rythme de travail est intense. Il y a une pression d'être présent physiquement et mentalement sur le travail. Il faut être à fond tout de suite dans le travail. L'hiver c'est plus difficile – il fait froid, les muscles sont froids. A 50 ans c'est plus difficile. Il y a une usure physique avec le temps... ça nous tire sur la gueule ».

3.7.2.2. L'optimisation des horaires et des camions

La pression du temps est devenue constante :

« il faut charger vite, partir chez le client, livrer vite... »

Certains observent que ce flux tendu détériore les relations entre collègues, qu'il y a moins d'entraide, et moins de respect.

Les conducteurs constatent une baisse des heures réellement travaillées, qui étaient souvent des heures supplémentaires) et donc en conséquence une baisse de leur rémunération.

Avec les 35h ; les entreprises ont mis en place des possibilités de récupération des heures supplémentaires, ce qui a eu pour conséquence une baisse de l'entraide évoquée par les plus âgés :

« Avant on s'entraidait, on restait car on était payé, maintenant avec la récupération ... »

Les horaires variables d'une journée sur l'autre ne sont pas bien vécus car ils n'ont pas de contrepartie depuis la mise en place des 35h. Effectivement, des conducteurs de véhicules légers rencontrés, qui travaillent à la journée, connaissent leur horaire d'embauche, mais pas toujours celle de débauche.

« La récupération, c'est une connerie ce truc là. On fait des heures non majorées, on nous impose la récupération, c'est tel jour. »

L'optimisation des camions fait qu'il n'y a plus de camions attirés, ce qui était un signe de reconnaissance du « chauffeur routier ».

L'optimisation des camions se traduit également par des horaires variables, et des tournées plus courtes :

« Un autre inconvénient, c'était qu'un des aspects attractifs dans notre métier, c'était la liberté, ce qui voulait dire « je pars 2, 3 jours ou 5 jours, et j'ai personne sur le dos », c'est de moins en moins vrai, car avec les déchargements fréquents et les flux tendus, il faut être souvent en contact. »

3.7.2.3. Le travail de nuit, les horaires flexibles et leur impact sur la vie sociale

Pour les conducteurs, la grande difficulté du travail reste les horaires, et leur difficulté à les faire coïncider avec leur vie sociale.

« Par exemple, on connaît nos horaires d'embauche une semaine à l'avance, mais pas nos horaires de débauche : on ne sait jamais quand on finit. On ne peut rien prévoir. »

« La difficulté, c'est les horaires, surtout le samedi : 13h-21h : on n'a pas de vie sociale. On ne voit pas les amis, on ne sort pas. Le froid, on s'y habitue, avec des vêtements en conséquence. Heureusement, il y a une bonne ambiance. »

Les horaires décalés sont source de fatigue et de stress.

« On est beaucoup sujet au stress, à l'énerverment, c'est le manque de sommeil. Le management ne le prend pas assez en compte. Partout, il y a de l'agressivité, souvent. A causes des horaires, c'est usant. L'humain n'est pas fait pour vivre la nuit.

Alors conduire la nuit : c'est difficile. Heureusement qu'il y a les pauses toutes les deux heures. Je ne sais pas comment ils faisaient avant. On mange vite, on dort mal, on ne peut rien prévoir. Tout ça, ce n'est pas assez pris en compte. »

Ils s'adaptent difficilement aux contraintes de la vie familiale :

« Ce n'est pas déballer chez le client qui est le plus pénible. Ça on savait bien en prenant ce boulot, qu'on allait vider des palettes.

Il faudrait mieux adapter les tournées en fonction des préférences horaires de chacun. C'est le cas pour ceux qui ont de l'ancienneté. Il faudrait plus de régularités sur les tournées. En couple, c'est difficile. Le nombre de divorces est impressionnant chez les conducteurs. »

Et joue sur la santé :

« Avant on travaillait sur 4j : 3j de congé par semaine, c'était génial. Maintenant peut-être il faudrait remettre ça, pas toutes les semaines, mais une sur deux, une sur trois... Je fais du sport, j'ai des enfants, une maison, un travail, quand je rentre du boulot, je ne peux plus rien faire. A 35ans, je suis usé... A 55 ans, en principe, on a des tournées fixes ».

3.7.2.4. Le contexte des chantiers

Les conducteurs d'engins intervenant sur des chantiers de travaux publics évoquent des difficultés d'ordre général, comme la difficulté de faire face « à la pression et au stress » quand on a passé 40 ans.

Mais d'autres difficultés sont liées aux engins eux-mêmes et à leur contexte d'utilisation : chantiers où se côtoient nombreux ouvriers et engins, voie publique avec sa circulation et ses piétons :

« Le plus difficile est la grosse responsabilité en camion-grue. C'est un véhicule lourd et dangereux, à proximité des ouvriers. Il faut tout le temps être concentré, être précis, faire toujours de la même manière. L'expérience : c'est super important.

Parfois on se demande comment on va faire quand c'est très lourd et très volumineux, comment se placer. Il faut aussi intégrer les règles de sécurité qui sont de plus en plus fortes ; et gênantes. .. Ceux qui créent les règles, on voit bien qu'ils ne viennent pas travailler avec nous ! Par exemple, mettre une béquille d'1m50 de chaque côté, en ville c'est impossible ! Notre chef est très strict avec les règles. Si problème, il appelle le chef de chantier. Et il y a les difficultés du centre-ville, de toujours voir les piétons. Il faut toujours faire attention autour du véhicule ».

3.7.2.5. L'intensification du travail d'organisation

L'informatique dans le transport et la logistique est omniprésente. Elle s'invite dans les cabines, avec toutes les technologies embarquées, les PDA, etc.

A propos de l'informatique, les salariés rencontrés n'y ont pas associé une pénibilité, mais l'un d'eux évoque l'augmentation du contrôle des salariés que ces outils permettent aussi, même s'ils ont d'abord été mis en place pour mieux contrôler le flux des marchandises.

« Les gens choisissent ce boulot pour être seuls. Mais les nouveaux outils, ça énerve, ça donne le sentiment qu'on nous fait pas confiance. Alors que ces outils sont indispensables pour le métier. Mais tous les ouvriers prennent ça mal. C'est mal expliqué, c'est mal perçu. Alors que c'est pour que le travail soit mieux fait. De toute façon on est contrôlé. »

Lors d'une enquête sur la pénibilité, l'informatique n'est pas évoquée par les conducteurs, en revanche c'est un facteur de pénibilité évoqué par les exploitants. Ceux-ci se plaignent d'avoir de moins en moins de temps pour être en contact avec les conducteurs :

« Aujourd'hui : l'exploitant est de plus en plus sur l'ordinateur, 80% de son temps, c'est du travail administratif. »

D'après cette étude, relatée par un responsable des ressources humaines, les exploitants évoquent la fameuse « charge mentale » et les difficultés du travail. Il analyse aujourd'hui le problème :

« On a pas pris les choses par le bon bout ! On pensait que l'informatique allait libérer du temps pour les exploitants, mais les outils qui sont conçus par les développeurs sont sans arrêt mis en service. En fait, on travaille trop en mode projet, les exploitants n'ont pas le temps de s'habituer à une nouvelle version du logiciel qu'une autre arrive. On est trop souvent en phase de déploiement de nouveaux outils.

Du coup, au lieu de libérer du temps, ce temps libéré est accaparé pour un nouvel outil qui arrive et cela fait 2/3 ans qu'on est comme ça ! Dans cette dynamique de déploiement de nouveaux outils, les exploitants n'ont pas le temps de souffler, toujours pris par le temps de découvrir.

Et cela à effectif constant, on n'a pas prévu de nouveaux recrutements.

On avait cru que le temps libéré permettrait à l'exploitant de prendre du recul sur son organisation, mais il n'a pas le temps, il passe d'un projet à un autre. On est trop en mode projet.

Une dynamique de changement permanent, et tellement permanent que nos exploitants arrivent à saturation. Mais si c'est mal vécu, il y a néanmoins peu de plaintes, car le transport c'est un métier d'homme, donc on ne se plaint pas ».

3.7.3. Les risques

Les personnes interviewées admettent qu'il y a une meilleure prise en considération des règles de sécurité dans leur entreprise.

Pour certains, si le respect de la sécurité s'améliore c'est parce que la population rajeunit. Ce constat est repris par les salariés qui conduisent des camions pour les travaux publics et l'étende aussi bien aux conducteurs qu'à tous ceux qui interviennent sur les chantiers.

Les chefs de chantiers, comme le directeur, sont stricts sur les règles.

« Quand on dit, là je peux pas à un chef de chantier. Ils sont plus compréhensifs. »

Un directeur des ressources humaines qui a étudié la question des accidents du travail, constate qu'ils ne correspondent pas à une tranche d'âge particulière.

« Cela peut toucher les plus anciens qui ont tendance à oublier les consignes de sécurité, comme les plus jeunes qu'on pousse, et/ou qui « veulent garder le boulot ». Et puis il y a ceux « qui s'en foutent ».

Cependant, si les salariés appliquent les règles de sécurité liée aux risques connus, comme les vibrations, le bruit, l'accident sur route, ils ont aussi vu émerger de nouvelles contraintes dues à la complexification des réorganisations qui viennent augmenter leur charge mentale et physique. Parce que le nombre de livraisons dans une même tournée a augmenté, les conducteurs doivent plus souvent faire face aux difficultés rencontrées en livraisons, comme les problèmes d'accès aux sites, ou les confrontations avec les clients. Ils ont davantage de tâches administratives et de manutentions à réaliser et sont contraints d'effectuer en parallèle de la conduite, des réajustements de leur tournée pour atteindre leurs objectifs tout en absorbant les retards provoqués par ces différentes contraintes. (Wioland, Lefebvre, 2009)

Les risques pour les salariés, quand ils sont évoqués par les directeurs concernent :

- Le risque routier qui reste le risque professionnel majeur, mais là encore, les réglementations sont mieux appliquées depuis 10 ans.
- Le travail de manutention lié au mouvement de marchandises qui est source d'accident du travail et pose des problèmes de dos.
- Et enfin les risques psycho sociaux, qui eux, sont moins bien définis.

De leur côté, les salariés, qu'ils soient conducteurs ou agents de quai vont plutôt évoquer en premier lieu les difficultés de récupération en matière de sommeil en raison des horaires de travail, et les risques que cela entraîne pour la conduite, la manutention, etc.

« beaucoup ont du mal à récupérer, surtout ceux qui n'arrivent pas à dormir n'importe quand. Les anciens ont un ras le bol de ce rythme ».

L'informatique est apparue comme un facteur de pénibilité par « saturation mentale » par les exploitants. Le rythme élevé des évolutions du matériel et des logiciels informatiques introduit une dynamique de changement permanent qui ne permet plus de « souffler ». Le mode projet permanent imposé par l'informatique est source d'usure professionnelle.

Si la géolocalisation est présentée pour apporter plus de souplesse et de qualité de service comme le fait de changer une livraison au cours d'une tournée, cela risque de contribuer encore plus à l'intensification du travail chez les exploitants.

Indirectement, l'informatique associée au modèle de juste-à-temps introduit une pression temporelle sur le travail des salariés qui peut conduire à moins tenir compte des règles de sécurité établies.

« Oui, il faut connaître la sécurité pour manier les transpalettes... enfin la sécurité parfois on passe outre, ça nous fait perdre du temps. »

L'impératif du flux tendu apparait souvent comme une incitation à aller vite au détriment de la sécurité.

Pour les **agents de quai**, l'expérience se traduit par un savoir-faire concernant les chargements et les déchargements en tenant compte de la résistance des matériaux, du prix (comme les médicaments), du poids, pour éviter les risques impactant la marchandise comme les personnes.

Il s'avère que cette expérience est encore plus importante car les producteurs ont tendance à réduire les emballages, ou à les alléger comme les bouteilles d'eau qui sont de plus en plus fragiles. De plus, l'organisation conduit à optimiser les chargements, dont la hauteur des palettes.

Tous constatent une réduction des emballages, un accroissement de la charge et donc une fragilisation extrême du produit au détriment des acteurs de la chaîne logistique, qui eux en subissent les conséquences.

« Par exemple, dans des offres spéciales, de faible valeur, comme le fabricant de cassis qui utilise un carton ultra fin, une bouteille encore plus fine, cela sur 1m90 de haut, pour avoir 25T dans son semi, et dès que il y a un feu rouge, tout le chargement se couche, il faut tout refaire !Maintenant on ne charge plus ce produit là. »

Ce problème est évoqué avec les bouteilles minérales, qui, de leur simple poids, s'écrasent.

Une entreprise de transport de produits frais vient d'engager une action : SANTE-SECURITE au travail :

« C'est la colonne vertébrale de la RH cette année 2012. Avec un cabinet, il y a eu un diagnostic sur l'ensemble de nos plates-formes. C'est une action à mener pour impliquer tous les patrons des sites dans cette direction. Aujourd'hui la non-sécurité au travail coûte 40 millions d'€ /an au groupe. L'objectif est de réduire ce coût de moitié :

Par une meilleure anticipation, implication, gestion du management.

Par une meilleure formation des salariés

Le but est de ne pas rester à des lignes réglementaires mais d'impliquer toute la ligne managériale pour que la préoccupation de la santé-sécurité de ses salariés soit permanente.

Nous sommes le n°1 en Europe, et il faut aller au-delà d'un affichage vertueux en matière de DD, responsabilité sociale :

Il faut décliner ce plan d'action Santé-Sécurité au travail de façon très pratique :

C'est une implication au quotidien pour diffuser cette culture Santé-sécurité auprès de nos managers.

On a trop d'accidents du travail.

On a mis en place un outil de pilotage des suivis d'accidents : nombre, gravité, etc.

Trois personnes ont été recrutées pour animer cette action au niveau du transport en interne. »

Le bruit sur les **chantiers** apparait comme un important facteur de risque, et les responsables observent une forte demande d'EPI (Equipement de protection individuelle, bouchons d'oreille...). A cela s'ajoute le stress de la ville avec tous les problèmes de sécurité liés au passage des piétons.

Dans le cas du **transport routier de voyageurs**, les personnels les plus exposés aux risques professionnels sont le personnel de conduite et le personnel de maintenance dans les ateliers. Le personnel de conduite est soumis aux accidents de la route et aux risques d'agressions et le personnel de maintenance à des agents chimiques qu'ils sont amenés à manipuler, au bruit ou à des ports de charges lourdes.

La pénibilité existe mais il y a une évolution dans le bon sens avec des véhicules mieux adaptés, avec plus de confort. Ce sont plus des risques au niveau des clients selon les réseaux (incivilités, agressions) qui restent.

3.7.4. Le climat social

Comme nous l'avons évoqué précédemment, cette capacité à reconnaître la régulation nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise instaure un cercle vertueux des relations sociales qui s'exprimera de façon assez dichotomique : il y aurait les bonnes boîtes, et les autres :

« Le dialogue est bon, on a un problème, on va voir François (le directeur). Il va faire pour que ça s'arrange, sauf pour une augmentation de salaire ! »

En revanche, des tensions persistent au niveau des salaires, et du paiement des heures supplémentaires.

Si une des entreprises rencontrées s'enorgueille de « payer toutes les heures », la question du paiement des heures supplémentaires reste un sujet de tensions. La période de récupération de ces heures supplémentaires varie d'une entreprise à l'autre, et reste donc un sujet délicat dans la majorité des entreprises rencontrées.

Ainsi, un délégué du personnel, souligne que lors des réunions mensuelles, la question de l'augmentation revient systématiquement, et précise qu'il y a eu une augmentation il y a un an et demi, mais que l'entreprise n'ayant pu augmenter les tarifs de ces prestations depuis, il ne risque pas d'y avoir d'augmentation à venir.

Pas toujours exprimé de façon explicite, nous avons pu constater que les relations sociales dans les entreprises étaient bonnes dès lors qu'il y avait une certaine reconnaissance, par le management de proximité ou le directeur dans le cas d'une PME, du travail dès lors que ce travail intègre, au-delà de la fiche de poste, les efforts que font les salariés à exprimer les difficultés rencontrées, régler les aléas.

Le respect à la lettre des informations produites par les systèmes d'information embarqués et des règles en vigueur ne correspond pas toujours à la meilleure solution car il est impossible d'envisager tous les éléments du contexte.

L'évolution de l'activité du transport a opéré une contraction de l'espace de régulation des conducteurs, aussi bien dans le temps que dans l'espace.

Cette négociation avec les règles selon le contexte de la situation, quand elle est acceptée voire même reconnue par l'employeur améliore les relations de travail dans un secteur sous tension, où bon nombre d'avantages ont disparu.

Un groupe de messagerie a mis en place « des causeries » sur les sites avec les responsables d'équipe :

Ces « causeries » existent depuis février 2012... : 18 animateurs font des réunions tous les mois, sur des thèmes différents comme la sécurité, les temps de travail et la présence obligatoire. L'idée est qu'il n'y est pas que de l'information descendante mais que les salariés puissent aussi parler et il faut organiser les retours.

Le responsable RH, tous les mois, rencontre les animateurs pour leur annoncer le thème à aborder.

« Concrètement, il s'agit de prévoir 10/15mn dans la journée pour aborder un fait concret du domaine comme la Santé-Sécurité : « Tiens, ce matin j'ai vu ça, il faudrait que... »

Oui, c'est un peu l'idée des cercles de qualité, mais de façon plus informelle.

Cela permet aussi au chef d'équipe de retrouver une forme de dialogue avec leurs salariés sur un sujet qui fait consensus. »

Par exemple, le pointage est très important pour le service client, pour la traçabilité, ainsi c'est devenu un challenge pour les agents quai que de trouver des idées pour améliorer ce taux pointage, de même que pour les accidents du travail.

Ce type de management semble avoir un réel effet sur les conditions de travail, car deux salariés s'expriment ainsi à ce propos :

Agent de quai :

« c'est plus humain. Au départ, on prenait les gens pour des imbéciles. Le management se fait correctement, dans le bon sens du travail ... »

Conducteur VL :

« En terme de management, c'est la meilleure société. C'est un bonheur. Les hauts gradés sont tranquilles... même les petits chefs....On a de la chance d'avoir des chefs comme ça. Il y a un respect, pas pris de haut. »

De façon générale, on observe que les entreprises ont mis en place **des entretiens individuels annuels** pour le personnel encadrant et sédentaire. Ces entretiens sont en revanche encore rares pour les conducteurs.

Mais comme l'évoquent souvent les salariés interrogés à ce propos, le management permet aux agents de quai, comme aux conducteurs de prendre facilement rendez-vous avec un supérieur pour évoquer des projets, et d'exprimer des envies d'évolutions

Dans une entreprise, au management très paternaliste, le directeur est appelé par tout le monde par son prénom et celui-ci évoque :

« les gens viennent directement dans mon bureau puis on discute, c'est pas compliqué les hommes »

Quelques entreprises ont également mis en place des entretiens pour les seniors, pour les informer sur le CFA, la CARCEPT (Caisse Autonome de Retraite Complémentaire et de Prévoyance du Transport) et les différentes possibilités de départ en retraite.

On peut avancer une autre raison aux difficultés rencontrées dans ce secteur pour la mise en place de ces entretiens : le manque d'éléments de reconnaissance à proposer en contrepartie, comme l'évoque ce directeur d'établissement :

« On ne fait pas d'évaluation mais on sait qui est bon. [...] on sait qui est passif et qui ne l'est pas, mais c'est vrai qu'après on a rien comme élément de reconnaissance, c'est bien mon problème ».

Le directeur ajoute :

« le problème de l'intéressement et ces trucs-là, c'est quand on donne une fois les gens croient que c'est normal, alors quand l'année d'après on peut pas, ils ne comprennent car ils ont pas le sentiment d'avoir moins bossé que l'année d'avant. Les gens chez nous, la plupart, ils ne comprennent comme ça marche la création de valeur et donc la possibilité, ou non, de la redistribuer »

3.8. Les pratiques de gestion des ressources humaines en lien avec l'évolution des métiers, des organisations du travail et des carrières

Les enquêtes qualitatives menées dans un échantillon d'entreprises appartenant à chacun des trois secteurs pris en compte dans ce CEP ont cherché à caractériser les pratiques de gestion des ressources humaines, en les mettant en lien avec les évolutions des principaux métiers et les transformations en cours des organisations du travail. Il est clair que la place importante qu'occupent les PME dans les secteurs étudiés (notamment dans le transport fluvial et le transport routier) conduit à ce que la plupart des entreprises n'aient pas de fonction dédiée à la GRH. C'est seulement au sein des grandes entreprises que peuvent (mais pas toujours) être conçues et développées des « politiques RH » fondées sur l'élaboration de véritables projets en matière de formation, de recrutement ou de mobilité.

Même si certains éléments semblent plutôt aller dans le sens d'une convergence d'analyse entre les trois secteurs (notamment la diminution d'une culture de métier valorisant une forme d'autonomie des salariés dans l'organisation de leur travail, que ce soit pour les conducteurs routiers ou les officiers dans le transport maritime), on a opté ici pour une approche privilégiant la singularité de chaque secteur. Celle-ci nous semble mieux à même de proposer une vision cohérente de la dynamique du secteur concerné.

3.8.1. Le transport fluvial : des pratiques de GRH très internalisées et assez stables

Le récent regain d'intérêt que suscite le transport fluvial, dans le cadre de la recherche de modes de transport plus favorables en termes de développement durable, notamment au niveau du fret, n'a pas bouleversé jusqu'à présent les pratiques de gestion des hommes dans ce secteur, qui sont marquées par la force de sa culture professionnelle.

3.8.1.1. Un cadre simple pour les métiers de la navigation fluviale

Dans la navigation fluviale, les métiers de la « filière pont » (par opposition à la « filière machine » dont relèvent les mécaniciens) ne sont composés que par les quatre métiers de navigant qui sont :

- l'homme de pont
- le matelot
- le timonier
- le capitaine/commandant³⁹.

La composition de l'équipage varie en fonction de différents paramètres. Elle dépend notamment de la nature de l'activité – transport de marchandises ou de passagers –, de la taille du bateau, de la durée de navigation, de la réglementation applicable. Mais dans tous les cas, c'est à partir de ces métiers, ou d'une partie seulement d'entre eux⁴⁰, que l'équipe est constituée.

Cette forte stabilité des métiers tient au fait que les navigants du transport fluvial constituent un univers à part doté d'une forte culture. Le langage courant témoigne de cette coupure entre deux mondes : les « à terre », ce sont les autres, par opposition à « nous, les marinières ». L'homogamie est quasiment la règle dans la batellerie artisanale, et le métier se transmet de parent à enfant. Durant l'enquête s'est exprimée la fierté d'appartenir à une lignée de marinières depuis quatre générations. Au-delà de la famille biologique, les artisans bateliers constituent une communauté qui a ses usages et ses lieux de regroupement. Il faut notamment citer Conflans Ste Honorine au confluent de la Seine et de l'Oise, ou encore Chalons sur Saône sur le bassin Rhône Saône. Leurs enfants s'y retrouvent dans les mêmes établissements scolaires. Longtemps, les écoles ont accueilli ces élèves en internat dès le primaire. Les parents s'efforcent d'organiser leurs rotations de manière à venir les chercher le week-end.

3.8.1.2. Des parcours professionnels fondés sur une progression codifiée, articulée à des formes d'apprentissage par osmose

Si l'on s'intéresse maintenant aux éléments sur lesquels s'appuient les salariés pour construire leur carrière, on constate que les principes de la progression professionnelle sont partout les mêmes, même si chaque entreprise a bien évidemment ses propres usages : la professionnalité s'acquiert en interne, en situation de travail, auprès d'un ancien.

³⁹ A bord, les fonctions opérationnelles du capitaine et du commandant sont à peu près les mêmes. C'est la responsabilité globale d'un navire auquel il est affecté en propre qui caractérise le commandant, par opposition au capitaine qui peut passer d'un navire à un autre pour le conduire, sans pour autant avoir à en superviser tout le fonctionnement.

⁴⁰ Sur un bateau promenade qui sort pour quelques heures, deux navigants suffisent généralement. Il faut un matelot et un capitaine. En dehors de la saison touristique, cela peut être deux capitaines, dont l'un occupe la fonction de matelot. En effet, les matelots sont recrutés en CDD pour la haute saison, contrairement aux capitaines qui bénéficient de CDI.

Plus précisément, il est toujours bon d'acquérir des bases en préparant le CAP, mais les savoirs enseignés à terre ne peuvent correspondre que partiellement aux compétences concrètes à mobiliser sur un bateau. D'une part du fait de la diversité des conditions d'exercice de l'activité, mais plus encore parce que rien ne remplace la pratique en situation réelle. C'est particulièrement vrai dans l'étape d'apprentissage de la conduite, car la conduite d'un bateau nécessite de prendre en compte simultanément de multiples paramètres : profondeur de l'eau, largeur du fleuve, hauteur des ponts, emplacements propices pour croiser un autre bateau, etc. Aux dires des personnes rencontrées, la conduite d'un bateau fluvial s'apparente plus à celle d'un camion qu'à celle d'un navire maritime.

Le fait de privilégier la formation en situation de travail ne signifie pas que les compétences s'acquièrent de manière aléatoire, au hasard des situations rencontrées. Certes, les entreprises organisent diversement cette progression, les plus importantes étant plus outillées pour structurer l'apprentissage. Mais l'impression qui domine est celle d'une progression professionnelle codifiée, dont certaines étapes sont validées par le passage de permis ou de certificats. La réglementation impose de comptabiliser un certain nombre de jours de navigation pour passer le permis. Il faut donc renseigner des documents, tenir à jour un livret individuel qui doit être en phase avec le livre de bord du bateau. Ces règles sont particulièrement strictes pour la navigation sur le Rhin.

Partout, les anciens transmettent aux nouveaux. Dans l'univers de la batellerie artisanale, cela continue vraisemblablement à s'opérer dans une large mesure par osmose, des parents aux enfants, dans la durée et de manière largement informelle. Mais les entreprises importantes organisent la progression de leurs salariés. Par exemple en confiant progressivement aux jeunes capitaines des bateaux de plus en plus longs ou difficiles à manœuvrer. Une des entreprises interrogées a d'ailleurs un bateau-école, qui permet d'enseigner les manœuvres aux futurs capitaines. Dans une autre, deux formateurs estampillés comme tels sont chargés d'encadrer les débutants et de mettre à jour les compétences de leurs collègues. Il s'agit d'anciens capitaines, qui reprennent d'ailleurs régulièrement leur casquette de capitaine pour remplacer les absents (maladie, congés...).

Il y a un consensus pour affirmer que tout ce qu'il y a lieu de savoir peut se transmettre ainsi, même l'informatisation du poste de pilotage. Sur ce registre des nouvelles technologies, seul un ancien en position de responsabilité se forme à l'extérieur, souvent auprès du fournisseur lorsqu'un nouveau matériel est installé. Il répercute ensuite l'information au sein de l'entreprise. Il en résulte que la formation continue externe est peu mobilisée pour la progression professionnelle. Elle est le plus souvent limitée aux habilitations ou certifications requises dans les conditions de la navigation considérée, par exemple l'attestation radar, les formations à la sécurité ou au transport des matières dangereuses.

Le plus souvent, l'entreprise forme ses propres matelots pour les amener progressivement au grade de capitaine. L'entrée directe dans l'entreprise au niveau capitaine, qui a représenté une réalité au moment où beaucoup de bateliers ont cessé leur activité artisanale, est devenue relativement marginale. De ce fait, la vitesse d'évolution des matelots est dans une large mesure tributaire des postes à pouvoir dans l'entreprise. Lorsque les entreprises manquent de capitaines, la progression des carrières peut s'accélérer. Ainsi qu'il a déjà été évoqué, il est alors possible de devenir capitaine deux ou trois ans seulement après être entré dans l'entreprise comme matelot, sous condition d'en avoir les capacités.

3.8.2. Le transport routier : Des pratiques RH contrastées face à une rationalisation de l'organisation et une culture de métier affaiblie

3.8.2.1. Des politiques d'entreprises très contrastées en matière de GRH

Rappelons que le secteur est très atomisé, avec énormément de PME, et l'activité est très faiblement porteuse de création de richesses. De plus, l'environnement réglementaire est très contraignant et il existe une forte concurrence entre entreprises. On peut néanmoins distinguer deux grandes catégories d'entreprises en termes de GRH :

- Le « général cargo » : il correspond à ce que toutes les entreprises savent faire. Et dans ce cas, il est difficile d'avoir une politique RH qui sorte du lot et qui permette d'avoir des éléments différenciant.
- Les transports spécialisés (comme les hydrocarbures par exemple) : C'est ici qu'on trouve souvent des phénomènes de concentration, qui permettent à des entreprises d'atteindre une taille critique suffisante pour créer des services RH et proposer des solutions à ce niveau. En outre, ce sont souvent dans ces groupes que l'on trouve des niveaux de rémunération supérieurs à ceux de la moyenne du secteur. C'est par exemple le cas de STEF-TFE, un oligopole du transport frigorifique sur le territoire français avec 15 000 salariés et de ses deux principaux concurrents que sont STG (3 500 salariés) et Delanchy (3 500 salariés). Ces trois grandes entreprises offrent un salaire de base au-dessus du salaire fixé par convention collective (entre 10,50€ et 11€ alors que la CC est à 9,58€), ce que ne peut se permettre une PME du transport.

Nous avons pu observer dans les entreprises appartenant à des groupes la mise en œuvre de projets transversaux en matière de ressources humaines. L'une d'elles a ainsi élaboré toute une politique autour des conditions de travail et de la gestion des carrières.

Mais ces projets mobilisent l'intervention de cabinet de conseils, comme ce fut le cas pour l'action Santé-Sécurité, et restent l'apanage des groupes :

« On peut interroger les salariés, on peut faire avancer.... Jamais une PME ne pourrait investir 150 k€ dans un cabinet de conseil RH. »

La manière dont les entreprises engagent et font connaître leur politique de GRH est particulièrement importante dans un contexte où la mobilité externe constitue un aspect important de régulation du marché du travail. Le bouche à oreille est souvent utilisé dans ce milieu où les salariés sont le plus souvent à l'extérieur de l'entreprise. Il permet à la fois de faire connaître les besoins en recrutements et d'indiquer s'il s'agit « d'une bonne ou d'une mauvaise boîte », en fonction de la réputation du « patron ». Cela apparaît comme un vrai facteur de concurrence entre les PME du secteur pour ces questions de recrutement.

Cependant, cette situation apparaît surtout au cours des périodes de reprise d'activité, et beaucoup moins lors d'années difficiles souvent caractérisées par de faibles mouvements sur le marché du travail dans cette branche.

3.8.2.2. Des enjeux d'intégration et de fidélisation des salariés pour faire face aux difficultés du recrutement

Quelle que soit leur taille, et compte tenu du ressenti des salariés évoqué plus haut, les entreprises du transport routier ont pratiquement toutes à faire face à des problèmes de recrutement. Elles cherchent à les résoudre en développant plusieurs angles d'attaque.

La recherche d'une flexibilité en interne et par le recours à l'intérim et à la sous-traitance

Avec les 35h, et les possibilités d'annualisation du temps de travail, les entreprises ont cherché à lisser les horaires pour réduire les heures supplémentaires, l'activité étant rarement régulière.

Les choix de la durée de ce lissage restent un enjeu fort et l'objet de tensions encore perceptibles. Effectivement, de cette durée du lissage du temps de travail, dépendra la possibilité d'avoir ou non des heures supplémentaires rémunérées.

Cette annualisation est donc un outil de gestion de la flexibilité pour les ressources humaines.

La plupart des entreprises font appel à des intérimaires comme variable d'ajustement pour garantir la flexibilité de l'activité. Mais le recours aux intérimaires est un risque que prend l'entreprise car les intérimaires semblent moins soucieux de l'état des matériels.

Les entreprises se constituent un vivier d'intérimaires dans lequel ils puisent, en privilégiant « *toujours les mêmes* » intérimaires. Parfois, ces contrats d'intérim sont transformés en CDI par les entreprises.

On note que les entreprises de messagerie font largement appel à la sous-traitance. De nombreuses micro-entreprises, de moins de dix salariés pour ne pas être « soumis aux 35 h » se positionnent comme sous-traitantes des groupes de messagerie. Elles fonctionnent, parfois depuis de nombreuses années avec les mêmes « tournées ».

Dans le cas où les conducteurs sont « en sous-traitance chez un client », les entreprises mettent parfois en place des entretiens collectifs par activité et par client :

« C'est typique pour ceux qui sont en location. Il faut refaire le point de la relation avec le client ».

Pour une entreprise qui a une partie de son activité qui est de la location, c'est-à-dire que l'entreprise met à la disposition d'un client un camion avec un conducteur.

Par exemple, pour une centrale d'achat d'un grand distributeur, le directeur précise :

« on loue 13/14 véhicules avec conducteurs pour 35 à 41h par semaine selon le contrat. »

Dans ce cas, c'est le client qui organise les tournées et c'est lui qui répartit les tournées chez les conducteurs. Le donneur d'ordre a alors l'autorité sur le travail : conduite et chargement dans le cadre du contrat de travail. Mais la relation salariale se fait avec l'employeur, ce qui conduit l'entreprise à faire des mises au point régulières.

La formation en alternance, facteur d'intégration à l'emploi

Dans ce secteur, où la formation est à la fois nécessaire pour les conducteurs PL, mais dont la fonction ne demande pas « *un savoir-faire pointu mais des compétences* », les responsables recrutement soulignent souvent l'inadéquation entre les personnes formées et le recrutement : « *Il y a un manque de filtres, on se retrouve avec des recrutements inadaptés, mais qui sont décelés qu'après la formation* ». C'est pourquoi les entreprises semblent satisfaites des possibilités offertes par la formation en alternance comme les contrats de professionnalisation, les stages, etc. Beaucoup maintiennent des liens réguliers avec les centres de formation, comme Promotrans, l'AFT-IFTIM, l'ISTELI pour les exploitants.

Une entreprise généraliste de transport de fret fait ainsi le plus souvent appel aux contrats d'apprentissage et accueille de nombreux stagiaires en cours ou en fin d'étude afin de faciliter le recrutement tant de personnel conducteur que d'exploitant (profil BAC+2 transport, LEA ou commercial), et semble satisfaite de ce choix.

Les entreprises de déménagement, qui sont particulièrement frappées par ces difficultés de recrutement, tentent pour leur part de mettre en place des moyens pour pallier les problèmes d'orientation. En effet, « *il y a des erreurs d'orientation dans le CAP déménagement, ils ne connaissent pas le métier* ». C'est pourquoi ces entreprises cherchent à innover en matière de recrutement : « *On a mis en place un partenariat avec Pôle emploi qui s'est très investie dans un recrutement par simulation des pratiques techniques, ce qui a permis des embauches en France Comté et en Bourgogne, avec moins d'échecs* ».

Certaines entreprises arrivent même à associer dans la durée différents dispositifs permettant de suivre un jeune pendant plus de deux ans, tout en assortissant son parcours d'un nombre significatif de formations. Voici l'un de ces parcours de recrutement tel que le décrit un employeur : « *Au début, c'est un intérimaire avec un contrat journalier. Ensuite, il obtient un contrat saisonnier sous la forme d'un CDD long. Ensuite, on lui propose un contrat de professionnalisation de 16 mois, avec 6 mois en centre de formation, 10 mois en entreprise. Il sort avec, le VL, la Fimo, le PL, le SPL, le CACES, le SST (secourisme) et rentre en CDI. Ce qui fait en moyenne 26 mois avant d'enclencher un CDI* ».

Une offre de mobilité interne par les groupes de transport routier

Ainsi qu'il a déjà été évoqué, les entreprises organisées en groupes sont plus enclines à offrir une mobilité interne à leurs salariés, en permettant par exemple à certains conducteurs PL de devenir formateurs internes ou de s'orienter vers le management.

3.8.3. Le transport maritime : des spécificités dans la gestion des hommes et des carrières

3.8.3.1 - Une GRH articulée à chaque type de marché

En matière de GRH, on a vu plus haut qu'il n'est pas possible d'exposer le contexte des entreprises françaises du secteur maritime sans évoquer le contexte mondial puisque cette activité s'exerce sur l'ensemble des mers du monde. Il existe en fait deux grandes catégories d'entreprises (cf. Tableau 1) :

- celles qui sont exposées à la concurrence internationale en raison de leur activité majoritairement tournée vers les lignes intercontinentales ou vers le « tramping » (marché du transport à la demande)
- celles qui se sont placées sur des marchés plus protégés ou plus spécifiques spécialisés.

* Les ressources humaines constituant l'essentiel de la marge d'ajustement pour soutenir la concurrence, la plupart des compagnies maritimes exerçant leur activité sur le marché international ont choisi d'immatriculer leurs navires sous d'autres pavillons en fonction des marchés sur lesquels elles opèrent. Ces pavillons offrent une législation sociale minimale correspondant aux seules normes internationales⁴¹ et une législation fiscale très favorable et aux exigences inférieures aux régimes fiscaux nationaux. Les armateurs considèrent cependant qu'il ne faut pas raisonner uniquement en termes de pavillon, mais qu'il faut regarder la flotte qu'ils contrôlent. En effet, cette flotte est créatrice d'emplois à terre et il faut en tenir compte.

* La difficulté de rester compétitives conduit les compagnies maritimes à rechercher des « niches » de trafic sur lesquelles la concurrence est moindre voire inexistante. C'est ainsi que la flotte sous pavillon français est très concentrée sur les lignes à courte distance : 85 % des navigants sont embarqués :

- sur des ferries et des navires en service sur des marchés « réservés » (Corse et desserte des îles bretonnes, des liaisons inter-îles dans les DOM et TOM)
- sur des navires opérés dans le cadre de marchés négociés à long terme (transports d'Airbus et de la fusée Ariane et transports militaires)
- sur les navires affectés aux services portuaires (remorquage etc.)
- sur des navires très techniques qui ne sont pas à proprement parler affectés au transport ou qui ne le sont qu'accessoirement ; les « supply » qui assurent l'approvisionnement des plateformes pétrolières et leur maintenance en mer, les navires d'entretien des éoliennes, bouées et balisage, et enfin les navires très spécialisés pour la pose des câbles sous-marins, ou la recherche scientifique ou encore la recherche sismique.

⁴¹ L'entrée en vigueur prévue en août 2013 de la convention du travail maritime de 2006 devrait en outre uniformiser le droit social applicable au niveau mondial sans modifier les dispositions nationales plus favorables.

Les liens entre marché, niveau de concurrence et gestion RH dans le transport maritime

Type de marché	Niveau de concurrence	Type de gestion des RH
Tramping	niveau très élevé	Dépavillonnement (délocalisation)
Ligne Régulière	Élevé	Dépavillonnement et manning
Marché de niches	Sécurisé	Serein
Cabotage national	Faible	Manning partiel
DSP	Nul après signature	Équipage obligé
Contrat à long terme	Nul après signature	Dépavillonnement partiel et manning
Auxiliaires portuaires	Quasi nulle	pavillon et équipage obligés

Source : réalisation des auteurs

En effet, la seule façon de garder sa compétitivité sur le marché international est de réduire les coûts sur tous les postes et en particulier sur le poste main d'œuvre : le choix des armateurs se porte donc sur d'autres pavillons ; la France, à l'instar d'autres pays, a ainsi créé le Registre International Français (RIF) qui modifie les obligations en termes d'emploi de marins européens ou français⁴². Les personnels d'exécution sont recrutés via des entreprises de travail maritime (dites sociétés de manning) situées hors de France et qui sont soumises à des obligations sociales minimales visées par le code des transports. L'emploi de marins français ou européens sur ces navires (91 navires de la flotte de commerce sont sous registre RIF en 2012, soit 45 % de la flotte française⁴³) est donc limité, tout en permettant de contribuer pour partie au maintien de l'emploi et des compétences des marins en France.

Ce sont les navires à passagers (où l'emploi d'équipages est de fait 100 % français⁴⁴) et les navires engagés sur les lignes de cabotage réservées au pavillon français qui sont les plus fortes sources d'emploi de navigants français.

3.8.3.2 – Les carrières des officiers du transport maritime : des filières différentes

En matière de gestion des carrières, la question de la gestion des carrières des officiers du transport maritime apparaît assez complexe. Cela vient du fait qu'elle concerne en fait trois catégories distinctes (Cf. infra § 4.1.2. une analyse complémentaire et plus détaillée) :

- Les officiers ayant suivi la filière A formés dans l'Ecole Nationale Supérieure Maritime (ex Ecole Nationale de la Marine Marchande) ; c'est la filière qui permet d'accéder rapidement aux fonctions d'officier supérieur. Les navigants exercent leur métier jusqu'à 35 ans puis prennent une profession à terre soit dans le secteur maritime, soit en dehors.
- Les officiers de la filière A qui poursuivent la navigation plus longtemps jusqu'à la retraite (55 ans) ou presque, souvent sur des navires quasi stationnaires (desserte de la Corse, remorquage) ou dans le pilotage, ou encore navigent à temps partiel.

⁴² 25 % (ou 35 % selon les cas) des membres de l'équipage des navires immatriculés au RIF. Cela représente l'emploi de 2 officiers français ou européens (ou 4 dans certains cas).

⁴³ Source : statistiques de la flotte de commerce sous pavillon français, MEDDE, DGITM-DAM-MFC, juillet 2012. Annexe sur le RIF : Il s'agit la flotte française de transport de plus de 100 unités de jauge brute. Si l'on ajoute les navires de la flotte de service quel que soit le tonnage, ce sont 293 navires au total sont immatriculés au RIF.

⁴⁴ En droit, la législation européenne interdit préférence nationale. Mais dans les faits c'est le cas effectivement car les marins ont obligation de s'affilier à l'ENIM.

- Les officiers de la filière B (montés en grade par la formation continue) qui naviguent longtemps soit d'abord pour acquérir leur brevet et ensuite pour exercer la fonction qu'ils ont ambitionnée, soit parce que leur reconversion à terre est plus difficile que pour les navigants de la filière A.

Les deux raisons pour lesquelles, seuls 15 % des navigants exercent leur profession sur des navires au long cours sont donc :

- La faiblesse du pavillon français sur les grandes lignes intercontinentales ou le tramping. Les 45 % de navires sous pavillon RIF sont peu exigeants en personnel français. Et la concentration concomitante des navires français sur les lignes de courte distance ou protégées.
- La recherche par les navigants de conditions de vie plus faciles ou moins difficiles que celles exigées par le long cours, qui ont connu des transformations importantes (cf. Encadré)

Encadré : Les changements de conditions de vie et de travail à bord des marins

« L'intensification du travail à bord semble être un des facteurs importants qui participe de la décision des marins de quitter la navigation. Les durées du travail à bord des navires sont nettement plus importantes que dans les activités terrestres. La charge de travail et de traitement des informations, le poids des déclarations administratives ont considérablement augmenté. L'activité administrative occupe une place que certains navigants estiment entre 30 et 40 % de leur temps de travail à bord. Par ailleurs, les opérations commerciales en escale sont de plus en plus intenses et la durée des escales de plus en plus courtes, alors même que celles-ci permettaient précisément aux officiers de « respirer ». Il en résulte une intensité permanente usante, perceptible lors des débarquements. En 1970, seules 1 % des escales duraient moins de 12 heures, pour 27 % aujourd'hui ; il n'y a plus que 3 % des escales dont la durée dépasse 4 jours. Il n'est pas rare qu'après 8 heures de manœuvre, un navire reste à peine 3 heures à quai. Le marin en escale ne fait plus de tourisme. Nombreuses sont les situations où il ne lui est plus possible de descendre à terre. Si dans les représentations du métier de marin cette perspective de voyager, de découvrir de nouveaux horizons, est encore très présente dans l'imaginaire des jeunes élèves,

Aujourd'hui ce rêve n'est plus réalisable : « Le marin s'il veut voyager c'est sur... ses congés ». On peut penser d'ailleurs que cela reste une motivation pour les marins compte tenu de l'importance des périodes de congés (6 mois par an)... Au marin voyageur s'est substitué le marin manager. La pression exercée par les compagnies maritimes pour que les navires arrivent à l'heure et restent le moins longtemps possible à quai, s'est considérablement accentuée et génère un stress accru. Parallèlement, la taille des navires augmente alors que les effectifs se réduisent. Les officiers supérieurs sont pris en tenaille entre les contraintes commerciales imposées par l'armateur et leurs responsabilités en termes de sécurité, que ce soit au niveau du navire, de l'équipage ou de la cargaison

La qualité de la vie à bord pèse aussi sur la décision de retourner à terre. Certes, le confort s'est progressivement amélioré au fil des années, mais les conditions de vie restent l'un des aspects négatifs de la vie en mer (taille des cabines, communications internet, nourriture...). De plus, la composition des équipages multiculturels, si elle peut être perçue comme pouvant être enrichissante parfois, pose des problèmes en termes de communication, et de cohésion d'ensemble avec des différences de traitements (congés, salaires...) et aboutit à une segmentation par communauté. »

Extrait du texte : « Les carrières courtes des officiers du transport maritime : effectivité et déterminants », Anne Delanoë, Valérie Gosseume, Gérard Podevin, communication aux XIXes journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Caen, 24-25 mai 2012, publiée dans Relief-Cereq N° 37, mai 2012

3.9. Le dialogue social

Les enjeux du dialogue social semblent particulièrement complexes à saisir dans les trois secteurs étudiés, tant le cadre et les conditions du dialogue sont différentes. Dans le Transport Routier, le cadre du dialogue social apparaît très structuré et particulièrement riche, notamment dans la lignée d'une initiative volontariste de dialogue impulsée par l'Etat et les partenaires sociaux en 2010 et 2011 au niveau du TRM. Pour les transports par voie d'eau, le dialogue social apparaît surtout marqué par une atomisation en de multiples sphères qui correspondent à des conventions collectives différentes.

3.9.1. Le dialogue social dans le Transport Routier : la dynamique du TRM

Le transport routier de marchandises se caractérise par un dialogue social très riche avec de nombreuses rencontres autour de « la table des négociations », de nombreux groupes de travail, etc. Ces dispositifs offrent donc des possibilités d'expression pour aborder des sujets différents et variés. Ce dialogue social fourni permet de déboucher sur certaines avancées, comme le montre la démarche des Etats Généraux du transport engagée en 2010 et 2011. Cependant des points de blocage persistent dans la mesure où un certain nombre de positions restent assez éloignées entre les organisations patronales et syndicales. On peut noter le rôle positif joué par des structures extérieures aux espaces de la négociation proprement dits, comme l'OPTL par exemple, qui permettent d'alimenter les débats.

3.9.1.1. Les Etats Généraux du transport

Suite aux mouvements de grèves de 2009, *un protocole d'accord pour une modernisation sociale du transport routier de marchandises* a été signé le 11 décembre 2009 et s'est traduit par la mise en œuvre des Etats Généraux du TRM qui se sont déroulés durant 10 mois, de janvier 2010 à mars 2011.

Les partenaires sociaux, les représentants de l'Etat et des donneurs d'ordre ont mené différents travaux qui répondaient à la volonté de moderniser les relations sociales dans ce secteur d'activité. Ceux-ci ont été conduits au sein de trois groupes de travail portant sur la performance du secteur, l'attractivité des métiers et la formation professionnelle ainsi que sur la rénovation de la convention collective.

Ces Etats Généraux ont débouché sur certaines avancées concrètes, et permis d'amorcer des projets importants comme celui de la refonte de la convention collective.

Le groupe 2 des Etats Généraux est celui qui a le plus avancé. Les réflexions portaient sur l'attractivité du métier, la reconnaissance des qualifications et la formation professionnelle. Sur 17 préconisations, la moitié a déjà été traitée. On peut noter la création de 5 Certificats de qualification professionnelle (CQP), comme celui dédié à la conduite exceptionnelle ou celui de déclarant en Douane. Ces CQP peuvent se faire avec le recours à la VAE. On observe également une meilleure prise en compte du tutorat.

Dans les dernières avancées, il est à noter également la mise en place d'une mutuelle conventionnelle de branche (complémentaire santé).

3.9.1.2. Le projet de refonte de la convention collective

La refonte de la convention collective est un important projet du secteur car il s'agit de retrouver une corrélation entre la classification d'un côté et les coefficients de l'autre. Mais ce projet n'est pas facile à mener, dans la mesure où existe une vraie difficulté à connaître la réalité de l'évolution du métier et les modalités d'usage de cette convention par les employeurs. Aujourd'hui, il apparaît difficile de comprendre ce qui relie tel coefficient à telle classification. Il s'agit également de mieux connaître le nombre de salariés par coefficient, et de comprendre comment font les entreprises pour classer et distinguer un salarié, pour le situer par exemple au coefficient 128, 138 ou 158 de la grille de classifications.

Une enquête est en cours pour saisir comment les entreprises utilisent réellement les coefficients de la convention collective. Le projet consistera, non seulement, à faire disparaître des métiers qui n'existent plus, mais aussi à redonner une logique à l'utilisation de la convention collective, en faisant consensus entre les partenaires sociaux.

Une des organisations professionnelles a fait une proposition sur les rémunérations. Du côté des représentants des salariés, l'une des organisations syndicales souhaite une refonte globale de la convention collective afin de remettre à plat toute la logique du calcul des coefficients. Elle propose une convention qui prenne mieux en compte toutes les qualifications obtenues au gré des formations qui sont accordées ou non aux salariés, et qui permette d'obtenir un salaire qui correspond à une fiche de poste, calibrée par l'entreprise et articulée aux compétences des salariés. Toutes ces qualifications pourraient être alors reprises sur le passeport formation, et être discutées lors de l'entretien annuel, afin de permettre aux dirigeants d'avoir une gestion des ressources humaines plus individualisée, et de façon plus générale, une meilleure reconnaissance du métier. Cependant des organisations patronales, et surtout celles qui représentent les TPE-PME du secteur TRM ne sont pas d'accord avec ce projet, car elles refusent la hausse trop importante de la masse salariale qu'engendrerait un tel projet de refonte.

3.9.1.3. Des points de blocage qui persistent

Sur plusieurs sujets, les divergences entre organisations professionnelles et organisations syndicales restent sensibles.

C'est notamment le cas sur le thème des rémunérations. En effet, le secteur du transport doit considérer une augmentation des coûts (charges, taxes, hausse du carburant, etc.), et il apparaît toujours difficile aux directeurs d'entreprises de répercuter l'augmentation de ces coûts à leurs clients (les chargeurs), au regard de la concurrence internationale du secteur. Ils cherchent plutôt à absorber ces coûts par une réduction de la masse salariale. La question de la rémunération est donc toujours présente et attise les conflits. Les négociations salariales sont actuellement bloquées sur les salaires et par conséquent sur les rémunérations associées aux coefficients.

Un autre sujet épineux concerne le financement et la gestion du paritarisme. Afin d'anticiper le désengagement de l'Etat vis-à-vis du financement du dialogue social et de la gestion du paritarisme, ce thème a été mis à la table des négociations, mais il est aujourd'hui au point mort. Enfin, par rapport à une actualité plus immédiate, le gouvernement actuel a abrogé les exonérations sociales et fiscales dont bénéficiaient les heures supplémentaires, une mesure emblématique de la loi travail, emploi et pouvoir d'achat (TEPA), votée au début du précédent quinquennat. Cette révision de la TEPA a beaucoup touché la profession, car les conducteurs routiers peuvent travailler jusqu'à 220h/mois. Elle conduit à une baisse d'environ 150€ par mois en moyenne pour les salariés, ce qui ne peut qu'attiser les risques de grèves et/ou de blocages chez les salariés.

On peut noter cependant avec intérêt que certaines organisations syndicales considèrent que ce type de conflits « durs », marqués notamment par des blocages de routes constitue certes un moyen d'obtenir des résultats à court terme, mais qu'il ne permettra pas d'améliorer la nature des

relations sociales dans le secteur, et de traiter réellement des problèmes majeurs mis en évidence lors des Etats généraux comme celui des conditions de travail ou de l'attractivité du secteur.

3.9.2. Un dialogue social atomisé dans les Transports par voie d'eau

Le dialogue social dans le transport par voie d'eau se caractérise pour sa part par une forte diversité liée à l'existence des multiples conventions collectives. Celles-ci peuvent se différencier d'abord en fonction du statut d'emploi des catégories de personnels (Officiers navigants, personnels d'exécution navigants, personnels sédentaires). Elles peuvent également correspondre à la spécificité des activités des entreprises et des organisations professionnelles qui les représentent. Ainsi par exemple, pour le transport maritime, les entreprises de Transport et de services maritimes représentées par Armateurs de France ont leur propre convention collective, qui est distincte de celle des activités de remorquage marin représentée par l'Association professionnelle des entreprises de remorquage maritime (APERMA) et de celle des armateurs côtiers représentés par le groupement des armateurs publics maritimes de passagers d'eau (GASPE). Pour la navigation intérieure, une distinction est également établie entre les entreprises dédiées au transport de marchandises et celles assurant du transport de passagers.

S'il est particulièrement fastidieux et hors de la portée de ce CEP de faire un point spécifique sur chacune des situations, on peut cependant noter qu'après deux ans de négociation, un projet de convention collective des personnels navigants des navires de commerce a été ouvert à la signature des organisations syndicales en décembre 2012. Ce projet semble cependant susciter un certain nombre de réserves et n'a été signé à ce jour que par une seule organisation syndicale. Un autre point à noter, qui vient encore complexifier le paysage, tient au fait que si une convention collective nationale constitue effectivement un cadre de référence pour le dialogue social d'une branche, celui-ci doit également tenir compte dans le transport maritime des règles de pavillon, dont on a vu qu'elles composaient un ensemble de réglementations complémentaires dépassant le seul cadre national (cf. *supra*, Chapitre 3.8.3).

Enfin, en matière de dialogue social, un dernier point à prendre en compte est celui de la situation de difficultés économiques dans laquelle se trouvent un certain nombre d'entreprises, notamment dans le domaine des armateurs de cabotage national ou international (compagnies de ferries). Cette situation conduit à un recentrage des enjeux sociaux sur des logiques plutôt défensives de maintien ou de diminution minimale des emplois, au niveau des salariés des sociétés concernées. Il est bien difficile dans ces conditions d'imaginer un dialogue social « gagnant-gagnant », fondé sur la construction de nouvelles règles sociales censées conjointement favoriser la sécurisation des parcours des salariés et le développement de la compétitivité des entreprises.

4. Etat des lieux de l'offre de formation

Ce chapitre dresse un inventaire des formations professionnelles initiales et continues spécifiques aux trois branches étudiées : transports routiers et activités auxiliaires, transport maritime et transport fluvial.

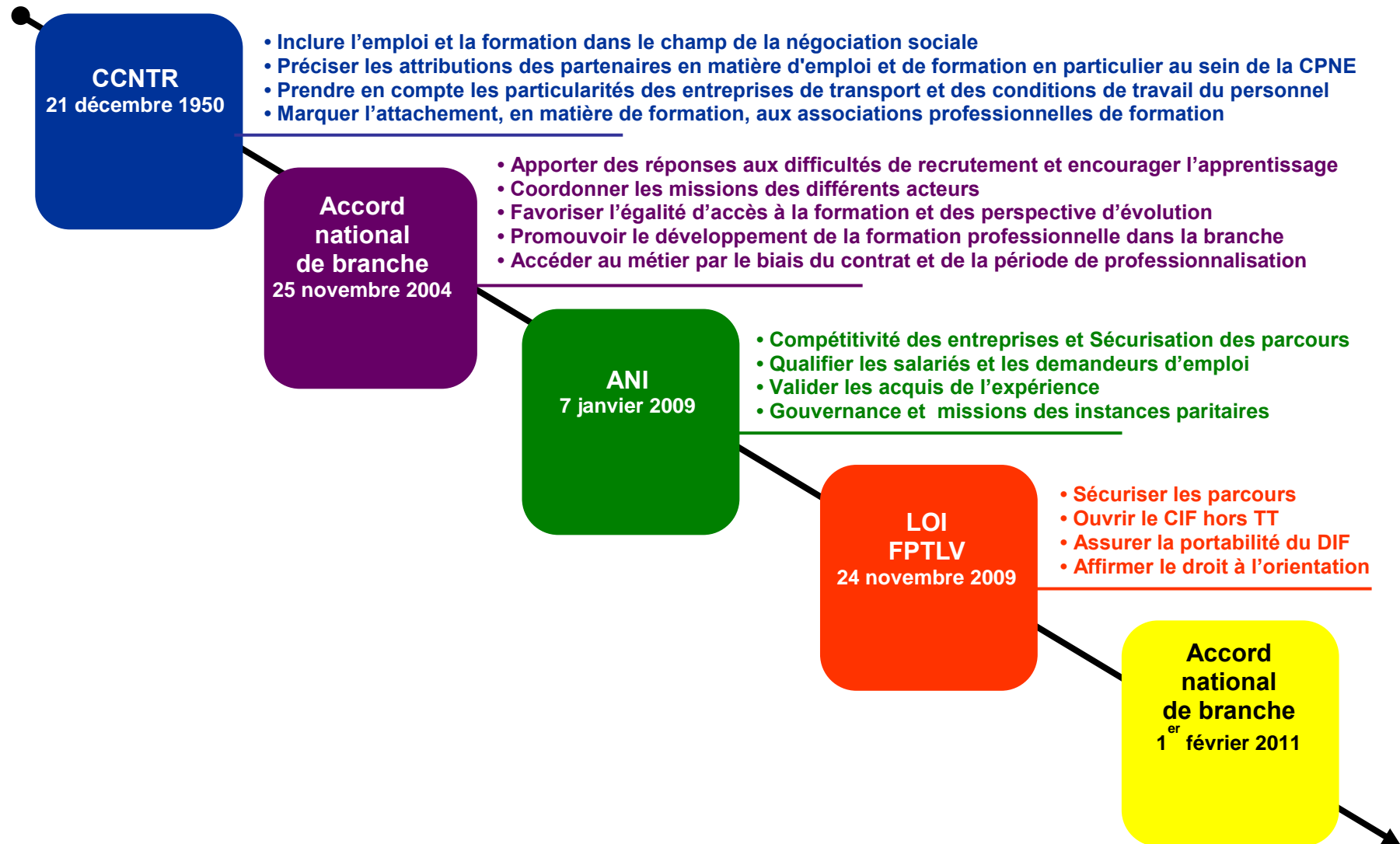
4.1. L'architecture du dispositif de formation professionnelle

4.1.1. L'organisation de la formation professionnelle dans les Transports routiers et activités auxiliaires

Dans les transports routiers et activités auxiliaires, l'organisation de la formation professionnelle est encadrée par le récent accord national du 1^{er} février 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport.

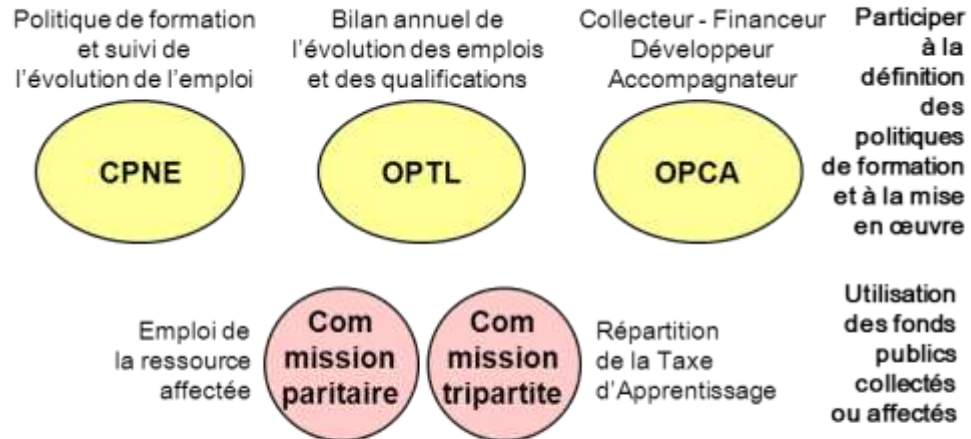
Il faut d'abord remarquer que l'accord de branche du 1^{er} février 2011 s'inscrit dans une filiation.

Filiation de l'accord de branche dans les transports routiers

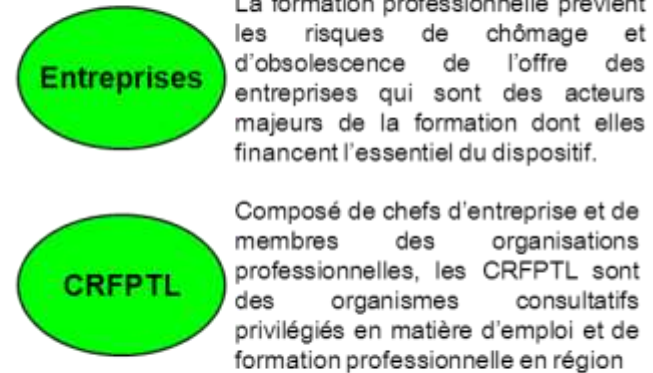


Les acteurs de la formation professionnelle dans le transport routier

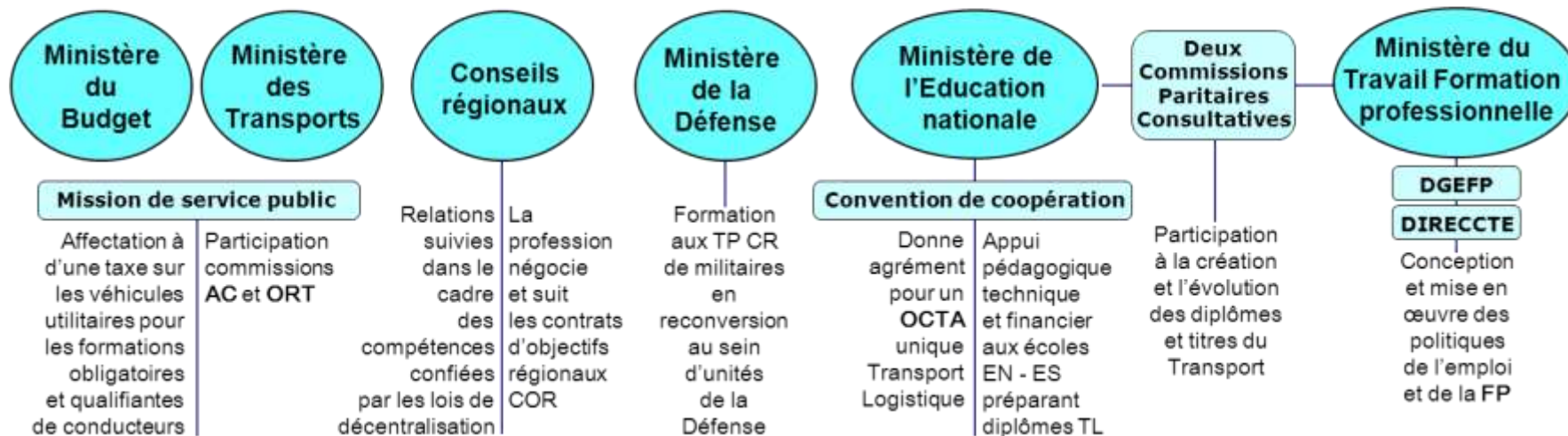
Les partenaires sociaux



La profession



Les pouvoirs publics



L'accord de branche du 1er février 2011 a élargi et mieux défini les compétences de la CPNE.

Compétences de la CPNE : article 1 de l'accord de branche

> ATTRIBUTIONS GENERALES

- Promouvoir la formation professionnelle et définir les orientations et les priorités de la branche;
- S'appuyer plus particulièrement sur les travaux de l'OPTL, des CPC, de l'AFT-IFTIM, de PROMOTRANS et de l'OPCA ;
- Assurer la mise en œuvre des demandes de création de la CNIC ;

> ATTRIBUTIONS EN MATIERE D'EMPLOI ET DE QUALIFICATION

- Analyser la situation et l'évolution de l'emploi et des qualifications afin d'aider les entreprises à construire leur politique de formation, et les salariés à bâtir leurs projets professionnels ;
- Identifier et faire évoluer les indicateurs du tableau de bord et les certifications figurant au RNCP ;
- Favoriser la création de CQP et la mise en œuvre de la VAE ;
- Rendre un avis consultatif sur les Contrats d'études prospectives et sur les modalités de mise en œuvre des actions financées par le FPSPP.

> ATTRIBUTIONS EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (non exhaustif)

- Préciser les conditions d'évaluation des actions de formation et en initier de nouvelles ;
- Participer à l'étude et au développement des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels ;
- Examiner les moyens nécessaires au bon exercice des missions des tuteurs ;
- Prendre position sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des ADEC ;
- Initier de nouvelles formations.

> ATTRIBUTIONS EN MATIERE D'EXAMEN ANNUEL

- Vérifier l'adéquation des budgets prévisionnels au regard des besoins de la branche et des objectifs définis par les partenaires sociaux ;
- Suivre l'évolution des diplômes et des titres de la branche ;
- Examiner l'évolution des qualifications professionnelles développées par les dispositifs de professionnalisation.

Il a également renforcé l'OPTL sous l'égide de la CPNE.

L'OPTL : article 2 de l'accord de branche

> **ATTRIBUTIONS GENERALES**

- Les organisations membres de droit de la CPNE et les personnalités qualifiées invitées à participer aux travaux se réunissent dans le cadre de l'OPTL au moins **deux fois par an** ;
- L'OPTL a pour mission de **contribuer à l'information et à l'orientation** des entreprises, des salariés ainsi que des demandeurs d'emploi par le recensement et la diffusion d'informations sur l'emploi, les qualifications, la formation et l'évolution des métiers;
- Il contribue également à **prévoir les évolutions** et orienter le dispositif de formation ;
- Au sein de l'OPTL, est constitué un **comité paritaire de pilotage** qui comprend un représentant par organisation syndicale représentative des salariés et un nombre égal de représentants des entreprises désignés par les organisations membres de la CPNE ;
- Le comité paritaire de pilotage est chargé de préparer un **rapport annuel de l'évolution** quantitative et qualitative des emplois et des qualifications. Il s'appuie pour se faire sur les tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation et sur leur consolidation nationale. Le rapport est présenté chaque année par les partenaires sociaux à l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi de la branche.

> **DEPENSES DE FONCTIONNEMENT**

- L'OPTL peut accéder à différentes sources de financement ;
- Les ressources de l'OPCA Transports couvrant les dépenses de fonctionnement et d'hébergement de l'OPTL font l'objet d'une convention conclue entre la présidence paritaire de l'OPTL et l'OPCA transports.

> **INSTANCES REGIONALES**

- Il est constitué, dans chaque région, une représentation régionale de l'OPTL composée des représentants régionaux des partenaires sociaux. Participent également à cette représentation régionale des représentants régionaux des organismes et des organisations membres de l'OPTL ;
- Chaque représentation régionale réalise un rapport annuel, de nature identique, pour la région concernée, à celle du bilan national.

L'accord de branche attribue un certain nombre de missions à l'OPCA Transports :

L'OPCA Transports dans l'accord de branche du 1^{er} février 2011

> UN COLLECTEUR

- Collecter et gérer les fonds de la formation professionnelle continue et en contrôler l'emploi ;

> UN FINANCEUR

- Mener une politique de financement incitative au développement de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi s'inscrivant dans les axes des priorités définies par la CPNE ; collecter et gérer les fonds de la formation professionnelle continue et d'en contrôler l'emploi ;
- Mobiliser des financements complémentaires notamment auprès du **Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels**, de l'Etat, du Fonds social européen, des régions et de Pôle Emploi.



> UN DEVELOPPEUR

- Contribuer au développement de la formation professionnelle continue

> UN ACCOMPAGNATEUR



Informar, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle incluant :

- > l'aide à l'identification des compétences et qualifications
- > l'aide à l'élaboration de budgets et au montage de dossiers de financement
- > l'aide à l'élaboration de cahier des charges pour la mise en œuvre des actions de formation
- > l'aide à la mise en œuvre de politiques et de moyens favorisant la construction de parcours professionnels.



Convention avec l'Etat sur les ressources à affecter à la FPC et au développement des compétences des salariés et demandeurs d'emploi

Conformément à l'article 1635 bis M du code général des impôts, une taxe est instituée pour financer le développement des actions de formation professionnelle dans les transports routiers, en priorité les formations qualifiantes et les formations obligatoires.

Elle fait l'objet d'une convention signée entre l'organisme affectataire de la taxe et les ministères chargés respectivement des transports et du budget.

Compte tenu de la destination même de la taxe fiscale, l'organisme qui en est affectataire participe aux travaux de la Commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'accord de branche reconnaît l'AFT comme l'organisme affectataire de la taxe sur les cartes grises, et lui précise les missions suivantes :

L'AFT dans l'accord de branche du 1^{er} février 2011

> UN DELEGATAIRE DE MISSIONS DE SERVICE PUBLIC

- Réaliser des études et recherches, en participant aux observatoires mis en place à cet effet, destinés à mieux apprécier l'adéquation entre les besoins des entreprises et la formation du personnel ;
- Assurer une mission générale d'information des publics et des entreprises afin de favoriser l'emploi ;
- Augmenter le nombre d'actions de formation visant à préserver l'environnement et améliorer la sécurité routière ;
- Réaliser des formations initiales et soutenir l'activité de l'Education Nationale.

> UN FINANCEUR

- Financer des formations qualifiantes ;
- Financer des formations professionnelles obligatoires des conducteurs routiers instituées par la réglementation et les conventions collectives en vigueur.

> UN ACCOMPAGNATEUR

- Au regard de l'importance de ce dispositif pour financer les actions de formation et les dépenses y afférentes, les partenaires sociaux réaffirment qu'il est indispensable à l'accompagnement des entreprises et des salariés dans leurs réflexions en matière d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

Par-delà l'accord de branche, l'AFT est également collecteur de la taxe d'apprentissage et maîtrise la formation professionnelle initiale des jeunes dans le Transport et la Logistique dans le cadre d'une convention générale de coopération avec le ministère de l'Education Nationale, et au travers son propre réseau d'une douzaine d'écoles et d'une vingtaine de CFA (Centres de Formation des Apprentis). L'AFT est également signataire d'accords de coopération avec le ministère des Transports mais aussi le ministère chargé de la formation professionnelle, celui de la Défense pour la reconversion des militaires, avec des organismes publics tels que Pôle Emploi et les Conseils Régionaux.

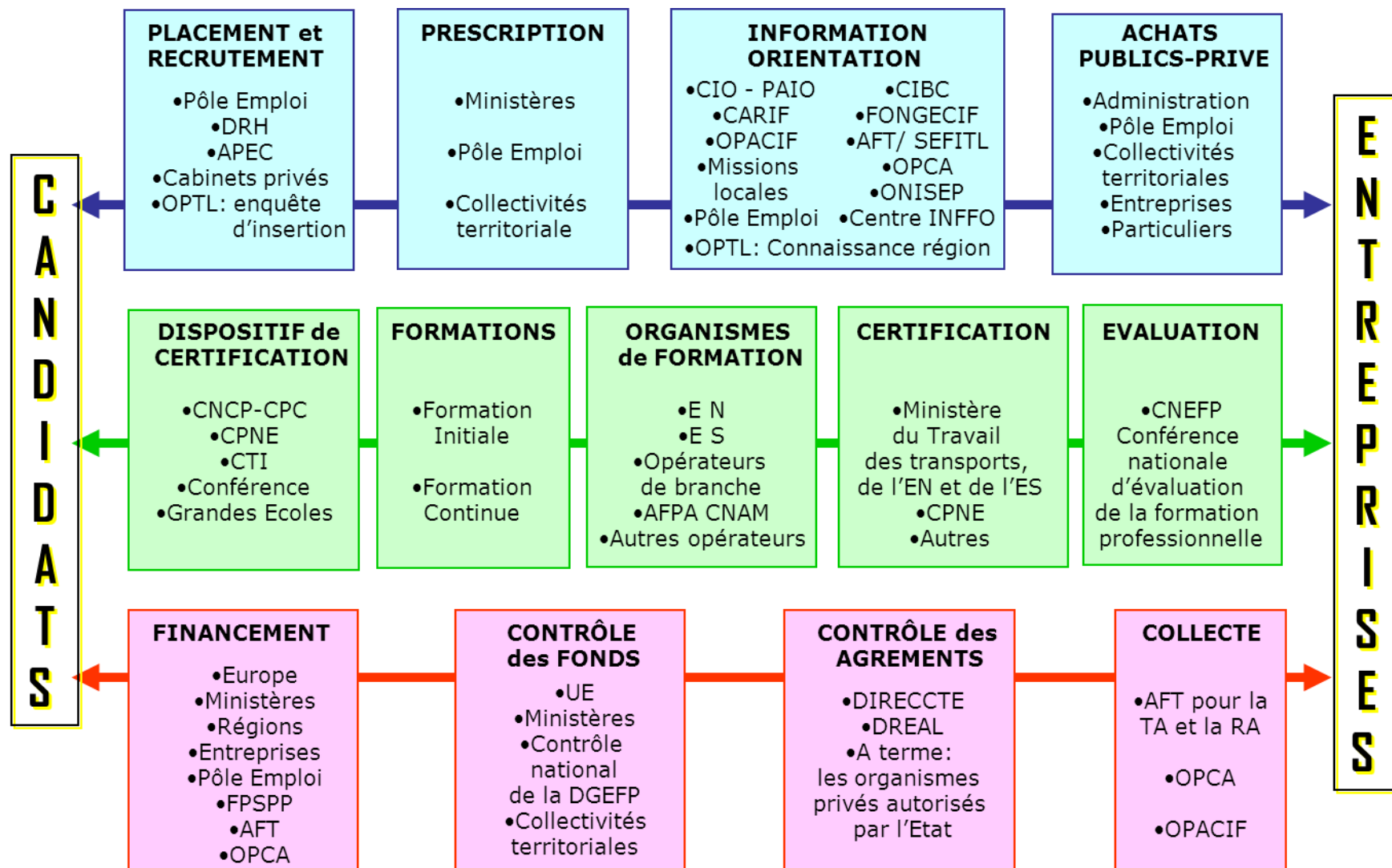
Dans le champ de la formation professionnelle continue, l'AIFC est de loin le plus gros formateur du pays dans le domaine du transport routier (environ 200 000 personnes formées par an).

Le second est Promotrans, qui comme l'AIFC dispense des formations obligatoires et les formations de perfectionnement. Il est par ailleurs signataire depuis 1971 d'une convention avec l'Education Nationale pour dispenser des formations initiales.

L'AFPA enfin dispense des formations sanctionnées par un Titre Professionnel délivré par le ministère de l'Emploi.

On observe que le recours à des organismes extérieurs se fait notamment pour des formations qui nécessitent des agréments que n'ont pas toujours les entreprises (les permis, certains Caces...). Ces organismes externes sont sollicités également dans les formations qui se font dans le cadre du DIF, et pour les formations liées à la personne (management, gestion du stress...). Globalement, l'offre de formation couvre et s'adapte aux besoins de l'entreprise et du secteur d'activité. Par exemple, l'ISTELI a ouvert une section Douane à la demande des professionnels pour pallier la vague des départs à la retraite.

Schéma de la formation professionnelle dans les transports routiers



4.1.2. Un système de formation par filières dans le transport maritime

Le système de formation des gens de mer est complexe, aussi bien au commerce qu'à la pêche⁴⁵. Les passerelles entre les activités et genre de navigation existent, notamment par la VAE, mais ne sont pas très développées en nombre de bénéficiaires. Par ailleurs, certains brevets⁴⁶ offrent des prérogatives aussi bien à la pêche, qu'au commerce ou à la plaisance.

Dans le système de formation des personnels navigants, une distinction doit être opérée entre les formations supérieures, post bac, et les formations de niveau V, dispensées dans les Lycées d'enseignement maritime (LEM), qui correspondent à des emplois de personnel dit d'exécution. Quant aux personnels hôteliers (Les Agents des Services Généraux - AD SG), leur formation relève des métiers terrestres qui sont « maritimisés », essentiellement pour des raisons de sécurité en mer.

Les cursus de formations supérieures sont de 2 types :

- **La filière A**, dite filière académique, qui forme les officiers de 1^{ère} classe de la marine marchande.

Le recrutement s'effectue par voie d'un concours national accessible aux titulaires d'un baccalauréat scientifique (Bac S). Des places sont également proposées à des étudiants titulaires d'un DEUG, BTS ou DUT par voie de sélection sur dossier. Cette filière de formation prépare à l'exercice des fonctions d'officier polyvalent à bord de tous types de navires. La scolarité se déroule en 3 phases :

- ❖ 3 années d'études pour préparer le diplôme d'élève officier de 1^{ère} classe de la marine marchande (DEO1MM),
- ❖ une navigation minimale permettant la poursuite d'études (1 an, mais souvent plus, qui débouche sur le brevet de lieutenant)
- ❖ une dernière année d'études pour préparer le diplôme d'études supérieures de la marine marchande (DESMM). Notons que 95% d'une promotion accède à ce diplôme final. Selon la durée de navigation effectuée (5 ans minimum) et les fonctions occupées à bord pendant cette navigation, ce diplôme permet d'obtenir un brevet de commandement.

Les brevets validés dépendent donc des postes occupés par l'officier, pendant et après sa formation. Les brevets accessibles selon l'expérience de navigation de l'officier sont :

- Brevet de second capitaine.
- Brevet de second mécanicien.
- Brevet de second polyvalent.
- Brevet de capitaine.
- Brevet de chef mécanicien.
- Brevet de capitaine de 1^{ère} classe de la navigation maritime.

De nombreuses études (voir notamment les travaux de Thierry PIOGER et Rémi DEBEAUVAIS, cabinet Ithaque, 2008) montrent que le recrutement sur concours spécifique au niveau du Baccalauréat S semble être devenu anachronique. Alors que toutes les grandes écoles se regroupent pour organiser un concours commun générant une banque de données qui permet aux candidats de postuler pour plusieurs écoles, cette unicité d'objectif freine les candidatures. Par contre, le taux actuel de 1 admission pour 2,4 candidats pour ce recrutement national (pour information, dans tous les établissements d'enseignement supérieur, ce taux est proche de 1 pour 10), paraît joué comme facteur attractif, mais il a des effets pervers sur les niveaux d'entrée, sur les possibilités ultérieures de convertir la formation en titre d'ingénieur pouvant à terre concurrencer les autres formations d'ingénieurs dont l'accès est plus difficile. De plus, le

⁴⁵ Nous remercions Gérard Podevin (chargé d'études au Centre associé au Céreq de Rennes) et fin connaisseur de la formation et des certifications dans le domaine maritime, pour son aide précieuse dans la rédaction de ce chapitre.

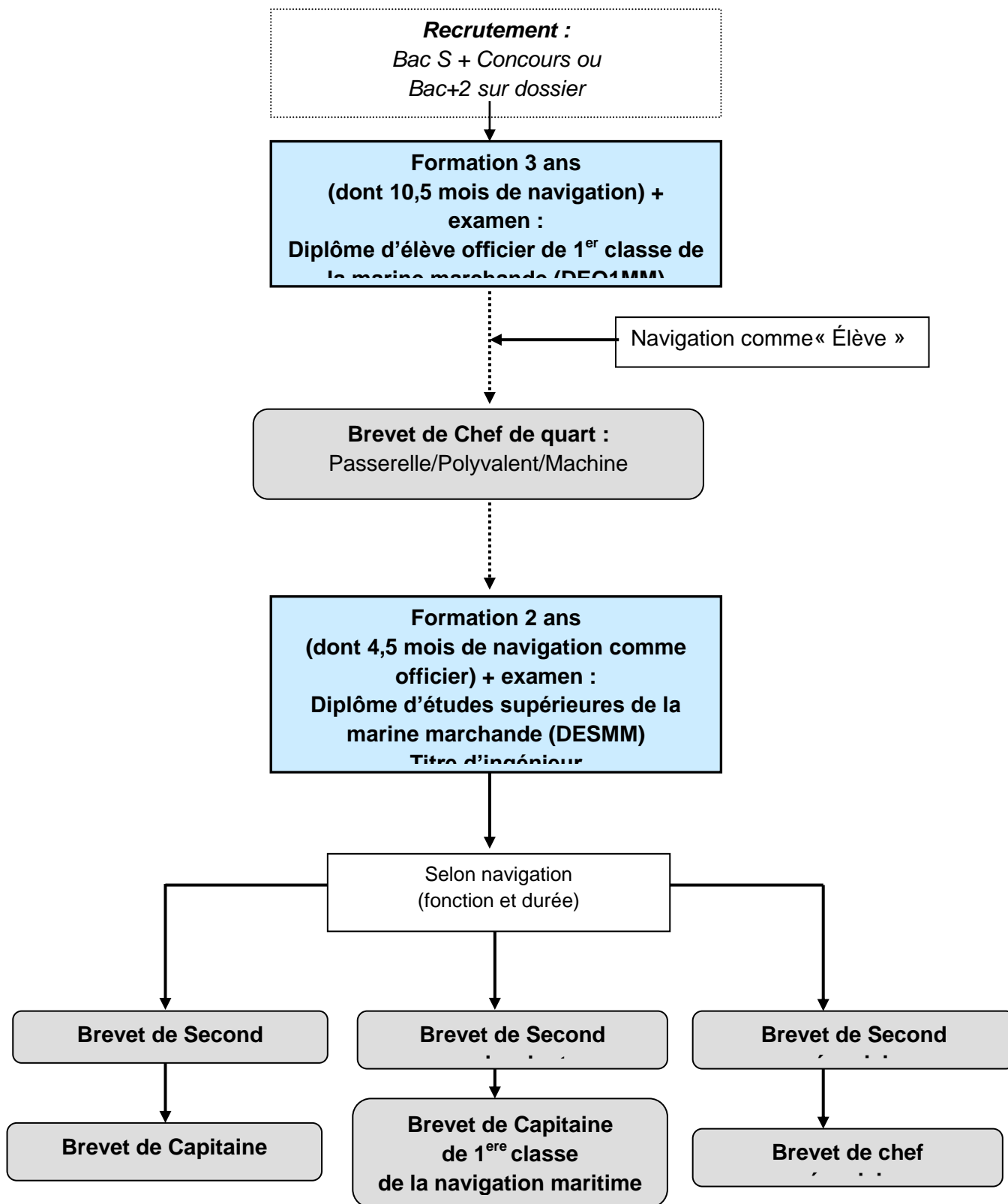
⁴⁶ Dans la navigation maritime, tout diplôme doit être validé en brevet après un temps minimum de navigation.

recrutement sur titre à Bac +2 est très faible à cause d'un manque de candidatures. L'obligation de reprendre le cursus complet à partir de la première année n'est pas très engageante. Les redoublements sont élevés en 1^{ere} année (de l'ordre de 20%).

Si les compétences professionnelles, en termes de navigation, des jeunes officiers sont unanimement reconnues, des critiques soulignent certaines lacunes :

- Une insuffisance de la maîtrise de la langue anglaise. Ce qui est très pénalisant dans le contexte de travail actuel.
- Un déficit de connaissance en management, en gestion des ressources humaines, en particulier pour la gestion d'équipage de plusieurs nationalités.
- Un contenu pédagogique de la dernière année beaucoup trop généraliste et redondant avec les acquis des années précédentes.
- Un enseignement décalé par rapport aux standards de l'enseignement supérieur actuel :
- Un référentiel de formation très peu « modularisé », avec des programmes initiaux de la formation d'officier auxquels sont venus s'ajouter, à partir des années 1980, des obligations liées au respect des normes internationales (Convention STCW). Pour que tous ces enseignements restent compatibles avec les volumes horaires disponibles sur les 4 années d'études, certains cours jugés obsolètes sont supprimés périodiquement.
- Des périodes d'application (embarquement) obligatoires et négociées directement par l'étudiant avec un armateur. Alors que l'on s'en rapproche sur le principe, les contrats en alternance ne sont pas utilisés. Le principe de l'alternance est même interdit pour ces formations maritimes ! (Cf. Présentation des cursus au RNCP⁴⁷).

⁴⁷ RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles



Sources : cabinet Ithaque 2008.

Données actualisées issues du rapport MEDDTL – DAM : « L'emploi et la formation maritimes en France en 2012 », Mars 2012 (pages 22-23)

- La **filière B**, dite filière professionnelle, longue, ou encore de promotion sociale, et qui forme des officiers monovalents

Cette filière dite « professionnelle » (par opposition à la filière dite « académique ») a été créée pour élargir le recrutement et assurer la promotion professionnelle et sociale en permettant à tous les marins d'accéder aux brevets les plus élevés. Elle a pour vocation d'accueillir des candidats pouvant faire valoir une expérience professionnelle maritime ou une compétence technique valorisable dans un cursus maritime.

Contrairement à la filière A, la formation est ici monovalente (Pont ou Machine) et modulaire. La mise en œuvre de cette filière B s'appuie sur des dispositifs de formation continue, avec un parcours par étapes successives en alternant des cours à l'école et des temps de navigation. La validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet de s'affranchir de certains cours ou de certains modules.

Du fait de la faiblesse des effectifs formés (45 stagiaires « Pont » et 56 stagiaires « Machine » en moyenne par année, tous brevets confondus), de nouveaux dispositifs ont été proposés. Le principe repose notamment sur la création de cursus spécifiques formant des chefs de quart monovalents en 2 années scolaires pour des élèves directement issus du système scolaire. Ce cursus spécifique pourrait permettre de satisfaire un besoin de recrutement des armements, notamment pour les premiers niveaux de commandement, et de compenser les départs nombreux en début de carrière des officiers issus de la filière A, et d'alimenter avec un volume raisonnable les besoins en stagiaires du cursus de promotion sociale via la filière professionnelle.

La formation de chefs de quart machine est opérationnelle depuis la rentrée 2003. Le recrutement est réalisé sur concours ouvert aux élèves du cursus secondaire de l'éducation nationale (niveau 1^{ère} STI) et des lycées maritimes (BEPM + prépa spécifique), élargi aux élèves du Bac professionnel électromécanicien de l'enseignement maritime qui intègrent directement la deuxième année.

De façon générale, cette filière longue de formation et de promotion sociale, dont l'intérêt est reconnu (Voir G. Podevin et al, 2012)⁴⁸, est confrontée à de nombreux freins :

- ▶ La nécessaire persévérance des candidats pour mener à son terme un long parcours de formation,
- ▶ Un niveau d'enseignement général de base souvent insuffisant (en général, celui de fin de 3^{ème} des collèges) pour franchir les étapes supérieures,
- ▶ Les difficultés pour les stagiaires de trouver des embarquements qui permettent de valider les brevets préparés. Le nombre de navires disponibles dans les catégories de jauge requises ne correspond pas au nombre de diplômés sortant des formations.

Figurent ci-dessous les différents parcours possibles propres à cette filière.

▶ **La filière professionnelle Pont**

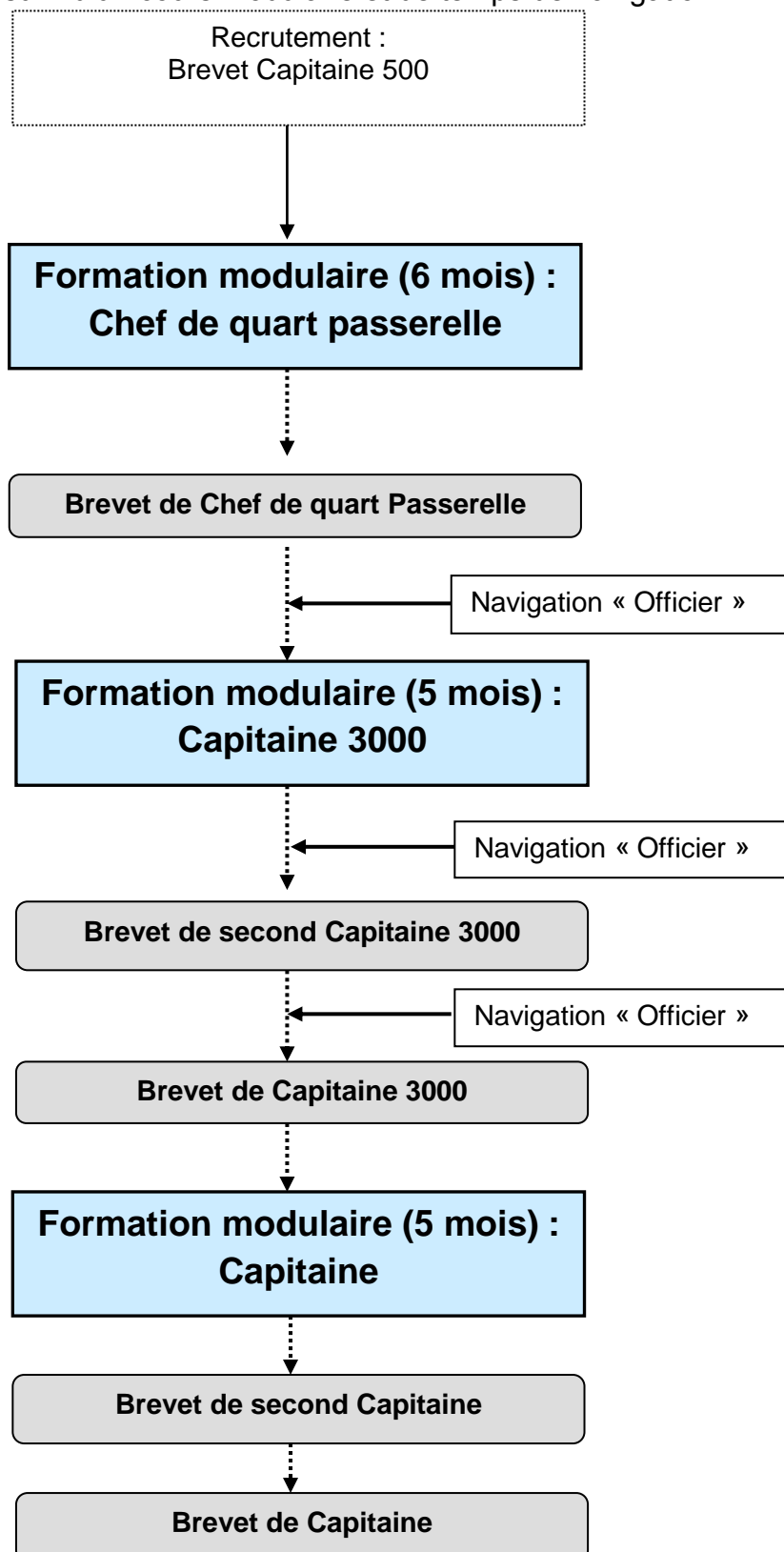
Elle est ouverte aux détenteurs du brevet de capitaine 500 UMS⁴⁹. En suivant une formation modulaire de 6 mois, on peut obtenir le diplôme de Chef de Quart passerelle.

⁴⁸ Les « carrières courtes » des officiers du transport maritime : effectivité et déterminants ». JDL, CERREQ. 2012.

⁴⁹ Ce brevet peut être obtenu avec un Bac Pro Gestion des entreprises maritimes ou par une formation spécifique « Capitaine 500 »

Ensuite après une durée minimale de navigation comme officier chef de quart, il est possible d'intégrer un nouveau cours de 5 mois pour obtenir le brevet de second capitaine 3000 UMS. Le Brevet de Capitaine 3000 UMS s'obtient ensuite par une expérience de navigation suffisante.

Les Brevets de second capitaine et de capitaine (illimité) sont également accessibles ultérieurement par le suivi d'un cours modulaire et de temps de navigation.

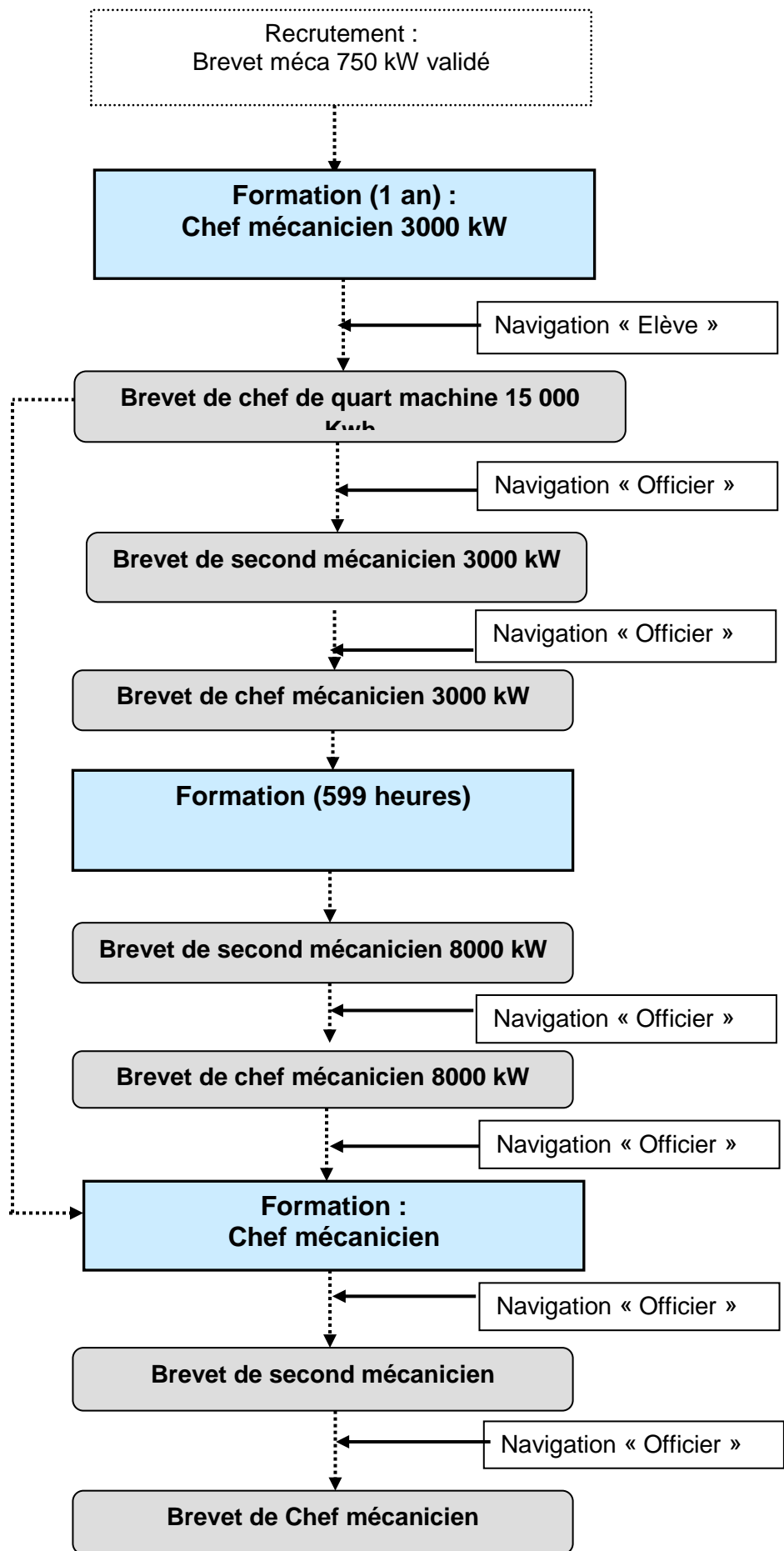


► La filière professionnelle Machine

Elle est ouverte aux détenteurs du brevet de mécanicien 750 kW. En suivant une formation modulaire de chef mécanicien 3000 kW d'une année scolaire, suivi d'une navigation de 6 mois comme élève, on obtient le brevet de Chef de Quart machine, puis successivement de second et chef mécanicien 3000 kW. Ensuite il est possible d'obtenir le brevet de second mécanicien 8000 kW après 599h de cours puis, après navigation, le brevet de chef mécanicien 8000 kW.

Les brevets de second mécanicien et de chef mécanicien (illimité) sont également accessibles ultérieurement par le suivi d'un cours modulaire et du temps de navigation approprié.

Enfin, depuis un arrêté du 2 juin 2008, la possibilité est offerte aux officiers chefs de quart machine d'intégrer directement un cours de chef mécanicien illimité.



Un cursus de formation supérieure spécifique est proposé pour la formation des **officiers électroniciens et systèmes** de la marine marchande (OESMM). Cette formation, associée à la délivrance d'un certificat de radioélectricien débouche sur l'obtention d'un brevet spécifique d'officier. Cette qualification n'est pas encore reconnue dans le RNCP, ni par l'organisation maritime internationale.

4.2. L'offre de formation professionnelle initiale et continue dans les transports

4.2.1. Les formations d'accès au métier

Aujourd'hui, en France, l'offre de certification dans le secteur des transports routiers et activités auxiliaires, des transports maritime et fluvial, se répartit entre trois principaux acteurs : le ministère de l'éducation nationale pour les diplômes, le ministère de l'emploi pour les titres professionnels et le secteur privé pour les CQP (certificat de qualification professionnelle). Le ministère de l'écologie, de l'énergie du développement durable et de la mer apparaît également comme un acteur certificateur en particulier pour les formations relevant du transport maritime et en particulier la direction des affaires maritimes et des gens de mer (DAMGM). Le ministère de l'enseignement supérieur se positionne plus particulièrement sur une offre de formation dans le secteur de la logistique avec le développement notamment des licences professionnelles.

4.2.1.1. Les diplômes de l'Education nationale : historique et voies d'accès

A l'Education nationale, il n'existe pas de filière spécifique "transport et logistique" à proprement parler. La 11^e Commission Professionnelle Consultative (CPC Transports, logistique, sécurité et autres services) propose des diplômes allant du niveau V (CAP, BEP) au niveau III (BTS) en passant par le Bac pro de niveau IV. Le Ministère de l'éducation nationale ne propose pas de diplôme dans le secteur du transport maritime (Voir tableau sur les formations dans le transport maritime).

Liste des diplômes du ministère de l'éducation nationale pour les secteurs du transport routier et de la logistique et du transport fluvial ⁵⁰ (11^{ème} CPC transports, logistique, sécurité et autres services)

NIVEAU	Diplôme	INTITULE	CODE ROME RNCP	ARRETE DE CREATION
III	BTS	Transports et prestations logistiques	N1302	26/04/2011
IV	Bac pro	Conducteur transport routier Marchandises		03/06/2010
IV	Bac pro	Transport	N1103	03/06/2010
IV	Bac pro	Logistique	N1103	03/06/2010
V	CAP	Déménageur sur véhicule utilitaire léger	N1102	10/06/2010
V	CAP	Agent d'accueil et de conduite routière- transport de voyageurs	N4103	21/08/1998
V	CAP	Agent d'entreposage et de messagerie	N1103	06/07/2000
V	CAP	Conducteur routier marchandises	N4101	21/06/2007
V	CAP	Conducteur livreur de marchandises	N4104 - N4105	18/06/2010
V	CAP	Transport fluvial	N3103	26/04/2011
V	MC(*)	Transporteur fluvial	N3103	06/06/2003

(*) Mention complémentaire
données Reffet

Source : CEREP - Base de

⁵⁰ la possibilité d'avoir des formations de conducteur TRV proposées par l'Education Nationale est limitée par le fait qu'il n'est pas possible de passer le permis D avant 21 ans.

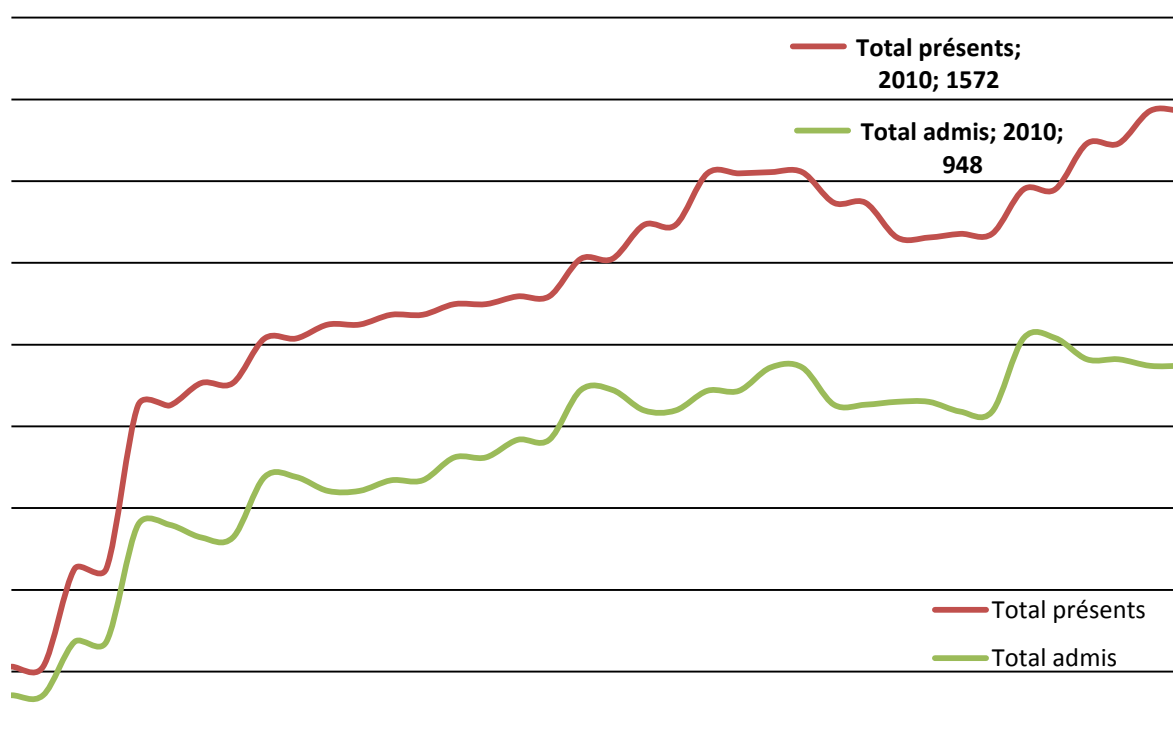
Les diplômes de niveau III

Le BTS « transport » créé en 1990 a été rénové en 2011 pour devenir le BTS « transport et prestations logistiques » dont la première session de formation est prévue en 2013.

Les titulaires de ce nouveau diplôme exerceront leurs activités principalement dans :

- Les entreprises de transport de marchandises par voies terrestres, maritimes, aériennes et multimodales.
- Les entreprises de commission de transport.
- Les entreprises de location de véhicules industriels.
- Les entreprises de transports spécialisés (déménagement, transport sous température dirigée, transport de matières dangereuses....).
- Les services transport-logistique des entreprises industrielles et commerciales.
-

Evolution du nombre de candidats au BTS transport

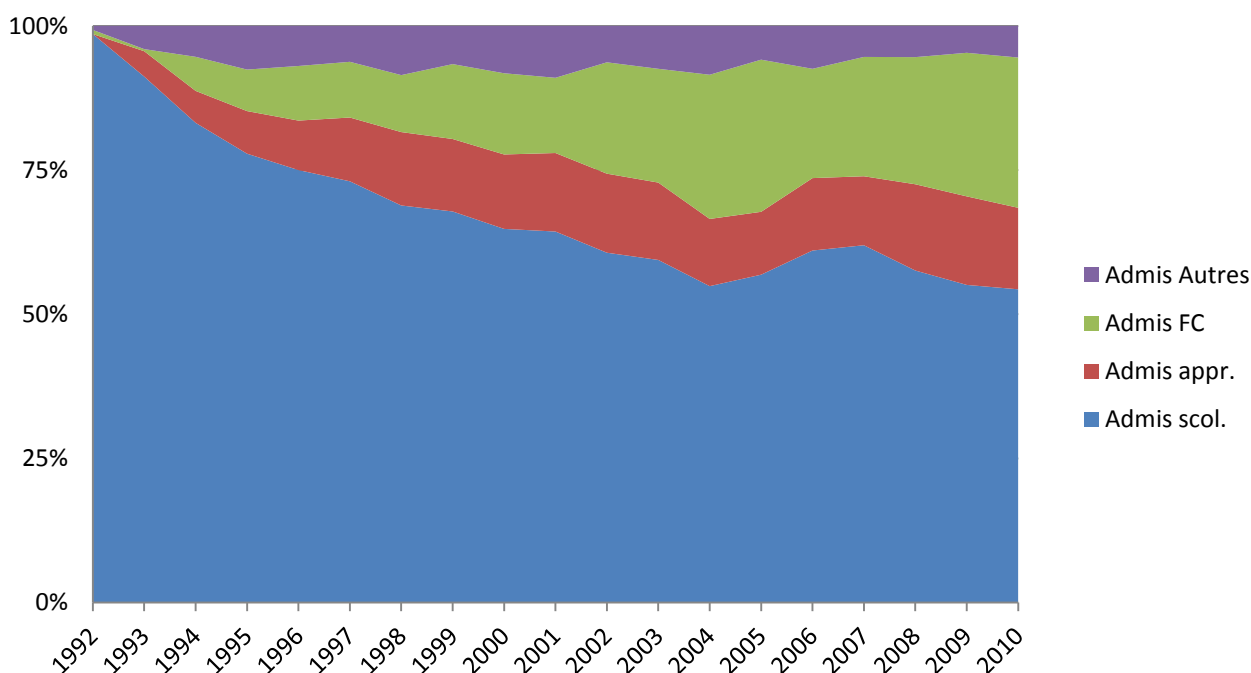


Source : base Reflet⁵¹ CEREQ

Ce BTS qui existe depuis près de vingt ans, présente des effectifs de diplômés relativement stables depuis une dizaine d'années avec en moyenne près d'un millier de diplômés par an. Le taux de réussite à ce diplôme est lui aussi relativement stable au cours de la période, il oscille entre 60 et 70% en moyenne.

⁵¹ La base REFLET du CEREQ comprend deux grands volets : un volet "effectifs à l'entrée en formation" et un volet "examens". Considérant que ce sont les diplômés qui s'insèrent sur le marché du travail, les graphiques ci-dessous privilégient les données issues du volet "examens" pour présenter l'évolution de la part des candidats admis selon la voie de formation. Cette source est la seule qui permet une approche rétrospective sur plusieurs années.

Evolution de la part des candidats admis au BTS transport selon la voie de formation



Source : base reflet CEREQ

Proposé uniquement par voie scolaire au moment de sa création, la part des candidats admis à ce BTS et ayant suivi une autre voie de formation s'élève aujourd'hui à plus de 45%. Plus du quart des diplômés est passé par la voie de la formation continue.

Le référentiel des activités professionnelles du BTS Transport et prestations logistiques est davantage orienté vers la logistique que le BTS Transport. Il faut noter que depuis plusieurs années ce diplôme a la faveur des recruteurs en recherche de techniciens ou agents de maîtrise en logistique, comme en atteste les résultats de l'enquête annuelle sur les besoins en emplois et en formation dans la logistique menée par le Département des Etudes Transport et Logistique de l'AFT depuis 1994 : en 2011, 43% des personnes sondés privilégiaient le BTS Transport et prestations logistiques pour pourvoir ce type de poste.

Il en découle que le stage en entreprise ne peut plus se faire dans une entreprise de transport de voyageurs, mais doit désormais avoir lieu dans des structures qui permettent d'appréhender l'exploitation d'opérations de transport de marchandises, mais aussi l'organisation et la gestion des activités logistiques liées au transport. La difficulté à trouver une entreprise d'accueil dont l'activité combine le transport de marchandises et la logistique pourrait être un frein au développement de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation en BTS Transport et prestations logistiques.

❖ DUT Gestion logistique et transport

Le nouveau BTS Transport et prestations logistiques n'est désormais plus adapté à l'exercice de la profession d'exploitant dans une entreprise de transport de voyageurs : alors que le BTS Transport donnait l'équivalence avec les 3 attestations de capacité professionnelle (transport routier de marchandises, transport routier de voyageurs, commissionnaire), indispensables à l'exercice de la profession de gestionnaire d'activité, le BTS Transport et prestations logistiques ne permet plus l'accès à l'attestation de capacité voyageurs.

Désormais, le seul diplôme d'Etat à bac +2 qui donne une équivalence avec l'attestation de capacité voyageurs est le DUT Gestion logistique et transport (et simultanément une équivalence pour l'attestation de capacité Marchandises), qui de fait pourrait voir son attractivité renforcée⁵².

D'autant que l'instauration du « paquet routier » par le décret 2011-2045 du 28 décembre 2011 change les dispositions relatives à l'accès à la fonction de gestionnaire d'activité, en modifiant notamment les trois conditions d'accès à la profession (honorabilité, capacité financière, capacité professionnelle) et en rajoutant une liée à la condition d'établissement. Ainsi, le « paquet routier » supprime la voie de l'expérience pour l'attestation de capacité Marchandises et Voyageurs : les candidats aux postes de gestionnaires de transport s'orienteront naturellement, dans une certaine mesure, vers l'examen (mais il est réputé difficile et les taux de réussite ne sont pas élevés), et surtout vers les diplômes qui ouvrent une équivalence.

Moins spécialisé que le BTS transport, le DUT Gestion logistique et transport doit permettre de devenir responsable d'exploitation dans le transport, gestionnaire de parc ou de stocks, organisateurs de transport, affréteur, responsable logistique...

⁵² Par décision du 2 janvier 2013 les titres et diplômes donnant l'attestation de capacité voyageurs par équivalence sont désormais :

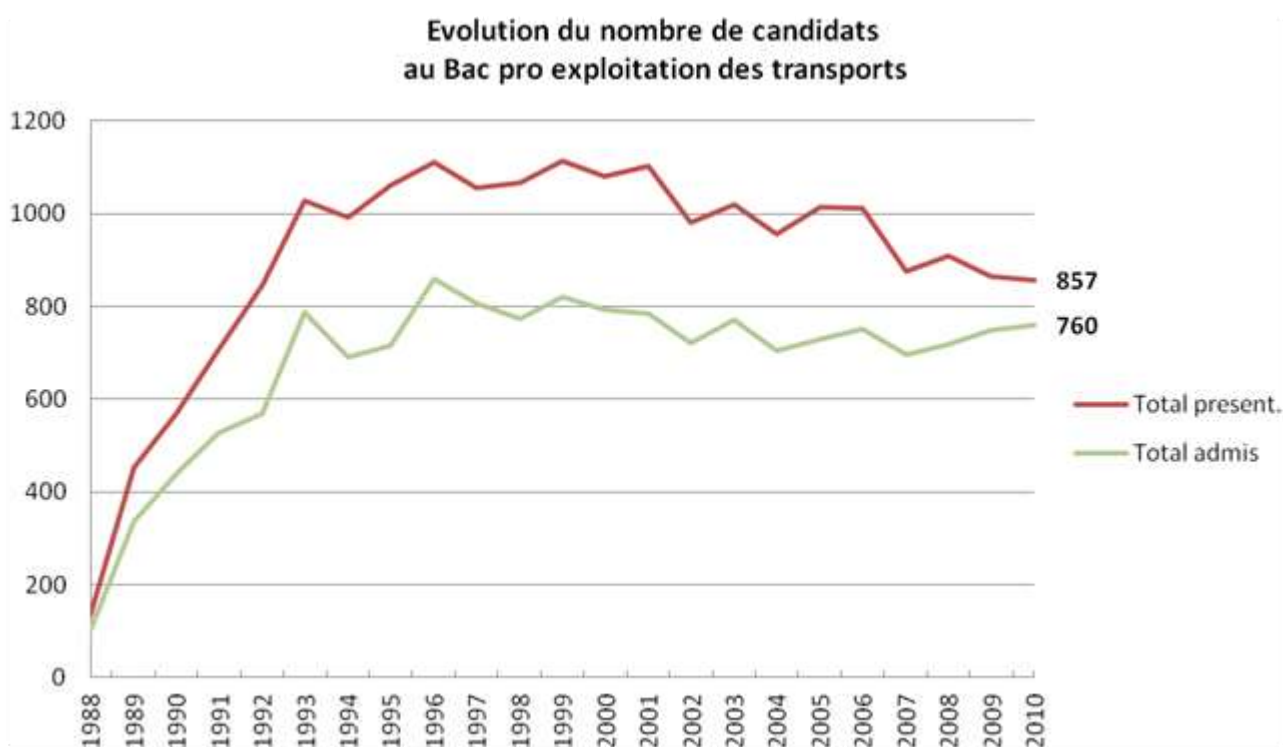
- technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes (délivré par le ministère chargé de l'emploi et inscrit au RNCP) ;
- responsable de production transport de personnes (délivré par le groupe AFT-IFTIM) ;
- DUT « gestion logistique et transport » ;
- licence professionnelle « transport de voyageurs » délivrée par l'université de Cergy-Pontoise ;
- licence professionnelle « management des transports de voyageurs » délivrée par l'université Lyon-II ;
- licence professionnelle « gestion des services à l'environnement - option transport » délivrée par l'université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines ;
- master « transports urbains et régionaux de personnes » délivré par l'université Lumière Lyon-II et l'École nationale des travaux publics de l'État ;
- master « exploitation et développement des réseaux de transport public » délivré par l'université de Cergy-Pontoise ;
- master MISE (management et ingénierie des services à l'environnement) délivré par l'université de Cergy-Pontoise ;
- manager transports et logistique délivré par l'École nouvelle d'organisation économique et sociale (ENOES) et l'École supérieure des transports (EST).

❖ **Le Bac Pro Transport**

Bac pro Exploitation des transports (1987-1991)	Bac Pro Logistique et transports Option exploitation des transports (1991-1998)	Bac Pro Exploitation des transports (1998-2010)	Bac Pro « Transport » (2010-....)
	Bac Pro Logistique et transports Option logistique de distribution (1991-1998)	Bac Pro Logistique (1998-2010)	Bac pro « logistique » (2010-...)
			Bac pro « conducteur transport routier de marchandises » (2010-...)

Le bac pro « exploitation des transports » créé en 1987 a été rénové à plusieurs reprises au cours du temps. En 1991 sont créées deux options « exploitation des transports » et « logistique de distribution ». 1998 voit la création de deux bacs pro distincts, un bac pro exploitation des transports et un bac pro logistique qui seront rénovés en 2010, l'un devenant le bac pro transport et l'autre gardant l'appellation logistique.

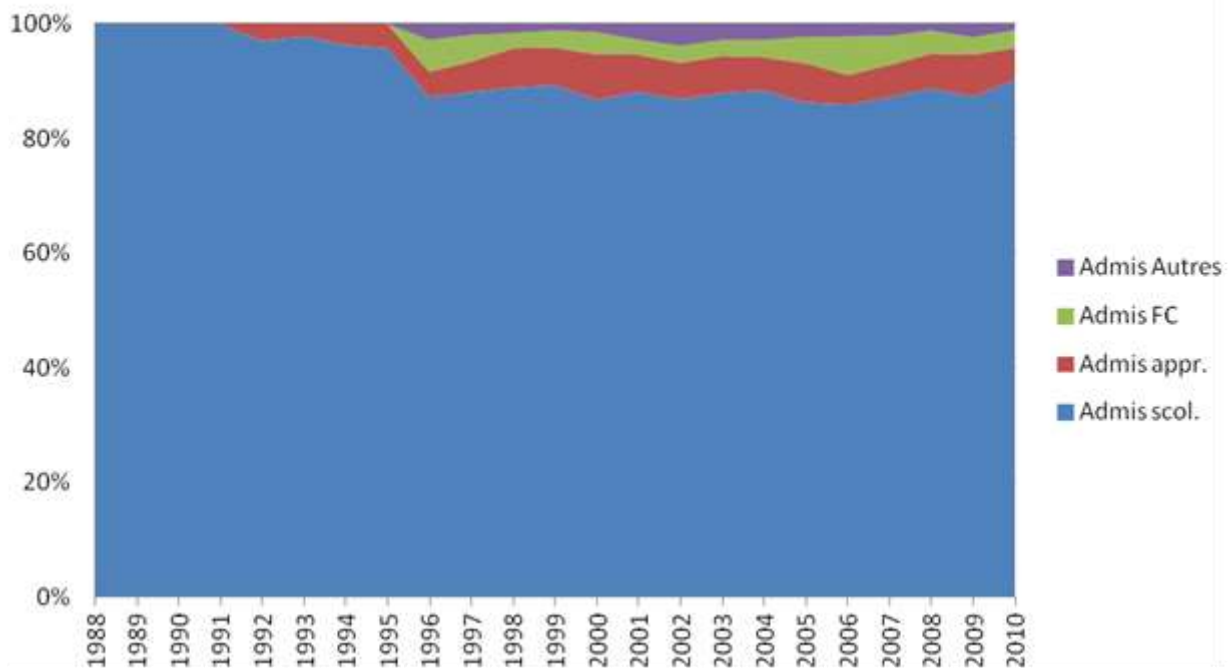
Evolution du nombre de candidats en Bas Pro Exploitation des transports



Source : base reflet CEREQ

Avec un peu plus d'une centaine d'inscrits en 1988, le nombre de candidats au bac exploitation des transports croit rapidement pour dépasser le millier en 1993. Ensuite, les effectifs d'inscrits connaissent de faibles variations pendant une bonne dizaine d'années. C'est à partir de 2007 que le nombre d'inscrits repasse sous la barre des mille mais parallèlement le nombre d'admis reste stable. Ainsi, en 2010, le taux de réussite à ce diplôme est de 88%.

Evolution de la part des candidats admis au bac pro transport selon la voie de formation



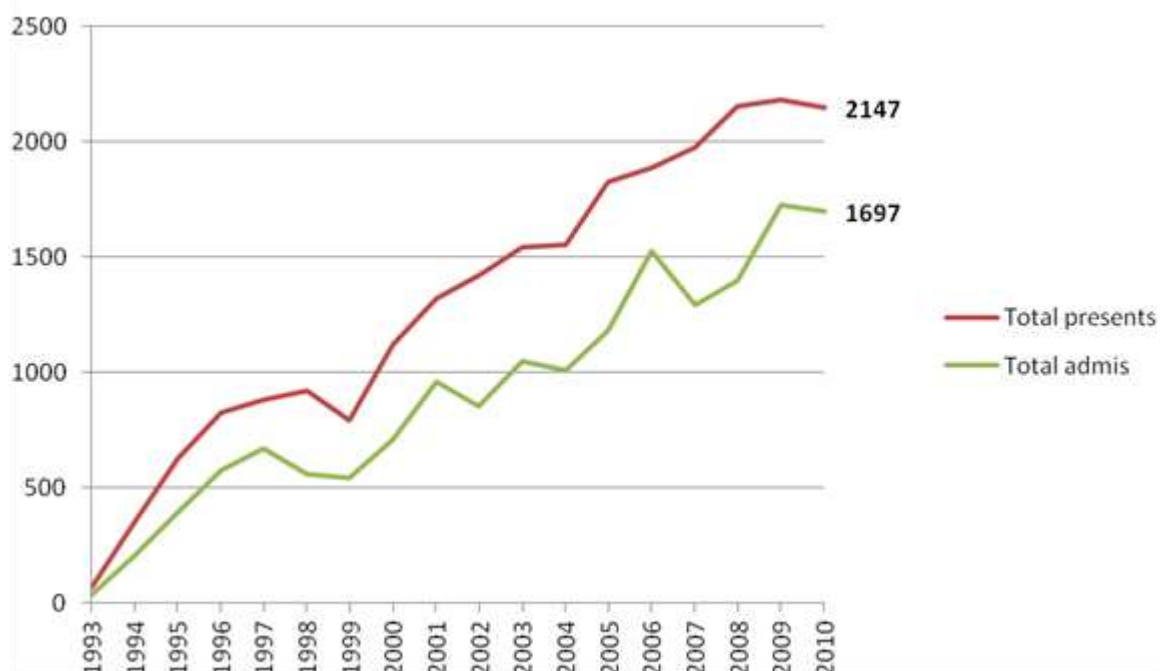
Source : base reflet CEREQ

La voie scolaire reste largement majoritaire pour l'accès à ce diplôme, l'apprentissage ne représentant que 5% avec une grande stabilité au cours du temps.

❖ Bac Pro Logistique

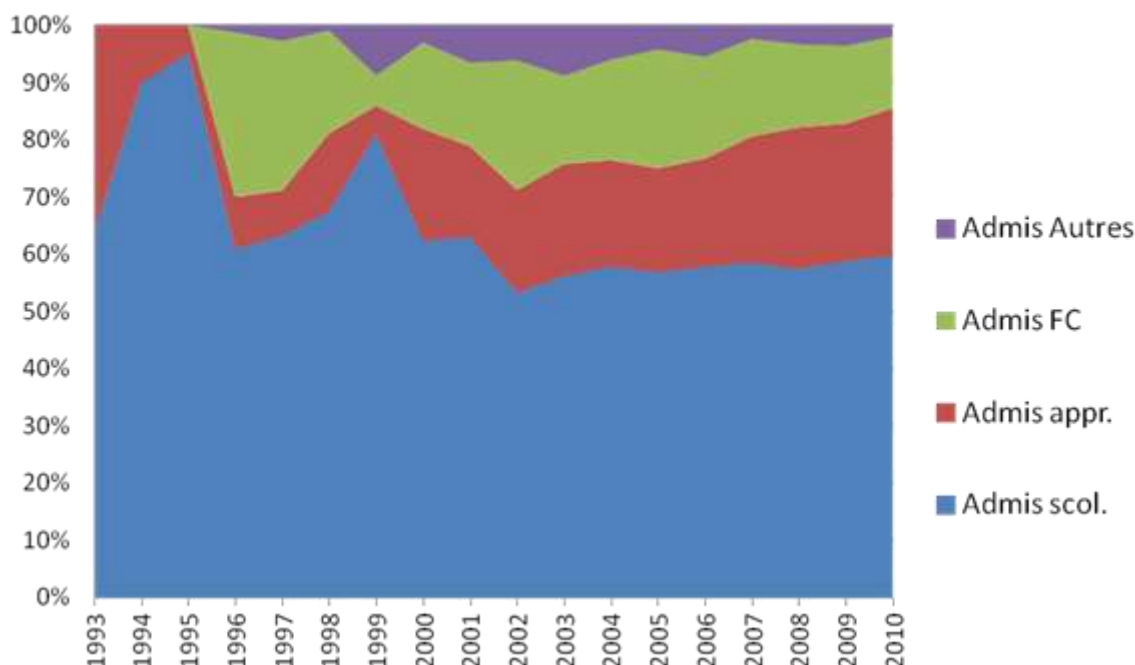
A l'inverse, le bac pro logistique a vu ses effectifs croître régulièrement depuis 1993 pour atteindre pratiquement les 1700 diplômés en 2010. Avec très peu d'inscrits au départ et des taux de réussite d'un sur deux environ, ceux-ci sont de 80% en 2010.

Evolution du nombre de candidats Bac pro Logistique



Contrairement au bac pro transport, les candidats admis au diplôme sont largement issus de l'apprentissage ou de la formation continue. En 2010, sur les 1697 admis, 1015 sont issus de la voie scolaire, 437 de l'apprentissage et 212 de la formation continue.

Evolution de la part des candidats admis au Bac pro logistique selon la voie de formation



❖ Bac pro Conducteur transport routier de marchandises

Parallèlement est créé en 2010 un bac pro « conducteur transport routier de marchandises » avec une première session de formation prévue en 2013. Le titulaire de ce bac pro est censé exercer son activité professionnelle au sein d'une entreprise qui effectue des transports de marchandises générales et ou spécialisées pour compte propre et/ou pour compte d'autrui.

Ce nouveau diplôme doit permettre de répondre aux attentes de la profession :

- Former des conducteurs routiers professionnels «évolutifs» dans les entreprises de transport
- Permettre au jeune de gagner en maturité et développer son sens des responsabilités personnelles mais également à l'égard des autres usagers de la route
- Développer une capacité à savoir prendre seul la bonne initiative dans le respect des règles tout en sachant rendre compte à son supérieur.

L'ouverture des premières sections est intervenue à la rentrée 2010. Etant donné que le recrutement en contrat d'apprentissage pendant trois ans, sur un poste de conduite routière, de jeunes qui ne seront titulaires de leur permis qu'en terminale, peut s'avérer problématique, la voie scolaire est certainement à privilégier pour la mise en œuvre de ce diplôme. La voie scolaire prévoit 22 semaines de stage en entreprise, dont 3 semaines consécutives.

Une double articulation est à trouver pour ce BAC Pro Conducteur Transport routier marchandises avec d'une part un CAP Conducteur Routier qui est maintenu et un Bac Pro Exploitation des Transports également en trois ans.

Le Bac Pro Conducteur Transport routier marchandises vise bien à former des conducteurs routiers de marchandises, comme le CAP Conducteur routier, mais qui auront des perspectives d'évolution plus grandes. Le diplôme doit permettre de revaloriser le métier de conducteur routier.

Du fait que les connaissances sur l'exploitation présentées en Bac Pro Conducteur Transport routier marchandises restent générales, et que le Bac Pro Exploitation des Transports ne prépare pas au permis C, ces deux dernières formations ne se font a priori pas concurrence.

Les diplômes de Niveau V

❖ CAP Déménageur professionnel

Le CAP « déménageur professionnel » créé en 1992 été remplacé depuis 2010 par le CAP « déménageur sur véhicule utilitaire léger ». Ses effectifs d'inscrits et de diplômés sont très faibles de l'ordre d'une cinquantaine par an et ce, depuis vingt ans. Il s'agit d'un diplôme préparé quasi exclusivement en apprentissage.

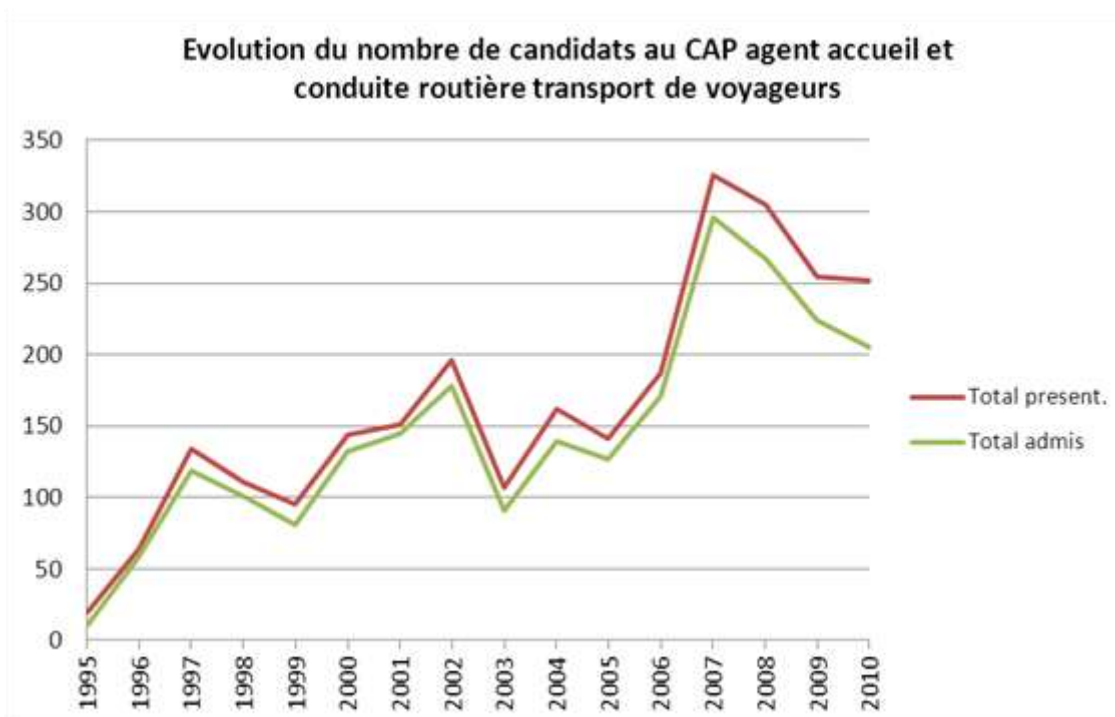
Déménageur professionnel (1974-1992)	CAP Déménageur professionnel (1992-.2010)	CAP « déménageur sur véhicule utilitaire léger » (2010-...)
--------------------------------------	---	---

Le titulaire de ce CAP exerce son activité dans des entreprises pratiquant le déménagement de particuliers et/ou d'entreprises (locaux administratifs, magasins, ateliers, laboratoires...), ainsi que la conservation des biens (garde meubles et self stockage).

❖ CAP Agent d'accueil et de conduite routière – transport de voyageurs

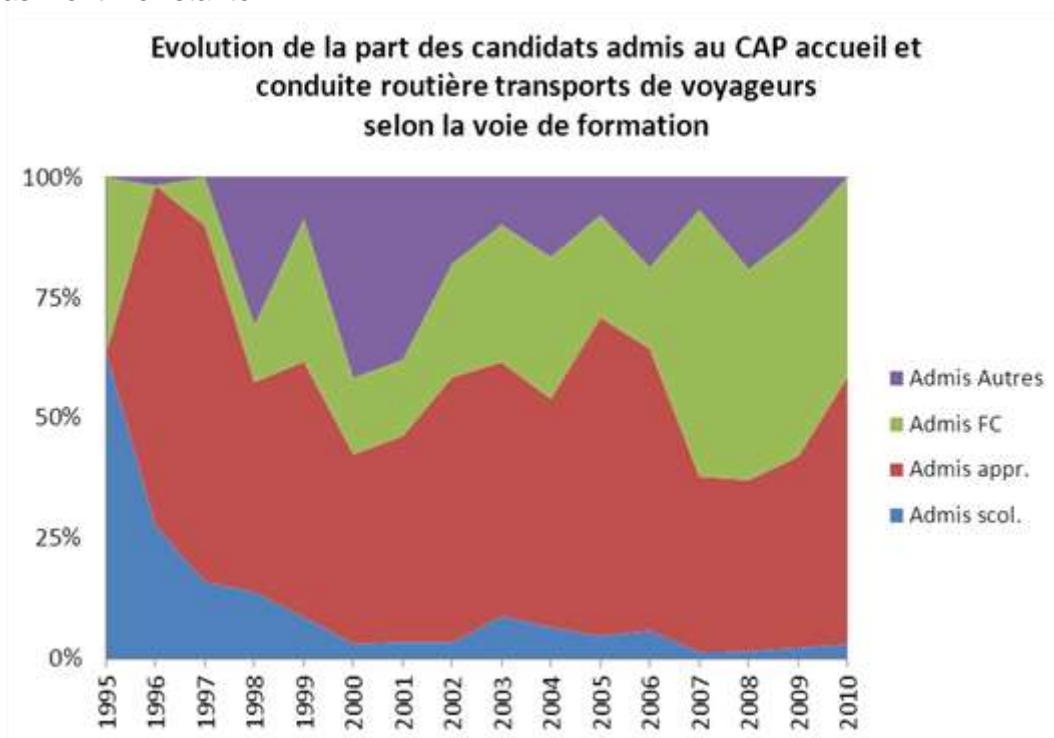
Le CAP « agent d'accueil et de conduite routière –transport de voyageurs »a été créé en 1998. Globalement croissants depuis 2000, ses effectifs restent faibles du fait que le permis D ne peut pas être passé avant 21 ans. Ils sont actuellement de l'ordre de 200 diplômés par an avec une diminution régulière depuis 2007. De 1993 à 1998 existait un CAP agent d'accueil et de conduite routière-transport de voyageurs.

CAP Agent d'accueil et de conduite routière -transport de voyageurs (1993-1998)	CAP Agent d'accueil et de conduite routière-transport de voyageurs (1998-...)
---	---



Source : base reflet CEREQ

Il s'agit d'un diplôme préparé soit en apprentissage, soit en formation continue, la voie scolaire reste quasiment inexistante.

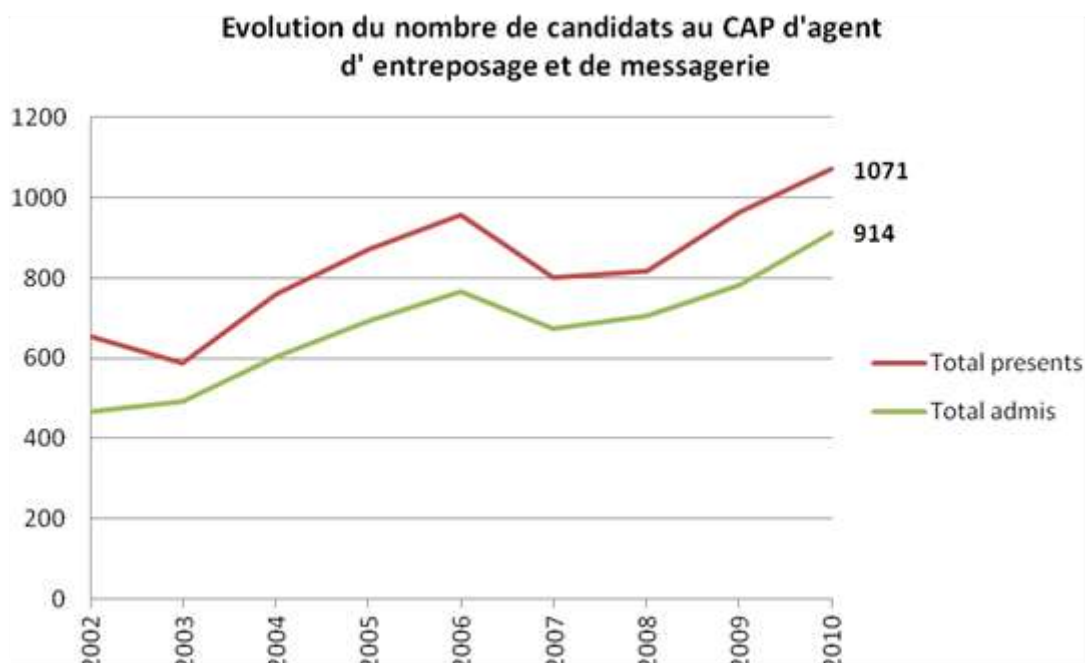


Source : base reflet CEREQ

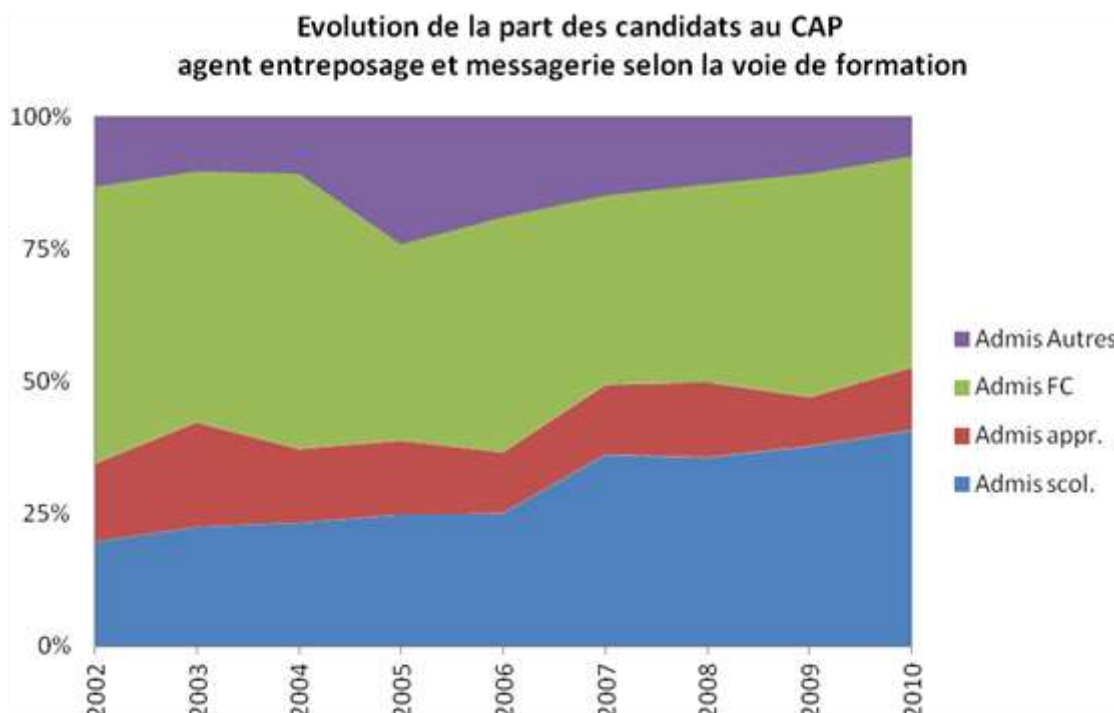
❖ CAP Agent d'entreposage et de messagerie

Le CAP agent d'entreposage et de messagerie a été créé en 2000. Auparavant existaient d'autres CAP d'agents de magasinage (voir généalogie ci-dessous).

CAP Agent de magasinage polyvalent (1975-1981)	CAP Agent de magasinage et de messagerie (1981-1991)	CAP Magasinage et messagerie (1991-2000)	CAP Agent d'entreposage et de messagerie (2000-...)
--	--	--	---



Ce CAP concerne un peu plus de 900 diplômés par an en 2010. A sa création, il s'agissait en majorité d'un diplôme préparé en formation continue, aujourd'hui il est préparé à part égale avec la voie scolaire ; en revanche l'apprentissage reste faible et se situe aux alentours de 12%.



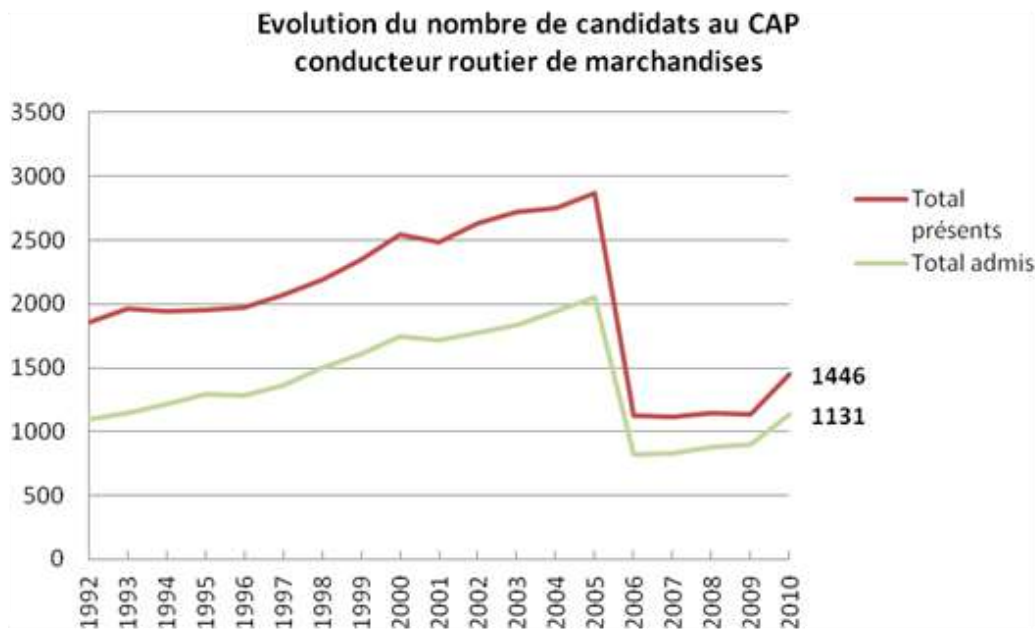
Source : base reflet CEREQ

❖ CAP Conducteur routier de marchandises

Le CAP de « conducteur routier de marchandises » a fait suite en 2007 au CAP « conduite routière » qui existait depuis 1990. Avant se sont succédés deux CAP de conducteur routier transport public de véhicules industriels et de conducteur routier.

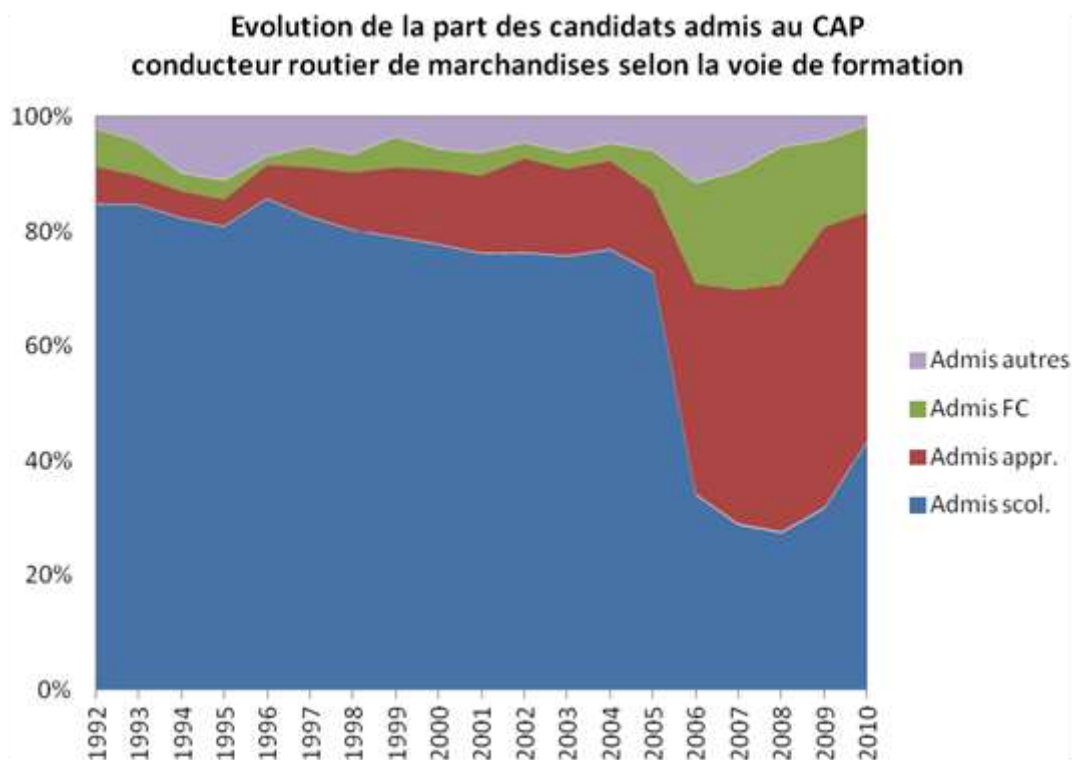
CAP Conducteur routier transport public et location de véhicules industriels (1959-1980)	CAP Conducteur routier (1980-1990)	CAP Conduite routière (1990-2007)	CAP Conducteur routier marchandises (2007-...)
--	------------------------------------	-----------------------------------	--

Les effectifs d'inscrits et d'admis au CAP de conducteur routier de marchandises ont cru régulièrement de 1992 à 2005 pour dépasser les 2000 candidats diplômés par an. A partir de 2006, les effectifs de ce diplôme chutent de moitié se stabilisant autour du millier. Depuis la rénovation de ce diplôme en 2009, ceux-ci semblent croître à nouveau.



Source : base reflet CEREQ

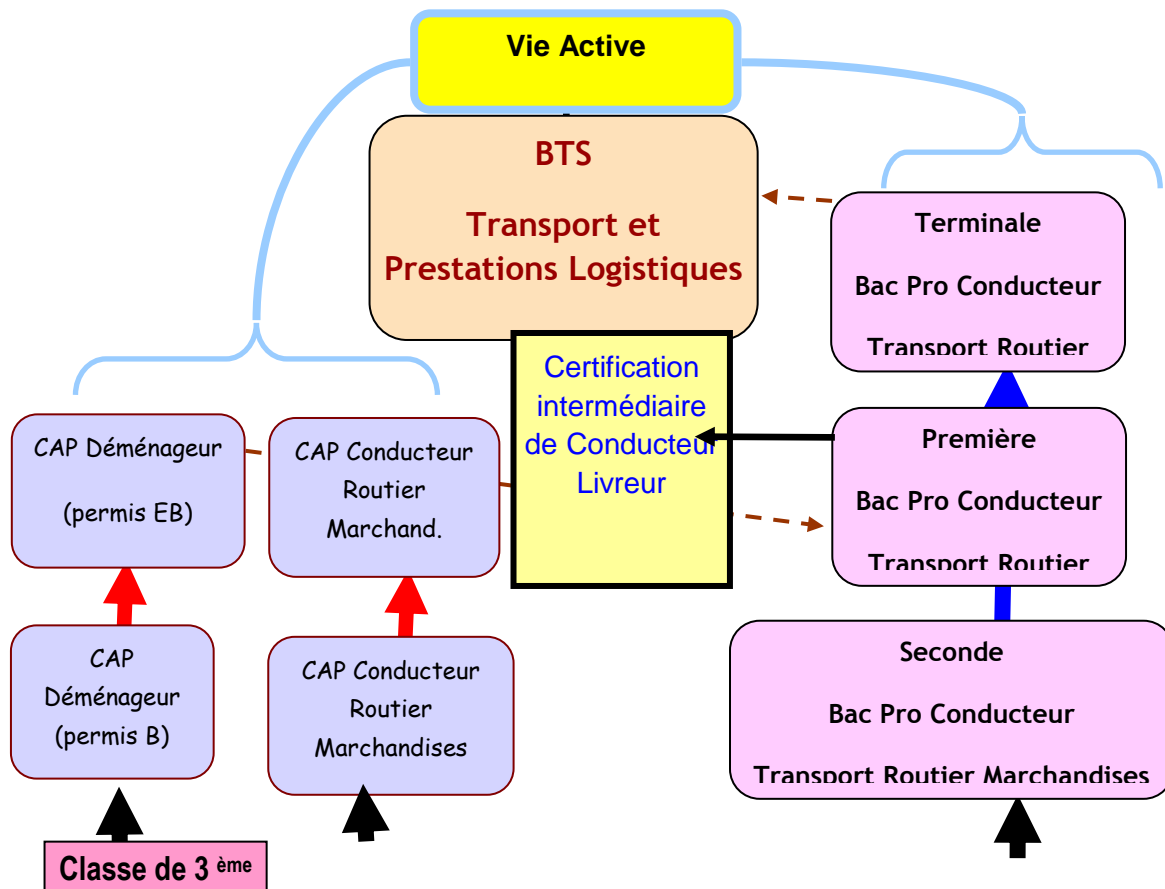
Préparé jusqu'en 2005 majoritairement par la voie scolaire, l'accès à ce diplôme change à partir de 2006, l'apprentissage devenant ainsi la voie de formation principale. De plus de plus de personnes accèdent également à ce diplôme par la formation continue.



❖ CAP Conducteur livreur de marchandises

Le CAP « conducteur livreur de marchandises » a remplacé en 2010 le CAP « livreur » qui existait depuis 1991. La première session de formation a eu lieu en 2012. Le nombre de diplômés est très faible : depuis 2008, ils sont moins de cinq au niveau national. Au fur et à mesure des années, ce diplôme n'était plus préparé que par voie scolaire.

Les formations diplômantes à la conduite routière



NB : Caces = attestation qui vaut équivalence Caces / Permis = niveau permis

❖ CAP Transport fluvial

Le seul diplôme de l'éducation nationale qui existe dans le secteur fluvial est le CAP. Son existence est ancienne puisqu'on peut noter qu'en 1948 existait déjà un CAP de Batelier du Rhin.

La courbe des effectifs en formation (graphique ci-dessous) montre le désintérêt pour le CAP qui mène à ces métiers pendant cette période, puis son regain d'attractivité depuis 2002. En 2011, le CAP « transport fluvial » est venu remplacer le CAP « navigation fluviale » qui existait depuis 1974.

Il existe depuis 2003 une mention complémentaire de transporteur fluvial également de niveau V.

CAP Batelier du Rhin (1948-1974)	CAP Navigation fluviale (1974-2011)	CAP Transport fluvial (2011-...)
----------------------------------	-------------------------------------	----------------------------------

Evolution du nombre de candidats au CAP navigation fluviale



Source : base reflet CEREQ

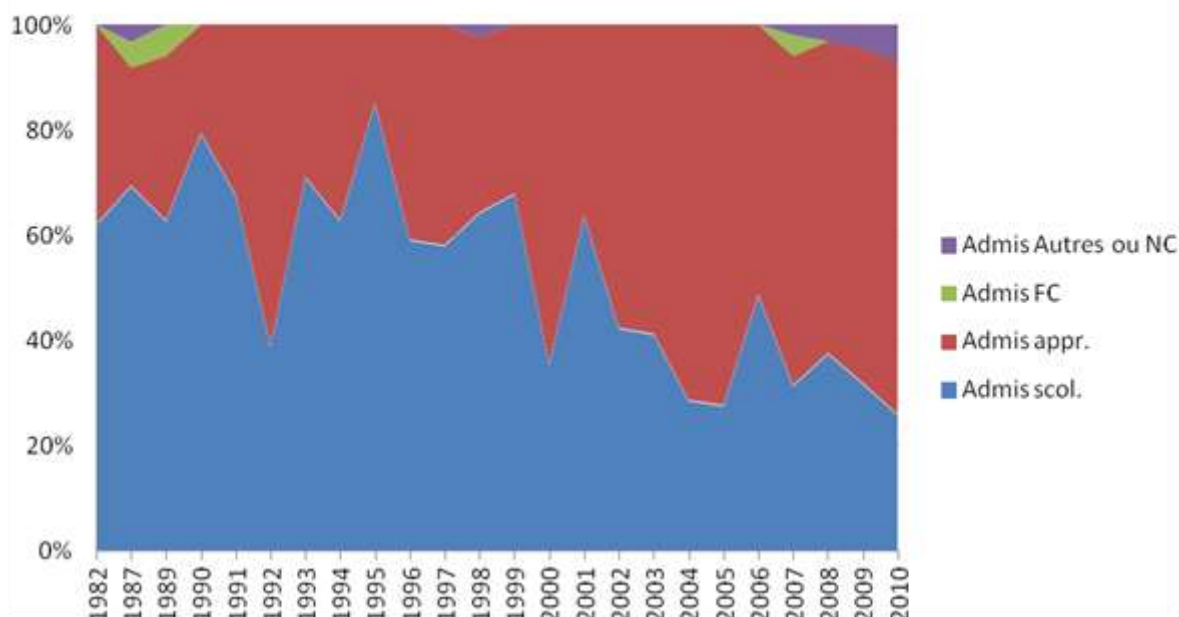
Depuis sa création les effectifs annuels de ce diplôme ont toujours été faibles oscillant autour d'une cinquantaine en moyenne ces dernières années.

Aujourd'hui, il s'agit d'un diplôme préparé essentiellement par apprentissage.

Le titulaire du CAP transport fluvial exerce ses activités principalement dans :

- Les entreprises de transport de marchandises par voie fluviale, artisanales, industrielles, à vocation locale, nationale ou internationale.
- Les entreprises de location de moyens de poussage industriel avec équipage.
- Les entreprises de services, de maintenance et de développement de réseau.
- Les entreprises de transport de passagers par voie fluviale d'excursion ou de croisière.

Evolution de la part des candidats admis au CAP navigation fluviale selon la voie de formation



Source : base reflet CEREQ

Même si le CAP de batelier du Rhin est un diplôme très ancien (1948), ce secteur a été marqué pendant de nombreuses années par une forte tradition familiale où la formation « sur le tas » était la norme. Aujourd'hui les mutations économiques font que les navigants doivent de plus en plus être de véritables techniciens. La plupart d'entre eux passent par une formation. Le nouveau **CAP de transport fluvial** dont la première session est prévue en 2013 succède au CAP de navigation fluviale qui permettait d'accéder au statut de matelot. Ce diplôme est préparé en lycée professionnel essentiellement en alternance (apprentissage).

La mention complémentaire « transporteur fluvial » inaugurée à la rentrée 2003 permet de devenir artisan batelier. Elle dure un an et permet aux titulaires du CAP ou d'un brevet d'études professionnelles du secteur tertiaire ou industriel de compléter ou de renforcer leur formation aux métiers de la navigation fluviale par l'acquisition de connaissances en matière de gestion d'entreprise de transport fluvial. Elle permet de préparer l'examen de l'attestation de capacité professionnelle

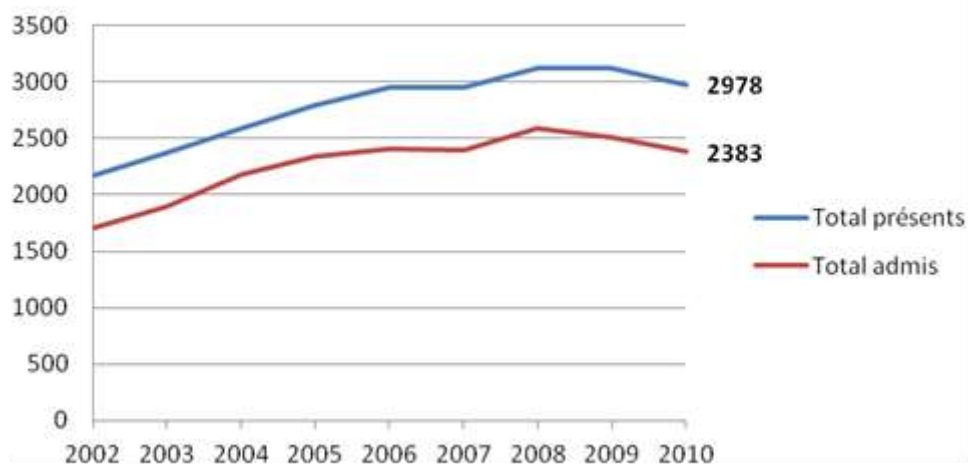
❖ BEP

Le BEP « conduite et services dans le transport routier » qui existait de 1990 a été abrogé. La dernière session de formation date de 2011. Ses effectifs avoisinaient les 1200 diplômés par an en 2008 et 2009, et encore 1000 diplômés en 2010.

Par ailleurs, il existe un BEP « logistique et transport » qui a été créé en 2009 en remplacement du BEP logistique et commercialisation. Ce diplôme cogéré jusqu'en 2000 par les deux CPC relève aujourd'hui uniquement de la 15^{ème} CPC commercialisation et distribution. De 1991 à 2000 il existait un BEP distribution et magasinage et au préalable un BEP Commercialisation et magasinage de produits alimentaires périssables géré par la CPC alimentation.

BEP Commercialisation et magasinage de produits alimentaires périssables (1981-1991)	BEP Distribution et magasinage (1991-2000)	BEP Logistique et commercialisation (2000-2009)	BEP Logistique et transport (2009-...)
--	--	---	--

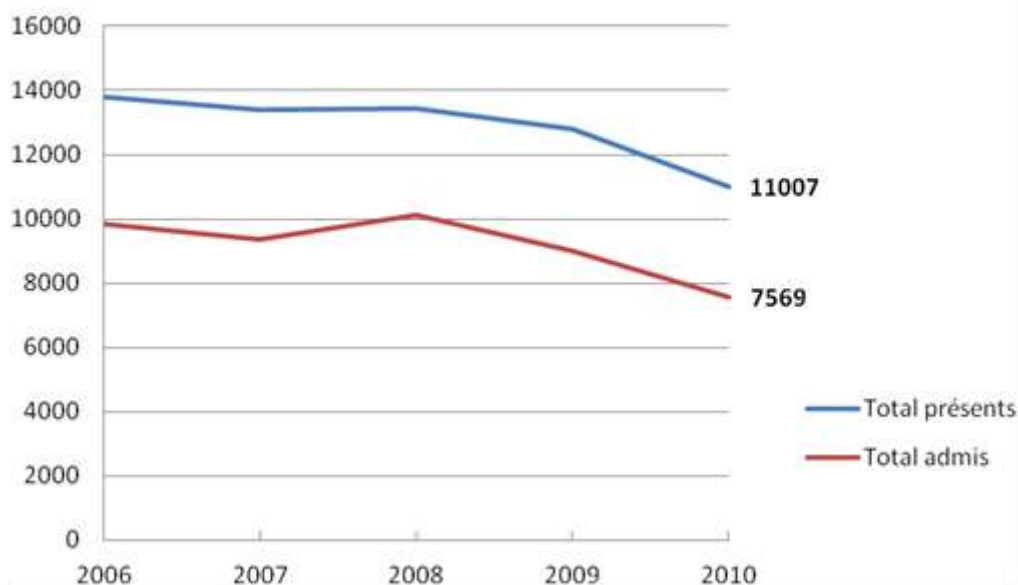
Evolution du nombre de candidats au BEP logistique et commercialisation



Source : base reflet CEREQ

Le BEP maintenance des véhicules et des matériels créé en 2004 a été abrogé en 2009, la dernière session de formation date de 2010. Il s'agissait d'une formation qui, depuis sa création, avait d'importants flux de diplômés, autour des 10 000 par an.

Evolution du nombre de candidats au BEP maintenance des véhicules et matériels



Source : base reflet CEREQ

Remarque : Le « CAP Maintenance des véhicules et matériels » et le « Bac pro Maintenance des véhicules auto, option véhicules industriels » sont en rénovation (pour info ils ne font pas partie de la CPC transport mais de la sous-commission automobile, matériel agricole et de travaux publics de la CPC métallurgie).

Soulignons que le poids de la profession dans la délivrance de ces diplômes, en particulier pour la famille professionnelle Conduite routière, est important : en 2010, ce sont ainsi pas moins de 2 400 diplômes délivrés en conduite routière qui sont recensés par la base Reflet ; or, la même année, les CFA (Centres de Formation d'Apprentis) de l'AFT et de Promotrans, et les lycées professionnels soutenus par la profession, ont délivré 2 074 diplômes en conduite (hors Diplôme d'Etat d'Ambulancier).

4.2.1.2 – Le Diplôme d'Etat d'Ambulancier (ministère de la Santé)

Les véhicules spécialement adaptés au transport sanitaire ressortissent aux catégories suivantes :

- Véhicules spécialement aménagés :
 - a) Catégorie A : ambulance de secours et de soins d'urgence "ASSU" ;
 - b) Catégorie B : voiture de secours aux asphyxiés et blessés "VSAB" ;
 - c) Catégorie C : ambulance ;
- Autres véhicules affectés au transport sanitaire terrestre : véhicule sanitaire léger (catégorie D)

Les personnes composant les équipages des véhicules spécialement adaptés au transport sanitaire terrestre appartiennent aux catégories suivantes :

1° **Titulaires du diplôme d'Etat d'ambulancier** institué par le ministre chargé de la santé ;

La formation d'Ambulancier est sanctionnée par le diplôme d'Etat d'ambulancier délivré par la DRASS (Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales) à l'issue de la formation et de la réussite à l'ensemble des épreuves de validation.

Depuis 2007, les appellations « certificat de capacité d'ambulancier » (CCA) et « diplôme d'ambulancier » ont été remplacées par l'appellation : « diplôme d'Etat d'ambulancier » (DEA).

Préalablement à l'admission en formation, le postulant doit effectuer un stage de 140h, appelé stage découverte, comme 3ème coéquipier en entreprise de transport sanitaire ou dans un service hospitalier en charge du transport sanitaire, à l'issue duquel le postulant est jugé apte. Compte tenu des dispositions du code du travail relatives à la responsabilité du chef d'entreprise face aux risques professionnels encourus par le personnel placé sous ses ordres, certaines entreprises ont pu craindre de devoir s'acquitter des frais d'une assurance supplémentaire et ont refusé d'accueillir des stagiaires pour cette raison, alors que les chefs d'entreprise de transport sanitaire doivent veiller au respect de l'obligation d'Assurance Responsabilité Civile que doivent remplir les stagiaires.

Par arrêté du 8 février 2007, il existe une passerelle permettant aux personnes titulaires du diplôme d'ambulancier ou du certificat de capacité d'ambulancier d'obtenir le diplôme professionnel d'aide-soignant ou auxiliaire de vie en étant dispensés de suivre un certain nombre d'unités de formation.

Diplômes d'ambulanciers délivrés en 2009 et 2010

	2009	2010
Nombre de présentés	2813	3066
Nombre de reçus	2590	2683

Source : Enquête Ecole - DREES

Evolution du nombre d'écoles et des flux d'entrée en 1^{ère} année Diplôme d'ambulanciers

	2007	2008	2009	2010
Nombre d'école (France entière)	35	46	54	58
Flux d'entrée en 1 ^{ère} année	1296	1959	2319	2349
Nombre total d'inscrits	1434	2763	3004	3281
Nombre de diplômes délivrés	747	2011	2590	2683

Source : Enquête Ecole - DREES champ France entière (France + DOM)

2° **Sapeurs-pompiers** titulaires du brevet national de secourisme et des mentions ranimation et secourisme routier, ou sapeurs-pompiers de Paris ou marins-pompiers de Marseille ;

3° **Personnes :**

- soit titulaires du brevet national de secourisme ou du brevet national des premiers secours, ou de l'attestation de formation aux premiers secours, ou de la carte d'auxiliaire sanitaire,
- soit appartenant à une des professions réglementées (livres Ier et III de la partie IV du Code de la Santé);

4° **Conducteurs d'ambulance :** les intéressés sont titulaires du permis de conduire de catégorie B et possèdent une attestation délivrée par le préfet, après examen médical.

Jusqu'au 1er janvier 2010, le niveau 1 de l'AFGSU (Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence) était suffisant pour un emploi dans la fonction d'auxiliaire ambulancier en première embauche pour une durée cumulée au plus égale à trois mois.

Pour les détenteurs de l'AFGSU 1 (ou formation équivalente reconnue) qui veulent exercer la fonction pendant une période d'emploi cumulée supérieure à 3 mois, ou dès l'embauche (premier emploi ou non) à partir du 1er janvier 2010, la formation professionnelle d'auxiliaire ambulancier est obligatoire, et le postulant auxiliaire ambulancier doit détenir l'AFGSU 2 et l'attestation de formation professionnelle.

La formation professionnelle (durée 70 heures donnant lieu à l'évaluation des compétences acquises) porte sur l'hygiène, la déontologie, les gestes de manutention, les règles du transport sanitaire et sur les gestes d'urgence en vue de l'obtention de l'attestation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2 ou d'une formation équivalente reconnue par le ministère de la santé.

Cette formation professionnelle est obligatoire à compter du 01/01/2010 pour la conduite des véhicules en transports assis (vsl TAP). S'il est accompagné d'un ambulancier diplômé, l'auxiliaire ambulancier peut assurer en ambulance, la prise en charge, la surveillance et l'accompagnement du patient.

La composition des équipages effectuant des transports sanitaires est définie par le Code de la Santé publique :

1° Pour les véhicules des catégories A et C : deux personnes appartenant aux catégories de personnel ci-dessus, dont l'une au moins titulaire du diplôme d'Etat d'ambulancier

2° Pour les véhicules de catégorie B : deux personnes au moins appartenant aux catégories de personnels ci-dessus, dont l'une au moins titulaire du diplôme d'Etat d'ambulancier ou sapeur-pompier

3° Pour les véhicules de catégorie D : une personne appartenant aux catégories de personnels mentionnées aux catégories 1° ou 3° ci-dessus.

Le décret no 95-1093 du 5 octobre 1995 relatif à l'autorisation de mise en service de véhicules de transports sanitaires terrestres stipule que, dans chaque département, le préfet, après avis du sous-comité des transports sanitaires, arrête le nombre théorique de véhicules (de catégorie C et D).

Ce nombre est obtenu par l'application à la population du département des indices prévus par l'arrêté du 5 octobre 1995 relatif à l'autorisation de mise en service des véhicules affectés aux transports sanitaires terrestres. L'arrêté détermine, en fonction du nombre de leurs habitants, un classement des communes par tranches, et fixe, pour chacune de ces tranches, un indice national de besoins de transports sanitaires de la population exprimé en nombre de véhicules par habitant :

1° Pour l'ensemble de la population des communes de 10 000 habitants et plus de chaque département, un véhicule pour chaque tranche complète de 5 000 habitants ;

2° Pour l'ensemble de la population des communes de moins de 10 000 habitants de chaque département, un véhicule pour chaque tranche complète de 2 000 habitants.

Les populations prises en compte sont celles du dernier recensement général ou complémentaire effectué.

Le nombre de véhicules est ensuite éventuellement majoré ou minoré dans les limites fixées par l'arrêté mentionné au même article.

La majoration ou la minoration prend en compte les caractéristiques démographiques, géographiques ou d'équipement sanitaire, la fréquentation saisonnière, la situation locale de la concurrence dans le secteur des transports sanitaires ainsi que, le cas échéant, l'existence de véhicules affectés à l'exécution de contrats conclus avec une société d'assistance ou un établissement public de santé.

4.2.1.3. Les titres professionnels transport et logistique du Ministère de l'Emploi

Candidats présentés et admis aux titres professionnels du transport et logistiques en 2010 et 2011						
LIBELLE	Niveaux	2010		2011		
		V	présentés	admis	présentés	admis
Agent commercial et de conduite du transport routier urbain de voyageurs	V		146	144	115	107
Agent magasinier			1 524	1 385	1 667	1 517
Assistant(e) d'exploitation en transport routier de marchandise	V		135	96	126	100
Cariste d'entrepôt	V		1 275	1 164	1 381	1 226
Conducteur du transport routier de marchandises sur tous véhicules	V		2 403	1 916	2 599	2 110
Conducteur transport routier interurbain de voyageurs	V		4 489	3 575	4 635	3 759
Conducteur transport routier marchandises sur porteur	V		6 885	5 577	7 536	6 294
Conducteur-livreur sur véhicule utilitaire léger	V		201	181	159	150
Préparateur de commandes en entrepôt	V		1 440	1 355	1 291	1 189
Technicien d'exploitation en transport terrestre de marchandises	IV		119	97	81	63
Technicien en logistique d'entreposage	IV		250	212	279	218
Technicien(ne) supérieur(e) en transport option maritime	III		92	73	164	129
Technicien(ne) supérieur(e) en transport option terrestre	III		251	196	272	206
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistiques	III		602	495	509	408
TOTAL			19 812	16 466	20 814	17 476

Source : Données AFPA et VALCE

Les titres professionnels s'avèrent une voie de qualification privilégiée pour l'accès à certains métiers. Ainsi, en 2010, ce sont 3 575 personnes qui ont été formés au TP de Conducteur transport routier interurbain de voyageurs Agent commercial et de conduite du transport routier urbain de voyageurs, contre seulement 205 au CAP agent d'accueil et de conduite routière transport de voyageurs.

Les effectifs formés en conduite de transport routier de marchandises sont également plus de trois fois plus nombreux par les titres professionnels que les diplômes de l'Education Nationale. C'est bien pour la conduite routière que les titres professionnels transport-logistique sont le plus fréquemment délivrés.

On notera que l'AIFC, l'AFPA et Promotrans sont à l'origine de la grande majorité des titres professionnels délivrés en 2010 sur la famille professionnelle de la conduite.

Pour les emplois d'opérateurs logistiques, si en 2010, plus de 4 000 diplômés de niveau IV et V en logistique (BEP Logistique et Commercialisation, CAP Agent d'entreposage et messagerie, Bac Pro Logistique), ce sont tout de même plus de 2 500 personnes qui sont sorties avec un titre professionnel de Cariste d'entrepôt ou Préparateur de commandes.

LIBELLE	V.A.E			
	2010		2011	
	présentés	admis	présentés	admis
Agent commercial et de conduite transport urbain voyageurs	18	17	59	56
Agent magasinier	76	53	57	50
Assistant(e) d'exploitation en transport routier de marchandise	1	1	16	12
Cariste d'entrepôt	170	161	172	151
Conducteur du transport routier tous véhicules	47	40	51	38
Conducteur transport routier interurbain de voyageurs	39	31	73	63
Conducteur transport routier marchandises sur porteur	47	38	44	26
Conducteur-livreur sur véhicule utilitaire léger	6	6	1	1
Préparateur de commandes en entrepôt	86	76	49	46
Technicien d'exploit. transport terrestre marchandises	4	3	6	5
Technicien en logistique d'entreposage	45	39	18	10
Technicien(ne) supérieur(e) en transport option maritime	3	2	20	17
Technicien(ne) supérieur(e) en transport option terrestre	23	17	52	48
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistiques	25	15	34	26
TOTAL	590	499	652	549

Source : Données AFPA et VALCE

Environ 3% des titres professionnels ont été délivrés en 2011 dans le cadre d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Le titre le plus prisé pour une VAE est celui de Cariste d'entrepôt.

4.2.1.4. Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) délivrés par les CPNE

La CPNE des transports routiers et activités auxiliaires a instauré 3 CQP qui relèvent du transport de fonds et valeurs. La détention de ces CQP est obligatoire pour exercer le métier.

Le tableau ci-dessous recense les effectifs accueillis dans les formations sanctionnées par la délivrance de ces 3 CQP.

Effectifs des CQP en 2010-2011

	2010	2011
CQP Métiers du Convoyage de Fonds et Valeurs	293	311
CQP Métiers d'Opérateur de traitements de valeurs	187	188
CQP Métiers de la Gestion et de la maintenance des installations bancaires automatisées	76	77

Source : OPTL, Rapport 2011

Sous l'égide de la CPNE, des groupes de travail ont désormais été mis en place pour un CQP Déménagement, un CQP Transport exceptionnel et un CQP de Déclarant en douane, et des réflexions s'engagent fin 2012 sur le transport léger ainsi que sur la mise en place d'une formation continue dans le transport sanitaire.

On le voit, ces nouvelles certifications investissent notamment des domaines qui sont peu ou pas couverts par les titres professionnels du Ministère de l'emploi, ou par les diplômes de l'Education Nationale (déclarant en douane, transport de fonds, transport exceptionnel), et/ou pour lesquels les effectifs actuellement formés sont faibles (déménagement par exemple), et s'efforcent de donner un caractère obligatoire à ces formations (en lien avec des enjeux de sécurité).

Le certificat de qualification professionnelle « **capitaine de bateau fluvial** » a été mis en place par la branche des transports fluviaux par accord du 25 février 2004. Il prépare aux fonctions de capitaine d'un bateau de navigation intérieure.

Le certificat de qualification professionnelle « **pilote de croisière de courte durée** » permet de former des futurs responsables de la conduite d'unités fluviales motorisées et de capacité limitée (moins de 35 mètres) destinées à des excursions journalières « grand public » de découverte.

4.2.1.5. – les brevets et diplômes délivrés par le Ministère délégué chargé de la mer

Le tableau ci-après recense les brevets et diplômes délivrés par le Ministère délégué chargé de la mer et les effectifs qu'ils ont accueillis dans la période 2007-2010. La formation qui mène au Brevet de Capitaine 200 est celle qui accueille les effectifs les plus importants. Plus d'une vingtaine d'établissements⁵³ préparent à ce Brevet :

- La moitié de ces établissements sont des établissements publics ;
- 8 établissements sont situés dans les DOM-TOM et relèvent tous du secteur privé : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Nouvelle-Calédonie, Polynésie Française et Réunion.

TITRES ET DIPLÔMES	2007	2008	2009	2010
Capitaine de 1re classe de la navigation maritime	18	65	19	25
Capitaine	98	184	90	140
Capitaine 3000	25	51	42	61
Capitaine 500	225	691	335	360
Capitaine 200	1 479	1 664	1 388	1 666
Second polyvalent	17	25	18	23
Second capitaine	126	239	128	182
Second capitaine 3000	29	53	59	192
Chef de quart de navire de mer	134	269	130	188
Chef de quart passerelle	18	39	47	82
Chef de quart 500	96	406	235	322
Matelot de quart à la passerelle	332	442	527	406
Brevet officier mécanicien 3 ^{ème} classe marine Marchande	3	17	6	10
Chef mécanicien	86	193	64	134
Chef mécanicien 3000 Kw	65	121	39	60
Second mécanicien	157	286	154	231
Second mécanicien 3000 kW	16	67	19	53
Chef de quart machine	89	175	65	101
Chef de quart machine 15 000 kW		24	32	68
Officier électronicien et système de la marine marchande		14	14	12
Mécanicien 750 kW	192	370	243	269
Permis de conduire les moteurs marins	1 021	1 269	1 131	1 489
Mécanicien de quart à la machine	125	201	207	157
Certificat de capacité	383	490	315	366
Certificat d'initiation nautique	320	619	552	727
BAC professionnel maritime électromécanicien marine	20	46	43	145
BAC pro. maritime conduite et gestion des entreprises maritimes	5	39	45	89
BEPM marin du commerce	43	116	73	88
BEPM mécanicien	136	172	121	161
BEPM de matelot	178	292	109	0

Source : DGITM, Direction des affaires maritimes

⁵³ http://www.formation-maritime.fr/index.php?option=com_tag&task=tag&tag=C200

Dans la nomenclature (qui fait consensus sur les brevets⁵⁴) présentée dans le tableau suivant, chaque brevet a été classé selon le rang de la fonction la plus élevée à laquelle il donne accès :

Fonctions au commerce	Rang
Capitaine polyvalent	1
Capitaine	2
Chef mécanicien	3
Second polyvalent	4
Second capitaine	5
Second mécanicien	5
Officier électronicien et système responsable	5
Chef mécanicien 15000 kW	6
Second mécanicien 15000 kW	7
Chef mécanicien 8000 kW	8
Second mécanicien 8000 kW	9
Officier électronicien et système	10
Capitaine 3000	11
Chef mécanicien 3000 kW	12
Second capitaine 3000	13
Second mécanicien 3000 kW	13
Chef de quart polyvalent	14
Chef de quart passerelle	15
Chef de quart machine	15
Chef de quart machine 15000 kW	16
Capitaine 500	17
Mécanicien 750 kW	18
Chef de quart 500	19
Capitaine 200	20
Mécanicien 250 kW	21
Matelot de quart à la passerelle	22
Matelot de quart à la machine	22
Matelot	23

Notons que d'autres brevets et diplômes existent mais ne relèvent pas du transport maritime, mais d'autres activités maritimes telles que la pêche ou la culture marine. Ces brevets et diplômes sont indiqués dans le tableau suivant :

TITRES ET DIPLOMES	2007	2008	2009	2010
Capitaine de pêche	3	14	8	7
Patron de pêche	7	20	14	18
Lieutenant de pêche	11	46	21	38
Officier mécanicien de pêche		10		
Chef mécanicien 15 000 kW de pêche		60	2	4
Chef mécanicien 3 000 kW de pêche				3
Second mécanicien 3 000 kW de pêche		16	3	12
Titres professionnels cultures marines	170	244	137	247
BAC professionnel cultures marines	11	3	1	1
BEPM cultures marines	55	92	61	104
BEPM pêche	135	192	150	154
BEPM de conchyliculture	84	108	33	0

Source : DGITM, Direction des affaires maritimes

⁵⁴ Seuls les brevets permettent de naviguer

4.2.1.4. Autres brevets, titres et certifications de niveau supérieur en transport et logistique

Dans le domaine du transport et de la logistique, l'offre de formation de niveau Bac + 3 et plus est pléthorique. Notons que les formations d'enseignement supérieur sont largement orientées vers l'organisation du transport et surtout la logistique.

Les tableaux ci-dessous récapitulent les intitulés des principales formations diplômantes ou qualifiantes identifiées par niveau de sortie, et rendent compte de la diversité de l'offre.

❖ Bac +3

Bachelor Management des Opérations de Logistique et de Transport
Bachelor Planificateur Prestations Logistiques Internationales
D.U. Gestion des opérations logistiques -
Licence 3 Gestion Parcours Logistique maritime et portuaire
Licence Gestion des Services à l'environnement (spécialisation Transport) – Université Versailles Saint Quentin
Licence Logistique
Licence management et gestion des Achats de Logistique Internationale (MAGALI)
Licence professionnelle : Dynamique Juridique des Transports de Marchandises (DJTM)
Licence professionnelle Chaîne Logistique Globale (CLG)*
Licence professionnelle Conception et Pilotage de la chaîne logistique *
Licence professionnelle Conception, Management et Commercialisation de la chaîne de transport de marchandises
Licence professionnelle Gestion de la chaîne Logistique Internationale des Produits Alimentaires (GLIPA)
Licence professionnelle Gestion de la Production Industrielle (Tremblay en France)
Licence professionnelle Gestion de la Production Industrielle (GPI)
Licence professionnelle Gestion des Flux, des Systèmes d'Information et des Stocks
Licence professionnelle Gestion des opérations logistiques et portuaires
Licence professionnelle Gestion des Partenariats Logistiques (GPL)
Licence professionnelle Gestion des réseaux ferrés
Licence professionnelle Gestionnaire de la logistique opérationnelle
Licence professionnelle Logisticien d'entreprise
Licence professionnelle Logistique : études et projets d'organisation
Licence professionnelle Logistique de distribution et e-logistique
Licence Professionnelle Logistique de distribution et transports internationaux (LDTI)
Licence professionnelle Logistique De Production (LDP)
Licence professionnelle Logistique des filières alimentaires
Licence professionnelle Logistique globale
Licence professionnelle Logistique globale - LOGG
Licence professionnelle Logistique Globale et projets transverses
Licence professionnelle Logistique hospitalière
Licence professionnelle Logistique option systèmes d'information
Licence professionnelle Logistique Spécialité Management des Services de Transports de Voyageurs
Licence pro. Logistique Spécialités organisation des transports, gestion des flux et des stocks, gestion des entrepôts
Licence professionnelle Management de la chaîne du froid - transport et logistique
Licence professionnelle Management de la chaîne logistique
Licence professionnelle Management de la Chaîne Logistique (Argenteuil - 95)
Licence Professionnelle Management de la Production et Logistique Interne
Licence professionnelle Management des activités logistiques - MALOG
Licence professionnelle Management des approvisionnements et de la logistique
Licence professionnelle Management des services aériens
Licence professionnelle Management des services des transports de voyageurs (MSTV)
Licence professionnelle Management et droit du transport maritime
Licence professionnelle Management Européen de la chaîne Logistique (MELOG)
Licence professionnelle Management Logistique et Transport (MLT)
Licence professionnelle Management Logistique Opérationnel (MLO)

Licence professionnelle Organisateur de transports internationaux et de logistique multimodale
Licence professionnelle Responsable d'exploitation
Licence professionnelle systèmes d'information Logistiques
Licence professionnelle Technico-commercial du transport et de la logistique *
Licence professionnelle Transport de voyageurs, Université Cergy-Pontoise
Licence professionnelle Transports de voyageurs : urbains et interurbains
Licence Sciences et techniques du Génie Logistique
Licence Sciences pour l'ingénieur : Ingénierie logistique - (INSSET)
Logistique de Production et Systèmes d'information
Responsable Logistique
Responsable production transport de personnes (ENSTV)
Responsable Production Transport Logistique, ISTEI

❖ Bac +4

Logisticien transport international
Manager opérationnel Transports et Logistique, E.S.T. Paris
Master 1 Management international parcours logistique et transport
Master 1 MBA Achats logistique
Responsable du transport multimodal et des activités associées Sup' de log, Promotrans
Responsable du transport multimodal et des activités associées Sup' de log, Promotrans
Responsable d'Unité Logistique Sup' de log, Promotrans
Responsable en logistique de distribution
Responsable en logistique et transports
Responsable en logistique industrielle, ESLI Redon
Responsable en Logistique, CEREOLOG
Responsable Logistique
Responsable logistique agro-alimentaire
Responsable logistique, Groupe FIM
Spécialisation Logistique internationale, Ecole Centrale Lille
Supply Chain Management

❖ Bac +5

Achat Logistique Distribution
Diplôme d'ingénieur des travaux publics de l'Etat; spécialités transports et territoires et exploitation des infrastructures
Diplôme d'Ingénieur en Logistique, ISEL - Université Le Havre
Diplôme d'Ingénieur en Systèmes Industriels
Diplôme d'Ingénieur Option Organisation et Gestion Industrielle
Logistique et Achats
Management des activités logistiques
Management maritime, international et logistique
Manager de la Chaîne Logistique
Manager Transport Logistique et Commerce international, ISTEI
Master (grande école) Management des systèmes logistiques
Master Achats et Logistique à l'International
Master administration management économie des orga. Spécialité management des chaînes logistiques globales
Master Affaires Internationales et Ingénierie Economique Parcours Management portuaire et maritime
Master Affaires Internationales et Ingénierie Economique Parcours Logistique et transport
Master Développement territorial Spécialité Transports, logistique, territoires et environnement
Master Droit de la mer et des activités portuaires
Master Droit des Affaires, Spécialité Droit maritime et des transports
Master Droit douanier, des transports et de la logistique
Master Economie et Gouvernance de l'Environnement et du Territoire, Spécialité Sécurité des transports
Master Economie et management Spécialité Transport et logistique industrielle et commerciale

Master Economie et management Spécialité Transports urbains et régionaux de personnes
 Master Economie et management Spécialité Transports, espaces, réseaux
 Master en Alternance Stratégie logistique
 Master Exploitation et développement de réseaux de transport public
 Master G.A.E.L.E Spécialité Transport, logistique, territoires, environnement
 Master Géographie des aménagements spécialité ingénierie territoriale, urbanisme et politiques publiques
 Master Gestion Spécialité Management Parcours Management logistique - gestion des flux
 Master Global Transport & Logistics
 Master Ingénierie bancaire et financière Spécialité IUP Banque, finance et assurance Option Finance et logistique maritime internationales
 Master Ingénierie Logistique et Informatique
 Master Logistique (ICOSUP)
 Master Logistique (IEA)
 Master Logistique : Management et économie des réseaux
 Master Logistique et achats
 Master Logistique et stratégie Spécialité Logistique et Stratégie - M2R
 Master Management de l'innovation - spécialité Management de la chaîne logistique globale
 Master Management de projets logistiques
 Master Management des systèmes d'info. Spécialité management de la Chaîne Logistique, ESA/IAE Grenoble
 Master management et droit aérien
 Master Management et ingénierie des services à l'environnement (MISE)
 Master Management et ingénierie logistique
 Master Management industriel et logistique
 Master Master 2 professionnel Sciences et techniques du génie logistique, e-logistique et supply chain durable
 Master MBA Logistique et Achats internationaux
 Master MBA Specialised in Purchasing and supply chain management - EIPM
 Master MBA Supply Chain Management
 Master of Arts Logistique et Distribution Agro-Alimentaire
 Master of Sc. Logistics, Supply Chain and project Management
 Master of Science in Supply chain and logistics management
 Master of Sciences in Global Supply Chain Management
 Master Professionnel Affaires internationales Spécialité Douane et Logistique
 Master Professionnel Affaires internationales Spécialité Logistique internationale
 Master Professionnel Affaires internationales Spécialité Transports internationaux
 Master professionnel Droit des activités de l'entreprise Spécialité Droit des transports et de la logistique
 Master professionnel Droit des affaires, spécialité Transports terrestres
 Master Professionnel Droit Mention Droit de l'entreprise Spécialité Droit des Transports
 Master Professionnel Économie et Gestion des Entreprises Spécialité Logistique
 Master Professionnel Economie quantitative et management des transports
 Master Professionnel en Sciences du Management Spécialité Logistique et Qualité (Gestion des projets, process, produits Spécialité Logistique)
 Master Professionnel Entreprises, stratégies et ressources humaines Spécialité Transports internationaux
 Master Professionnel Management des Achats et de la Logistique Industrielle
 Master Professionnel Management Logistique et Stratégie LS Spécialité Logistique de soutien LS
 Master Pro. Management Logistique et Stratégie MALO Spécialité Management logistique en milieu international
 Master Professionnel Sciences de gestion, mention Droit de l'Entreprise, spécialité Droit des transports et de la logistique
 Master Professionnel Transport et développement durable Mention génie de la mobilité durable
 Master Responsable en échanges internationaux - Spécialisation SPEMAR
 Master Responsable en échanges internationaux - Spécialisation TEXLOG Logistique internationale
 Master Responsable en Organisation et Gestion industrielle
 Master Sciences du Management Spécialité Logistique
 Master Sciences Economiques et de Gestion, Mention Economie et Management des Entreprises,

Spécialité Management logistique et ingénierie des transports
Master Spécialisé MBA Supply Chain Management
Master Transports Urbains et régionaux de personnes (TURP) – Université Lumière Lyon 2 et ENTP
Master Urbanisme et Territoires, Mention Cité et mobilité, Spécialité Transport et mobilité
MBA Achats et Supply Chain - ESG
Responsable en commerce extérieur - ESCE
Route Management de la Chaîne Logistique
Stratégie logistique
Diplôme d'Ingénieur Génie des organisations - Systèmes de transports et logistiques
Master MBA Maritime, transport et logistique

❖ Bac +6

Mastère (MS) spécialisé Supply Chain Management
Mastère (MS) spécialisé Conception et optimisation des supply chains globales, ENPC, EPFL, Groupe AFT-IFTIM
Mastère (MS) spécialisé EN Global Supply Chain Management, ISLI Bordeaux
Mastère (MS) spécialisé ESSEC - Logistique et Management de la Supply Chain
Mastère (MS) spécialisé LEAN : Production et Logistique, Arts et Métiers ParisTech
Mastère (MS) spécialisé Management de la chaîne logistique - Achats, ESC Lille
Mastère (MS) spécialisé Management de la fonction Achats, Grenoble Ecole de Management
Mastère (MS) spécialisé Management de projets industriels et logistique, ENI Metz
Mastère (MS) spécialisé Management des activités logistiques, ESC Brest
Mastère (MS) spécialisé Management des systèmes d'information et des technologies, HEC Mines Paris
Mastère (MS) Spécialisé Management Global des Achats et de la Supply Chain
Mastère (MS) spécialisé Management Industriel : Projets et Supply Chain
Mastère (MS) spécialisé Management industriel et systèmes logistiques, (MISL) Mines Paris
Mastère (MS) spécialisé Supply Chain Management
Mastère (MS) spécialisé Systèmes de Transports Ferroviaires et Guidés, Ecole des Ponts ParisTech
Mastère (MS) Supply Chain Management
Mastère (MS) spécialisé Logistique, achats et échanges internationaux, ESC Toulouse
Mastère (MS) spécialisé Management aéroportuaire, ENAC Toulouse
Mastère (MS) spécialisé Management du transport aérien, ENAC Toulouse
Mastère (MS) spécialisé Management stratégique des achats et de la supply chain
Mastère (MS) spécialisé Supply Chain Management
Mastère Management Maritime

Sources : Pôle d'Enseignement Supérieur, AFT / FNTV

Pour le transport fluvial, côté logistique et exploitation, les formations proposées se situent plutôt à bac +2 :

- Le titre de **Technicien supérieur du transport international et de la logistique portuaire, option fluvial**, homologué au niveau III, est délivré dans les 2 antennes de l'Institut National des Transport Internationaux et des Ports (ITIP CNAM), à Elbeuf et Chalon sur Saône depuis septembre 2010. La durée de la formation est de deux années après le bac et comprend un stage en entreprise de 5 mois au cours de la deuxième année.

- L'Institut supérieur de la navigation fluviale (ISNI) implanté en Seine Maritime - nouvelle section de l'ITIP (institut des transports internationaux et des ports), lui-même rattaché au CNAM (conservatoire national des arts et métiers) -, prépare en deux ans après le baccalauréat au diplôme de **Technicien supérieur du transport international et de la logistique portuaire, option navigation intérieure** qui est homologué au niveau III. Ce diplôme permet de devenir chef d'entreprise de transport fluvial, responsable d'exploitation ou technico-commercial chez les auxiliaires de transport ou dans les compagnies de navigation, dans les ports fluviaux ou fluvio-maritimes, responsable de transport chez les chargeurs.

Depuis 2008, l'ISNI propose aussi une formation qui débouche sur un certificat professionnel dispensé uniquement par le CNAM de Haute-Normandie : le Certificat professionnel de responsable d'une unité de transport fluvial. Cette formation s'adresse à tous ceux qui veulent diriger une entreprise ou devenir responsable d'une unité dans les secteurs du transport de marchandises et de la logistique.

4.2.2. Les formations obligatoires

L'accès à un certain nombre de professions de transport est réglementé, soumis à des formations initiales obligatoires et/ou l'obtention d'un examen, mais aussi à des formations continues ou de recyclage obligatoires qui expliquent qu'une part importante des budgets de formation soit consacrée à la satisfaction des obligations réglementaires en matière de formation.

De façon générale, les actions de formation en faveur des salariés concernent essentiellement les formations obligatoires pour les conducteurs dans le transport routier (type FCO) et pour les personnels navigants dans le transport par voie d'eau (cf. *infra chapitre 4.2.2.2*). Pour le reste, les formations prévues sont liées à des besoins ponctuels (un recrutement ou un nouveau matériel qui nécessitent une mise à niveau). Des formations axées sur la prévention et la sécurité sont également dispensées dans le cadre du CHSCT.

Tous évoquent un champ des formations largement consacré aux formations obligatoires, du point de vue du budget et du temps consacré.

4.2.2.1. Transport routier et activités auxiliaires

- Gestion d'activités de transport

L'exercice d'une activité de transport public routier (marchandises, personnes ou commissionnaire) est réglementé. Le Commissionnaire de transports doit être inscrit au registre des commissionnaires de transports tenu par la DREAL

Le transporteur public routier doit être inscrit au registre national des transports publics routiers tenu par la DREAL (sur délégation du préfet de région) du lieu où l'entreprise souhaite avoir son siège. L'inscription au registre des transporteurs est subordonnée au respect de quatre exigences qui sont l'établissement, la capacité professionnelle, la capacité financière et l'honorabilité professionnelle.

On appelle « paquet routier » l'ensemble des règles issues de l'adoption par les institutions européennes, en octobre 2009, de trois règlements :

- (CE) N° 1071/2009
- (CE) N° 1072/2009
- (CE) N° 1073/2009

qui portent respectivement sur les conditions d'accès à la profession de transporteurs et les conditions d'accès au marché de transport, tant pour les marchandises que pour les voyageurs.

Le « paquet routier » a été instauré par le décret n° 2011-2045 et les arrêtés du 28 décembre 2011, et modifie le décret n° 99-752 du 30 août 1999 pour le transport de marchandises et le décret n° 85-891 du 16 août 1985 pour le transport de voyageurs.

Il définit les règles d'attribution d'une capacité professionnelle obligatoire aux gestionnaires de transport routier, délivrée :

- aux personnes qui ont géré avant le 04 décembre 2009, depuis 10 ans, une entreprise de TRM ou TRV ;

- aux personnes titulaires de certains diplômes répertoriés (liste fermée) dans la décision du 9 février 2012 (arrêté du 31 janvier 2012) ;
- aux personnes ayant réussi un examen écrit.

Avec le « paquet routier », l'examen devient la voie prépondérante, l'accès à la profession par l'équivalence des diplômes se trouve restreint, et l'accès par reconnaissance de l'expérience professionnelle est supprimé.

En France, 74% des attestations de capacité professionnelles étaient délivrées en 1990 par la voie de l'examen (contre 16% par les diplômes et 11% par l'expérience professionnelle). Cependant, à partir de 1998, ce taux n'a plus excédé 18%, et la voie des diplômes a reçu la faveur des pétitionnaires, celle de l'expérience professionnelle ne pourvoyant guère plus de 9% des attestataires. La voie de l'examen est devenue ainsi fortement minoritaire pour l'accès à la profession au bénéfice de l'équivalence des diplômes. Cette évolution traduit le durcissement de l'examen, dont le taux de réussite de près de 50% en 1990 est passé à 12% quatre ans plus tard, en même temps qu'il prenait une forme écrite (en 1992) et voyait ses épreuves établies non plus au niveau régional mais au niveau national (en 1994).

Le « paquet routier » instaure par ailleurs une nouvelle capacité professionnelle spécifique pour les entreprises de transport routier de voyageurs utilisant uniquement des véhicules ≤ 9 places conducteur compris. La formation obligatoire de 4 semaines est sanctionnée par un examen en fin de formation. Cette capacité peut également être obtenue par l'équivalence d'expérience professionnelle moyennant 2 ans d'expérience sans interruption depuis plus de 10 ans. Un stage d'actualisation de connaissances de 35 heures pour les titulaires de la capacité depuis plus de 5 ans qui n'auront pas exercé est requis.

Enfin, le « paquet routier » modifie les règles de délivrance de l'attestation de capacité Transport léger de marchandises (-3,5 tonnes). La formation de 70 h et l'évaluation de fin stage sont remplacées par une formation de 105 h et un examen depuis le 1er juillet 2012. Est aussi créée une voie d'accès par l'expérience professionnelle, qui doit être de 2 ans pendant 10 ans. L'équivalence avec le diplôme bac pro transport est maintenue.

En 2010, l'AIFC et Promotrans ont globalement délivré 3 789 attestations de capacité.

- Conduite routière

Tout conducteur routier de véhicules de plus de 3,5 tonnes de PTAC en transport de marchandises et de véhicules de plus de 8 places assises - outre le siège du conducteur - en transport de voyageurs, doit avoir satisfait, préalablement à l'exercice de son activité de conduite, à une obligation de qualification initiale résultant d'une formation professionnelle comportant la fréquentation obligatoire de cours et sanctionnée par la réussite à un examen final. Il doit ensuite effectuer un stage de formation continue obligatoire (FCO) tous les cinq ans de 35 heures, le premier stage ayant lieu cinq ans après l'obtention de la qualification initiale.

La qualification initiale peut être obtenue à l'issue d'une formation professionnelle longue, de 280 heures au moins, qui correspond aux titres professionnels de conducteur routier du ministère de l'Emploi et CAP ou BEP de conduite routière du ministère de l'Education. Elle permet de conduire en marchandises dès 18 ans avec un permis C ou EC et en voyageurs dès 21 ans avec un permis D ou ED.

La qualification initiale est donc uniquement obtenue à l'issue d'une formation professionnelle accélérée dénommée formation initiale minimale obligatoire (FIMO) d'une durée minimale de 140 heures et dispensée sur quatre semaines obligatoirement consécutives (sauf lorsqu'elle est réalisée dans le cadre d'un contrat de professionnalisation).

Nombre de stagiaires FIMO Marchandises sortants chaque année

National	2007	2008	2009	2010	2011
FIMO Compte d'autrui	16 803	18 110	15 378		
FIMO Compte propre	2 708	3 068	2 168		
Total FIMO	19 511	21 178	17 546	17 402	15 628
variation annuelle		8,5%	-17,1%	-0,8%	-10,2%

Nombre de stagiaires FCO Marchandises sortants chaque année

National	2007	2008	2009	2010	2011
FCO Compte d'autrui	41 426	61 658	68 280		
FCO Compte propre	19 373	19 814	24 145		
Total FCO moniteurs compris	60 799	81 200	92 425	97 200	93 914
variation annuelle		33,6%	13,8%	5,2%	-3,4%

Nombre de stagiaires FIMO Voyageurs sortants chaque année

National	2007	2008	2009	2010	2011
FIMO voyageurs	3 580	3 775	4 176	4 402	3 379
variation annuelle		5,4%	10,6%	5,4%	-23,2%

Nombre de stagiaires FCO Voyageurs sortants chaque année

National	2007	2008	2009	2010	2011
FCO TRV moniteurs compris	5 920	9 932	13 833	19 792	12 633
variation annuelle		67,8%	39,3%	43,1%	-36,2%

Les chiffres ci-dessus ne comprennent pas les effectifs formés au titre des formations Passerelles. On assiste depuis 2009 à une baisse des FIMO Marchandises délivrées sur le marché national (y compris pour le compte propre) et depuis 2011 à une diminution des FIMO Voyageurs, mais aussi des FCO Voyageurs et FCO Marchandises.

Par ailleurs, dans le transport de voyageurs, les conducteurs - accompagnateurs transport de personnes à mobilité réduite (TPMR) sont tenus de suivre une formation initiale obligatoire.

- Conduite d'engins mobiles et d'équipements de levage

La conduite d'engins mobiles automoteurs de chantiers et d'équipements de levage nécessite une formation initiale. Le conducteur doit être en possession d'une autorisation de conduite délivrée par l'employeur. Le CACES permet de contrôler ses connaissances et son savoir-faire pour la conduite en sécurité de ce type d'équipements.

Équipements concernés par le dispositif CACES / Autorisation de conduite	
Engins de chantier	Recommandation modifiée n° 372
Grues à tour	Recommandation modifiée n° 377
Grues mobiles	Recommandation modifiée n° 383
Plates-formes élévatrices mobiles de personnes (PEMP)	Recommandation n° 386
Chariots automoteurs de manutention à conducteur porté	Recommandation n° 389
Grues auxiliaires de chargement de véhicules	Recommandation n° 390

L'activité de certains conducteurs de transport routier de marchandises peut les amener à utiliser des grues auxiliaires de chargement de véhicules (par exemple pour la manutention des encombrants et déchets verts dans la collecte de déchets), et à devoir posséder un CACES R 390.

La conduite de chariots automoteurs de manutention à conducteur porté par les opérateurs logistiques requiert un CACES R 389. Compte tenu des diverses utilisations des chariots, il est possible de délivrer un certificat d'aptitude à la conduite pour chacune des catégories suivantes :

Catégorie 1 : Transpalettes à conducteur porté et préparateurs de commandes au sol (levée inférieure à 1 mètre)

Catégorie 2 : Chariots tracteurs et à plateau porteur de capacité inférieure à 6 000 kg

Catégorie 3 : Chariots élévateurs en porte-à-faux de capacité inférieure ou égale à 6 000 kg

Catégorie 4 : Chariots élévateurs en porte-à-faux de capacité supérieure à 6 000 kg

Catégorie 5 : Chariots élévateurs à mât rétractable

Catégorie 6 : Déplacement, chargement, transfert de chariots sans activité de production (porte-engins), maintenance, démonstration ou essais.

Les équipements de type PEMP, grues mobiles, grues à tour et engins de chantier intéressent davantage le secteur du BTP.

Le Titre Professionnel de cariste d'entrepôt de niveau V dispense son titulaire des CACES chariots de catégories 3 et 5 pendant 5 ans et le Titre Professionnel de préparateur de commandes en entrepôt du CACES chariots catégorie 1. Le nombre d'heures de formation pour chacun de ces titres est de 280 heures en centre, auxquelles s'ajoutent les heures de stage en entreprise. Outre la conduite d'engins de manutention, les deux titres préparent à la réception, l'expédition, au stockage, à la prévention des risques, la préparation de commandes, la tenue des stocks, l'informatique...

Evolution des certificats CACES délivrés sur le marché national

Recommandation	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
R372m Engins de chantier	85 881	85 696	103 822	114 935	109 337	131 157	141 532
R377m Grues à tour	6 480	4 851	5 734	7 054	6 961	7 099	6 744
R383m Grues mobiles	2 594	1 599	1 917	2 557	2 587	2 931	2 110
R386 PEMP	61 943	66 668	78 207	94 732	91 078	97 466	110 380
R389 Chariots élévateurs	223 739	246 991	270 562	287 922	257 349	296 365	328 261
R390 Grues auxiliaires	15 030	15 884	20 729	24 236	22 698	24 925	28 493
Total général	395 667	421 689	480 971	531 436	490 010	559 943	617 520

Source: CNAMTS

Evolution annuelle	11,0%	6,6%	14,1%	10,5%	-7,8%	16,4%	10,3%
--------------------	-------	------	-------	-------	-------	-------	-------

Remarquons que le nombre de CACES délivrés sur le marché national pour la conduite de chariots élévateurs a fortement augmenté jusqu'en 2008 (près de +9% par an en moyenne entre 2005 et 2008), a chuté en 2009 (-11%) avec la crise, mais s'est redressé dès 2010 (+13% en moyenne annuelle entre 2009 et 2011).

- Transport de matières dangereuses

En France, le transport routier de matières dangereuses représente environ 10% de l'activité générale du transport routier (mesurée en tonnes-kilomètres), et les véhicules avec certificat d'agrément (ce qui exclut le transport de matières dangereuses par colis) représentent environ 5% de l'ensemble des véhicules poids lourds.

L'Accord européen relatif au transport international des marchandises dangereuses par route (ADR) concerne tout transport terrestre de marchandises dangereuses, ainsi que toutes opérations de chargement ou déchargement inhérent, d'un wagon de chemin de fer ou d'un bateau de navigation intérieure. Il est applicable pour les transports entre les Etats qui l'ont ratifié.

L'ADR définit une obligation de formation des conducteurs de véhicules de transport routier de marchandises dangereuses suivant le type de chargement, et définit également des spécialisations obligatoires en fonction des marchandises transportées.

Les conducteurs doivent suivre différentes formations en fonction des matières dangereuses transportées. Les conducteurs des véhicules mentionnés aux 8.2.1.3. et 8.2.1.4 de l'ADR doivent suivre la formation spécialisée qui, parmi les suivantes, est adaptée à leur cas particulier :

- Spécialisation « classe 1 » ;
- Spécialisation « citernes » ;
- Spécialisation « citernes gaz » ;
- Spécialisation « classe 7 » ;
- Spécialisation « GPL » ;
- Spécialisation « produits pétroliers ».

La formation de base mentionnée au 8.2.1.2. de l'ADR est cependant requise pour suivre les formations spécialisées.

Les durées minimales de la formation de base, des formations spécialisées, ainsi que celles des formations de recyclage correspondantes (exercices pratiques inclus) sont les suivantes :

	Formations initiales	Formations de recyclage
Formation de base	24 séances	16 séances
Spécialisation classe 1	8 séances	8 séances
Spécialisation classe 7	8 séances	8 séances
Spécialisation citernes	16 séances	8 séances
Spécialisation GPL	8 séances	8 séances
Spécialisation produits pétroliers	8 séances	8 séances

Les séances d'enseignement durent en principe 45 minutes.

L'examen consiste en une série d'épreuves écrites et orales, adaptées aux spécialisations recherchées.

A intervalles de cinq ans, le conducteur doit pouvoir prouver, par des mentions portées sur son certificat par l'autorité compétente ou par tout organisme reconnu par cette autorité, qu'il a, au cours de l'année précédant la date d'expiration de son certificat, suivi une formation de recyclage et réussi l'examen correspondant.

Nombre de stagiaires formés annuellement en formation initiale transport de matières dangereuses

National	Base	Cl. 1	Cl. 7	Citernes	Cit-gaz	Cit-Étendues	P.P.	GPL	Total
2007	41 789	1 366	256	2 880	436	-	1 649	275	48 651
2008	42 982	1 231	255	3 179	409	-	1 926	314	50 296
2009	31 755	1 253	235	3 101	369	-	1 566	293	38 572
2010	22 701	1 267	242	3 105	457	-	1 271	261	29 304
2011	23 510	1 153	302	2 301	268	987	1 548	151	30 220

Nombre de stagiaires formés annuellement en formation de recyclage transport de matières dangereuses

National	Base	Cl. 1	Cl. 7	Citernes	Cit-gaz	Cit Et	P.P.	GPL	Total
2007	13 217	87	99	1 635	294		1 881	222	17 435
2008	14 607	152	100	1 914	434		3 142	238	20 587
2009	15 786	240	213	2 163	472		3 408	273	22 555
2010	15 322	265	223	2 107	414		3 072	281	21 684
2011	18 661	212	157	1 806	297	496	2 965	306	24 900

Les formations initiales de conducteurs de véhicules de transport routier de marchandises dangereuses ont fortement chuté après 2008 au niveau national (-40% entre 2008 et 2010), mais les effectifs en formations de recyclage ont bien résisté et ont même fait un bond de 15% en 2011. L'ADR stipule aussi que les chargeurs, les transporteurs et leurs sous-traitants effectuant du transport de matières dangereuses doivent être dotés d'un **conseiller à la sécurité** chargé d'aider à la prévention des risques pour les personnes, les biens ou l'environnement, inhérents à ces activités.

Les missions du conseiller à la sécurité sont celles indiquées dans l'article 1.8.3.3 de l'ADR qui stipule que « sous la responsabilité du chef d'entreprise, le conseiller a pour mission essentielle de rechercher tout moyen et de promouvoir toute action, dans les limites des activités concernées de l'entreprise, afin de faciliter l'exécution de ces activités dans le respect des dispositions applicables

et dans des conditions optimales de sécurité. Ses tâches, adaptées aux activités de l'entreprise, sont en particulier les suivantes :

- examiner le respect des prescriptions relatives au transport de marchandises dangereuses;
- conseiller l'entreprise dans les opérations concernant le transport de marchandises dangereuses;
- assurer la rédaction d'un rapport annuel destiné à la direction de l'entreprise ou, le cas échéant, à une autorité publique locale, sur les activités de cette entreprise relatives au transport de marchandises dangereuses. Le rapport est conservé pendant 5 ans et mis à la disposition des autorités nationales, à leur demande;

Les tâches du conseiller comprennent, en outre, notamment l'examen des pratiques et procédures suivantes relatives aux activités concernées :

- les procédés visant au respect des prescriptions relatives à l'identification des marchandises dangereuses transportées;
- la pratique de l'entreprise concernant la prise en compte dans l'achat des moyens de transport de tout besoin particulier relatif aux marchandises dangereuses transportées;
- les procédés permettant de vérifier le matériel utilisé pour le transport des marchandises dangereuses ou pour les opérations de chargement ou de déchargement;
- le fait que les employés concernés de l'entreprise ont reçu une formation appropriée et que cette formation est inscrite sur leur dossier;
- la mise en œuvre de procédures d'urgence appropriées aux accidents ou incidents éventuels pouvant porter atteinte à la sécurité pendant le transport de marchandises dangereuses ou pendant les opérations de chargement ou de déchargement;
- le recours à des analyses et, si nécessaire, la rédaction de rapports concernant les accidents, les incidents ou les infractions graves constatées au cours du transport de marchandises dangereuses, ou pendant les opérations de chargement ou de déchargement;
- la mise en place de mesures appropriées pour éviter la répétition d'accidents, d'incidents ou d'infractions graves;
- la prise en compte des prescriptions législatives et des besoins particuliers relatifs au transport de marchandises dangereuses concernant le choix et l'utilisation de sous-traitants ou autres intervenants;
- la vérification que le personnel affecté au transport des marchandises dangereuses ou au chargement ou au déchargement de ces marchandises dispose de procédures d'exécution et de consignes détaillées;
- la mise en place d'actions pour la sensibilisation aux risques liés au transport des marchandises dangereuses ou au chargement ou au déchargement de ces marchandises;
- la mise en place de procédés de vérification afin d'assurer la présence, à bord des moyens de transport, des documents et des équipements de sécurité devant accompagner les transports, et la conformité de ces documents et de ces équipements avec la réglementation;
- la mise en place de procédés de vérification afin d'assurer le respect des prescriptions relatives aux opérations de chargement et de déchargement;
- l'existence du plan de sûreté prévu au 1.10.3.2. ».

Le conseiller à la sécurité peut être le chef d'entreprise, mais l'entreprise peut également faire appel à un conseiller à la sécurité externe à l'entreprise

En France, sur les 9.389 certificats de conseillers à la sécurité délivrés depuis 2001, seuls 4.756 certificats sont en cours de validité en 2010.

Nombre de certificats de conseillers à la sécurité en cours de validité en France

2007	2008	2009	2010
5 148	5 057	5 232	4 756

Source : CIFMD (Comité interprofessionnel pour le développement de la formation dans les transports de marchandises dangereuses)

Le certificat de conseiller à la sécurité est valable 5 ans. Pour le renouvellement de ce certificat, le titulaire doit suivre une formation de recyclage durant la dernière année qui précède l'expiration de son certificat.

Le secteur est caractérisé par l'importance des formations obligatoires pour la conduite des camions, pour laquelle il y a les aspects techniques mais aussi la législation du travail. Cette FCO revient tous les cinq ans. A cela s'ajoutent toutes les habilitations relatives à la conduite de matériels et d'engins spécifiques (CACES).

Ces formations récurrentes peuvent prendre jusqu'à 80% du budget formation.
La plupart des entreprises rencontrées réalisent ce type de formation en interne :

« 70% des formations (FCO, habilitations à la conduite d'engins, informatique embarquée, et une partie bureautique, management, secourisme...) sont assurées en interne. »

Si la FCO permet aux salariés de se mettre à jour vis-à-vis de la réglementation, il y a aussi des rappels et des informations faites par l'entreprise, car les changements dans la législation sont fréquents.

Dans le transport routier de voyageurs, les formations sont souvent en interne.

« On est habilités centre de formation au niveau des FCO et de la gestion des conflits (depuis l'année dernière). On a 2 formateurs internes qui font toutes les formations FCO, gestion des conflits, et c'est également eux qui prennent en charge tous les nouveaux conducteurs entrants pour les formations initiales. Chaque pôle est organisme de formation. »

4.2.2.2. Transport par voie d'eau

En outre la conduite de bateaux nécessite l'obtention de certificats et attestations qui peuvent être préparés en formation ou passés en candidats libres. Contrairement aux diplômes, les différentes attestations et certificats sont obligatoires pour devenir navigants.

Pour le transport fluvial

❖ L'ACP

L'attestation de capacité professionnelle est obligatoire pour obtenir le statut de transporteur de marchandises par mode fluvial. Elle permet de s'installer comme entrepreneur batelier. Récemment, le ministère a engagé une réflexion pour actualiser et moderniser le dispositif d'examen de l'Attestation de Capacité Professionnelle (ACP) pour raffermir en particulier les exigences en termes de :

- Négociations commerciales et de définition/conception d'une offre de prestations adaptée
- Gestion économique (calcul de coût) et financière
- Respect des différentes réglementations et des obligations contractuelles
- Appréhension de la dimension européenne au niveau des prestations et des chaînes logistiques.

Cette attestation peut être délivrée par équivalence aux personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur spécialisé en transport ainsi qu'aux personnes justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins trois années dans la direction d'une entreprise de transport.

36 personnes par an, en moyenne de 2004 à 2008, ont candidaté à l'examen. Ce chiffre est en augmentation au cours des années 2000. Si les candidats ont principalement un profil jeune (familialement issue de la batellerie, d'une qualification de niveau IV ou V, et déjà en activité dans le secteur, en tant que salarié ou apprenti notamment), on note un nombre croissant (toutes

proportions gardées) de candidats issus d'autres secteurs, notamment par le biais de reconversions professionnelles.

Les candidats étaient donc répartis en trois catégories :

- Les candidats ayant réalisé le stage de trois semaines de préparation à l'examen (environ 40 % des candidats).
- Les candidats ayant effectué la « mention complémentaire » au certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de navigation fluviale (près d'un tiers des candidats avaient suivi cette formation).
- Les « candidats libres » (30 % des candidats).

Avant la réforme de l'ACP, 60% des candidats réussissaient l'examen, soit une vingtaine de lauréats en moyenne par an. Ce taux de réussite était évidemment variable selon le niveau de formation et de préparation du candidat :

- 75 % en moyenne pour les candidats ayant effectué le stage de 3 semaines ;
- 66 % en moyenne pour les candidats ayant suivi les cours de mention complémentaire ;
- 35 % pour les candidats libres qui présentent une importante disparité de niveaux.

❖ **L'attestation ADNR**

Cette attestation dite ADNR en référence à l'arrêté du 5 décembre 2002 relatif au transport des marchandises dangereuses par voie de navigation intérieure (« arrêté ADNR ») est délivrée à l'issue d'une formation spécifique pour les personnels des bateaux transportant des matières dangereuses.

❖ **Le certificat restreint de radiotéléphonie (CRR)**

Ce certificat est obligatoire pour le transport de passagers. Il est attribué par l'agence nationale des fréquences (ANFR) et permet l'apprentissage théorique et pratique de la radio VHF (fixe ou portable).

❖ **Le certificat de capacité pour la conduite des bateaux**

Il s'agit d'un permis d'aptitude à la conduite de bateaux correspondant à la catégorie de l'embarcation. Ce certificat permet la conduite d'un bateau de marchandises ou de passagers.

❖ **L'attestation « spéciale passagers » (ASP)**

Elle est nécessaire pour le pilote ou les membres de l'équipage d'un bateau de passagers. Pour être valide elle doit être passée avec un brevet de secourisme.

❖ **L'attestation spéciale radar (ASR)**

Elle comprend une partie théorique sur le fonctionnement d'un appareil radar et une partie pratique de mise en situations de pilotage au radar.

❖ **Prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC 1) (brevet de secourisme)**

Ce diplôme est validé par le ministère de l'intérieur et délivré par la Croix Rouge. Il est obligatoire pour devenir entrepreneur du tourisme fluvial.

Pour le transport par mer

Il existe un ensemble de certificats obligatoires pour pouvoir travailler sur un navire (et imposés par la réglementation internationale liée à la convention STCW). Elles concernent les officiers et/ou les personnels d'exécution :

- ❖ SMDSM (opérateur radio) - officiers
- ❖ Formation médicale 1, 2 et 3 - officiers

- ❖ Qualification à la lutte contre l'incendie – officiers et Personnel d'exécution
- ❖ Exploitation des embarcations et engins de sauvetage (BAER) - officiers et Personnel d'exécution
- ❖ ISPS (sûreté maritime) - officiers
- ❖ Navires citernes (pour les pétroliers et les gaziers) - officiers et Personnel d'exécution
- ❖ ECDIS (utilisation des cartes électroniques) - officiers
- ❖ Matières dangereuses - officiers

4.2.3. Formation continue et professionnalisation

4.2.3.1. Formations de perfectionnement dispensées dans les organismes de formation de la branche des transports routiers et activités auxiliaires

Sont présentées ici les formations continues – ne donnant pas lieu à la délivrance d'un diplôme ministériel ou d'un titre – dans les organismes dispensateurs de formation de la profession AIFC et Promotrans.

Répartition des effectifs en formation continue (hors formations obligatoires) par famille professionnelle

Familles Professionnelles	Effectifs en formation continue		
	2008	2009	2010
Direction- encadrement	6 672	5 141	4 733
Conduite	11 117	9 717	8 760
Exploitation-gestion	1 170	1 958	2 767
Manutention-magasinage	17 376	14 841	15 170
Maintenance	2 122	1 312	1 138
Autres	12 297	12 280	12 933
Total	50 754	45 249	45 501

Source : AIFC, Promotrans

La crise a eu un effet négatif sur les effectifs envoyés en formation de perfectionnement (hors formations obligatoires) - et ce pour toutes les familles professionnelles -, puisque ceux-ci se sont réduits de 11% en 2009 dans les organismes de formation de la branche des transports routiers et activités auxiliaires, et en 2010 ils sont quasiment restés stables.

Répartition des effectifs en formation obligatoire par famille professionnelle

Familles Professionnelles	Formations d'accès au métier	2009	2010	Formations continues	2009	2010
Direction-encadrement	Attestations de capacité	3 565	3 789	Matières dangereuses	1527	1241
Conduite	FIMO ⁵⁵	22 365	22 660	FCOS /FCO ⁵⁶	104 958	115 66
	Passerelles Marchandises	149	781	Recyclage formation matières dangereuses	9 554	1 9 167
	Passerelles Voyageurs	2 032	2 033			
	Formation initiale matières dangereuses	12 054	12 007		11 112	
	Permis de conduire	7 450	8 957	Recyclage permis à point		10 460
Exploitation Gestion				Exploitation matières dangereuses	107	834
Manutention-magasinage	CACES débutants	34 816	33 085	CACES expérimentés	11 753	11 949
Autres	Conseiller à la sécurité (initiale)	538	540	Conseiller à la sécurité (recyclage)	424	311
	Homologation des formateurs	13		Formation de formateurs	47	601
TOTAL	2009					222 464
	2010					234 124

Source : AIFC, Promotrans

Le poids des formations ayant un caractère obligatoire dans les formations n'ouvrant pas droit à une certification professionnelle est considérable, puisque les bilans de l'AIFC et Promotrans montrent que celles-ci sont plus de cinq fois plus nombreuses que les formations de perfectionnement non obligatoires.

A noter qu'en 2009, plus du tiers des FCO délivrées par l'AIFC et Promotrans ont été dispensées par les moniteurs d'entreprises au titre de la délégation de compétences.

⁵⁵ Formation effectuée dans les organismes de formation de la profession AFT-IFTIM et Promotrans ou soutenus par la profession (compte propre et compte d'autrui).

⁵⁶ Formation effectuée dans les organismes de formation de la profession AFT-IFTIM et Promotrans ou soutenus par la profession (compte propre et compte d'autrui). Inclut les stagiaires formés par les moniteurs d'entreprise au titre de la délégation de compétences.

4.2.3.2. Utilisation des dispositifs de formation

4.2.3.2.1. Droit Individuel à la formation (DIF)

L'usage du DIF introduit en 2004 s'est globalement accru dans les transports.

Droit Individuel à la Formation

	2008	2009	2010	2011	
	Nombre de stagiaires	Nombre de stagiaires	Nombre de stagiaires	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures
Transport de marchandises	6 971	8 146	10 517	11 432	240 096
Transport de voyageurs	1 451	1 246	1 528	2 008	35 944
Transport sanitaire	301	309	305	324	9 241
Transports fluviaux	-	-	-	75	2 394
Transport maritime	-	-	-	947	21 943

Source : OPCA Transports

La croissance du recours au DIF est bien plus marquée dans le transport de marchandises et dans le transport de voyageurs, alors qu'il reste relativement stable pour le transport sanitaire.

Cette croissance du recours s'explique par l'accord de branche qui prévoit la prise en charge au titre du DIF des sessions de formation pour la récupération des points du permis de conduire.

4.2.3.2.2. Professionnalisation

❖ Contrats de professionnalisation et tuteurs

Les contrats de professionnalisation pris en charge par l'OPCA Transports ont connu une chute en 2009, sous l'effet de la crise. La baisse a été très forte dans le transport routier de marchandises, de l'ordre de 60%, légèrement moins intense pour le transport routier de voyageurs (40%).

Une reprise de ces contrats de professionnalisation s'est amorcée dès 2010, à l'exception du transport routier de voyageurs pour lequel la reprise ne s'est engagée qu'en 2011.

Contrats de professionnalisation

	2008	2009	2010	2011	
	Nombre de stagiaires	Nombre de stagiaires	Nombre de stagiaires	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures
Transport de marchandises	5 409	2 125	2 574	2 898	1 832 978
Transport de voyageurs	1 758	1 062	763	1 066	481 909
Transport sanitaire	304	232	270	271	135 275
Transports fluviaux	-	-	-	11	7 689
Transport maritime	-	-	-	228	246 194

Source : OPCA Transports

Un regard sur les objets des contrats de professionnalisation tels qu'ils figurent dans les rapports OPTL 2009 et 2011 montrent une plus grande diversification des formations dans les familles professionnelles :

- dans le TRM, en 2008, 62% des contrats de professionnalisation relevaient de la conduite pour ne représenter que 40% en 2010. Cette évolution s'est faite principalement au profit de la famille professionnelle Exploitation/Gestion qui a doublé sa part entre 2008 et 2010, pour passer de 16% des contrats de professionnalisation à 33%.

- Dans le TRV, la part des contrats de professionnalisation en conduite s'est également réduite, mais de façon moins intense que dans le TRM. En effet, entre 2008 et 2010, la part de ces contrats est passée de 90% à 77%, au profit des contrats de professionnalisation dans des métiers divers comprenant l'Exploitation/Gestion.

Formation tuteurs

	2008	2009	2010	2011	
	Nombre de stagiaires	Nombre de stagiaires	Nombre de stagiaires	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures
Transport de marchandises	781	379	351	376	6 617
Transport de voyageurs	181	161	107	145	4 105
Transport sanitaire	52	38	38	38	562
Transports fluviaux	-	-	-	36	862
Transport maritime	-	-	-	4	84

Source : OPCA Transports

Les effectifs de tuteurs présentés correspondent au flux de tuteurs annuellement formés en lien avec les contrats de professionnalisation. Le nombre total de tuteurs formés et en exercice dans chaque secteur n'est pas connu.

A l'instar des contrats de professionnalisation, le nombre de stagiaires ayant bénéficié du tutorat a baissé fortement en 2009. Il s'est même réduit de moitié dans le TRM.

Les entreprises ont généralement intégré dans leur organisation l'accompagnement de tout nouveau chauffeur recruté ayant peu ou pas d'expérience dans sa compréhension du métier, des produits transportés.

Par exemple, dans l'une des entreprises, un des conducteurs est attiré sur son camion et prend des jeunes intérimaires en double. Dans la formation aux engins également, la personne qui vient d'être recrutée, est en « formation » avec un chauffeur pendant une semaine.

« Dans le secteur des TP, il y a des entreprises (chantiers/clients) chez qui c'est plus facile à faire que d'autres. »

Dans une entreprise du TRV, un conducteur de car s'est proposé de « tutorer » de façon informelle un jeune en l'autorisant à l'appeler quand il voulait. Le conducteur fut très satisfait de ce type d'accompagnement, mais déplore le manque de temps pour cela dans l'entreprise :

« Effectivement, j'ai reçu un appel chez moi à 6h du matin, il s'était perdu dans la campagne lors de sa tournée... Il faut plus d'accompagnement au départ. Car les jeunes ne savent pas utiliser les cartes, et d'Orléans, pour aller en Allemagne, le GPS vous fait passer par Paris, et hop bouchons ! moi, j'ai mon trajet en fonction des horaires ! »

Une entreprise a évoqué une formation dédiée aux plus de 50 ans, qui attirait des profils comme d'anciens représentants de commerce qui devenaient conducteur. La formation était financée par l'entreprise, et par l'OPCA Transport. Il s'est avéré que ces profils d'anciens commerciaux, faisaient ensuite de bons tuteurs auprès des plus jeunes.

La formation en interne permet aux formateurs d'ouvrir sur d'autres volets moins formels, et contribuent ainsi à la construction de l'identité professionnelle. Par exemple, l'une des principales difficultés rencontrées par les chauffeurs quand ils commencent à partir à la semaine est la capacité à gérer les temps : toilette, repas, client, contraintes légales en matière de temps conduite. Il s'agit d'une angoisse ressentie comme importante. Pour cela, il n'existe pas de formation dédiée. L'apprentissage se fait donc sur le tas et par la discussion avec d'autres chauffeurs plus expérimentés pour connaître leurs trucs et astuces et le responsable formation.

❖ Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont également vu leur nombre se réduire, mais moins intensément que les DIF et les contrats de professionnalisation, probablement parce qu'elles concernent des salariés déjà en entreprise et qu'elles ont constitué un palliatif à la baisse de l'activité dans les entreprises et au risque de licenciements qu'elle représentait.

Période de professionnalisation

	2008	2009	2010	2011	
	Nombre de stagiaires	Nombre de stagiaires	Nombre de stagiaires	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures
Transport de marchandises	3 711	2 500	2 280	2 190	433 878
Transport de voyageurs	565	363	451	434	78 024
Transport sanitaire	935	978	1 187	906	302 893
Transports fluviaux	-	-	-	9	1 364
Transport maritime	-	-	-	36	12 008

Source : OPCA Transports

Ce sont les salariés du transport sanitaire qui ont le mieux tiré profit de ces périodes de professionnalisation. Le nombre de stagiaires a progressé jusqu'en 2010, mais à l'instar des autres secteurs a baissé en 2011, sous l'effet de la loi du 28 juillet 2011 qui a introduit une durée minimale pour les formations réalisées dans le cadre de la période de professionnalisation.

❖ Plan de formation

En 2011, le nombre de bénéficiaires des formations financées dans le cadre du plan de formation a baissé dans les entreprises de moins de 10 salariés, ainsi que l'illustre le tableau ci-dessous.

Plan de formation - de 10 salariés

	2008	2009	2010	2011	
	Nombre de stagiaires	Nombre de stagiaires	Nombre de stagiaires	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures
Transport de marchandises	8 367	10 419	10 073	9 609	245 128
Transport de voyageurs	912	1 335	2 145	1 365	32 844
Transport sanitaire	1 421	1 965	3 551	1 641	34 155
Transports fluviaux	-	-	-	41	979
Transport maritime	-	-	-	62	1 567

Source : OPCA Transports

Cette diminution que l'on observe également dans les entreprises de plus de 10 salariés (tableau ci-dessous) s'explique par la réduction de la prise en charge de certaines formations et du renouvellement des Formations Continues Obligatoires.

Plan de formation + de 10 salariés

	2008	2009	2010	2011	
	Nombre de stagiaires	Nombre de stagiaires	Nombre de stagiaires	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures
Transport de marchandises	59 216	65 148	60 190	56 226	2 178 319
Transport de voyageurs	12 915	10 336	11 374	10 713	223 260
Transport sanitaire	1 964	2 092	4 203	2 694	57 893
Transports fluviaux	-	-	-	143	
Transport maritime	-	-	-	1 533	

Source : OPCA Transports

A noter que le plan +10 est une contribution dont le versement à l'OPCA n'a aucun caractère obligatoire, et ne figure donc pas ici aux côtés d'informations exhaustives ; il s'agit d'une contribution volontaire et la totalité des actions de formation conduites dans le cadre du plan pour toutes les entreprises du secteur n'est donc pas connue. Les adhérents plan (totalité du 0,9 voire plus) représentent 59 % du total des entreprises et les verseurs plan (adhérents plan + verseurs partiels) représentent 74 % des entreprises.

Dans les entreprises de 10 salariés et plus, ce sont les formations obligatoires qui prédominent et pèsent sur l'évolution du nombre de stagiaires. Les chiffres élevés des années 2010 et 2011 pour le transport routier de marchandises et le transport routier de voyageurs reflètent d'ailleurs cette prépondérance dans les flux des formations obligatoires : ainsi, en 2011, 27% des stagiaires dans le transport routier ont suivi des FCO (source : OPCA).

Pour les stagiaires pris en charge dans le cadre du plan de formation, l'exploitation des déclarations fiscales n°2483 permet de recueillir annuellement pour chaque secteur d'activité des informations complémentaires sur le taux de participation financière des entreprises (TPF), le taux d'accès à la formation et la durée moyenne des stages.

Taux d'accès à la formation, durée moyenne des stages, Taux de Participation Financière (Stagiaires pris en charges dans le cadre du plan de formation) Branche Transport

	code naf rev2	intitulé	TPF	2008 Taux d'accès à la formation	Durée moyenne des stages	TPF	2009 Taux d'accès à la formation	Durée moyenne des stages	TPF	2010 prov Taux d'accès à la formation	Durée moyenne des stages
Transport Routier de Marchandises TRM	4941A	Transports routiers de fret interurbains	1,86	26,17	24,9	1,87	28,27	22,5	2,0	28,7	26,3
	4941B	Transports routiers de fret de proximité	2,29	31,91	20,3	2,1	36,53	21,1	1,8	24,1	25,2
	5320Z	Autres activités de poste et de courrier	1,98	23,72	15,2	1,64	9,07	10,8	1,6	23,4	13,8
	8010Z	Activités de sécurité privée	2,09	33,45	24,8	1,95	27,53	27,3	1,9	29,3	23,5
Transport Routier de Voyageurs TRV	4939A	Transports routiers réguliers de voyageurs	2,4	41,37	22,0	2,51	39,45	26,5	2,6	41,0	28,1
	4939B	Autres transports routiers de voyageurs	1,72	23,25	20,6	1,97	30,97	25,3	2,0	35,7	29,6
Déménagement DEM	4942Z	Déménagement	1,48	21,05	33,7	1,5	20,53	40,7	1,4	20,5	30,4
Location LOC	4941C	Location de camions avec chauffeur	2,17	25,87	31,0	2,03	28,14	26,4	2,1	27,6	31,0
	7712Z	Location et location-bail de camions	1,93	37,98	25,3	2	44,01	19,0	2,1	38,0	24,3
Auxiliaires de Transport AUX	5229A	Messagerie, fret express	2,14	39,82	22,4	2,06	41,13	17,4	1,99	36,5	21,1
	5229B	Affrètement et organisation des transports	2,04	39,93	19,8	1,95	41,85	17,8	2,0	42,3	21,3
Prestataire logistique PRL	5210B	Entreposage et stockage non frigorifique	2,23	40,62	20,1	2,31	41,96	19,4	1,8	43,0	20,0
Transport Sanitaire TRS	8690A	Ambulances	1,48	7,26	46,2	1,44	11,12	32,1	1,6	11,3	42,2
	5010Z	Transports maritimes et côtiers de passagers	2,17	39,59	29,4	2,17	54,69	20,5	2,2	60,5	20,7
	5020Z	Transports maritimes et côtiers de fret	3,72	44,2	39,5	3,09	59,84	40,4	2,7	42,1	44,8
Transports Fluviaux et Maritimes	5222Z	Services auxiliaires des transports par eau	3,23	41,08	31,9	4,09	59,72	27,9	4,3	50,1	32,8
	5229B	Affrètement et organisation des transports	2,04	39,93	19,8	1,95	41,85	17,8	2,0	42,3	21,3
	5030Z	Transports fluviaux de passagers	2,31	62,92	10,3	1,7	24,38	19,0	1,7	31,3	13,1
	5040Z	Transports fluviaux de fret	2,59	38,18	20,9	1,5	17,66	16,4	1,6	47,0	17,8

Source : Déclaration fiscale n° 2483 - Exploitation Céreq

Taux de participation financière (TPF): ratio des dépenses de formation rapportées à la masse salariale. **Taux d'accès à la formation** : ratio du nombre de stagiaires rapporté à l'effectif salarié. **Durée moyenne des stages** : nombre total d'heures de stage rapporté au nombre de salariés ayant suivi au moins un stage.

Ce tableau appelle quelques précisions sur les taux de contribution obligatoire des entreprises à la formation professionnelle.

En effet, le taux de contribution des entreprises à la formation continue varie selon la taille des entreprises.

Participation des entreprises au développement de la formation continue

	Contributions	Répartitions des contributions		
		Professionnalisati on	Plan	CIF
Entreprises < 10 salariés	0,55% de la masse salariale	0,15%	0,4%	-
Entreprises de 10 à 19 salariés	1.05% de la masse salariale	0.15%	0.9%	-
Entreprises de 20 salariés et +	1,6% de la masse salariale	0,5%	0,9%	0,20%

Par ailleurs, les entreprises qui embauchent de nouveaux salariés et qui dépassent les seuils ci-dessus bénéficient d'un délai pour augmenter leur contribution, comme le montre le tableau ci-dessous.

Franchissement simple du seuil des plus de 10 salariés après 2008

	Entreprises de plus de 10 salariés					Droit commun
	Lissage					
	1 ^{ère} , 2 ^{ème} , 3 ^{ème} année	4 ^{ème} année	5 ^{ème} année	6 ^{ème} année	7 ^{ème} année	
Taux applicable	0.55%	0.70%	0.85%	0.95%	1.05%	
Professionnalisation	0.15%	0.15%	0.15%	0.15%	0.15%	0.15%
Plan de formation	0.40%	0.55%	0.70%	0.80%	0.90%	

Source : OPCA Transports

De ces différents seuils, on voit que les secteurs d'activité dans lesquels les entreprises sont plus petites cotisent donc logiquement moins pour la formation continue.

Ceci explique le faible taux de participation financière (TPF) dans le secteur du transport sanitaire et celui du déménagement. Parallèlement, c'est dans le transport sanitaire que la durée moyenne des stages est la plus longue. Les formations en transport sanitaire sont longues lorsqu'il s'agit notamment de former des auxiliaires ambulancier (diplôme de 1er degré) au poste d'ambulancier (diplôme du 2nd degré), le seul à pouvoir assurer le transport dans l'ambulance. Actuellement, on note que l'accent est mis dans les entreprises de transport fluvial sur la prévention des risques liés à l'activité physique (formation PRAP).

Pour les salariés des entreprises de transport fluvial, des modules de formation continue sont également proposés par les associations de formation professionnelle intervenant dans le secteur, permettant d'acquérir des compétences spécifiques (transport de matières dangereuses, initiation à l'utilisation du radar fluvial, ...) ou préparant à l'obtention de l'attestation de capacité professionnelle par voie d'examen.

4.2.3.3. L'expression des besoins en formation

Les besoins en formation dans les Transports routiers

L'analyse des entretiens montre qu'il existe différentes modalités d'expression des besoins en formation.

Dans le cas des PME, la proximité du management fait que les demandes se font en direct : « Si on a besoin d'une formation, on la demande ! » est souvent la réponse apportée par ces salariés. De manière générale, dans les grandes entreprises, les besoins en formation sont recueillis auprès des responsables des différents services durant l'été afin de sortir un budget prévisionnel au mois de septembre/octobre. Les besoins plus spécifiques des salariés sont remontés dans le cadre des entretiens professionnels (tous les deux ans).

Dans le cadre du DIF, il y a quand même des demandes récurrentes pour de la formation en langues, en bureautique, ou de la récupération de points de permis.

Mais quelques responsables considèrent qu'ils n'ont pas beaucoup de besoins exprimés de la part des salariés, que très peu de personnes utilisent finalement leur DIF.

C'est pourquoi, un responsable formation d'une entreprise appartenant à un groupe va tenter de formaliser cette demande de besoins de formations :

« On est en train de mettre en place une procédure pour recenser les besoins. On va recueillir les besoins sur un support courant octobre pour valider en fin d'année. »

D'autres entreprises ont constaté que lorsqu'un salarié exprime un souhait, c'est pour changer d'orientation professionnelle, donc il passe par l'intermédiaire d'un Fongecif (pour faire des formations longues et diplômantes) et souvent ce personnel-là change d'entreprise.

Les employeurs reconnaissent qu'il est parfois difficile de satisfaire les demandes de formation des salariés en raison des contraintes que le départ en formation engendre au niveau de la gestion du personnel et de l'organisation du travail (notamment pour des salariés souhaitant suivre des formations longues, par exemple pour accéder au diplôme d'Etat d'ambulancier).

Dans le transport routier de marchandises, les actions de formation en direction des conducteurs se limitent souvent aux formations obligatoires (FCO, ADR...), essentiellement pour des raisons budgétaires (les formations obligatoires absorbent tout le budget formation) et par manque de temps (ex. formations SST remises à plus tard faute de temps...), dans un contexte où il est difficile à la fois de se passer d'une personne et de la remplacer. Pour le reste, les formations sont liées à des besoins ponctuels (ex. un recrutement) ou à l'adaptation aux évolutions de l'activité de l'entreprise (nouveau matériel qui nécessite une mise à niveau, formation en anglais pour les relations avec clients étrangers...). Il existe également des actions de sensibilisation dans le cadre de la prévention des risques professionnels, notamment sur la question de la pénibilité qui depuis la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites doit être prise en compte par le document unique. Les salariés expriment peu de besoins de formation particuliers, si ce n'est parfois sur des thématiques transverses comme l'informatique.

Les outils informatiques sont très présents : iphone, portable classique, sans fil, jusqu'à l'ordinateur avec logiciels de géo-localisation en direct de tous les chauffeurs avec identifiant de tracteur et de semi, aide à l'organisation de tournées livraisons.

L'évolution rapide dans ce secteur fait que le renouvellement du matériel ou des logiciels est fréquent et demande à chaque fois une « petite formation ». Celle-ci est souvent faite par le prestataire informatique au sein de l'entreprise du transport.

Pour les agents de quai qui utilisent toujours plus de fonctionnalités des pistolets (trackers), ils apprennent « sur le tas ».

« Au début, on fait de nombreuses erreurs. Il faut flasher toutes les palettes ! »

Le développement du commerce en ligne, dit « B to C » conduit les entreprises à s'équiper en centres d'appels pour répondre à la multitude de clients.

On peut envisager des projets de formation à la téléphonie, sur la gestion du stress, car en B to C « *les clients sont de plus en plus difficiles, les insultes sont de plus en plus présentes, alors qu'avant il n'y en avait pas* »

Devant la diffusion et la complexité des outils numériques, certains évoquent des besoins en formation pour améliorer les connaissances en informatique, et peut être développer les formations de type e-learning.

Certains salariés préconisent une meilleure information sur les formations possibles. D'autres considèrent qu'il devrait tous passer le brevet de secourisme avec le permis, car c'est un métier où ils sont plus susceptibles d'être confrontés à des accidents que les autres métiers.

Les formations à l'environnement via « l'éco-conduite » sont parfois données systématiquement à tous les salariés ou en train d'être mises en œuvre progressivement.

Une des entreprises, qui avait formé tous ses salariés a été déçue des résultats qui ne furent pas à la hauteur des effets attendus. Mais l'évaluation de ce type de formation ne s'est pas faite à véhicules constants et n'a pas permis alors de comparer.

Les conducteurs, de leur côté, considèrent que cette formation à la conduite économique correspondait déjà à leur façon de conduire.

Des besoins sont spécifiques à certains sous-secteurs

Ainsi, dans le déménagement, dans le cadre d'un accord de branche sur la pénibilité, chaque salarié reçoit une formation de 7h sur les gestes et postures.

Dans le transport routier de voyageurs, si la priorité est d'assurer le renouvellement des FCO qui mobilisent une grande partie du temps et du budget formation, les entreprises essaient de mettre l'accent sur d'autres formations qui ne sont pas obligatoires mais qui deviennent de plus en plus importantes dans le cadre de l'activité, comme la prévention des difficultés (accueil des publics et prévention des conflits), la conduite rationnelle (éco-conduite), la prévention de l'accidentologie. Enfin, tout ce qui est adaptation au poste de travail, que ce soit pour le personnel roulant ou sédentaire.

Si la « relation commerciale » est souvent évoquée comme importante dans beaucoup d'entretiens, elle l'est encore plus dans le transport de voyageurs.

Des besoins en formation sont souvent mentionnés portant sur les savoir-faire en matière de relation commerciale, ou plus précisément des comportements à avoir en fonction des différents types de population : enfants, adolescents, personnes âgées.

Un conducteur de car évoque une formation en psycho-pédiatrie sur le comportement à avoir avec les « minots », dont il a été très satisfait.

Les besoins en formation identifiés par ces entreprises sont la conduite rationnelle, le constat, le chronotachygraphe, la gestion des conflits, l'accès PMR (personnes à mobilité réduite).

Les besoins exprimés par les salariés concernent essentiellement des formations en langues (transport interurbain, tourisme) et en informatique.

Pour un conducteur de car : « *les formations en langues étrangères, c'est important, c'est un plus, cela peut aider sur les lignes touristiques. Beaucoup de conducteurs ne parlent pas anglais.* »

Pour le TRV, les priorités en matière de formation dans les années à venir, hormis les FCO, s'articulent autour de 3 thématiques :

- qualité (dimension relation client),
- santé-sécurité (gestes et postures, accidentologie)
- et environnement (certification).

Il y a également un besoin particulier non pourvu par des organismes externes : le permis remorque pour les conducteurs d'autocars.

« Certains véhicules de tourisme ont des remorques. Nous n'avons que 3 conducteurs qui l'ont, dont deux qui partent à la retraite à la fin de l'année. Il va falloir les renouveler mais c'est une formation difficile à trouver (difficile d'ouvrir des sessions car peu de candidats). Ceux qui ont ce permis l'ont eu il y a longtemps quand ils étaient à l'armée ».

Il existe aussi des besoins de formation liés à la reconversion vers d'autres modes pour les conducteurs de voyageurs. Ainsi, une entreprise indique que, dans les prochaines années, l'accent va être mis sur la conduite et la maintenance des tramways puisque le périmètre couvert par le tram va doubler pour passer de 45 à 90 km avec l'extension des 3 lignes existantes et la construction d'une nouvelle ligne. Un nouveau mode de transport (entre le train et le tramway) devrait également voir le jour, se traduisant par des recrutements de conducteurs de véhicules de transports routiers en commun qui vont être formés à la conduite du tramway et de la formation pour le personnel de la maintenance.

Dans le transport sanitaire, il y a eu beaucoup d'actions de formation en interne lorsque le besoin en personnel diplômé était important (suite aux 35h...) et qu'il manquait de personnel qualifié, comme toutes les formations pour que les « 1er degré » accèdent au « 2ème degré ».

Les entreprises ont des difficultés à satisfaire les demandes des salariés qui veulent accéder au diplôme supérieur d'ambulancier en raison des contraintes que cela engendre au niveau de la gestion du personnel et de l'organisation du travail. Actuellement, l'accent est mis sur la prévention des risques liés à l'activité physique : formation PRAP.

Dans le transport sanitaire, il y a actuellement une réflexion autour de l'organisation de formations de recyclage (modalité, durée...) car ce type de formations nécessite du temps.

Les besoins de formation dans les transports par voie d'eau

Les entretiens réalisés pour les besoins du CEP renseignent sur les formations réalisées par les salariés des entreprises de **transport maritime**.

Dans le cas d'un armateur transporteur de gaz par exemple, tous les navigants, officiers et personnel d'exécution, doivent avoir une compétence particulière certifiée gaz, GNL, citernes. Cette société indique aussi que la formation continue qu'elle considère comme une nécessité, doit passer par les axes suivants (dont certains sont d'ailleurs obligatoires) :

- Habilitation Bridge Team Management, de plusieurs jours ;
- Stages médicaux (Medical 3) d'une semaine (obligatoire);
- Formation obligatoire à l'International Ship and Port Security (*ISPS*), soit en français, le Code international pour la sûreté des navires et des installations portuaires ;
- Hygiène ;
- Qualité de vie du marin (nouvelle convention MLC).

Cet armateur estime que le personnel français est insuffisamment formé à la gestion humaine des équipages :

- Apprendre à respecter les budgets à bord,
- Courage managérial ;
- Gestion des situations de stress à bord.

Le niveau de formation de l'ENSMM devrait innover avec une formation « Polyvalence + » qui permettrait aux officiers français engagés sur des navires très complexes de garder leur compétitivité grâce à leur niveau de compétence.

Tout nouveau commandant au sein de l'armateur transporteur de gaz suit un stage en management et en courage managérial en tête à tête. Il est également formé au respect des procédures.

Une entreprise de remorquage assure considérer la formation comme essentielle et affirme dépasser les normes internationales minimales. Les navigants sont formés sur les thèmes suivants : Sécurité, QSFE, International Safety Management (ISM), ISO, incendie, situation d'urgence. Lorsque de nouveaux besoins de formations s'expriment lors de la modernisation des équipements et des navires, des formations au coup par coup sont mises en place pour l'utilisation de nouveaux équipements. Ainsi, l'introduction d'une nouvelle flotte de navires disposant de moteurs puissants exige des remorqueurs manœuvrant grâce aux propulseurs de ligne directionnelle pour lesquels des formations complémentaires sont nécessaires.

Un armateur de vrac sec estime que les besoins de formation se situent principalement pour les navigants dans la gestion des contrôles, l'audit, le port state control mais aussi dans le comportement avec la nécessité de mise en place de stages de bridge team management, à l'instar de ce qui a déjà été mentionné par l'armateur transporteur de gaz.

Au sein d'une compagnie de ferries, la question de la formation traduit un déséquilibre important entre sédentaires et navigants, car l'essentiel de l'effort cible le personnel navigant soumis à un rythme de recyclage quasi permanent au niveau technique, mécanique et de la sécurité, avec de nombreuses habilitations à renouveler fréquemment.

Dans les priorités affichées de cette compagnie, il y a également le management qui concerne la maîtrise et les cadres. Avec les formations obligatoires, le management fait partie des priorités dans les années à venir au niveau de la formation.

Peu de besoins sont exprimés par les salariés. L'effort qui est fait au niveau de la formation (environ 2% de la masse salariale) n'incite pas le personnel à solliciter des formations, à part quelques demandes assez classiques à travers le DIF (informatique, langues). Beaucoup de formations à la sécurité se font d'ailleurs en interne quand les formations de recyclages et de renouvellement ne peuvent être faites qu'en externe (exemple des formations aux techniques médicales pour l'encadrement).

Pour le personnel sédentaire du transport maritime, les entreprises convergent sur la nécessité de l'apprentissage et de la maîtrise des langues étrangères :

- Anglais et Espagnol pour les salariés d'une entreprise de remorquage, qui appartient à un groupe espagnol qui a pris le contrôle d'une société française de remorquage ;
- Anglais maritime pour les salariés d'une entreprise de fret, en sus des formations les plus demandées que sont la bureautique (Excel, Word ...), des bases juridiques et enfin l'actualisation des connaissances sur le transport des marchandises dangereuses (obligatoire tous les deux ans)

Des formations en management sont aussi citées comme nécessaires ainsi que des formations sur la gestion des relations avec la clientèle (clients agressifs, capacités de négociation ...) en fonction du poste des salariés et de leur exposition au public.

Dans le cas de cette entreprise, la globalisation des activités maritimes nécessite des compétences nouvelles de négociation à l'international. En outre, La tarification de bout en bout oblige à étendre les compétences au-delà du seul milieu maritime.

Ces entretiens ont aussi mis en exergue un besoin exprimé par les entreprises, celui d'une formation « polyvalence + » ou « polyvalence supérieure » (ainsi qu'une monovalence machine) à destination des officiers français engagés sur des navires très techniques et très complexes de garder leur compétitivité.

4.3. L'insertion professionnelle

En ce qui concerne le secteur du transport routier, Promotrans et l'Unité d'Appui et de Conseil au Système Educatif (UACSE) de l'AFT réalisent une enquête annuelle sur le devenir des jeunes après un enseignement en transport et logistique dispensé au sein de leurs CFA (Centre de Formation d'Apprentis), des écoles, et des lycées professionnels qu'ils soutiennent dans le cadre de la Convention générale de coopération avec l'Education Nationale. Les sortants de formation sont interrogés six mois après la fin de leur formation.

L'enquête annuelle de l'AFT-IFTIM permet de suivre l'insertion d'un certain nombre de jeunes ayant suivi un enseignement transport et logistique. Elle concerne les diplômés suivants : BTS transport, Bac Pro logistique, bac Pro exploitation des transports, BEP conduite et services, CAP conducteur routier de marchandises, BEP logistique et commercialisation, CAP agent d'entrepôt et de messagerie, CAP agent d'accueil et de conduite routière et CAP déménageur. Les tableaux qui suivent permettent d'avoir un aperçu du taux d'emploi, de recherche d'emploi et de poursuite d'études par diplôme et du type d'emploi occupé pour l'ensemble des formations qu'elles soient dispensées par l'éducation nationale ou dans les centres de formation de l'AFT-IFTIM. Ne seront retenues que les formations pour lesquelles l'échantillon est jugé suffisamment représentatif. Ainsi les CAP de déménageur, et d'agent d'accueil et de conduite routière ne seront pas pris en compte.

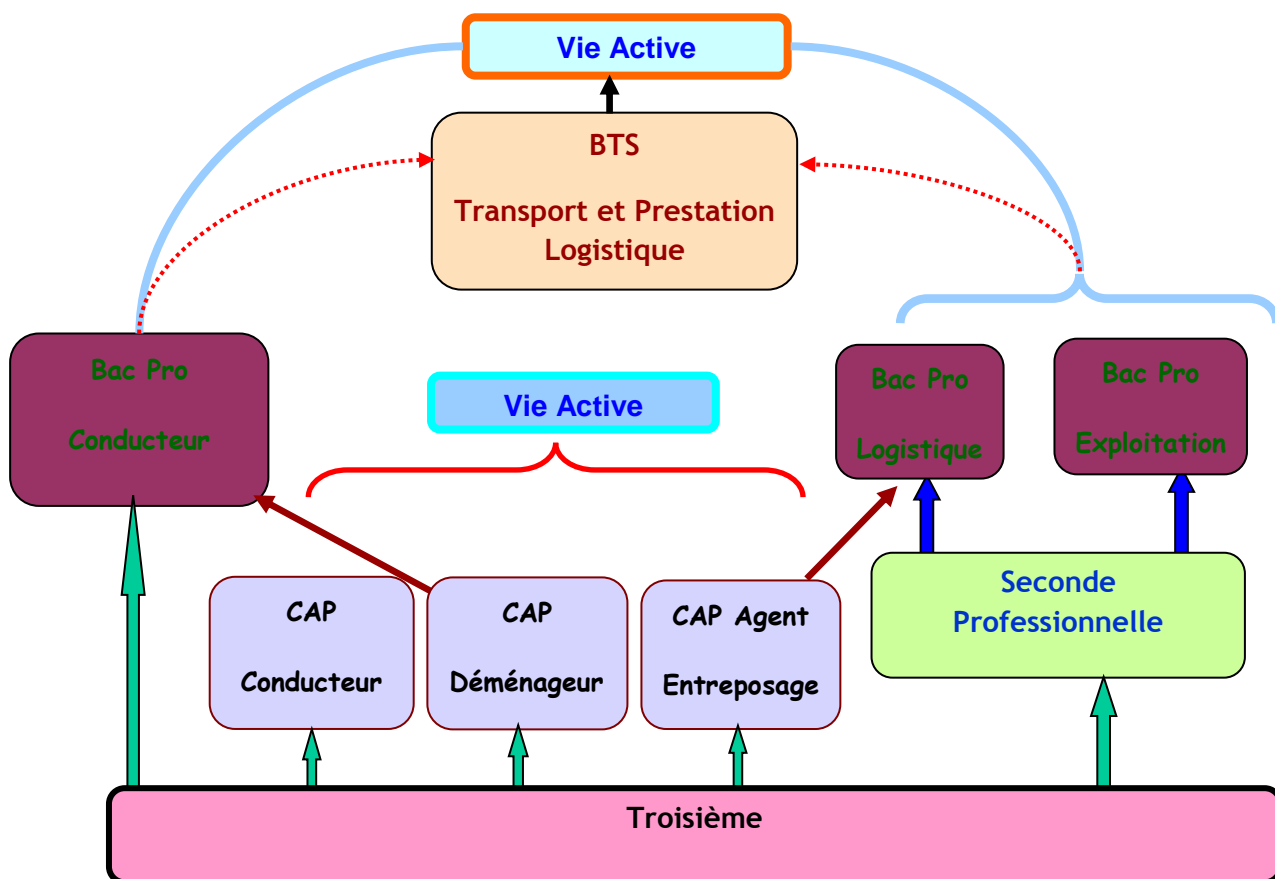
Cette enquête permet d'obtenir différentes informations sur l'insertion tout d'abord mais également sur le type d'emploi occupé (emploi en rapport avec la formation ou non, taille de l'entreprise) ainsi que des éléments sur l'origine scolaire).

BTS transport	2008		2009		2010		2011	
	%	Effectif concerné	%	Effectif concerné	%	Effectif concerné	%	Effectif concerné
Nbre de questionnaires envoyés		750		781		805		785
Taux de réponse à l'enquête	44%	333	48%	372	43%	349	55%	433
Taux d'emploi	41%	179	31%	174	36%	184	38%	246
Taux de recherche d'emploi	22%	73	19%	72	17%	61	16%	68
Poursuites d'études à temps plein	18%	61	24%	88	18%	62	15%	66
Poursuites d'études en Alternance	13%	43	16%	59	17%	58	18%	80
Poste dans une entreprise de transport routier de marchandises	45%	59	43%	49	49%	57	44%	70
Emplois n'ayant aucun rapport avec la formation suivie	19%	25	23%	26	20%	24	19%	32
Emploi dans des entreprises de 100 salariés et plus	40%	50	40%	40	47%	51	42%	64
Emploi dans des entreprises de 10 à 49 salariés	26%	33	35%	35	27%	30	29%	44
Origine scolaire : BAC Techniques & Généraux	62%	201	66%	239	56%	193	62%	263

(*)Éducation Nationale et groupe AFT-IFTIM- Pas de Contrat de Professionnalisation inclus

L'étude révèle que les titulaires d'un BTS transport ont pour 62 % d'entre eux obtenu un bac Technique ou général (41 % pour le bac technique et 21% pour le bac général cette proportion étant relativement stable).

Après un BTS Transport, le taux d'emploi six mois après la fin de la formation est de 38%. Le taux de poursuite d'études à temps plein est de 15 %, et celui en alternance de 18%. Les jeunes en recherche d'emploi représentent 16 % des sortants. Ce pourcentage est plus élevé que pour le bac pro exploitation des transports.



Bac pro logistique	2008		2009		2010		2011	
	%	Effectif concerné	%	Effectif concerné	%	Effectif concerné	%	Effectif concerné
Nbre de questionnaires envoyés		1509		1544		1559		2140
Taux de réponse à l'enquête	43%	650	43%	658	43%	673	45%	963
Taux d'emploi	58%	380	48%	318	53%	354	50%	479
Taux de recherche d'emploi	19%	122	23%	153	23%	154	23%	222
Poursuites d'études à temps plein	15%	99	21%	141	18%	119	21%	206
Poursuites d'études en Alternance	16%	106	16%	105	20%	134	19%	185
Poste chez un prestataire logistique	18%	47	24%	48	25%	54	24%	69
Emplois n'ayant aucun rapport avec la formation suivie	14%	37	13%	26	12%	26	15%	43
Emploi dans des entreprises de 100 salariés et plus	41%	104	35%	61	46%	96	31%	88
Emploi dans des entreprises de 10 à 49 salariés	29%	75	37%	64	22%	45	36%	101
Origine scolaire : BEP	82%	506	81%	504	81%	524	64%	600

(*)Éducation Nationale et groupe AFT-IFTIM- Pas de Contrat de Professionnalisation inclus

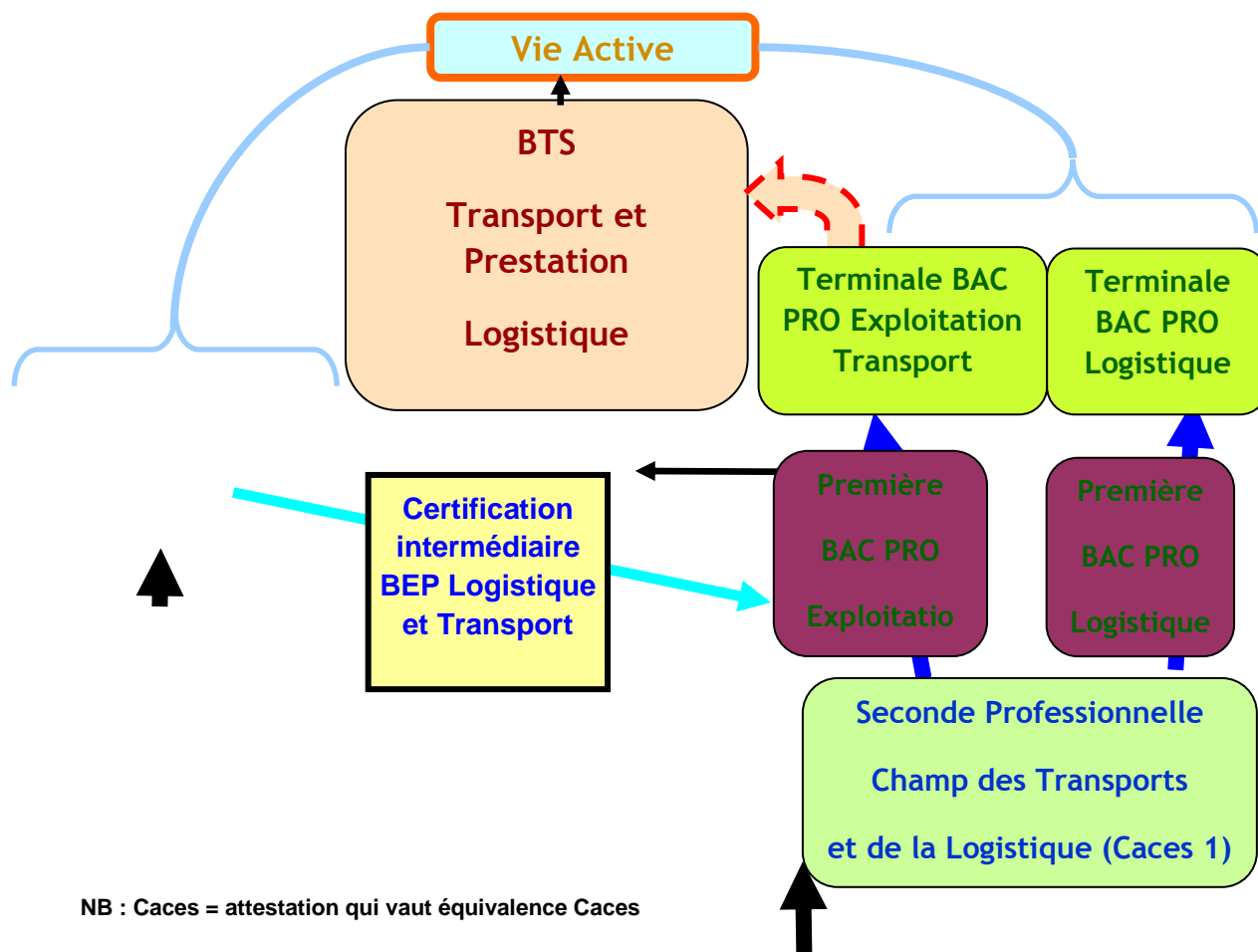
Le bac pro Logistique ouvre une voie vers l'emploi (50 %) avec en corollaire un taux de poursuite d'études à temps plein faible (21 %) et un taux de recherche d'emploi supérieur à la moyenne (23%).

L'enquête annuelle sur les besoins en emploi et en formation dans les fonctions de la logistique par le Département des Etudes Transport et Logistique de l'AFT-IFTIM montre que le Bac professionnel Logistique est en tête des suffrages des recruteurs pour pourvoir des postes d'opérateurs logistiques. En effet, pour occuper des postes des techniciens ou agents de maîtrise de la logistique, ce sont des sortants de formation à Bac +2 qui ont la préférence.

Bac pro exploitation des transports	2008		2009		2010		2011	
	%	Effectif concerné	%	Effectif concerné	%	Effectif concerné	%	Effectif concerné
Nbre de questionnaires envoyés		801		749		761		933
Taux de réponse à l'enquête	50%	404	50%	371	48%	367	45%	416
Taux d'emploi	37%	216	31%	169	34%	184	37%	235
Taux de recherche d'emploi	14%	55	16%	61	12%	44	11%	47
Poursuites d'études à temps plein	28%	112	34%	125	28%	103	27%	113
Poursuites d'études en Alternance	16%	66	15%	54	16%	58	19%	81
Poste dans une entreprise de transport routier de marchandises	68%	101	54%	60	69%	93	62%	94
Emplois n'ayant aucun rapport avec la formation suivie	12%	18	24%	27	11%	15	11%	17
Emploi dans des entreprises de 100 salariés et plus	31%	43	34%	35	29%	38	29%	43
Emploi dans des entreprises de 10 à 49 salariés	37%	52	35%	36	33%	43	44%	65
Origine scolaire : BEP	89%	338	84%	290	83%	295	73%	300

(*)Éducation Nationale et groupe AFT-IFTIM- Contrat de Professionnalisation inclus

Après un bac pro Exploitation des Transports, le taux d'emploi en entreprise est de 37 %. Le taux de poursuite d'études à temps plein de 27 % est supérieur à celui BTS, et les situations de recherche d'emploi (11 %) sont moins élevées qu'en BTS.



BEP logistique et commercialisation	2008		2009		2010	
	%	Effectif concerné	%	Effectif concerné	%	Effectif concerné
Nbre de questionnaires envoyés		2248		2196		1446
Taux de réponse à l'enquête	42%	950	44%	969	44%	636
Taux d'emploi	25%	241	21%	205	26%	168
Taux de recherche d'emploi	11%	103	11%	105	13%	84
Poursuites d'études à temps plein	57%	539	63%	607	60%	382
Poursuites d'études en Alternance	13%	128	12%	119	15%	98
Poste chez un prestataire logistique	21%	22	13%	10	24%	13
Emplois n'ayant aucun rapport avec la formation suivie	12%	13	19%	15	4%	2
Emploi dans des entreprises de 100 salariés et plus	41%	42	24%	14	35%	19
Emploi dans des entreprises de 10 à 49 salariés	36%	37	43%	25	30%	16
Origine scolaire : Classe de 3 ^{ème}	69%	581	71%	649	75%	439

(*)Éducation Nationale et groupe AFT-IFTIM. Pas de contrat de professionnalisation inclus

BEP conduite et services dans le transport routier (*)	2008		2009		2010		2011	
	%	Effectif concerné	%	Effectif concerné	%	Effectif concerné	%	Effectif concerné
Nbre de questionnaires envoyés		1846		1741		1472		1301
Taux de réponse à l'enquête	46%	858	53%	926	46%	680	50%	646
Taux d'emploi	36%	309	26%	244	36%	246	32%	206
Taux de recherche d'emploi	16%	136	17%	158	17%	114	22%	141
Poursuites d'études à temps plein	31%	263	41%	381	34%	229	37%	242
Poursuites d'études en Alternance	6%	48	6%	58	11%	72	8%	52
Poste dans une entreprise de transport routier de marchandises	67%	170	62%	115	66%	108	68%	104
Emplois n'ayant aucun rapport avec la formation suivie	5%	13	12%	23	9%	16	10%	16
Emploi dans des entreprises de 100 salariés et plus	27%	67	16%	27	28%	42	27%	39
Emploi dans des entreprises de 10 à 49 salariés	41%	101	41%	70	39%	58	38%	56
Origine scolaire : Classe de 3 ^{ème}	83%	693	84%	727	78%	520	85%	533

(*)Éducation Nationale et groupe AFT-IFTIM. Pas de contrat de professionnalisation inclus

Les diplômés d'un BEP sont majoritairement issus des classes de 3^{ème} des collèges. C'est le cas pour 85 % des diplômés de BEP CSTR et 75% des diplômés de BEP LC.

CAP conducteur routier de marchandises(*)	2008		2009		2010		2011	
	%	Effectif concerné	%	Effectif concerné	%	Effectif concerné	%	Effectif concerné
Nbre de questionnaires envoyés		756		847		1151		1329
Taux de réponse à l'enquête	61%	460	59%	497	62%	715	58%	767
Taux d'emploi	75%	343	62%	309	63%	447	66%	505
Taux de recherche d'emploi	21%	97	27%	136	22%	155	20%	155
Poursuites d'études à temps plein	2%	7	4%	18	11%	76	7%	53
Poursuites d'études en Alternance	4%	17	4%	19	6%	40	4%	33
Poste dans une entreprise de transport routier de marchandises	62%	200	59%	171	63%	248	60%	280
Emplois n'ayant aucun rapport avec la formation suivie	2%	7	5%	14	5%	22	7%	33
Emploi dans des entreprises de 100 salariés et plus	26%	81	18%	51	24%	94	23%	106
Emploi dans des entreprises de 10 à 49 salariés	40%	126	48%	131	40%	158	44%	202
Origine scolaire : Classe de 3 ^{ème}	16%	60	31%	140	36%	247	34%	256

(*)Éducation Nationale et groupe AFT-IFTIM. Pas de contrat de professionnalisation inclus

Après un diplôme de Conduite Routière, les situations sont très différentes selon qu'il s'agit d'un BEP Conduite & Services dans le Transport Routier ou d'un CAP Conducteur Routier «Marchandises».

Le taux d'emploi est élevé pour le CAP : 66 %. La poursuite d'études à temps plein est de 7 % et l'étude révèle une baisse de la recherche d'emploi 20 % par rapport aux années précédentes.

Parallèlement, l'origine scolaire des candidats à l'entrée de cette formation est diversifiée. En effet à peine un tiers est issu de classe de 3^e des collèges, 21% viennent d'un Bac pro, 13% d'un BEP et 23% d'un CAP. Par ailleurs l'accès à ce diplôme se fait souvent après une réorientation.

Le taux d'emploi est de 32 % pour le BEP CSTR avec un taux de poursuite d'études à temps plein de 37 %, beaucoup plus élevé qu'en CAP. Le taux de recherche d'emploi est de 20 %.

CAP entreposage et messagerie(*)	2008		2009		2010		2011	
	%	Effectif concerné	%	Effectif concerné	%	Effectif concerné	%	Effectif concerné
Nbre de questionnaires envoyés		268		276		394		618
Taux de réponse à l'enquête	39%	105	40%	111	37%	145	37%	227
Taux d'emploi	20%	38	18%	24	14%	31	21%	68
Taux de recherche d'emploi	36%	38	40%	44	34%	50	32%	73
Poursuites d'études à temps plein	21%	22	27%	30	35%	51	31%	70
Poursuites d'études en Alternance	16%	17	4%	4	7%	10	9%	21
Poste chez un prestataire logistique	17%	3	13%	2	25%	5	28%	12
Emplois n'ayant aucun rapport avec la formation suivie	11%	2	7%	1	19%	4	20%	9
Emploi dans des entreprises de 100 salariés et plus	59%	10	30%	3	33%	6	50%	21
Emploi dans des entreprises de 10 à 49 salariés	18%	3	50%	5	39%	7	19%	8
Origine scolaire : Classe de 3 ^{ème}	68%	50	72%	77	73%	98	69%	152

(*)Éducation Nationale et groupe AFT-IFTIM. Pas de contrat de professionnalisation inclus

Le CAP AEM ouvre à la poursuite d'études à temps plein (31 %) Le taux d'emploi ou d'alternance reste peu élevé bien qu'en hausse (30 %) ainsi que la recherche d'emploi (32 %) qui est en légère baisse.

On peut retenir que :

- L'insertion sur le marché du travail est globalement en hausse malgré une conjoncture difficile ;
- Dans l'ensemble la poursuite d'études à temps plein baisse bien qu'elle reste importante ;
- La recherche d'emploi, d'un point de vue global, est en baisse en 2011, mais avec des taux plus importants sur les formations Logistique par rapport aux formations Transport ;
- Le transport est le premier secteur d'insertion pour les jeunes issus des filières de formations Transport : il fournit 60 % des emplois obtenus par les diplômés de CAP Conducteur Routier «Marchandises» et 62 % des emplois obtenus après le bac pro Exploitation des Transports ainsi que 68 % après un BEPCSTR. Dans l'ensemble, près de la moitié des entreprises d'embauche appartiennent au secteur des transports : transport routier de marchandises, autres transports ou déménagement ;
- A contrario, seul 22 % des jeunes sortants des formations Logistique trouvent un emploi chez un prestataire de logistique. En ce qui concerne les jeunes sortant de formations en Logistique, les entreprises d'insertion se trouvent principalement dans les trois secteurs suivants : prestataires de logistique, commerce et industrie.
- Globalement, les emplois d'insertion ont un lien direct avec les formations réalisées pour les formations Transport de niveau V a contrario des formations Transport ou Logistique de niveau IV, III ;

- Les jeunes sortants trouvent principalement un emploi dans des entreprises de moins de 50 salariés. La filière Transport (CAP, BEP, bac pro) permet d'accéder dans plus d'un cas sur deux à un emploi situé dans une entreprise de moins de 50 salariés ; à savoir celles qui représentent la majorité des entreprises de la branche transport. Les diplômés de BTS Transport s'insèrent plus fréquemment que les autres dans des entreprises de plus de 100 salariés. Les entreprises de plus de 100 salariés accueillent plus fréquemment les diplômés de la filière Logistique : bac pro Logistique et CAP Agent d'Entreposage & de Messagerie. Ce constat trouve son explication dans le fait que c'est majoritairement dans les entreprises de 100 salariés et plus que l'on observe l'existence de structure organisée spécifiquement dédiée à la logistique.
- Les niveaux de qualification requis se sont élevés.

Pour ce qui est des formations dans le transport fluvial, le CAP est généralement le niveau d'entrée. Des entretiens qui ont été menés, il semble que les titulaires du CAP trouvent du travail comme matelot s'ils le souhaitent.

Aujourd'hui les jeunes formés dans le transport fluvial ne sont plus seulement artisans bateliers, ils s'orientent de plus en plus vers le transport de marchandises. Le besoin en main d'œuvre qualifié est important pour venir remplacer de nombreux départs à la retraite. Il manque des capitaines, des timoniers et des matelots. Les jeunes diplômés sont principalement embauchés par des compagnies de navigation fluviale, de transport de passagers ou des entreprises d'armement de navires. La navigation fluviale embauche également dans les domaines de la croisière et dans celui des porte-containers.

Pour ce qui est des données relatives à l'insertion des formés dans le transport maritime, les demandes adressées aux établissements, notamment à l'ESNM, n'ont pour le moment pas abouti. Les entretiens réalisés auprès des entreprises donnent toutefois quelques éléments. Les officiers français sont recrutés après leur sortie des Ecoles de Marine Marchande. Mais pour un armateur transporteur de gaz par exemple, la formation ne suffit pas car le recrutement des commandants de navires doit répondre à d'autres conditions :

- Avoir une expérience de second et de commandement ;
- Avoir 2 ans d'expérience avec le GNL

DEUXIEME PARTIE : REVUE DE LITTERATURE PROSPECTIVE

1. Démarche méthodologique

Avec les incertitudes liées à l'évolution de la concurrence, la raréfaction du pétrole, à la mise en place de politiques en faveur de la réduction de CO₂, aux nouvelles technologies ou encore aux problématiques de report modaux, les travaux de prospective visent à proposer des scénarios afin de fournir des éléments d'aide à la décision. L'exercice prospectif vise à explorer le champ des possibles et à révéler les possibilités et les nécessités de choix.

Au moins deux types de démarches prospectives peuvent être identifiés :

- « Exploratoires », dites « forecasting » : à partir du présent elles explorent des hypothèses de changements à long terme et leurs conséquences.
- « Normatives », dites « backcasting » : il s'agit de donner les conditions de réalisation de visions contrastées de l'avenir.

Il est important de rappeler le rôle dans la recherche prospective en France du programme de recherche et d'innovation dans les transports terrestres (PREDIT), outil de coordination des incitations pour la recherche et l'innovation dans le domaine des transports terrestres. Dans le cadre du Predit 3 (2002-2007), le groupe « Politique des transports » du Predit a, dès sa mise en place, au début des années quatre-vingt-dix, accordé une forte priorité aux recherches prospectives, et sur le plan des méthodes, le programme s'est caractérisé par une grande diversité des approches utilisées.

1.1. Approche

Notre présente démarche a consisté à :

- Recueillir les études prospectives récentes, tant en termes de flux de transport et trafics, que d'emploi, et portant principalement sur le territoire national. Il faut noter que ces études et documents sont très hétérogènes, de par leurs sources, leurs intentions, le champ étudié, les méthodes mises en œuvre, ou encore la nature de leurs résultats.
- Dresser des monographies pour les études sélectionnées, celles qui visent notamment à produire une information nouvelle fondée sur des modèles mathématiques, et/ou des avis d'experts
- Mener une analyse comparative la plus systématique possible des méthodologies, hypothèses, paramètres, scénarios, résultats... des études monographiées

La méthode retenue par les auteurs est donc ici largement explicitée. Il s'agit en particulier de préciser si les recherches s'appuient sur :

- Des éléments quantitatifs : modélisations/simulations pour l'avenir (échelle macro), prévisions venant d'autres études
- Des éléments qualitatifs : consultations/ateliers, et/ou un état de l'art de la littérature.

Les monographies détaillent également les conclusions des études concernant plus particulièrement les effets en termes d'évolution de trafics, de reports modaux, d'émissions de CO2.

Les études choisies pour être « monographiées » sont essentiellement celles qui se veulent produire des informations nouvelles (par la modélisation ou des dires d'experts par exemple) et/ou s'appuyant sur la littérature (état de l'art).

Le travail de comparaison des études prend essentiellement la forme de tableaux destinés à faire ressortir leurs caractéristiques et spécificités en termes d'hypothèses, scénarios et méthodologies des études analysées. Une attention particulière est ainsi portée à la comparaison des prévisions de volume de trafics, des reports modaux, des volumes d'emplois dans les transports. Les résultats sont regroupés par rapport aux horizons envisagés : 2020, 2030, 2040 ou 2050.

Les méthodes, paramètres et résultats retenus par les auteurs sont classés par thématique et mis en regard les uns par rapport aux autres pour en faciliter la comparaison. Des commentaires soulignant ou précisant des faits saillants relevés dans les études accompagnent les tableaux.

1.2. Tour d'horizon des études

Dans ce rapport, les études sont convoquées par un numéro qui leur a été attribué. Les études ont été classées en fonction de leur horizon temporel.

Numéro	Document	Auteur, Année	Echelle spatiale	Horizon temporel
1	Future skills needs in Europe	Cedefop, 2010	Europe UE 25+	2015
2	Evolution du Fret terrestre à l'horizon de 10 ans	Conseil général de l'environnement et du Développement durable, MEEDDM, 2010	France	2020
3	Les métiers en 2020	Dares /CAS, 2012	France	2020
4	Prospective France 2025 - La France dans quinze ans : tendances et ruptures, opportunités et risques	CAE, 2008	France	2025
5	La demande de transport en 2025. Projections des tendances et des inflexions	MTETM / SESP, 2007	France	2025
6	Prospective du transport aérien et impact sur les transports terrestres	DRAST/BIPE dans le cadre du Predit, 2006	France / Europe	2020/2030
7	Impact du vieillissement sur les structures de soin à l'horizon 2010,2020,2030	DREES, 2008	France	2010/2020/2030
8	France 2030, 5 scénarios de croissance	CAS, 2011	France	2030
9	Le travail et l'emploi dans 20 ans	CAS, 2011	France	2030
10	Prospective fret 2030	SAMARCANDE dans le cadre du Predit, 2008	France	2030
11	Cinq scénarios pour le fret et la logistique en 2040	SAMARCANDE dans le cadre du Predit, 2011	France	2040
12	Demain le voyage : la mobilité de tourisme et de loisirs des Français face au développement durable, scénarios à 2050	SMASH dans le cadre du PREDIT, 2005	France	2050
13	Démarche prospective Transport 2050	Conseil général des ponts et chaussée (avec DRAST, DAEI, DGAC, INRETS) dans le cadre de Predit, 2006	France	2050
14	Scénarios de mobilité durable (personnes et marchandises) à l'horizon 2050 dans une perspective de "facteur 4"	LET dans le cadre du Predit, 2009	France	2050
15	Quel(s) futur(s) pour quelles organisations logistiques ?	CRETLOG dans le cadre du PREDIT, 2007	France	Indéterminé 25/30 ans

Les échéances temporelles « proches » (jusqu'en 2020) concernent en premier lieu des exercices de prévision ; plus l'horizon temporel est lointain, plus le caractère prospectif des travaux s'affirme, et moins le simple prolongement des tendances passées apparaît satisfaisant. L'horizon 2030 laisse déjà apparaître des points de blocage et le besoin de solutions liées à la pression croissante sur la diversification des sources énergétiques. L'échéance 2050 correspond à celle de l'objectif d'une diminution par 4 des émissions de gaz à effet de serre pour la France.

Les études sont ensuite classées en 3 grandes catégories en fonction des thèmes prépondérants : Emploi et travail, Transport et logistique, Analyse globale ou sectorielle de l'économie Française.

Numéro	Document	Catégorie	Champ d'investigation	Prévision/prospective
1	Future skills needs in Europe	Emploi	Emploi	Forecasting
3	Les métiers en 2020		Emploi	Forecasting
9	Le travail et l'emploi dans 20 ans		Travail et emploi	Forecasting
8	France 2030, 5 scénarios de croissance		Croissance, emploi	Forecasting
2	Evolution du Fret terrestre à l'horizon de 10 ans	Transport et mobilité	Fret Terrestre, axé principalement sur le non routier (report modal)	Forecasting et Backcasting (GES)
6	Prospective du transport aérien et impact sur les transports terrestres		Transport aérien et ferroviaire	Forecasting
10	Prospective fret 2030		Transport de Fret	Forecasting
11	Cinq scénarios pour le fret et la logistique en 2040		Fret et logistique	Forecasting
5	La demande de transport en 2025. Projections des tendances et des inflexions		Transport	Forecasting
13	Démarche prospective Transport 2050		Transports de marchandises et de voyageurs	Forecasting
14	Scénarios de mobilité durable (personnes et marchandises) à l'horizon 2050 dans une perspective de "facteur 4"		Faisabilité des objectifs de facteurs 4 à l'horizon 2050 par une politique de transport adaptée (offre technologique et report modal)	Backcasting
4	Prospective France 2025 - La France dans quinze ans : tendances et ruptures, opportunités et risques		Analyse globale ou sectorielle de l'économie Française	Economie Française
7	Impact du vieillissement sur les structures de soin à l'horizon 2010,2020,2030	Structures de soin, vieillissement de la population		Forecasting
12	Demain le voyage : la mobilité de tourisme et de loisirs des Français face au développement durable, scénarios à 2050	Tourisme		Forecasting et backcasting (GES)
15	Quel(s) futur(s) pour quelles organisations logistiques ?	Organisation logistique des distributeurs		Forecasting

Les modes de transport et secteurs auxquels ces différentes études s'intéressent sont spécifiés dans le tableau ci-dessous.

Numéro	Document	Horizon temporel	Périmètre						
			Modes pour les études sur le transport de fret				Etudes sur la mobilité voyageurs	Etudes portant sur d'autres activités de transport-logistique	Economie Française ou Européenne
			Fer	Aérien	Routier	Fluvial/maritime			
1	Future skills needs in Europe	2020							X
2	Evolution du Fret terrestre à l'horizon de 10 ans	2020	X		X	X			
3	Les métiers en 2020	2020							X
4	Prospective France 2025 - La France dans quinze ans : tendances et ruptures, opportunités et risques	2025							X
5	La demande de transport en 2025. Projections des tendances et des inflexions	2025	X	X	X	X			
6	Prospective du transport aérien et impact sur les transports terrestres	2020/2030	X	X					
7	Impact du vieillissement sur les structures de soin à l'horizon 2010, 2020,2030	2010/2020/2030						X	
8	France 2030, 5 scénarios de croissance	2030							X
9	Le travail et l'emploi dans 20 ans	2030							X
10	Prospective fret 2030	2030	X		X	X			
11	Cinq scénarios pour le fret et la logistique en 2040	2040	X		X	X			
12	Demain le voyage : la mobilité de tourisme et de loisirs des Français face au développement durable, scénarios à 2050	2050	X	X	X		X		
13	Démarche prospective Transport 2050	2050	X	X	X	X			
14	Scénarios de mobilité durable (personnes et marchandises) à l'horizon 2050 dans une perspective de "facteur 4"	2050	X	X	X	X	X		
15	Quel(s) futur(s) pour quelles organisations logistiques ?	Indéterminé 25/30 ans						X	

2. Analyse comparative d'études prospectives récentes

Appréhender le fonctionnement et les processus d'évolution du système de transport et des emplois afférents est un exercice complexe qui nécessite d'analyser avec rigueur les variables qui y sont liées directement ou indirectement.

La réalisation d'un exercice de prospective demande en priorité la recherche d'une modélisation de l'ensemble des tendances à l'œuvre par l'intermédiaire d'un jeu de variables afin de recréer un cadre d'analyse en fonction duquel sont décrits des scénarios prospectifs. Cet exercice est d'autant plus spécifique en ce qui concerne le transport, que son évolution est à rattacher au fonctionnement de variables diverses : sociétales, économiques, politiques,... qui sont elles-mêmes susceptibles de subir de profonds bouleversements et dont la prévisibilité est toute relative.

Ainsi, le système productif, la technologie, le commerce, les modes de vie et de consommation, le renouvellement des sources énergétiques, la géographie et le territoire, les politiques publiques et parapubliques, les relations internationales et la géopolitique, les rapports sociaux, la gestion des gaz à effets de serre, etc. sont des champs d'investigation et de réflexion clés dont les interdépendances et les influences sur la structure du système de transport doivent être pris en compte dans une vision « systémique ».

Nous avons choisi de réaliser dans un premier temps une analyse systématique des études prospectives récentes sur les transports et/ou l'emploi, et concernant le territoire national, afin de comprendre la logique propre à chacune, notamment en mettant en valeur les différents scénarios développés, la méthodologie utilisée. Le but de cet exercice est d'identifier d'une part les récurrences dans les thèmes liés à l'évolution du système de transport et des emplois, et d'autre part de mettre en évidence la variété des hypothèses, méthodes et résultats obtenus, ainsi que des sources de valeurs quantitatives, qui apparaissent incontournables pour analyser l'évolution du système de transport (prévisions de la population, de croissance, de prix des matières premières...).

2.1. Méthodologie générale des études

Numéro	Document	Méthodes qualitatives		Modélisation quantitative	Commentaires
		Avis d'experts	Revue de littérature		
1	Future skills needs in Europe			X	L'étude présente des projections d'emplois par secteurs (modèle macro-économique sur données Eurostat) permettant des comparaisons entre pays.
2	Evolution du Fret terrestre à l'horizon de 10 ans	X	X	X	L'étude met à jour les parts modales et trafics en tonnes-km du rapport Raulin (2007), rendues obsolètes par la crise. Elle prend notamment en compte la réalisation du canal Seine-Nord-Europe.
3	Les métiers en 2020	X		X	L'étude présente des projections d'emplois effectués pour 30 secteurs d'activité, déclinés selon 87 familles professionnelles.
4	Prospective France 2025 - La France dans quinze ans : tendances et ruptures, opportunités et risques	X			Les scénarios sont basés exclusivement sur des avis d'experts et mettent en scène des choix sur lesquels la France peut influencer dans un contexte international (la dimension sociétale, les institutions et le mode de croissance).
5	La demande de transport en 2025. Projections des tendances et des inflexions			X	L'étude, effectuée selon une approche probabiliste par le Service économie, statistiques et prospective du ministère en charge des transports, et actualisée en 2007, présente les projections de trafics et de parts modales.
6	Prospective du transport aérien et impact sur les transports terrestres	X		X	L'étude se base sur des dires d'experts et une évaluation de l'importance du report modal Rail/Aérien pour apprécier des parts modales.
7	Impact du vieillissement sur les structures de soin à l'horizon 2010, 2020, 2030			X	L'étude concerne principalement l'évolution de la population et de sa structure par âge.
8	France 2030, 5 scénarios de croissance	X		X	L'étude illustre les trajectoires de croissance économique possibles à long terme de la France dans un contexte international.
9	Le travail et l'emploi dans 20 ans	X	X		L'étude développe une réflexion sur l'évolution du travail, en particulier autour de 3 unités : temps, lieu, action.

	Document	Méthodes qualitatives		Modélisation quantitative	Commentaires
		Avis d'experts	Revue de littérature		
10	Prospective fret 2030	X	X	X	L'étude développe les principaux déterminants du fonctionnement et de l'évolution du système de transport, elle intègre des éléments énergétique et climatique.
11	Cinq scénarios pour le fret et la logistique en 2040	X	X	X	L'étude croise les facteurs d'évolutions macro-économiques de l'économie d'une part, et les éléments du système de production et de fret d'autre part, afin de développer des scénarios d'évolution du système de transport.
12	Demain le voyage : la mobilité de tourisme et de loisirs des Français face au développement durable, scénarios à 2050			X	L'objectif de la recherche est de confronter la mobilité de tourisme et de loisirs à ses contraintes d'environnement et d'aménagement du territoire.
13	Démarche prospective Transport 2050	X	X	X	L'étude intègre des critères socio-économiques et des éléments du contexte mondial et européen qui sont apparus déterminants pour éclairer le long terme du système de transport.
14	Scénarios de mobilité durable (personnes et marchandises) à l'horizon 2050 dans une perspective de "facteur 4"	X		X	L'étude développe un cadre d'analyse prospective de la mobilité à long terme (état des technologies, contexte macro et micro-économique, politiques publiques, organisation de la production et de la distribution, modes de vie, variable clés du transport) afin de mettre en évidence l'influence de l'entrée de nouvelles technologies sur la réalisation des objectifs de « facteur 4 ».
15	Quel(s) futur(s) pour quelles organisations logistiques ?	X			L'étude imagine les organisations logistiques du commerce de détail dans un cadre ayant subi des ruptures d'ordre sociétal, environnemental, politique.

Les études analysées mixent le plus souvent approches qualitatives (avis d'experts notamment) et quantitatives (modélisations).

Les démarches qualitatives s'appuyant sur des avis d'experts permettent souvent d'ouvrir une réflexion riche et créative sur les avenir possibles. Toutefois, cette méthodologie peut rapidement se heurter au besoin de quantifier les volumes de flux (marchandises et voyageurs) et le report modal.

Les approches quantitatives s'appuient sur des éléments macroéconomiques (population active, croissance potentielle, contrainte de finances publiques, etc.) et un modèle mathématique plus ou moins développé permettant de réaliser des projections ; par exemple, dans le document du CAS « France 2030, 5 scénarios de croissance »(8), les déterminants de la croissance sont modélisés à l'aide d'une fonction de type Cobb Douglas. Une partie de ces études fait l'hypothèse d'une stabilité dans la toile de fond qui est développée autour du transport, en particulier en ce qui concerne les variables liées au système de transport (évolution du prix des matières premières, démographie...). Ces projections de tendance peuvent être gênantes dans une perspective de long terme, en excluant de possibles ruptures d'ordre social, politique, économique...

L'étude du LET (14) axée sur le développement d'un modèle mathématique (élasticité, variables d'environnement, etc...), décliné en 3 familles de scénarios backcasting, qui vise en premier lieu à établir les conditions de l'atteinte d'un objectif de facteur 4 en matière de réduction des émissions de CO₂, est également utile dans une prospective de volume de flux de fret et de mobilité passagers.

2.2. Description détaillée des scénarios

Numéro	Document	Scénarios		Commentaires
2	Evolution du Fret terrestre à l'horizon de 10 ans	Grenelle	Ce scénario traduirait un plafonnement des tkm (tous modes) à long terme, dans un contexte pétrolier et environnemental de plus en plus prégnant. On a notamment fait les hypothèses suivantes : fort développement des autoroutes ferroviaires pour les flux de transit, moyennant d'importants travaux d'infrastructure aux points de congestion et, en particulier une bonne interopérabilité avec la péninsule ibérique (suppose des sauts majeurs, à la fois technologiques et de compétitivité).	Projections essentiellement basé sur les données du rapport Raulin d'avant-crise (2007) particulièrement intéressant pour tenter de traduire en t km et de décliner par mode, programme d'actions et conditions d'accompagnement les fortes ambitions de report modal désormais inscrites dans la loi Grenelle 1. Le rapport actualise simplement les références 2006 et les perspectives 2012 présentées dans le rapport en tenant compte de l'impact de la crise de 2008 et de la réalisation de Seine-Nord-Europe avec les hypothèses de VNF.
		A	Ces scénarios réactualisent les données « Raulin » et diffèrent uniquement par les taux de croissance tous transports terrestres confondus	
		B		
3	Les métiers en 2020	scénario de crise	A paraître dans l'année	Exercice de prospective présentant des projections de postes à pourvoir par métiers à l'horizon 2020, en fonction des départs en fin de carrière attendus dans les dix ans mais aussi du nombre possible de créations d'emploi à cet horizon. Les projections d'emploi par métiers s'appuient sur un scénario macroéconomique et des projections sectorielles à l'horizon 2030 réalisées par le Centre d'analyse stratégique à partir du modèle macro-sectoriel européen Nemesis, ainsi que sur des hypothèses de déformation de la structure des métiers au sein de secteurs agrégés. Les scénarios anticipent des évolutions médianes sur les prix des matières premières, les taux de change, les taux d'intérêt, la productivité, la consommation et l'innovation. Outre ces hypothèses macroéconomiques, sont intégrées certaines politiques structurelles programmées telles que les retombées de l'ajustement budgétaire sur l'emploi public, les politiques environnementales ou encore les politiques de soutien à la recherche-développement.
		Scénario Contraint	Le scénario décrit une trajectoire possible de sortie de crise	
		Scénario cible	A paraître dans l'année	

Numéro	Document	Scénarios	Commentaires	Numéro
4	Prospective France 2025 - La France dans quinze ans : tendances et ruptures, opportunités et risques	Le fil de l'eau	Scénario tendanciel avec ses risques de marginalisation, d'appauvrissement, de tensions sociales	Les scénarios sont centrés sur les axes pour lesquels le rôle historique de la France pourrait permettre de peser sur leur survenance (choix publics et de capacité collective à évoluer). Ces axes sont déclinés en 3 scénarios, soit 27 combinaisons (3 variables : la dimension sociétale, les institutions et le mode de croissance). Ce sont parmi ces 27 combinaisons que les membres du CAE ont choisi 3 scénarios
		Le repli sur soi	Une réaction anti-globalisation, anti-inégalités, anti réformes : identité nationale réaffirmée	
		L'acceptation du changement	Un changement générationnel, un désir profond de faire jouer les lignes, un nouvel esprit plus entrepreneurial	
5	La demande de transport en 2025. Projections des tendances et des inflexions	La méthodologie permet de déterminer le niveau de transport pour les différents modes et les projections de trafics sous la forme d'une valeur moyenne accompagnée d'une fourchette qui correspond à un intervalle de confiance à 90 %. Par ailleurs, ces fourchettes n'ont de sens que pour un mode donné : la combinaison des bornes des intervalles de différents modes n'est pas pertinente au vu de la méthodologie employée.	L'évaluation de la demande comporte au plan méthodologique trois étapes : - la détermination des tendances et inflexions à partir de modèles économétriques et de projections macro-économiques sectorielles, en particulier pour les économies française, espagnole et italienne, - l'évaluation des conséquences de ruptures passées ou envisageables à partir d'analyses spécifiques: par exemple conséquences des attentats du 11 septembre 2001, renouveau du transport fluvial, offres de transport radicalement nouvelles. - l'évaluation des effets des variables non incluses dans les modèles économétriques par des modèles de transport géographiques comportant des modules de génération, d'attraction et de distribution des trafics ainsi que des modules de choix modal et d'affectation des trafics sur les réseaux de transport. L'évaluation est complétée par une concertation avec les acteurs institutionnels du transport et les administrations. Les projections sont établies en considérant en détail les trois principaux marchés du transport de marchandises en France : - le transport domestique qui dépend autant de l'évolution de la structure de l'économie française que de celle du PIB - le transport d'échange qui dépend de l'ouverture au monde de l'économie française et de son évolution structurelle - le transport en transit à travers la France qui dépend principalement du dynamisme des économies espagnoles et portugaises, qui expliquent à elles seules 83 % du transit	

Numéro	Document	Scénarios		Commentaires
6	Prospective du transport aérien et impact sur les transports terrestres	En étroite collaboration avec le SESP, le groupe de travail a envisagé plusieurs scénarios incluant des variations sur la réalisation des infrastructures ferrées à grande vitesse, sur les évolutions du différentiel de prix entre le ferroviaire et l'aérien, et sur la consommation des ménages.		Les calculs de report modal ont été réalisés à partir du modèle du SESP qui estime les évolutions des parts de marchés des différents modes.
7	Impact du vieillissement sur les structures de soin à l'horizon 2010, 2020, 2030	le scénario 1	Statu quo fondé sur le maintien des paramètres à leur niveau de 2004	Basé sur les évolutions passées des maladies, l'étude évalue le recours aux structures d'accueil en fonction des prévisions d'évolutions de la structure par âge
		le scénario 2	Repose sur la poursuite à l'identique des tendances récentes	
		le scénario 3	S'appuie sur l'évolution prévisible des pathologies et des traitements et sur les modalités d'organisation les plus performantes.	
8	France 2030, 5 scénarios de croissance	Un scénario Noir	Un scénario Noir illustre une trajectoire pessimiste de l'économie Française dans laquelle tous les risques se concrétisent (hausse du capital, déficit d'innovation...).	Les projections de chaque scénario reposent sur une représentation simple et schématique de l'économie (fonction Cobb Douglas). Elle intègre les différentes perspectives d'évolution de l'environnement international et les principaux déterminants de la croissance en France.
		Un scénario Fil de l'eau	Un scénario Fil de l'eau correspond à une prolongation des tendances de reprise molles qui se dessinent actuellement.	
		Un scénario Croissance non soutenable	Un scénario Croissance non soutenable matérialise, après une période de croissance relativement dynamique, les pertes associées à un assainissement seulement partiel des déséquilibres ayant conduit à la crise et à la prise en compte insuffisante de la contrainte environnementale.	
		Un scénario Croissance soutenue et soutenable	Un scénario Croissance soutenue et soutenable pointe les gains associés à la réorientation de l'appareil productif dans une perspective soucieuse de l'environnement.	
		Un deuxième scénario Croissance soutenue et soutenable	Un scénario Croissance soutenue et soutenable et marché du travail plus efficace illustre les gains supplémentaires associés à la mise en œuvre de politiques volontaristes en faveur de l'emploi dans le cadre du précédent scénario de Croissance soutenue et soutenable.	

Numéro	Document	Scénarios		Commentaires
9	Le travail et l'emploi dans 20 ans	Rééquilibrage et volontarisme des acteurs	Les évolutions du contexte international viennent modifier significativement le poids des contraintes externes pesant sur les entreprises françaises, notamment la pression concurrentielle sur la compétitivité/prix. Dans ce contexte, l'ensemble des acteurs (partenaires sociaux, État, société civile, entreprises) retrouve des marges de manœuvre pour agir sur la base d'intérêts partagés.	Après une analyse des évolutions du travail et de l'emploi qui a permis d'identifier la multiplicité des facteurs en jeu, l'étude repart de ces facteurs, les ordonne en quelques grandes catégories et décrit, pour chacune d'elles, les évolutions qu'elles pourraient connaître au cours des vingt prochaines années. Au sein des champs économique, technologique et sociétal ont été identifiés huit thèmes les plus en rapport avec les mutations du travail et de l'emploi. Sur chacun de ces thèmes ont été analysées les évolutions de fond susceptibles de perdurer dans les deux prochaines décennies et les nouvelles tendances qui préfigurent peut-être des inflexions à venir. Dans les 2 scénarios, le contexte économique et sociétal sera marqué par une certaine continuité malgré la crise récente et les nouvelles tensions sur le modèle de croissance.
Accélération technologique et sociétale	Les progrès techniques et les avancées technologiques ont une importance capitale, se diffusant rapidement dans la société et les organisations du travail. Ce scénario se caractérise par une économie de la connaissance, numérique, verte, une orientation plus « servicielle ». C'est un scénario de type "Croissance soutenue et soutenable".			
10	Prospective fret 2030	La Firme mondiale	Ce scénario table sur une croissance du trafic routier sans véritable régulation publique. Les ajustements s'opèrent alors grâce aux forces du marché et aux progrès réalisés en matière de logistique. Ce scénario est très orienté technologie dans la mesure où il suppose que les TIC et les motorisations propres peuvent apporter une réponse aux dysfonctionnements du transport de marchandises. Ce scénario se met en place dans un contexte de libéralisation économique continue, de décentralisation et de régulation par le dynamisme des entreprises. Il repose sur une hypothèse de croissance forte de la demande de transport, poussée par un contexte hautement concurrentiel et par une forte innovation organisationnelle et logistique, un prolongement du couplage entre la croissance du trafic de fret et celle du PIB et une dérégulation en matière de politique des transports, ce qui accroît le déséquilibre entre les modes. Le prix du pétrole, dont le niveau est cependant inférieur au niveau actuel, est compatible avec un scénario qui permet aux technologies de trouver des solutions économiquement viables. Les pouvoirs publics sont cependant très exigeants sur les normes techniques, en particulier pour la consommation unitaire de carburants des PL et les polluants locaux et spécialement en milieu urbain.	Les quatre scénarios de Prospective fret 2030 sont construits sur la base d'un scénario tendanciel (évolution « au fil de l'eau » ou « business as usual ») et en constituent des variantes. Les quatre scénarios sont caractérisés par le croisement entre deux dimensions : d'une part, l'évolution de la demande de transport et, de l'autre, les modes de régulation publique.

		Régulation par l'économie	<p>Ce scénario suppose que les problèmes du transport de fret peuvent faire l'objet d'une régulation économique en particulier à travers diverses tarifications touchant la route et le ferroviaire. L'économie de marché et le signal prix restent prédominants, mais cette régulation économique est secondée par une réglementation vigoureuse et par un volontarisme public permettant un sérieux redressement des modes alternatifs à la route. En Europe, la Commission vise à une fluidification du marché par la mise en place de normes techniques communes et ne renonce pas à une harmonisation fiscale qu'elle instaure progressivement. Cependant, la compétitivité sociale reste encore une variable importante pendant toute la période observée, à la fin de laquelle on aboutit à une relative égalisation économique et sociale de l'Europe et donc des conditions de la concurrence.</p>	
		Petites européennes	<p>Ce scénario part de l'idée d'une très forte augmentation du prix du pétrole. Cette hypothèse conduit à un net découplage entre la demande de transport et la croissance économique, à une remise en cause du juste à temps et à une relocalisation progressive du système productif à l'échelle des grandes régions européennes (les « Petites Européennes »). Le mot de rupture caractérise ce troisième scénario, par rapport à la tendance historique de baisse du coût des transports routiers, mais aussi pour ce qui touche la géographie et l'organisation des systèmes productifs et de consommation à l'échelle européenne et même mondiale. Sous l'effet de plusieurs facteurs convergents (très forte hausse du prix du pétrole ou de ses substituts), les logiques ayant conduit à la concentration et à la spécialisation des unités de production et à l'organisation de la logistique (juste à temps, flux tendus...) sont mises en cause ainsi que les déterminants historiques de la croissance du transport routier de marchandises. Non seulement les conditions de concurrence entre le transport routier et les autres modes sont profondément modifiées, mais globalement les besoins de mobilité à longue distance sont eux même affectés.</p>	
		Peak Oil	<p>Ce scénario repose sur l'idée d'une récurrence des crises liées à la raréfaction du pétrole. Dans ce contexte, un système de rationnement et de quotas se met en place. Cela donne lieu à l'instauration d'un marché de droits à circuler qui aboutit à une réduction importante des trafics, en particulier sur les axes aujourd'hui les plus congestionnés. La consommation des ressources pétrolières est désormais bridée par la disponibilité de ces ressources. Non seulement le coût d'exploitation des gisements productifs augmente tendanciellement, mais désormais, la capacité de production est structurellement inférieure à la demande. Le scénario 4 décrit donc un contexte de forte tension autour de l'énergie. Ce n'est toutefois pas un scénario de crise aiguë. Il est d'abord fondé sur une hypothèse de prix de l'énergie dont le niveau laisse encore une marge de manœuvre aux autorités politiques et intègre la mise en place d'un système de régulation lourd, qui n'est concevable que dans la durée et non comme réponse à un événement conjoncturel. Le contexte énergétique ne suffit donc pas à fonder un tel scénario qui ne peut reposer que sur une orientation politique fondatrice. La mise en œuvre d'un système de gestion volontariste de contingentement des émissions de dioxyde de carbone dues aux transports de marchandises répond donc à un mouvement d'opinion suffisamment solide pour appuyer des mesures contraignantes.</p>	

Numéro	Document	Scénarios		Commentaires
11	Cinq scénarios pour le fret et la logistique en 2040	Mondialisation asymétrique	Croissance forte qui est caractérisée par une forte intensité de transport et des valeurs d'usage plus faibles ; c'est un scénario qui induit une dégradation des conditions de vie, due notamment à la désindustrialisation et aux délocalisations et à l'accroissement des inégalités sociales, en même temps qu'un fort recours au transport, en raison de la division internationale du travail et de l'importance des importations.	Le croisement des taux de croissance (3 modalités) et du choix de politiques publiques (2 modalités) aboutit à 6 hypothèses de cadres politiques et macro-économiques correspondant à des choix de société possibles. Au sein de ce cadre s'inséreront les scénarios transport et logistique construits à partir de variables, certaines sont plutôt des variables externes au transport, d'autres sont directement reliés aux choix relatifs au système de transport (innovations technologiques, politiques publiques et capacités de financements, politiques de développement durable)
	Fil de l'eau	Le fil de l'eau (adaptation à la croissance faible) correspond au scénario du même nom qui est caractérisé par une moyenne intensité de transport et des valeurs d'usage modérées ; c'est un scénario qui induit une stagnation des conditions de vie, due notamment à la faible croissance et à une poursuite, même réduite, des délocalisations, et un plafonnement du recours au transport, en raison de la mollesse de la croissance.		
	Nouvelles glorieuses	Le scénario « Nouvelles glorieuses » combine une forte intensité de transport avec des valeurs d'usage élevées ; c'est un scénario qui induit une amélioration des conditions de vie, due notamment à une croissance élevée s'appuyant sur les éco-industries et le développement des énergies renouvelables, ce qui induit un fort recours au transport, même si l'intensité de l'innovation technologique modifie fondamentalement le système de transport.		
	Développement durable	Scénario caractérisé par une intensité de transport plus faible et des valeurs d'usage plus élevées, mais pas uniquement d'un point de vue quantitatif ; c'est un scénario qui induit une mutation des conditions de vie, qui ne s'appuie pas uniquement sur une augmentation quantitative, mais sur une autre vision de la consommation, qui valorise une conception plus collective et une plus forte part des biens immatériels ; ce scénario a moins recours au transport, en raison d'une structure des échanges qui valorise la proximité.		
	Décroissance choisie	L'hypothèse « décroissance » est caractérisée par une intensité de transport et des valeurs d'usage réduites ; c'est un scénario de fort recul des valeurs matérielles et une révolution des conditions de vie, et un fort recul de leur aspect matériel.		

Numéro	Document	Scénarios		Commentaires
12	Demain le voyage : la mobilité de tourisme et de loisirs des Français face au développement durable, scénarios à 2050	Scénario tendanciel	Voyages plus fréquents et de plus longue distance, réduction de la taille des ménages (2,1 contre 2,4 actuellement), réduction du chômage du au vieillissement de la population, prolongation de la diminution du temps de travail, croissance des voyages internationaux, hypothèse du GIEC 2050 (efficacité énergétique aérien de l'ordre de 55%). Pour la route : développement des moteurs hybrides, des piles à combustibles, motorisation électrique, permettant une réduction de 65% des émissions de CUO2 par route.	<p>Association d'une démarche prospective à une modélisation des mobilités de tourisme et de loisirs. La démarche comporte trois étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - première étape : élaboration de schémas de mobilité du tourisme et des loisirs pour les ménages, en fonction d'hypothèses contrastées sur l'articulation du tourisme avec les autres usages du temps ; calcul de l'impact de ces schémas sur la mobilité ; - deuxième étape ; tests de la sensibilité des mobilités de tourisme et de loisirs à l'échéance de 2050 face à différents paramètres démographiques, économiques etc. - troisième étape : à partir de ces schémas et des évolutions socio-économiques explorées dans la deuxième étape, construction de scénarios de la demande de mobilité de tourisme et de loisirs. En fonction de scénarios démographiques et socio-économiques sur la population française. Analyse de scénarios contrastés sur la base des tendances actuelles du tourisme (démocratisation des destinations lointaines, multiplication des séjours de courtes durées, évolution de l'arbitrage entre travail et loisirs, baisse des tarifs aériens). <p>Le travail se termine par une analyse sélective des impacts des scénarios sur les modes de vie (retour sur les usages du temps...), l'espace (besoins en infrastructures...), l'environnement (le bruit...) ou l'économie (besoins en financements).</p>
		Scénario maximaliste "Le monde est à nous"	Ce scénario, conçu pour maximiser la mobilité de tourisme et de loisirs, est paradoxalement le résultat de facteurs habituellement jugés comme positifs : forte natalité, amélioration des conditions de vie des personnes âgées, croissance économique, disparition du chômage et partage du temps de travail, optimisme en l'avenir. Il prolonge et exacerbe certaines tendances à l'œuvre (en matière d'imaginaire du voyage ou de bi-résidentialité notamment), traduit un optimisme économique et géopolitique et en quelque sorte un idéal contemporain très en ligne avec la promotion de l'hyper-mobilité comme mode de vie... avant prise en compte des questions d'environnement. Il recoupe certaines hypothèses décrites dans les scénarios du PNUE (UNEP 2002) « les marchés d'abord », de la SHELL (Shell 2002) « business class » ou dans l'exercice de futurologie de Thomson. Alors que la période 1950-2000 a été caractérisée par l'accès du plus grand nombre aux vacances en France, la période 2000-2050 serait celle de l'accès au tourisme international pour la majorité de la population, nettement plus attractif dans l'imaginaire.	
		La décroissance conflictuelle ou le scénario du pire	Ce scénario est celui d'une croissance faible des mobilités de tourisme et de loisirs, conduisant à une baisse de la mobilité. A côté de quelques facteurs positifs (modes de vie plus doux, soin apporté aux loisirs de proximité, au cadre de vie et à la maison, fort progrès technologique), il en ressort une tonalité largement « non désirée » : faible natalité et crise des retraites, pression sur les actifs, stagnation économique, tensions internationales, tensions sociales, repli sur soi, inégalités et chômage de masse. La faible mobilité qui en découle est dans une large mesure subie.	
		Le monde vient à nous	L'internalisation progressive des externalités dans le prix des services de transport contribue à une hausse du coût du transport, globale et sectorielle, telle que les technologies de pointe dont l'élaboration et la diffusion sont appuyées par les pouvoirs publics, deviennent progressivement plus attrayants pour les fabricants et les consommateurs.	

Numéro	Document	Scénarios		Commentaires
13	Démarche prospective Transport 2050	Gouvernance mondiale et industrie environnementale	Caractérisé par une coopération mondiale pour la maîtrise des technologies énergétiques permettant de lutter contre l'effet de serre et par une politique européenne de développement industriel, grâce notamment à la recherche.	<p>La construction des scénarios intègre certains éléments du contexte mondial et européen, qui sont apparus déterminants pour éclairer le long terme (la démographie et la localisation des populations, les énergies disponibles et l'effet de serre, la situation économique, les évolutions technologiques).</p> <p>Selon quatre contextes géopolitiques précédemment définis, les scénarios ont été ensuite complétés et détaillés en documentant les variables explicatives pour le transport comme la localisation de l'habitat et des activités, la structure démographique, la structure de la production et des échanges internationaux, les prix des transports ou encore la qualité des services de transport offerts (vitesse et fréquence des différents modes).</p>
		Repli européen et déclin	Les grandes régions mondiales se livrent à une compétition économique marquée par des crises d'approvisionnement énergétiques ; chaque nation européenne gère et protège ses acquis, les croissances démographique et économique étant faibles.	
		Grande Europe économique	Fondé sur une intégration économique du pourtour méditerranéen et de la Russie à l'Europe pour le développement de ces régions et la sécurité européenne ; c'est le scénario de plus forte croissance économique.	
		Gouvernance européenne et régionalisation	Se situe dans un contexte de crise mondiale de l'énergie, caractérisée par une hausse du prix mondial du pétrole (le baril à 120 \$). Pour préserver la sécurité et l'emploi, l'Europe choisit un développement endogène, avec une forte intégration.	

Numéro	Document	Scénarios		Commentaires
14	Scénarios de mobilité durable (personnes et marchandises) à l'horizon 2050 dans une perspective de "facteur 4"	Scénario Pégase	Favoriser une réglementation stricte (tendanciel) : Cette première famille de scénarios explore quelle devrait être la norme environnementale pour les véhicules en 2050 dans une situation tendancielle, dans laquelle une faible partie des politiques publiques visant à changer le mode d'organisation est mise en pratique.	<p>Les familles de scénarios cherchent à savoir quelles combinaisons de technologies et quels changements organisationnels (que ce soit par la composante monétaire, temporelle ou infrastructurelle) sont possibles. Cette manière de procéder permet de développer un grand nombre de scénarios particuliers en fonction que l'on choisit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'introduire de nouvelles technologies non-polluantes - d'avoir une utilisation accrue des technologies non-polluantes existantes - de promouvoir une baisse de la demande générale. <p>Les scénarios sont établis grâce à un équilibre cohérent entre économie, vitesse, offre modale et infrastructures nouvelles. Ils s'appuient sur des décisions microéconomiques (demande de transport et d'utilisation d'infrastructures) afin de réaliser une modélisation backcasting macroéconomique à l'aide du modèle TILT (dont le but est de fournir des éléments concernant les besoins en matière de transport et de services énergétiques). La partie la plus importante de la scénarisation repose sur sa capacité à faire ressortir des éléments de réponses concernant les politiques publiques (budget monétaire de transport, budget temps de transport, infrastructures nécessaires pour les transports).</p>
		Scénario Chronos	Favoriser la multi-modalité verte : La deuxième famille vise à définir quel devrait être le niveau d'action sur l'organisation du système de transport en agissant par les composantes monétaire et infrastructurelle afin d'obtenir un report modal qui puisse soulager les contraintes sur la réglementation des véhicules, voire permettre une expansion du transport des marchandises et/ou du secteur aérien.	
		Scénario Hestia	Explore l'idée d'un découplage absolu entre le PIB et les besoins en matière de vitesse inhérent à l'augmentation des distances parcourues (passagers et marchandises).	
15	Quel(s) futur(s) pour quelles organisations logistiques ?	Scénario A, « La douceur de vivre à la française »	La France parvient, en misant sur son patrimoine culturel et géographique, à transformer sa recherche personnelle de confort de vie en une activité économique moyenne, basée sur la « douceur de vivre à la française ».	Des acteurs de la distribution et/ou de la logistique, professionnels et universitaires, ont été interrogés quant à la vraisemblance (questionnaire fermé, semi-ouverts, entretiens en face à face) de représentations du futur, et sur leur impact possible sur les schémas de la distribution et de la logistique.
		Scénario B, « Un dynamisme importé et ségréatif »	Correspond à la sauvegarde du modèle français de protection sociale (retraites et maladie) grâce notamment à un fort apport migratoire (flux doublé durant les quinze dernières années du scénario) encouragé par l'Etat.	
		Scénario C, « Une société pluriculturelle redynamisée »	Redynamisation en profondeur de la société française grâce à un apport de population s'intégrant bien dans une société convertie, sous la pression des générations les plus jeunes, à une Europe supranationale. L'économie française bénéficie pleinement de ce cadre plus vaste et, d'une façon plus globale, du caractère beaucoup plus dynamique de sa société (croissance démographique, investissements en R&D, capitalisation des savoirs, maintien en activité des seniors...).	

Les scénarios développés dans les exercices prospectifs étudiés conduisent à une très grande variété de futurs possibles et scénarios envisagés.

Plusieurs types de scénarios peuvent être mis en évidence :

- des scénarios tendanciels en tant que tels qui prolonge des tendances passées, qui excluent toute rupture
- des scénarios centraux ou probables, qui ne sont nécessairement identiques au scénario tendanciel, car ils peuvent envisager des ruptures
- des scénarios « volontaristes », relevant d'une approche plus normative
- des scénarios « positifs/souhaités/rose » qui peuvent se rapprocher d'une approche normative
- des scénarios « négatifs/redoutés/noirs » qui sont envisagés dans la perspective où les acteurs devraient se préparer à le contrecarrer
- des scénarios qui racontent des « histoires ».

Les scénarios sur l'emploi couplent généralement des facteurs exogènes, dits de contexte, et endogènes, c'est-à-dire relatifs aux évolutions spécifiques du travail et de l'emploi.

On notera au moins deux inflexions majeures dans les récents exercices de prospective :

- D'une part la prise en compte des enjeux de développement durable, dans des approches tant de forecasting que de backcasting, en lien notamment avec la raréfaction des ressources naturelles, et les engagements pris dans le cadre de la limitation de l'émission des gaz à effet de serre.
- D'autre part l'irruption de scénarios envisageant explicitement une décroissance de l'activité économique (quand en 2006 « Démarche prospective Transport 2050 » envisageait au pire un ralentissement de la croissance et une croissance faible), soit subie (récession), soit choisie dans un contexte de changement radical des modes de consommation et de production (« Cinq scénarios pour le fret et la logistique en 2040 »).

2.3. Hypothèses

2.3.1. Hypothèses des études prospectives sur les flux de transports

Document et horizon temporel			Hypothèses					
			Scénarios	Croissance économique	Matières premières, Politique énergétique	Autres	Base	
2	2020	Evolution du Fret terrestre à l'horizon de 10 ans	Cap Grenelle	non daté +1% de croissance			Basée sur les données du rapport Raulin d'avant-crise (novembre 2007), l'étude a actualisé les références 2006 et perspectives 2012 présentées dans le rapport, avec rebasage des données routières 2006 et 2012 HB (Hypothèse basse) afin de prendre en compte l'impact de la crise ; l'hypothèse haute (HH) n'a pas été reprise	
			Scénario A	2012/2020 +1% de croissance				La réalisation de Seine-Nord-Europe avec les hypothèses de VNF est intégrée, avec prise en compte de l'hypothèse basse du rapport Raulin.
			Scénario B	2012/2020 +0% de croissance				En 2012, on retrouverait tous transports terrestres confondus le niveau de 2006 rebasé, la poursuite de la croissance des nouveaux entrants, pour moitié au détriment de Fret SnCF, pour moitié prise sur la route, ainsi qu'un développement réaliste des nouveaux produits
5	2025	La demande de transport en 2025. Projections des tendances et des inflexions	Scénario tendanciel		Prix du baril de pétrole : Valeur moyenne 65\$ (35-100)	Taux de change euro/\$ =1 (0,7 / 1,3) Réalisation des infrastructures routières (CIADT 2003) = 87,5% des 5000 km prévus (75% -100%) Prix transport routier hors énergie entre 2002 et 2025 = 2% (-11%; +17%) Prix du Fret Ferroviaire = -22,5 % (-30% ; -15%)		

Document et horizon temporel			Hypothèses				
			Scénarios	Croissance économique	Matières premières, Politique énergétique	Autres	Base
6	2020/2030	Prospective du transport aérien et impact sur les transports terrestres				Les variations sur le différentiel de prix entre le ferroviaire et l'aérien se sont appuyées sur une hypothèse de baisse de celui-ci de 30% en faveur de l'aérien. Les variations sur la réalisation des infrastructures ont porté sur le degré de réalisation des projets prévus par le CIADT de décembre 2003.	
10	2030	Prospective fret 2030	Croissance économique de La Firme mondiale	2%.			Hypothèses mise à jour du SESP/MDEETL : « La demande de transport en 2025. Projections des tendances et des inflexions » (5)
			Petites Europe	2%			
11	2040	Cinq scénarios pour le fret et la logistique en 2040	Mondialisation asymétrique	Forte	Les prévisions de trafic à 2030 et à 2040 ont été réalisées à partir des prévisions du SESP/ MEDDTL (5)		
			Fil de l'eau	Faible			
			Nouvelles glorieuses	Elevée			
			Développement durable	Faible			
			Décroissance choisie	Décroissance			

Numéro	Document et horizon temporel		Hypothèses						
			Scénarios	Croissance économique	Matières premières, Politique énergétique	Population	Technologies	Autres	Base
12	2050	Demain le voyage : la mobilité de tourisme et de loisirs des Français face au développement durable, scénarios à 2050	Scénario tendanciel	1,5 % / 2%	nd	64 millions d'habitants en 2050 (la population des plus de 65 ans doit atteindre 29,2% en 2050 et la population de plus de 75 ans 18,1%)			Projections de l'INSEE à 2050 pour le vieillissement de la population et le taux de croissance de la population
			Scénario maximaliste "Le monde est à nous"	3 %	Il y aura beaucoup d'énergies de substitution d'origine fossile bon marché, encore un peu de pétrole, et le carburant (en tant qu'usage noble et considéré comme peu substituable) pourrait se voir donner une priorité d'accès.	projection haute de l'INSEE qui table sur une population de 70 millions d'habitants		Peu de taxes environnementales sur les carburants	
			La décroissance conflictuelle ou le scénario du pire	0%, voire négative	Avec un prix élevé des ressources énergétiques et de fortes contraintes environnementales (normes d'émissions pour les véhicules), l'efficacité énergétique progresse mais les entreprises sont peu dynamiques, et la recherche coûte cher.	57 millions d'habitants, hypothèse basse des scénarios de l'INSEE			Reference aux travaux d'ENERDATA (2004) pour la consommation de carburant (consommation automobile d'essence réduites de 50% en 2015) Reference aux travaux du GIEC pour les émissions de CO2
			Le monde vient à nous	1,5-2%.	Le prix du transport augmente suffisamment pour remettre en cause les choix qui se sont développés à la fin du vingtième siècle et jusqu'au début du 21ème. Les déplacements de loisir et de tourisme reprennent un statut ordinaire dans les choix des consommateurs : ces déplacements ne sont plus préservés à tout prix.	une population de 64 millions d'habitants en 2050		fortes contraintes environnementales (normes d'émissions pour les véhicules),	

Document et horizon temporel			Hypothèses							
			Scénarios	Croissance économique	Matières premières, Politique énergétique	Population	Technologies	Autres	Base	
13	2050	Démarche prospective Transport 2050	Gouvernance mondiale et industrie environnementale	1,5 % par an	90\$ dont 60\$ de taxe carbone	67 millions	Les "véhicules hybride rechargeable et les carburants apportés par la biomasse" sont considérés comme une technologie de référence pour la construction des scénarios.		Projections de l'INSEE à 2050 pour la population	<p>En ce qui concerne les prix des matières premières, les hypothèses ont été consolidées grâce à ces travaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Prospective 2050 de la Direction Générale de l'Énergie et des Matières Premières (DGEMP) -Etude Facteur 4 de P. RADANNE pour la Mission Interministérielle de l'Effet de Serre (MIES) -Etude 2030 du Conseil Général des Mines (CGM) -Scénarios du Groupe d'experts Intergouvernemental sur l'Evolution du Climat (GIEC) et travaux du groupe 3 sur les mesures d'atténuation -Travaux de l'Agence internationale de l'énergie - "Biofuels for Transport : An International Perspective". <p>Le prix de l'électricité augmenterait de 30 à 100 % selon les scénarios.</p>
			Repli européen et déclin	1% par an	60\$ dont 0\$ de taxe carbone	58 millions			Les hypothèses de croissance du PIB ont été élaborées à dire d'experts correspondant aux différentes perspectives de population active (démographie, taux d'emploi) et de productivité du travail.	
			Grande Europe économique	2 % par an	90\$ dont 30\$ de taxe carbone	67 millions				
			Gouvernance européenne et régionalisation	1,5 % par an	180\$ dont 60\$ de taxe carbone	70 millions				
14	2050	Scénarios de mobilité durable (personnes et marchandises) à l'horizon 2050 dans une perspective de "facteur 4"	Scénario Pégase	1,5 % par an		67 millions	Véhicules hybrides rechargeables	Part modales : effet de structure en faveur de l'avion ou en faveur du rail	Travaux de la CIA (2008) pour les variables énergétiques et géopolitiques	
			Scénario Chronos	1,5 % par an		67 millions			Scénarios LET-Enerdata (2008)	
			Scénario Hestia	1,5 % par an		67 millions			CGPC (2006) (13)	

2.3.2. Hypothèses des études prospectives sur l'emploi ou utilisant l'emploi comme variable de modélisation

	Document	Horizon Temporel	Scénarios	Base	Croissance	Chômage	Hypothèses
1	Future skills needs in Europe 2010	2020		Estimation réalisée sur les données Eurostat avec le modèle module multisectoriel macroéconomique par le Cedefop grâce aux données de l'enquête force de travail (LFS) réalisée partout en Europe par Eurostat.	La sortie de crise est prévue pour 2017 et sera suivie par une croissance économique de 2.5% en Europe.		Basé sur l'E3ME (European multisectoral macroeconomic model).
3	Les métiers en 2020	2020	Scénario contraint	Scénario central des dernières projections de population activité de l'Insee diffusées en 2011	Le taux de croissance moyen du PIB s'élève à 1,9 % par an sur l'ensemble de la période 2010-2020, avec une croissance ralentie en début de période suivie d'une phase de rattrapage partiel, soit un taux de croissance annuel moyen de 1,7 % entre 2010 et 2015 et 2,1 % entre 2015 et 2020.	8,5 % en 2020	<p>Selon ce scénario, la population active continuera de croître à un rythme soutenu entre 2010 et 2020, avec 1,2 million d'actifs supplémentaires en dix ans (INSEE).</p> <p>Le prix des matières premières est orienté à la hausse conformément aux projections des organisations internationales (hausse de 50 % des cours du pétrole en 2020 et de 12 % du prix des métaux).</p> <p>Les taux d'intérêt réels de long terme restent modérés et s'élèvent à 1,8 % (3,8 % en nominal) en 2020, tandis que le taux de change euro/dollar retourne tendanciellement vers la parité des deux monnaies (1 euro = 1,20 dollar en 2020).</p>

	Document	Horizon Temporel	Scénarios	Base	Hypothèses chômage	Hypothèses emplois	Hypothèses productivité du travail
8	France 2030, 5 scénarios de croissance	2030		Les projections de population active s'appuient sur les projections publiées par l'INSEE en 2006, auxquelles sont ajoutés les effets de la réforme des retraites de 2010 (intégration de 600 000 actifs supplémentaires d'ici 2020).			Les heures travaillées par tête sont supposées stables dans tous les scénarios
			Un scénario Noir	Les projections de croissance s'appuient sur le document de l'OCDE : Duval R. et de la Maisonneuve C. (2009), « Long-run GDP growth framework and scenarios for the world economy », OECD Economics Department Working Papers, n° 663.	Taux de chômage structurel : 8,5 %	730000 emplois créés entre 2010 et 2030	
			Un scénario Fil de l'eau		Taux de chômage structurel : 7,8 %	930000 emplois créés entre 2010 et 2030	
			Un scénario Croissance non soutenable		Taux de chômage structurel : 7,5 %	Environ 1 million d'emplois créés entre 2010 et 2030	La croissance de la productivité globale des facteurs est comprise entre 0,8% et 1,3% par an, et celle du travail entre 1,2% et 2%.
			Un scénario Croissance soutenue et soutenable		Taux de chômage structurel : 6,5 %	1,4 millions emplois créés entre 2010 et 2030	
			Un deuxième scénario Croissance soutenue et soutenable (Marché du travail plus efficace)		Taux de chômage structurel : 4,5 %	1,9 millions emplois créés entre 2010 et 2030	

	Document	Horizon Temporel	Scénarios	Base	Croissance	Chômage	Hypothèses
9	Le travail et l'emploi dans 20 ans	2030		<p>Future skills needs in Europe 2010 du CEDEFOP (1)</p> <p>France 2030, 5 scénarios de croissance (8)</p> <p>Les données utilisées pour les autres économies sont issues de l'exercice de projection de long terme de l'OCDE (Duval R. et de la Maisonneuve C. (2010), « Long-run growth scenarios for the world economy », Journal of Policy Modeling)</p> <p>Modèle Nemesis utilisé par le CAS dans le cadre d'autres exercices prospectifs (emploi)</p> <p>INSEE estimations de population et projection de population 2007-2060</p> <p>Laisney C. (2009), « La main-d'oeuvre mondiale à l'horizon 2030 », Futuribles, n° 352, mai.</p>	<p>Le taux de croissance du PIB en volume est de 2,2 % en moyenne entre 2010 et 2020 et à partir de 2020, le taux de croissance est de 1,5 % en moyenne.</p>		<p>Un tronc commun « quantitatif » est constitué par les éléments macroéconomiques détaillés (population active, croissance potentielle, niveaux de l'emploi et du chômage progressivement plus favorables, contrainte de finances publiques sur la période 2010-2020, etc.), Ces données s'appuient pour une large partie sur le scénario "Au fil de l'eau" élaboré dans le cadre de l'étude "France 2030, 5 scénarios de croissance" du CAS et de la DG Trésor (8).</p> <p>Population active = 30 millions en 2030, le nombre de débutants sur le marché du travail devrait se rétracter et atteindre 650 000 par an en 2015.</p> <p>Dans les vingt prochaines années, la population mondiale d'âge actif devrait progresser de 25 % à 33 % par rapport à 2005, la France comptera en 2030 une population plus nombreuse et plus vieille qu'aujourd'hui. Il y aurait ainsi 68,5 millions d'habitants en France métropolitaine (+ 6,7 millions par rapport à 2007) dont 29 % auraient 60 ans ou plus (+ 7,5 points). La croissance et le vieillissement de la population française sont acquis dans toutes les variantes examinées par l'INSEE.</p> <p>La dette publique pourrait s'accroître d'au moins 20 % durant les deux prochaines décennies, même dans le scénario de croissance le plus favorable de rattrapage intégral de la perte de PIB liée à la crise à l'horizon 2018 modélisé par l'INSEE.</p> <p>Les vingt prochaines années seraient placées sous le signe d'une décline du chômage associée au choc démographique des nombreux départs en fin de carrière (Taux de chômage structurel = 7,8%).</p>

Les études prospectives analysées considèrent des hypothèses de croissance très variables, allant de la décroissance à des taux de croissance annuels moyens de 3% pour les plus optimistes. La facture énergétique et les prix de transport forment un éventail des possibles encore plus large, selon l'évolution du prix du baril de pétrole (entre 35\$ et 180\$), des technologies disponibles, ou encore la prise en compte d'une hypothèse de taxe carbone.

Un certain nombre d'entre elles s'appuient sur des scénarios déjà publiés qu'elles actualisent et prolongent : « Evolution du fret terrestre à l'horizon de 10 ans » (1) s'appuie sur le rapport Raulin, « Prospective fret 2030 » (10) et « Cinq scénarios pour le fret et la logistique en 2040 » (11) sur les projections de trafics du Ministère en charge des transports (5), « Demain le voyage » (12), « Les métiers en 2020 » (3), « France 2030, 5 scénarios de croissance » (8) sur les projections démographiques de l'INSEE.

2.4. Résultats

2.4.1. Résultats des études prospectives de flux et trafics

	Horizon temporel	Document	Trafics							Emissions de CO2	Commentaires
			Scénarios	Marchandises							
				Part modale (en %)			Gt km				
				Route	Fer	Voie d'eau	Route	Fer	Voie d'eau		
2	2020	Evolution du Fret terrestre à l'horizon de 10 ans	Cap Grenelle				340	62	20	On constate que même si l'opération Seine-Nord-Europe tient ses promesses, même en cas de grande réussite des autoroutes ferroviaires (10 Milliards de t*km), même en cas d'un plus que doublement du transport combiné, on ne peut dans le scénario Cap Grenelle qu'approcher, sans l'atteindre, une part modale de 20% pour fer et fluvial réunis ; de même, à l'horizon de 10 ans, quelques 16 à 17% dans un scénario qui reste très volontariste.	
Scénario A				355	50	17					
Scénario B				323	50	17					

Horizon temporel	Document	Trafics										Emissions de CO2	Commentaires	
		Scénarios	Marchandises											
			Part modale (en %)			Gt km			Récapitulatif des transports intérieurs (croissance annuelle 2002/2025, fourchettes correspondant à un intervalle de confiance de 90% et moyennes)					
			Route	Fer	Voie d'eau	Route	Fer	Voie d'eau	Transport routier en % et GTKM	Transport ferroviaire en % et GTKM	Marchandises tous modes			
5 2025	La demande de transport en 2025. Projections des tendances et des inflexions	Scénario tendanciel	83	15	2	356	66	10	1,4 % (1,2/1,7) 356 (335,377)	1,2 % (0,4/2,0) 66 (54/79)	1,4% (1,3/1,5) 432 (421/442)		De nouvelles projections à l'horizon 2025 ont été réalisées pour deux scénarios de croissance sectorielle compatibles avec une croissance du PIB de 1.9 % par an. L'actualisation des projections conduit à un trafic moyen en 2025 de 10.0 milliards de tonnes-km hors projet Seine Nord Europe en cours d'évaluation, ainsi qu'une probabilité de 90 % de se situer entre 8.8 et 11.3 milliards de tonnes-km.	

Horizon temporel	Document	Trafics										Commentaires	
		Scénarios	Voyageurs (millions de passagers)										
		« P3 » : cas où les prix du transport aérien diminuent de 30% par rapport à ceux du transport ferré entre 2000 et 2020. « P0 » : stabilité des prix relatifs. « projet » : avec la réalisation des projets du CIADT 2003.	Fer			Air			Fer + air				
			Radiales intérieures	Radiales internationales ouest européennes	Total radial fer	Radiales intérieures	Radiales internationales ouest européennes	Total radial air	Radiales intérieures	Radiales internationales ouest européennes	Total radial		
6	2020/2030	Prospective du transport aérien et impact sur les transports terrestres	2020 ss infra-P3	56,2	32,5	88,7	39,4	75,8	115,2	95,6	108,3	203,9	Au-delà du TGV Méditerranée, le projet qui a le plus fort impact en termes de report modal est le projet Sud Europe Atlantique (2,6 millions de voyageurs reportés en 2020)
			2020 ss infra-P0	65,8	35,3	101,1	29,8	73	102,8	95,6	108,3	203,9	
			2020 projet-P3	65,1	42	107,1	30,5	66,3	96,8	95,6	108,3	203,9	
			2020 projet-P0	74,7	44,8	119,5	20,9	63,5	84,4	95,6	108,3	203,9	

*Radiale : Voie de circulation importante qui joint le centre d'une agglomération à une voie périphérique ou une métropole à une ville de province.

	Horizon temporel	Document	Trafics							Emissions de CO2	Commentaires
			Scénarios	Marchandises							
				Part modale (en %)			Gt km				
				Route	Fer	Voie d'eau	Route	Fer	Voie d'eau		
10	2030	Prospective fret 2030	La Firme mondiale	88	11	1	412	50	7		
			Régulation par l'économie	77	18	5	340	80	20		
			Petites Europes	76	20	4	296	76	15		
			Peak Oil	72	23	5	272	87	20		

	Horizon temporel	Document	Trafics										Emissions de CO2	Commentaires	
			Marchandises												
			Scénarios	2030											
				Part modale (en %)			Gt km			Taux de croissance %					
Route	Fer	Voie d'eau		Route	Fer	Voie d'eau	Route	Fer	Voie d'eau						
11	2040	Cinq scénarios pour le fret et la logistique en 2040	Mondialisation asymétrique	90	9	1	552	40	8	77%	-20%	60%			
			Fil de l'eau	90	8	2	452	40	8	45%	-20%	60%			
			Nouvelles glorieuses	75	22	3	415	120	15	33%	140%	200 %			
			Développement durable	71	24	5	300	100	20	-4%	100%	300 %			
			Décroissance choisie	78	18	4	200	45	10	-36%	-10	100 %			
				2040											
				Part modale (en %)			Gt km			Taux de croissance %					
				Route	Fer	Voie d'eau	Route	Fer	Voie d'eau	Route	Fer	Voie d'eau			
			Mondialisation asymétrique	90	9	1	630	60	10	103%	20%	100 %			
			Fil de l'eau	90	8	2	495	45	10	59%	-10%	100 %			
			Nouvelles glorieuses	73	24	3	460	150	20	45%	200%	300 %			
			Développement durable	67	28	5	305	130	25	-2%	160%	400 %			
			Décroissance choisie	70	22	8	140	45	15	-55%	-10%	200 %			

	Horizon temporel	Document	Trafics					Emissions de CO2				Commentaires
			Voyageurs									
			Répartition modale					Réduction des GES par passager.km				
			Scénarios	Avion	Voitures	Trains	Transports urbains et interurbains non ferroviaires	Avion	Voitures	Trains	Transports urbains et interurbains non ferroviaires	
12	2050	Demain le voyage : la mobilité de tourisme et de loisirs des Français face au développement durable, scénarios à 2050	Scénario tendanciel	54,9 % (+26,24%)	26,6% (-30,45%)	13,3% (+4,5%)	5,2% (-0,29%)	(-65%)	(-45%)	(-55%)	nd	
				Evolution des Passager/kms parcourus (+ 240%)					80385802 TeCO2 (+106%)			
			Scénario maximaliste "Le monde est à nous"	79 % (+50,32%)	14,4% (-42,63%)	4,4% (-4,46 %)	2,2% (-3,23 %)	(-55%)	(-30%)	(-40%)	(-22%)	
				Evolution des Passager/kms parcourus (+722%)					338938433 TeCO2 (+767%)			
			Scénario minimaliste « La décroissance conflictuelle ou le scénario du pire »	13,5% (-15,16%)	46,1% (-10,97%)	25,6% (+16,76%)	14,8% (+9,37)	(-65%)	(-45%)	(-55%)	(-28%)	
				Evolution des Passager/kms parcourus (-24%)					8305736 TeCO2 (-79%)			
			L'histoire du scénario : « Le monde vient à nous »	18,5% (-10,16%)	29,2% (-27,86 %)	36,2% (+27,38 %)	16,1% (+10,64 %)					
				Evolution des Passager/kms parcourus (+34%)					13426491 TeCO2 (-66%)			

	Horizon temporel	Document	Trafics (croissance 2002/2050, Base 100 en 2002 sauf l'aérien ou la base se situe en 2004)			Emissions de CO2	Commentaires		
				Voyageurs					Marchandises
			Scénarios	Voyageurs terrestres	Voyageurs aériens				Trafic intérieur marchandises
13	2050	Démarche prospective Transport 2050	Gouvernance mondiale et industrie environnementale	150	191	167	Biocarburants (50%), baisse de 62 % par rapport à 2002.	Le trafic TGV connaîtrait la plus forte croissance, supérieure au triplement, néanmoins le transport routier resterait dominant dans tous les secteurs du marché.	Développement du trafic conteneur (Havre : 17 Mt en 2002 à 86 Mt en 2050 et Marseille : 8 Mt à 43 Mt).
			Repli européen et déclin	118	185	94 à 117	Biocarburants (20%), 62 Mt CO2, baisse de 8% par rapport à 2002.	Stabilisation des volumes de transport qui se trouveraient en fin de période à un niveau proche, en tonnes par km, du niveau actuel. Développement du trafic conteneur (Havre : 17 Mt en 2002 à 86 Mt en 2050 et Marseille : 8 Mt à 43 Mt).	
			Grande Europe économique	164	318	146 à 182		Triplement du transport aérien sur la période	Comme dans le scénario « gouvernance mondiale et industrie environnementale », les trafics d'échange et de transit croîtraient beaucoup plus vite que le transport national.
			Gouvernance européenne et régionalisation	158	168	150	Biocarburants (30%), 62 Mt CO2, baisse de 37% par rapport à 2002.		Le transport national connaîtrait une croissance plus forte que les trafics d'échange et de transit

	Horizon temporel	Document	Trafics				Emissions de CO2	Commentaires			
			Voyageurs		Marchandises						
14	2050 (base 2000 de 327 GTKM pour les marchandises et 959 GPKM pour les passagers)	Scénarios de mobilité durable (personnes et marchandises) à l'horizon 2050 dans une perspective de "facteur 4"	Scénario Pégase	Avion	1361 GPKM (+42%)	525 GTKM (+61%) dont 116 Gtkm en routier urbain et régional	Emissions directes et indirectes de l'ensemble du transport (passagers et marchandises) :-47%	Pégase est le scénario qui induit le moins de transports alternatifs à la route avec une part de ces modes de près de 30 % (dont 49 % exclusivement pour le rail)	L'application de nouvelles technologies dans le secteur des transports permettrait de gagner 50% d'émissions de GES. Les 50% restants à gagner devront l'être dans les modes d'organisation. A l'échelle urbaine et régionale, les résultats présentés en besoins de transport sont exclusivement routiers. A l'échelle interrégionale, le transport ferroviaire est le mode qui gagne le plus de part de marché. Les scénarios tablent sur une augmentation significative des échanges intra-européens et un bouleversement des répartitions modales. A l'échelle intercontinentale, les scénarios proposés ne prévoient pas de changement quant à la répartition modale avec un transport maritime qui demeure toujours ultra-dominant acheminant 99,5 % des biens.		
				TGV			Emissions directes et indirectes de l'ensemble du transport (passagers et marchandises) : -50%				
			Scénario Chronos	Avion	1296 GPKM (+35%)	525 GTKM (+61%) dont 116 Gtkm en routier urbain et régional	Emissions directes et indirectes de l'ensemble du transport (passagers et marchandises) :-64%			Chronos accorde une importance majeure au mode ferroviaire avec 57% des acheminements interrégionaux réalisés grâce à ce mode. A travers l'action sur les vitesses et les prix, Chronos montre que les conditions pour atteindre le facteur 4 sont : un développement massif du ferroviaire, une réduction du trafic VP en dépit d'une hausse de 20% sur les budgets temps transport.	
				TGV			Emissions directes et indirectes de l'ensemble du transport (passagers et marchandises) :-69%				
			Scénario Hestia	Pivot	1080 GPKM (+13%)	412 GTKM (+21%) dont 101 Gtkm en routier urbain et régional	Emissions directes et indirectes de l'ensemble du transport (passagers et marchandises) :-70%				Hestia, qui est un scénario de plus grande proximité des échanges, voit une part du ferroviaire moindre que le scénario précédent (43 %) mais la part totale des modes alternatifs à la route demeure importante (52%). Hestia montre que les conditions pour atteindre le facteur 4 sont : une part moindre des modes rapides et une réduction par deux du trafic VP.

	Horizon temporel	Document	Trafics		Commentaires
			Scénarios	Marchandises	
15	Indéterminé 25/30 ans	Quel(s) futur(s) pour quelles organisations logistiques ?	Scénario A, « La douceur de vivre à la française »	Pas de résultats quantifiés	<p>Les scénarios sont jugés globalement vraisemblables et envisageables par les experts. Le scénario A apparaît être le plus convaincant, quelle que soit la mesure retenue.</p> <p>Les experts jugeant peu vraisemblable le scénario A ont majoritairement reporté leurs suffrages sur le B et inversement. Les conclusions sont trop larges pour être toutes développées, on pourra citer entre autres que selon l'ensemble des experts, le facteur démographique est une variable clef pour le système de distribution qui aura un impact sur l'évolution de l'offre (localisation, niveau de services...).</p>
		Scénario B, « Un dynamisme importé et ségrégatif »			
		Scénario C, « Une société pluriculturelle redynamisée »			

Pour le transport de fret, les perspectives envisagées sont très vastes. Ainsi, à l'horizon 2030, d'après « Cinq scénarios pour le fret et la logistique en 2040 » (11), les trafics en transport routier ou en transport par voie d'eau varient du simple à plus du double selon les scénarios, ceux du trafic ferroviaire du simple au triple.

Pour le transport de voyageurs, les avens envisagés sont là encore très contrastés : à l'horizon 2050, l'étude « Demain le voyage... » (12) envisage ainsi un scénario où le nombre de passagers.km diminue de près d'un quart (du fait d'une relative désaffection du transport aérien et du transport en véhicule particulier au profit des trafics en train et transports en commun routier), et un autre scénario où il progresse de 722% (du fait d'une explosion du transport aérien).

Rappel des engagements en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre

Objectifs protocole de Kyoto

Ce protocole vise à réduire, entre 2008 et 2012, de 5,2 % par rapport au niveau de 1990 les émissions de 6 gaz à effet de serre (CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆)

Le protocole de Kyoto est un traité international visant à la réduction des émissions de gaz à effet de serre, dans le cadre de la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques. Signé le 11 décembre 1997 à Kyoto, au Japon, il est entré en vigueur le 16 février 2005 et a été ratifié par 168 pays en 2010.

Objectif Grenelle pour les transports

- Réduire de 20 % les émissions d'ici 2020 (base 2007) afin de les ramener à leur niveau de 1990
- Transport de marchandises : d'ici 2020 faire passer la part du non routier, non-aérien à 25%.
- Transport de voyageurs : passer de 176 g CO₂/km à 130 g en moyenne en 2020

Outils : Développement des infrastructures (autoroutes ferroviaires et voies maritimes), Ecotaxe poids lourds, affichage du contenu CO₂ des prestations de transport

Outils : Transports publics, notamment TCSP, 2000km LGV, affichage CO₂, bonus/malus, soutien aux infrastructures de charge pour les véhicules électriques et hybrides, R&D,...

En France, Facteur 4 désigne généralement l'engagement pris en 2003 devant la communauté internationale par le chef de l'État et le Premier ministre de « diviser par un facteur 4 les émissions nationales de gaz à effet de serre du niveau de 1990 d'ici 2050 ». Cet objectif a été validé par le "Grenelle de l'environnement" en 2007

Les études qui s'intéressent aux conditions de réalisation des engagements de la France en matière des émissions de CO₂ dans les transports concluent à une impossibilité d'atteindre les objectifs fixés, sauf à engager des investissements d'infrastructures permettant un bouleversement radical des répartitions modales. Ainsi, l'étude relative à l'évolution du fret terrestre à l'horizon de 10 ans (2) montre que même avec une politique volontariste incluant la réalisation des travaux prévus dans le cadre du Schéma National des Infrastructures de Transport, l'objectif Cap Grenelle peut être approché, mais non atteint.

Dans les scénarios du LET (14), le secteur des transports voyageurs et marchandises parvient à atteindre le facteur 4 en mettant fortement à contribution le transport de voyageurs. Ainsi, le scénario Hestia parvient au facteur 4, quand le scénario Chronos s'en approche. En revanche, si on isole le transport de fret, on démontre que l'objectif facteur 4 (par rapport aux émissions de GES en 2000) n'est atteignable dans aucun des trois scénarios soumis, même si des gains significatifs sont réalisés dans des conditions qui impliquent néanmoins un changement substantiel dans les pratiques de transport.

2.4.2. Résultats des études prospectives sur l'emploi ou utilisant la variable emploi dans leurs modèles

	Document	Horizon Temporel	Scénarios	Commentaire	Résultats			
1	Future skills needs in Europe 2010	2020		Le modèle E3ME de projection sur le marché du travail s'appuie sur l'activité économique, les niveaux de salaires réels, le taux de chômage et d'indemnisation des chômeurs. Il prend en compte l'éducation, le vieillissement de la population et permet d'analyser les besoins en qualifications.	La simulation montre une augmentation de 73000 personnes en France d'ici 2020 dans le secteur Distribution and transport NACE Rev 1.1 incluant le commerce, la réparation automobile, l'hôtellerie et la restauration, les transports et télécommunications.	La tendance vers la tertiarisation de l'économie continue ; forte mobilité sur le marché du travail ; développement d'emplois peu payés avec des conditions d'emploi précaires.		
3	Les métiers en 2020	2020	Scénario contraint	Globalement, pour l'ensemble des métiers de l'économie française : le nombre de départs en fin de carrière devrait rester conséquent la part des métiers occupés par des cadres ou des professions intermédiaires pourrait augmenter les emplois les plus qualifiés devraient progresser et se féminiser les métiers d'aide et de soin aux personnes devraient être dynamiques Les créations d'emploi devraient être importantes pour les cadres et agents d'exploitation des transports et de la logistique, dans un contexte de développement des transports collectifs et des services d'intermédiation logistique, et pour répondre aux attentes environnementales. Dans ces métiers, les départs en fin de carrière seront aussi nombreux, avec 2,4 % des personnes en emploi concernées en moyenne chaque année. Les projections sont cohérentes avec les résultats du CEDEFOP.	En milliers, par FAP	Création nette d'emploi (2010/2020)	Départs en fin de carrière	Postes à pourvoir
					Ensemble du domaine J : Transports, logistique et tourisme (FAP)	61	433	494
					ONQ de la manutention	-2	56	54
					OQ de la manutention	24	95	119
					Conducteurs de véhicules	3	202	204
					Agents d'exploitation des transports	16	25	41
					Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	8	34	43
					Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	11	21	32

	Document	Horizon Temporel	Scénarios	Commentaire	Résultats						
					Croissance effective du PIB (en %)			Croissance du PIB de long terme (en %)			
8	France 2030, 5 scénarios de croissance	2030	Un scénario Noir	L'étude établit des projections de croissance du PIB à partir notamment d'hypothèses sur l'évolution de la population active et la productivité des facteurs de production	2010-2030	2010-2020	2021-2030				
								1,6	1,9	1,3	1,2
						Un scénario Fil de l'eau		1,9	2,3	1,4	1,5
						Un scénario Croissance non soutenable		1,7	2	1,3	1,2
						Un scénario Croissance soutenue et soutenable		2,2	2,2	2,2	2,1
						Un deuxième scénario Croissance soutenue et soutenable (Marché du travail plus efficace)		2,3	2,3	2,4	2,1

	Document	Horizon Temporel	Scénarios	Commentaire	Résultats
9	Le travail et l'emploi dans 20 ans	2030	<p>Le premier scénario baptisé Accélération technologique et sociétale fait l'hypothèse d'une accentuation significative des dynamiques à l'oeuvre, « poussant » les tendances en cours et faisant l'hypothèse de mutations plus marquées (accélération, voire rupture incrémentale) sur les plans technologique et sociétal, sans être un scénario de « rupture technologique ». Ce scénario dessine notamment les contours d'un univers travail-emploi marqué par un modèle de croissance fondé sur l'économie de la connaissance, numérique et verte, et dans lequel on observe un développement important des nouvelles formes de travail et de formation permis notamment par l'usage développé des TIC.</p> <p>Le second scénario intitulé Rééquilibrage et volontarisme des acteurs est basé sur l'avènement de nouveaux équilibres favorables à une moindre pression sur le travail et l'emploi en France. Des évolutions du contexte macroéconomique et diplomatique international, même marginales mais sur de nombreux paramètres (régulation internationale, évolution des pays émergents, gouvernance européenne, etc.), viennent en effet modifier significativement le poids des contraintes externes pesant sur les entreprises françaises, notamment la pression concurrentielle sur la compétitivité prix. Dans ce contexte, l'ensemble des acteurs (partenaires sociaux, État, société civile) retrouve des marges de manoeuvre pour agir sur la base d'intérêts partagés, permettant l'émergence de nouvelles formes de coopération et de corégulation au niveau national. Ces dernières favorisent l'employabilité et la mobilité des travailleurs, ainsi que le développement de formes d'organisation du travail apprenantes et collaboratives.</p>	<p>Ont été identifiées des dynamiques considérées comme déterminantes, et suffisamment fortes pour persister dans les décennies à venir.</p> <p>A noter : les scénarios prennent en compte le facteur temps, certaines tendances peu visibles en début de période pouvant jouer un rôle plus important vers 2030. De plus, il faut souligner que le caractère global de ces scénarios les rend peu opérants si l'on souhaite les appliquer à tel secteur économique ou à telle partie de la population.</p>	<p>À l'horizon 2030, dans un contexte macroéconomique de progression de la population active et de créations d'emplois positives mais moindres que par le passé, le travail sera transformé, notamment sous l'effet d'évolutions technologiques et sociétales profondes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'« éclatement » du travail ou du moins la segmentation accrue « des mondes du travail » ; - l'extension de la sous-traitance et de l'externalisation dans le cadre de la poursuite de la fragmentation des chaînes de valeur ; - une demande forte d'articulation vie privée/vie professionnelle ; - la remise en cause de l'autorité au travail, l'aspiration à davantage d'autonomie et de liberté ; - la poursuite de la diffusion des TIC dans les entreprises et l'essor du travail nomade dans l'univers professionnel ; - la croissance et la différenciation des mobilités professionnelles ; - le développement du travail en réseau et en mode projet, la flexibilité organisationnelle et temporelle grandissante.

3. Facteurs d'évolution principaux impactant le transport

Les facteurs d'évolution décrits ci-dessous sont extraits des études monographiées.

3.1. Croissance démographique

- Projections de population active française en 2030: 30 millions.
- Le nombre de débutants sur le marché du travail devrait se rétracter et atteindre 650 000 par an en 2015 (source : "France 2030, 5 scénarios de croissance").
- La France comptera en 2030 une population plus nombreuse et plus vieille qu'aujourd'hui. Il y aurait ainsi 68,5 millions d'habitants en France métropolitaine (+ 6,7 millions par rapport à 2007) dont 29 % auraient 60 ans ou plus (+ 7,5 points). La croissance et le vieillissement de la population française sont acquis dans toutes les variantes examinées par l'INSEE. En 2050 il y aurait 64 millions d'habitant (la population des plus de 65 ans doit atteindre 29,2% en 2050 et la population de plus de 75 ans 18,1%) (Scénario central des dernières projections de l'Insee diffusées en 2011). Ces tendances impliquent des arbitrages financiers dans les politiques publiques entre la formation, l'accès à l'emploi ou la prise en charge de la population vieillissante.
- Etant donnée la relative corrélation entre les trafics de marchandises et la population résidente, sa structure et son pouvoir d'achat, une migration interne sur les côtes françaises plus importantes, poussée par le vieillissement de la population, pourrait modifier la demande de transport et de logistique de manière structurelle sur le territoire Français. L'arc Nord-Ouest (Pays de la Loire, Bretagne, Basse et Haute Normandie, Picardie, Nord Pas de Calais) pourrait être de plus en plus attractif pour les activités industrielles, de même que le corridor-rhodano-méditerranéen. En revanche, les régions de l'Ouest, du Sud-Ouest et du Sud devraient être les plus attractives démographiquement et pour les activités résidentielles (source : Cinq scénarios pour le fret et la logistique en 2040).
- Associé au choc démographique des nombreux départs en fin de carrière, le taux de chômage structurel se rétracterait à 7,8% en France (Scénario central des dernières projections de l'Insee diffusées en 2011).
- « Demain le voyage : mobilité de tourisme et de loisirs des Français face au développement durable, scénarios à 2050 » met en évidence que le vieillissement n'a qu'un effet mineur sur la distance moyenne des voyages, mais il augmente par contre la part modale des transports collectifs au détriment de l'automobile.

3.2. Croissance Economique

- Les hypothèses médianes de croissance des monographies se situent entre 1,2% et 2,1% dans un horizon 2020, 2030 ou 2050 avec des variations selon les périodes. Les scénarios de « mobilité durable à l'horizon de 2050 dans une perspective de facteur 4 » tablent sur une croissance moyenne de 1.5%, alors que le scénario tendanciel de « Demain le voyage : mobilité de tourisme et de loisirs des Français face au développement durable, scénarios à 2050 » table sur une croissance comprise entre 1,5% et 2%. D'après les projections des organisations internationales (FMI, OCDE, Commission européenne), le taux de croissance moyen du PIB s'élèverait à 1,9 % par an sur l'ensemble de la période 2010-2020, avec une

croissance ralentie en début de période suivie d'une phase de rattrapage partiel, soit un taux de croissance annuel moyen de 1,7 % entre 2010 et 2015 et 2,1 % entre 2015 et 2020. L'étude « France 2030, 5 scénarios de croissance » prévoit une croissance de long terme de 1.2%, 1.5%, ou 2.1%, en fonction des scénarios envisagés. De plus, d'après « Future skills needs in Europe ,2010 », la sortie de crise serait prévue pour 2017, et sera suivie par une croissance économique de 2.5% en Europe.

- Un rapport du BIPE (2011) pour le compte du ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement, prévoit une tertiarisation croissante de l'économie française avec une croissance modérée de l'industrie (+1,1% par an de 2008 à 2030 contre +1,9% par an de 1990 à 2008), contre des services marchands pouvant atteindre +2,3% par an.

3.3. Organisation internationale du travail, système productif

- L'augmentation des salaires et l'exigence de protection sociale dans les pays d'Europe de l'Est, en Chine ou dans d'autres pays asiatiques, ainsi que les coûts logistiques croissants, pourraient induire à plus ou moins long terme une rupture fondée sur le renchérissement des coûts de production, une remise en cause des délocalisations massives et une revalorisation des économies de proximité, d'autant que l'exigence croissante de délais courts et de minimisation des stocks implique souvent une réduction des circuits.
- L'évolution des modes de consommation (de masse, éthiques, durables...) pourraient provoquer des changements dans la logique d'implantation des entreprises. Si une re-régionalisation de l'industrie paraît globalement positive sur un plan environnemental, il convient cependant de noter que la diminution des distances parcourues favorise le transport routier.
- A l'inverse, une accentuation de la consommation de masse pourrait accentuer la division internationale du travail et les délocalisations des activités vers les pays émergents. Les baisses de prix continues qui affectent les vagues successives de produits technologiques (notamment TIC) soutiennent de fait la consommation, cette dernière étant également alimentée par le renouvellement très rapide des produits et techniques à obsolescence accélérée. La plupart de ces produits sont tout à fait adaptés au transport maritime et resteraient donc compétitifs, même en cas de forte hausse du coût des hydrocarbures.

3.4. Effets corridors

- L'étude « Cinq scénarios pour le fret et la logistique en 2040 », met en évidence le développement de certains corridors de flux nationaux et internationaux qui verront leur importance se renforcer comme principaux axes de trafic de fret et d'implantation logistique. Il en irait ainsi du couloir Rhône-Saône, prolongé par le corridor languedocien, qui draine les flux du Nord de l'Europe vers la Méditerranée (Espagne et PACA) ; du corridor aquitain, de la Grande-Bretagne et du Benelux, vers Lille, Paris, Bordeaux et l'Espagne ; de l'Eurocorridor du Benelux et d'Allemagne, vers l'Alsace et la Lorraine, puis le Val de Saône, le sillon rhodanien, le Languedoc et l'Espagne, avec des prolongements vers l'Italie par les Alpes du Nord et par Marseille et Nice.
- Deux exercices prospectifs ont été menés par l'Union Européenne pour déterminer l'évolution des corridors. On peut y constater :
 - Une modification du corridor situé à l'Est de la France : les flux prennent la direction des pays de l'Europe centrale et orientale par Grenoble - Turin et la plaine du Pô, ou

par Grenoble - Genève et le Piedmont suisse. C'est donc la partie Sud du corridor Est qui est déjà la plus saturée, qui verra son trafic encore augmenter.

- La persistance du corridor par Bordeaux et Paris, qui se sépare alors en deux flux vers le Nord (autoroute A1) et l'Est (autoroute A4).
- En Europe, la très forte croissance des flux de trafic conteneurisé en provenance d'Asie (deux fois plus élevés que dans le sens Europe- Asie) a conduit les ports à étendre leurs capacités de réception, à augmenter la productivité de la manutention, ainsi qu'à améliorer les dessertes terrestres. Les porte-conteneurs peuvent désormais atteindre une capacité de plus de 18 000 unités EVP. Tous les ports n'ont pas vocation à recevoir de tels navires, d'où le développement du feeder, le regroupement du fret dans quelques ports ou hubs, l'implantation d'armateurs sur des terminaux dont ils assurent l'exploitation, l'informatisation des procédures (suivi, dédouanement, ...). Cette évolution, à analyser avec les tendances plus ancienne d'industrialisation des zones portuaires et de libéralisation des échanges mondiaux, renforce la position géostratégique des ports, comme porte d'entrée et de sorties (gateways) des marchandises et comme principal lieu de provenance ou débouché des corridors de transports. Cette tendance devrait se poursuivre à 2040, avec à titre d'exemple le développement des activités du port du Havre et des trafics sur les corridors Le Havre - Paris - Lyon.
- La compétition entre ports européens les conduit à sortir de leur cadre traditionnel d'intervention pour étendre leur hinterland et mieux en maîtriser les flux :
 - Partenariat avec des plateformes intérieures de massification, ports fluviaux et ports « secs » voire investissement dans ces plateformes.
 - Prise de participation dans des sociétés contribuant au renforcement des transports massifiés ferroviaires, maritimes ou fluviaux : infrastructures ou services. On peut citer, à titre d'exemple, la participation des ports de Rotterdam et Amsterdam au financement de la ligne ferroviaire nouvelle de la Betuwe reliant les ports néerlandais à l'Allemagne.

3.5. Logistique

L'étude « Quel(s) futur(s) pour quelles organisations logistiques ? » met notamment en évidence deux tendances principales :

- La « plateformisation » des activités logistiques permet de satisfaire à la fois l'optimisation des activités de transport et de logistique pour les acteurs économiques et la maîtrise du développement territorial. Cette tendance dépend fortement des choix économiques et politiques mis en œuvre, car la plateformisation nécessite des équipements et des infrastructures de transports multimodales pour desservir ces plates-formes. La plateformisation ou la création de pôles logistiques est également très importante pour la maîtrise de la logistique urbaine, ou la « logistique du dernier kilomètre ».
- Les mutualisations inter-entreprises : Mutualisation des transports de distribution, Mutualisation des plates-formes logistiques et des moyens de stockage (par proximité géographique ou par famille de produits), Mutualisation des approvisionnements, Mutualisation des achats.

Bien que la grande distribution garde encore une position dominante sur la plupart des segments, on assiste, avec l'accroissement des inégalités, à une hétérogénéisation des modes de consommation qui accompagne le déclin de l'hypermarché : retour de la proximité magasins (généralistes de proximité issus des grands groupes, qui concurrencent les petits

commerces indépendants), développement du hard discount, de modes de distribution alternatifs (ex. : AMAP), e-commerce, Drive des grandes enseignes...

Une évolution majeure attendue sur les prochaines années est l'emprise croissante des canaux du e-commerce, par lesquels pourraient passer 20% des flux du secteur à l'horizon 2020-2025. Ces circuits auront des conséquences majeures sur les besoins de transport et de stockage/distribution avec des envois de plus en plus parcellisés pour la LAD (Livraison A Domicile) et la LHD (Livraison Hors Domicile) via des points-relais (réseau Kiala ou Drive-in hypermarchés par exemple) et/ou des CDU (Centre de Distribution Urbaine permettant de mutualiser différents circuits de distributeurs, le « tout-en-un-passage »). Cette croissance devrait profiter largement aux sociétés postales et/ou aux acteurs de la messagerie.

En lien avec ces nouvelles pratiques de consommation, mais aussi l'urbanisation croissante et les problématiques de gestion de l'espace et de la circulation sur ces espaces urbains, la logistique urbaine est amenée à évoluer, l'objectif étant, sur ces espaces contraints, de limiter les nuisances liées au transport de marchandises, et d'optimiser celui-ci. Lorsque cela est possible, la mutualisation des flux et la rationalisation des moyens peuvent être réalisées à l'aide du transport ferroviaire ou fluvial pour les flux provenant de l'extérieur de la ville et à destination d'un espace logistique urbain.

La distribution vers le destinataire final serait systématiquement assurée avec des véhicules propres. L'entrepôt logistique serait vertueux sur le plan énergétique, voire à énergie positive, le surplus étant utilisé par les véhicules propres. Les actions concernent les véhicules, mais également les matériels de manutention. La logistique urbaine ne peut s'exercer sans plates-formes logistiques urbaines. La restauration du foncier logistique en coeur de ville constitue dès lors une variable stratégique.

3.6. Technologies

A l'heure actuelle, aucune technologie de rupture n'est connue, qui suffirait à elle seule à régler tous les problèmes de disponibilité d'énergie et d'émissions de gaz à effet de serre dans les trente ans à venir, tout ne peut résulter de la mise en œuvre pure et simple de la technologie. Les recherches s'orientent vers :

- Des moteurs à explosion (nécessitant du pétrole, mais moins énergivores) ;
- Des véhicules tout électriques mais à autonomie réduite (le marché de la longue distance routière ne pourra pas s'équiper ainsi) ;
- Les biocarburants (mais ceux-ci font polémiques, tant pour ce qui touche les gains d'émissions de GES, que les conflits avec une utilisation des terres à fins alimentaires).
- L'utilisation des technologies de géolocalisation ;
- La généralisation des technologies de l'information et de la communication dans les processus opérationnels du transport (informatisation, EDI, code barre, communication radiotéléphonique...);
- Le développement de la standardisation des opérations, d'outils simples mais révolutionnaires, comme la palette ou le conteneur.

Beaucoup de technologies disponibles (par exemple les ERP) sont d'ores et déjà très évoluées, mais ont souvent du mal à être appliquées.

En ce qui concerne le transport Routier :

- Dans l'étude « Démarche prospective transports 2050 », en matière de technologie des véhicules, une importante toute particulière a été donnée aux véhicules légers hybrides partiels ou véhicules hybrides rechargeables pour les courts trajets, avec des émissions

moyennes des poids lourds de 75 à 88 g CO₂, contre 126 g CO₂ en 2002 (à la tonne x km).

- L'EMS (European Modular System), en l'occurrence le super-poids lourd de grandes longueurs, est désigné également par les vocables "super-truck", "éco-combi", "monster-truck", "méga-camion". Les EMS sont des combinaisons de poids lourds plus longs et plus lourds que les camions traditionnels. Leur particularité réside dans leur taille : contrairement au poids lourd classique limité en France à 18,75 m de long et d'un poids de 40 tonnes, un camion de grande longueur peut mesurer jusqu'à 25,25 m. Ces EMS transportent 52 palettes au standard européen au lieu de 33 habituellement. Leur généralisation constitue une piste prospective intéressante.

En ce qui concerne le transport par voie d'eau :

A long terme, en dehors de la réduction de vitesse déjà utilisée pour des raisons économiques, deux nouvelles technologies pourraient concourir à réduire de manière significative la consommation d'énergies fossiles et donc l'impact de l'industrie maritime sur l'environnement.

- L'énergie solaire : 3 prototypes ont été mis au point, dont 2 sont actuellement en phase de test: « l'Aquarius », qui utilise les énergies du vent et du soleil, grâce à des rangées de panneaux photovoltaïques géants placés sur son pont. Les 2 autres sont des navettes touristiques, « The Serpentine » (Angleterre) et le « Constance » (Suisse).
- L'énergie des vagues : la houle s'avère être une source d'énergie propre, inépuisable et largement sous-exploitée. Par un système ingénieux de bras et de bouées, le mouvement continu de bas en haut générerait près d'un mégawatt d'énergie électrique. Les batteries auraient une capacité de 20 mégawatt/heure. Elles auront toutefois besoin de 20 heures pour être pleinement rechargées.

De plus, l'évolution de la flotte (convois, porte-conteneurs...) et des unités de manutention pourrait permettre une généralisation du passage des conteneurs de 20'/40' à des conteneurs de 45', même si ce format semble avoir des difficultés à s'imposer alors qu'il est présent depuis une vingtaine d'années. Le conteneur de 45', se manutentionne avec les mêmes engins de manutention (portiques portuaires, « spreaders », « reach stackers ») qu'un conteneur de 40'. Il est utilisé notamment pour les services maritimes de courte distance (Short-sea). S'il était utilisé en transport intercontinental (Deep sea), il permettrait d'éviter des camions sur les routes, moins de consommation de gazole et moins d'émissions de CO₂, tout en générant des réductions de coûts pour les entreprises et en fin de chaîne, pour les consommateurs européens.

3.7. Ressources naturelles

D'après les projections des organisations internationales (hausse de 50 % des cours du pétrole en 2020 et de 12 % du prix des métaux), les prix des matières premières sont orientés à la hausse. Si la crise avait provisoirement stoppé la hausse du prix du pétrole (jusqu'à 150 \$ par baril en 2008), le rythme de hausse actuel laisse entrevoir un prix qui pourrait entraîner une rupture importante dans le système d'échanges de marchandises.

L'augmentation et la raréfaction des matières premières (énergies fossiles, énergie) ont déjà des effets sur le système productif et l'organisation des échanges qui devraient s'exacerber dans les années à venir. La problématique de récupération, valorisation et recyclage des matériaux peut bouleverser l'organisation de l'économie et des flux, notamment en générant des flux de nature nouvelle et des besoins de transport importants.

De plus, une augmentation de la part des transports dans le coût de production industrielle et agricole, que ce soit pour l'approvisionnement ou la distribution a d'importantes

conséquences sur les activités logistiques et de transport, en modifiant la nature et la structure des flux des entreprises qui s'adaptent à ces contraintes.

3.8. Politiques publiques

La dette publique pourrait s'accroître d'au moins 20% durant les deux prochaines décennies, même dans le scénario de croissance le plus favorable de rattrapage intégral de la perte de PIB liée à la crise à l'horizon 2018 modélisé par l'INSEE (scénario central des dernières projections de l'Insee diffusées en 2011) Or, les pouvoirs publics (UE, Etat et collectivités territoriales) jouent un rôle considérable dans la sphère des échanges, tant par leurs interventions régulatrices, normatives et réglementaires, que par leurs interventions dans l'organisation des territoires et la réalisation d'infrastructures. Aujourd'hui, les pressions sur les finances publiques sont donc porteuses d'incertitudes sur les programmes d'investissement (hors programmes spécifiques comme les LGV et le réseau métropolitain du Grand Paris qui sont essentiellement voyageurs), en particulier pour le fret, comme l'illustrent les récentes décisions sur le Canal Seine Nord Europe.

Les douze nouveaux Etats membres de l'Union, entrés à partir de 2004, assurent déjà quelque 40% du transport routier international intra-communautaire, les pavillons des autres pays se repliant alors sur leur marché national, où la qualité de service logistique et la disponibilité de l'offre de transport établissent une sorte de protection non tarifaire. À court terme, les chargeurs peuvent bénéficier d'un coût de transport moins élevé, abaissant ainsi leur coût de production total et améliorant leur productivité. La généralisation des conditions d'emplois des nouveaux états membres de l'union à l'ensemble de l'UE dans le secteur des transports routiers à moyen terme, ne fera que renforcer la compétitivité de la route face aux autres modes de transport, en contradiction avec les objectifs préconisés dans le cadre de politiques environnementale et énergétique « responsables ». À moyen terme, les formes de productivité ainsi promues sont peu adéquates aux besoins d'une logistique moderne : précarité de la main d'œuvre et des entreprises de transport elles-mêmes, création de filiales à l'étranger dans les pays à bas salaire par les groupes de transport des pays d'Europe occidentale déstabilisant leur propre marché intérieur, compétitivité renforcée de la route face aux solutions alternatives simultanément préconisées par les politiques de transport européennes et nationales, etc.

L'aggravation de la situation climatique milite en faveur d'une accélération des mesures limitatives d'émission de GES, qui modifie le contexte pour les entreprises industrielles (système d'échange de droits d'émission de CO₂, réglementations environnementales, nouvelles règles de construction,...). La réglementation environnementale devient de plus en plus contraignante : limitation de l'accès aux centres urbains, euro vignette / écotaxe, des exigences supplémentaires pour les chargeurs (chartes, procédures) et en terme de formations (éco-conduite). Sont ainsi prises ou envisagés des mesures nationales et supranationales :

- Dans le prolongement de la loi Grenelle 2 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement, toute personne bénéficiant d'une prestation de transport devra être informée à compter de 2013 de la quantité de dioxyde de carbone (CO₂) émise par le ou les modes de transport utilisés.
- Une éco-taxe poids lourds (qui découle de la directive Eurovignette) est prévue en juin 2013 et sera mise en place par Ecomouv'. Le coût de l'écotaxe devrait se situer en moyenne à 12 centimes le kilomètre. Il devrait varier entre 8 centimes/km pour les 2 essieux jusqu'à 12 tonnes (23% du trafic) à 14 centimes/km pour les poids lourds de plus de 3 essieux (62% du trafic). Le coût sera de 10 centimes/km pour les 2 essieux de plus de 12 tonnes et les poids lourds de 3 essieux (15% du trafic). Le taux kilométrique "sera

modulé en fonction du caractère polluant du véhicule et de la classe d'émission EURO" (AFITF). Selon les chiffres du gouvernement, le report de trafic sur les autoroutes devrait augmenter de 15 à 20%. La recette supplémentaire correspondante est estimée à environ 400 millions d'euros par an sur la base actuelle de 2,5 milliards d'euros de recettes liées aux PL.

- La Commission européenne a présenté le 11 juillet 2012 des propositions visant à concrétiser des objectifs qui se traduiront par une nouvelle baisse considérable des émissions de dioxyde de carbone (CO₂) des voitures et camionnettes neuves d'ici à 2020. Ces propositions permettront de réduire les émissions moyennes des voitures neuves à 95 grammes de CO₂ par kilomètre en 2020, sachant que le niveau de 2011 est de 135,7 g CO₂/km et qu'il existe un objectif contraignant fixé à 130 g CO₂/km pour 2015. Les émissions dégagées par les véhicules utilitaires légers (camionnettes) seront ramenées de 181,4 g CO₂/km en 2010 (dernière année pour laquelle des chiffres sont disponibles) à 147 g CO₂/km en 2020, avec un objectif contraignant de 175 g CO₂/km en 2017. Les objectifs contraignants de 2020 sont déjà envisagés dans la législation en vigueur, mais doivent encore être mis en œuvre. Les règlements proposés établissent les modalités de la réalisation de ces objectifs. (source : Commission européenne).
- Le secteur du transport maritime pourrait être taxé sur le CO₂ émis par les navires pour permettre de générer des fonds visant à aider les pays les plus pauvres à faire face au changement climatique, selon une déclaration présentée à Durban où s'est tenue la conférence de l'ONU sur le climat.
- Par ailleurs, s'ajoute à ce contexte défavorable une menace économique importante pour l'avenir des compagnies de ferries notamment à un horizon de 3 ans liée à la directive européenne « souffre ». Celle-ci est l'application, au 1er janvier 2015, de l'annexe VI de la convention MARPOL sur la pollution maritime adoptée par l'Organisation maritime Internationale en octobre 2008 et ratifiée par les Etats. « *Une véritable bombe à retardement en termes de survie économique* », estime Armateurs de France, pour qui l'entrée en vigueur du texte aurait des conséquences catastrophiques pour la viabilité économique du transport maritime et pourrait se traduire par la fermeture de 40 à 60% des lignes courtes. Les compagnies de ferries seraient les premières touchées. La Brittany Ferries estime, à elle seule, qu'elle devrait arrêter deux navires, ce qui entraînerait la suppression de 400 postes de navigants. Avec cette annexe, MARPOL 6 va imposer aux navires présents dans la zone SECA (Manche, mer du Nord et Baltique) de réduire leurs émissions de soufre à 0.1%. Déjà, en juillet 2010, les émissions avaient été limitées à 1% (en fait, depuis 2006, les émissions de soufre ont été réduites de 80%). Mais le nouvel effort demandé est considéré comme trop radical et, surtout, trop brutal. En effet, d'ici le 1er janvier 2015, aucune solution technique ne semble pouvoir être trouvée et validée pour répondre à cette contrainte, sans obérer la viabilité économique du transport maritime. Car, faute d'une nouvelle technologie mûre, les navires vont devoir abandonner le fuel lourd pour passer au gasoil. Les surcoûts pèseront très lourd. La compagnie bretonne, qui arme 9 navires, consomme chaque année 159.000 tonnes de carburant. Imposer un passage au gasoil augmenterait considérablement les coûts d'exploitation, le gasoil étant aujourd'hui 40% plus cher que le fuel.

Réunis le 20 décembre 2012 à Bruxelles, à la demande de la France, les ministres européens des Transports ont confié à un groupe de travail inter-administrations la mission de proposer des solutions en vue d'un aménagement du calendrier d'application de la réglementation sur les émissions de soufre de la convention Marpol. Ce groupe devra rendre ses conclusions au plus tard début février 2013 en vue d'une soumission auprès de l'Organisation maritime internationale.

Néanmoins, les études monographiées qui modélisent la réduction des GES mettent toutes en évidence la non réalisation des objectifs du Grenelle de l'environnement d'ici à 2020.

Extrait de « Evolution du fret à l'horizon de 10 ans »

« Même si l'opération Seine-Nord-Europe tient ses promesses, même en cas de grande réussite des autoroutes ferroviaires (10 Milliards de t*km), même en cas d'un plus que doublement du transport combiné, et en raison de l'abandon partiel du WI, on ne peut dans le scénario Cap Grenelle qu'approcher, sans l'atteindre, une part modale de 20% pour fer et fluvial réunis. De même, à horizon 10 ans, quelque 16 à 17% dans des scénarios qui restent très volontaristes. »

3.9. Infrastructures

Le schéma national des infrastructures de transport recense les projets de développement des infrastructures en France. La réalisation des infrastructures du SNIT est néanmoins subordonnée à leur financement public ; actuellement, les incertitudes sur les programmes d'investissement font tout particulièrement peser un aléa sur la concrétisation d'infrastructures à vocation fret.

En ce qui concerne le secteur du transport maritime :

- En France, le projet stratégique 2009-2013, adopté par chaque grand port maritime, comporte systématiquement un volet d'actions favorisant une meilleure articulation entre le mode maritime et les modes de transport alternatifs à la route. L'engagement national pour le fret ferroviaire conforte cette priorité politique, en inscrivant parmi ses engagements celle de la création d'un opérateur ferroviaire de proximité dans chacun des grands ports maritimes permettant d'améliorer la desserte terrestre de leur hinterland (arrière-pays) et des centres de consommation, en les ciblant sur les modes de transport massifiés (fer, fluvial) : modernisation et développement de leurs réseaux ferrés et fluviaux, mise en place de terminaux et de plates-formes multimodales, à l'exemple du chantier multimodal du grand port maritime du Havre, du terminal de transport combiné de Mourepiane et du grand port maritime de Marseille, respectivement prévus à l'horizon 2013 et 2015.
- Le SNIT prévoit la création d'infrastructures importantes sur les plus grands ports nationaux (Le Havre, Marseille, Dunkerque) et des améliorations des outils portuaires sur les ports secondaires (La Rochelle, Bordeaux, Nantes-Saint Nazaire...).
- De plus, en appui de la politique européenne, les autoroutes de la mer se développent avec des services au départ de Nantes (lancement en 2010), de Rouen et sur la façade méditerranéenne.

En ce qui concerne le transport fluvial :

- Outre, le Canal Seine Nord-Europe, le SNIT prévoit 3 projets infrastructurels majeurs : les canaux Saône-Moselle et Saône-Rhin et une prolongation du domaine fluvial à grand gabarit sur la Seine amont. Si le canal Seine Nord Europe devait être réalisé d'ici 2020, d'autres investissements sont nécessaires pour relier l'ensemble des bassins fluviaux et notamment Saône-Moselle, voire Saône-Rhin, puis à plus long terme encore la liaison Seine Est.

En ce qui concerne le transport ferroviaire :

- De nouvelles offres de services (autoroutes ferroviaires alpine + Atlantique, Thionville-Calais), de nouvelles pratiques ferroviaires (trains longs sur les axes congestionnés autour de Paris et Vallée du Rhône-Languedoc) sont inscrites au SNIT.
- De plus, les projets de LGV, voire mixtes (voyageurs et marchandises) dans certains cas (dont Perpignan-Figueras) sont à prendre en compte car ils permettront de libérer des sillons sur les lignes classiques pour des trains TER et de fret.

FERROVIAIRE

Le projet d'autoroute ferroviaire sur la façade Atlantique : Le projet d'autoroute ferroviaire Atlantique est conçu dans le but de proposer une alternative significative à la route sur un axe particulièrement saturé. Les flux routiers y sont importants et ne cessent de croître (environ 3,5% de progression moyenne annuelle). Ce projet permettra, en régime de croisière, le transport de plus de 100 000 poids lourds par an. Les aménagements nécessaires sont estimés à un peu plus de 190 millions d'euros et figurent parmi les projets prioritaires de l'État des contrats de projets 2007-2013 des cinq régions concernées. Ces aménagements comprennent la mise au gabarit bas de l'itinéraire, et la mise au gabarit haut de 11 tunnels, dont 4 situés au nord de Bordeaux nécessitent des travaux importants. Ils portent également sur la réalisation des plates-formes d'accès dans le Pays basque et au sud de l'Île-de-France.

Le service expérimental d'autoroute ferroviaire alpine : Une consultation internationale a été lancée par les Etats français et italien. Deux groupements candidats, SNCF-Lorry-Rail-OptiCapital d'une part et Trenitalia-Sitaf-Autosped G d'autre part, ont remis leur offre initiale fin 2010. L'objectif des Etats est de lancer le service concédé en 2012 et, dans un second temps, d'allonger l'itinéraire vers la région lyonnaise où sera créée une nouvelle plate-forme pour transporter, à terme, de l'ordre de 100.000 poids lourds par an. Ce futur service sera accessible aux poids lourds de dimension standard, grâce à la mise au gabarit du tunnel du Mont-Cenis.

CDG Express prévu pour 2016

Le projet CDG Express prévoit de relier directement (sans arrêt intermédiaire) et en 20 minutes maximum, la gare de l'Est à l'aéroport Paris - Charles-de-Gaulle.

VOIES D'EAU

Canal Seine Nord Europe. Ce projet prévoit la réalisation d'un canal à grand gabarit, long de 106 km, entre l'Oise (Compiègne) et le canal Dunkerque-Escaut (Cambrai). Il intègre la réalisation de 4 plates-formes trimodales qui permettront le développement d'activités logistiques et industrielles en synergie avec le canal. Ce projet répond à un besoin de désenclavement du bassin de la Seine, et va ouvrir la France sur le réseau fluvial à grand gabarit du nord et de l'est de l'Europe. A l'horizon 2020, ce canal permettra de transporter plus de l'ordre de 13 à 15 millions de tonnes de marchandises, soit l'équivalent de 500.000 poids-lourds par an sur l'un des corridors de transit les plus empruntés d'Europe.

Grands projets portuaires (*)

Le projet "Port 2000" a pour ambition de renforcer la position du Havre dans le club restreint des très grands ports européens pour les marchandises conteneurisées.

- 2ème port français et 5ème port nord européen avec 74 MT traitées en 2009
- 1er port français pour le trafic des conteneurs avec plus de 2,2 millions d'EVP en 2009
- 40% des approvisionnements de pétrole brut de la France passent par les terminaux du Havre

Le projet Fos 2XL, sur les bassins ouest du port autonome de Marseille (PAM), consiste en la création de deux nouveaux terminaux (A et B) à conteneurs, qui seront gérés par des opérateurs privés.

L'acheminement terrestre de ces conteneurs supplémentaires se fera à 30 % par le fer, à 10 % par le fleuve, et à 60 % par la route. Ce rééquilibrage des tendances actuelles (3 % pour le fleuve, 17 % pour le fer, 80 % pour la route) sera permis par la massification du trafic induite par Fos 2XL, et présente un enjeu important en terme de gestion des infrastructures de transport et de préservation de l'environnement. À long terme, la réalisation de 2 nouveaux terminaux à conteneurs Fos 3XL et Fos 4 XL est susceptible de générer un trafic de 2 millions de conteneurs supplémentaires. Fos 3XL consiste à aménager un nouveau terminal dans la continuité de Fos 2XL. Il serait donc totalement intégré au pôle conteneur de Graveleau (terminal privé/Fos 2XL/Fos 3XL) et à son dispositif ferroviaire et logistique. Fos 4XL. Il serait implanté en vis-à-vis du terminal public de Graveleau à l'entrée de la darse 2. Il bénéficierait d'une excellente accessibilité nautique et ne nécessiterait pas d'importants travaux de dragage limitant ainsi les investissements.

(*) Ces projets, programmés au début des années 2000, sont désormais en grande partie des infrastructures opérationnelles.

ROUTE

Les programmes de modernisation des itinéraires routiers (PDMI). Ces programmes recouvrent l'ensemble des opérations de modernisation du réseau routier non concédé existant sans pour autant créer de nouvelles fonctionnalités et sans augmenter substantiellement la capacité du réseau. Ils doivent tenir compte des nouvelles orientations qui se sont dégagées du Grenelle de l'environnement.

Le projet Grand Paris a mis en avant comme levier pour ce projet d'aménagement global les transports en commun, et l'amélioration de la mobilité des voyageurs et des marchandises.

Source : SNIT

LIVRE 2

ANALYSE PROSPECTIVE DES EMPLOIS ET DES QUALIFICATIONS

Introduction

Ce deuxième volume du rapport présente le cadre et les premiers résultats de l'analyse prospective des emplois et des qualifications dans les trois branches couvertes par le périmètre du CEP. Il s'appuie sur plusieurs éléments : le contenu de l'état des lieux réalisé dans le cadre de la première partie du CEP ; la synthèse d'une série d'ateliers de la prospective qui se sont déroulés entre septembre et novembre 2012 et qui ont réuni des experts des trois branches étudiées.

Le volume est structuré en deux parties :

- dans une première partie est présentée la méthodologie utilisée pour réaliser cette analyse prospective. Y est notamment décrit le scénario de référence retenu et les différentes hypothèses qui le sous-tendent.
- dans une deuxième partie, les résultats de l'analyse prospective proprement dite sont présentés selon le canevas méthodologique retenu, à savoir un découpage du périmètre du CEP en une série de « segments » distincts analysés avec le même type de questionnement.

Première Partie – Méthodologie et scénario de référence

1. La méthode proposée pour une demande prospective d'emplois appliquée au périmètre du CEP

1.1. Le cadre général de la démarche

La démarche générale consiste à confronter une démarche dite « top down » avec une démarche « bottom up ».

Dans le premier cas, on part du contexte général d'évolution d'activité à moyen et long terme (ce que l'on appelle les « méta-univers ») pour en déduire, autant que le permettent les données statistiques disponibles, des éléments de prospective pour les différents segments mentionnés.

Dans le deuxième cas, on part d'enquêtes de terrain, dans lesquelles des questions ont été formulées de manière à apporter une information sur l'évolution des segments du périmètre, à savoir

- le fonctionnement actuel des entreprises et le mode de « mobilisation » des personnels,
- la perception des perspectives d'avenir pour différentes catégories de personnel, au sein des entreprises.
- les quantifications possibles de ces évolutions.

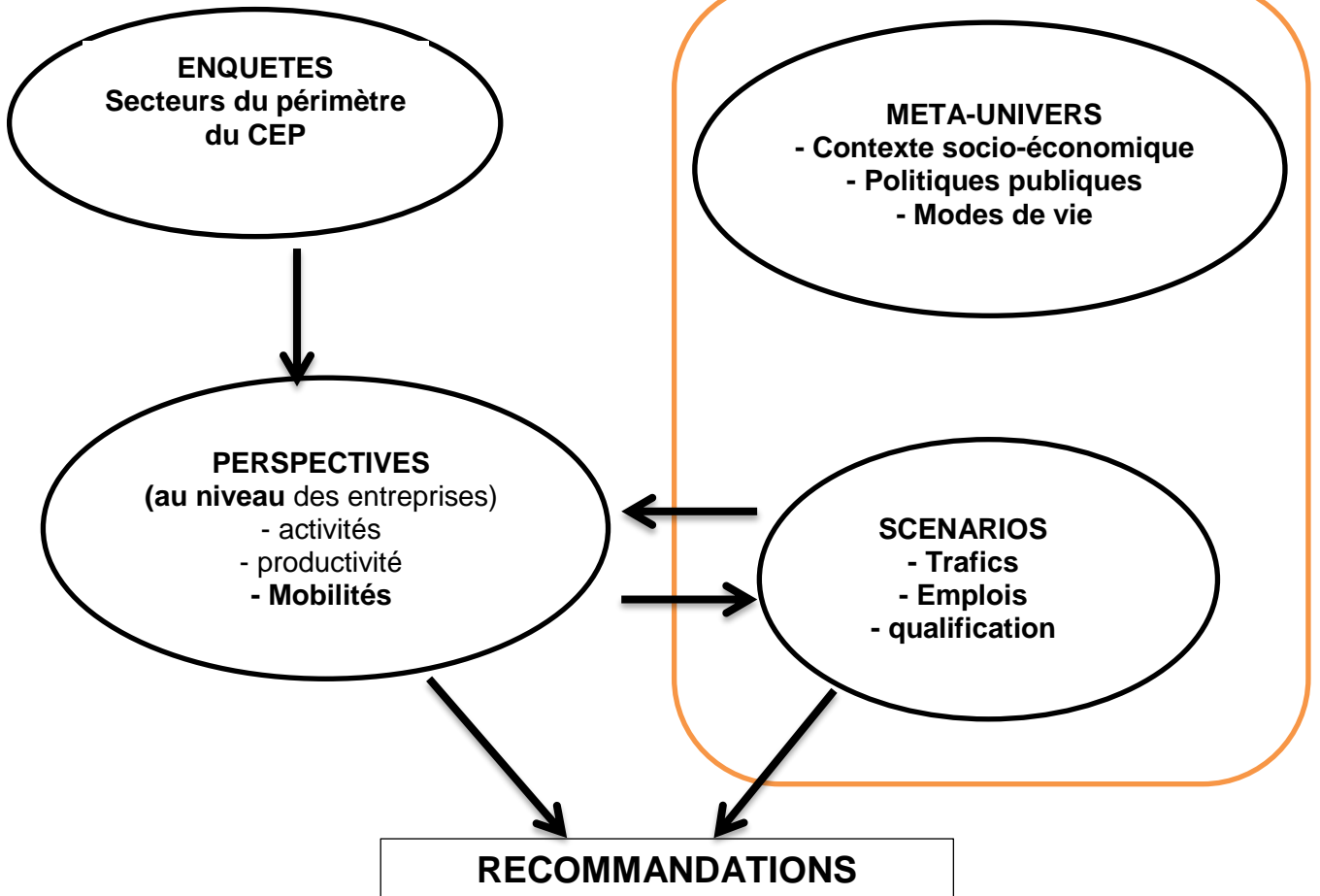
La formulation des scénarios relève alors dans ce document de la démarche « top down », pour aboutir à la formulation de scénarios par segments du périmètre de l'étude. Ils seront confrontés à la démarche « *bottom up* », discutés lors du premier séminaire, sur la base de restitution des résultats de l'enquête.

Le schéma ci-joint illustre cette démarche pour définir des scénarios en vue, dans un deuxième temps, d'appliquer ces scénarios au périmètre de l'étude, permettant ainsi une confrontation à l'approche « *bottom-up* » basée sur des enquêtes d'entreprises du périmètre.

DEMARCHE

Bottom-up

Top-Down



1.2. La définition de scénarios et l'application au périmètre

Le périmètre recouvre essentiellement quatre grands domaines et deux activités spécifiques

- le transport routier de marchandises à « longue » distance et à « courte » distance,
- le transport routier de voyageurs par autocars,
- le transport par voie d'eau aussi bien pour les voyageurs que pour les marchandises,
- le transport maritime pour navigants et personnel à terre.

Les deux activités plus spécifiques sont :

- le transport sanitaire⁵⁷,
- le transport de fonds⁵⁸.

L'originalité de cette étude est d'articuler :

- une démarche prospective générale à partir d'hypothèse de scénarios décrivant un environnement socioéconomique et transport,
- avec une démarche prospective spécifique sur un périmètre qui n'intègre que des éléments très particuliers de l'ensemble du système de transport,

Il en résulte la nécessité d'explorer l'évolution d'activités particulières qui parfois ne se situent pas nécessairement dans la ligne d'évolution du contexte général. Certains segments du périmètre pourraient en effet suivre des tendances très indépendantes du contexte global d'évolution du transport, voire s'inscrire en opposition : par exemple le contexte de crise des transports pourrait entraîner un repli sur des emplois d'organisation logistique locale plus générateurs d'emplois que des acheminements massifiés à longue distance.

La définition du périmètre lié à la définition de conventions collectives appelle alors plusieurs remarques liées au fait que ce périmètre ne recouvre pas l'ensemble de l'activité transport et ceci notamment pour le transport de voyageurs.

Dans le transport de marchandises, le transport routier, fluvial et maritime rassemble la grande majorité des trafics ; l'alternative ferroviaire n'est pas considérée directement, mais indirectement par l'impact du développement du transport intermodal sur l'organisation du transport routier.

Mais ceci n'est pas vrai pour le transport de voyageurs dominé par le transport en voiture particulière à courte comme à longue distance. En outre, pour le transport à courte distance, le transport public urbain (métro, tramway, bus) ne fait pas partie du périmètre.

Le transport de voyageurs du périmètre de l'étude (autocars, voie d'eau) concerne donc des segments très spécifiques pour lesquels il faut étudier un contexte de scénario particulier, le plus souvent très indépendant d'une évolution générale du transport de voyageurs. Cela est également vrai du transport sanitaire qui implique une analyse très spécifique.

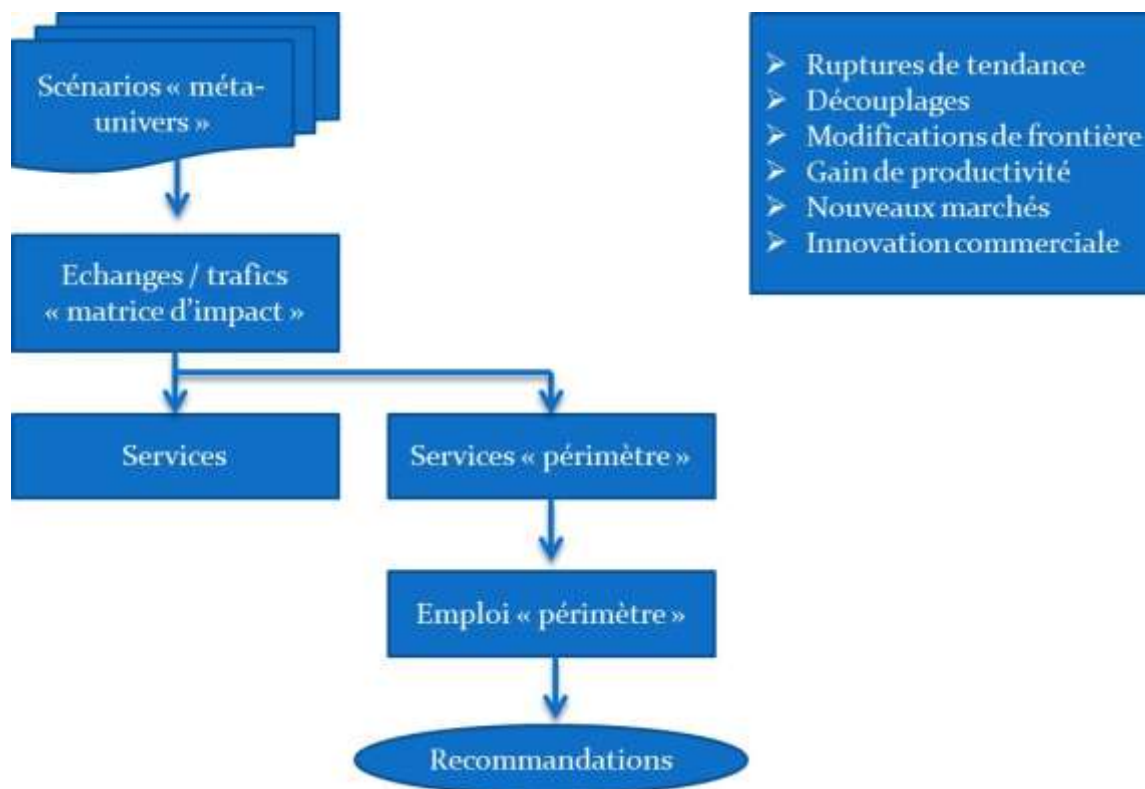
Le schéma ci-joint, précise l'articulation entre une démarche prospective globale des transports et son application au périmètre du CEP, invoquant des ruptures qui peuvent intervenir au niveau de cette articulation, et qui sont susceptibles de « déconnecter » l'évolution des marchés du périmètre de l'évolution générale. Dans un contexte de crise qui

⁵⁷ Le transport sanitaire fait partie du transport de personnes, mais ce n'est pas du transport de voyageurs.

⁵⁸ Le transport de fonds est rattaché au transport de marchandises.

est aussi celui de changements structurels profonds (et pas uniquement une phase de « repli »), la compréhension de cette articulation est essentielle pour mieux apprécier comment les emplois du périmètre peuvent « rebondir » pour mieux s'adapter aux facteurs les plus « porteurs d'avenir ».

Impact des scénarios sur l'emploi du périmètre



1.3. La définition des scénarios et les méta-univers

La définition des scénarios consiste d'abord à identifier l'évolution d'un certain nombre de variables exogènes à un horizon d'une quinzaine d'années. Ces variables sont appelées dans l'étude les « méta-univers ». Elles recouvrent les trois domaines suivants :

- Le contexte socio-économique,
- Les modes de vie,
- Les politiques publiques et en particulier des politiques d'aménagement.

Au niveau du contexte socioéconomique et politique, il est en fait référence à des travaux antérieurs de prospective auxquels les acteurs de transport se réfèrent le plus souvent pour réaliser des projections de long terme, et qui sont notamment nécessaires à toute politique d'aménagement ou d'investissements lourds, comme des grands projets d'infrastructure qui engagent l'avenir.

La méthode de « scénario » est celle qui est privilégiée dans cette étude pour l'exploitation prospective. En effet, dans le contexte actuel d'incertitude et de crise, cette méthode apparaît la plus appropriée pour deux raisons :

- les incertitudes actuelles ne permettent pas véritablement de parler de prévisions mais plus de « projections » : la projection va dépendre d'hypothèses explicites qui sont formulées,

- le scénario permet de décrire des politiques possibles, ce qui place les responsables de la conduite de ces politiques dans les secteur des transports dans la position de pouvoir influencer l'avenir, et non pas uniquement d'avoir à « subir » les conséquences d'un contexte qui s'avère aujourd'hui difficile.

Après le choix de privilégier une méthode prospective de scénarios et apparemment plus adapté dans cette étude ; les recommandations doivent être le reflet d'une prise de position « volontariste » pour adapter la formation aux opportunités de développement du secteur du périmètre.

1.3.1. Les évolutions du contexte économique

L'économie est actuellement dominée par l'ouverture internationale, avec la création d'un marché unique européen d'une part, et par une mondialisation des échanges où les pays émergents ont un rôle croissant.

Aujourd'hui, on peut simplifier le constat en disant que la mondialisation prend le pas sur l'intégration européenne dans l'évolution des relations internationales avec les conséquences que l'on connaît sur la délocalisation d'activités, et une concurrence avivée au niveau du transport international.

Ce transport international se développe plus vite (en termes de volumes ou de valeurs des produits transportés) que le transport national et européen. Mais cette ouverture des marchés ne signifie pas uniquement une mondialisation des échanges. Elle affecte en profondeur les processus de production et par la même les modalités de transport.

Ainsi au niveau de la production, plusieurs phénomènes se combinent :

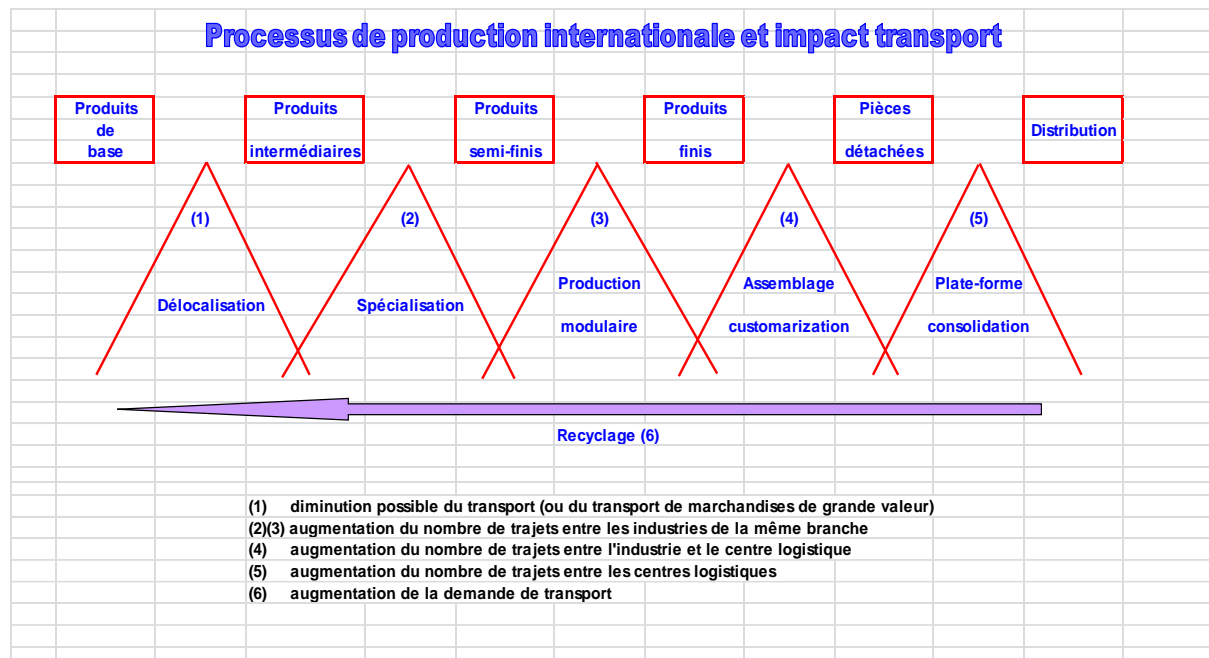
- **Des mouvements de délocalisation** qui dans un premier temps ont d'abord concerné des industries lourdes de produits qui se sont localisés à proximité des centres de production de matières premières. Ces mouvements affectent aujourd'hui des industries de production beaucoup plus sophistiquées avec le développement de pays émergents bénéficiant non seulement de main d'œuvre moins onéreuse mais aussi de technologies les plus avancées,
- **Un processus de spécialisation des unités de production** contribuant à une multiplication d'étapes intermédiaires de production, d'assemblage, de conditionnement,
- Et enfin, **une réorganisation de la distribution** à l'échelle des continents et des pays, avec en particulier l'implantation en Europe de centres de distribution européens à proximité des plus grands ports.

Les évolutions de la demande transport reflètent ces changements en profondeur des processus de production/distribution à l'échelle internationale au sein de chaînes logistiques. Les prestations offertes le permettent avec la baisse des coûts d'acheminement liée à la massification (dont le transport par porte-conteneur de plus de 16 000 TEU⁵⁹ est le meilleur exemple), ainsi que la diversification des prestations logistiques assurant la fiabilité et la planification des opérations.

Dans l'organisation logistique des chaînes, le « pilotage » par l'aval (par la demande) s'impose de plus en plus par rapport à un pilotage par l'amont (la production), ouvrant de

⁵⁹ **TEU** : twenty-foot equivalent unit = Equivalent Vingt Pieds (EVP). C'est l'unité de mesure de conteneur. Un conteneur standard mesure 6,096 m (20 pieds) de long et vaut 1 EVP. Un conteneur de 40 pieds vaut 2 EVP.

nouvelles opportunités de prestations logistiques et d'entreposage sous-traitées par les industries de production ou les grandes enseignes de distribution. La contractualisation des prestations de transport et de logistique tendent à s'imposer face à une pratique de marché « spot » qui n'offre pas toujours une garantie suffisante, même si les marchés spot demeurent ne serait-ce que pour réguler des fluctuations du marché (saisonnalité, mouvements exceptionnels) qui ne pourront jamais être totalement maîtrisées.⁶⁰



Un deuxième élément important à prendre en compte est celui de la crise qui frappe l'économie européenne depuis plusieurs années et qui semble s'installer de manière plus durable que ce qui avait été imaginé il y a deux ou trois ans. Les pays émergents ne semblent pas être autant affectés par la crise. L'ampleur de la crise n'est pas indépendante de la mondialisation mais il serait trop simple de la réduire à ce phénomène.

L'enjeu des scénarios des politiques sera justement de montrer comment il est possible de surmonter ou non ces nouveaux défis de la mondialisation qui n'ont pas été suffisamment anticipés ou du moins qui ont sous-estimé la capacité d'économies émergentes à investir tout un ensemble de secteurs, y compris ceux des technologies avancées et de la recherche.

Pour le choix des scénarios économiques, plusieurs sources existent actuellement au niveau national et européen : il importe de choisir des sources récentes plus à-même de prendre en compte la réalité de la crise actuelle.

Ces sources sont mondiales (Banque Mondiale, FMI), européennes (Union Européenne) et nationales (cf par exemple les scénarios d'emploi du Conseil d'Analyse Stratégique, qui ont été présentées lors d'un atelier de prospective du CEP).

Des travaux de prospective à l'échelle mondiale existent, certes, mais il est souvent difficile d'y trouver un détail suffisant au niveau de chacun des pays d'un espace particulier. Les sources européennes et nationales sont, en général, cohérentes même s'il y a parfois quelques écarts liés notamment aux dates de publication, et ceci plus particulièrement dans

⁶⁰ même si les marchés spot demeurent ne serait-ce que pour réguler des fluctuations du marché (saisonnalité, mouvements exceptionnels) qui ne pourront jamais être totalement maîtrisées.

la période d'instabilité actuelle. Les projections d'activité ont été le plus souvent basées sur des modèles économiques internationaux, prenant en compte l'ensemble de l'espace européen, dans un contexte de mondialisation. La pertinence du seul modèle économique national n'est plus possible.

Dans ce travail, le scénario proposé pour le contexte économique est celui de l'UE, revu et mis à jour au début 2012 dans la mesure où il s'agit d'un travail engagé, régulièrement, de longue date par l'UE (et d'ailleurs auparavant par le marché commun). L'UE a toujours été contrainte de réaliser des travaux de prospective pour l'ensemble de l'Europe concernant les produits industriels de base (charbon, acier) et la balance énergétique.

Depuis quelques années, ces scénarios sont fondés sur deux grandes tendances, plus prégnantes que jamais en Europe, à savoir :

- le vieillissement de la population,
- la nécessité de l'équilibre budgétaire, prenant d'ailleurs en compte les contraintes de vieillissement.

Au niveau des mécanismes économiques, les modèles utilisés (comme la plupart des modèles économiques au niveau international) font une part importante aux hypothèses d'évolution de productivité par secteur. En Europe, les contraintes de vieillissement et d'équilibre budgétaire se combinent avec une hausse de la productivité de l'ordre de 1,5% par an (variable suivant les pays et les secteurs), ce qui garantit le maintien d'un niveau de croissance à long terme, même s'il est plus faible que celui observé dans le passé. Ces scénarios précisent donc un certain nombre de variables :

- évolution démographique détaillée par pays voire par région,
- évolution du PIB par pays et par grands secteurs d'activité.

Ces données sont désagrégées par région pour les besoins de ces scénarios d'infrastructures de transport, à partir des statistiques régionales de l'INSEE intégrées dans une base européenne (base Regio d'Eurostat) constituée à ce niveau.

1.3.2. L'évolution des modes de vie

Pour les modes de vie, plusieurs facteurs essentiels vont jouer :

- **Le vieillissement de la population** qui va impacter le niveau et le type de demande de déplacements pour la vie quotidienne et le tourisme.
- **L'aménagement des agglomérations** qui influence le besoin de déplacements quotidiens et la distance des déplacements.
- **Le développement de nouvelles technologies de communication** en liaison avec des nouvelles formes de distribution et de gestion des transports.

Sur le premier point, on peut dire que la mobilité des personnes âgées va s'accroître notamment pour le motif « loisir » mais aussi que le vieillissement des populations entraîne une mobilité quotidienne plus faible et un recours plus fréquent aux transports collectifs.

Ceci étant, ces besoins de mobilité ne sont pas indépendants des politiques qui seront conduites en matière d'habitat et d'urbanisation et on retrouve ici un volet de « mode de vie » qui peut évoluer de manière plus indépendante de la croissance économique en liaison avec la mondialisation des échanges.

1.3.3. La sphère des politiques publiques

La définition des scénarios dans cette sphère est à priori beaucoup plus ouverte, pour deux raisons essentielles :

- Il s'agit, à priori, d'un domaine où il y a plus de « maîtrise », par opposition au contexte socioéconomique où les forces de la mondialisation s'imposent à l'Europe.
- L'objectif même de la construction du scénario, et en particulier de scénarios alternatifs ou variantes y compris pour l'emploi et les qualifications, est d'ouvrir le champ des actions possibles pour mieux éclairer les décideurs.

1.3.3.1 Une gestion des espaces plus contrastée

Une première difficulté pour la définition des scénarios dans cette sphère est que les politiques publiques s'expriment dorénavant à plusieurs niveaux, dont les frontières évoluent et ne sont pas encore totalement stabilisées :

- **L'Union Européenne** qui impose ses décisions aux états et aux collectivités locales notamment pour tout ce qui concerne la régulation des marchés et de l'application du principe de « non-discrimination » entre acteurs économiques des pays de l'UE.
- **L'Etat** qui a longtemps eu un rôle central mais qui voit son autorité diminuer au profit de l'Europe et délègue de plus en plus de pouvoir aux collectivités, notamment dans le domaine de la gestion des infrastructures.
- **Les collectivités locales** : régions, municipalités, et de plus en plus regroupements intercommunaux de différents types (communautés de communes, communautés d'agglomération, communautés urbaines et bientôt métropoles)

Ceci étant, la difficulté est sans doute moins l'expression des orientations pour lesquelles existe un consensus, notamment celles qui touchent au développement durable, que la prise d'initiative concrète dans l'application de ces orientations. Le contexte actuel est en effet celui d'une insuffisance des fonds publics qui fait que beaucoup d'actions ne peuvent se réaliser que s'il y a « co-financement », ce qui implique tout un processus de concertation préalable entre différentes instances publiques.

Dans la définition des scénarios, la distinction entre ce qui relève de la décision européenne ou nationale, et ce qui relève d'autorités locales en charge de l'aménagement du territoire, apparaît d'autant plus pertinente que :

- Les segments du transport international ou interrégional (le transport routier à longue distance, le transport maritime, et le transport par voie d'eau entre bassins (marchandises), voire le transport par autocar) relèvent plus directement d'une logique définie par les règlements européens, éventuellement modulés par des mesures d'incitations en faveur des modes alternatifs.
- Les segments de transport à courte distance sont plus directement soumis à des politiques d'aménagement local, sans que cela soit contradictoire avec les grands principes de l'UE ou de l'OMC : Il y a là l'application du principe dit de « subsidiarité ».

Entre deux espaces du local et de l'interrégional (ou international) il y a donc une zone intermédiaire « d'interface » privilégiée pour des implantations logistiques assurant le passage entre un acheminement à longue distance et un transport de collecte/distribution : il s'agit d'une zone privilégiée pour des évolutions de l'organisation du transport et le développement de nouvelles compétences.

Ce découpage en 3 volets est d'autant plus intéressant pour la définition des scénarios que l'organisation de la distribution des marchandises, au niveau des grandes entreprises, s'oriente vers de tels clivages pour répondre à la fois :

- à une logique économique de massification sur les longues distances, sur les grands axes de transport,
- à une logique de distribution dans des réseaux capillaires avec des véhicules différents.

Rien ne semble, à priori s'opposer à l'accentuation d'un tel clivage entre régulation d'espaces « circulatoires » internationaux (interrégionaux) et locaux : seule la rapidité du processus liée à des questions d'apprentissage, de financement, en est la principale inconnue.

1.3.3.2. Le niveau européen qui commande le transport à longue distance

Au sein de l'Europe on retrouve le principe dit de « subsidiarité » qui fonde la gouvernance européenne mais qui reste difficile à traduire dans la réalité. Les orientations de base sont en particulier :

- **L'ouverture à la concurrence du marché du transport pour l'ensemble des modes**, bien que la notion des services publics ait été conservée, avec ses conséquences sur les règlements locaux (en accord d'ailleurs avec les principes de subsidiarité),
- **La réalisation des réseaux transeuropéens** et l'amélioration de leur exploitation (conditions techniques d'interopérabilité) : les réseaux européens (Réseaux Transeuropéens de Transport : RTE) donnent corps à une réalité de « marché » unique puisque sans ces réseaux, il n'y aurait pas de réel marché unique,
- **L'affirmation d'une recherche d'un développement durable** qui se traduit par une politique d'encouragement pour les modes alternatifs et certains principes d'internalisation des coûts externes qui ne vont pas cependant à l'encontre des choix centralisés de libéralisation des marchés et de l'interdiction des entraves à la concurrence.

Pour le transport à longue distance, la régulation européenne du marché des transports s'impose alors que pour le transport local, le principe de « subsidiarité » joue pour laisser plus de latitude aux autorités locales pour définir une organisation des transports cohérente avec des politiques d'aménagement local.

A ce niveau, pour le transport de voyageurs le principe des services publics est préservé sans pour autant fermer l'accès à la concurrence et à de nouveaux entrants.

Entre l'affirmation d'un niveau européen des politiques de transport, et un mouvement de décentralisation donnant plus de poids aux collectivités locales, le niveau national de gouvernance doit se redéfinir avec un nombre de leviers moins important parmi lesquels :

- Le financement des infrastructures dans un cadre de « co-financements » entre autorités publiques voire de co-financements privé/public (les PPP : Partenariats Public-Privé).
- L'application d'orientations politiques européennes comme pour la détermination des péages d'infrastructures en suivant des principes de vérité des coûts, d'intégration des coûts externes (écotaxes en France) où pour l'harmonisation progressive des taxes (exemple de taxes sur carburants).

L'ensemble de ces politiques publiques se traduit donc :

- par un ensemble général d'hypothèses relatives au prix de l'énergie et à l'utilisation des infrastructures,
- par une liste de projets prioritaires d'infrastructures à l'échelle nationale et européenne, reprise dans les plans nationaux (SNIT en France) et dans des orientations pour les RTE préparées par la Commission et votées par le Parlement,
- par un ensemble d'hypothèses techniques qui intègrent des progrès technologiques mobilisés pour une meilleure utilisation d'infrastructures à l'échelle nationale et européenne⁶¹ et favorisent un développement durable, notamment par le biais de recours aux modes alternatifs.

Dans une telle vision de l'évolution des transports, le développement du transport intermodal, à travers l'évolution des centres de transport comme les chantiers de transport combiné, les plateformes logistiques ou les ports, prend une place particulière au même titre que l'amélioration des infrastructures existantes ou la construction de nouvelles liaisons. Ces hypothèses se traduisent dans ce qui est appelé le « scénario de politique de transport » intégrant :

- des mesures générales de taxation et de péages,
- des projets d'infrastructures et d'amélioration du fonctionnement des réseaux,
- des hypothèses d'évolution de productivité des modes sous la pression, notamment, d'une concurrence accrue au niveau des entreprises, voire d'une meilleure performance d'utilisation des réseaux.

Pour ces « corps » d'hypothèses, il est proposé de s'appuyer sur des orientations préconisées par de grandes entreprises comme RFF ou VNF en France, voire sur des hypothèses souvent utilisées dans des projets européens et collectées au cours des travaux d'évaluation des projets et de politiques réalisées au cours des dernières années : il est certain que ces hypothèses ne sont pas toujours harmonisées mais les hypothèses proposées dans cette étude reflètent des tendances que l'on retrouve assez souvent :

- sur la réalisation des projets (projets décidés ou « coup parti »),
- sur des hypothèses de taxation plus forte de la route et d'une meilleure productivité pour le fer et la VN,
- sur le développement de l'offre de services intermodaux.

A ces hypothèses de portée plus générale qui s'adressent d'abord au transport interrégional, il faudra bien entendu ajouter des hypothèses plus spécifiques de développement local de transport : mais à ce stade l'appréciation ne pourra être que très générale, impossible à quantifier puisque résultant, par définition, de tout un ensemble de décisions prises à l'échelle locale dont le recensement est très difficile. Les appréciations seront essentiellement celles d'un impact local des mesures plus générales et d'une tendance générale d'organisation des transports.

Ainsi, dans le domaine du transport de marchandises, les scénarios distingueront par exemple :

- un transport à longue distance plus directement soumis à la concurrence et à une logique de « massification » plus favorable aux gains de productivité et au recours à des modes alternatifs,

⁶¹ Par exemple, pour le ferroviaire, le système de commande centralisé ERTMS (European Rail Traffic Management System) / Système européen de Surveillance du Trafic Ferroviaire).

- un transport de courte distance plus directement sous l'influence des politiques locales d'aménagement, notamment celles qui prônent le développement de plans de logistique urbaine,
- le développement des logistiques d'interface sur des points nodaux du système de transport, notamment à travers de nouveaux centres logistiques d'éclatement des flux locaux et régionaux (plateformes logistiques, chantiers intermodaux y compris les ports, centres d'entreposage et de distribution, etc.)

1.3.3.3. Le niveau national qui doit redéfinir sa sphère d'intervention

Les objectifs affichés au niveau national sont cohérents avec ceux du niveau européen. Parallèlement une option de décentralisation est aussi clairement affirmée pour les transports.

Dorénavant, les plateformes logistiques et les centres intermodaux ont vocation à être inscrits au sein de schémas nationaux (le SNIT actuellement) qui ne se limitent pas à la réalisation d'infrastructures mais s'intéressent aussi à leur fonctionnement. Toutefois cette articulation de l'organisation du transport avec les espaces régionaux est loin d'être achevée, les plans régionaux (SRIT) ayant intégré assez tard l'organisation du transport de fret.

1.3.3.4. Le niveau local dorénavant en charge de politiques d'aménagement

Les politiques d'aménagement s'inscrivent dans tout un ensemble de textes applicables au niveau régional (SRIT) ou local (PDU). En transport de voyageurs, la fonction entre transport public et privé est redéfinie. En transport de marchandises l'enjeu est de définir des schémas logistiques où les zones logistiques vont jouer un rôle important sachant que les collectivités locales ont dans ce domaine un rôle important et encore relativement peu d'expérience. Ces politiques se caractérisent par :

- **L'affirmation d'une politique locale de distribution** (logistique urbaine) avec des réglementations de circulation stricte.
- **Le développement de centres logistiques** qui permettent l'articulation entre transport local et transport à longue distance et le choix des sites d'implantation.
- **La mise en place d'activités nouvelles comme celle de la gestion des déchets voire du recyclage** (bien que pour ce dernier point, l'appui de l'Etat central et celui des entreprises soit sans doute indispensable).

2. Le choix d'un scénario central

Comme cela a été souligné, le scénario de référence doit recueillir un assentiment et une reconnaissance suffisamment large. Dans la période actuelle, et compte tenu des travaux prospectifs réalisés dans la période récente notamment pour les évaluations à long terme d'infrastructure, les choix suivants sont proposés :

- **le scénario « Décennie Perdue » pour le contexte socioéconomique** tel que défini début 2012.
- **une politique volontariste en ce qui concerne l'intervention des pouvoirs publics** aussi bien au niveau européen, national et local exprimant un choix de développement durable et de promotion de modes alternatifs.
- **les grandes tendances d'évolution des modes de vie**, marquées certes par le **vieillissement des populations** mais aussi le **développement des loisirs et des nouvelles technologies de communication** affectant les modes de distribution et relation entre individus.

2.1. Le contexte socioéconomique.

Les scénarios de l'UE scénarios sont construits à l'horizon 2025 et 2060 ; pour notre travail seul l'horizon 2025 est retenu, bien que l'échange 2060 soit parfois utile pour mieux comprendre les cheminements : l'horizon 2020 se situe dans cette tendance d'évolution 2001-2015. Ces scénarios sont appelés la « décennie perdue » (DP), le « rebond » et « choc permanent ».

L'attention se porte sur le scénario « Décennie Perdue » en référence, dans la mesure où :

- le scénario rebond (rattrapage entre 2010 et 2015 des effets de la crise) apparaît peu crédible au début 2013,
- le scénario « choc permanent » se différencie du scénario « Décennie Perdue » seulement après 2025 (hors champ de l'étude),

Un scénario moins favorable d'ici 2025 pourrait être retenu en « variante » au vu d'un développement possible de la crise dans les années à venir. Cependant un tel scénario n'est pas aujourd'hui détaillé et validé au niveau national et européen pour constituer une référence suffisante pour le présent rapport.

On peut expliciter maintenant les hypothèses retenues sur les trafics, la croissance, la productivité :

Les hypothèses de la croissance du PIB sont établies par la DG EGFIN (Direction Générale Economique et Financière) de l'UE et sont compatibles avec celles qui ont été prévues pour la France par la CGDD (Commissariat Général au Développement Durable) ou le CAS (Centre d'Analyse Stratégique) ; elles sont de 1.6% de croissance entre 2008 et 2030, taux légèrement inférieur à ceux qui avaient été pris antérieurement avec une croissance de long terme entre 2002 et 2025 de l'ordre de 1.9% par an.

PIB en Milliard € - Scénario Décennie Perdue

Pays	Eurostat				Hypothèses DG ECFIN (2009)		Hypothèses DG ECFIN (2011)	
	2004	2009	09-10%	10-11%	2009-2025%	2026-2060%	2011-2025%	2026-2060%
BE	291	340	2,3%	1,9%	1,55%	1,69%	1,50%	1,67%
DE	2 196	2 375	3,7%	3,0%	1,14%	1,03%	1,03%	0,73%
ES	841	1 047	-0,1%	0,7%	2,52%	1,37%	1,73%	1,51%
FR	1 626	1 855	1,5%	1,7%	1,46%	1,80%	1,46%	1,63%
IT	1 392	1 524	1,8%	0,4%	1,19%	1,29%	1,00%	1,31%
LU	27	37	2,7%	1,6%	3,19%	2,16%	2,33%	1,74%
NL	486	565	1,7%	1,2%	1,44%	1,41%	1,30%	1,27%
UK	1 744	1 538	2,1%	0,7%	1,81%	2,00%	1,83%	1,84%
EU15	9 956	10 799	2,0%	1,4%	1,59%	1,53%	1,37%	1,41%
EU12	578	876	2,2%	3,1%	3,13%	0,97%	2,08%	1,14%
EU27	10 533	11 676	2,0%	1,5%	1,72%	1,48%	1,43%	1,39%

Le tableau qui suit détaille les hypothèses des scénarios « choc permanent » (CP) et « rebond » (R) qui encadrent le scénario « Décennie perdue ». Dans le scénario CP, après une période d'absorption de la crise de 2008/2009 de 4 à 5 ans, la tendance de la croissance reprend sur son rythme un peu plus faible qu'auparavant.

Dans le scénario R, l'économie rebondit pour absorber le déficit de croissance de la crise avant 2020, puis repart sur la tendance définie avec la crise.

Pays	Scénarios	2004-2020%			2020-2030%		
		Choc permanent	Décennie perdue	Rebond	Choc permanent	Décennie perdue	Rebond
AT		1,58%	1,71%	1,86%	1,44%	1,66%	1,77%
BE		1,32%	1,40%	1,80%	1,46%	1,62%	1,91%
DE		0,86%	0,94%	1,23%	0,89%	1,08%	1,29%
ES		2,13%	2,25%	2,61%	1,72%	1,94%	2,20%
FR		1,16%	1,28%	1,65%	1,41%	1,62%	1,89%
IT		0,55%	0,67%	0,99%	1,02%	1,24%	1,47%
LU		2,95%	3,05%	3,46%	2,45%	2,67%	2,97%
NL		1,33%	1,42%	1,66%	1,24%	1,42%	1,60%
PT		1,03%	1,15%	1,43%	1,42%	1,64%	1,84%
UK		1,32%	1,44%	1,84%	1,72%	1,90%	2,20%
EU15		1,32%	1,40%	1,76%	1,41%	1,57%	1,84%

Dans cette évolution, les secteurs des services connaissent une augmentation plus rapide, supérieure à 2% alors que ceux de l'industrie et de la construction sont légèrement supérieurs à 1%.

A noter également que, dans le scénario de référence du CGDD pour les récentes projections à l'horizon 2030 (publié en octobre 2012), la croissance des importations et des exportations de la France est encore deux fois supérieure à celle du PIB, ce qui signifie la poursuite de l'ouverture de l'économie nationale au commerce international avec des taux d'ouverture (rapports entre export au PIB et import sur demande interne) de 38% pour les importations et près de 40% pour les exportations.

	Taux de croissance annuel moyen					
	1990-2008	2008-2015	2015-2020	2020-2025	2025-2030	2008-2030
P.I.B total	1.8	1.0	1.7	1.8	2.0	1.6
Consommation des ménages	1.9	1.2	1.5	1.6	1.7	1.5
Consommation des APU	1.6	0.7	-0.1	-0.2	0.1	0.2
Investissements	2.2	0.2	4.2	3.8	3.6	2.7
<i>Dont Ménages</i>	1.6	-0.1	3.8	3.6	3.2	2.4
<i>Dont Entreprises</i>	2.5	0.4	5.3	4.4	4.0	3.2
<i>Dont APU</i>	1.4	-0.3	0.4	1.5	2.2	0.8
Exportations	4.8	1.8	3.7	3.8	3.4	3.0
Importations	4.9	1.2	3.9	3.9	3.3	2.9
<i>Demande intérieure</i>	1.9	0.8	1.8	1.9	2.0	1.6

BIPE

2.2. Les politiques publiques appliquées au transport

On distingue deux volets dans la définition d'un scénario de référence relatif au transport.

2.2.1. Un volet général de régulation du transport

Ce volet résulte de la mise en œuvre d'une politique européenne. Il est caractérisé par une ouverture à la concurrence et une orientation générale vers le développement durable. Le scénario s'accompagne d'une hypothèse d'évolution du prix du pétrole : l'hypothèse de référence est le prix du baril de pétrole brut de 100€ en 2030 (CGDD août 2010).

Le contexte général est aussi celui d'une évolution de la tarification d'infrastructure, aussi bien pour les modes routiers que ferroviaires, allant dans le sens :

- d'une « internalisation » des coûts externes, notamment pour la route, compte tenu des progrès attendus sur la réduction des émissions PL (Poids Lourds),
- d'une meilleure prise en compte des coûts marginaux d'utilisation des infrastructures notamment pour le fer, voire pour la voie d'eau, dans la mesure où les redevances actuelles ne couvrent pas les coûts qu'ils engendrent pour l'entretien et le renouvellement.

Sur ces deux tableaux, comme celui de la tarification des produits pétroliers, l'objectif de l'Europe est d'obtenir un point d'équilibre qui n'introduit pas de discrimination entre opérateurs et territoires, chacun des pays adaptant progressivement ses dispositifs de tarification qui ne sont pas pour autant harmonisés.

En France, il faut compter l'application d'une écotaxe pour les PL (0.126/km) et l'hypothèse d'une taxe carbone de 0.23€ à l'horizon 2030 (hypothèse CGDD) pour l'ensemble des véhicules routiers.

Pour les VL et les PL, la tendance est donc à l'augmentation des coûts (en Euros constants) sous un double effet :

- de l'augmentation du coût d'énergie, des péages autoroutiers et de l'utilisation d'infrastructures (écotaxe),
- d'une augmentation de productivité des PL qui sera limitée au passage à 44t par rapport au 40t actuelles.

En définitive, on obtient des coûts d'utilisation de la VP (Voiture Particulière) qui augmentent sur le long terme (2002 – 2030) de l'ordre de 1,8% par an (y compris une baisse de la consommation unitaire de l'ordre de 2%) alors que l'augmentation du prix du transport ferroviaire est de 0.7% par an ;

Pour les transports de marchandises, le coût des PL augmenterait de 1.8% par an par km parcouru hors péage ; la hausse du péage est de 1.3% par sur autoroute (justifié par le cout d'usage des autoroutes), alors que le réseau national (RN) il y a la mise en place de l'écotaxe précédemment mentionnée.

Pour le transporteur ferroviaire de marchandises, une baisse de 0.7% par an de revenu à la TK est attendue entre 2010 et 2030 du fait des gains de productivité stimulés par la concurrence, mais qui doivent se conjuguer avec une hausse de la redevance RFF (le niveau actuel ne couvrant pas le coût marginal d'usage) et du prix de l'énergie : entre 2010 et 2050, la croissance de la redevance et du prix de l'énergie sont de 1,9% par an.

Pour le fluvial, l'hypothèse est celle d'une baisse du prix de 0,5% par an liée à une amélioration des taux de chargement des bateaux et à une modernisation de la flotte.

2.2.2. Un volet spécifique des politiques volontaristes

Il s'agit essentiellement de la réalisation d'infrastructures et d'aménagement du territoire dans un contexte de promotion de solutions alternatives au niveau européen, national et local.

2.2.2.1. La réalisation d'infrastructures et ses impacts

Les réalisations de grandes infrastructures concernent en premier lieu, des grands projets ferroviaires inscrits au SNIT et dans les RTE. Ils portent aussi sur des liaisons interbassins SNE (Seine Nord Europe) et SM-SR (Saône – Moselle – Saône – Rhin) pour la VN.

Au sein du SNIT, la hiérarchisation des projets est en cours de révision et il est difficile de dire ceux qui auront un impact d'ici 2020 ou 2025. Néanmoins, quelques éléments d'appréciation peuvent être fournis au vu des « coups partis » dans ce travail prospectif à l'horizon 2020-2025.

Ces éléments d'appréciation ne peuvent, bien entendu, être déconnectés de leur contexte européen de réalisation d'infrastructures à la fois pour l'acheminement du commerce extérieur français mais aussi parce que la France est un grand pays de transit européen, notamment dans les échanges Nord-Sud en Europe.

Des grands projets ferroviaires

Les grands projets ferroviaires sont d'abord des contraintes de lignes nouvelles pour des TGV, voire des aménagements de lignes actuelles. Ils ont un impact sur les perspectives de développement des transports par autocars, y compris dans l'hypothèse d'une libéralisation de services réguliers interrégionaux. Mais ils ont aussi un impact indirect sur le transport de marchandises :

- dans le cas où il s'agit de lignes mixtes voyageurs/marchandises,
- mais aussi dans la mesure où cela entraîne une amélioration de l'offre de sillons fret : ces grands projets s'inscrivent dans une vision globale d'amélioration de l'exploitation y compris pour le fret, avec notamment l'identification d'axes à priorité fret dans la géographie nationale et européenne (ce qui signifie disponibilité d'une offre de sillons fret de qualité sur des grands itinéraires),
- et enfin et surtout, parce que ces grands projets accompagnent, dans leur conception et leur évaluation économique et financière, de stratégies d'ouverture de nouveaux services

pour le fret, services intermodaux route/Fer, fer/VN voire même route/fer/VN ainsi que des services nouveaux dits « d'Autoroutes Ferroviaires » ; ces derniers relèvent plus de l'organisation d'une chaîne « routière » que ferroviaire.

Or, c'est principalement sur ce dernier point que les politiques de construction et d'aménagement des grandes infrastructures peuvent avoir une incidence sur l'analyse prospective de l'étude. Dans cette vision en effet, la route, le fer et la VN ne sont pas nécessairement mis en concurrence, mais peuvent être complémentaires notamment dans les opérations de pré/post acheminement.

Mais une condition préalable d'un tel développement est bien que les aménagements d'accompagnement que sont les terminaux intermodaux soient réalisés, ce qui est maintenant le plus souvent le cas aussi bien en France que dans les pays voisins.

De manière plus concrète, quel peut être alors l'impact de telles réalisations à un horizon 2020-2025 sur l'organisation des transports ? Deux phénomènes doivent alors être considérés :

- la réalisation d'infrastructures comme phénomène « débouchant » d'une nouvelle organisation,
- une période nécessaire de montée en charge de nouveaux services.

Pour les projets ferroviaires comme la desserte de la Bretagne, le prolongement de la ligne TGV Est jusqu'à Strasbourg, voire l'extension de la ligne Rhin – Rhône , l'impact serait limité, pour le fret, et il y aurait un impact localisé pour le développement de services d'autocars.

Pour les projets sur les deux grands axes Nord-Sud que sont la Magistrale Eco Fret et l'axe Atlantique, il n'en est pas de même, et ceci d'autant plus qu'il s'agit là de deux grands axes de transit européen, dont les projections de développement doivent aussi être mis en relation avec l'évolution du transport dans les pays voisins et notamment en Espagne ; en effet, l'Espagne dans ses échanges avec le nord de l'Europe et plus marginalement avec l'Italie génère plus des 2/3 du trafic de transit sur le territoire national.

Pour l'axe Atlantique, la réalisation de la ligne SEA jusqu'à Bordeaux n'est pas susceptible avec 2020/2025 d'améliorer l'acheminement du fret parce que cette ligne n'est pas mixte et que les travaux d'aménagement de la ligne actuelle pour le fret (mise à gabarit des tunnels pour l'AF) ne pourront s'engager avant que la ligne nouvelle ne soit construite.

Pour la Magistrale Eco Fret, le contournement de Nîmes par une ligne mixte (CNM) et le contournement nord de Lyon (CFAL nord) sont susceptibles d'améliorer l'offre de sillons fret dans un contexte actuel où la baisse des trafics ferroviaires n'a pas nécessairement dégagé des capacités du fait d'une demande croissante de TER.

Pour les autres grands projets de ces deux axes, GPSO (Bordeaux – Hendaye – Bordeaux – Toulouse), LNMP (Ligne Nouvelle Montpellier Perpignan), CFAL Sud (contournement de Lyon), Lyon – Turin, l'horizon de leur réalisation se situe au-delà de celui de l'étude. Ils n'auront donc pas d'impact en 2020, même si, à terme, les projections de trafic de marchandises joueront un rôle important dans la décision de leur réalisation et dans leur intérêt sur le plan socioéconomique.

Mais cette analyse de l'impact des grands projets sur l'organisation du transport ne peut se limiter à de telles considérations. Le fonctionnement de ces deux grands axes est, en effet, aussi dépendant de grands changements qui ont été engagés dans les pays partenaires et notamment en Espagne avec le PEIT (Plan des Infrastructures), renommé PITVI fin 2012.

Sans descendre dans le détail, ce plan vise à offrir à partir de l'Espagne tout un ensemble de services ferroviaires pour les échanges avec le reste de l'Europe, ce qui n'est pas actuellement le cas du fait de la différence d'écartement du réseau espagnol avec celui des réseaux européens (écartement dit UIC) : aujourd'hui les marchandises doivent être transbordées en frontière ce qui pénalise fortement les performances.

La logique du plan Espagnol après une vingtaine d'années est donc à la fois de développer un réseau à grande vitesse pour les voyageurs et dans le même temps de permettre une accessibilité UIC pour le fret. Dans cette politique, le transport combiné (TC et AF) est privilégié avec le développement d'un réseau de terminaux intermodaux, en concurrence directe avec la route.

A la question de savoir si ce plan ambitieux se réalisera d'ici 2020 ou 2025, la réponse a été donnée en partie avec la correction apportée fin 2012 dans le PITVI.

Sur l'axe Méditerranéen, à partir de 2013, les principaux centres de la Catalogne seront connectés et en 2017 ceux du Pays Basque. La priorité d'accessibilité au réseau UIC des principaux centres jusqu'à Madrid est maintenue.

Indépendamment de l'échéance de la réalisation d'infrastructures qui procède d'une vue générale de développement des modes alternatifs, la question est aussi de savoir dans quelle mesure on peut s'attendre à un horizon de 2020/2025 à un changement profond en faveur de modes alternatifs, changement qui affecte l'équilibre entre les modes mais aussi l'organisation du transport.

Des grands projets de voies navigables

En ce qui concerne les grands projets VN, le questionnement prospectif est de même nature, avec toutefois une grande différence qui est que les grands bassins en France, de la Seine et du Rhône ne sont pas interconnectés avec ceux du Nord, Benelux, Rhin et le reste de l'Europe alors que ces interconnexions existent pour le fer.

Le grand projet VN d'interconnexion est d'abord le projet SNE, dont la réalisation était envisagée avant 2020.

Il a été vu que ce grand projet était susceptible d'augmenter fortement le trafic VN en France (de l'ordre de 50% en TK) même si cela ne se traduit pas par une augmentation parallèle d'emplois ; en effet, cette croissance sera essentiellement liée à l'exploitation de gros bateaux avec beaucoup moins de personnel à la tonne transportée.

Un point important de l'augmentation de l'activité est aussi lié à une diversification des marchés de la VN rendue possible et ceci notamment par le biais de services intermodaux affectant l'organisation du transport principal et terminal.

Dans le cas de la VN comme dans le cas du fer, la question est alors de savoir dans quelle mesure cette évolution générale d'organisation est susceptible de se produire d'ici 2020-2025, et dans le cas de la VN si une telle évolution est plus directement liée à la réalisation d'un grand projet. En ce qui concerne le projet SM-SR, il est clair que sa réalisation ne pourrait se faire avant 2025/2030.

2.2.2.2. Le développement de nouveaux services intermodaux

Le développement de ces types de service face à la concurrence de la route a, depuis une vingtaine d'années, été plus lent que prévu en ce qui concerne le ferroviaire. Pour la VN, la poussée d'une demande de transport de conteneurs maritimes a largement favorisé une offre intermodale sur les grands axes, caractérisant une diversification des services VN jugée longtemps difficile. Deux aspects doivent être alors distingués

- celui de la réalisation d'infrastructures qui sont ici des centres intermodaux dont l'implantation peut être favorisée à l'occasion de la construction de nouvelles lignes ferroviaires ou canaux,
- celui d'une offre nouvelle de services que nécessitera une montée en charge comme cela est le cas pour de nombreux services TC voire d'AF.

Le sentiment est bien aujourd'hui qu'une telle offre pourrait se développer et ceci malgré les difficultés rencontrées pour les grands projets d'infrastructures, sachant que leur réalisation favorise un recours aux modes alternatifs.

Ainsi, la montée en charge de nouveaux services peut se faire de manière concomitante avec la réalisation de projets, sans que les deux phénomènes soient indépendants, mais sans pour autant réduire l'un à l'autre.

Ceci étant, ceci ne doit pas conduire à occulter des contraintes techniques sans lesquelles l'offre n'est pas possible, à savoir des contraintes de gabarit ou d'existence d'interconnexions sur des points particuliers du réseau. Les facteurs qui conduisent à opter pour un tel développement sont :

- la poussée des services intermodaux dans la desserte liée à la mondialisation des échanges, marché porteur en termes de croissance de trafic,
- le succès de ces services pour le franchissement de barrières naturelles qui sont, par exemple, les Alpes voire le franchissement de zones denses (zones denses du nord de l'Europe et de l'Italie),
- l'arrivée de nouveaux opérateurs intermodaux et l'augmentation des performances des terminaux,
- et enfin, la volonté d'autorités locales qui souhaitent reprendre la maîtrise sur les acheminements terminaux, voire sur la distribution en ville, restaurant ainsi un clivage plus net entre transport principal et terminal.

Ces éléments font que les projections de trafics intermodaux demeurent élevées, les évolutions passées en France contrastant avec celles de beaucoup de pays voisins.

2.3. Les modes de vie

Il a été vu que le contexte sous-jacent est celui du vieillissement de la population et du développement des loisirs, mais aussi des modes de vie affectés par le développement de nouvelles technologies.

Sur le plan de l'évolution des modes de vie, il semble possible de ne pas multiplier les hypothèses, ce qui se traduirait par une multiplication des scénarios (et donc la difficulté d'en approfondir les conséquences ultérieurement en termes d'emplois) : dans la mesure où une

alternative apparaît comme déterminante sur les rendus de l'étude, elle pourrait être traitée comme alternative.

Mais dans le cas présent, il ne faut pas perdre de vue que l'objectif de l'étude se limite alors à quelques éléments très particuliers de la mobilité des individus.

- Le transport par autocars qui correspond aujourd'hui aux transports occasionnels de loisirs, au transport scolaire, au transport régional, au transport à la demande, au transport de personnes à mobilité réduite...

Pour les loisirs, il semble que ce mode soit bien adapté à une population vieillissante, bien que cette population soit sollicitée par le mode ferroviaire ou aérien, notamment dans le tourisme de ville : il y a donc là l'impact d'une politique d'offre adaptée. Pour le transport public à longue distance (desserte régulière par opposition à une location ou voyage) il faut rappeler que ce type de transport n'est actuellement pas libéralisé en France (transport régulier par autocar interdit pour raison de concurrence avec le rail) : cette réglementation évolue sous la pression de l'UE, et il y aura certainement en ce domaine des opportunités comme on commence à en voir en transport régulier international en France.

Enfin, pour le transport scolaire on observe actuellement un trafic important dans l'ensemble du transport par autocar, dont l'évolution dépend plus de politiques scolaires que d'une évolution de la démographie.

- Le transport par voie d'eau de voyageurs est un segment très particulier avec lui-même deux composants :
 - Transport de tourisme en ville,
 - Location de bateaux sur le réseau VN.

Là encore, les politiques d'offre seront déterminantes pour susciter ou révéler des demandes potentielles dans une transformation des modes de vie.

L'impact des modes de vie sur le transport de marchandises semble plus difficile à cerner directement : apparaît indirectement la liaison étroite avec des politiques d'aménagement urbain et local qui vont influencer les modes de collecte et distribution.

3. Les projections de trafic

Les projections de trafics s'expriment en tonnes (T) et tonnes/kilomètre (TK), en voyageurs (V) et voyageurs/kilomètres (VK) et ceci à différents niveaux d'échanges régionaux, nationaux, internationaux.

L'année de base a aussi son importance dans la mesure où la crise de 2008 – 2009 a fortement affecté les trafics de marchandises qui ont connu une chute de 19%, alors que cela n'a pas été le cas pour le transport de voyageurs qui a continué d'augmenter de 0.5%, c'est pourquoi les taux de croissance du CGDD ont été présentés pour les périodes 2009 – 2030, montrant la différence entre des tendances de long terme, suivant que l'on part du point « bas » de 2009, ou bien que l'on se situe sur une plus longue période, à partir de 2002 (année de base des précédentes études prospectives du ministère).

D'une manière générale, on constate une évolution plus heurtée du transport de marchandises, plus sensible à la conjoncture économique et aux changements structurels d'ouverture des économies. Pour sa part, le transport de voyageurs évolue plus régulièrement et plus indépendamment de la conjoncture économique, reflétant une évolution plus lente de la mobilité.

Demande	2002	2009 ^a	2030	TCAM ^{**} 2002/2009	TCAM 2009/2030	TCAM 2002/2030
Voyageurs à plus de 50 Km (en millions de passagers/an)	1 289	1 461	1 861	1,8 %	1,2 %	1,3 %
Marchandises (hors transit) (en millions de tonnes/an)	2 363	2 151	3 037	-1,3 %	1,7 %	0,9 %

^a données modélisées ^{**} TCAM : taux de croissance annuel moyen

Source : CGDD/MODEV

Trafic	2002	2009 ^a	2030	Var. 2030/2009	TCAM 2002/2009	TCAM 2009/2030	TCAM 2002/2030
Trafic voyageur National à plus de 50 Km (en milliards de voyageurs.km/an)	277	319	417	31 %	2,0 %	1,3 %	1,5 %
Trafic marchandises national et international (y/c transit) (en milliards de tonnes.km/an)	371	306	516	69 %	-2,7 %	2,5 %	1,2 %

Source : CGDD/MODEV

3.1. Le transport de marchandises

La croissance en tonnage du transport de marchandises sur le territoire français (hors transit) est de 1.7% entre 2009 et 2030 et de 0.9% entre 2002 et 2030 : ce taux relativement élevé sur la période 2009/2030 par rapport à une évolution 2002/2030 sur plus longue période est lié pour partie au fait que la projection 2009 se fait à partir d'un point très bas.

En tonnes/kilomètres (y compris trains) on constate le même type d'écart avec des taux plus élevés liés à l'augmentation des distances majeures d'acheminement.

La distinction, en tonnage transporté suivant qu'il s'agit de transport intra régional, national (entre régions françaises) ou international (échanges du commerce extérieur français, hors transit) montre à la fois :

- une part prépondérante du trafic interrégional qui représente 69% des trafics en 2009 et un peu moins en 2030 (66%) : on verra par la suite que le transport des matériaux de construction constitue le premier poste de transport inter régional,
- mais aussi une croissance beaucoup plus forte du trafic international (3.4% de 2009 à 2030) que celle du transport intra régional (1.4% par an) alors que le transport entre régions augmente de 1.8% par an.

Dans les projections par mode, on constate à partir de 2009 une croissance beaucoup plus forte du transport ferroviaire que du transport routier : 4.4% par an versus 2.2% par an.

Demande par type de trafic (en MT)

Demande en MT sans double compte	2002	2009*	2030	VAR 2009/2030	VAR 2009/2030 en %	TCAM 2009/2030	Part du trafic dans l'augmentation de la demande	Part du trafic dans la demande 2009	Part du trafic dans la demande 2030
Intra-régional	1 605	1 489	1 997	508	34 %	1,4 %	57 %	69 %	66 %
Inter-régional	509	492	717	225	46 %	1,8 %	25 %	23 %	24 %
Echange	249	171	324	153	89 %	3,1 %	17 %	8 %	11 %
TOTAL	2 364	2 152	3 037	886	41 %	1,7 %	100 %	100 %	100 %

* données modélisées

Source : CGDD/MODEV

Ceci n'apparaît pas lorsque l'on analyse les trafics entre 2002 et 2030 puisque dans ce cas, la croissance annuelle du transport routier est supérieure avec 1.1.% par an contre 0.8% pour le ferroviaire : cela est dû à un véritable effondrement du transport ferroviaire de 2002 à 2009 passant de 51Md de TK à 32 Md de TK (-6.4% par an entre ces deux dates). Un tel phénomène n'est donc pas supposé se poursuivre.

Dans la reprise attendue du ferroviaire dont la part de marché a régressé de 14% en 2002 à 11% en 2009 et devrait retrouver en 2030 un niveau supérieur à 2002 avec 15%, la croissance du transport combiné, avec 6.3% par an, est supérieure à celle du transport conventionnel avec 3.2% par an : la part modale du transport combiné avec 5% en 2030 devrait plus que doubler par rapport à 2009.

Trafic de marchandises à l'horizon 2030 et parts modales

Trafic national et international sur le territoire français	2002		2009*			2030			
	GTKm/an	Part modale	GTKm/an	TCAM / 2002	Part modale	GTKm/an	TCAM / 2002	TCAM / 2009	Part modale
Route	314,3	85 %	268,4	-2,2 %	88 %	426,0	1,1 %	2,2 %	83 %
PL (GPL.km/an)	34,6	-	30,7	-1,7 %	-	48,0	1,2 %	2,1 %	-
Fer conventionnel	38,6	10 %	24,8	-6,1 %	8 %	48,4	0,8 %	3,2 %	9 %
Transport combiné	12,3	3 %	7,3	-7,1 %	2 %	26,5	2,8 %	6,3 %	5 %
Autoroutes ferroviaires	0	0 %	0	-	0 %	4,5	-	-	0,9 %
Total Fer	50,9	14 %	32,2	-6,4 %	11 %	79,4	1,6 %	4,4 %	15 %
Voies navigables (hors transit rhénan)	5,6	1,5 %	5,6	0,0 %	1,8 %	7,8	1,2 %	1,6 %	1,5 %
Autoroutes maritimes	0	0 %	0	-	0 %	2,9	-	-	0,6 %
Modes non routiers	56,6	15 %	37,8	-5,6 %	12 %	90,0	1,7 %	4,2 %	17 %
TOTAL	370,9	100 %	306,2	-2,7 %	100 %	516,0	1,2 %	2,5 %	100 %

Source : CGDD/MODEV

Ces changements de structures modales du transport de marchandises conduisent à s'interroger plus en détail sur l'évolution des structures modales du transport international sur

le territoire français, y compris le transit, dominé par les échanges entre la Péninsule Ibérique et le nord de l'Europe (ainsi que les échanges avec l'Italie) sur des distances le plus souvent supérieures à 1 000km.

Pour le transport international, la croissance du transport routier attendue entre 2009 et 2030 est de 3% par an et celle du ferroviaire de 7.8%, dont 8.6% pour le combiné et 6.5% pour le conventionnel, ce qui représente un rythme de croissance annuel très fort sur près de 20 ans.

Trafic international à l'horizon 2030 et parts modales

Trafic international sur le territoire français	2002		2009*			2030			
	GTKm/an	Part modale	GTKm/an	TCAM / 2002	Part modale	GTKm/an	TCAM / 2002	TCAM / 2009	Part modale
Route	146,8	86 %	105,4	-4,6 %	90 %	196,4	1,0 %	3,0 %	79 %
PL (GPL.km/an)	11,4		8,1	-4,7 %	-	16,4	1,3 %	3,4 %	-
Fer conventionnel	14,4	8 %	6,3	-11,2 %	5 %	23,4	1,7 %	6,5 %	9 %
Transport combiné	8,4	5 %	3,3	-12,6 %	3 %	18,4	2,9 %	8,6 %	7 %
Autoroutes ferroviaires	0	0 %	0		0 %	4,4	-	-	1,8 %
Total Fer	22,8	13 %	9,6	-11,7 %	8 %	46,3	2,6 %	7,8 %	19 %
Voies navigables (hors transit rhénan)	2,1	1 %	1,8	-2,0 %	2 %	3,2	1,6 %	2,8 %	1,3 %
Autoroutes maritimes	0	0 %	0		0 %	2,9	-	-	1,1 %
Modes non routiers	24,9	14 %	11,4	-10,6 %	10 %	52,4	2,7 %	7,5 %	21 %
TOTAL	171,7	100 %	116,8	-5,4 %	100 %	248,8	1,3 %	3,7 %	100 %

* données modélisées

Source : CGDD/MODEV

Les autres modes alternatifs sont le transport par voie d'eau et le transport par « Autoroute Maritime ».

Le transport par voie d'eau connaîtrait une évolution plus modérée par rapport à 2009 de 1.6% de croissance annuelle, taux inférieur à ceux de la route et du fer : cela s'explique en partie par le fait que le transport par VN n'a pas connu une régression aussi forte en 2009 que les autres modes et qu'il a mieux résisté à la crise de 2008 -2009 avec une croissance moyenne de 2002 à 2030 de 1.2% qui est même légèrement supérieure à celle des deux autres modes ; toutefois on verra par la suite que l'impact de la réalisation de nouvelles liaisons interbassins peut modifier cette appréciation.

En ce qui concerne l'Autoroute Maritime comme mode alternatif à la route, les perspectives de trafic global ne sont pas disponibles : les performances de ce mode d'acheminement vont dépendre de l'offre qui sera faite et qui à l'heure actuelle se limite à des relations entre la Péninsule Ibérique (Vigo/Gijón) et la côte Atlantique (Nantes/Saint Nazaire, Le Havre). Elle fonctionne bien et semble avoir trouvé son marché, même si son impact sur les emplois nationaux semble très limitée. En Méditerranée, d'autres services d'autoroutes maritimes fonctionnent depuis une dizaine d'années entre l'Espagne et l'Italie.

Quant aux perspectives de transport maritime, transport à longue distance ou cabotage maritime, il n'y a pas non plus de projection mise à jour par le Ministère.

Dans des études réalisées pour les projections portuaires, des projections de tendances ont alors été réalisées en mettant notamment, l'accent sur le transport de conteneurs, reflétant directement le dynamisme du transport intercontinental dans les échanges avec les

économies émergentes. Dans cette analyse, une double distinction est faite suivant qu'il s'agit :

- des ports nationaux avec en particulier Le Havre et Marseille, ou des ports de pays voisins avec en particulier ceux du Benelux,
- des zones d'échanges extracommunautaires, avec une distinction entre Asie, Amérique du Nord et du Sud, Méditerranée et Afrique.

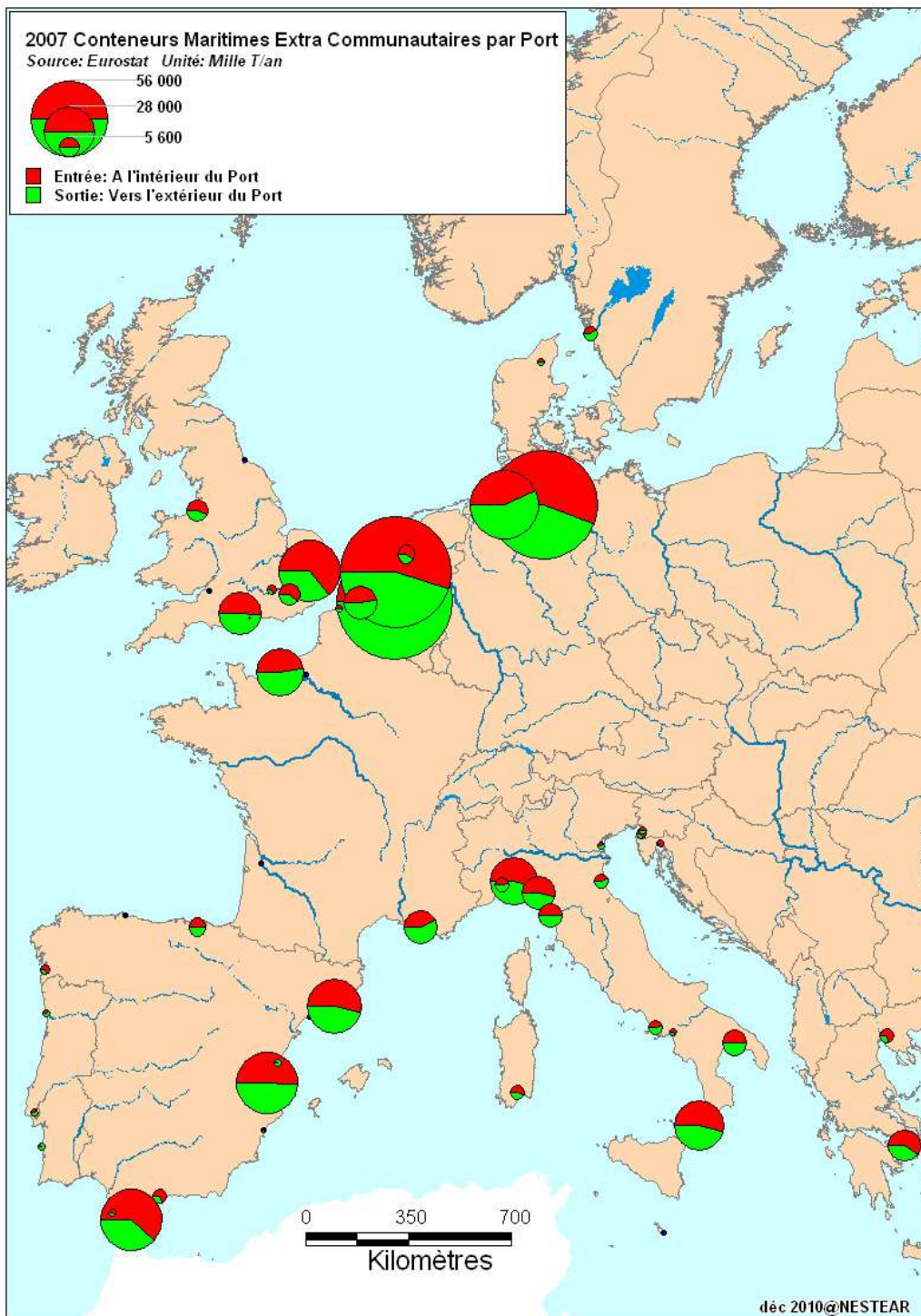
Au niveau des ports, on constate alors au cours des périodes passées une croissance plus faible des ports français de Marseille et du Havre par rapport aux ports des pays voisins du Benelux (voire de l'Allemagne au nord, de l'Espagne et de l'Italie au sud).

Ce phénomène est à rapprocher du fait qu'une part importante du trafic extra communautaire de la France transite par des ports des pays voisins et notamment par ceux du Benelux avec Anvers et Rotterdam : cette part est difficile à connaître puisqu'une partie de ces flux est sans doute enregistrée comme trafic « intra » communautaire, après avoir transité dans des centres logistiques proches des ports du range nord, mais elle est évaluée par la plupart des spécialistes à environ 50%.

Pour l'avenir, l'enjeu est sans doute :

- celui du renforcement des ports français face à la concurrence des ports étrangers, auxquels les plans de restructuration portuaire (réformes en cours), d'investissements en nouveaux terminaux (Port 2000 au Havre, Fos), d'offre ferroviaire et VN de pré/post acheminement, doivent contribuer,
- celui du développement d'activités logistiques à la proximité des ports (European Distribution Centers) qui participent aussi à la définition d'une offre globale susceptible de reconquérir une maîtrise des chaînes maritimes par le biais d'une meilleure desserte terrestre.

Les trafics conteneurs des ports actuels en Europe



Projection de trafic de conteneurs par zone et pays

Conteneur Maritime - Extra EU27 - Million T

Année	Part.\Décl.	Benelux	FR	DE	IT	ES	UK	autres EU15	EU15	EU12	EU27
en 2007	Afrique	4,3	5,2	2,4	2,5	2,0	2,6	3,9	22,9	1,1	24,0
	Asie	23,3	9,4	22,3	17,2	19,0	18,9	14,7	124,7	8,1	132,8
	MED	6,8	10,7	5,0	11,0	8,4	4,4	7,1	53,4	6,6	60,0
	Amérique N	9,2	4,3	10,7	8,2	5,4	6,4	7,3	51,4	3,3	54,7
	Amérique S	4,7	1,7	3,1	3,4	3,8	1,7	2,8	21,2	1,6	22,8
	Total		48,2	31,2	43,5	42,2	38,7	34,1	35,7	273,6	20,8
en 2025	Afrique	7,8	6,6	5,0	3,1	3,3	3,1	12,8	41,6	1,9	43,6
	Asie	47,2	17,8	64,0	33,9	35,5	39,6	29,7	267,8	42,3	310,1
	MED	12,5	23,2	11,1	14,8	11,9	6,3	13,3	93,1	15,9	109,0
	Amérique N	12,2	4,1	16,2	8,9	5,6	6,9	7,9	61,8	4,5	66,3
	Amérique S	9,4	1,9	7,4	5,0	4,9	2,8	5,3	36,6	3,3	39,9
	Total		89,0	53,8	103,6	65,6	61,1	58,7	69,1	500,9	67,9
2007-2025%	Afrique	3,4%	1,4%	4,2%	1,1%	2,7%	1,0%	6,8%	3,4%	3,3%	3,4%
	Asie	4,0%	3,6%	6,0%	3,8%	3,5%	4,2%	4,0%	4,3%	9,6%	4,8%
	MED	3,5%	4,4%	4,5%	1,7%	1,9%	2,0%	3,6%	3,1%	5,0%	3,4%
	Amérique N	1,6%	-0,3%	2,4%	0,5%	0,2%	0,4%	0,5%	1,0%	1,7%	1,1%
	Amérique S	3,9%	0,9%	4,8%	2,1%	1,4%	2,7%	3,7%	3,1%	4,0%	3,2%
	Total		3,5%	3,1%	4,9%	2,5%	2,6%	3,1%	3,7%	3,4%	6,8%

Les projections de demande de transport de conteneurs, par pays européen et par zone extra communautaire montrent que la France part en 2007 d'un niveau relativement bas avec 31MI de tonnes par rapport au Benelux, à l'Espagne ou l'Italie. Il en est relativement de même pour l'Allemagne avec 43MI de tonnes malgré sa puissance d'exportation ; il a été vu que ceci ne peut s'expliquer que par le classement en trafic intracommunautaire d'une partie de ces trafics intercontinentaux.

La prospective d'une telle demande, qui varie entre 3% et 6% de croissance par an suivant les pays ou les zones du monde, avec une hypothèse de reconquête d'arrière-port maritime qu'ont engagé les ports de Marseille (avec un triplement attendu du nombre de TEU d'ici 2025) et celui du Havre montre qu'il s'agit bien là d'un marché porteur dont les perspectives vont dépendre de la mise en place, comme pour le transport combiné, de chaînes intermodales performantes.

Quant au marché de cabotage conventionnel (hors autoroute maritime) il s'agit essentiellement d'un transport de vrac à courte distance (pétrole, produits pondéreux) dont les perspectives de croissance sont plus limitées.

3.2. Le transport de voyageurs

Pour le transport de voyageurs, le périmètre de l'étude se compose d'un ensemble de segments de demande très spécifique qui ne sont pas le reflet d'une évolution globale de la demande de mobilité.

Ceci étant, le clivage entre longue distance et courte distance demeure pertinent pour les déplacements à courte distance du quotidien (et essentiellement de loisirs) comme pour les déplacements occasionnels à moyenne et longue distance (et éventuellement quotidien pour le transport régional).

En ce qui concerne les courtes distances, les projections du CGDD se limitent néanmoins aux déplacements à plus de cinquante kilomètres. Exprimés en nombre de passagers ou de voyages, la croissance du nombre de déplacements entre 2009 et 2030 est assez proche pour l'intra régional et l'interrégional avec respectivement 1.1.% et 1.2% par an.

L'évolution démographique plus limitée, l'arrivée à maturité des taux de motorisation, l'augmentation du prix d'usage de l'automobile a conduit à un ralentissement de l'augmentation du transport de voyageurs, y compris en terme de voyageurs kilomètre, dont la croissance est proche de celle du nombre de déplacements : de ce point de vue l'étalement urbain qui avait fortement contribué à l'augmentation des distances moyennes rencontre aussi ses limites.

Le vieillissement de la population a également un impact jouant dans un double sens :

- augmentation des déplacements de loisirs des populations plus âgées,
- mais diminution de leur mobilité notamment dans les déplacements quotidiens.

Par rapport aux segments de demande du périmètre de l'étude, l'attention doit surtout se porter sur la répartition entre les modes et le recours aux modes alternatifs à la route.

Par rapport à une croissance annuelle globale de 1.3% par an des voyageurs kilomètre, le mode ferroviaire TGV et le mode aérien représentent les segments les plus dynamiques avec respectivement 2.7% et 2.5% de croissance annuelle.

Ce phénomène de développement des modes rapides reste encore la conséquence d'une adaptation de l'offre avec une augmentation des relations desservies et la mise en place de politiques commerciales dynamiques, stimulées par la concurrence entre le fer et l'air ; cette amélioration de l'offre induit une nouvelle demande.

Pour le rail conventionnel, le volume du trafic est à la baisse comme résultat d'un recul de la demande interrégionale, et d'une augmentation des TER.

C'est par rapport à ce contexte d'offre à grande vitesse, mais relativement onéreuse et concentrée sur les principaux pôles générateurs de trafic, d'offre de services ferroviaires conventionnels interrégionaux et en déclin parce que fortement déficitaire que les perspectives de demande par autocar viendront se positionner une fois le marché libéralisé.

Par rapport à une offre régionale, inscrite dans des schémas régionaux, le constat est aujourd'hui celui d'un effort important des collectivités régionales en faveur des TER, à l'avenir les perspectives de l'autocar qui n'ont pas fait, non plus, sur ce segment l'objet de projection, se déterminent aussi en complémentant l'offre TER, lorsque celle-ci devient trop onéreuse.

Quant aux autres segments de demande de transport de voyageurs sur le périmètre, il s'agit de situations spécifiques liées au développement de loisirs (croisières, transit urbain) voire de politiques spécifiques des pouvoirs publics, et en particulier au titre de « services publics » pour l'éducation (transport scolaire), la desserte territoriale, la santé ; ils seront traités directement au niveau des emplois régionaux pour satisfaire à ces objectifs.

4. Une analyse prospective segmentée

L'analyse prospective de l'étude doit concilier deux aspects différents :

- la nécessité d'une approche cohérente qui s'exprime en particulier au niveau de la définition des méta-univers qui influencent l'évolution de l'ensemble du système de transport,
- l'obligation de couvrir un ensemble de marchés du transport spécifique relativement hétérogènes voire indépendants.

Pour ce faire, il importe de définir une méthode précisant le cadre d'analyse et des questionnements prospectifs communs.

4.1. Présentation du cadre d'analyse

Le cadre particulier de ce CEP impose une analyse distinguant différents segments du périmètre couvert, compte tenu de la grande disparité constatée entre les caractéristiques des trois secteurs (cf. Rapport sur l'Etat des lieux). La segmentation proposée se réalise suivant les dimensions suivantes :

- **Le mode de transport**, qualification imposée pour l'affiliation aux conventions collectives et par la nature des statistiques.
- **Le clivage voyageurs/marchandises** qui obéit à des logiques d'évolution relativement indépendantes (ainsi qu'à la définition des statistiques disponibles).
- **La différenciation suivant différents niveaux d'espaces de circulation et d'organisation du transport**, espace international (intra et extra EU)- national et local/régional, qui semble pertinente :
 - non seulement pour la définition plus précise des emplois,
 - mais aussi pour l'appréhension du fonctionnement du système de transport en opposant le global et le local (tout en traitant des problèmes « d'interfaces » ou de « frontières ») et en s'adaptant plus directement à la réalisation du fonctionnement de chaînes de transport (transport terminal, transport principal, articulations entre modes et réseaux).

Une telle segmentation fournit la trame d'une matrice (que l'on appelle « matrice fonctionnelle ») qui va structurer et harmoniser la réflexion prospective sur l'ensemble du périmètre.

Dans la mesure où l'analyse pour les voyageurs et les marchandises sont relativement distinctes, **deux matrices** sont considérées. Elles se structurent de manière relativement simple pour appréhender les composantes du système de transport qui font partie du périmètre.

Marchandises	Longue distance	Courte distance	interfaces
Route	Transports internationaux / transports sur le territoire national	Transport de proximité (livraisons urbaines)	Développement de la logistique
Mer	Transport au long cours	Cabotage national ou international. Desserte côtière	Auxiliaires portuaires Autres métiers techniques
VN	Transport inter-bassins » (limité)	Batellerie artisanale sur des bassins fermés	Insertion de la VN dans les chaînes logistiques

Voyageurs	Longue distance	Courte distance	interfaces
Route	Transport régulier interurbain Transport touristique en autocar	Transport scolaire Transport sanitaire	
Mer	Croisières	Cabotage national ou international. Desserte côtière	
VN	Tourisme fluvial	Tourisme fluvial urbain	

Bien entendu, les notions de « courte » distance et de « longue » distance doivent être adaptées aux types de transport considérés.

- Pour le maritime la courte distance recouvre le transport côtier, la desserte des îles, voire le pré post et acheminement portuaire par opposition à une longue distance qui est dans ce cas le transport intercontinental d'un marché mondialisé.
- Pour la voie d'eau, la « courte » distance se rapporterait plutôt à un transport intérieur aux différents bassins, du Rhône, de la Seine, du nord de la France par opposition à un transport « interbassins », limité aujourd'hui de par l'absence d'interconnexion à grand gabarit.

Les clivages entre les cellules de la matrice ne sont pas, à priori, stricts et rigides et peuvent eux-mêmes évoluer dans le questionnement sur la prospective du transport et de l'emploi.

Quant à la notion « d'interface », elle est nécessairement d'interprétation souple, donnant une place importante à tous les lieux d'organisation du transport et d'articulation entre des espaces dont les caractéristiques de transport vont dépendre non seulement de besoins ou de type d'offre mais aussi des modes de gouvernance.

4.2. Les questionnements prospectifs harmonisés pour chaque segment

Chaque « cellule » ou « segment » du cadre d'analyse (la matrice fonctionnelle) est, partant des éléments de bilan de la situation actuelle pour aboutir à une prospective à la fois quantitative et qualitative d'emplois et de qualification.

En effet, tous les éléments de l'analyse prospective peuvent être quantifiés. Les modèles de projections ne fournissent en général, que des données relatives aux trafics (activité physique). Le passage en nombre d'emplois n'est pas alors immédiat puisqu'il va dépendre à la fois des gains de productivité (susceptibles de redevenir des emplois) mais aussi d'opportunités nouvelles de créer de la valeur ajoutée supplémentaire (notion de service).

Ceci étant, l'analyse prospective doit aussi être ciblée sur le périmètre de l'étude et aboutir, dans la mesure du possible, à des évaluations chiffrées des enjeux en termes d'emplois, de qualification permettant de bénéficier des opportunités décelées.

Dans cette démarche prospective harmonisée pour chaque segment, huit étapes sont formalisées, depuis le constat de départ jusqu'à la mise en œuvre de formation répondant aux qualifications requises.

1 – La situation de départ : le recensement des emplois actuels

Identification de la population de référence du segment.

Comment on la mesure ? Quel est l'enjeu principal en termes d'emploi ?

On mentionnera ici des estimations, quand il n'y a pas de données disponibles à ce niveau.

2 – Des éléments de mesure quantitatif : l'activité physique

- Des volumes de trafics exprimés en Tonnes, en TK (pour les marchandises)
- Des volumes de voyageurs exprimés en nombre de Voyageurs, ou enVK
- Des trafics estimés au niveau des circulations PL/VL.
- + Données prospectives pour l'évolution des trafics

3 – La valeur ajoutée : les niveaux de services

Les niveaux de service sont externes (dans les relations avec la clientèle) et internes (dans le fonctionnement interne de l'entreprise qui peut externaliser ou au contraire se réapproprier certaines tâches).

Qu'est-ce qu'ils sont et comment ils se développent ?

4 – Les Gains de productivité

Par rapport à l'emploi, le gain de productivité est à double détente :

- dans un premier temps il se traduit par une perte d'emploi ce qui sera souvent le cas dans des opérations de « massification » pour le transport à longue distance,
- dans un deuxième temps, il peut permettre de regagner de l'emploi dans une amélioration de la compétitivité.

5 – les questions de frontières

L'analyse des « frontières » qui vont avoir un impact sur les emplois considérés dans la convention. Il existe plusieurs types de frontière :

- l'évolution du partage modal avec en particulier la question de savoir comment le recours accru à des modes alternatifs impacte les emplois des entreprises routières.
- le clivage entre entreprise nationale et internationale sachant que tout recul du pavillon national ne signifie pas nécessairement la disparition d'emplois nationaux,
- évolution de « artisanat » par rapport au salariat : alternative et complémentarité, Le clivage entre Compte Propre et Compte d'Autrui avec, à priori, une extension du périmètre de l'étude lorsque le compte d'autrui s'étend au détriment du compte propre.
- voire l'existence de frontières réglementaires qui peuvent s'estomper (ex lignes régulières autocar sur le territoire) ouvrent des opportunités de services nouveaux d'emploi en transport routier de voyageurs.

6 – les innovations

A ce stade, ne sont considérées que les innovations (techniques, commerciales) générant de nouveaux services concernant le périmètre de l'étude.

Il faut alors souligner que les segments d'interfaces seront souvent les plus susceptibles de « fixer » ces innovations, exprimant de nouveaux modes de relations entre modes et acteurs.

7 - Les enjeux en termes d'emplois et de qualification

La dernière rubrique est un travail de synthèse sur les emplois et les qualifications concernant le périmètre. Elle s'efforce de donner des perspectives quantitatives pour l'emploi qui se traduisent de manière plus qualitative sur le contenu des métiers et des qualifications.

* Les éléments de prospective quantitative

(ces éléments seront présentés au Comité de pilotage)

- une prospective sur les stocks d'emploi
- une prospective sur les besoins de recrutement

* Les éléments de prospective qualitative

Dans la mesure du possible, il est procédé à une description et une analyse du contenu des principaux métiers : pourquoi ? Comment ? quelles compétences ?

De même, on cherche à positionner ces métiers entre :

- les nouveaux métiers (métiers émergents)
- les métiers qui existent et qui se développent et qui ont des opportunités de croissance
- les métiers qui sont en mutation : le contenu du métier change (nouvelles technologies, etc....)
- les métiers fragilisés, qui ont tendance à décliner

Deuxième Partie - L'analyse par segments

Sont mentionnés pour un certain nombre de segments des phénomènes déjà repérés influant sur la dynamique des emplois et des formations. Ils viennent nourrir le point 7 du cadre d'analyse de chaque segment

1. Le Transport Routier

Les évolutions et facteurs d'impact repérés ici, tant dans le transport routier de marchandises que le transport routier de personnes, sont largement inspirés d'expériences françaises, mais aussi étrangères, lorsqu'il nous a semblé qu'elles pouvaient essaimer en France.

1.1. Le Transport Routier de Marchandises (TRM)

Depuis 30 ans, le transport routier de marchandises a connu une croissance exceptionnelle. Les raisons sont multiples :

- coût en baisse quasi constante (sur lesquelles s'appuient les délocalisations en Europe centrale ou dans le bassin méditerranéen) ;
- amélioration et extension continues des infrastructures routières et autoroutières ;
- flexibilité d'utilisation comparativement aux autres modes de transport.

Les tensions sur les prix de l'énergie (carburant) et les préoccupations environnementales induisent le souci d'une organisation durable du système de transport qui passe par une évolution des organisations logistiques en faveur notamment des modes alternatifs à la route d'une part et d'une optimisation et/ou maîtrise des kilomètres parcourus d'autre part. Cela nécessite le plus souvent une réorganisation logistique, et passe parfois, de manière encore expérimentale, par la recherche de stratégies de mutualisation inter-entreprises des flux, qui est une des pistes d'avenir de la supply chain.

1.1.1. Le TRM longue et moyenne distance : l'international semble perdu

a) L'évolution des flux

Développement de services

Deux tendances principales devraient orienter l'évolution des trafics de marchandises et leur structure en France :

- la faible croissance des activités agricoles et industrielles intérieures ;
- la forte croissance du commerce international de produits industriels et de consommation.

Ces facteurs aboutiraient à une croissance de la demande de flux de marchandises, en particulier pour les transports liés aux exportations, aux importations et au transit.

Certains besoins en transport devraient par ailleurs s'intensifier. En effet, dans un contexte où la raréfaction et la hausse des prix des ressources en matières premières minérales (métaux non ferreux, terres rares...) et agricoles (céréales) font peser un risque sur le développement de nombreuses activités de transformation, la problématique de récupération, valorisation et recyclage des matériaux, qui constitue un important gisement de matières, impacte l'organisation de l'économie et des flux. Les mesures de préservation des ressources et de l'environnement sont génératrices d'activités de recyclage et de gestion des déchets, qui entraînent des flux de nature nouvelle et des besoins de transport significatifs.

Entre poursuite de la globalisation et relocalisation de certaines activités

La persistance d'un important décalage entre les coûts de main d'œuvre des différentes zones du globe joue en faveur d'une poursuite de la division internationale du travail et de délocalisations d'activités vers les pays émergents, portée par une consommation de masse

qui se nourrit des baisses de prix continues qui affectent les vagues successives de produits technologiques (notamment TIC) et du renouvellement très rapide des produits et techniques à obsolescence accélérée.

Si rien ne laisse aujourd'hui présager que les consommateurs modifient radicalement leur mode de consommation et adoptent une « alterconsommation » qui pourrait conduire, outre à orienter le choix vers certains produits et services, à une certaine « déconsommation », un relatif rapprochement spatial de la production et de la consommation et une certaine re-régionalisation de la production et des flux de transports sont tout à fait possibles pour certains produits, favorisés par :

- les contraintes des politiques de développement durable ;
- l'exigence croissante de délais courts et de minimisation des stocks (gestion en flux tendus) qui implique souvent une réduction des circuits ;
- les politiques industrielles (ex. : pour redresser la filière photovoltaïque, bonification supplémentaire depuis début 2013 de 10% du tarif d'achat de l'électricité produite par de petites installations photovoltaïques dont les composants ont été fabriqués et assemblés en France).

Spatialisation des flux

Les trafics de marchandises sont globalement proportionnels au volume de population résidente (variable démographique), à sa structure et à son pouvoir d'achat. Les régions denses et riches engendrent plus de logistique que les régions peu peuplées et pauvres. Les inégalités de croissance démographique (le Sud et l'Ouest versus le Nord-Est et le Centre de la France) vont accroître les besoins en Languedoc-Roussillon par exemple au regard de Champagne-Ardenne.

La littoralisation et l'implantation des activités économiques près des plateformes portuaires est une tendance importante d'évolution des territoires. Ainsi, l'arc Nord-Ouest (Pays de la Loire, Bretagne, Basse et Haute Normandie, Picardie, Nord Pas de Calais) pourrait être de plus en plus attractif pour les activités industrielles, de même que le corridor-rhodano-méditerranéen. En revanche, les régions de l'Ouest, du Sud-Ouest et du Sud devraient être les plus attractives démographiquement et pour les activités résidentielles.

Deux exercices prospectifs ont été menés par l'Union Européenne pour déterminer l'évolution des corridors. On peut y constater :

- Une modification du corridor situé à l'Est de la France : les flux prennent la direction des pays de l'Europe centrale et orientale par Grenoble - Turin et la plaine du Pô, ou par Grenoble - Genève et le Piedmont suisse. C'est donc la partie Sud du corridor Est qui est déjà la plus saturée, qui verra son trafic encore augmenter.
- La persistance du corridor par Bordeaux et Paris, qui se sépare alors en deux flux vers le Nord (autoroute A1) et l'Est (autoroute A4).

b) Les emplois

Plus de 500 000 salariés exercent dans des entreprises de transport routier de marchandises ou activités auxiliaires de transport, dont plus de 320 000 conducteurs. Entre 1993 et 2010, l'emploi salarié de ces secteurs s'est accru en moyenne de 1,4% par an.

Il faut noter que les variations des effectifs d'emploi sont lissées par rapport aux fluctuations de l'activité, du fait du droit du travail (qui permet notamment d'amortir les chocs baissiers), et des difficultés de recrutement (qui contraignent la croissance des effectifs en phase

haussière) sur des métiers, comme la conduite, qui requièrent des qualifications : les années pour lesquelles on observe des taux de croissance des t.km modérés, la croissance de l'emploi est généralement plus forte que celle de l'activité (les entreprises « rognent » ainsi leurs gains de productivité, et le ralentissement de la croissance des trafics est l'occasion de « détendre » un peu les conditions de travail des salariés) ; en revanche, pour des taux de croissance des t.km élevés, la croissance de l'emploi est systématiquement moins forte que celle des trafics (même si elle peut atteindre des niveaux élevés : le volume moyen d'heures travaillées durant ces périodes augmente et/ou le taux de remplissage des véhicules s'améliore).

Depuis 1998, la part des conducteurs de véhicules de transport routier de marchandises dans l'effectif salarié s'est accrue de plus de 2 points, à la faveur d'une concentration des salariés dans des établissements de taille plus grande (ce qui autorise une réduction des taux d'encadrement), et de la diffusion des nouvelles technologies de l'information et de la communication, qui ont permis à l'exploitation le management d'équipes de conducteurs plus nom

c) Gisements pour de nouveaux gains de productivité

Matériels et équipements

La façon de transporter a connu une véritable révolution dans la seconde moitié du 20ème siècle : développement de la standardisation des opérations, palette et conteneur, et des technologies de l'information et de la communication (TIC) : informatisation, EDI, code barre, communication radiotéléphonique... Ces technologies ont permis un bond dans l'organisation du transport et de la logistique, une augmentation de la productivité, et permis à l'économie de gérer des flux de plus en plus massifs, nombreux, divers et distants.

Des évolutions technologiques sont encore à attendre, en lien avec les constants progrès des TIC et leur généralisation dans les processus opérationnels du transport. L'enjeu de la modernisation de l'informatique embarquée est de pouvoir informer le client du lieu où se trouve la marchandise, d'envoyer les ordres aux conducteurs, contrôler les consommations de carburant, connaître en temps réel les temps de conduite...

De plus, un certain nombre de technologies d'ores et déjà très évoluées sont disponibles, en particulier en matière de TIC (par exemple les ERP), mais peinent à être appliquées, du fait de freins dans l'adaptation organisationnelle aux évolutions des technologies, en particulier autour d'enjeux comme ceux de la logistique collaborative et de la mutualisation des opérations logistiques et du transport.

Concernant plus particulièrement les unités de transport, les innovations attendues portent principalement sur l'autorisation de circulation de matériels de transport de grandes longueurs (EMS) et d'un poids en charge de plus de 40 ou 44 tonnes. Néanmoins, la possibilité de voir circuler aux horizons étudiés des attelages de plus de 25,25 m à 7 ou 8 essieux pour atteindre les 48 ou 58 tonnes, et transportant 52 palettes au standard européen, au lieu de 33 habituellement, ou des conteneurs 45', est très limitée.

Si le conteneur 45' par exemple (conteneur interopérable, utilisé notamment pour les services maritimes de courte distance - short-sea -, permettant le chargement optimisé des palettes Europe et 100x120cm, contrairement aux conteneurs 20' et 40' dont la largeur de ces conteneurs ne permet pas un chargement optimal de palettes sur deux rangées) était utilisé en transport intercontinental - deep sea -, il faudrait en attendre une réduction du nombre de camions sur les routes.

Changements organisationnels

Les entreprises ont eu tendance à se concentrer, et pourraient avoir intérêt à se regrouper encore pour faire face à la concurrence nationale ou internationale, ou rechercher des partenariats en filiales croisées. On observe aussi des rachats de PME positionnées sur des secteurs de niche offrant des opportunités de développement.

Ces évolutions participent à la réduction des emplois liés aux fonctions « support » et d'un accroissement de la proportion du personnel roulant.

Peu d'évolutions sont à attendre de la vitesse commerciale, la tendance étant plutôt à sa réduction globale, pour des questions de prévention des risques et de réduction des émissions de CO₂. En zone dense, celle-ci restera contrainte par les conditions de circulation.

Les flux logistiques sont de plus en plus pilotés par la demande du consommateur, dans une logique de flux tendus, et non plus par le système productif. Pour réduire leurs coûts dans un contexte de stagnation des marchés, les grands industriels ont plutôt tendance à simplifier leurs circuits de livraison via la suppression de nombreux entrepôts (aboutissant à la concentration des activités logistiques) tout en limitant les stocks (pour limiter le besoin de trésorerie des distributeurs), obligeant les industriels à se convertir à une logistique en flux tendu (le flux tendu, jusqu'ici réservé aux produits frais, s'étend aux autres biens de consommation), et générant des livraisons plus fréquentes, par des véhicules incomplètement remplis.

Il serait sans doute possible à la distribution de desserrer la pression des consommateurs sur la variable réactivité, par exemple en « négociant » une contrepartie (prix, fiabilité de la date de disponibilité) ; cette moindre contrainte de réactivité, avec l'acceptation partielle par le consommateur de la rupture de stock, permettrait d'envisager des schémas logistiques plus économes en transport routier.

Dans certains secteurs, une optimisation des tournées est encore possible, mais les démarches de rationalisation des flux se tournent aussi désormais vers la mutualisation des moyens, et devraient progressivement être mises en place par les PME-PMI.

C'est par exemple le cas de chargeurs situés à la pointe de Bretagne qui ont pris l'initiative, sous l'impulsion de l'entreprise de conserverie Hénaff, de créer en 2011 le GIE « Les Chargeurs de la Pointe de Bretagne », qui rassemble un nombre croissant d'entreprises bretonnes, et de mutualiser leurs expéditions vers leurs clients communs, de manière à faire transporter le plus possible leurs produits en camions complets : leur situation géographique fait qu'ils sont soumis à des contraintes de transport particulièrement lourdes puisque leurs clients sont répartis sur l'ensemble du territoire national à des distances relativement élevées (éloignement des marchés), ce qui impacte fortement leurs coûts de transport.

Face à l'augmentation des coûts de transport, d'autant plus critique que les commandes se morcellent sous l'effet du flux tendu, ces entreprises subissent l'érosion de leurs parts de marché et de leurs marges, ce qui a pour effet de brider leur développement commercial et de faire chuter leur compétitivité. La mutualisation est ici présentée comme une réponse à l'éloignement géographique des entreprises situées à l'Ouest de la Cornouaille, cause d'un handicap et d'un risque majeur de délocalisation, pour renforcer les industries et la vitalité d'un territoire.

d) Les frontières du périmètre

Compte propre versus compte d'autrui

Le compte d'autrui s'attribue plus de 80% des trafics nationaux du pavillon français effectués avec des véhicules de plus de 3,5 tonnes.

Le mouvement d'externalisation de la prestation transport s'est essoufflé après les années 90 ; les prestataires de transport routier ont ensuite été relativement plus touchés par la crise de 2008-2009 que le compte propre, et ont moins bénéficié du rebond des trafics nationaux en 2010-2011, marquant peut-être là les limites d'une poursuite de la sous-traitance des opérations de transport routier.

Pavillon national versus pavillon international

Il est à attendre une poursuite d'une croissance forte de l'ouverture de l'économie française, et une augmentation des flux longue distance plus rapide que celle des flux courte distance. Or, seulement 5% des flux sur le territoire intérieur du pavillon français s'effectuent à l'international (chargement et/ou déchargement à l'étranger), et 14% des flux internationaux des transports intérieurs routiers sont traités par le pavillon français. En une vingtaine d'années, les trafics du pavillon étranger sur l'hexagone ont été multipliés par trois, à la faveur de la libération du marché voulue par la politique communautaire et d'une concurrence favorisée par le manque d'harmonisation réglementaire au niveau européen.

Alors qu'à partir de la seconde moitié des années 80, et pendant toute la décennie qui suit, les trafics du pavillon français à l'international connaissent une croissance plus rapide qu'en trafic national, ses flux à l'international chutent continuellement à partir de 2000 (ils sont divisés par 2,4 entre 1999 et 2011), et la crise accélère encore le phénomène en 2008 et surtout 2009.

Les douze nouveaux Etats membres de l'Union, entrés à partir de 2004, assurent déjà quelque 40 % du transport routier international intra-communautaire, les pavillons des autres pays se repliant alors sur leur marché national, où la qualité de service logistique et la disponibilité de l'offre de transport établissent une sorte de protection non tarifaire. La crise de la dette a renforcé la concurrence par les transporteurs des pays d'Europe concernés.

Dans son livre blanc pour un espace européen unique des transports (mars 2011), la Commission européenne préconise la suppression des restrictions au cabotage (possibilité pour un transporteur étranger traversant la France de charger des marchandises sur l'hexagone) qui représente aujourd'hui 5,4% des flux du pavillon étranger, en vue d'ouvrir davantage les marchés des transports routiers.

Une libéralisation accrue du cabotage pourrait créer une incitation forte, pour les transporteurs routiers des pays où les charges sont les plus élevées (Europe occidentale), à développer des filiales dans des pays à bas coût pour réaliser des opérations de cabotage dans leur pays d'origine, voire à enfreindre la réglementation en développant des pratiques de travail illégal, déstabilisant leur propre marché intérieur. Pour le pavillon français, l'international semble perdu.

Si, crise de l'euro aidant, l'Union européenne entre dans une nouvelle phase de sa construction, une harmonisation sociale peut figurer à l'ordre du jour. Le transport est concerné au premier chef par ces questions. Ce serait une manière de choisir, à l'intérieur de l'Europe du moins, le scénario de la qualification, du professionnalisme et de la soutenabilité.

Partage modal

Le fret ferroviaire a perdu 15% de part de marché en 2010, et les objectifs du Grenelle d'augmenter en 2012 le report modal de 25% par rapport à 2006 sont très menacés.

Le transport routier restera le mode le plus important et continuera à jouer un rôle dominant, même s'il pourrait être moins hégémonique à l'avenir.

Avec l'augmentation attendue des prix du transport routier, l'amélioration des conditions de circulation sur le réseau ferroviaire due notamment à la construction de nouvelles LGV libérant des capacités sur le réseau classique, il est attendu du fret ferroviaire qu'il augmente sa part de marché en tonnes-kilomètres de 12,5 % en 2002 à 17,5 % en 2030.

Mais par ailleurs, la libéralisation précédemment décrite du transport routier de fret, ainsi que la baisse des tarifs du transport routier dans les pays frontaliers touchés par la crise de la dette, tendent à renforcer la compétitivité de la route face aux solutions alternatives pourtant préconisées par les politiques de transport européennes et nationales.

La diminution des distances parcourues par une éventuelle revalorisation des économies de proximité favoriserait également plutôt le transport routier.

1.1.2. Le TRM courte distance : le repli sur le local et le modèle du « village gaulois »

Le pavillon français en transport international de marchandises perdant des parts de marché (les trafics sont revenus au niveau qu'ils avaient au début des années 80), l'activité des transporteurs s'est recentrée sur le transport national et le transport de proximité (+80% entre 1984 et 2011).

A noter que les trafics nationaux en véhicules légers ont été moins affectés par la récente crise : en 2009, ils baissent de 5%, contre plus de 14% pour les trafics poids-lourds (qui avaient par ailleurs décliné dès 2008).

a) développement de services

Livraisons en ville : des flux croissants en zone dense, et des clients qui sont de plus en plus souvent des particuliers

Les mutations sociologiques conduisent désormais à ce que les $\frac{3}{4}$ de la population française vivent en ville. Les aires urbaines continuent à attirer population, emploi et marchandises, qui s'étendent de plus en plus, parfois par adjonction de communes anciennement rurales. Le phénomène de concentration, dans un contexte de forte mondialisation, incite d'ailleurs au renforcement des métropoles les plus importantes. Il s'en suit une forte croissance attendue des livraisons en agglomération.

Selon le Laboratoire d'économie des transports, le transport de marchandises en ville représente 9 % à 15 % des déplacements de véhicules et 20 % du trafic en moyenne selon d'autres sources. Les échanges entre établissements (livraisons et enlèvements) génèrent 40% de l'ensemble des trafics de marchandises en ville, les déplacements d'achats motorisés 50% et ceux pour la gestion urbaine (chantiers, réseaux...) 10%. Pour une ville de 100.000 habitants, il faut compter en moyenne 1 700 livraisons et 700 enlèvements par jour de marchandises, réalisés pour plus de la moitié par des véhicules de moins de 3,5 tonnes. Dans l'ensemble des coûts logistiques (en moyenne 10 ou 12 % du coût d'un produit), la partie urbaine est significative (environ 20 %).

Depuis les années 70, la circulation croissante des voitures particulières en zone urbaine a conduit à mettre en place des réglementations limitant le tonnage des véhicules fret autorisés à circuler et fixant les périodes horaires pendant lesquelles ils étaient autorisés à charger et décharger, ce qui a contribué, conjugué à la pression des coûts du foncier et à un coût de transport faible, à évincer les sites logistiques en périphérie des villes et à la multiplication des centres de groupage-dégroupage hors des zones urbaines denses, à contre-courant des besoins du dernier kilomètre et des bassins de consommation : la distance moyenne entre les entrepôts et le premier point de livraison est passée de 6 km en 1974 à 16 km en 2008.

Les évolutions conjointes des modes de production (qui multiplient les services au client final) et des espaces urbains (au trafic accru) rendent problématique le dernier kilomètre. Les problématiques liées à la livraison des marchandises, à l'avènement du e-commerce ou encore aux enjeux environnementaux entraînent, depuis quelques années, un retour progressif de la logistique au cœur de la ville. Ces projets visent à repositionner des outils logistiques dans l'agglomération avec la recherche d'une intégration au milieu urbain et d'une approche environnementale et énergétique des espaces et des matériels.

On observe en effet ces dernières années une hétérogénéisation des modes de consommation (et de distribution) qui fait naître de nouveaux besoins logistiques, en lien avec la raréfaction des petits commerces indépendants, une baisse d'attractivité des hypermarchés de périphérie, le réinvestissement des centres villes par la grande distribution avec de petites surfaces ouvertes presque 24h/24h (tendance à la proximité), le développement du e-commerce.

On note une demande de plus en plus forte de livraisons à domicile pour les biens de consommation courante. Cette tendance est notamment liée au vieillissement de la population, à la diminution du taux de motorisation en centre-ville, à un intérêt pour l'achat ludique, à une recherche de gain de temps. Le fort développement du e-commerce depuis 2003 amplifie ces effets : le e-commerce devrait atteindre 24 % de parts de marché en 2020 d'après une étude du CREDOC. Les stratégies multicanales vont s'intensifier, permettant vraisemblablement aux enseignes de commerce traditionnel, et non aux pure-players, de dominer le secteur. Les biens de consommation achetés via Internet ont également évolué : les consommateurs n'hésitent plus à se faire livrer du matériel imposant, tel que meubles ou appareils électroménagers, ou à échanger leurs biens entre eux.

Ces données modifient considérablement la distribution des marchandises, qui doivent être de plus en plus livrées directement aux consommateurs des villes ou aux commerces et supermarchés de proximité. Envisagés sous l'angle du transport, l'achat à distance se différencie du commerce de détail traditionnel en ce que les biens commandés à distance sont livrés directement au client par un tiers, alors qu'avant l'avènement des achats sur Internet, tout se passait entre professionnels (par exemple les palettes étaient acheminées depuis un entrepôt vers une grande surface). Désormais, vente-privee.com par exemple doit préparer et livrer des centaines de milliers de colis chaque jour directement chez le client.

En outre, selon des estimations allemandes, 20% des livraisons de colis de DHL/Deutsche Post résultent de transactions ou d'échanges et dons entre particuliers. Selon la FEVAD, en France eBay et PriceMinister qui regroupent à la fois des vendeurs professionnels et de simples particuliers, constituaient les deux sites les plus visités de l'Internet français en 2008, avec des chiffres d'affaires plus importants que des sites de B to C (business to customer) très connus (Amazon, Fnac...).

Ce passage du B to B (business to business), au B to C et au C to C, oblige l'activité logistique à mettre en place de nouveaux processus afin de répondre aux attentes des

clients en matière de flexibilité, de qualité et de rapidité. Le client veut aussi pouvoir commander sur Internet, depuis son mobile ou en magasin, choisir le lieu de livraison, chez lui ou à proximité, pouvoir retourner simplement le produit s'il ne lui convient pas. Autant de métiers que les logisticiens « à l'ancienne » ne maîtrisent pas forcément. La relation client, le service après-vente, et le numérique, sont de nouvelles dimensions de travail pour les logisticiens.

On assiste à une augmentation du volume et de la fréquence de livraisons de marchandises en ville, avec des envois moins lourds, mais de plus en plus morcelés, fragmentés, qui font craindre l'asphyxie des centres, et rendent plus élevé le coût du transport des derniers kilomètres, auquel s'ajoute celui lié à un grand nombre de destinataires absents (20 à 25% lors du premier passage).

La maîtrise des points relais, situés dans les petits commerces de proximité, devient alors un enjeu crucial, car ils permettent de livrer plusieurs clients en un seul point de livraison, au lieu de livrer un colis chez un client. Comme les points-relais, les espaces de consignes répondent à des critères d'accessibilité, de stationnement et de surface. Le choix des clients « cibles » peut-être très différent d'un prestataire de consignes à l'autre : uniquement les professionnels (Consignity), les particuliers (Cityssimo) ou bien les deux (E-box). Les « professionnels » sont des techniciens réalisant du service après-vente ou de la réparation, des artisans et commerçants, des transporteurs de fret, des laboratoires ou entreprises expédiant des échantillons... Kiala par exemple a deux réseaux principaux : un réseau orienté vers les particuliers et un réseau orienté vers les professionnels pour les livraisons urgentes des expressistes, les VRP, les techniciens sur le terrain (ex : Otis, IBM, Hewlett-Packard pour la fourniture de pièces détachées). Ce chiffre d'affaires récurrent permet de compenser les fluctuations des livraisons aux particuliers (pic à Noël, creux en période estivale).

Certaines municipalités s'efforcent d'agir à la source sur la demande et donc sur la fréquence des livraisons et la circulation quotidienne des véhicules, par exemple, à l'image du règlement municipal d'urbanisme de Barcelone en Espagne, en imposant à certains commerces (les bars et restaurants) de réserver 5 % de leur surface au stockage de bouteilles, de sorte à limiter le nombre de livraisons quotidiennes de boissons pour ces établissements.

Le défi de la logistique des déchets

Les villes consacrent de l'ordre de 20 à 30 % de leur budget à l'assainissement et à l'élimination des déchets. Les coûts logistiques représentent en moyenne la moitié du coût de traitement des tonnages produits. La maîtrise de la mobilité des déchets apparaît comme l'une des clés de la performance économique et environnementale de cette filière.

Les évolutions notables de la filière déchets, tant du point de vue réglementaire qu'organisationnel, impactent en profondeur les organisations logistiques qui la soutiennent : si les tonnages de déchets ménagers en mélange envoyés en centres de stockage ont tendance à diminuer, les bons résultats obtenus en matière de tri, de recyclage et de valorisation des déchets amènent de la complexité dans une gestion des flux qui se veut de plus en plus multi-filières. Moins massifs, moins réguliers, plus diffus dans l'espace et dans le temps, en bref moins « programmables », ces flux sont fortement générateurs de transports, majoritairement routiers.

Une logistique « déchets » optimisée implique donc la création d'interfaces assurant à la fois la massification et le report modal de flux toujours plus diffus.

Pré et post-acheminement des transports intermodaux

Si le transport combiné se développe, l'activité de desserte des chantiers intermodaux par la route (pré et post-acheminements) serait relancée, nécessitant la mise en œuvre de compétences nouvelles par les conducteurs et les répartiteurs.

Fondamentalement, un exploitant, ou un responsable d'exploitation, accomplit les mêmes tâches dans une entreprise de transport combiné rail-route ou chez un transporteur «tout route». Néanmoins, il y a sans doute une exigence de savoir-faire plus pointue s'agissant de la gestion du parc des boîtes mobiles (ou conteneurs), et de la gestion des plannings, puisque le transporteur routier subit notamment les contraintes horaires des opérateurs de transport combiné, qui fixent les heures limites de remise à respecter.

Par ailleurs, il a un rôle plus important de coordination, il est en contact plus intensif avec les clients, il doit être plus attentif à gérer en temps réel les remontées d'information en provenance du conducteur et être plus réactif à tout incident ou modification par rapport au planning.

Le choix d'un transporteur routier de réaliser une partie de son activité en combiné rail-route suppose une réorganisation de ses procédures opérationnelles, car il doit s'assurer de disposer d'une agence, ou d'un partenaire, à l'autre bout de la chaîne, et de l'assurance de trafics autant que possible équilibrés ; il s'agit d'un choix stratégique structurant.

b) emplois

Le transport léger (véhicules de PTAC inférieur à 3,5 tonnes) représente moins de 12% des tonnes-kilomètres du pavillon français en trafic national, mais dans la branche au sens de la CCNTR, près d'un quart des conducteurs de véhicules de transport routier de marchandises sont des conducteurs de véhicules de moins de 3,5 tonnes de PTAC, et près de 40% si on considère l'ensemble de l'économie en 2008, contre à peine plus de 30% en 1990.

Evolution des effectifs de la conduite de véhicules de transport routier de marchandises

	1990	1999	2008
conducteurs routiers et grands routiers (salariés)	318 598	294 088	308 312
conducteurs livreurs, coursier (salariés)	141 041	164 016	193 136

Source : Recensement de population 2008, INSEE

Le conducteur livreur urbain exerce une fonction-clé au sein du secteur des marchandises en ville, l'interface entre les différentes parties intervenant dans le maillon urbain de la chaîne logistique avec l'expéditeur, le destinataire, mais également l'agent de police en charge du contrôle du dispositif marchandises et les autres usagers de la voirie.

Les conducteurs-livreurs ont souvent des tournées attirées, qu'ils conservent durant plusieurs années. Dans sa thèse sur le sujet, Céline Cholez montre que la tournée repose sur la capacité des livreurs à prendre en compte des demandes multiples et simultanées émanant de mondes sociaux différents ayant des demandes différentes et contradictoires : les automobilistes veulent que le livreur se dépêche, le destinataire aime contrôler soigneusement la marchandise mais il ne veut pas du livreur quand des clients sont dans son magasin, les employeurs des livreurs souhaitent qu'ils livrent toute la marchandise, etc., ce qui montre la complexité de ce métier.

c) gains de productivité

Des véhicules plus propres et plus petits versus plus volumineux et plus chargés

Plus de 50% des livraisons sont effectuées avec des VUL (inférieurs à 3,5 tonnes). Les exigences en termes de réduction sonore, et de pollution dans les villes incitent à aller vers du transport propre et silencieux et à de plus petits véhicules. Alors que les riverains souhaitent des commerces en bas de chez eux, mais pas les nuisances qui vont avec, il faut trouver de nouvelles solutions. Les expérimentations se multiplient avec par exemple le développement de nouveaux véhicules plus petits, moins bruyants et plus respectueux de l'environnement.

Par exemple, à partir de l'espace de gestion de ses colis sous la place de la Concorde dont il bénéficie, Chronopost livre à Paris par véhicules de livraison électriques et au gaz naturel.

A La Rochelle, ELCIDIS (ELectric CLty DIstribution Systems) organise la distribution sur le dernier kilomètre avec des véhicules électriques. L'usage de véhicules moins encombrants au départ d'un Centre de Distribution Urbaine (CDU) rationalise le système de livraison.

La Petite Reine a créé en 2001 un service de livraison urbaine à vélo (trporteur à assistance électrique), en sous-traitance dans les quartiers centraux de la capitale pour le compte de grands messagers. The Green Link réalise également la distribution urbaine de colis, et de repas à domicile, en utilisant des tricycles à assistance électrique.

L'utilisation de véhicules électriques et de tricycles pour les livraisons dans les centres-villes connaît une croissance significative ces dernières années. Mais l'innovation associée n'est pas tant dans la technologie que dans l'optimisation des organisations, liée au changement de modèle opérationnel.

A contrario, les livraisons de nuit permettent aux enseignes de distribution d'utiliser des camions plus volumineux et ainsi d'augmenter le volume des charges transportées. Proposer aux entreprises et commerçants d'un même secteur de mutualiser leurs tournées d'approvisionnement a pour effet d'utiliser un seul grand véhicule au lieu de plusieurs de taille moyenne, et donc de diminuer l'impact environnemental. Casino a ainsi testé l'utilisation d'une semi-remorque de 23 tonnes de la certification PIEK, avec des livraisons effectuées de nuit (matin ou soirée), lui permettant de réduire de moitié la durée du trajet Auxerre-Paris. Les principaux inconvénients relevés par ces tests sont le coût de la main-d'œuvre de nuit et la réaction du voisinage qui reste peu favorable aux livraisons de nuit, malgré les efforts pour réduire les nuisances sonores.

Une mutualisation des flux de distribution pour une optimisation des tournées de livraison et une amélioration du taux de remplissage des véhicules

Un CDU est une plate-forme logistique localisée très près d'un centre-ville qui a vocation à accueillir et dispatcher de façon mutualisée et rationalisée les flux de marchandises provenant de, ou partant vers, les établissements situés dans la zone centrale, bénéficiant souvent de subventions publiques.

Afin d'éviter de voir des camions livrer directement leurs clients dans les magasins en centre-ville, l'espace logistique urbain situé dans le parking des Cordeliers à Lyon accueille tous les flux et permet une livraison réalisée par deux camions électriques de 5,5t.

A Lyon, on envisage également la création de nouvelles aires de livraison auxquelles seraient greffés différents services novateurs et cohérents comme la mise à disposition d'un personnel chargé d'assurer la livraison des derniers mètres et évitant ainsi aux livreurs de patienter.

The Green Link s'appuie sur trois bases logistiques urbaines écologiques situées dans le Xe arrondissement de Paris, permettant la mutualisation des flux, dont plusieurs sociétés utilisent le service (FedEx, TNT, Saveurs et vie - livraison de repas à domicile -, Eurodep - dépositaire pharmaceutique -). Les bases logistiques sont alimentées plusieurs fois par jour (tôt le matin et en début d'après-midi) par les transporteurs. À partir de ces points, les colis inférieurs à 200 kilos sont livrés dans Paris intramuros, de 8h à 21h. Un système de livraison sur rendez-vous est également assuré pour les particuliers commandant leurs colis par Internet.

La principauté de Monaco, qui concentre sur un territoire de 2,5km² un nombre très important d'activités, notamment industrielles, génératrices de flux entrants et sortants importants, a opté pour une organisation logistique lui permettant de diviser par deux le nombre de véhicules de livraison en circulation sur son territoire. Les autorités ont interdit aux véhicules de plus de 8,5 tonnes l'accès à la principauté (hormis le quartier industriel de Fontvieille) et a opté pour un Centre de Distribution Urbaine (CDU) utilisant deux plateformes (inaugurées respectivement en 1989 et 1999) afin de gérer les flux de marchandises hors température dirigée.

La principauté contribue à la viabilité de la structure en fournissant les locaux et en assurant une subvention annuelle. Un prestataire logistique, Monaco Logistique, assure l'exploitation des plateformes et dispose de véhicules de 3,5 tonnes et 7,5 tonnes. Tous les transporteurs ayant recours aux services de Monaco Logistique et ayant des marchandises à livrer à Monaco les déchargent dans la plateforme de Nice Saint-Isidore, à une vingtaine de kilomètres de Monaco. Les marchandises des différents transporteurs sont stockées, puis chargées dans les véhicules de Monaco Logistique de manière optimisée. Ces camions se dirigent alors vers la plateforme urbaine de Fontvieille, à Monaco, à horaires choisis, afin d'éviter la congestion. Ils repartent ensuite vers Nice chargés des flux sortants.

Il n'est pas obligatoire pour les clients finaux d'avoir recours à ce dispositif, mais ils y ont gagné en fiabilité de l'horaire de livraison. L'expérience montre aussi que dans un territoire aussi congestionné, les transporteurs voient également un intérêt à déléguer le dernier kilomètre à une organisation adaptée (entrer dans Monaco pour quelques palettes était devenu extrêmement chronophage).

On peut penser que de nombreuses villes françaises, confrontées à des effets de congestion exacerbés par le développement du e-commerce en particulier, pourraient s'inspirer de ce modèle à condition de faire preuve de volonté politique forte sur le sujet des marchandises en ville et de financements pérennes.

De nouvelles technologies

Peu de villes européennes se distinguent par l'introduction des technologies de l'information et de la communication pour la gestion du fret, et celles-ci sont le plus souvent au stade de l'expérimentation. L'information embarquée à destination des transporteurs sur le trafic en temps réel et sur les perturbations, par exemple, est relativement peu développée.

La ville de Bologne en Italie a lancé la mise en place d'un système d'information par GPS suite à la mise en place d'une zone à accès réservé du centre-ville. Un projet européen,

SmartFreight, est entièrement dédié aux questions de collecte et partage d'information trafic au bénéfice des conducteurs-livreurs.

Le pôle de compétitivité des transports collectifs de personnes et de marchandises en milieu urbain, "Lyon Urban Trucks & Bus" (LUTB) s'intéresse à une gestion mutualisée et dynamique des aires de livraison (reposant sur un système de réservation) qui ne deviendraient accessibles que pour certaines entreprises qui s'en partageraient l'usage de manière organisée et planifiée, avec pour effet une optimisation des tournées des conducteurs-livreurs.

Aujourd'hui, Cécile Cholez fait le constat dans sa thèse que les livreurs calculent sans cesse, au fur et à mesure de leur tournée, le temps nécessaire, recherchant toujours les meilleures combinaisons entre les différents points de livraison à partir de critères tels que la distance, la circulation, les horaires de réception des clients, l'accessibilité des établissements, le nombre de colis à décharger, etc., travail permanent d'optimisation qui suppose la synthèse de toutes les informations connues pour chaque point de livraison et la mise en relation de ces informations. Les professionnels en viennent à imaginer le recours à des solutions d'optimisation informatique en temps réel des tournées de livraison qui, intégrant quelques critères tels que le lieu de livraison, des informations sur la circulation routière ou les travaux, permettraient de concevoir et d'ajuster en situation les itinéraires les plus rapides et de confier les véhicules à des livreurs novices dans un contexte de difficulté à recruter.

d) Les frontières du périmètre

Concurrence

De nouveaux segments de marché se développent ou se recomposent : messagerie urbaine de colis légers de 30 kg maximum (monocolis, multicolis, voire demipalette), service spécifiquement urbain et du "dernier kilomètre"...

La croissance du e-commerce en particulier profite largement aux sociétés postales et aux acteurs de la messagerie ; la distribution de colis légers en zone urbaine mobilise différents types d'acteurs, qui ne relèvent pas tous de la branche au sens de la CCNTR :

- Messagerie économique et rapide
- Express
- Course
- Livraison à domicile
- Poste.

Les messagers traditionnels tendent à diversifier leur offre de service ou leur organisation logistique, tandis que de nouveaux entrants se spécialisent dans la distribution urbaine de colis légers, et des prestations orientées développement durable.

La Poste se positionne actuellement de manière offensive sur la logistique du e-commerce ; après les rachats de Orium et Morin Logistic, des spécialistes dans la logistique pour les plateformes d'e-commerce, le groupe se présente désormais comme un acteur proposant des solutions de bout-en-bout de la chaîne : création de sites Internet marchands ou vitrines, solutions de paiement, gestion des stocks, préparation de commandes, expédition et livraison, prise en compte des éventuels retours...

Les pouvoirs publics jouent aussi, on l'a vu, un rôle croissant dans l'organisation de la logistique urbaine. La Rochelle a ainsi décidé de faire de la livraison de marchandises en ville un service public, qu'elle délègue à une entreprise privée, la vocation de la collectivité n'étant pas d'effectuer le métier de transporteur. En tant qu'autorité organisatrice des

transports publics, la communauté d'agglomération de la Rochelle a ainsi accordé, après appel d'offres, à Proxiway, filiale de Veolia Transport, dans le cadre d'une délégation de service public de 12 ans, la gestion de trois services de transport de la ville, y compris le service de distribution des marchandises en centre-ville par véhicules électriques. Les véhicules de transport de marchandises de plus de 3,5 tonnes de poids total en charge ne peuvent livrer le centre historique qu'entre 6h et 7h30, et seuls les véhicules du CDU ont le droit d'utiliser les couloirs de bus de la ville, ce qui représente un avantage concurrentiel non négligeable. A Vicence, en Italie, la restriction est plus importante puisque seuls les véhicules électriques de Veloce (société exploitant le CDU) peuvent circuler dans le centre historique de la ville.

A noter que la création d'une plateforme publique de type CDU, on l'a vu en particulier à Vicence en Italie, peut soulever l'hostilité de prestataires qui souhaitent garder la maîtrise de la livraison finale aux clients et éviter une rupture de charge supplémentaire synonyme de surcoût. Ils prônent que les espaces logistiques urbains, même s'ils sont conçus – voire gérés – par les pouvoirs publics, accueillent des professionnels qui exercent et organisent leurs activités de distribution.

Report modal

Le transport de marchandises en ville supposant des ruptures de charge (comme avec les CDU), les collectivités réfléchissent à l'implantation de plateformes au plus près des zones de livraison qui facilitent le transfert d'un mode de transport à un autre, et préservent, au travers des PDU notamment, les sites multimodaux implantés en milieu urbain. Ces lieux sont intéressants pour créer des hôtels logistiques par exemple, ou plus généralement des équipements à « temps partagés », car leur héritage est déjà associé au transport de marchandises, et ils occupent des places stratégiques dans les villes.

En 2007, la filiale logistique de Monoprix (Samada) a initié l'approvisionnement de ses magasins parisiens par train, sur de courtes distances : les trains arrivent des entrepôts de Combs-la-Ville et Lieusaint (Seine-et-Marne) au cœur Paris, à la halle Gabriel-Lamé de Paris-Bercy, où a été installée une plateforme de cross-docking pour certains produits (boissons sans alcool, textile, beauté, loisirs et produits pour la maison), soit une distance de seulement 40 kilomètres parcourue en 40 minutes, puis, de cette plateforme, les livraisons des magasins sont effectuées par des camions roulant au gaz naturel pour véhicules (GNV).

A Paris encore, l'enseigne de distribution Franprix (filiale du groupe Casino) a lancé en août 2012 l'approvisionnement de 80 de ses 350 magasins parisiens par voie fluviale : une barge achemine quotidiennement 26 conteneurs de denrées alimentaires sèches (biscuits, conserves...) sur 20 kilomètres, entre le port de Bonneuil-sur-Marne (Val-de-Marne), à proximité d'un entrepôt du groupe, et celui de la Bourdonnais près de la Tour Eiffel. A Utrecht (Pays-Bas), une expérimentation de transport fluvial a été lancée par quatre brasseurs suite à l'interdiction décidée au début des années 2000 de livrer par camion les rues de la ville : un bateau de petite taille (inférieur à 20 mètres de long pour 1,5 mètre de tirant d'eau, équipé d'une grue de 12 mètres de portée pour 400 kilos) livre des fûts de bière à des établissements du centre-ville et récupère en retour les tonneaux vides et les emballages.

Au sein des agglomérations, émergent aussi des réflexions autour de solutions mixtes voyageurs et marchandises qui permettraient notamment d'utiliser des véhicules et des infrastructures actuellement réservées au transport de voyageurs (tramway, métro, bus, etc.). Initié par l'opérateur de transports publics de Zurich (VBZ) et par des services de la voirie de la ville, et circulant sur les voies de voyageurs, le tram-cargo destiné au ramassage des déchets et des encombrants de la ville de Zurich a été mis en place en 2004. Un deuxième tram-fret, le E-Tram, a vu le jour en 2007 sur le même itinéraire et sert à la collecte

des déchets électroniques et électriques. À Paris, une expérience a été menée fin 2011 pendant un mois sur la ligne de tramway T3 avec un "Tramfret" à vide inséré deux fois par jour entre deux rames de voyageurs.

1.1.3. La logistique

La logistique connaît des mutations liées à l'évolution du marché (e-commerce, drive, logistique urbaine...), des technologies (voice picking, RFID...), et des organisations (flux tendus, logistique inverse, logistique collaborative...).

a.) Développement de nouveaux services

Concentration et spécialisation

La grande distribution a connu au cours de la décennie 1990 un mouvement financier de concentration, fusions, rapprochements qui s'est consolidé à travers la mise en place de centrales d'achat qui ont favorisé la reconfiguration des réseaux et la plateformes des activités logistiques. Les distributeurs ont ainsi bénéficié de flux massifiés rendant rentables la mise en place d'infrastructures logistiques détenues en propre ou sous-traitées à des prestataires spécialisés.

De nouvelles plates-formes ont néanmoins vu le jour ces dernières années, qui prennent des formes très spécifiques ; certaines d'entre elles, spécialisées, ne traitent qu'un type de produits, comme les centres de distribution des matériaux de construction desservant les gros chantiers urbains à Londres et Stockholm.

À Stockholm, les livraisons pour le chantier du nouveau « quartier durable » de Hammarby, démarré en 2001, ont bénéficié d'une gestion collective des approvisionnements et de l'évacuation des matériaux de construction. Les produits sont identifiés et mis en attente au niveau de la centrale de distribution pour être livrés en juste à temps, sauf le gros vrac, comme le ciment ou l'acier, ne passe pas par la plateforme, mais leur livraison est coordonnée par un système de rendez-vous sur internet, afin d'éviter les déchargements de camions simultanés.

De son côté, le Grand Londres a cofinancé, avec des partenaires privés, le London Construction Consolidation Centre (LCCC) qui est opérationnel depuis 2006 et est géré par le logisticien Wilson James. Selon un bilan effectué en 2007, cette plate-forme a permis de réduire de près de 70 % le nombre de véhicules lourds circulant sur les zones de travaux.

Logistique capillaire en zone dense

L'essor du e-commerce et de formes de distribution plus diffuses complexifient les schémas logistiques. Le modèle actuel de la logistique, basé sur une large massification des flux, est appelé à évoluer pour allier proximité (permettre l'irrigation des agglomérations pour approvisionner tant le commerce de détail que les particuliers) et efficacité renforcée (maîtrise des coûts, qualité de service accrue). Cette logistique « capillaire » va devoir en effet répondre à des attentes accrues de la part des chargeurs (prix, services, circulation de l'information améliorée) alors même qu'elle évoluera dans un contexte économique dégradé et qu'il lui faudra tenir compte de contraintes environnementales renforcées.

On estime que 40 000 m² de surfaces logistiques sont à mobiliser pour desservir une ville de 100 000 habitants (valeurs propres à la logistique urbaine excluant les traitements logistiques qui relèvent de la mise en marché des produits réalisés dans de grandes plates-

formes périphériques aux villes) et que 1 000 m² de logistique urbaine génèrent de l'ordre de 40 véhicules utilitaires entrée/sortie par jour.

On assisterait à :

- une probable centralisation des commandes avant un acheminement vers des points d'éclatement de quartiers réalisé par des moyens de transports peu polluants ;
- un maillage de l'agglomération par un réseau dense de points-relais ;
- l'adjonction à la livraison de services annexes, complémentaires : retour des marchandises, mise en relation avec des artisans...

Intégration d'activités de production

On assisterait à une évolution des « frontières » entre production et prestation logistique et la nécessité d'une « intégration » accrue de la chaîne et d'une coopération renforcée entre acteurs. Les donneurs d'ordre tendraient à externaliser auprès de leurs prestataires transport-logistique des activités relevant plutôt de la production, mais liées aux activités logistiques, tandis que les prestataires transport-logistique trouveraient intérêt à faire valoir leur savoir-faire de « sous-traitants » en intégrant des activités positionnées plus en amont dans la chaîne.

a) emplois

83% des emplois spécifiques à la logistique de l'économie sont des emplois d'ouvriers, répartis à part égale entre ouvriers qualifiés et ouvriers non qualifiés. Dans le secteur industriel, les emplois logistiques sont toutefois relativement plus qualifiés ; la désindustrialisation et le développement du e-commerce joueraient donc plutôt en faveur de la progression d'emplois logistiques peu qualifiés (préparateurs de commandes, ouvriers du tri et de l'emballage...).

Moins de 10% des emplois logistiques sont dans le compte d'autrui (pris dans un sens plus large que la CCNTR), laissant penser que le mouvement d'externalisation devrait se poursuivre.

Certains emplois logistiques du compte d'autrui sont aujourd'hui dans des codes d'activités qui ne sont pas dans le champ de la CCNTR, comme l'entreposage frigorifique (code NAF 5210A), qui représente 13% des emplois de l'entreposage non frigorifique (code NAF 5210B). Néanmoins, d'après une exploitation des DADS 2009 par la Dares, un salarié sur cinq du secteur de l'entreposage frigorifique serait dans un établissement qui applique la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires.

b) Gains de productivité

Automatisation des relais-livraison

Inventés par les entreprises de la vente par correspondance il y a plus de vingt ans, les relais-livraison se sont renouvelés avec le développement de la vente par Internet au début des années 2000, et de nouveaux concepts (relais entièrement automatisés) sont apparus ces dernières années. Aujourd'hui, deux catégories de relais-livraison coexistent en Europe : les points-relais, hébergés par les commerces de proximité qui servent de correspondants locaux aux enseignes qui vendent à distance ou à leurs prestataires de transport, et les consignes automatiques (surtout présentes en Allemagne), qui sont des boîtes à colis

automatisées, accessibles 24h/24 puisque ne dépendant pas des heures d'ouverture d'un commerce de quartier.

Mutualisation des plates-formes logistiques et des moyens de stockage (par proximité géographique ou par famille de produits)

Dans le domaine de la logistique urbaine, des stratégies collectives se mettent peu en peu en place, dans lesquelles les professionnels spécialisés dans l'immobilier logistique pourraient jouer un rôle d'initiateur voire de facilitateur, avec la mutualisation des moyens de distribution, la mise en place de navettes permettant de massifier l'entrée des marchandises en ville, la création en ville de points relais affectés à la zone logistique permettant une distribution de proximité des marchandises, la location de véhicules propres de livraison, le positionnement de stations de compression gaz GNV...

De leur côté, les grands distributeurs développent des stratégies pour mutualiser l'approvisionnement de leurs magasins en proposant à leurs fournisseurs de se regrouper et de mutualiser leur activité logistique sur une plateforme commune de cross-docking (ex. : Centre de Consolidation et de Collaboration – CCC – de Carrefour) géré par un prestataire, à partir duquel les plates-formes de distributeurs parfois concurrents sont livrées en camions complets multi-références et multi-fournisseurs, avec une fréquence de livraison élevée.

1.2. Le Transport Routier de Voyageurs (TRV)

En France, les transports routiers en commun représentent 5,2% des voyageurs-kilomètres effectués en 2011. Du fait des fortes progressions de trafics, exprimés en voyageurs-kilomètres, du transport en véhicules particuliers au cours des années 90, le transport par autobus et autocars n'a pas encore retrouvé la part de marché qu'il avait vingt ans auparavant (5,4% en 1990).

C'est le transport occasionnel qui arrive en tête des trafics avec 23,5 milliards de voyageurs-kilomètres, devant le transport interurbain (10,1 milliards de voyageurs-kilomètres). Le transport scolaire et le transport de personnel ne représentent respectivement que 4,2 et 1,4 milliards de voyageurs-kilomètres.

Au sein des transports routiers en commun, les trafics interurbains (hors Ile de France) exprimés en voyageurs-kilomètres ont largement été orientés à la hausse sur la période étudiée : +69% entre 1990 et 2011, de même que le transport occasionnel (+28%), tandis que les flux en transport scolaire et transport de personnel déclinaient : respectivement -25% pour le premier, avec cependant, depuis 1997, une stabilisation des trafics, et -54% pour le second, avec néanmoins depuis 2009 une inflexion dans cette baisse.

Près de 89 600 salariés exercent dans le secteur du TRV, qui sont, pour 83% d'entre eux, des conducteurs (plus de 74 000 salariés en conduite).

50 % des conducteurs de véhicules routiers de transport en commun relèvent de la branche au sens de CCNTR, contre 38 % exerçant dans le transport urbain, et près de 12 % dans des établissements du compte propre.

Dans le transport routier de voyageurs, les effectifs salariés ont crû en dix ans de 39%. Dans le transport routier de voyageurs, la croissance de l'emploi au cours des décennies 90 et 2000 a été plus rapide de celle des voyageurs-kilomètres, laissant penser que la productivité apparente du travail (c'est-à-dire la productivité par tête) s'est dégradée sur la période.

Il faut noter qu'une part de l'augmentation de l'emploi dans le transport routier de voyageurs s'est accompagnée d'une croissance du recours au temps partiel : la part des salariés à temps partiel dans le TRV est passée de 33% en 1998 à 37% en 2010.

Néanmoins, ces évolutions traduisent vraisemblablement aussi la volonté des pouvoirs publics (les principaux donneurs d'ordres des entreprises de TRV) de développer une offre de transport poursuivant des objectifs d'aménagement du territoire, d'amélioration de la qualité de service, etc., qui se traduit par une progression du nombre de véhicules mis en circulation et du nombre de salariés employés (en particulier des conducteurs), sans que le nombre d'usagers et les kilomètres qu'ils parcourent progressent au même rythme.

La pratique des appels d'offres favorise les grands groupes, qui ont une meilleure capacité à y répondre.

1.2.1. Le transport régulier interurbain

a) Opportunités pour le développement des transports en commun routier interurbains

Selon les « Scénarios de mobilité durable (personnes et marchandises) à l'horizon 2050 dans une perspective de "facteur 4 » du LET, les trafics mesurés en voyageurs-kilomètres (tous modes) devraient progresser d'ici 2050 de +13% à + 42%.

Dans « Démarche prospective Transport 2050 », entre 2002 et 2050 les trafics voyageurs terrestres progresseraient de 18% dans le scénario « Repli européen et déclin » et jusqu'à 64% dans le scénario « Grande Europe économique ».

Les avenir envisagés par l'étude « Demain le voyage : la mobilité de tourisme et de loisirs des Français face au développement durable, scénarios à 2050 » sont très contrastés : à l'horizon 2050, elle envisage ainsi un scénario où le nombre de passagers.km diminue de près d'un quart (du fait d'une relative désaffection du transport aérien et du transport en véhicule particulier au profit des trafics en train et transports en commun routier), et un autre scénario où il progresse de 722% (du fait d'une explosion du transport aérien). L'évolution de la part modale des transports urbains et interurbains non ferroviaires connaît ainsi une évolution relativement plus favorable dans les scénarios où les trafics globaux mesurés en passagers.km ne croissent pas trop vite.

Répartitions modales trafic voyageurs horizon 2050

Scénarios	Avion	Voitures	Trains	Transports urbains et interurbains non ferroviaires
Scénario tendanciel	54,9 % (+26,24%)	26,6% (-30,45%)	13,3% (+4,5%)	5,2% (-0,29%)
	Evolution des Passager/kms parcourus (+ 240%)			
Scénario maximaliste "Le monde est à nous"	79 % (+50,32%)	14,4% (-42,63%)	4,4% (-4,46 %)	2,2% (-3,23 %)
	Evolution des Passager/kms parcourus (+722%)			
Scénario minimaliste « La décroissance conflictuelle ou le scénario du pire »	13,5% (-15,16%)	46,1% (-10,97%)	25,6% (+16,76%)	14,8% (+9,37)
	Evolution des Passager/kms parcourus (-24%)			
L'histoire du scénario : « Le monde vient à nous »	18,5% (-10,16%)	29,2% (-27,86 %)	36,2% (+27,38 %)	16,1% (+10,64 %)
	Evolution des Passager/kms parcourus (+34%)			

Source : Demain le voyage : la mobilité de tourisme et de loisirs des Français face au développement durable, scénarios à 2050

D'après l'étude du CGDD « La demande de transport interurbain et les trafics à l'horizon 2030 », parue en 2012, le nombre de déplacements réalisés par les personnes, à plus de 50 km, devrait croître de 1,2% par an dans la période 2009-2030 (après +1,8% par an entre 2002 et 2009).

Les flux en transport en commun sont tirés par:

- La structure démographique

En 2050, en supposant que les tendances démographiques récentes se maintiennent, la France métropolitaine compterait 70,0 millions d'habitants, soit 9,3 millions de plus qu'en 2005, et 73,6 millions d'habitants au 1er janvier 2060, soit 11,8 millions de plus qu'en 2007.

- Le niveau de vie

L'accroissement tendanciel de la mobilité est devenu une donnée structurelle des sociétés modernes. De nombreux travaux rétrospectifs montrent que la mobilité des personnes (et des marchandises) est étroitement corrélée à la croissance économique (couplage entre mobilité et niveau de vie).

- **L'évolution des prix des carburants et les préoccupations environnementales**

Les coûts de congestion et de pollution de moins en moins tolérés pour les citoyens et les entreprises (1% du PIB en 2010). L'augmentation des prix du carburant, et des coûts de transport induits, ainsi que la prise de conscience de l'impact des transports sur l'environnement devraient conduire, dans les vingt prochaines années, à net ralentissement annuel de croissance du transport interurbain en voitures particulières, au bénéfice des transports en commun.

- **Les évolutions réglementaires**

Autorisations de cabotage

Pour rappel, jusqu'en 2011, les compagnies d'autocars longue distance ne pouvaient relier les villes françaises qu'à des villes étrangères. Il était interdit d'établir des lignes régulières de transport collectif interrégional, pour ne pas faire concurrence aux offres de service de la SNCF.

Suivant la directive européenne du 21 octobre 2009, la France accorde, depuis septembre 2011, le cabotage des transports de voyageurs aux sociétés de transport. Désormais, avec la transposition en France de la législation européenne qui autorise le « cabotage international », les compagnies effectuant des liaisons en car vers l'étranger peuvent ainsi transporter des voyageurs d'une ville de l'hexagone à une autre, c'est-à-dire laisser monter et descendre des voyageurs entre deux villes françaises sur une ligne internationale. C'est Eurolines, l'acteur historique sur ce marché, filiale de Veolia Transdev, qui, le premier, a utilisé cette disposition.

Le cabotage est cependant strictement encadré par plusieurs verrous :

- l'objet principal des lignes doit rester la desserte internationale
- les nouvelles lignes ne doivent pas compromettre l'équilibre économique de dessertes préexistantes (autrement dit de la SNCF)
- les lignes proposées doivent être interrégionales et le nombre de passagers de même que le chiffre d'affaires ne peuvent excéder 50% du total de la ligne internationale.

Libéralisation du marché intérieur

Aujourd'hui, seules les lignes routières internationales sont ouvertes à la concurrence, mais en se positionnant sur ce marché certains autocaristes anticipent l'ouverture du marché des lignes interrégionales. La Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) et l'Union des transports publics et ferroviaires souhaitent en effet une forme de libéralisation du transport routier de voyageurs sur des liaisons d'intérêt national ou interrégional, à travers une modification de l'article 29 de loi Loti.

L'avant-projet de loi « portant décentralisation et réforme de l'action publique », daté du 27 novembre 2012, donnerait ainsi la possibilité de mettre en œuvre une offre interrégionale structurée à l'initiative de deux ou trois régions sans autorisation ministérielle (l'article L.2121-6 donne la possibilité à deux régions limitrophes de passer une convention pour l'organisation d'un service non urbain, à condition que le nouveau service ne compromette pas l'équilibre économique d'un contrat de service public de transport terrestre de personnes), ou bien sous l'égide de l'Etat si la ligne est considérée comme d'intérêt national (plus de deux régions sont concernées).

Dans l'organisation jusqu'alors imaginée, une initiative de transporteur pour une desserte d'intérêt national resterait soumise à autorisation de l'Etat, tandis qu'une desserte intéressant deux ou trois régions pourrait relever de la région instigatrice, qui deviendrait chef de file et coordonnerait l'appel d'offres.

Des professionnels estiment qu'il y a de la place pour une bonne trentaine de très belles lignes interrégionales en France, là où la SNCF n'est pas compétitive, comme Bordeaux-Lyon.

b) Une concurrence qui s'exacerbe sur la longue distance

Bien que les services d'autocars soient souvent assurés par l'entremise de nombreux petits opérateurs familiaux locaux, on peut également observer l'expansion continue de quelques grands autocaristes paneuropéens.

L'autorisation du cabotage, et sans doute bientôt, des liaisons nationales, a fait émerger une concurrence très dense sur ce moyen de transport dont l'image est appelée à évoluer.

Si jusqu'à présent les lignes régulières internationales étaient surtout associées à la marque Eurolines, la perspective de libéralisation du marché agite en effet la concurrence. Après Megabus, filiale de l'anglais Stagecoach, la SNCF, avec sa marque iDBUS, et le groupement de PME autocaristes Réunir, sous l'emblème Starshiper, ont lancé leurs propres offres.

L'arrivée massive d'une nouvelle concurrence montre que ce marché des lignes régulières internationales par autocar a un bon potentiel de développement.

La venue de grands groupes comme la SNCF (à travers sa filiale iDBUS) devrait contribuer à élargir le champ de la clientèle de l'autocar : paradoxalement, c'est peut-être le pire « ennemi » de l'autocar, le train, qui contribue à lui permettre de retrouver ses lettres de noblesse.

c) Défis à relever

Améliorer la performance

L'augmentation de la mobilité de passagers (km/capita/année) est une conséquence directe de l'augmentation de la vitesse moyenne dans les transports. Il se produit donc une substitution progressive des modes rapides aux modes lents. Aussi, les transports routiers interurbains tireront d'autant mieux parti de la croissance de la mobilité que le système de transport dans la desserte du territoire sera performant, par exemple par des aménagements de voirie permettant l'usage des autoroutes ou routes à statut de voie express par les transports en commun.

A noter qu'une voie spéciale partagée (VSP) a été expérimentée sur la bande d'arrêt d'urgence de l'A48 dans l'Isère, pour améliorer la vitesse commerciale et la régularité des transports en commun pour accéder à Grenoble en période de pointe. Cet aménagement est le premier dispositif de ce type mis en œuvre en France sur autoroute. La circulation des véhicules de transports en commun est exclusivement réservée aux lignes autorisées. L'Etat, gestionnaire de l'autoroute concédée, et le Département, en tant qu'autorité organisatrice de transports, ont établi un cahier des charges pour la formation à la circulation sur la VSP de l'A48 des conducteurs de véhicules de transports en commun, qui est obligatoire pour prétendre à être habilité.

Opérer un retournement d'image

L'autocar longue distance, longtemps considéré comme le parent pauvre du transport de voyageurs et réservés aux jeunes désargentés, semble avoir le vent en poupe et vit aujourd'hui une nouvelle jeunesse.

Ceci est rendu possible par une amélioration du service et des équipements : autocars grand tourisme équipés de toilettes, d'un accès wifi gratuit, de prises électriques, d'écrans vidéo, de sièges inclinables dotés de repose-pieds et déplaçables latéralement. Certains peuvent accueillir un fauteur roulant.

A contre-courant de l'image de l'autocar « low cost » qui a fait le succès d'Eurolines, sont initiées des lignes internationales à haut niveau de service.

Megabus lance par exemple des lignes de nuit en cars couchettes au départ de Londres et à destination de Paris, Bruxelles et Amsterdam. Avec iDBUS, comme en avion, les passagers peuvent choisir leur place dans le car au moment de la réservation.

Le CGDD, qui a étudié différents pays européens, note que « l'efficacité des réseaux est liée le plus souvent à l'existence de gares routières dédiées en hypercentre, à des systèmes mutualisés de vente sur Internet et à l'existence de systèmes efficaces d'information multimodale ».

iDBUS développe une stratégie commerciale basée sur l'information et l'accompagnement, s'appuyant à cet effet sur un conducteur renommé « capitaine », chargé de l'embarquement, de l'accueil à bord, et du bon déroulement du voyage de chacun. « Tous au moins bilingues anglais et formés au commercial, les capitaines apportent au voyageur plus d'attention, plus d'information, et donc moins de stress », d'après la compagnie.

S'adapter à une politique de maîtrise des déficits publics

Alors que les réseaux de transport urbain et le réseau francilien sont financés par le versement transport (VT), un impôt payé par les employeurs publics et privés de plus de neuf salariés spécialement dédié au financement de la gestion et de l'organisation des transports, les départements et les régions n'ont pas de ressources fiscales affectées au financement des transports collectifs. Ces autorités organisatrices de transport (AOT) reçoivent des dotations de l'Etat et des recettes tarifaires, mais leur budget transport est également crédité par leur budget propre. En effet, les recettes tarifaires couvrent une part réduite des charges d'exploitation, et les dotations de l'Etat aux collectivités territoriales compensent une faible part des dépenses dans les réseaux régionaux et départementaux. Aussi, le financement des transports interurbains s'opère principalement par le biais de subventions du budget de la collectivité territoriale autorité organisatrice de transport.

Le rapport d'information du Sénat « Les transports publics locaux en France : mettre les collectivités territoriales sur la bonne voie » (31 janvier 2012) pointe d'ailleurs des contradictions entre, d'une part, le plafonnement imposé par l'État appliqué aux dépenses des collectivités territoriales et à la pression fiscale locale et, d'autre part, les normes qui s'imposent aux collectivités territoriales.

Par exemple, la loi Handicap ne prévoit aucune ressource pour financer les restructurations induites par les obligations législatives dans les délais impartis, et ni les transports départementaux (notamment scolaires), ni les transports régionaux n'ont bénéficié de dispositions dérogatoires, malgré l'existence de transports à la demande assumés par les départements, qui bénéficient principalement aux personnes à mobilité réduite.

Si le Grenelle 2 de l'environnement a tenté de répondre aux difficultés de financement des transports publics locaux en prévoyant un certain nombre de dispositifs fiscaux en faveur des AOTU (mise en place d'un VT additionnel a été mis en place dans les communes touristiques, taxe sur les plus-values de cessions résultant de la mise en place d'un TCSP), aucune disposition n'est prévue pour le financement des transports interurbains. Dans un contexte financier contraint pour les départements et les régions, lié à un déficit de compensations financières, de la part de l'État, du versement des prestations sociales universelles pour les départements, et la perte d'autonomie fiscale liée à la suppression de la taxe professionnelle pour les régions, le manque de ressources pourrait contraindre le développement des transports interurbains.

L'Italie a été l'un des premiers pays d'Europe à s'être trouvé dans l'œil du cyclone de la crise économique, impactant de fait le secteur des transports publics. En 2010 et 2011, les subventions accordées aux transports publics y ont baissé de 5 à 10%, impactant à la fois les financements de nouvelles infrastructures et les budgets de fonctionnement, que ce soit en urbain, en interurbain ou en ferroviaire.

Dans un contexte où l'initiative de l'autorité organisatrice de transport peut se voir contrainte par les finances publiques, une libéralisation du marché et son ouverture pourrait opportunément favoriser l'évolution de la répartition des services de transport de voyageurs vers ceux fondés sur l'initiative du marché (des opérateurs de transport).

Remarquons que dans les comtés anglais, n'importe quel transporteur peut décider de créer une ligne régulière où et quand il veut, de fixer des arrêts, des tarifs, sans en référer à quiconque : au Royaume-Uni, le transport par autocars a été dérégulé dès 1980 ; la Suède a déréglementé plus tard, en 1999, le transport interrégional de voyageurs.

Le groupement de PME Réunir a lancé le 6 juillet 2012 une offre de liaisons internationales par autocar « Starshipper » avec une première liaison entre Lyon et Turin, reliant ainsi entre elles des métropoles régionales de pays frontaliers (du moyen-courrier international en quelque sorte sur le marché des lignes transfrontalières, et non du voyage international au long cours). Il s'agit en fait sur cette ligne d'une combinaison de transport conventionné et transport privé ; en effet, le transporteur rhônalpin, les Courriers Rhodaniens, qui exploite la ligne assure les liaisons TER en autocar pour le compte de la SNCF, mais, depuis l'arrêt des subventions côté italien, et avec l'anticipation de leur contingentement côté français, il complète l'offre à ses risques et périls, c'est-à-dire sans aucun conventionnement de la région, à des horaires censés assurer la viabilité économique de la ligne, et avec des tarifs et des temps de parcours identiques aux lignes conventionnées.

d) Partage modal

Il existe aujourd'hui une certaine concurrence entre les services ferroviaires de la SNCF - en particulier le TGV - et le transport aérien, mais pas entre le rail et les transports en commun routier, du fait des restrictions aux liaisons inter-régionales concurrençant la SNCF, dont les principes généraux sont fixés dans la loi LOTI – loi d'orientation des transports intérieurs : en effet, l'autorité concédante – État pour les lignes nationales, collectivités territoriales pour les lignes départementales ou régionales – examine tout projet de desserte avant de rendre son avis. Hervé Mariton, député de la Drôme et auteur d'un rapport au nom de la commission des finances de l'Assemblée nationale sur les transports, indique : « Après une instruction par les directions régionales de l'équipement, les collectivités concernées doivent être consultées ainsi que la SNCF et l'instruction doit prendre en compte les conséquences possibles du service projeté sur l'équilibre des dessertes ferroviaires de la SNCF, ce qui aboutit à faire obstacle à toutes les tentatives ».

De fait, les Conseils régionaux sont souvent réticents, craignant une concurrence pour leurs TER ; et les liaisons locales par autocars étant assurées par des sociétés publiques ou privées qui travaillent déjà avec la SNCF, celles-ci ne sont pas en position de croiser le fer avec l'opérateur historique ou les collectivités locales pour accéder au marché national.

Pourtant, les lignes d'autocars coûteraient dix fois moins cher à l'exploitation que les lignes ferroviaires, et un train moderne entre 2 et 4 millions d'euros selon sa capacité, contre 200 000 euros pour un autocar de grand confort, rappelle Christian Gerondeau, auteur des « Danseuses de la République : SNCF, transports publics et autres » (2004).

Néanmoins, la rareté de l'argent public, et la flexibilité de ce moyen de transport, participent à un contexte favorable au développement de l'autocar. La SNCF pourrait avoir intérêt à remplacer certains de ses services interrégionaux déficitaires par des services d'autocars plus rentables, alors que le réseau principal de la SNCF hors TGV a vu ses trafics décliner de -43% entre 1990 et 2011.

L'arrivée à maturité de l'usage de l'automobile, et la saturation routière, jouent également en faveur des transports en commun.

Avec la hausse des prix du pétrole, les transferts de la route vers le train pourraient être importants, et des transferts pourraient aussi s'opérer vers l'autocar. Sur les lignes au départ de Paris et à destination de Lille, Bruxelles, Amsterdam, Londres, par exemple, la part de marché de la voiture dépasse encore les 50%.

Certains autocaristes ambitionnent de réinventer le voyage en car pour en faire un mode de transport qui offre une alternative à part entière aux trajets en voiture, ciblant notamment les automobilistes des zones péri-urbaines des grandes agglomérations européennes, qui ne sont pas des usagers du transport ferroviaire pour ces distances et pourraient être sensibles à une solution de qualité leur évitant les embouteillages et leur permettant d'économiser de l'argent.

1.2.2. Le transport touristique en autocars

La demande de mobilité à des fins de tourisme et de loisirs dépend d'une multitude de facteurs : la croissance économique, les ressources en temps et en revenus, la démographie (et la structure de la famille), les conditions de voyage (garanties de sécurité...), les développements des infrastructures de transport, l'offre de tourisme de loisirs, les stratégies de marketing, le regard de la société sur les aménités liées au tourisme (soleil, sport, culture du voyage...), etc.

Le vieillissement n'aurait qu'un effet mineur sur la distance moyenne des voyages, mais il tend à augmenter la part modale des transports collectifs au détriment de l'automobile. Or, le nombre de personnes de plus de 60 ans augmentera à lui seul de plus de 10 millions. En 2060, une personne sur trois aura ainsi plus de 60 ans. Jusqu'en 2035, la proportion de personnes âgées de 60 ans ou plus progressera fortement, qu'elles que soient les hypothèses retenues sur l'évolution de la fécondité, des migrations ou de la mortalité. Cette forte augmentation est transitoire et correspond au passage à ces âges des générations du baby-boom.

Par ailleurs, la tendance à la diversification des temps travaillés (plus de temps pour voyager pour les retraités et pour les étudiants) contribue à un étalement de la fréquentation. Les salariés expriment plutôt un besoin de séjours courts, d'un accès rapide aux destinations (prime accordée aux activités de loisirs de proximité disponibles à tout moment), et de vacances dans le sens traditionnel du terme (longue distance).

La France s'intéresse à nouveau au transport international par autocars, après l'avoir délaissé. Il y aurait en particulier des places à prendre sur l'excellence, car il n'y a pas de concurrent rail équivalent : véhicules de luxe, avec des personnes formées, trilingues, d'un certain niveau de formation, ayant une attitude commerciale vis-à-vis d'une clientèle exigeante.

1.2.3. Le transport scolaire

Les transports scolaires sont les « services réguliers publics routiers créés pour assurer, à titre principal et à l'intention des élèves, la desserte des établissements d'enseignement » (art. R. 213-3 du code de l'éducation). Le service des transports scolaires constitue, à ce titre, un service public administratif.

L'exécution des services de transport scolaire est assurée soit en régie par une personne publique, soit par une entreprise ayant passé à cet effet une convention à durée déterminée avec l'autorité organisatrice compétente.

Les services d'autocars sont souvent assurés par l'entremise de nombreux petits opérateurs familiaux locaux.

Le renouvellement des DSP reste l'occasion de s'interroger sur l'opportunité de la création d'une régie pour le transport scolaire, qui s'inscrit dans le contexte plus large d'une relative remise en cause de la privatisation de différents services publics (à l'image de la distribution et du traitement de l'eau notamment).

Les flux en transport scolaire sont tirés par :

- la structure démographique : au sein de l'Union européenne, le taux de fécondité reste le plus élevé en France (2,01 en 2011), après l'Irlande (2,05 en 2011).
- la périurbanisation : la tendance d'évolution des aires urbaines est en effet double, à la fois phénomène de concentration (développement de grandes mégapoles) et d'étalement urbain (rurbanisation et paysage de dispersion).

Ils sont également influencés par la carte scolaire, mise en place en France en 1963, qui consiste en un système d'affectation des élèves dans un établissement scolaire situé dans le secteur géographique de leur domicile.

La politique d'assouplissement de la carte scolaire mise en place en 2007, et le recours de certaines familles à des subterfuges pour obtenir l'intégration dans l'établissement souhaité (choix d'une option rare, langue chinoise par exemple), tendent à favoriser l'allongement des distances parcourues par les passagers en transport scolaire. De même que la fermeture des petits établissements de proximité en zone rurale et le regroupement des structures scolaires.

Par ailleurs, l'actuel projet de réforme des rythmes scolaires, et le développement du périscolaire, pour lequel la France accuse un certain retard, jouent en faveur de la mobilité des élèves (jours d'école plus nombreux sur l'année, et déplacements potentiels pour des activités sportives, culturelles, artistiques), et pourraient favoriser la fidélisation des conducteurs en période scolaire (CPS), en leur assurant davantage d'heures de travail.

1.3. Le transport sanitaire

Les transports de patients sont effectués par des opérateurs relevant de deux catégories :

- les transporteurs sanitaires (qui relèvent de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport), pour les prestations de transports en ambulance (avec 13 745 véhicules en 2011) et de transport assis professionnel (TAP, avec 14 510 VSL). Ils sont régis par le code de la santé publique et, pour ce qui concerne les conditions de prise en charge par l'assurance maladie, par celui de la sécurité sociale et par la convention liant les organisations professionnelles nationales et la CNAMTS, la CCMSA et le RSI ;

- les taxis (hors convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport), qui, avec 34 382 véhicules conventionnés par l'assurance maladie, ne proposent que des prestations de TAP. Ils sont régis par le code des transports et, concernant la prise en charge par l'assurance maladie, par des conventions individuelles, établies avec les caisses locales selon un modèle national décliné au niveau de chaque département.

1.3.1. Un potentiel d'activité important, soumis à des logiques de rationalisation

Dans le secteur du transport sanitaire (au sens de la CCNTR), les effectifs salariés ont crû en dix ans de 40%.

De forts besoins en personnel et recrutements dans le transport sanitaire ont été induits dans les années 2000 par le passage aux 35h et aux obligations réglementaires relatives au travail de nuit et aux coupures qui ont modifié l'organisation du travail dans le secteur. L'emploi de ce secteur continue d'être dynamique, bien que l'évolution du parc d'ambulances et de véhicules sanitaires légers (VSL) soit contingentée dans chaque département par le décret n°95-1093 du 5 octobre 1995 ; il est vrai, comme le souligne la Cour des comptes, que les plafonds limitant le nombre de véhicules ne sont pas respectés dans plus des deux tiers des départements.

Plusieurs facteurs influent a priori sur la consommation de transport : l'état de santé de la population, la structuration de l'offre de soins, les habitudes des médecins en matière de prescription de transport, l'offre de transport... L'évolution des pathologies vers des situations de chronicité, les ré-articulations des prises en charge ambulatoires et hospitalières qui en résultent dans le cadre d'un parcours de soins, et la réorganisation territoriale de l'offre sanitaire ne peuvent qu'avoir un impact fort sur la demande de transport. Les transports constituent une prestation sans doute de plus en plus indispensable au bon fonctionnement du système de soins du fait du vieillissement de la population, de l'évolution des pathologies, de la diversification des modes de prise en charge médicale et de l'accélération de la réorganisation de l'offre de soins.

Les patients atteints d'une affection de longue durée (ALD) représentent 59 % des personnes transportées et, du fait de la fréquence plus élevée des transports les concernant, 83 % des dépenses de transport. Cinq ALD sur 31 représentent 46 % des dépenses totales de transport : le cancer, les pathologies cardiovasculaires, les affections psychiatriques, le diabète et l'insuffisance rénale chronique. Les coûts annuels de transport par patient sont relativement homogènes pour quatre de ces pathologies (565 € à 954 €) et beaucoup plus élevés pour les patients atteints d'une insuffisance rénale chronique (4 652 €), du fait du nombre de trajets par patient transporté (96 trajets par an).

L'évolution des taux de recours (rapport du nombre de patients utilisant un mode de transport remboursé par l'assurance maladie sur le nombre de patients atteints de l'ALD)

constitue un des principaux éléments d'explication de l'augmentation continue des dépenses de transport. Cette évolution est variable selon l'ALD : ainsi, entre 2006 et 2009, le taux de recours progresse davantage pour le cancer (de 29 à 36 %) et pour les affections psychiatriques (de 23 à 29 %) que pour l'insuffisance rénale chronique (de 44 à 48%) et surtout pour le diabète (de 17 % à 18 %).

D'ici 2025, le taux de patients en ALD devrait passer de 14% à plus de 25%, en lien avec le vieillissement de la population.

Ce sont les médecins exerçant en établissement qui prescrivent le plus de transports : ils sont à l'origine de 53 % des dépenses, si l'on ne tient pas compte des transports d'urgence déclenchés par les SAMU. 37% des transports (en montant) sont prescrits par les médecins libéraux de ville, les médecins généralistes étant à l'origine de la moitié de ces prescriptions. Les 10 % restant résultent des transports d'urgence confiés par les SAMU aux transporteurs sanitaires privés.

Le recours aux transports varie considérablement selon les départements. La consommation totale peut être approchée par la somme du nombre de trajets en ambulance et du nombre de transports assis ramené à un « équivalent ambulance ». Par département, ce nombre de trajets en 2010 rapporté à la population protégée, varie dans un rapport de 1 à 3, soit de 0,32 à 0,95, la valeur moyenne étant de 0,54. Une homogénéisation des taux de recours au transport de patients sur le territoire est à attendre.

En matière de structuration de l'offre de soin, la loi Hôpital, patients, santé et territoires (dite HPST), promulguée le 21 juillet 2009, conduit à la fermeture de certains hôpitaux, et au regroupement des plateaux techniques, qui encouragent les transports médicaux. La tendance est en effet à la réduction du nombre de structures et à l'encouragement au maintien à domicile. La part des hospitalisations de jour est encore limitée, et le potentiel de développement des pratiques ambulatoires est donc important. D'ici 2025, la part des séjours en ambulatoire pourrait passer de 35% à plus de 55% (étude DREES).

Dans le même temps, les dispositifs de coordination entre prise en charge médicale et médico-sociale, et la possibilité pour les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) de recourir à l'hospitalisation à domicile (décret n° 2007-241 du 22 février 2007) pourrait diminuer les venues itératives aux services d'urgence d'un même résident. L'activité des soins de suite et de réadaptation (SSR) est ainsi axée sur le retour du patient vers son lieu de vie. Une structure autorisée en SSR assure les missions suivantes : des soins médicaux, curatifs et palliatifs, de la rééducation et réadaptation, des actions de prévention et d'éducation thérapeutique, la préparation et l'accompagnement à la réinsertion familiale, sociale, scolaire ou professionnelle. Le secteur du SSR connaît un développement continu, compte tenu des besoins de soins liés aux maladies chroniques, aux événements de santé invalidants et au vieillissement de la population ; cette offre est également de plus en plus sollicitée du fait de la diminution des durées moyennes de séjour en médecine et en chirurgie.

La recherche d'optimisation des déplacements et d'amélioration de la productivité (augmentation des temps de prise en charge par rapport au temps d'attente), le développement du transport partagé (transport regroupé en VSL) de manière à rationaliser les déplacements et générer des économies à l'assurance maladie (avec en contrepartie un intéressement à l'économie en faveur des entreprises), l'organisation des demandes de transport et de la régulation avec les établissements de soins, président à la naissance de logisticiens du transport sanitaire.

Dans ce dispositif, il est exigé des conducteurs un développement des compétences relationnelles, pour gérer la relation avec les patients d'une part et les clients (établissements) d'autre part.

1.3.2. Une concurrence accrue des taxis conventionnés, tandis que les VSL perdent du terrain

Les déplacements à la charge de l'assurance maladie sont effectués :

- soit en ambulance : véhicule conçu et équipé pour le transport sanitaire répondant à des critères techniques précis et dont l'équipage est composé de deux personnes : son équipage est composé d'un ambulancier titulaire d'un diplôme d'Etat d'ambulancier (DEA) obtenu après une formation de 18 semaines et d'un auxiliaire ambulancier (70 heures de formation), disposant tous deux d'un permis de conduire de catégorie B ;
- soit en taxi conventionné par l'assurance maladie ;
- soit en véhicule sanitaire léger (VSL), voiture de tourisme de couleur blanche avec étoile bleue équipée d'un matériel de premier secours : un VSL est conduit par un auxiliaire ambulancier ou un ambulancier ;
- soit en voiture particulière ;
- soit en transports en commun.

Le mode de transport est déterminé par le médecin en fonction de l'état du patient : il s'effectue en ambulance notamment lorsque le patient doit être transporté en position allongée ou demi-assise ; indifféremment en taxi ou en VSL notamment lorsque le patient présente une déficience ou une incapacité soit physique invalidante nécessitant une aide au déplacement soit intellectuelle ou psychique nécessitant l'aide d'une tierce personne pour la transmission d'informations nécessaires à l'équipe soignante (il s'agit alors d'un transport assis professionnalisé : TAP) ; sinon en voiture particulière ou en transports en commun.

En 2011, d'après le rapport de la commission des comptes de la sécurité sociale (CCSS) examiné en octobre 2012, les dépenses de transport se sont élevées à 3,6 milliards d'euros (+3,6% en un an). En dix ans, c'est la dépense de santé qui a le plus augmenté en France (+63 % entre 2001 et 2010, contre +39 % pour l'ensemble des frais de santé). Mais il est vrai que ces transports permettent aussi d'économiser des journées d'hospitalisation.

L'essentiel de la dépense relève des transports en ambulance (41,8%), devant le taxi (34,5%), les véhicules sanitaires légers (VSL, 20,3%) et les autres moyens de transport dont les véhicules personnels et le train (3,4%). Les TAP sont assurés à 60 % (en montant) par les taxis et à 40 % par les VSL.

Les taxis et les ambulances ont pris une place croissante dans la dépense totale de transports remboursés entre 1994 et 2011.

La part de marché des ambulances s'est accrue, passant de 31,2% en 1994 à 41,6% en 2004 puis 41,8% en 2011, alors que celle des VSL a reculé de 46% à 30,4% en 2004, puis 20,3% en 2011.

Parallèlement, la part de marché du taxi a plus que doublé, passant de 15% en 1994 à 34,5% en 2011.

Entre 1998 et 2006, la croissance des dépenses de transport a dépassé celle des soins de ville (+8,7% en moyenne annuelle, contre +5,8%), portée par l'ambulance (+11,7%) et les taxis (+14,4%). Au cours de cette période, les trois quarts de l'augmentation moyenne des dépenses s'expliquent par une hausse des volumes.

Par la suite, malgré le ralentissement lié aux efforts de maîtrise des dépenses depuis 2007, le rythme des dépenses est resté soutenu, avec une croissance des volumes de 2,7% en moyenne annuelle entre 2007 et 2011, après +6,6% entre 1999 et 2006.

Après un ralentissement observé en 2007-2008 imputable à des baisses de prescriptions (accords d'initiative locale, maîtrise médicalisée et franchise), les dépenses ont accéléré en 2009 (+7,2%) sous l'effet des revalorisations tarifaires (ambulance et VSL), avant de ralentir de nouveau en 2010 (+5,1%) puis 2011 (+3,6%).

En 2011, 85% de la croissance des dépenses de transport est imputable aux taxis. La croissance des dépenses est ainsi tirée par celles des taxis, avec une hausse de 10% en 2011, contre +2% pour l'ambulance et -2% pour les VSL.

A l'avenir, il n'est pas inenvisageable que les VSL soient autorisés à développer une partie de leur activité en dehors du transport sanitaire, en particulier pour le transport de personnes prises en charges dans le secteur médico-social ou dépendantes.

1.3.3. Une réforme du transport médical qui pourrait pénaliser les taxis et favoriser l'entrée de grands groupes

Pour essayer de réduire les coûts, l'article 44 de la loi de finances de la Sécurité Sociale qui réforme le transport médical, donne la possibilité aux Agences régionales de santé, aux Caisses d'Assurance maladie et aux hôpitaux de lancer des appels d'offres pour attribuer les marchés du transport sanitaire à des opérateurs, VSL, ambulances ou taxis. Ces derniers en particulier désapprouvent cette décision qui pourrait leur faire perdre une partie significative de leur clientèle (jusqu'à 90 % en zone rurale).

Avec cette réforme, les sociétés de taxis et les véhicules sanitaires légers devront désormais se soumettre à des appels d'offres qui favoriseront les réponses les moins coûteuses. Or, elles ne sont pas toujours organisées pour y répondre, du fait de leur petite taille. En outre, la profession craint que la baisse des prix consécutive aux appels d'offre soit brutale pour la profession.

Il faut savoir par ailleurs que dans le transport médical, les marges seraient faibles (environ 2%), ce qui contribue à fragiliser la profession, dans un contexte où le temps réel de production n'est que de 40%, du fait des lenteurs administratives dans la prise en charge des patients au sein des établissements de soins (les formalités administratives d'entrée et de sortie des patients devraient être fluidifiées par le biais de la dématérialisation), et que seuls les kilomètres en charge donnent droit à rémunération.

Cette réforme pourrait favoriser l'ouverture des marchés à la concurrence éventuelle de grands groupes. La direction de Véolia Transdev s'est d'ores et déjà positionnée pour tenir un rôle d'« intermédiaire » entre les établissements de soins et les prestataires actuels, en tant qu'organisateur du trafic. Selon les responsables du groupe, cela permettrait des économies de deux sortes : une allocation au plus juste des moyens (en évitant que des patients qui peuvent être convoyés en taxi le soient en ambulance, ce qui est plus coûteux), et une optimisation des trajets, en transportant plus de personnes dans un même taxi. Le groupe bénéficie pour cela de l'expérience de sa filiale néerlandaise dans le transport à la demande, qui dispose de logiciels pointus de gestion du trafic.

1.3.4. Les arbitrages SAMU-SDIS

SAMU et SDIS sont deux services publics qui concourent à la distribution des secours et à l'aide médicale urgente. Néanmoins une meilleure coordination semble encore à trouver. Nombreux sont ceux qui composent encore le 18, parfois même pour un incident mineur ; les appels parviennent directement au SDIS, et le secours aux personnes représente la majorité des interventions des sapeurs-pompiers, auxquelles s'ajoutent les missions dites « de confort » comme le transport d'un malade vers un hôpital pour pallier un défaut d'ambulance. Dans un certain nombre de cas, les pompiers se substituent au SAMU qui ne peut pas toujours se déplacer, ou encore à des artisans ambulanciers qui ne peuvent pas être mobilisés. Ces missions coûtent cher aux collectivités territoriales et ne sont pas facturées à l'agence régionale de santé (ARS).

Lorsque l'appel arrive au SAMU (le 15), selon la gravité de l'état du patient :

- lorsque la personne est en détresse, le départ réflexe des moyens du SDIS est déclenché immédiatement ;
- lorsque la personne n'est pas en détresse, le permanencier auxiliaire de régulation transmet, avant tout engagement de moyen, l'appel au médecin régulateur pour régulation médicale.

Or, la cour des comptes a relevé la montée en puissance du rôle des pompiers dans l'urgence pré-hospitalière.

Dans une optique de réorganisation, l'inspection générale des administrations (IGA) et l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) doivent se pencher sur les compétences et le financement de la santé et de la sécurité civile.

2. Le Transport Maritime

Comme pour les autres modes, l'analyse des perspectives du transport maritime et de l'emploi doit être décomposée entre marchandises et passagers puisque les déterminants des volumes transportés et de l'emploi sont différents. L'analyse du secteur a également montré qu'il existait deux types d'activité : les armateurs transporteurs et les armateurs techniques qui seront successivement examinés dans ce chapitre.

Enfin, les emplois de navigants et ceux de sédentaire ont des perspectives distinctes et devront donc être séparées dans l'analyse.

Rappelons les principaux déterminants de l'emploi de navigants :

- il n'y a pas de lien entre le niveau de croissance économique et le niveau des emplois français. Il y a une déconnexion entre taux de croissance et niveau de l'emploi maritime français.
- Le transport maritime a cette très forte singularité qu'il n'est pas systématiquement lié au territoire français. Les navires peuvent opérer sur n'importe quelle mer du monde sur des itinéraires où se présentent des opportunités.
- Seuls les services maritimes de desserte des îles ou de cabotage (entre ports français) sont liés au territoire, sa richesse économique et sa population.

Deux grands problèmes se posent (cf. *Livre sur l'état des lieux*) :

- Parmi les éléments déterminants du niveau de l'emploi, la question du choix du pavillon est centrale car elle est la seule garantie d'un minimum d'emplois français. Pour éviter un dépavillonnement total, le registre RIF a été institué afin d'améliorer la compétitivité du pavillon français sans en baisser pour autant la qualité. Pour l'avenir, la question d'une évolution de la réglementation dans ce domaine pourrait de nouveau être posée.
- Même sur des niches commerciales ou réservées, comme le cabotage national, le pavillon français n'est pas exclusif, car il est possible d'utiliser d'autres pavillons européens, du moins sur les lignes entre ports européens et les équipages ne sont pas systématiquement français sur les navires français.

Enfin, il faut rappeler qu'il y a deux catégories d'armateurs :

- les armateurs transporteurs dont l'activité consiste à transporter des marchandises ou des passagers par voie maritime.
- les armateurs techniques qui opèrent des navires pour effectuer des travaux maritimes spécialisés (tels que l'offshore pétrolier, dragage, pose de câbles de télécommunications, pose et maintenance des bouées ou des éoliennes, recherche sismique, recherche océanographique etc.) ; ce sont aussi les armateurs d'engins portuaires assurant les remorquages, le lamanage, le pilotage, le levage.

Pour dresser un tableau précis, mentionnons les données les plus récentes qui distinguent les navigants selon le genre de navigation (pour l'année 2010)

Libellé du Genre de Navigation COMMERCE	Effectifs	Pourcentage
Long Cours	2505	15,13
Cabotage international	7204	43,5
Cabotage national	829	5,01
Navigation côtière	3853	23,27
Services portuaires	2169	13,1
Total	16560	100

Source : Analyse statistique de l'emploi et des caractéristiques démographiques du personnel navigant du transport maritime (années 2009 et 2010), rapport pour l'OPMQ du secteur du transport maritime, mars 2012, page 11

2.1. Le Transport maritime de marchandises

Le transport maritime de marchandises n'est pas un secteur homogène et l'analyse de ses perspectives nécessite de distinguer longue distance et courte distance.

2.1.1. Le Transport « au long cours » : l'enjeu de regagner « à terre » ce qu'on pourrait perdre « en mer »

On ne traite pas ici du transport de vrac car il ne représente que très peu d'enjeux en termes d'emplois (2 % des marins français). C'est un secteur extrêmement concurrentiel, sur lequel ne participe pratiquement pas l'armement français qui a besoin de soutien réglementaire pour survivre. Par exemple, l'obligation de disposer d'une flotte minimale de navires citernes pour l'importation de pétrole brut répond à une volonté de l'Etat de s'assurer de ses approvisionnements. La suppression programmée de cette obligation fait craindre une disparition de navires français sur ce segment de marché.

On a fait le choix de focaliser l'analyse prospective sur le transport de conteneurs car il concerne environ 12 % des emplois.

2.1.1.1. Le Volume des trafics

La croissance des trafics de conteneurs sur le long cours a été de 6 à 7 % par an au cours des 20 dernières années (Drewry Consulting) ; après la crise des échanges de 2009 à 2012, tous les scénarios pour le futur qui figurent dans la littérature spécialisée sont moins optimistes pour l'avenir. L'exemple du trafic Asie-Europe qui a baissé de 12 % en 2012 n'est pas encourageant. Les institutions internationales comme l'OCDE ou la Banque Mondiale prévoient une croissance du PIB et du volume de conteneurs maritimes en Europe de l'ordre de 1.2 à 2%.

S'agissant d'une activité internationale, il n'est pas possible de lier l'activité de transport maritime de longue distance avec l'évolution économique de la seule Europe comme on peut le faire pour les autres modes. En effet, les navires français peuvent trouver une opportunité de développement sur n'importe quelle mer du monde. Les scénarios proposés ici ne sont donc que des cadres de réflexion qui doivent être interprétés avec encore plus de souplesse que pour les autres modes

- Le scénario « décennie perdue » aboutirait à une croissance des importations de marchandises en conteneurs, du fait du maintien de la désindustrialisation, mais à un taux plus bas (1,0 à 1.5 %).

- Dans l'hypothèse d'une ré-industrialisation de l'Europe, les échanges intra-européens se développeraient et les trafics terrestres seraient probablement privilégiés, ce qui n'est pas forcément favorable au transport maritime.
- Enfin, une relocalisation des industries dans les pays voisins (Méditerranée, Turquie, etc.) aurait pour conséquence de réduire les distances et donc la taille des navires. Au lieu de navires de 10 000 evp à 18 000 evp (équivalent vingt pieds, standard international), les armateurs utiliseraient en Méditerranée des navires de 2000 à 5 000 evp. Cette multiplication des unités ne pourrait qu'être favorable à l'emploi de navigants européens (cf. *infra* chapitre sur la courte distance)

2.1.1.2. Les Gains de productivité à court terme

Les gains de productivité et les modes d'organisation des lignes maritimes ont un double effet sur le niveau de l'emploi :

- La gigantification des navires conduit à réduire les emplois par conteneur transporté. Cependant, on a atteint un palier dans les économies d'échelle avec les navires de 18 000 evp (équivalent 20 pieds, taille standard international). il n'y a plus beaucoup de marges de gains de productivité sur le poste main d'œuvre.
- Cependant, cette gigantification qui réduit le nombre de ports capables de les recevoir oblige les armateurs à utiliser en complément des navires « feeders » de petite taille qui collectent et distribuent dans d'autres ports les conteneurs amenés par les grands navires. Ces services complémentaires sont source d'emplois de navigants.
- Peut-on alors dire que chacune de ces tendances s'annulent mutuellement ?

Au-delà de la question de la taille des navires, il faut également tenir compte des progrès en matière de conception des navires (les « navires du futur »). Ceux-ci auront des conséquences sur l'emploi, au moins de manière qualitative (emplois sur les nouvelles propulsions, les nouvelles énergies, les modes de traitements des déchets et de la pollution, les nouveaux équipements embarqués, etc.)

2.1.1.3. Développement de l'offre de services

- l'évolution des frontières et des interfaces du secteur : « Le monde maritime s'ancre à terre »

La compétition impose aux armateurs d'offrir de plus en plus de services aux clients afin d'accroître leur niveau d'attractivité. Parmi ces services, l'offre d'une logistique de bout en bout est le plus répandu. Les maritimes ne s'intéressent plus seulement à la mer. Il faut ajouter à ce périmètre les professions para-maritimes qui sont de plus en plus nombreuses.; Considérant que « *la bataille du maritime doit se jouer maintenant à terre* », certaines compagnies maritimes se sont ainsi engagées dans deux activités « terrestres » :

- la gestion des terminaux portuaires

Les grands armateurs Maersk, MSC et CMA CGM qui dominent le secteur ont investi dans les concessions portuaires afin de maîtriser les coûts portuaires. Cependant, cette politique semble faire long feu : seul Maersk, le leader du conteneur, poursuit cette politique de terminal dédié à ses propres navires mais s'oriente vers les opérations pour les navires d'autrui afin de rentabiliser ses investissements. MSC ne prend plus que des participations financières dans les terminaux européens afin d'y être bien traité quand ses navires y font escale. CMA CGM, après avoir développé cette activité portuaire se désengage maintenant fortement en vendant ses intérêts à des opérateurs portuaires indépendants (non armateurs).

- l'organisation de la logistique terrestre de pré- post acheminement.

L'armateur effectue d'autres opérations « à terre » telles que le stockage, le transport terrestre, le transport fluvial, la logistique. La libéralisation des services de transport ferré a permis à des compagnies maritimes de s'investir dans ces nouvelles activités : Railink par CMA CGM, Transport fluvial par MARFRET.

Il est difficile de dire s'il s'agit là d'opportunités que les armateurs ont saisies en période de forte croissance des volumes, au moment où leurs situations financières étaient très favorables. La conjoncture économique ayant radicalement changé et probablement durablement, ces investissements à terre ont tendance à s'essouffler.

Néanmoins, les transporteurs maritimes ouvrent progressivement des portes vers d'autres activités ; cela entraîne un dépassement de l'analyse (notamment en termes d'emplois) qui va au-delà du périmètre d'étude cantonné aux seuls métiers du transport maritime, et qui recouvre les professions para-maritimes : Métiers de courtage, logisticiens, commissionnaires de transport, ...

2.1.1.4. Le fonctionnement interne des entreprises

Le problème de l'externalisation ou de l'internalisation des fonctions support de l'entreprise n'est pas nouveau. Dans le transport maritime, ce problème a surtout un impact sur le personnel sédentaire : La gestion des navigants, la gestion technique des navires, la maintenance sont de plus en plus sous-traitées notamment dans les compagnies maritimes de petite dimension.

Sur le marché des transports de vrac (minerais, céréales, charbon, pétrole et gaz), peu de sédentaires assurent la gestion commerciale et technique des navires.

Par contre, les compagnies maritimes de lignes régulières qui opèrent essentiellement les porte-conteneurs sur la longue distance ont besoin de sédentaires nombreux pour assurer le fonctionnement des lignes (services techniques, services commerciaux, management des navigants, suivi des navires et des opérations portuaires, formation continue, recherche et développement, en plus des emplois de support communs à toute entreprise que sont la comptabilité et les questions financières, la gestion des ressources humaines, le marketing etc...

En conclusion, on peut dire que les compagnies maritimes ont tendance à s'étoffer en personnels sédentaires (cf. *infra* une analyse plus détaillée sur les besoins en personnels sédentaires)

2.1.1.5 Les enjeux en termes d'emploi et de qualification

Il ne faut pas attendre du transport maritime des changements considérables en matière de niveau de l'emploi⁶².

Par contre les emplois de navigants peuvent être utilisés pour d'autres activités. On continuera à avoir besoin de gens de mer formés à la navigation pour d'autres métiers (notamment les métiers para-maritimes). Les enjeux sont de former les navigants à d'autres métiers que la navigation. (comme cela a été évoqué lors d'une séance d'un Atelier prospective) :

- un enjeu de transfert vers les professions para-maritimes telles que la manutention portuaire, la consignation de navires, la sécurité dans les ports (Code ISPS), les contrôles des navires par l'Etat du port, la recherche dans les bureaux de contrôle et de certification (Veritas) ou encore la sécurité dans les usines, les hôtels ou les centres de loisir constituent un vivier possible pour la reconversion (ou deuxième carrière) des navigants qui quittent la navigation vers l'âge de 35 à 40 ans.
- un enjeu d'accroissement des emplois « terrestres » (cf. chapitre 2.4) au sein des compagnies de navigation
- un enjeu pour L'Ecole Nationale Supérieure Maritime en termes d'évolution des qualifications des officiers vers la gestion et l'organisation
- un enjeu d'être une école d'excellence qui forme aux mêmes métiers pour lesquels les navigants sont particulièrement compétents, notamment la sécurité.

2.1.2. La Courte distance = Short Sea Shipping (SSS)

Le transport maritime sur courte distance (TMCD) est celui qui crée le plus d'emplois en France. Il couvre le commerce maritime intra-européen et méditerranéen,

L'exploitation durable des façades maritimes sous-tend ce secteur : on assiste depuis quelques années - et singulièrement depuis le Grenelle de l'Environnement - à la volonté des Etats de réduire la part du transport routier dans le transfert de marchandises au profit du transport maritime qui émet moins de CO2 par unité transportée que le mode routier. Les mesures incitatives prises par l'UE pour créer des » lignes d'autoroutes de la mer » en sont la concrétisation.

- **Le cabotage**

→ Le secteur du vrac (céréales, matériaux de construction, pétrole, minerais) est peu représenté en France ; il y a donc très peu d'enjeux en termes d'emploi.

→ les autoroutes de la mer sont une opportunité nouvelle de trafic par le transfert modal de la route au maritime. Actuellement une ligne existe entre France et Espagne et une autre entre France et Tunisie. Mais les enjeux sont minimes en termes d'emplois (notamment d'emplois nationaux) car ils visent à maintenir quelques dizaines d'emploi..

→ Les lignes régulières de cabotage international : Méditerranée (ex : Algérie-France, Tunisie-France, Proche-Orient – France ou Méditerranée occidentale) devraient être amenées à se développer et donc à créer des emplois.

⁶² Les évolutions spécifiques de l'emploi des officiers et celui des personnels d'exécution restent cependant à analyser plus finement

- **La desserte des îles proches**

C'est du cabotage national : le pavillon français ou européen sont obligatoires. Ce n'est plus une niche purement française. Or la majorité de nos armements sont sur de la courte distance et la menace pour l'emploi français est identique.

- **Le problème des navires mixtes**

Plus de 70 % des emplois de navigants sont créés par des services de courte distance ; il est difficile de distinguer les emplois créés par le seul transport de marchandise et ceux créés par le transport de passagers car les ferries sont mixtes et transportent passagers et véhicules/remorques.

2.1.2.1. Le Volume des trafics

On fait l'hypothèse d'une croissance de 1,5 % par an pour les conteneurs et le RO-RO, dans le trafic intra-européen comme indiqué dans le premier chapitre. Cela est porteur d'opportunité d'emploi mais les gains de productivité risquent de limiter ce besoin de nouveaux emplois.

2.1.2.2. Les Gains de productivité à court terme

On a vu que le transport s'effectuant par des navires de petite taille de l'ordre de 1700 evp à 5 000 evp pour les distance les plus longues - entre Méditerranée et Nord Europe par exemple.

Toute augmentation du trafic pourrait se traduire par une augmentation des emplois, mais ce n'est pas automatique.

2.1.2.3. Développement des services

* Dans la courte distance, pas de développement de services annexes déterminants pour l'emploi. Il n'y a pas de changements majeurs par rapport à la situation actuelle

* Dans le fonctionnement interne des entreprises :

Sur le cabotage international extra-européen (Méditerranée), il n'y a pas d'obligation d'avoir de pavillon français. A l'avenir, l'incidence serait surtout sur les personnels à terre.

2.1.2.4. L'Influence d'une politique volontariste

On peut pointer l'enjeu du développement du cabotage, lié à l'accroissement de mesures incitatives de tous ordres pour forcer l'utilisation du maritime au détriment du transport routier de marchandises.

Ex : sur les itinéraires Italie-Espagne, le transport maritime ont enlevé au « terrestre » la croissance annuelle. Il prend des parts de marché.

Pour la France, l'enjeu est limité à la ligne Bretagne - Nord Espagne (2 bateaux !)

2.1.2.5. Les enjeux en termes d'emploi et de qualification

C'est le secteur le plus générateur d'emplois maritime en France. Cependant, il existe le risque de concurrence européenne, car le pavillon français n'a plus le monopole entre ports français.

2.2. Le Transport maritime de voyageurs

2.2.1. Longue distance = croisières

Quels enjeux potentiels en matière d'emploi et de qualification ?

Sur un navire de croisière, compte tenu du fait que la masse des emplois de l'équipage est essentiellement composée par des emplois d'hôtellerie (le plus souvent occupés par des ressortissants étrangers), les emplois de personnels français seraient très peu nombreux en cas de développement d'une flotte, Il y aurait des emplois de navigants, à condition qu'ils soient mis sous pavillon français.

2.2.2 . Courtes distances

Il s'agit principalement des services suivants :

- Les dessertes de la Corse
- Transmanche Cabotage
- L'Afrique du Nord
- La desserte des îles en navigation côtière

2.2.2.1. Le Volume des trafics

La tendance passée montre une baisse tendancielle du trafic de passagers Ferries. Or on peut rappeler que les deux principales compagnies (SNCM et Brittany Ferries) n'emploient que du personnel français. De manière plus précise :

- Pour le transmanche : les compagnies maritimes françaises subissent une concurrence forte du tunnel, et surtout des compagnies danoises.

- Pour la Corse : il semble qu'on soit sur un marché désormais à maturité . Il n'y a pas de forte évolution à attendre en termes d'évolution des trafics. Par contre la concurrence avec les compagnies italiennes est forte et pèse depuis déjà plusieurs années sur la situation. L'évolution des politiques publiques de continuité territoriale pèsera de manière décisive sur l'avenir de l'activité et des emplois...

Par ailleurs, comme cela avait été noté dans la revue de littérature prospective, il existe une menace économique importante pour l'avenir des compagnies de ferries notamment à un horizon de 3 ans liée à la directive européenne « soufre ». Celle-ci est l'application, au 1^{er} janvier 2015, de l'annexe VI de la convention MARPOL sur la pollution maritime adoptée par l'Organisation maritime Internationale en octobre 2008 et ratifiée par les Etats. C'est «une véritable bombe à retardement en termes de survie économique », selon Armateurs de France, pour qui l'entrée en vigueur du texte aurait des conséquences catastrophiques pour la viabilité économique du transport maritime et pourrait se traduire par la fermeture de 40 à 60% des lignes courtes. Les compagnies de ferries seraient les premières touchées. La Brittany Ferries estime, à elle seule, qu'elle devrait arrêter deux navires, ce qui entraînerait la suppression de 400 postes de navigants.

Avec cette annexe, MARPOL 6 va imposer aux navires présents dans la zone SECA (Manche, mer du Nord et Baltique) de réduire leurs émissions de soufre à 0.1%. Déjà, en juillet 2010, les émissions avaient été limitées à 1% (en fait, depuis 2006, les émissions de soufre ont été réduites de 80%). Mais le nouvel effort demandé est considéré comme trop radical et, surtout, trop brutal. En effet, d'ici le 1er janvier 2015, aucune solution technique ne semble pouvoir être trouvée et validée pour répondre à cette contrainte, sans obérer la viabilité économique du transport maritime. Car, faute d'une nouvelle technologie mûre, les navires vont devoir abandonner le fuel lourd pour passer au gasoil. Les surcoûts pèseront

très lourd. La compagnie bretonne, qui arme 9 navires, consomme chaque année 159.000 tonnes de carburant. Imposer un passage au gasoil augmenterait considérablement les coûts d'exploitation, le gasoil étant aujourd'hui 40% plus cher que le fuel.

2.2.2.2. Les Gains de productivité à court terme

On peut gagner un peu de temps à terre, au niveau du temps des escales mais cela n'aura que peu d'impacts sur l'emploi.

2.2.2.3. Développement des services

- L'innovation commerciale : le E-booking enlève des emplois à terre globalement.
- dans le fonctionnement interne des entreprises, pour l'instant l'hôtellerie n'est pas sous-traitée, mais elle pourrait peut-être l'être.

2.2.2.4. Enjeux en termes de métiers et de qualifications

Il peut y avoir des perspectives en termes de Formation maritime hôtelière, pour améliorer l'accueil et la restauration des passagers, mais avec des débouchés qui ne seront pas forcément dans des compagnies françaises.

2.3. Le cas des armateurs techniques

Les « armateurs techniques » exercent des métiers indispensables mais éloignés du transport. Le tableau ci-dessous résume les divers points de l'analyse

Catégories	Auxiliaires portuaires Lamanage/pilotage/Remorquage	Autres métiers techniques - Offshore pétrolier - pose et maintenance de l'éolien en mer - navires câbliers - navires de recherche - remorquage de haute mer - Dragues
Volume d'activité	Strictement lié à la compétitivité des ports français Enjeu de la réforme portuaire : elle a eu lieu avec un effet plutôt favorable. Plus on a de navires, plus on a de pilotes. Mais la massification n'est pas en faveur de l'augmentation du nombre de navires	Secteurs de niche en croissance(*) Gains prévisibles en termes d'emploi, mais reste le problème du pavillon : ce n'est pas sûr que ce seront des emplois français (quand l'activité est située sur le domaine maritime d'un pays étranger).
Gains de productivité	Le remorquage serait de moins en moins nécessaire, du fait des navires plus manœuvrants	
Développement de services	Pas d'élargissement de l'activité Pas de sous-traitance	Partenariats avec des entreprises spécialisées dans les métiers de l'offshore.
Politique volontariste	Impératifs de sécurité qui peuvent être augmentés, ce qui	Politique énergétique de l'Etat

	peut générer des emplois.	Politique environnementale
Enjeux en termes de métiers et de qualifications	Les métiers vont rester toujours les mêmes.	Profils de marins avec des compétences techniques spécialisées.

(*) En matière de prospective, il paraît indispensable de noter les conséquences importantes pour certaines activités maritimes (portuaires, offshores, sécurités,) du développement des fermes éoliennes marines, hydroléniennes, houlomotrices notamment (regroupées sous le terme d'Energies Marines Renouvelables - EMR) , qui vont monter en puissance à partir de 2013. Les conséquences en termes d'emplois et de formations maritimes seront importantes, qui offriront des opportunités de reconversion et de diversifications des activités.

2.4. Le cas des sédentaires

C'est le secteur des lignes régulières (marchandises ou passagers) qui est le plus pourvoyeur d'emplois de sédentaires. Cela représente environ 6000 personnes (source : Armateurs de France).

Problème : le secteur se concentre de plus en plus entre les mains de quelques armateurs qui passent des alliances pour former des consortiums, ce qui se traduit globalement par une stabilisation des emplois de sédentaires.

• Les effectifs

Faute d'enquête précise, il est difficile de les recenser (cf. enquête en cours de l'OPCA Transports). Le nombre de 6000 à 8000 paraît faire consensus dans la profession. Les métiers des sédentaires sont semblables à ceux des autres secteurs économiques. On retrouve toutes les fonctions commerciales, administratives, juridiques, financières, humaines et techniques.

Beaucoup de ces emplois sédentaires constituent une niche pour les anciens navigants, car les compagnies ont besoin de leurs compétences pour assurer certaines fonctions :

- capitaines d'armement : gestion des approvisionnements du navire et des équipages
- entretien des navires (services techniques)
- contrôle des escales dans les ports
- Sécurité, santé et environnement

Les enjeux en termes d'emploi et de qualifications

La complexité de l'exercice du métier de transporteur maritime conduit à l'élargissement des compétences des sédentaires :

- Compétences dans la logistique pour l'organisation du transport de bout en bout.
- Maîtrise des langues et notamment de l'anglais
- Compétences de marketing
- Compétence en gestion des ressources humaines (gestion d'équipages de diversités culturelles)
- Compétences en informatique et technique de l'information
- Compétences particulières en sécurité, santé et environnement.

Une partie de ces emplois peuvent être offertes aux anciens navigants compte tenu de leurs compétences.

Concernant les sédentaires des « armateurs techniques », les fonctions techniques dominent sur les autres. Aussi, les besoins de formation continue sont-ils nombreux afin d'adapter les formations générales aux métiers de l'offshore pétrolier, par exemple, ou de pose et maintenance des éoliennes.

Avant de conclure, il est intéressant de noter que les emplois de sédentaires et de navigants de compagnies de navigation maritime sont peut-être ceux qui sont les moins nombreux mais génèrent un extraordinaire faisceau d'emplois dans les secteurs para-maritimes.

Le port de Marseille fédère autour de lui 42 000 emplois liés à l'existence du port et de toutes les compagnies procurant des services aux navires et à la marchandise (étude du cluster maritime Provence Alpes Côte d'Azur – 2008)

En 2012, le secteur maritime anglais génère 262 000 emplois dans tout le Royaume Uni, soit 35 000 de plus qu'en 2009, en dépit de la crise économique (Source Lloyds List, citant un rapport commandé par UK Maritime, UK Chamber of Shipping, Baltic Exchange, UK Major ports group et Passenger shipping Association).

L'enjeu est de taille :

Il s'agit de maintenir une formation maritime de haut niveau capable de former des cadres navigants pour les besoins de la flotte nationale (200 navires) mais aussi pour exercer des professions para-maritimes nécessitant une connaissance approfondie des contraintes de la navigation (assurances, logistique, contrôles administratifs de sécurité, santé, environnement, courtage, réglementations, recherche et innovations).

Le maintien d'une formation de navigants est source de création d'emplois dans d'autres professions.

En outre, la formation à la seule navigation n'est plus suffisante dans la mesure où l'exercice des professions d'officiers évolue vers des tâches de plus en plus diversifiées. Leur retour à terre après un temps de navigation de plus en plus court nécessite d'acquérir des compétences nouvelles.

C'est donc un nouveau rôle qui est assigné à l'ENSM (Ecole Nationale Supérieure Maritime), celui de pourvoir la communauté maritime en navigants et en cadres des secteurs maritime et para-maritime.

3. Le transport fluvial

Dans le transport fluvial, le transport de voyageurs et de marchandises sont deux secteurs très différents soumis à des facteurs « exogènes » (hypothèses sur les méta-univers) eux-mêmes très indépendants, le seul point commun est l'utilisation d'un réseau, réseau à petit gabarit (type Freycinet) ou réseau à grand gabarit.

Si le niveau général d'activité économique influence le volume de marchandises transportées, l'évolution des modes de vies et de loisirs commande plus directement celui du transport de voyageurs ; dans les deux cas, l'impact des politiques publiques jouera surtout au niveau du développement et de l'entretien du réseau dans le cadre d'une politique d'aménagement.

3.1. Le transport fluvial de marchandises

Le constat actuel du secteur du transport fluvial, est celui d'un secteur dual avec une batellerie artisanale, atomisée souvent marginalisée d'un côté, quelques grandes flottes (dont CFT et CFNR les deux plus importantes) qui emploient des équipages salariés de l'autre.

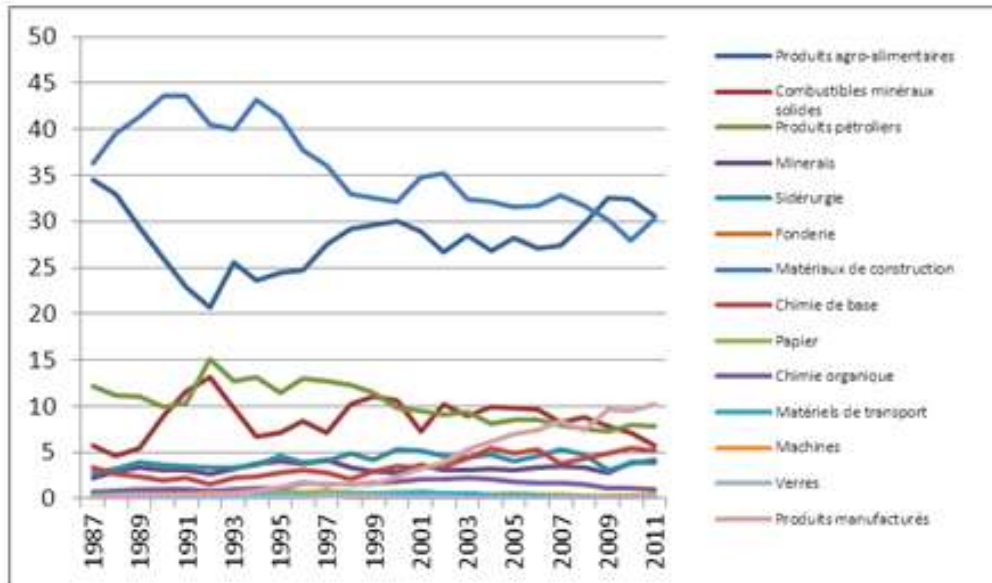
Au niveau du réseau, on distingue des voies à grand gabarit qui ne sont pas interconnectées (le bassin de la Seine, du Rhône, du Rhin et du nord de la France) et un réseau à plus petit gabarit (réseau dit Freycinet) plus diffus irriguant une quarantaine de départements du nord et de la moitié est de la France (la France mouillée) en liaison avec les bassins du Benelux et de l'Allemagne. Ce réseau fait face à des problèmes d'entretien, avec une baisse du réseau dit « empruntable » (évalué à 75% en 2003).

La batellerie artisanale a connu une longue période difficile depuis les années quatre-vingt avec la disparition d'un nombre important d'artisans bateliers entre 1985 et 2007 et une réorganisation totale des modes de commercialisation après la disparition du « tour de rôle ».

Les principaux marchés du transport fluvial sont des marchés traditionnels liés au transport de pondéreux comme les matériaux de construction, les produits agricoles, le charbon, le pétrole et des produits chimiques de base.

Le graphique ci-joint, illustre ces marchés de la voie d'eau, avec une tendance à la baisse des marchés de pondéreux hormis les marchés agricoles, mais aussi une croissance forte du transport de produits manufacturés (les conteneurs maritimes en l'occurrence) depuis le début des années 2000.

Evolution de la répartition par produit du transport intérieur fluvial de marchandises (hors transit) (ancienne NST)

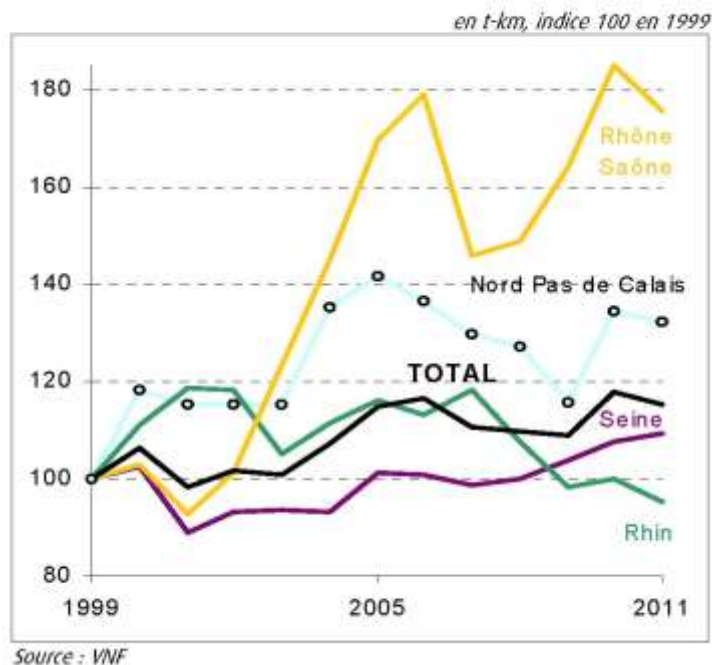


Source: d'après SOeS

10

Le trafic par bassin mérite aussi d'être analysé avec une croissance plus forte du bassin du Rhône où une politique commune de développement a été mise en place au sein de l'association.

Figure M4.4 Transport fluvial par bassin



A l'heure actuelle, la part de marché de la voie d'eau est relativement faible avec 2.8% de TK (8MI de TK) en 2011, bien qu'elle atteigne 7 à 8% pour les régions mouillées et en particulier dans les bassins à grand gabarit.

La part du transport international y est toutefois relativement forte avec 38% de TK sur le territoire français, mais la présence du pavillon français reste majoritaire.

Une autre caractéristique de ce marché, encore très lié à l'acheminement de produits lourds est l'importance de l'acheminement sur courte distance (64% du tonnage transporté à moins de 150 km sur un total de 60Ml de tonnes) en raison notamment d'un trafic de « matériaux de construction » pour lequel le transport pour compte propre est dominant.

Toutefois, depuis quelques années, le recul de la voie d'eau semble stoppé et le trafic fluvial semble avoir mieux résisté aux chutes des trafics observées liées à la crise récente, depuis 2008.

Plusieurs raisons peuvent être évoquées et en particulier le dynamisme des marchés de pondéreux agricoles, et une diversification des services sur de nouveaux marchés de produits à valeur ajoutée plus élevée comme le transport en conteneurs maritimes. Plusieurs exemples d'intégration de la voie d'eau des schémas de distributions urbaines sont aussi à noter ouvrant ainsi des perspectives de décloisonnement au sein d'organisations logistiques des chaînes de transport.

Sur le plan des infrastructures des travaux de modernisation de l'exploitation sont engagés et des projets de liaisons interbassins sont inscrits dans le schéma d'infrastructure avec à plus court terme le projet SNE (Seine Nord Europe) qui devrait apporter une croissance très significative de l'ensemble des trafics voie d'eau en France.

Même si les enquêtes conduites dans le cadre de l'étude révèlent toujours un certain scepticisme des acteurs et notamment de la batellerie face à des perspectives plus prometteuses de la VN, après une phase très difficile d'ajustement et d'ouverture à la concurrence, l'objet de ce chapitre sera d'explorer dans quelle mesure des indices portuaires de développement peuvent se concrétiser par une croissance d'activité et par ce biais, par une croissance et un emploi salarié qualifié pour ces nouveaux marchés.

3.1.1. La situation actuelle de l'emploi salarié

La présentation en introduction d'un secteur fragmenté et complexe ⁶³ rend difficile la mesure et la caractérisation de l'emploi salarié (qui relève du périmètre de l'étude) pour le transport de marchandises par voie d'eau.

Des séries ont été constituées sur une quinzaine d'années de cet emploi salarié d'où il ressort

- une baisse puis une stagnation (entre 1995 et 2000) du nombre d'emplois salarié,
- une hausse régulière de 2000 à 2010 pour un marché d'emplois qui augmente d'environ 900 à 1400, chiffre qui demeure assez modeste dans l'absolu et par rapport à la contribution de la VN au transport de marchandises en tonnes ou en TK.

Cette reprise de l'emploi salarié peut être comparée avec la croissance des TK transportées qui a augmenté certes régulièrement mais moins rapidement que le nombre d'emplois. Ces chiffres sont à rapprocher des trois autres pour tenter de mieux cerner le phénomène et surtout de comprendre dans quelle mesure cette évolution relève plus d'une évolution du secteur artisanal ou du secteur de grandes flottes industrielles, à savoir :

⁶³ Cf. Rapport sur l'Etat des lieux du présent CEP

- le nombre d'établissements d'au moins un salarié qui a très fortement augmenté de 2000 à 2010 (environ +130%),
- le nombre d'entreprises artisanales sans salarié (ou effectif inconnu) qui est de 795 en 2010,
- le pourcentage de femmes dans l'effectif salarié qui est resté assez stable autour de 25% depuis 20 ans.

On peut alors en déduire que la croissance du nombre de salariés concerne aussi des entreprises de taille modeste et que cette tendance ne semble pas liée à un phénomène de déclaration en tant que salarié du conjoint : après une longue période de mutation du secteur artisanal celui-ci participe dorénavant dans un repositionnement des activités à l'augmentation du nombre de salariés.

En d'autres termes, les perspectives d'emplois salariés dans le secteur vont dépendre à la fois de la croissance d'activités d'entreprises artisanales et industrielles, englobées dans une vision globale de la voie d'eau.

Il a été vu que le nombre d'artisans bateliers a été divisé par 4 de 85 à 2007 pour atteindre environ 750 entreprises.

Cela représente environ 85% des entreprises, ce qui montre l'importance du contraste entre :

- d'une part les entreprises artisanales,
- et à l'autre extrémité seulement une demi-douzaine d'entreprises de plus de 20 salariés (moins de 1% du nombre d'entreprises) qui réalisaient autour de 50% du chiffre d'affaire : deux entreprises CFT et CFNR représentent à elles seules 40% du chiffre d'affaires.

Il y a donc un clivage entre :

- les plus grandes entreprises avec une forte intégration verticale et qui maîtrisent les opérations de transbordement, ces entreprises opèrent le plus souvent dans le cadre de contrats réguliers avec contrat d'affrètement,
- le secteur artisanal, avec le plus souvent des bateaux de type Freycinet, indépendants mais souvent isolés, pour du transport de vrac avec des contrats au voyage.

Dans le clivage entreprises artisanales/entreprises industrielles, il reste néanmoins difficile de faire un partage net suivant qu'il s'agit d'un transport à longue distance ou d'un transport de proximité (voire d'une activité d'interface) sachant que ces deux segments ne sont certes pas indépendant mais ne suivent pas nécessairement les mêmes orientations dans les scénarios étudiés sachant que

- en l'absence d'interconnexion à grand gabarit les petites unités gardent une position forte mais limitée en termes de croissance d'activité, de ce point de vue elles peuvent être protégées jusqu'à un certain degré d'une concurrence étrangère puisqu'on verra que même dans la situation actuelle, le taux de couverture de pavillons français est de l'ordre de 25%,
- dans l'hypothèse d'interconnexion les grands entreprises seront les premières à en bénéficier avec de grosses unités de transport plus compétitives (et donc susceptibles d'embaucher des salariés) mais qui affronteront elles-aussi plus directement la concurrence étrangère.

3.1.2. Les projections de trafic

Ces projections sont explorées à partir de l'utilisation des modèles de trafics de marchandises qui lient l'évolution de l'activité économique à celle de la génération de trafic, puis l'évolution des performances relatives des modes ou partage modal et à la circulation sur les réseaux (cf. partie précédente).

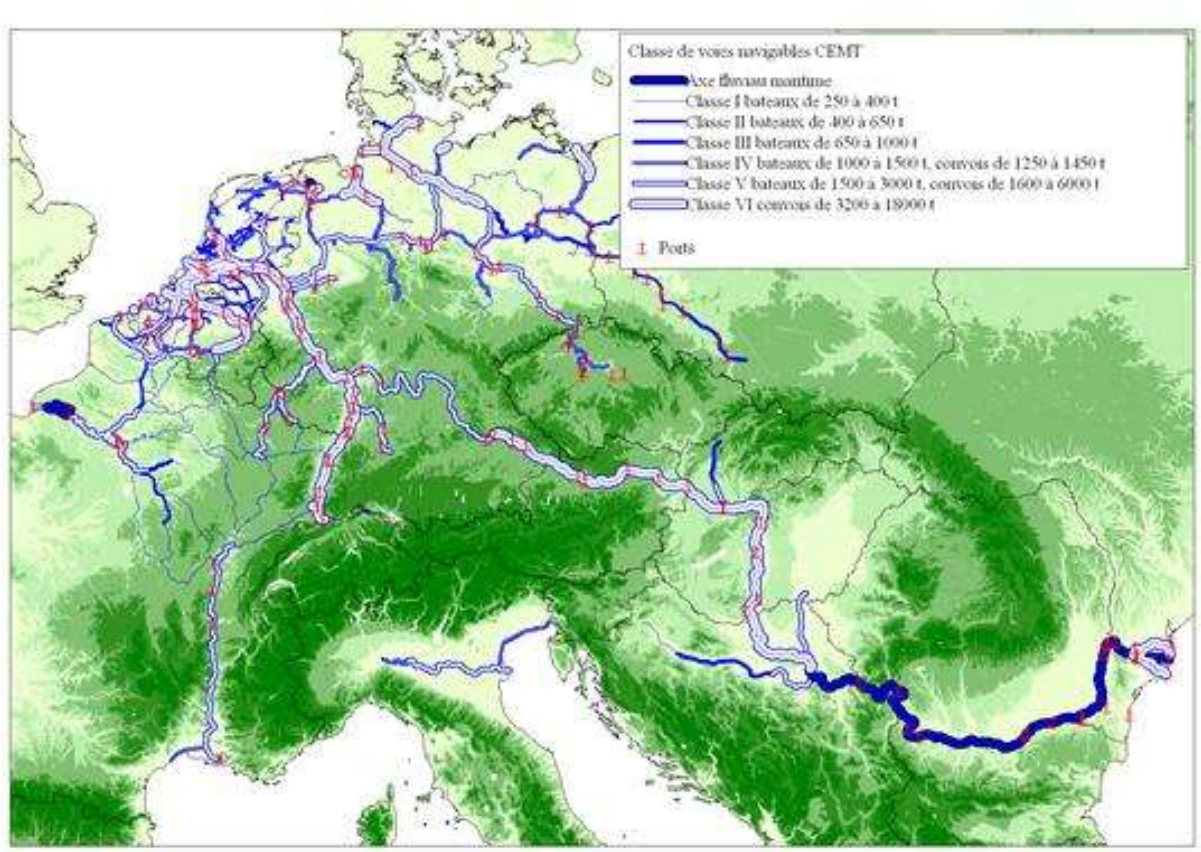
Dans ce scénario de référence, la voie d'eau maintient ses parts de marché et connaît globalement une croissance assez faible des trafics exprimés en tonnes ou TK.

Mais cette tendance masque en réalité des changements de structures des marchés dans la ligne de ce qui a été précédemment dit, avec

- certes des marchés traditionnels qui sont d'abord
 - pour les courtes distances le transport des matériaux de construction,
 - pour les plus longues distances celui des céréales et des produits pondéreux industriels de base comme le pétrole, le charbon, le minerai de fer.
- Des marchés nouveaux portuaires qui sont en particulier celui de l'acheminement des conteneurs maritimes et d'une manière générale celui du marché intermodal permettant
 - Une meilleure intégration de la VN dans des chaînes logistiques intermodales,
 - Une diversification des produits transportés par voie d'eau.

Ces nouveaux marchés se développent plutôt à priori, sur de plus longues distances, sur un marché international intra européen et extra européen (pré/post acheminement portuaire) avec une croissance plus rapide de l'ordre de 3% par an alors que sur le marché traditionnel les trafics seraient stables voire en régression dans l'approvisionnement d'industrie de base en difficulté (ex sidérurgie lorraine).

- De la réalisation ou non de nouvelles liaisons interbassins comme SNE permettant
 - Un élargissement du marché pour des transports de produits pondéreux et en particulier de matériaux de construction pour l'approvisionnement des zones les plus denses (RIF par exemple),
 - De tirer un meilleur parti des potentialités du développement du transport intermodal



Dans les projections réalisées pour le projet SNE on estime à environ 4Md de TK le volume supplémentaire transporté par la VN en cas de construction de cette liaison, en même temps que l'implantation sur son tracé de 4 plateformes intermodales : cette estimation représente 50% du trafic actuel.

Lors du premier séminaire prospectif, il a été estimé que cette réalisation était une condition nécessaire pour stimuler un nouveau repositionnement de la VN dans le marché du transport, plus souvent sur les centres intermodaux que sont les ports et les plateformes, donnant du même coup plus de crédibilité à des opérations de redistribution à courte distance.

L'autre projet d'interconnexion actuellement inscrit au SNIT et des CRTE est celui de Saône Moselle, Saône Rhin (SM-SR) dont l'échéance dépasse toutefois l'horizon fixé pour cet exercice.

A partir de ces projections globales deux scénarios prospectifs sont identifiés pour des segments à courte et longue distance

- Ouvrir la voie d'eau au transport intermodal,
- Valoriser l'accessibilité à la voie d'eau dans le transport de proximité ;

Dans l'un et l'autre cas, il s'agit avant tout d'un processus d'ouverture de la voie d'eau qui aura des conséquences techniques au niveau des « interfaces » (opérations logistiques de transbordement) économiques (nouvelles prestations commerciales) et culturelles (relations professionnelles et mode de coopération) lesquelles impacteraient les préconisations en matière de formation et d'emploi.

La segmentation de marché en fonction de la distance montre que si les enjeux sont pour près de 2/3 réalisés sur des courtes distances en France, inférieures à 150KM dans la configuration du réseau actuel, les enjeux en TK sont très différents avec 5.5 Md de TK au 8 Md réalisé à plus de 150 km.

Segmentation en fonction de la distance : la différence T/TK

	1990	2000	2007	2008	2009	2010	2011
Moins de 50 km	508	434	414	415	335	365	342
50 à 149 km	2 201	1 833	1 958	1 898	1 840	1 992	2 071
150 km et plus	4 872	4 994	5 172	5 191	5 248	5 703	5 451

	1990	2000	2007	2008	2009	2010	2011
TONNAGE							
Moins de 50 km	23 194	18 778	19 332	18 941	16 404	16 783	15 768
50 à 149 km	22 614	20 245	21 808	20 700	19 906	22 196	22 254
plus de 150	20 278	19 648	20 604	20 513	19 804	21 472	20 641

3.1.3. Ouvrir la voie au transport intermodal

Cette tendance existe actuellement avec la croissance des trafics de conteneurs sur le bassin de la Seine, du Rhône et du Rhin, elle peut se renforcer avec les efforts faits actuellement pour développer des services de conteneurs à partir des bassins de la Moselle. Mais hormis le cas du Rhin et éventuellement de la Moselle, force est de reconnaître que ce type d'acheminement reste limité par l'absence d'interconnexion entre le bassin de la Seine et du nord de l'Europe, voire entre celui du Rhône et de la Moselle et du Rhin.

Actuellement la desserte par VN des ports du Havre et de Marseille pour les conteneurs maritime se limite à des distances moyennes de 200 à 300 km pour le Bassin Parisien et le Bassin Lyonnais alors que l'acheminement sur le Rhin pour desservir Anvers et Rotterdam peuvent atteindre près de 1000km jusqu'à Bâle.

Ceci étant, l'ouverture au transport intermodal n'a à priori, pas de raison de se limiter au transport de conteneurs maritimes.

Deux autres segments peuvent se développer même si le trafic est actuellement limité

- Le transport d'UTI (type PW45) pour la grande distribution avec des exemples à Lyon et Paris,

- Le développement de combinaison Rail/CN comme cela existe à Duisbourg, voire Strasbourg.

Dans ce dernier cas, l'ouverture à la VN ne se fait pas uniquement en direction du monde portuaire (avec des conditions actuelles encore peu favorables d'accès aussi bien au Havre qu'à Marseille) mais aussi de celui de plateformes intermodales de la route et du fer.

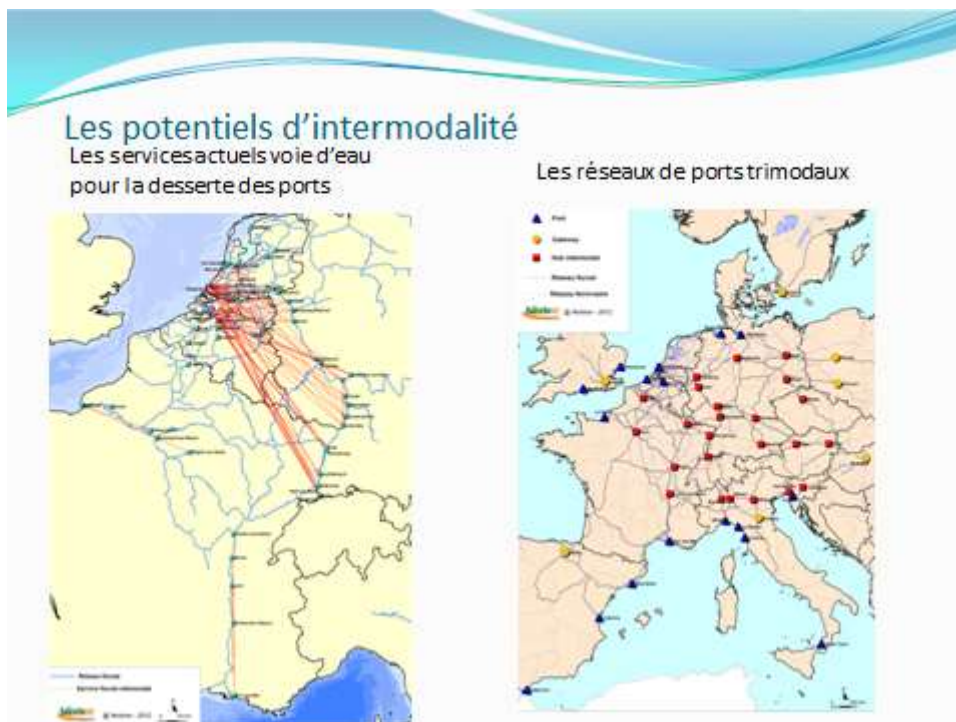
3.1.3.1. Le développement de services intermodaux

Pour les services intermodaux, il s'agit essentiellement de nouveaux marchés.

Aujourd'hui, ces services existent pour les conteneurs maritimes le long du Rhône, du Rhin et de la Seine.

L'enjeu est donc double

- Densifier le secteur conteneurs actuel pour répondre à la croissance du marché attendue pour le pré post acheminement des conteneurs,
- Ouvrir de nouveaux services combinés pour la Moselle mais aussi et surtout pour la nouvelle liaison SNE, susceptible d'entraîner une croissance très significative des trafics VN mesurés en TK sur le territoire français estimés à près de 50% par VNF ;
- Créer de nouveaux services de type caisses mobiles à partir de grands hubs Fer/VN tels Strasbourg, Mulhouse, Nancy/Thionville, Paris et les nouveaux centres intermodaux de la liaison SNE,
- Développer les prestations de distribution notamment au sein de grandes agglomérations, point sur lequel on retrouve la problématique d'accessibilité au réseau VN.
- Et sur les plus longues distances favorisées pour certaines niches du marché, le fluvial-maritime pour une desserte en Mer du Nord, Manche et Méditerranée.



3.1.3.2. Les gains de productivité.

Il est certain que les services intermodaux de la VN se réaliseront pour les longues distances avec des unités performantes pour les longues distances avec des unités performantes de type RHK grand Rhéna de 110 à 135km avec 2 couches voire 3 couches pour être compétitif avec d'autres modes et en particulier le fer.

Il s'agira donc d'unités très productives pour lesquelles la croissance de l'emploi ne sera pas proportionnelle à celle des trafics ; mais cette croissance ne se réalise pas au détriment d'emplois existants puisqu'il s'agit de nouveaux marchés.

3.1.3.3. Les frontières du périmètre

- Partage modal :

Le trafic est pris en partie sur le trafic routier à longue distance et en partie sur le transport ferroviaire intermodal. La croissance d'activité n'impacte pas significativement les autres segments du périmètre.

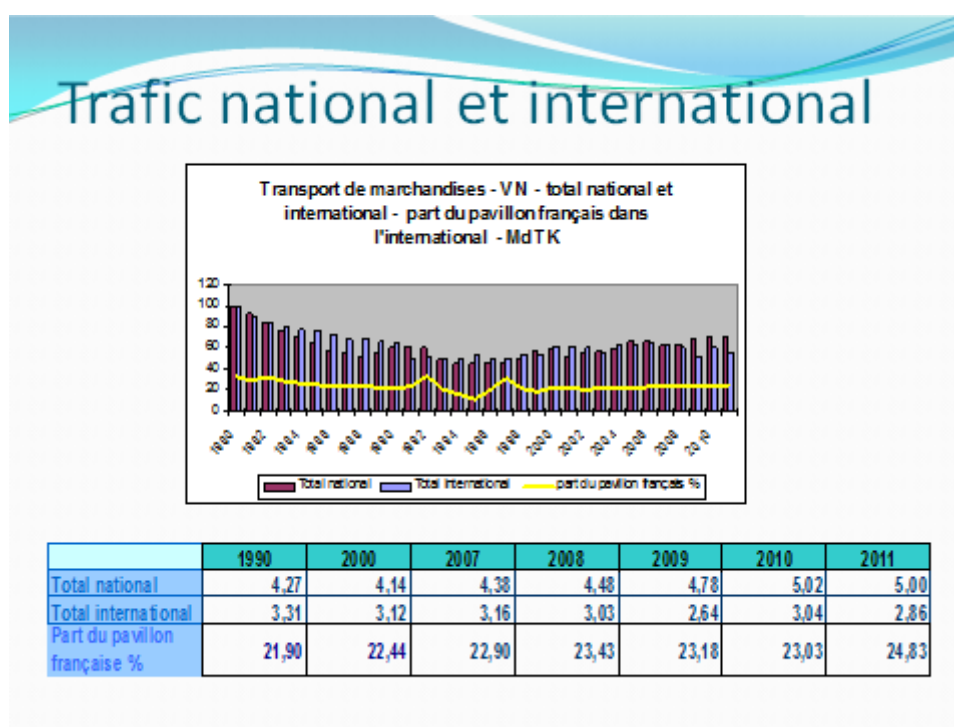
- CP versus CA :

La croissance attendue se réalisera essentiellement sur Compte d'Autrui avec une proportion élevée de personnel susceptible de relever de la convention puisqu'il s'agira d'unités de transport importantes.

Ceci étant, pour le transport de distribution, on peut aussi imaginer le développement de flotte en compte propre, voire le recours à des artisans mais ce point relève d'abord de segment de courte distance.

- Pavillon national versus pavillon international

Le diagramme suivant reprend en TK l'activité respective réalisée en transport national et international. Le marché international représente un pourcentage relativement élevé de 36% et ceci en raison de l'activité sur le Rhin et la Moselle, et plus partiellement dans les connexions avec le Benelux en cours d'aménagement.



Ce point est probablement un des points les plus délicats dans le cas d'une ouverture de liaisons interbassins en international et ceci d'autant plus que la desserte conteneurs des ports pourra aussi se réaliser avec l'ouverture de SNE pour la desserte d'Anvers et Rotterdam.

D'où un double phénomène dans ce cas d'ouverture

- Plus nombreuses opportunités de croissance de marché que ceux résultant de la seule croissance de trafic conteneurs des ports français.
- Mais aussi, plus grands risques de concurrence étrangère sachant que déjà actuellement, y compris sur les marchés traditionnels, la part des pavillons français est assez faible (25%).

3.1.4. Valoriser l'accessibilité fluviale

Dans cet objectif, qui relève à la fois d'une préoccupation d'aménagement régional, local voire urbain du territoire et d'une recherche d'un transport durable, moins agressif au regard de l'environnement, l'accent est mis sur l'organisation territoriale du transport, voire sur des acheminements de proximité.

L'atout principal de la voie d'eau à ce niveau est double pour élargir son aire de marché au regard d'autres modes de distribution et en particulier de la route

- être un mode moins polluant et ceci surtout en zone dense,
- disposer de terrains en bord à voie d'eau dont l'accessibilité ne requiert qu'un investissement limité d'apportement, y compris dans des zones urbaines comme Paris ou Lyon.

Plusieurs exemples ont ainsi été donnés dans les années récentes de grands distributeurs à Paris et à Lyon qui ont eu recours à la voie d'eau pour approvisionner des grands surfaces à partir d'entrepôts régionaux eux-mêmes accessibles à la voie d'eau.

Sur le marché plus traditionnel du vrac, et en particulier des matériaux de construction la voie d'eau est déjà souvent un mode privilégié d'acheminement à courte distance lorsqu'il y a accessibilité. Dans les grandes agglomérations, avec le raréfaction des carrières et les limites supposées à leur développement, la voie d'eau peut permettre d'élargir la zone de chalandise de carrières plus élargies comme cela sera le cas en Ile de France.

Mais de nouveaux marchés peuvent aussi se développer et en particulier dans le domaine du recyclage : recyclage de déchets domestiques, voire recyclage de déchets industriels qui peuvent s'acheminer sur de plus longues distances.

Ceci étant, et notamment pour les marchandises diverses, toute proposition par rapport à la route doit être conservée : la VN dans ce domaine est loin de changer très fortement l'importance prise par la route dont l'accessibilité en tout point du territoire est souvent assurée. Mais une généralisation d'opportunité lorsque les conditions physiques de couverture des réseaux s'y prête peut représenter pour la VN des enjeux en termes d'emploi très significatif.

Du côté des pouvoirs publics, deux conditions sont alors nécessaires ce qui fait que ce type de scénario va dépendre plus d'une volonté locale d'aménagement que d'une évolution générale des modes alternatifs :

- l'entretien d'un réseau de capillarité VN : la tendance des années récentes est plutôt en baisse de la couverture VN du territoire de à 10 à 20% avec dans de nombreux cas un chargement des bateaux limité pour des raisons d'enfoncement : autant de contraintes qui pèsent sur les performances,
- une politique volontariste de contractualisation où l'exploitation d'un terrain en bord à voie d'eau est liée à des conditions d'utilisation de la VN : de tels contrats existent déjà, ils sont clairement affichés comme des priorités des pays bien irrigués comme la Belgique.

3.1.4.1. Le développement des services de proximité

Il a été vu que le développement de tels services aussi bien pour les produits divers que pour le vrac correspondant à de nouveaux marchés pour la VN, sont face à un mode concurrent (la route, relativement peu affecté à ce niveau), soit avec l'apparition de nouveaux de nouveaux types de transport (recyclage) qui peuvent être conçus en amont, au niveau des usines de traitement, par exemple, comme connectés avec les réseaux fluviaux dans la mesure du possible.

3.1.4.2. Les gains de productivité

Dans la mesure où il s'agit de nouveaux marchés, il s'agit de gains nets pour l'emploi. Pour des marchés plus traditionnels, comme les matériaux de construction, on peut penser à un recours accru de reconstructions à des petits opérateurs voire des artisans mieux organisés pour le démarchage commercial. Dans les deux cas, les mouvements seraient favorables au développement de l'emploi VN.

3.1.4.3. Les frontières du périmètre

- Partage modal : impact limité sur les modes concurrents mais significatifs pour la VN.
- CP contre CA
Aussi bien pour les marchandises diverses que pour le vrac, la tendance serait plutôt à une extension du CA par rapport au compte propre.
L'enjeu est bien ici de permettre aussi aux PME, voire aux artisans (lesquels ont aussi des salariés dans le périmètre de l'étude) de participer au développement de ces marchés.
La tendance est donc bien dans cet ensemble l'extension d'emplois salariés avec des compétences plus diversifiées pour s'adapter à cette diversification des marchés.
- Pavillon national contre pavillon international.

S'agissant de réseaux de proximité ou de capillarité, il semble bien que les emplois soient relativement peu exposés au regard d'une concurrence étrangère qui pourrait quand même se manifester dans des régions plus frontalières, et notamment les régions proches de la Belgique.

3.1.5. Interface : l'insertion de la VN dans les chaînes logistiques

Il a été vu que l'histoire de la VN en France est caractérisée par l'existence d'un marché dual

- un monde de petites entreprises relativement refermé sur lui-même à l'origine mais durement secoué au cours des vingt dernières années avec la disparition de nombreux artisans et des pratiques commerciales particulières,
- un monde industriel essentiellement sur le grand gabarit au sein de chaînes logistiques très intégrées, dans une organisation de type compte propre.

L'évolution décrite dès l'ouverture à l'intermodalité et de la diversification dans le transport de proximité va dans le sens d'un point d'équilibre ou plus d'opérateurs pour compte d'autrui seraient intégrés dans des chaînes logistiques et ceci notamment pour le transport de produits à valeur ajoutée plus élevée voire pour de nouveaux marchés de vrac (recyclage) pour lesquels l'enjeu sera aussi de montrer comment le compte d'autrui peut parvenir à une organisation performante et fiable.

Après le « à coup » des vingt dernières années, il s'agit bien de définir une résurgence des métiers de la VN et des modes d'organisation.

Dans une telle vision, il est clair que les emplois VN seront de plus en plus « mixtes » avec des emplois sur des centres logistiques intermodaux ou sur des centres d'organisation du transport.

Quelques exemples peuvent être donnés :

- meilleure imbrication des métiers VN et des métiers des ports maritimes comme cela se voit dans les pays voisins,
- meilleure imbrication entre travail d'acheminement ou de conduite et travail de stockage voire de redistribution comme cela se voit dans la messagerie.

De cette évolution, grandes entreprises et PME peuvent être concernées avec pour les PME opérant dans des réseaux de capillarité qui s'adaptent aux conditions de transbordement requis y compris pour l'embarquement à bord de moyens de manutention pour vrac ou marchandises diverses (palettes).

3.1.5.1. Développement de services d'interface

Il s'agit là de développement de prestations complémentaires à celui du transport par VN susceptible d'augmenter le nombre d'employés salariés concernés.

3.1.5.2. Les gains de productivité

Il est vrai qu'en règle générale, le gain de productivité des fonctions d'interface vont se développer.

Mais dans la mesure où il s'agit ici pour la voie d'eau de prendre pied dans des maillons « voisins » de la chaîne logistique, là où le personnel des opérateurs VN n'y est pas véritablement, alors ce gain de productivité n'entraîne pas une réduction des emplois actuels.

La seule condition sera alors que cette « pénétration » sur le maillon « voisin » de la chaîne se fasse de manière plus performante que dans la situation actuelle où les personnels appartiennent le plus souvent à des mondes distincts.

3.1.5.3. La frontière du périmètre

- Partage modal

Moins que du partage modal, il s'agit ici de fonctions logistiques qui se développent au sein de chaque mode, et qui existent que dans le mode fluvial ; ce développement peut donc se faire (toute proportion gardée) au détriment de telles fonctions qui sont aujourd'hui « pilotées » à partir de modes concurrents comme la route.

- CP versus CA

Le bilan à ce niveau est plus difficile à évaluer ; il se peut, en effet, que les fonctions d'interfaces elles-mêmes donnent au développement d'une spécialisation rendant plus difficile le phénomène d'imbrication précédemment décrit. Ceci étant, il faut sans doute penser que l'imbrication plus étroite avec du personnel VN, y compris dans l'hypothèse de l'émergence d'un plus grand nombre d'opérateurs logistiques de terminaux. Cette imbrication étant porteuse de plus de performance et de qualité de service.

Là encore, la formation joue un rôle majeur comme dans beaucoup de cas envisagés par le développement des emplois salariés du périmètre.

- Pavillon national versus pavillon international

A priori, ces fonctions d'interfaces ne sont pas particulièrement ouvertes à la concurrence internationale si ce n'est dans des ports maritimes (ports nationaux et internationaux) où les entreprises de différentes nationalités se rencontrent.

La multiplication des grands ports fluviaux intermodaux liée à l'interconnexion des bassins peut voir se développer des situations analogues ; la concurrence étrangère sera toutefois à priori, moins prégnante sur des centres de distribution plus locaux.

Quoiqu'il en soit, cette confrontation entre entreprise de différentes nationalités comme interface du système doit aussi être intégré dans les processus de formation qui sont analysés, sans penser qu'à priori, elle doit tourner à l'avantage de nouvelles qualifications développées au sein d'intégration nationale.

3.2. Le transport fluvial de voyageurs

Le point de départ est celui du développement du tourisme fluvial qui recouvre en réalité deux volets très distincts

- Un tourisme fluvial qui s'est développé en France depuis un peu plus de vingt ans permettant de nouvelles approches du territoire national et des richesses des régions traversées,
- Un tourisme de découverte urbaine dont le succès est déjà affirmé de longue date, notamment à Paris et qui a su faire face à la croissance de la demande en termes de capacité, de diversité et de qualité des prestations.

Donc deux secteurs qui sont porteurs parallèlement au développement des loisirs et du tourisme dans la société sur des perspectives de croissance relativement plus indépendantes de l'évolution économiques.

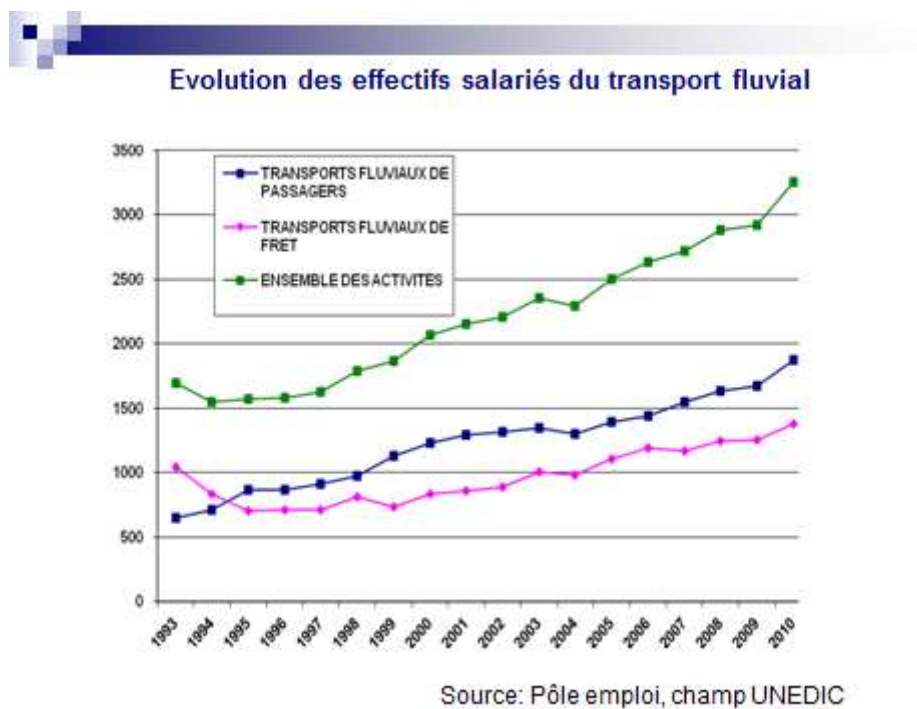
Sur ces marchés, il semble donc bien que les tendances puissent se prolonger

- Avec certes, une croissance économique plus ralentie,
- Mais avec, en contrepartie, le sentiment de l'appartenance à un secteur porteur, allant dans le sens de la recherche d'un tourisme durable.

En termes d'emploi salarié, l'enjeu pour le transport de voyageurs est du même ordre de grandeur que celui du transport de marchandises.

Sa croissance est également comparable à la différence près que pour le transport de marchandises on sort d'une période de forte baisse de l'artisanat, alors que cette croissance était régulière pour le transport de voyageurs.

Le graphique ci-joint, illustre l'évolution respective de l'emploi pour le transport de marchandises avec un doublement en quinze ans, sans fléchissement sur la période récente, ce qui constitue une performance très satisfaisante.



27

3.2.1. La segmentation du transport fluvial de voyageurs

Le marché du transport fluvial de voyageurs qui est un marché de tourisme est usuellement décomposé en 4 segments dont l'activité est suivie par l'Observatoire National du Tourisme Fluvial depuis une dizaine d'années. Il est difficile d'associer des effectifs salariés à chacun de ces segments mais (hormis le cas de la location) le marché d'invités permet de mieux cerner des ordres de grandeurs.

Ces segments sont

- La location des « coaches de plaisance » avec une flotte d'environ 1600 bateaux sur 113 bases de location : il s'agit d'une offre de bateaux « sans permis ».
- Les bateaux promenades avec une offre en augmentation de près de 400 bateaux avec 9.4 millions de passagers en 2010 dont 6 millions en Ile de France, l'offre de bateaux promenade faisant partie de l'offre touristique de certaines villes dont Paris.
- Les péniches hôtels, avec environ 90 bateaux, pur une offre le plus souvent haut de gamme qui associe des circuits de découverte portuaire et de la gastronomie.
- Les paquebots fluviaux pour une offre de croisière fluviale qui est actuellement en forte progression avec 34 unités.

Au total en 2011, le tourisme fluvial représente en France 334 opérateurs et 2099 bateaux.

En conclusion, une offre très diversifiée de tourisme fluvial, avec des produits touristiques qui sont en permanence renouvelés pour maintenir leur attractivité et une clientèle étrangère majoritaire pour la découverte du patrimoine des villes et des régions d'Île de France, de Bourgogne, d'Alsace, du Languedoc-Roussillon, de Midi-Pyrénées, du nord de la Bretagne.

Cette segmentation ne recouvre pas exactement la courte et longue distance bien que

- Pour les bateaux promenades il s'agit de la courte distance associée à la politique touristique locale des villes,
- Pour les paquebots fluviaux il s'agit de la plus longue distance entre les régions, voire entre les bassins si cela est possible.
- Pour les deux autres produits, péniches hôtels et bateaux promenade, il s'agit d'abord de transport régional.

3.2.2. Les perspectives d'emploi

Les perspectives d'emplois qui ont été favorables depuis une vingtaine d'années, continuent de l'être en raison de l'originalité des produits touristiques dans laquelle cette offre s'intègre et de son attractivité pour la clientèle étrangère et de plus en plus pour une clientèle nationale.

Dans les perspectives d'emplois l'aptitude des opérateurs pour une commercialisation, une adaptation et innovation permanente est une donnée essentielle, comme l'est également celle de l'entretien du réseau et son ouverture, pour les grosses unités (croisière) aux réseaux européens.

Comme pour les autres secteurs, ces projections peuvent être classées en termes d'opportunité et de menaces dans un contexte de segments porteurs qui est celui du tourisme, dans un pays qui a un très fort potentiel « patrimoine » historique culturel, naturel, gastronomique..

Les opportunités

- Développement du tourisme international (et national) plus indépendant des projections économiques européennes plus ralenties.
- Valorisation d'un patrimoine aussi bien à l'échelle des villes, des régions ;
- Potentiel du développement de la croisière fluviale le long d'un axe Honfleur, Rouen, Paris, Lille, Amsterdam avec l'ouverture d'un canal Seine-Nord (dès l'ouverture 8 paquebots dédiés prévus).
- Dynamisme des opérateurs qui ont su adapter et innover dans l'offre touristique en enrichissant les services annexes, à bord ou à terre (services ruraux).
- Implication des collectivités territoriales dans la promotion du tourisme fluvial.
- Démonstration de la croisière fluviale.
- Renouvellement de la flotte de bateaux de plaisance « sans permis » avec en particulier des bateaux électriques.

Les menaces

- Entretien des réseaux et de la voie d'eau ;
- Absence d'interconnexion pour des unités suffisamment importantes.
- Manque de renouvellement dans l'offre de produits touristiques et déclin dans la qualité de service.
- Insuffisance d'équipement au niveau des accès aux escales, sachant notamment que plusieurs nouveaux bateaux de croisière sont attendus.

En conclusion, il s'agit d'un segment de marché relativement indépendant de la conjoncture économique européenne, dans un marché qui a encore un important potentiel de développement et pour lequel on peut donc supposer la persistance de croissance des effectifs observés au cours des 30 dernières années d'émergence et de développement du tourisme fluvial.

D'une manière générale et ceci aussi bien pour le transport de voyageurs que de marchandises, les observateurs soulignent l'importance du contexte d'accompagnement au niveau de la politique du transport, pour les investissements en infrastructure comme pour l'évolution de l'organisation et de la réglementation qu'au niveau des possibilités de financement pour des équipements nouveaux adaptés.

TROISIEME PARTIE : MODELISATION DES EMPLOIS ET PROJECTIONS SALARIES

Introduction

Cette troisième partie constitue l'approche quantitative.

Dans l'approche quantitative, l'objectif est d'estimer des tendances à partir des séries statistiques d'emplois disponibles relatives aux différents segments de la convention, puis dans un deuxième temps de projeter ces tendances.

Dans cette approche, la logique statistique prévaut, avec notamment la recherche de corrélations entre les séries d'emplois de salariés et des variables dites « explicatives » ou « exogènes ».

Ceci étant, il faut être conscient qu'une telle approche comporte des limites compte tenu

- des problèmes de constitution de séries d'emplois homogènes sur des périodes suffisamment longues (une vingtaine d'années),
- du fait que l'on assiste depuis 5 à 10 ans à des changements de structure qui fait que la méthode même de projection à partir de séries chronologiques rencontre des limites : une telle méthode ne peut prendre en compte de tels changements de structure,
- d'un risque de « surestimation » dans les projections d'emplois puisque les séries constituées sur une vingtaine d'années intègrent des périodes antérieures (notamment celles des années 90) qui ont connu des taux de croissance beaucoup plus forts que ceux qui sont aujourd'hui observés : un des exemples est celui de l'emploi dans le transport routier de longue distance où après une période croissante jusqu'au début des années 2000 succède une période de baisse, liée essentiellement au recul du pavillon français en transport international (et en 2009 à une crise qui a frappé durement le secteur avec près de 20% du recul des trafics).

En outre, il est évident qu'un modèle d'emploi de salariés, pour les segments définis dans cette étude ne peut être un modèle simple et qu'un très grand nombre de variables peut intervenir entre des indicateurs de niveau d'activité économique, de niveau de trafic et des niveaux d'emplois.

Certaines de ces variables ont été mentionnées comme la répartition entre compte propre et compte d'autrui, la concurrence entre pavillon français et étranger, les gains de productivité du personnel, l'impact de politiques publiques... en conséquence un ajustement statistique ne pourra pas, le plus souvent, véritablement constituer un modèle « explicatif ».

Néanmoins, l'objectif est bien de se soumettre ici à une logique de type comptable et statistique, sachant qu'est conduite en parallèle une démarche plus qualitative de prospective des emplois : ces deux démarches sont développées, dans un premier temps, dans leur propre logique, indépendamment l'une de l'autre, et ne seront confrontées que dans un deuxième temps.

Dans cette partie quantitative, un effort important est alors consacré à la constitution d'un cadre homogène de capitalisation des données (données de contexte économique, de trafics, d'emplois) à partir duquel des analyses plus spécifiques sont engagées afin d'assurer à l'étude un maximum de cohérence d'ensemble, comme cela a été le cas pour définir, une grille commune de segmentation des activités dans le rapport précédent.

Ceci étant, ce travail de modélisation peut ne pas toujours être possible, lorsqu'aucune tendance peut se dégager de certaines séries d'emplois particulièrement fluctuantes et sans relation claire avec l'environnement économique ou le transport. De plus, la constitution de la statistique elle-même est aussi souvent entachée d'incertitude. Dans de tels cas des taux de croissance moyens seront estimés tout en rappelant cette absence de tendance significative.

Cet exercice rencontre donc des limites qu'il ne faut pas perdre de vue, conduisant en conclusion, à ne proposer que des fourchettes d'évolution assez larges.

Ces limites sont liées à

- la complexité des phénomènes qui ne peuvent se réduire à la prise en compte de quelques variables quantitatives disponibles,
- aux changements de structures actuelles qui ne peuvent être appréhendées à partir de séries chronologiques agrégées,
- aux séries d'emplois qui bien que provenant de sources officielles sont souvent extrapolées avec des discontinuités.

Enfin, la modélisation porte sur les effectifs salariés répartis selon les différentes activités du transport. On trouvera en Annexe 2 une autre modélisation par professions, mais restreinte à la seule branche du transport routier.

1. Nomenclature d'activités et méthode de modélisation

Un premier travail est donc la constitution d'une base de données comprenant les séries d'emplois pour les différents segments du périmètre de l'étude, ainsi que des indicateurs d'activité économique et d'activité transport sur la même période.

La période pour laquelle cette collecte a été possible, avec une nomenclature relativement stable est la période 96/2011.

Le tableau suivant reprend les codes NAF rév.2 (nomenclature d'activités française) pour le transport. Tous les séries d'emplois salariés (source UNEDIC, AFT-IFTIM) correspondant aux codes NAF rév.2 ci-dessous, sont ajustées pour correspondre au mieux au périmètre de la convention collective des transports et ont été actualisées par enquête en 2010.

Le tableau suivant précise aussi les méthodes d'analyse qui ont pu être appliquées pour les séries d'emplois salariés par activité ; lorsque l'introduction de variables explicatives (indicateur d'activité économique ou d'activité transport) n'a pas été possible au sein d'un modèle de corrélation (tests statistiques non satisfaits) il a fallu se limiter à une analyse tendancielle.

Mode	NAF rév. 2	Intitulé	Méthode d'analyse
Route	49.41A	Transports routiers de fret interurbains	Modélisation séparément et globalement
	49.41B	Transports routiers de fret de proximité	
	53.20Z	Autres activités de poste et de courrier	Modéliation
	80.10Z	Activités de sécurité privée	<i>Analyse tendancielle</i>
	49.39A	Transports routiers réguliers de voyageurs	Modélisation séparément et globalement
	49.39B	Autres transports routiers de voyageurs	
	49.42Z	Déménagement	Modéliation
	49.41C	Location de camions avec chauffeur	<i>Analyse tendancielle</i>
	77.12Z	Location et location-bail de camions	Modéliation
	52.29A	Messagerie, fret express	<i>Analyse tendancielle</i>
	52.29B	Affrètement et organisation des transports	Modéliation
	52.10B	Entreposage et stockage non frigorifique	données ajustées non disponibles
86.90A	Ambulances. Transport sanitaire.	Modéliation	
VN	50.30Z	Transports fluviaux de passagers	Modéliation
	50.40Z	Transports fluviaux de fret	Modéliation
Mer	50.10Z	Transports maritimes et cotiers de passagers	<i>Analyse tendancielle</i>
	50.20Z	Transports maritimes et cotiers de fret	<i>Analyse tendancielle</i>
	52.29B	Affrètement et organisation des transports	Modéliation
	52.22Z	Service auxiliaire des transports par eau	<i>Analyse tendancielle</i>

Les données des séries d'emplois salariés (1992-2011) sont reprises dans l'annexe 1 (sauf 5210B les données ajustées pour « Entreposage et stockage non frigorifique » ne sont pas disponibles).

A noter que ces séries proviennent pour la plupart de données UNEDIC y compris pour le transport maritime ; ces séries ont pu être extrapolées comme c'est le cas du maritime. Toutefois, l'exercice a aussi été conduit avec les mêmes méthodes pour ces séries officielles laissant la possibilité aux commentaires, et ceci en particulier dans le fascicule 3 sur les

recommandations de « confirmer » ou « infirmer » les résultats obtenus avec une couverture parfois incomplète de ces séries.

1.1. Formule du modèle

La formule du modèle ne peut être que relativement simple.

Les variables « explicatives » ou « exogènes » (le mot « exogène » pouvant être préféré dans la mesure où le caractère « explicatif » de la variable est souvent limité) sont :

- Soit des variables d'activité économique comme le PIB, la consommation, le commerce extérieur,
- Soit des variables d'activité transport exprimées en Tonnes, Tonnes Kilomètre, Voyageur, Voyageurs kilomètre.

$$SAL_t = e^c * \prod VAR_t^\alpha$$

SAL	=	Nombre des emplois salariés par activité (code NAF rév.2)
t	=	Temps
c	=	Constante
VAR	=	Variables explicatives (PIB, Tonnes-KM, Véhicules-KM, Passagers-KM etc., voir la liste des variables dans chapitre 3)
α	=	Paramètre à estimer

Pour le traitement de l'« auto-corrélation » des résidus, le processus ARMA (autorégressif moyenne mobile) est appliqué pour quelques séries. Pour améliorer l'ajustement, la série SAL5040Z (Transports fluviaux de fret) se régresse sur des séries décalées (« lag ») : en effet il faut alors prendre en compte le fait que les ajustements entre niveaux d'activité et emplois se réalisent avec des décalages dans le temps.

1.2. Liste des variables explicatives

Le tableau ci-joint, reprend la liste des variables explicatives qui ont été introduites au sein de la base de données ainsi que leur source.

Catégorie	Variables	Unité	Explication	Source
PIB	pib_fr_volumes	Million €	PIB en volumes (référence 2000)	Eurostat
trafic par type de véhicule	vp_fr_nat_VK	Million véhicules-km	trafic national, immatriculés en FR vp: voiture particulière vul: véhicule unitaire léger pl: poids lourds busetcar: autobus et autocar	SOeS
	vul_fr_nat_VK			
	pl_fr_nat_VK			
	busetcar_nat_VK			
route voyageur	busetcar_regulier_PK	Million passagers-km	FR national (hors RATP) autobus et autocar	SOeS
	busetcar_occasionnel_PK			
	busetcar_total_PK			
route marchandise	autrui_inter_TK	Million tonnes-km	FR international intra EU25 autrui: compte d'autrui	Eurostat
	autui_inter_T	Mille tonnes		
	autui_total_nat_TK	Million tonnes-km	FR national (pavillon français) par tranche de distance 50km: moins de 50km 50-150km: entre 50 et 150km 150-500km: entre 150 et 500km 500km: plus de 500km autrui: compte d'autrui	
	autui_50km_nat_TK			
	autui_50-150km_nat_TK			
	autui_150-500km_nat_TK			
	autui_500km_nat_TK	Mille tonnes		
	autui_total_nat_T			
	autui_50km_nat_T			
	autui_50-150km_nat_T			
autui_150-500km_nat_T				
autui_500km_nat_T				
voie navigable marchandise	vn_nat_TK	Million tonnes-km	FR national et international	SOeS
	vn_inter_TK			
	vn_total_TK			
	vn_nat_T	Mille tonnes		Eurostat
	vn_inter_T			
	vn_total_T			
mer voyageur	mer_fr_passagers	Mille passagers	tous les ports FR	Eurostat
mer marchandise	mer_nat_T	Mille T	principaux ports FR	Eurostat
	mer_inter_intraEU27_T			
	mer_inter_extraEU27_T			
	mer_total_T			

La série chronologique de transport de voyageur par voie navigable n'est pas disponible. D'une manière générale, les variables explicatives retenues sont celles qui satisfont au test de « student » (et donnent la valeur plus élevée pour ce test).

1.3. Coefficients de calibrage

Les coefficients de calibrage du modèle qui ont été retenus figurent dans le tableau ci-joint ainsi que les résultats de l'ajustement global (R²). A noter que les variables exogènes en véhicules/kms peuvent être considérés comme des indicateurs de circulation globale pour les voyageurs et les marchandises, dans la mesure où la route est largement dominante.

Coefficients de calibrage

Variable \ SAL (code NAF)	4941A	4941B	4941A +4941B	5320Z	4939A	4939B	4939A +4939B	4942Z	7712Z	5229B (route)	8690A	5030Z	5040Z	5229B (mer)
C	7,01	130,04	-2,29	-36,27	-10,86	-47,46	-18,93	0,51	-12,01	-18,53	-17,10	-33,45	-14,57	-23,56
pib_fr_volumes		1,37	1,05		1,53	2,12	1,72		1,43	2,05	1,95	2,86	1,24	2,15
vp_fr_nat_VK				2,30										
pl_fr_nat_VK				1,54				0,74						
busetcar_total_PK						2,53	0,52							
autrui_50-150km_nat_TK								0,15						
autrui_500km_nat_TK	0,48													
processus autogressif AR(1)		1,00	0,74						0,48					0,65
processus moyenne mobile MA(1)			0,59	1,00							0,66	0,55		
série décalée (lag -1)													0,56	
R²	0,96	0,98	0,99	0,88	0,96	0,99	0,98	0,87	0,87	0,95	0,98	0,96	0,93	0,98
R² ajusté	0,96	0,98	0,99	0,86	0,96	0,99	0,98	0,86	0,85	0,94	0,98	0,96	0,92	0,98
nb des observations	20	19	19	20	20	20	20	20	19	20	20	18	17	17

Par exemple, la formule de modèle pour salariés « Transports routiers de fret interurbains » (code NAF 4941A) est la suivante,
 $\text{Log}(\text{SAL}_{4941A}) = 7,01 + 0,48 * \text{Log}(\text{autrui}_{500\text{km_nat_TK}})$

2. La comparaison entre « Observé » et « Estimé »

Une fois que le modèle a été établi pour chaque série d'emploi, il est intéressant de revenir sur une analyse plus détaillée, par segment, de l'ajustement entre données observées et données simulées sur la période passée.

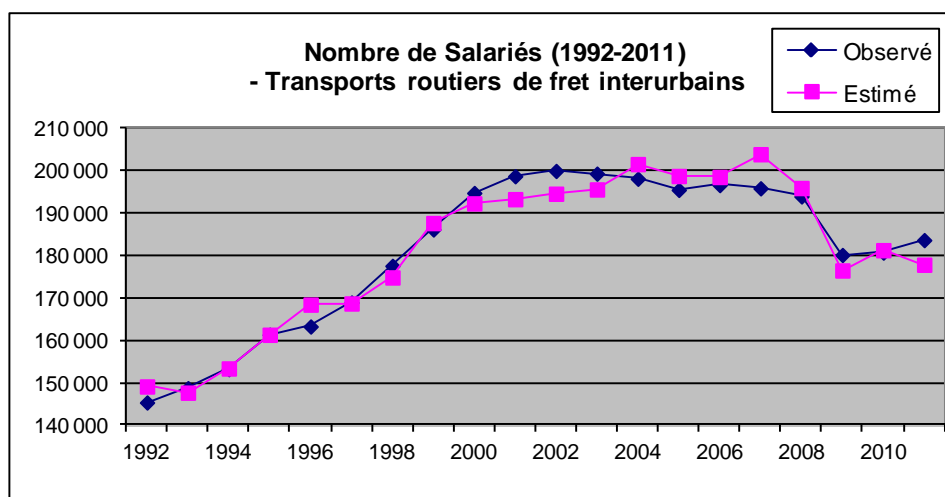
4941A – Transports routiers de fret interurbains

Pour le transport routier à longue distance, la variable explicative est le trafic en TK pour le transport de plus de 500km, compte d'autrui.

Cette variable explicative permet de bien reconstituer la croissance des emplois jusqu'au début des années 2000, croissance qui s'est stabilisée jusqu'à la crise de 2008, date à laquelle l'emploi a brutalement chuté avec le trafic.

SAL4941A - Transports routiers de fret interurbains

Année	Observé	Estimé	écart	ratio écart/observé
1992	145 404	149 191	3 787	2,6%
1993	148 796	147 725	-1 071	-0,7%
1994	153 284	153 441	157	0,1%
1995	161 414	161 398	-16	0,0%
1996	163 350	168 520	5 170	3,2%
1997	169 015	168 789	-226	-0,1%
1998	177 672	174 934	-2 738	-1,5%
1999	186 260	187 776	1 516	0,8%
2000	194 878	192 419	-2 459	-1,3%
2001	198 832	193 419	-5 413	-2,7%
2002	200 080	194 700	-5 380	-2,7%
2003	199 443	195 716	-3 727	-1,9%
2004	198 238	201 698	3 460	1,7%
2005	195 605	198 888	3 283	1,7%
2006	196 745	198 664	1 919	1,0%
2007	195 980	204 031	8 051	4,1%
2008	194 066	196 045	1 979	1,0%
2009	180 238	176 583	-3 655	-2,0%
2010	180 802	181 372	570	0,3%
2011	183 748	177 942	-5 806	-3,2%

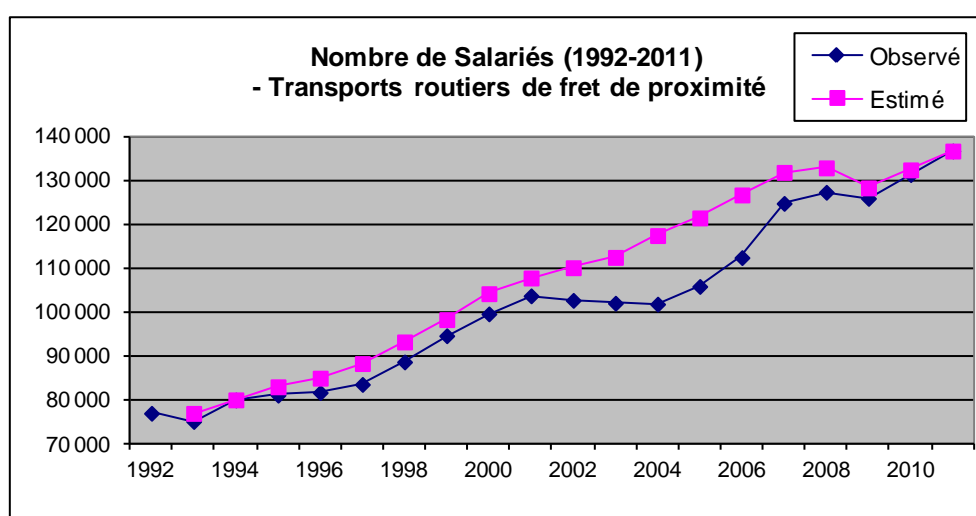


4941B – Transports routiers de fret de proximité

Pour le transport routier de proximité, la variable explicative qui s'est avérée la plus significative est le PIB (et non pas le trafic entre 50 et 150km, les données pour des trafics inférieurs à 50km étant difficile à observer).

La reconstitution est satisfaisante, montrant toutefois une croissance plus régulière au début des années 2000 du volume d'emplois estimé par rapport au volume d'emplois observé, semblant marquer une sorte de retard à l'embauche, rattrapé après 2004, jusqu'au moment où la crise affecte le trafic et l'emploi.

SAL4941B - Transports routiers de fret de proximité				
Année	Observé	Estimé	écart	ratio écart/observé
1992	76 829			
1993	74 956	76 807	1 851	2,5%
1994	79 857	79 890	33	0,0%
1995	80 956	82 873	1 917	2,4%
1996	81 547	84 839	3 292	4,0%
1997	83 411	88 169	4 758	5,7%
1998	88 534	93 101	4 567	5,2%
1999	94 512	98 196	3 684	3,9%
2000	99 497	104 104	4 607	4,6%
2001	103 613	107 685	4 072	3,9%
2002	102 582	110 031	7 449	7,3%
2003	101 935	112 384	10 449	10,3%
2004	101 726	117 360	15 634	15,4%
2005	105 758	121 382	15 624	14,8%
2006	112 333	126 625	14 292	12,7%
2007	124 698	131 773	7 075	5,7%
2008	127 232	132 801	5 569	4,4%
2009	125 840	128 240	2 400	1,9%
2010	131 267	132 342	1 075	0,8%
2011	136 651	136 639	-12	0,0%

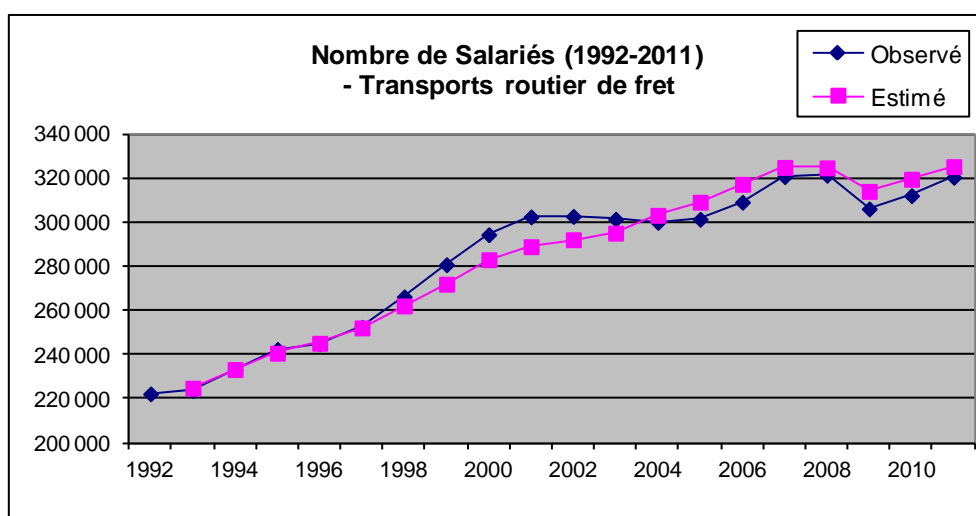


4941A+4941B – Transports routiers de fret

Lorsque l'on traite globalement l'emploi salarié du transport public routier (compte d'autrui) on retrouve une bonne corrélation avec le PIB ; l'élasticité est de l'ordre de 1 pour l'emploi salarié (1.05).

A la fin des années quatre-vingt-dix, il semble que l'emploi ait augmenté plus vite que le PIB, phénomène qui a été « corrigé » au début des années 2000 avec une statistique de l'emploi salarié qui se stabilise alors que le PIB continue d'augmenter ; il faut sans doute voir là un effet du ralentissement de la croissance de l'emploi dans le transport à longue distance. Ensuite les deux courbes « estimé » et « observé » évoluent ensemble.

SAL4941A+SAL4941B - Transports routiers de fret				
Année	Observé	Estimé	écart	ratio écart/observé
1992	222 233			
1993	223 752	224 815	1 063	0,5%
1994	233 141	233 271	130	0,1%
1995	242 370	240 676	-1 694	-0,7%
1996	244 897	245 168	271	0,1%
1997	252 426	252 141	-285	-0,1%
1998	266 206	262 110	-4 096	-1,5%
1999	280 772	271 948	-8 824	-3,1%
2000	294 375	283 046	-11 329	-3,8%
2001	302 445	288 946	-13 499	-4,5%
2002	302 662	292 097	-10 565	-3,5%
2003	301 378	295 101	-6 277	-2,1%
2004	299 964	303 160	3 196	1,1%
2005	301 363	309 104	7 741	2,6%
2006	309 078	317 201	8 123	2,6%
2007	320 678	324 877	4 199	1,3%
2008	321 298	324 663	3 365	1,0%
2009	306 078	314 013	7 935	2,6%
2010	312 069	319 516	7 447	2,4%
2011	320 399	325 222	4 823	1,5%



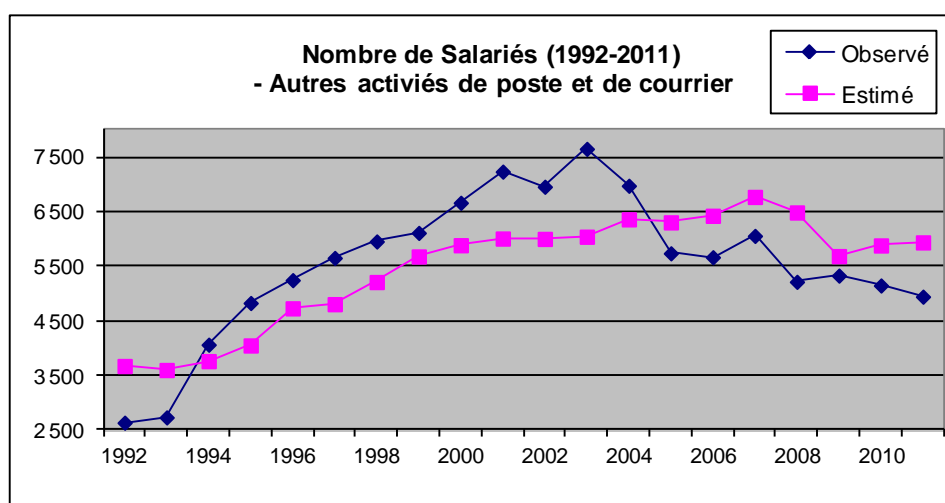
5320Z – Autres activités de poste et de courrier

Pour l'activité de « poste et de courrier » les séries d'emplois salariés sont relativement difficiles à modéliser.

Néanmoins une corrélation acceptable a pu être établie avec l'ensemble de la circulation en France, qu'il s'agisse de transport de voyageurs ou de marchandises, circulation caractérisée par des données routières qui dominent largement ces deux ensembles de déplacements.

Dans ces séries d'emplois observées, on voit toutefois une période de forte croissance de 93 à 2003 suivie d'une chute brutale de 2003 à 2005, chute qu'il est difficile de reconstituer à partir des variables explicatives disponibles retenues. Depuis 2009, il semble qu'il y ait à nouveau une divergence entre l'évolution de la série estimée à partir de données générales des circulations et les séries d'emplois observés qui est orientée à la baisse. L'évolution de la productivité est une explication.

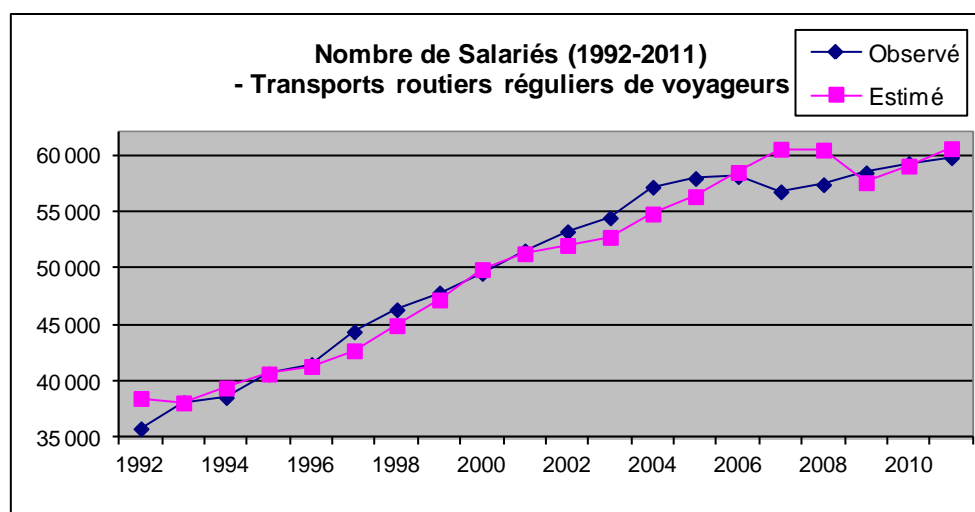
SAL5320Z - Autres activités de poste et de courrier				
Année	Observé	Estimé	écart	ratio écart/observé
1992	2 639	3 678	1 039	39,4%
1993	2 736	3 605	869	31,7%
1994	4 069	3 768	-301	-7,4%
1995	4 833	4 055	-778	-16,1%
1996	5 252	4 735	-517	-9,8%
1997	5 659	4 812	-847	-15,0%
1998	5 961	5 217	-744	-12,5%
1999	6 118	5 686	-432	-7,1%
2000	6 670	5 892	-778	-11,7%
2001	7 241	6 015	-1 226	-16,9%
2002	6 964	6 008	-956	-13,7%
2003	7 658	6 048	-1 610	-21,0%
2004	6 982	6 367	-615	-8,8%
2005	5 744	6 311	567	9,9%
2006	5 672	6 432	760	13,4%
2007	6 063	6 777	714	11,8%
2008	5 221	6 493	1 272	24,4%
2009	5 335	5 693	358	6,7%
2010	5 154	5 888	734	14,2%
2011	4 949	5 944	995	20,1%



4939A – Transports routiers réguliers de voyageurs

Les séries d'emplois salariés dans le transport routier régulier de voyageurs semblent assez bien corrélées avec le PIB sur longue période avec toutefois une certaine opposition de phase entre 2006 et 2009, opposition qui pourrait être due à un réajustement lié à une croissance plus forte des séries d'emplois observées entre 2002 et 2005, au regard de la croissance.

SAL4939A - Transport routiers réguliers de voyageurs				
Année	Observé	Estimé	écart	ratio écart/observé
1992	35 816	38 501	2 685	7,5%
1993	38 144	38 109	-35	-0,1%
1994	38 583	39 426	843	2,2%
1995	40 665	40 667	2	0,0%
1996	41 505	41 333	-172	-0,4%
1997	44 396	42 721	-1 675	-3,8%
1998	46 353	44 947	-1 406	-3,0%
1999	47 842	47 228	-614	-1,3%
2000	49 576	49 911	335	0,7%
2001	51 567	51 319	-248	-0,5%
2002	53 263	52 049	-1 214	-2,3%
2003	54 486	52 767	-1 719	-3,2%
2004	57 205	54 833	-2 372	-4,1%
2005	57 978	56 372	-1 606	-2,8%
2006	58 147	58 511	364	0,6%
2007	56 798	60 568	3 770	6,6%
2008	57 428	60 493	3 065	5,3%
2009	58 480	57 607	-873	-1,5%
2010	59 306	59 078	-228	-0,4%
2011	59 817	60 618	801	1,3%



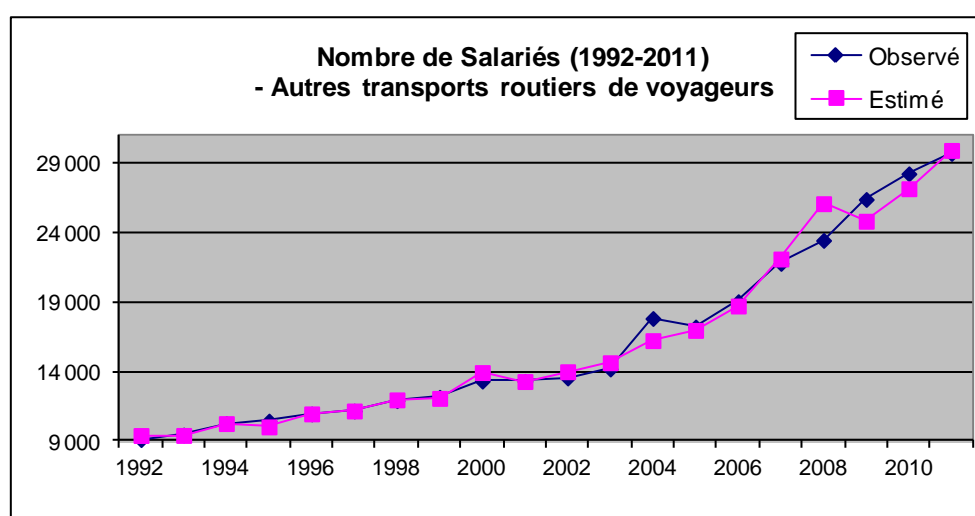
4939B – Autres transports routiers de voyageurs

Cette série est caractérisée par une rupture de croissance au début des années 2000. L'évolution des emplois salariés de ce segment de marché est bien corrélé avec les deux variables que sont le PIB et le transport de voyageurs (PK) en bus/autocar.

Le modèle reproduit bien, en particulier, la rupture de croissance entre les périodes d'avant et d'après 2003/2004.

La croissance de l'emploi est très sensible à celle du transport mesurée en VK.

SAL4939B - Autres transports routiers de voyageurs				
Année	Observé	Estimé	écart	ratio écart/observé
1992	9 117	9 415	298	3,3%
1993	9 452	9 421	-31	-0,3%
1994	10 274	10 275	1	0,0%
1995	10 457	10 036	-421	-4,0%
1996	10 969	10 975	6	0,1%
1997	11 179	11 184	5	0,0%
1998	11 926	11 986	60	0,5%
1999	12 174	12 093	-81	-0,7%
2000	13 337	13 956	619	4,6%
2001	13 322	13 309	-13	-0,1%
2002	13 563	14 016	453	3,3%
2003	14 211	14 665	454	3,2%
2004	17 857	16 259	-1 598	-8,9%
2005	17 243	16 998	-245	-1,4%
2006	19 070	18 757	-313	-1,6%
2007	21 831	22 148	317	1,5%
2008	23 489	26 139	2 650	11,3%
2009	26 444	24 875	-1 569	-5,9%
2010	28 295	27 219	-1 076	-3,8%
2011	29 762	29 984	222	0,7%

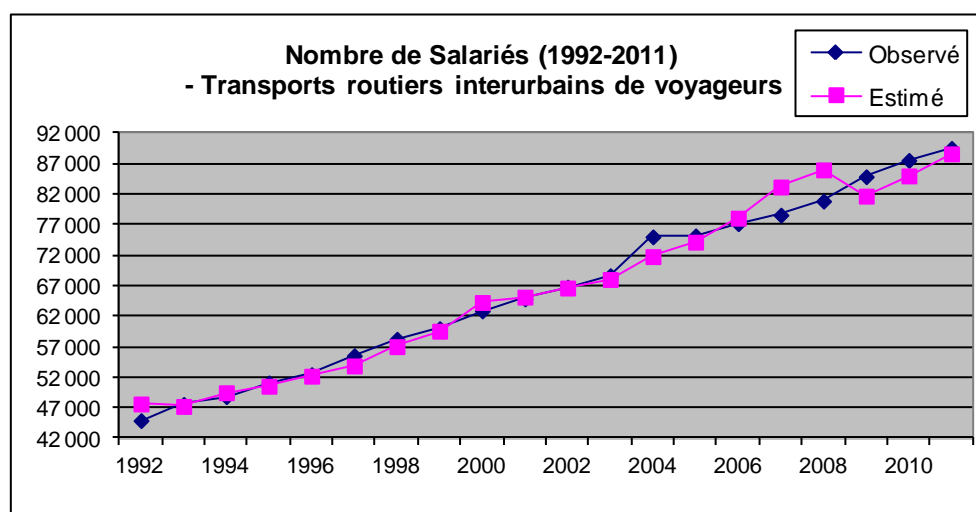


4939A+4939B – Transports routiers interurbains de voyageurs

Comme précédemment les variables d'activité générale de PIB et celles du transport (VK) permettent de bien reconstituer l'évolution de l'emploi salarié sur le long terme, caractérisée par une croissance régulière.

La croissance sur l'ensemble de la période est très régulière avec une sensibilité au PIB forte, et une croissance de la série observée plus régulière dans la période récente que la série « estimée » plus sensible au contexte économique.

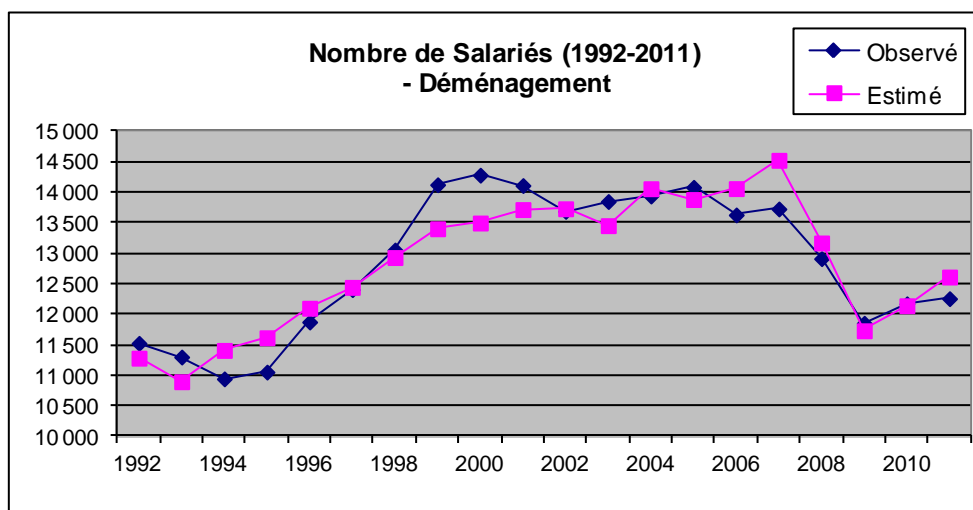
SAL4939A+SAL4939B - Route interurbain de voyageurs				
Année	Observé	Estimé	écart	ratio écart/observé
1992	44 933	47 662	2 729	6,1%
1993	47 596	47 259	-337	-0,7%
1994	48 857	49 508	651	1,3%
1995	51 122	50 568	-554	-1,1%
1996	52 474	52 218	-256	-0,5%
1997	55 575	53 899	-1 676	-3,0%
1998	58 279	57 060	-1 219	-2,1%
1999	60 016	59 595	-421	-0,7%
2000	62 913	64 304	1 391	2,2%
2001	64 889	65 183	294	0,5%
2002	66 826	66 671	-155	-0,2%
2003	68 697	68 076	-621	-0,9%
2004	75 062	71 825	-3 237	-4,3%
2005	75 221	74 194	-1 027	-1,4%
2006	77 217	78 128	911	1,2%
2007	78 629	83 238	4 609	5,9%
2008	80 917	86 046	5 129	6,3%
2009	84 924	81 740	-3 184	-3,7%
2010	87 601	85 059	-2 542	-2,9%
2011	89 579	88 674	-905	-1,0%



4942Z – Déménagement

La série d'emploi salarié est très irrégulière sur la période : la croissance est très forte en 2007 jusqu'en 2009 suivie d'une légère reprise. Ce profil est très difficile à reproduire ; les variables explicatives les plus représentatives (parmi les variables disponibles) semblent être la circulation générale des PL (mesurée en PL/km et en TK pour des distances intermédiaires).

SAL4942Z - Déménagement				
Année	Observé	Estimé	écart	ratio écart/observé
1992	11 528	11 285	-243	-2,1%
1993	11 303	10 898	-405	-3,6%
1994	10 945	11 412	467	4,3%
1995	11 056	11 619	563	5,1%
1996	11 877	12 103	226	1,9%
1997	12 408	12 445	37	0,3%
1998	13 058	12 934	-124	-0,9%
1999	14 128	13 406	-722	-5,1%
2000	14 285	13 501	-784	-5,5%
2001	14 115	13 721	-394	-2,8%
2002	13 692	13 734	42	0,3%
2003	13 853	13 457	-396	-2,9%
2004	13 943	14 063	120	0,9%
2005	14 086	13 886	-200	-1,4%
2006	13 633	14 065	432	3,2%
2007	13 731	14 529	798	5,8%
2008	12 916	13 173	257	2,0%
2009	11 857	11 734	-123	-1,0%
2010	12 176	12 144	-32	-0,3%
2011	12 260	12 615	355	2,9%

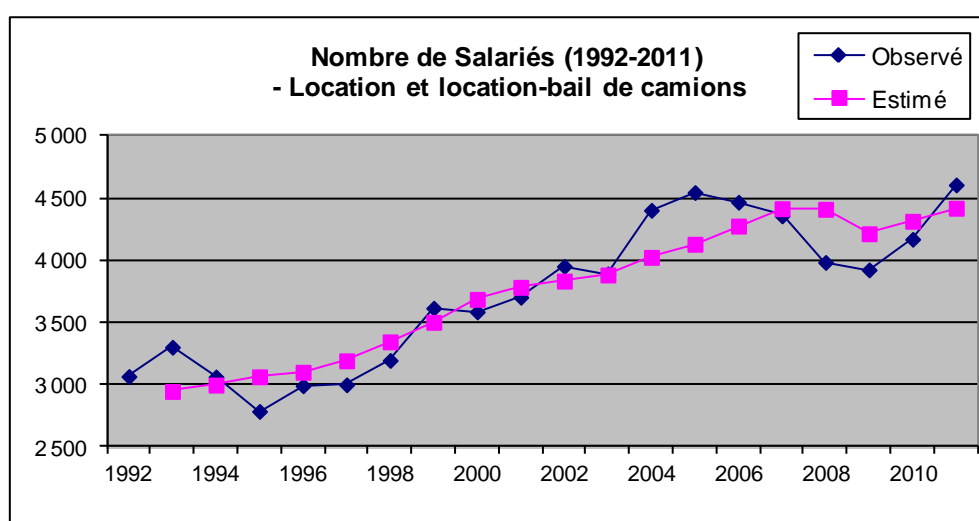


7712Z – Location et location-bail de camions

Cette série d'emplois salariés est fortement fluctuante depuis 2005, après une hausse assez régulière de 95 à 2005 ; elle est marquée par une croissance forte de 2009 à 2011 au cours de la période récente.

La variable explicative du modèle, qui donne une série estimée plus régulière, est le PIB. Les différences de fluctuation entre la série observée et estimée semblent se traduire des phénomènes d'ajustement et peut être d'anticipation dans l'organisation du transport qui ne peuvent s'expliquer uniquement par le contexte économique.

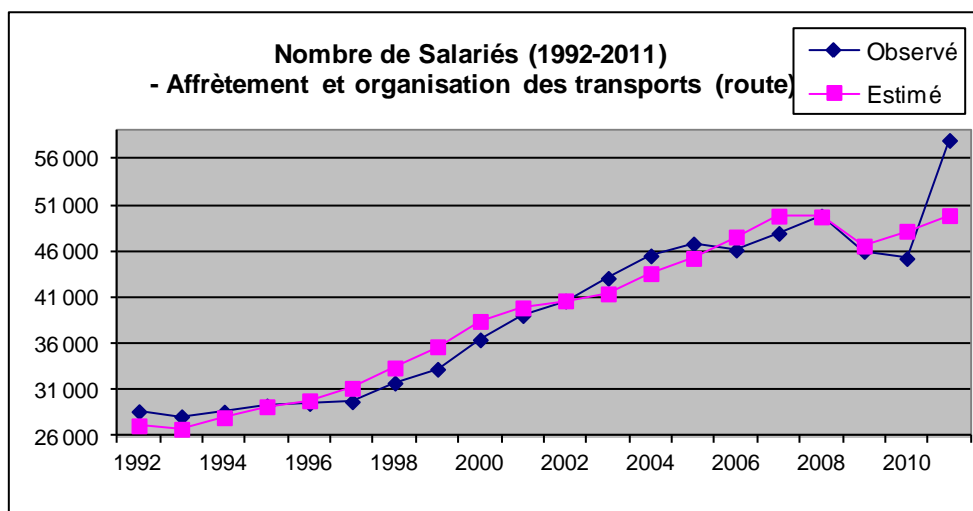
SAL7712Z - Location et location-bail de camions				
Année	Observé	Estimé	écart	ratio écart/observé
1992	3 069			
1993	3 304	2 949	-355	-10,8%
1994	3 065	3 000	-65	-2,1%
1995	2 788	3 066	278	10,0%
1996	2 994	3 103	109	3,6%
1997	3 002	3 195	193	6,4%
1998	3 198	3 347	149	4,7%
1999	3 618	3 504	-114	-3,1%
2000	3 588	3 689	101	2,8%
2001	3 706	3 786	80	2,2%
2002	3 954	3 836	-118	-3,0%
2003	3 894	3 885	-9	-0,2%
2004	4 405	4 027	-378	-8,6%
2005	4 548	4 132	-416	-9,1%
2006	4 470	4 278	-192	-4,3%
2007	4 360	4 418	58	1,3%
2008	3 986	4 413	427	10,7%
2009	3 926	4 216	290	7,4%
2010	4 172	4 317	145	3,5%
2011	4 609	4 422	-187	-4,1%



5229B (route) – Affrètement et organisation des transports

Il s'agit là d'une série d'emplois salariés sensible au PIB et assez bien corrélée avec cette variable macroéconomique mais la croissance de l'année 2011 reste difficile à expliquer au vu des résultats du modèle.

SAL5229B: Affrètement et organisation - Route				
Année	Observé	Estimé	écart	ratio écart/observé
1992	28 663	27 128	-1 535	-5,4%
1993	28 111	26 758	-1 353	-4,8%
1994	28 616	28 007	-609	-2,1%
1995	29 284	29 195	-89	-0,3%
1996	29 545	29 838	293	1,0%
1997	29 730	31 190	1 460	4,9%
1998	31 749	33 390	1 641	5,2%
1999	33 248	35 684	2 436	7,3%
2000	36 430	38 429	1 999	5,5%
2001	39 057	39 890	833	2,1%
2002	40 629	40 654	25	0,1%
2003	43 087	41 408	-1 679	-3,9%
2004	45 519	43 598	-1 921	-4,2%
2005	46 810	45 247	-1 563	-3,3%
2006	46 147	47 566	1 419	3,1%
2007	47 951	49 823	1 872	3,9%
2008	49 825	49 740	-85	-0,2%
2009	45 999	46 582	583	1,3%
2010	45 230	48 185	2 955	6,5%
2011	58 014	49 878	-8 136	-14,0%



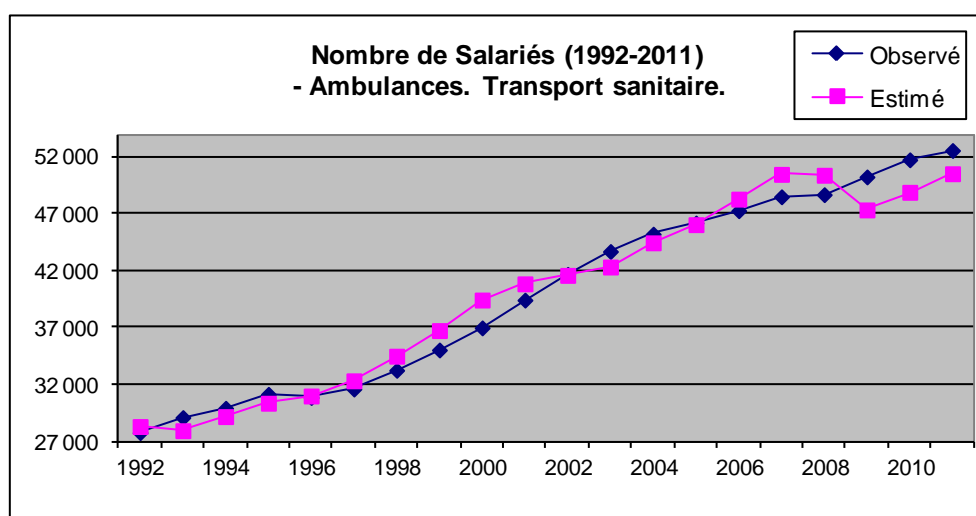
8690A – Ambulances, transport sanitaire

Pour les emplois salariés dans ce secteur, il est bien clair que des facteurs de politiques publiques, de réglementation et d'organisation seront déterminants.

Néanmoins, lorsque l'on se prête à l'exercice qui consiste à estimer un modèle on trouve une équation de corrélation acceptable avec un indicateur d'activité générale, le PIB ; dans cette corrélation la sensibilité (ou élasticité) est assez forte témoignant aussi d'une croissance soutenue dans ce domaine lié à la santé..

Le graphe ci-joint montre en outre que la croissance de l'emploi salarié est relativement indépendante de la croissance du PIB au cours de la période de crise récente de 2008/2009, phénomène auquel on pouvait s'attendre.

SAL8690A - Ambulances, Transport sanitaire				
Année	Observé	Estimé	écart	ratio écart/observé
1992	27 774	28 313	539	1,9%
1993	29 101	27 945	-1 156	-4,0%
1994	29 920	29 184	-736	-2,5%
1995	31 147	30 362	-785	-2,5%
1996	30 864	30 998	134	0,4%
1997	31 608	32 333	725	2,3%
1998	33 256	34 500	1 244	3,7%
1999	35 045	36 752	1 707	4,9%
2000	36 989	39 439	2 450	6,6%
2001	39 432	40 865	1 433	3,6%
2002	41 702	41 609	-93	-0,2%
2003	43 710	42 343	-1 367	-3,1%
2004	45 237	44 472	-765	-1,7%
2005	46 215	46 072	-143	-0,3%
2006	47 295	48 317	1 022	2,2%
2007	48 520	50 496	1 976	4,1%
2008	48 709	50 417	1 708	3,5%
2009	50 270	47 366	-2 904	-5,8%
2010	51 775	48 916	-2 859	-5,5%
2011	52 594	50 550	-2 044	-3,9%



5030Z – Transports fluviaux de passagers

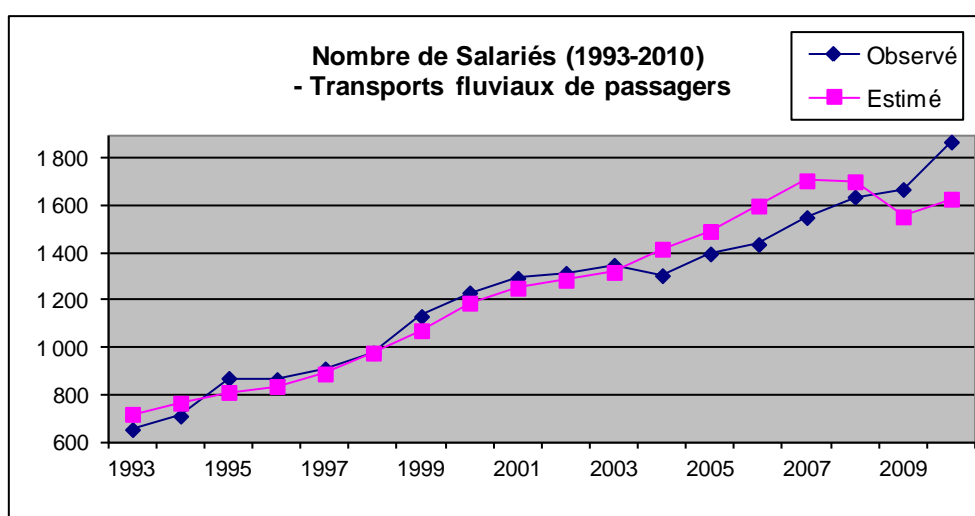
Pour le segment transport fluvial de passagers, la série d'emplois salariés observée croît régulièrement, y compris au cours de la période récente de ralentissement d'activité.

Dans la recherche d'un modèle de corrélation, le PIB est apparu comme une variable significative, la croissance de l'emploi salarié dans ce secteur connaissant sur longue période une croissance plus forte (élasticité élevée au PIB).

Il y a donc deux enseignements

- un secteur porteur sur le long terme,
- mais aussi un secteur moins dépendant des fluctuations du PIB comme on peut s'y attendre pour des activités liées aux loisirs (et moins directement à l'activité de production).

SAL5030Z - Transports fluviaux de passagers				
Année	Observé	Estimé	écart	ratio écart/observé
1993	653	718	65	9,9%
1994	710	765	55	7,7%
1995	870	810	-60	-6,9%
1996	865	835	-30	-3,4%
1997	910	889	-21	-2,4%
1998	978	977	-1	-0,1%
1999	1 132	1 072	-60	-5,3%
2000	1 232	1 189	-43	-3,5%
2001	1 294	1 252	-42	-3,2%
2002	1 315	1 285	-30	-2,2%
2003	1 349	1 319	-30	-2,2%
2004	1 305	1 417	112	8,6%
2005	1 397	1 492	95	6,8%
2006	1 437	1 600	163	11,3%
2007	1 551	1 707	156	10,0%
2008	1 638	1 703	65	4,0%
2009	1 670	1 554	-116	-6,9%
2010	1 871	1 629	-242	-12,9%



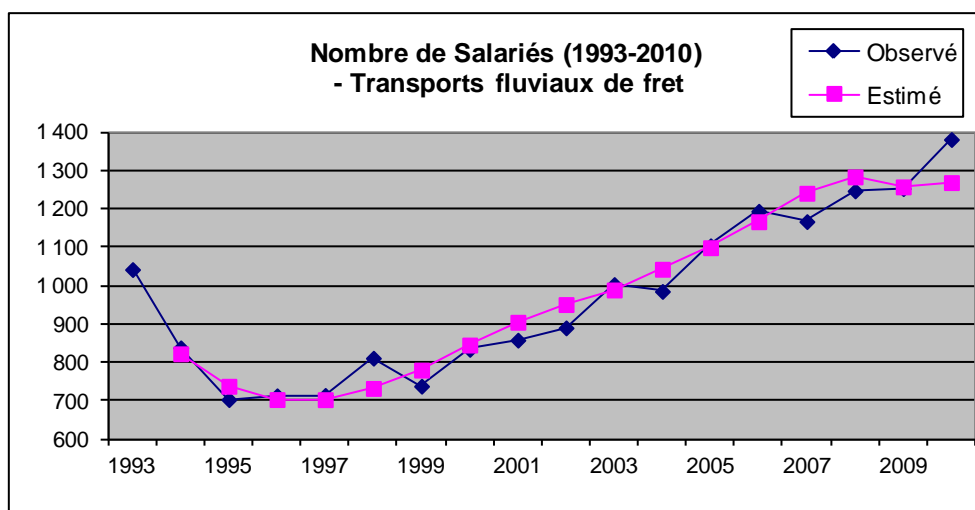
5040Z – Transports fluviaux de fret

La série de l'emploi salarié dans le transport fluvial de fret est d'abord marqué par une très forte baisse jusqu'à l'année 96, suite à la baisse très forte du nombre d'entreprises dans la batellerie artisanale.

Depuis, à partir d'un niveau bas, la croissance de l'emploi

- peut être assez bien corrélé avec le PIB, avec une croissance supérieure pour l'emploi par rapport à celle du PIB,
- tout en résistant relativement bien au cours de dernières années à la baisse de l'activité.

SAL5040Z - Transports fluviaux de fret				
Année	Observé	Estimé	écart	ratio écart/observé
1993	1 042			
1994	838	822	-16	-1,9%
1995	703	738	35	5,0%
1996	713	703	-10	-1,4%
1997	714	703	-11	-1,6%
1998	811	732	-79	-9,7%
1999	738	780	42	5,7%
2000	834	845	11	1,4%
2001	858	905	47	5,4%
2002	890	951	61	6,8%
2003	1 003	989	-14	-1,4%
2004	985	1 043	58	5,9%
2005	1 104	1 099	-5	-0,5%
2006	1 194	1 167	-27	-2,3%
2007	1 167	1 241	74	6,3%
2008	1 247	1 284	37	2,9%
2009	1 253	1 258	5	0,4%
2010	1 381	1 269	-112	-8,1%



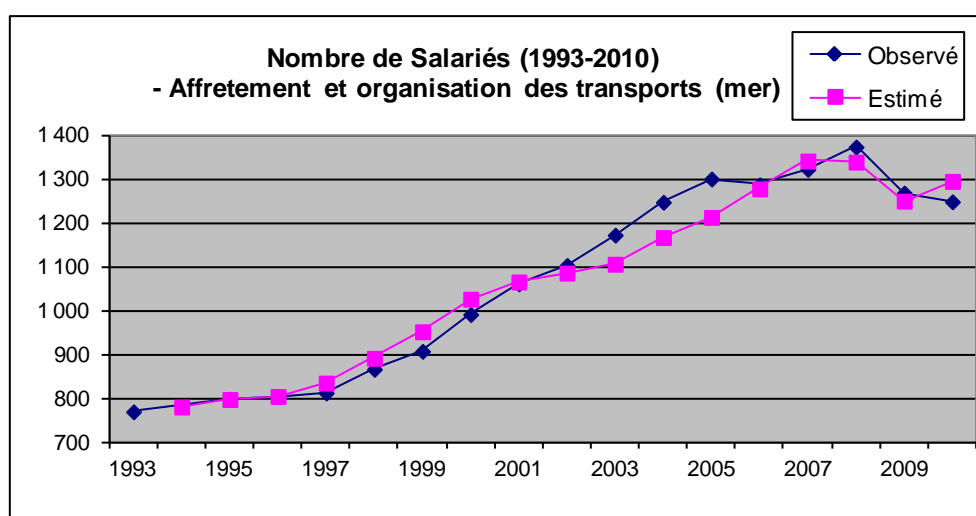
5229B (mer) – Affrètement et organisation des transports

Sur longue période, on obtient une assez bonne corrélation entre la série de nombre d'emplois salariés et le PIB.

Néanmoins, depuis l'année 2000 l'interprétation est plus difficile

- avec une croissance plus forte de la série observée par rapport à la série estimée entre 2002 et 2005,
- et une interprétation plus difficile après 2005, l'effet de la crise se retrouvant dans les deux cas (série observée et estimée) avec cependant des divergences d'évolution en 2010 sans que l'on puisse dire s'il s'agit d'un problème d'ajustement ou d'anticipation face à une légère reprise d'activité ou tout simplement du fait que la série d'emplois dans ce secteur n'est pas représentative d'une évolution plus générale de l'activité maritime du transport de marchandises.

SAL5029B - Affrètement et organisation - Mer				
Année	Observé	Estimé	écart	ratio écart/observé
1993	769			
1994	782	780	-2	-0,3%
1995	798	797	-1	-0,1%
1996	804	804	0	0,0%
1997	812	835	23	2,8%
1998	866	891	25	2,9%
1999	907	952	45	4,9%
2000	991	1 026	35	3,5%
2001	1 061	1 065	4	0,4%
2002	1 103	1 085	-18	-1,6%
2003	1 172	1 106	-66	-5,7%
2004	1 247	1 167	-80	-6,4%
2005	1 300	1 213	-87	-6,7%
2006	1 287	1 278	-9	-0,7%
2007	1 322	1 341	19	1,4%
2008	1 373	1 339	-34	-2,5%
2009	1 268	1 250	-18	-1,5%
2010	1 248	1 295	47	3,7%



3. Analyse tendancielle des emplois salariés dans le transport

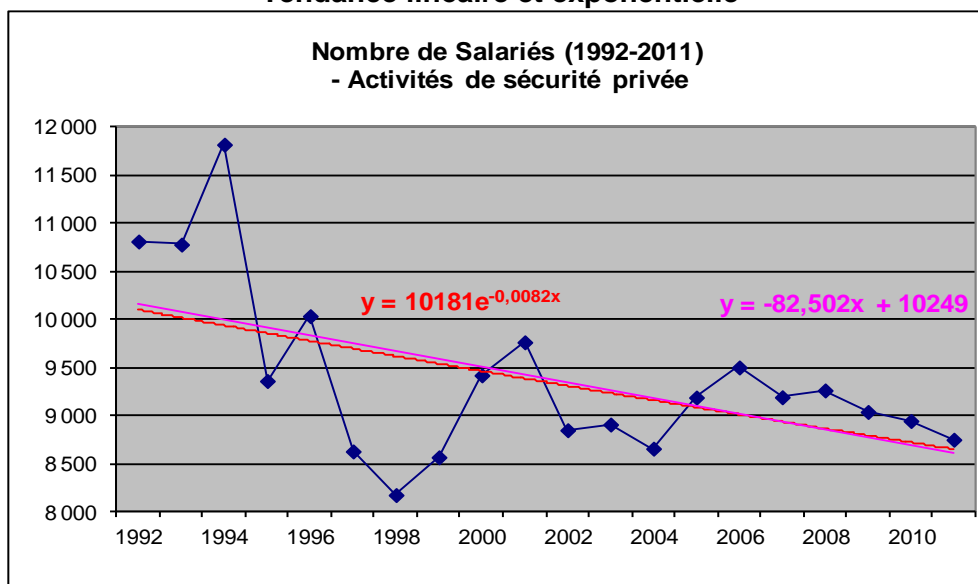
Pour les séries d'emplois qui suivent, il n'a pas été possible d'établir un modèle de corrélation avec les variables explicatives disponibles, retenues. L'outil de projection quantitatif recherché se limite alors à un ajustement de tendance.

Mais l'ajustement avec le temps n'est apparu significatif que dans deux cas.

Pour les deux autres services, les fluctuations sont telles qu'il n'a pas été possible de déterminer une tendance et seule une croissance moyenne sur la période pourra être retenue.

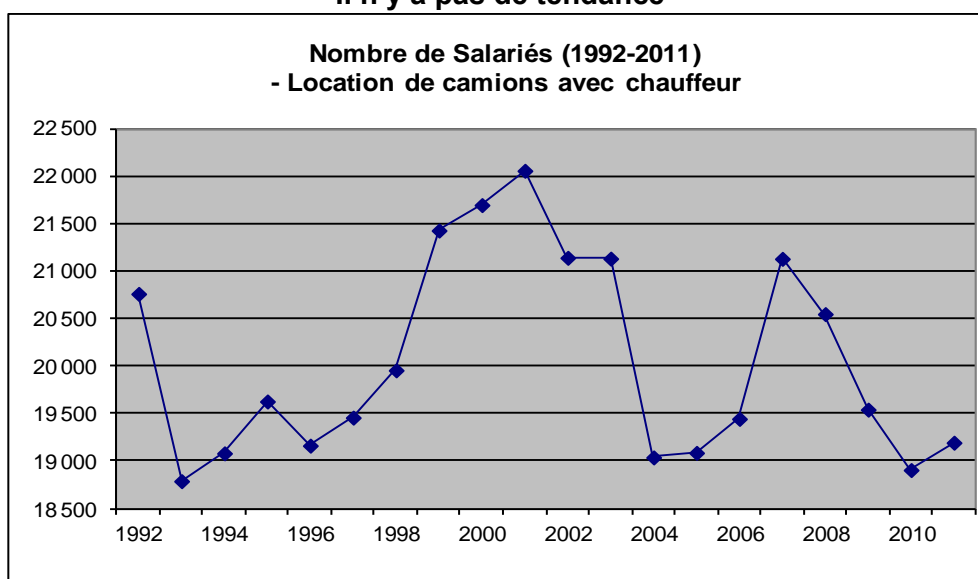
8010Z – Activités de sécurité privée

Tendance linéaire et exponentielle



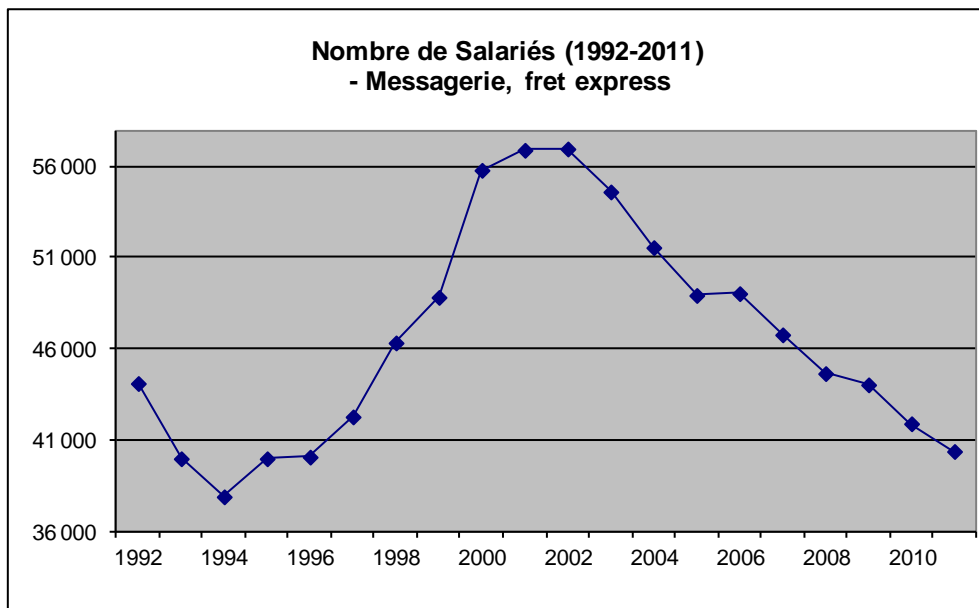
4941C – Location de camions avec chauffeur

Il n'y a pas de tendance



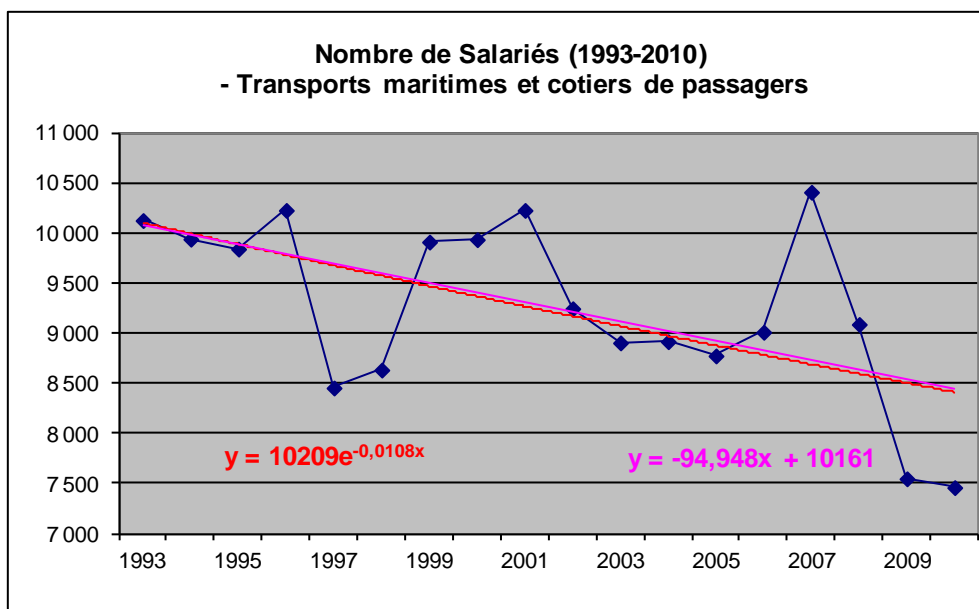
5229A – Messagerie, fret express

Il n'y a pas de tendance



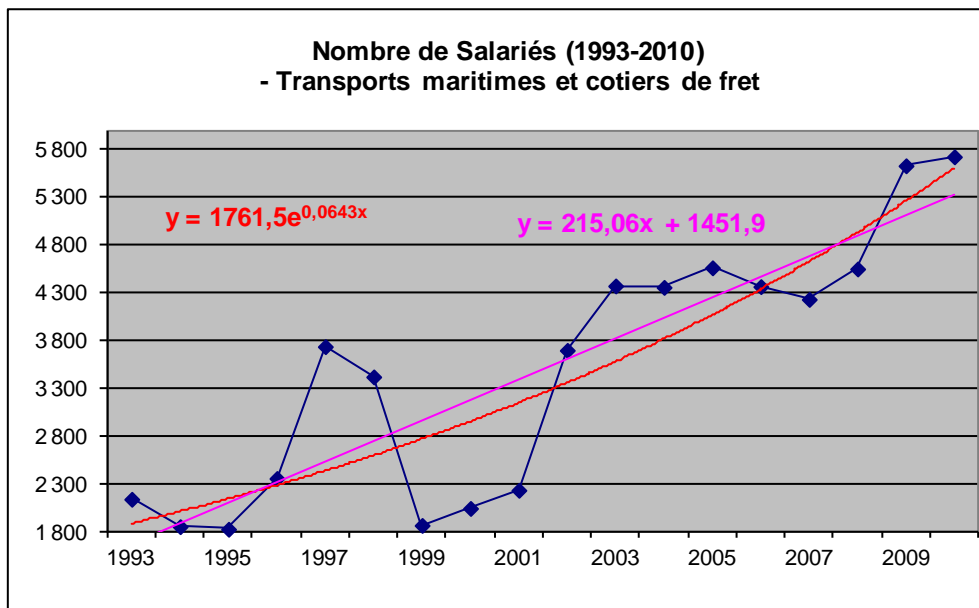
5010Z - Transports maritimes et côtiers de passagers

Tendance linéaire et exponentielle



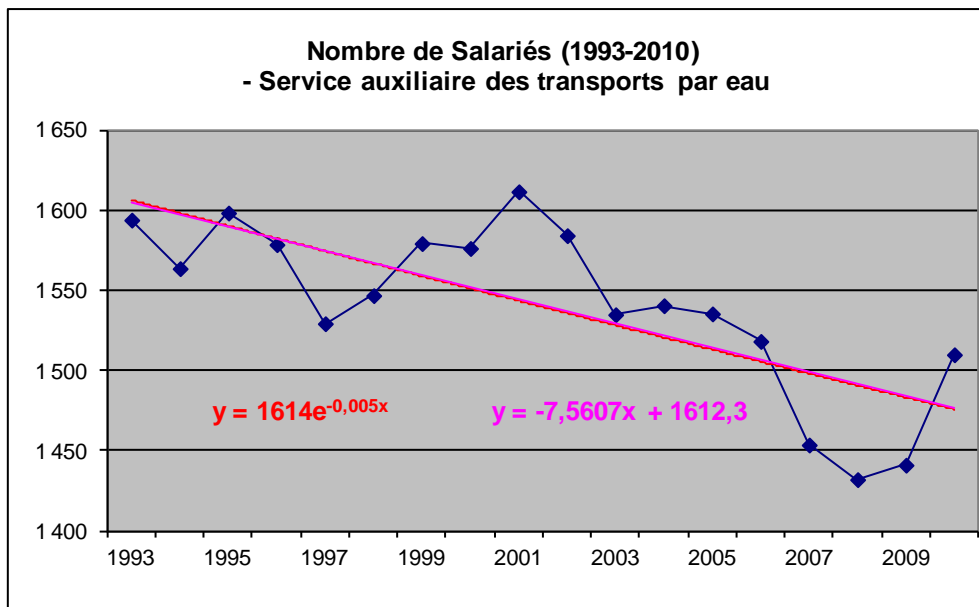
5020Z - Transports maritimes et côtiers de fret

Tendance linéaire et exponentielle



5222Z - Service auxiliaire des transports par eau

Tendance linéaire et exponentielle



4. Projection des variables explicatives

Variable		Unité	Projection	Source
PIB France en volumes		Million Euros	2008-2015%: 1,00% 2015-2020%: 1,70% 2020-2025%: 1,80% 2025-2030%: 2,00%	BIPE
Trafic voyageurs national à plus de 50km	dont Route	Million Passagers-KM	2009-2030%: 1,2%	CGDD/MODEV
	VP	Million Véhicules-KM	2009-2030%: 1,2%	
Trafic marchandises national et international (y/c transit)	dont Route	Million Tonnes-KM	2009-2030%: 2,2%	
	PL	Million Véhicules-KM	2009-2030%: 2,1%	

Une fois les modèles de projection d'emplois salariés déterminés, l'étape préalable à l'exercice de projection est celle de la projection des variables explicatives.

Pour ces projections, il fait référence au travail réalisé par le CGDD

- pour les hypothèses de croissance socioéconomique (PIB en l'occurrence),
- pour les hypothèses de croissance des trafics résultant du modèle de CGDD.

Ces hypothèses de croissance du PIB et de l'activité transport figurent dans le tableau ci-joint à l'horizon 2030.

A noter que ces hypothèses prennent en compte la baisse d'activité 2009, ce qui explique que les projections de 2008 à 2015 (1% de croissance du PIB) sont relativement faibles par rapport aux croissances supposées des années qui suivent et qui se situent entre 1.7% et 2% par an.

Dans les scénarios qui seront testés, deux scénarios seront considérés

- un scénario de référence avec des hypothèses de croissance annuelle pour le PIB et les transports dérivées du travail du CGDD : ce scénario sera appelé scénario de « référence »
- Un scénario de croissance plus faible qui consiste à « neutraliser » la croissance de l'activité et celle de l'emploi(croissance nulle) durant une période de 3 ans, par rapport à l'évolution du scénario de référence, pour les projections aux horizons 2020 et 2025

Pour la présentation des projections deux grands sous-ensembles ont été constitués

- le transport routier d'une part,
- le transport maritime et voie d'eau d'autre part.

4.1. Projection du nombre de salariés dans le transport routier

Salariés dans le transport routier - Projection - scénario référence										
Intitulé	1993	2010	2020	2025	1993-2010%	2010-2020%	2010-2025%	Fourchette (2010-2020)	2011 - 2025	Fourchette (2010-2025)
Transports routiers de fret interurbains	148 796	180 802	204 665	215 695	1,15%	1,25%	1,18%	(0,5 ; 1,5 %)	1,04%	(0,5 ; 1,5 %)
Transports routiers de fret de proximité	74 956	131 267	182 448	215 529	3,35%	3,35%	3,36%	> 3 %	2,87%	> 3 %
Transports routiers de fret	223 752	312 069	375 984	412 802	1,98%	1,88%	1,88%	(1,5% ; 3%)	1,61%	(1,5% ; 3%)
Autres activités de poste et de courrier	2 736	5 154	5 700	6 199	3,80%	1,01%	1,24%	(1,5% ; 3%)	0,96%	(1,5% ; 3%)
Activités de sécurité privée	10 781	8 945	8 061	7 688	-1,09%	-1,04%	-1,00%	(-1,5 ; -0,5 %)	-1,28%	(-1,5 ; -0,5 %)
Transports routiers réguliers de voyageurs	38 144	59 306	75 533	86 568	2,63%	2,45%	2,55%	(1,5 ; 3)	2,14%	(1,5 - 3)
Autres transports routiers de voyageurs	9 452	28 295	51 040	71 711	6,66%	6,08%	6,40%	>3 %	5,32%	>3 %
Route interurbain de voyageurs	47 596	87 601	121 831	146 571	3,65%	3,35%	3,49%	>3	2,93%	>3
Déménagement	11 303	12 176	14 028	15 413	0,44%	1,43%	1,58%	(1,5% ; 3%)	1,29%	(1,5% ; 3%)
Location de camions avec chauffeur	18 789	18 906	1993-2010%: 0,04% pas de tendance							
Location et location-bail de camions	3 304	4 172	5 729	6 507	1,38%	3,22%	3,01%	(1,5% ; 3%)	2,66%	(1,5% ; 3%)
Messagerie, fret express	39 978	41 899	1993-2010%: 0,28% pas de tendance							
Affrètement et organisation des transports	28 111	45 230	79 334	95 262	2,84%	5,78%	5,09%	>3 %	4,64%	>3 %
Entreposage et stockage non frigorifique	données ajustées non disponibles									
Ambulances. Transport sanitaire.	29 101	51 775	70 846	84 323	3,45%	3,19%	3,31%	>3 %	2,78%	>3 %

Nombre de Salariés dans le transport routier - Projection - scénario crise										
NAF rév 2	Intitulé	1992	2011	2020	2025	1992-2011%	2011-2020%	Fourchette (2011-2020)	2011-2025%	Fourchette (2011-2025)
4941A	Transports routiers de fret interurbains	145 404	183 748	198 320	209 008	1,24%	0,85%	(0,5 - 1,5 %)	0,92%	(1,5% - 3%)
4941B	Transports routiers de fret de proximité	76 829	136 651	165 757	195 023	3,08%	2,17%	(1,5% - 3%)	2,57%	(0,5 - 1,5 %)
4941A+4941B	Transports routiers de fret	222 233	320 399	356 584	390 301	1,94%	1,20%	(0,5 - 1,5 %)	1,42%	(0,5 - 1,5 %)
5320Z	Autres activités de poste et de courrier	2 639	4 949	5 420	5 895	3,36%	1,02%	(0,5 - 1,5 %)	1,26%	(-0,5 - -1,5)
8010Z	Activités de sécurité privée	10 813	8 750	7 836	7 467	-1,11%	-1,22%	(-0,5 - -1,5)	-1,13%	(1,5% - 3%)
4939A	Transports routiers réguliers de voyageurs	35 816	59 817	69 913	79 767	2,74%	1,75%	(1,5% - 3%)	2,08%	>3%
4939B	Autres transports routiers de voyageurs	9 117	29 762	41 881	58 476	6,42%	3,87%	>3%	4,94%	(1,5% - 3%)
4939A+4939B	Route interurbain de voyageurs	44 933	89 579	109 595	131 182	3,70%	2,27%	(1,5% - 3%)	2,76%	(0,5 - 1,5 %)
4942Z	Déménagement	11 528	12 260	13 258	14 567	0,32%	0,87%	(0,5 - 1,5 %)	1,24%	
4941C	Location de camions avec chauffeur	20 761	19 194	0,41% pas de tendance						
7712Z	Location et location-bail de camions	3 069	4 609	5 331	6 028	2,16%	1,63%	(1,5% - 3%)	1,94%	(1,5% - 3%)
5229A	Messagerie, fret express	44 107	40 377	0,46% pas de tendance						
5229B	Affrètement et organisation des transports	28 663	58 014	71 517	85 358	3,78%	2,35%	(1,5% - 3%)	2,80%	(1,5% - 3%)
5210B	Entreposage et stockage non frigorifique	stées non disponibles								
8690A	Ambulances. Transport sanitaire.	27 774	52 594	64 185	75 957	3,42%	2,24%	(1,5% - 3%)	2,66%	(1,5% - 3%)

4.1.1. Le Transport de fret

Pour le transport routier de fret, on constate d'abord la différence dans les projections entre le transport à longue distance et le transport de proximité.

Toutefois, ces croissances qui sont respectivement entre 1 et 1.5% d'une part et à plus de 3% d'autre part, par an apparaissent relativement fortes :

- Pour le transport routier à longue distance, le recul du pavillon français en transport international conduirait plutôt à proposer 0% de croissance, sachant qu'il y a eu une chute de l'emploi dans la période récente ; le pavillon français est aujourd'hui absent du marché du transit et le taux de couverture est en baisse pour les échanges. Ceci étant, on peut penser que ce pavillon se maintiendra mieux en transport intérieur face au cabotage qui s'ouvre, raison pour laquelle une statistique peut être envisagée.
- Pour le transport de proximité, le contexte est très différent et la pénétration d'une concurrence étrangère est plus difficile. Par ailleurs, il a été vu que ce marché peut être porteur en termes d'emploi et ceci notamment si des politiques de logistique urbaine avec des plus petits véhicules (et donc plus de chauffeurs se développent). Toutefois, ce chiffre de 3% qui correspond à une période où la conscience était assez forte et où une telle politique est déjà amorcée semble assez forte : un ordre de grandeur de 2% semble plus réaliste.

4.1.2. Le Transport routier de voyageurs

Pour les transports routiers de voyageurs, les taux de croissance apparaissent eux-aussi assez élevés, pour une croissance moyenne supérieure à 3%.

Là-encore, un taux de croissance un peu plus faible semble préférable sachant qu'une libéralisation du transport régulier par autocars peut fortement stimuler l'emploi dans le secteur.

Sur ce volet en particulier du transport de voyageurs par autocars l'analyse qualitative sera déterminante.

Les autres résultats n'appellent pas de commentaires particuliers.

Dans le scénario de croissance faible, les remarques précédentes demeurent valables à partir des taux de croissance obtenus de l'emploi salarié plus faibles, mais sans traduire pour autant une situation de crise forte.

En conclusion, deux remarques s'imposent

- Que le secteur du transport routier reste globalement un secteur porteur pour l'emploi dans un contexte où ses prestations se diversifient et s'étendent à des activités logistiques, même si sur les longues distances la concurrence internationale limite fortement les perspectives, voire réduire les niveaux d'activité comme dans le cas du transport routier à longue distance
- Que les résultats de projections apparaissent néanmoins relativement forte dans un contexte de croissance plus ralentie. Cette dernière remarque confirme l'intérêt de comparer ces chiffres à ceux d'une analyse qualitative.

4.2. Projection du nombre de salariés dans le transport par eau

Nombre de Salariés dans le transport par eau - Projection - scénario référence										
NAF rév 2	Intitulé	1993	2010	2020	2025	1993-2010%	2010-2020%	Fourchette (2011-2020)	2010-2025%	Fourchette (2011-2025)
5030Z	Transports fluviaux de passagers	653	1 871	3 037	3 918	6,39%	4,96%	>3 %	5,05%	>3 %
5040Z	Transports fluviaux de fret	1 042	1 381	2 127	2 728	1,67%	4,41%	>3 %	4,64%	>3 %
5010Z	Transports maritimes et cotiers de passagers	10 126	7 461	6 660	6 274	-1,78%	-1,13%	(-1,5 - -0,5 %)	-1,15%	(-1,5 - -0,5 %)
5020Z	Transports maritimes et cotiers de fret	2 135	5 723	8 035	9 191	5,97%	3,45%	>3 %	3,21%	>3 %
5229B	Affrètement et organisation des transports	769	1 248	1 796	2 176	2,89%	3,71%	>3 %	3,78%	>3 %
5222Z	Service auxiliaire des transports par eau	1 594	1 510	1 434	1 397	-0,32%	-0,51%	(-0,5 - 1,5%)	-0,52%	(-0,5 - 1,5%)

Salariés dans le transport par eau - Projection - scénario crise										
Intitulé	1993	2010	2020	2025	1993-2010%	2010-2020%	Fourchette (2011-2020)	2011-2025%	Fourchette (2011-2025)	
Transports fluviaux de passagers	653	1 871	2 628	3 363	6,39%	3,46%	>3%	3,99%	>3%	
Transports fluviaux de fret	1 042	1 381	1 851	2 346	1,67%	2,97%	(1,5% - 3%)	3,60%	>3%	
Transports maritimes et cotiers de passagers	10 126	7 461	6 428	6 048	-1,78%	-1,48%	(-0,5 - -1,5)	-1,39%	(-0,5 - -1,5)	
Transports maritimes et cotiers de fret	2 135	5 723	7 342	8 498	5,97%	2,52%	(1,5% - 3%)	2,67%	(1,5% - 3%)	
Affrètement et organisation des transports	769	1 248	1 611	1 940	2,89%	2,59%	(1,5% - 3%)	2,98%	(1,5% - 3%)	
Service auxiliaire des transports par eau	1 594	1 510	1 412	1 375	-0,32%	-0,67%	(-0,5 - -1,5)	-0,62%	(-0,5 - -1,5)	

Pour le transport par VN, l'évolution de l'emploi dans le domaine du fret et celui des voyageurs obéissent là-encore à des logiques différentes.

4.2.1. Le transport de fret par voie d'eau

Dans le transport de fret, on constate :

- un enjeu pour 2010 de 1 400 emplois ce qui est un chiffre assez modeste
- le taux de croissance projeté est manifestement très élevé. Ce taux de croissance s'explique en grande partie par le fait que le point de départ de la fin des années 90 était très bas (suite à une division par 4 de la batellerie artisanale au cours de deux décennies qui ont précédé)
- mais aussi la possibilité de création de liaisons interbassins à grand gabarit, et en particulier la construction d'un canal SNE à grand gabarit susceptible d'augmenter de l'ordre de 50% les trafics en TK. Ceci étant, l'impact de tels projets sur l'emploi dans la VNE serait au moins autant un impact « indirect » que « direct » : « indirect » parce qu'il donnerait une impulsion globale à la VN sur l'ensemble du réseau, mais les nouveaux trafics sur SNE seraient d'abord des trafics sur de grosses unités avec une productivité du personnel très élevée (impact direct) et accroissant la pression de la concurrence internationale.

4.2.2. Le transport de voyageurs par voie d'eau

Les taux de croissance projetés sont également très élevés, lié au développement de produits touristiques qui vont atteindre un seuil de maturité même si de nouveaux « produits » assurent une dynamique.

Ceci étant, la « démocratisation » et l'opportunité de nouvelles liaisons interbassins (de Honfleur à Paris jusqu'à Rotterdam) peuvent contribuer à maintenir une croissance élevée assez comparable à celle du passé sans dépasser toutefois 3%.

La prise en compte d'un taux de croissance d'activité plus faible (scénario de croissance plus faible) ne change par les remarques précédentes.

4.3. Projection du nombre de salariés dans le transport maritime

Pour le transport maritime de marchandises, si les projections constituent un cadre global de référence intéressant, elles ne peuvent refléter la complexité actuelle d'évolution de ce secteur pour l'emploi de salariés nationaux.

Dans ce domaine il convient de se reporter à une analyse plus qualitative aussi bien pour la longue distance que pour le transport côtier.

Rappelons que les compagnies maritimes exercent leur activité au niveau mondial et que la nationalité de la compagnie, le pavillon des navires et la situation géographique de leur activité de transport maritime ne déterminent pas la nationalité des navigants qui opèrent sur ces navires. Les seules niches d'emplois partiellement protégés pour les navigants français sont les lignes de cabotage national, quoique les emplois soient réservés à des européens et pas seulement français.

Le volume prévisible des emplois français est donc indépendant de la croissance économique ; il est davantage dépendant de la volonté des Etats de conserver une flotte sous pavillon national armée par des marins français afin de maintenir le savoir-faire de navigants.

Il a été en effet démontré lors des ateliers de prospective que ce savoir-faire était très utile non seulement pour l'exercice de fonctions sédentaires dans les compagnies maritimes mais aussi dans d'autres professions hors du secteur maritime. La période de navigation développe un certain nombre de qualités telles que le sens de l'initiative, la maîtrise des situations de crise, le travail en équipe, la ténacité, toutes qualités très appréciées dans les métiers où la sécurité est en enjeu capital.

Concernant les armateurs techniques, les potentiels de croissance sont élevés mais les emplois de navigants nécessitent une formation continue capable de mettre à niveau les officiers qui s'engagent dans ce secteur très exigeant. Mais ces compagnies maritimes sortent du périmètre du secteur des transports à proprement parler.

Quant aux sédentaires du secteur, le nombre d'emploi tend à augmenter dans les compagnies au long cours et au cabotage de ligne régulière notamment dans les fonctions commerciales et de contrôle.

CONCLUSION

L'exercice quantitatif était nécessaire et utile.

Nécessaire car il permettait de poursuivre l'effort de constitution d'un cadre homogène pour l'ensemble des segments d'emplois concernés.

Utile car il permet de situer l'évolution des différents segments les uns par rapport aux autres, et d'obtenir, également, une base aussi homogène que possible pour différents horizons, sachant que les déterminants de l'évolution des segments d'emploi peuvent être très différents.

Concrètement cela s'est d'abord traduit pour la mise en place d'une base de données sur les séries d'emplois des différents segments de l'étude, ainsi que sur les indicateurs d'activité économique et de trafic qui peuvent être considérés comme des variables explicatives.

Cela s'est ensuite traduit par la recherche de modèles explicatifs pour chaque série d'emplois.

Mais l'exercice montre aussi des limites

- parce que les changements structurels actuels ne peuvent pas toujours être appréhendés au travers d'analyses rétrospectives, dans un contexte modifié,
- parce que les séries d'emplois ne découlent pas directement et simplement des seuls indicateurs d'activité économique ou des volumes de transports, l'évolution de la productivité, la concurrence internationale, la frontière entre compte propre et compte d'autrui, le changement de comportement, l'impact des politiques publiques sont autant de facteurs qui peuvent intervenir et qui en pourront pas facilement être traduits dans un modèle.

Ainsi la qualité des projections d'emplois salariés obtenues est variable suivant les segments du marché.

De plus, dans un contexte de crise, la méthode d'ajustement sur série chronologique, la seule qui pouvait être utilisée avec les données disponibles, tend à donner des résultats qui apparaissent élevés, lorsqu'elle intègre des déterminants passés de croissance (ne serait-ce que le temps) qui n'ont plus les mêmes effets.

D'où l'intérêt de confronter ces résultats construits à partir d'un cadre homogène avec des analyses qualitatives plus spécifiques qui viendront les compléter dans la dernière partie de l'étude qui est celle des recommandations.

Pour le transport routier des séries longues par profession au sein de chacun des segments TRM, TRV, VEM, AVX, TRS sont disponibles et ont été traitées de la même manière que pour l'ensemble des salariés de chacun des segments.

Les résultats figurent en annexe 2 montrant comme évoluent dans le passé (1996-2011) les structures d'emploi par segment (/secteur) et comment ils ont été projetés.

Cette analyse permet de faire la transition avec le dernier volet de l'étude qui s'attache plus directement aux formations et recommandations pour lesquels les professions et la compétence sont analysées.

Pour revenir à la démarche quantitative, il est alors intéressant de noter que la somme des projections par segment (/secteurs) du nombre de salariés du transport routier donne un résultat proche de la somme des projections par profession de l'ensemble du transport routier (annexe 3).

A nouveau il faut rappeler que le résultat de l'exercice nécessite dans le troisième partie de l'étude relative aux recommandations finales d'être passé au crible d'une analyse plus qualitative, visant notamment à tempérer des taux de croissance obtenus à partir de séries longues, voire à une inflexion des évolutions de structures, au vu de données d'enquête comme cela a été rappelé à plusieurs reprises au cours de ce document.

Pour conclure ce deuxième fascicule montra tout l'intérêt de construire un cadre quantitatif cohérent aussi exhaustif que possible, rétrospectif et prospectif pour un ensemble de segments d'emplois hétérogènes.

Au niveau des prévisions, il ne faut toutefois des fourchettes assez larges sur lesquelles une analyse plus qualitative doit s'appliquer pour remédier aux limites inhérentes aux modèles. Ces fourchettes sont données aux horizons 2020 et 2025 par segment d'emploi.

LIVRE 3

RECOMMANDATIONS

Introduction

Des propositions qui s'inscrivent dans la continuité des étapes antérieures

Les propositions de recommandations qui composent cette dernière partie du CEP découlent de l'exploitation des matériaux rassemblés et produits au cours de l'étude et constituent l'aboutissement d'une démarche reposant sur plusieurs piliers :

- Les éléments de diagnostic et de formulation des enjeux propres à chaque branche ont été établis à partir des entretiens en entreprises avec les salariés et les responsables d'entreprises, et d'une analyse prospective quantitative et qualitative de l'évolution des emplois (cf. Livre 1 et Livre 2)
- Des ateliers se sont déroulés les 11 et 12 avril 2013 à Paris pour chaque branche, réunissant des experts du secteur, des partenaires sociaux, des représentants des pouvoirs publics, des acteurs et organismes de formation, des chercheurs et des consultants. Ces ateliers ont donné lieu à la présentation par les membres du consortium de projets de pistes d'actions, et des réflexions qui les ont suscitées. Dans la continuité du travail permanent d'information et de concertation dans lequel a été plus largement conduit l'ensemble du CEP, ces pistes d'actions ont été mises en débat, en étant enrichies ou au contraire relativisées.

Les présents développements intègrent les inflexions et compléments qui ont été apportés par les participants, tout en précisant et étoffant la formulation des propositions d'actions, pour envisager notamment les possibilités de leur financement. Les actions présentées relèvent tant des politiques d'entreprises en matière de Gestion des Ressources Humaines, de GPEC ou de gestion des parcours professionnels, que du champ de la relation formation-emploi qui relève également des entreprises mais également de multiples autres partenaires (organismes de formation, OPCA, Conseil Régional, Education Nationale, ...). Concernant les enjeux en termes d'attractivité, le spectre des partenaires est potentiellement encore plus large car il peut s'élargir aux institutions en charge de la gestion des politiques de transport, notamment au niveau des choix d'infrastructures (ministère des transport, autres ministères, collectivités territoriales, réseaux consulaires, etc.), dont les décisions peuvent influencer fortement sur le développement des branches concernées.

Des recommandations qui s'inscrivent dans des contextes socio-économiques singuliers

Le choix de formuler des recommandations propres à chaque branche ne résulte pas seulement du constat, qui s'est affirmé au cours de ce CEP, d'une forte spécificité des trois univers professionnels étudiés et d'une faible mobilité des hommes entre eux. Il résulte également de l'existence de contextes très différents selon les branches (voire même selon les différents segments qui composent ces branches) que ce soit sur le plan de leurs perspectives de gestion de l'emploi (positives ou au contraire très moroses) ou en matière de construction de politiques d'entreprise (forte présence de petites entreprises ou au contraire place majeure des grandes entreprises). Ces contextes modèlent fortement la formulation des recommandations émises.

Ainsi, dans le transport routier, les préconisations sont marquées par l'influence de l'évolution de l'organisation du travail (en lien avec des facteurs technologiques, liés à la concurrence économique et au marché, etc.) sur l'attractivité des entreprises de la branche et leur capacité à fidéliser leurs salariés. L'enjeu est notamment de proposer des démarches opérationnelles au niveau des PME, qui sont nombreuses, pour renforcer leur capacité de

gestion performante et anticipative des ressources humaines. De nombreuses propositions sont également formulées pour adapter le système de formation aux problématiques qui se posent, et développer les collaborations avec le service public de l'emploi par exemple.

Les préconisations relatives au transport maritime mettent pour leur part l'accent sur la nécessaire ouverture des parcours professionnels hors de leurs cadres de référence traditionnels, du fait de la nécessité d'anticiper les phénomènes de recomposition dans les activités du transport maritime et les reconversions-diversifications des emplois induites, du fait du tassement de l'emploi dans les grandes compagnies de transport de voyageurs. La question des changements d'emploi domine, en lien notamment avec le développement des armateurs techniques et de la navigation côtière (du fait du tourisme et du renouveau dans la gestion des aires marines) mais également avec les créneaux d'emploi que représentent les métiers des sédentaires, qu'ils soient internes ou externes au transport maritime.

Enfin, à un niveau certes modeste en termes quantitatifs, le transport fluvial est quant à lui marqué par un contexte de développement de l'emploi. Les recommandations émises vont dans le sens d'une ouverture et d'un décloisonnement des activités, du marché du travail et de la culture professionnelle, pour répondre en particulier (mais pas seulement) aux besoins en recrutements du tourisme fluvial.

Des secteurs confrontés à des défis communs

Au-delà de la singularité de leur contexte de développement, les trois branches concernées sont touchées de manière commune par un certain nombre de problématiques. Celles-ci constituent autant de défis à relever dans la définition de leurs perspectives d'avenir en matière d'emploi, de développement des ressources humaines et de construction de politiques de formation adaptées. Elles irriguent à ce titre plusieurs des recommandations énoncées.

Accompagner la transformation de l'image des métiers du transport

Les recueils d'information opérés directement auprès des professionnels des secteurs étudiés (entretiens avec des salariés et des responsables d'entreprise) convergent de manière assez forte sur la transformation progressive dans le contexte d'exercice des métiers de base de ces secteurs comme ceux du « conducteur grand routier », du « capitaine au long cours » ou du « marinier ». L'identité professionnelle de ces métiers a longtemps reposé sur l'association entre une forme d'autonomie dans le travail, un contexte particulier d'exercice de l'activité fondé sur le voyage, et des savoir-faire liés à une accumulation d'expérience de conduite. Elle a évolué, notamment du fait de l'accroissement du recours aux outils informatisés. De nouvelles tâches de nature administrative et commerciale ont ainsi élargi le cœur de métier que constituait l'activité de conduite, en générant des formes d'intensification du travail.

Ces évolutions conduisent à mettre en avant l'enjeu que représente pour les secteurs concernés la promotion d'une image du travail et des conditions de travail favorables à de nouvelles formes d'attractivité. Elle passe notamment par une amélioration des pratiques de Gestion des Ressources Humaines permettant d'assurer un meilleur équilibre entre exigences liées à la vie professionnelle et vie privée et familiale. Elle implique également de valoriser des métiers en développement, jusque-là peu reconnus dans la profession, à l'instar du métier de conducteur-livreur, dont les conditions d'exercice se sont fortement complexifiées.

Construire les bases d'une culture professionnelle des transports fondée sur la proximité

Un autre constat partagé dans les secteurs du transport étudiés est celui d'une attraction progressive vers des dynamiques d'action plus locales. En complément des logiques des flux internationaux qui structurent toujours l'activité Transports, une partie importante des activités se développe désormais autour d'enjeux de proximité : accroissement des livraisons aux particuliers en milieu urbain ; développement des dessertes côtières et du tourisme fluvial, notamment dans les villes... Ces dynamiques ont plusieurs conséquences : elles amènent à devoir considérer les acteurs gestionnaires de la proximité que sont les différentes collectivités locales (conseils régionaux, conseils généraux, EPCI, communes) comme des partenaires à part entière dont les décisions conditionneront de plus en plus l'évolution des activités de transport et des emplois correspondants. Elles conduisent également à mettre de plus en plus les salariés des secteurs concernés dans des relations plus directes avec les particuliers (nouvelles populations urbaines des centres ville, touristes...), avec comme enjeu décisif la construction d'une relation-client adaptée et maîtrisée.

Maîtriser la technicisation des emplois

A l'instar de nombreux autres secteurs, on constate dans les métiers du transport étudiés une augmentation du recours aux outils informatisés, qui modifie fortement les conditions d'exercice des métiers. Ainsi l'automatisation progressive de la conduite des navires de transport fluvial et maritime diversifie la fonction des navigants pour en faire à la fois des conducteurs, des surveillants de systèmes complexes et des logisticiens. Les conducteurs routiers sont également de plus en plus amenés à gérer informatiquement des informations associées aux marchandises qu'ils transportent. Celles-ci remontent aux services d'exploitation dont les activités sont également largement impactées.

Au risque d'être identifiée uniquement sous l'angle d'une contrainte supplémentaire pour les salariés génératrice de difficultés dans l'exercice du travail, la maîtrise des nouveaux outils techniques devient dans ce cadre un enjeu majeur des politiques d'amélioration des conditions de travail et de formation des entreprises concernées. Elle peut notamment s'avérer un facteur très favorable au développement d'un élargissement des perspectives de carrière des individus.

Première Partie – Recommandations pour le secteur du transport routier

Les propositions de recommandations relatives au transport routier s'articulent autour de trois thèmes :

- L'attractivité des emplois
- La fidélisation des salariés et la gestion des parcours professionnels
- La formation (avec une distinction entre formation initiale et formation continue)

Pour chacun de ces thèmes sont d'abord rappelés pour mémoire un certain nombre d'éléments de contexte, qui synthétisent des points développés notamment dans l'état des lieux (cf. Livre 1) ou l'analyse prospective (cf. Livre 2).

Les recommandations elles-mêmes sont présentées en distinguant :

- les enjeux qui y sont associés, tels qu'ils ont été identifiés lors du diagnostic ou lors de la phase prospective de la présente étude.
- des actions existantes à valoriser ou des actions nouvelles à monter pour répondre aux enjeux identifiés.

1. L'attractivité des emplois

1.1. Contexte

Plusieurs indices témoignent d'un problème d'attractivité des métiers du transport routier :

- Des difficultés de recrutement exprimées de manière récurrente par les employeurs et des situations de pénurie qui se posent pour certaines saisons et régions ;
- Des jeunes apparaissant comme manquant de motivation, d'investissement, au regard des employeurs : ainsi, surtout dans un contexte conjoncturel où les recrutements se font plus rares, on aurait moins à faire à une pénurie quantitative de candidats qu'à une pénurie de « désaffectation » ;
- Des candidats à l'emploi qui « s'évaporent » après que leur formation ait été financée.

Or la question de l'attractivité des métiers se pose avec plus d'acuité :

- Du fait du **vieillessement** de la population et des salariés, qui génère des besoins continus en renouvellement du personnel : rappelons que dans le transport routier de marchandises, les conducteurs de plus de 50 ans représentent environ un quart des effectifs du secteur, et sont deux fois plus nombreux que les conducteurs de moins de 30 ans ; dans le transport routier de voyageurs, ce sont même plus de 40% des salariés qui ont dépassé les 50 ans. Et les obligations légales prévoient désormais un plan d'action pour recruter des personnes de plus de 50 ans (dans les faits, il s'agit souvent moins de conducteurs que des femmes dans les services administratifs)
- Dans les **PME** qui peuvent apparaître moins attractives aux candidats à l'emploi que des entreprises de plus grande dimension, susceptibles d'offrir davantage de perspectives d'évolutions professionnelles, une meilleure rémunération, des avantages divers (comité d'entreprise, intéressement, mutuelle...).

Les difficultés de recrutement sont en outre aggravées par :

- La **baisse des revenus**
 - Avec la réduction des distances parcourues (repli sur les transports de proximité) et les difficultés conjoncturelles, l'embauche se fait avec un quota d'heures moindre (et une baisse des frais de route afférents) et les heures supplémentaires se font plus rares, alors qu'elles représentaient avant la crise une source de rémunération substantielle pour les conducteurs de véhicules de transport routier de marchandises. De ce fait, les salaires sont proches du SMIC.
 - En outre, depuis la réforme des 35h, les entreprises ont la possibilité d'étendre la période de calcul des heures supplémentaires qui peuvent être récupérées en cas de baisse d'activité, ce qui impacte les revenus des salariés. Les heures supplémentaires ont encore été limitées avec la fin de leur défiscalisation.

- **Les contraintes du travail**

- Près de 40% des emplois du transport routier de voyageurs sont à temps partiel, ainsi que plus de la moitié des offres d'emploi en conduite de transport en commun sur route déposées par la branche ; la proportion de postes à temps partiel dans le secteur explique que plus d'un recruteur sur deux du TRV a des difficultés à recruter du personnel roulant.
- L'industrialisation du transport de marchandises, l'interventionnisme des chargeurs dans les prescriptions des opérations physiques, et la rationalisation des processus privent les conducteurs (mais aussi de plus en plus les exploitants) d'autonomie ; les technologies de l'information et de communication placent les conducteurs sous « liberté surveillée », tandis que les véhicules sont plus rarement attirés, et que les organisations en flux tendus créent une pression du temps constante et augmentent le stress, en particulier pour les conducteurs livreurs.
- Les contraintes horaires, les horaires variables (dans la logistique en particulier, la flexibilité horaire est exigée), et le manque de visibilité sur l'heure de fin de poste en transport courte et moyenne distance, participent aux difficultés de recrutement : celles-ci sont ainsi beaucoup moins prégnantes dans le secteur de la location par exemple, et dans les entreprises qui proposent des horaires fixes.

- **Certaines formes de recrutement**

- Le problème de l'attractivité est exacerbé par des recrutements qui se font parfois « dans l'urgence ».
- L'utilisation de l'intérim comme préalable à l'embauche en CDD, puis CDI, peut contribuer à la perception d'une dégradation de l'image du métier.

1.2. Recommandations

1.2.1. Encourager les formes d'exercices de la pluriactivité

Enjeux :

- Offrir des emplois stables, durables et à temps plein à des salariés qui exercent un nombre d'heures correspondant aux besoins de chaque entreprise.
- Bénéficier de main d'œuvre pour des travaux saisonniers ou en appoint.

Actions :

- Encourager la formation de groupements d'employeurs par des PME d'un territoire (des fonds FSE pourraient être recherchés pour financer des études de faisabilité).

Les salariés du groupement d'employeurs effectuent des périodes de travail successives auprès de chacune des entreprises adhérentes au groupement.

Dans la mesure où les groupements d'employeurs peuvent être créés entre des personnes physiques ou morales de droit privé et des collectivités territoriales, des synergies pourraient être trouvées non seulement entre entreprises de transport, mais également entre des entreprises de transport et des entreprises d'autres secteurs, mais aussi des communes, des départements (en particulier pour réduire le nombre d'emplois à temps partiel dans le TRV)... Par ailleurs, la mise à disposition de salariés par un groupement d'employeurs peut permettre le remplacement de salariés en formation.

Un montage financier avec des fonds Conseil Régional et OPCA pourrait par exemple être recherché dans le cadre de recrutements en contrats d'avenir par des GEIC avec des actions de formation/pré-qualification.

La communication de l'expérience des groupements d'employeurs existants actuellement, et des GEIQ (8 portés financièrement par l'OPCA Transports), pourrait aider à faire connaître la démarche et augmenter le nombre de ces groupements sur le territoire national.

- Encourager le rapprochement entre les branches professionnelles afin de rechercher les complémentarités d'emploi entre les secteurs.

Les salariés peuvent, en respectant certaines conditions, cumuler plusieurs emplois (l'occupation d'un second emploi ne doit pas porter atteinte à l'obligation de loyauté vis-à-vis de son employeur. Cela interdit par exemple de travailler pour une entreprise concurrente ou, bien entendu, de perturber l'exercice du premier emploi pour effectuer un second. Par ailleurs, si son contrat de travail comprend une clause d'exclusivité, il lui est interdit d'exercer toute autre activité professionnelle, salariée ou non).

Les activités de services les plus utilisatrices de ce type d'emploi sont les activités de nettoyage en entreprise, l'hébergement et la restauration, la grande distribution et l'éducation, la santé et l'action sociale mais également le secteur agricole.

Les compléments d'emploi peuvent particulièrement intéresser le secteur des transports de voyageurs, mais également les autres secteurs qui doivent faire face à des hausses d'activités sur certaines périodes de l'année.

- Proposer un dispositif de formation qui permette au jeune d'avoir une source de revenu en CDD (dans le cadre de missions en entreprises qui n'auraient pas nécessairement de lien direct avec la formation professionnelle suivie, contrairement à un contrat en alternance...), et y sensibiliser employeurs et milieux de formation des jeunes (universités, écoles).

Il s'agit de recourir à l'emploi d'étudiants, qui, de par leur niveau, ont une certaine facilité d'intégration dans un processus de production, notamment pour des pics d'activité saisonniers ou des remplacements, tout en donnant les moyens à ces jeunes de poursuivre leurs études dans de bonnes conditions grâce aux revenus de leur activité.

Cela passe par un dispositif plus ouvert en termes de rythme scolaire et l'adaptation des temps de formation en particulier pour les jeunes qui ne sont pas en alternance pour autoriser une activité salariée à temps partiel deux ou trois jours par semaine par exemple. On pourrait également envisager que les Ecoles proposent aux stagiaires exploitants en début de cursus de passer les permis et formations obligatoires à la conduite.

Des engagements contractuels au niveau de la branche ou de l'entreprise avec ces jeunes doivent garantir que le métier sera exercé pendant un certain temps (volume à définir) en contrepartie des formations qui auraient été financées.

- Pour les adultes, identifier les possibilités de combiner activité à temps partiel de conducteur avec formation professionnelle (de tout niveau, et tout domaine) et indemnisation chômage. Il s'agira ensuite d'encadrer et de promouvoir ce dispositif.

1.2.2. Promouvoir la GPEC et ses outils dans les entreprises

Enjeux :

- Faire connaître la GPEC aux petites entreprises et leur faire prendre conscience de la nécessité d'analyser les départs à la retraite par exemple pour anticiper les besoins futurs en recrutement.
- Mieux anticiper les besoins en recrutements et en emplois.

Actions :

- Sensibiliser les entreprises à l'intérêt d'une démarche de GPEC (celles qui se sont lancées dans ce type de démarche en sont généralement satisfaites).
- Mettre plus largement à disposition des entreprises des outils d'autodiagnostic basés notamment sur leurs pyramides des âges.

Il s'agit de doter les employeurs d'outils leur permettant d'anticiper les départs en retraite au sein de leur entreprise, leurs échéances et de repérer les compétences des salariés susceptibles de quitter l'entreprise et qu'il faudra remplacer.

- Donner aux entreprises une meilleure connaissance des outils de GPEC (VAE, tutorat, formation...), et des contrats aidés (contrats de génération, emplois d'avenir avec actions de formations à la clé pour les groupements d'employeurs...).
- Accompagner les entreprises dans la « mise à plat » des compétences dont elles disposent et ont besoin pour mieux recruter et anticiper, et la formulation des exigences complémentaires dont elles peuvent avoir besoin par rapport à un référentiel métier « de base » (ex. : pour le transport d'animaux vivants).
- Accompagner les entreprises, et notamment les PME-TPE, dans l'application des principes de GPEC, et les conseiller sur les meilleures solutions qui s'offrent à elles pour recruter.

Ces missions pourraient être effectuées pour les PME et TPE par un conseiller RH en charge de plusieurs entreprises, à la manière de ce qui se pratique dans le secteur avec les conseillers à la sécurité.

A cet effet, il serait nécessaire de dégager des financements pour engager des actions d'information dans les entreprises et permettre de réaliser un diagnostic social en entreprise, puis un accompagnement dans la mise en œuvre de démarches GPEC.

La Branche pourrait utilement se rapprocher de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) et son réseau régional des ARACT, dont une partie de l'activité consiste précisément à aider à outiller les PME-TPE en matière de GPEC.

1.2.3. Echanger avec les DIRECCTE sur le développement de GPEC Territoriales

Enjeux :

- Sécuriser les parcours professionnels et développer la compétitivité des entreprises nécessitent une approche des politiques de l'emploi et de développement économique davantage territorialisée.

Actions :

- Accompagner le développement et la mutation des activités économiques au niveau des bassins d'emploi.

- Anticiper le vieillissement, voire la diminution de la population active dans certains territoires.
- Dépasser la simple dimension intra-entreprise ou intra-sectorielle dans les dynamiques de transferts de compétences et d'emplois.

Les territoires sont désormais des cadres d'action pertinents pour ajuster les dispositifs et les solutions aux opportunités et aux défis contemporains.

Ils visent un triple objectif :

- Permettre aux entreprises d'anticiper leurs besoins en compétences et de développer leur compétitivité ;
- Inciter les salariés à anticiper leurs évolutions de carrières et à sécuriser leurs parcours professionnels ;
- Rapprocher localement l'offre et la demande d'emploi.

1.2.4. Mieux faire connaître les besoins, les compétences requises, et les profils attendus par les entreprises auprès des structures de placement des demandeurs d'emploi

Enjeux :

- Attirer de nouveaux publics, intéresser des femmes... : par exemple, dans le TRV, les emplois à temps partiels sont fréquemment occupés par de jeunes retraités, mais les entreprises souhaitent attirer d'autres profils comme des femmes de plus de 50 ans ; or, comparativement aux hommes, les femmes postulant aux métiers de conducteurs de transport en commun sur route sont relativement moins nombreuses que celles occupant réellement le métier.
- Identifier parmi les demandeurs d'emploi à la recherche d'un emploi à temps partiel qui ne se positionnent pas spontanément sur les métiers du transport ceux qui pourraient être intéressés par la conduite dans le TRV.
- Identifier le potentiel de demandeurs d'emploi immédiatement employables, et les formations à mettre en œuvre pour améliorer l'employabilité des autres demandeurs d'emploi dans le domaine professionnel du transport.
- Permettre aux conseillers du service public de l'emploi de mieux appréhender les métiers de la branche.

Actions :

- Approfondir les relations et partenariats de la branche avec le service public de l'emploi, et en particulier Pôle emploi, les conseillers d'orientation, des missions locales...
- Elaborer des « fiches métiers » afin de faciliter les échanges dans le cadre du service public de l'emploi régional (conseillers orientation et conseillers emploi).
- Formaliser dans un document à destination des conseillers de Pôle emploi les passerelles entre les métiers de la branche et hors branche (perspectives de mobilités intersectorielles et parcours professionnels sous conditions de formations notamment).

Un tel document serait également utile aux entreprises de la branche (pour leur permettre d'identifier des viviers potentiels de recrutement) et hors branche (pour aider les salariés qui le souhaitent à réorienter leur carrière professionnelle et faciliter les reconversions sur des territoires en mutation).

Par exemple, on sait que certains secteurs comme la restauration sont un bon vivier de recrutement pour les prestataires logistiques, car ce personnel est habitué au travail en équipe et aux horaires décalés, et s'adapte très bien aux postes de préparation de commandes. Toujours chez les prestataires logistiques, les femmes sont très recherchées pour la logistique vestimentaire, car réputées plus méticuleuses et soigneuses (pliage, mise sur cintres, emballage, étiquetage).

- Mener des formations-actions à destination des prescripteurs d'emploi (au sens large : conseillers Pôle emploi mais aussi conseillers missions locales, conseillers d'orientation psychologues de l'Onisep). Par exemple, organiser des visites en entreprises et des petits déjeuners avec les professionnels en direction de ces prescripteurs permettant d'expliquer en quoi consistent les métiers, quels sont les pré-requis, les contraintes ou avantages, les contextes réglementaires quand il y en a, etc. (actions organisées par l'AFT en Midi-Pyrénées en collaboration avec l'ORT depuis plus de 10 ans, à raison de 5 à 6 réunions par an).
- Qualifier les fichiers des demandeurs d'emplois : l'exercice des principaux métiers du transport routier étant subordonné à des formations obligatoires, il est important de pouvoir repérer les formations des demandeurs d'emploi et ceux qui sont à jour de leur formation, en particulier pour les conducteurs (d'autant qu'on assiste dans certaines régions à une montée en puissance de financements pour le recyclage des FCO de la part des Conseils Régionaux, de même pour le financement des formations passerelles).
- Renforcer les outils des services publics de l'emploi pour vérifier les connaissances des demandeurs d'emploi qui se positionnent sur les métiers de conduite (et ainsi participer à la qualification des fichiers demandeurs d'emploi de Pôle emploi). L'AFT a déjà travaillé sur des documents à cet effet qui ont été mis à disposition de Pôle emploi en Picardie.

1.2.5. Valoriser les métiers auprès des postulants potentiels

Enjeux :

- Mieux faire connaître les métiers auprès de publics divers et via des media différenciés.

Ex. le déménagement connaît des difficultés d'attractivité, mais une fois connu le métier est apprécié (travail en équipe, peu de routine, relations clients...).

Actions :

- Promouvoir l'emploi de publics dont l'employabilité est une force pour les secteurs de la branche (ex. seniors pour le TRV, femmes pour le transport de marchandises, jeunes...). Il manque en particulier des moyens de promotion des métiers de la branche, comme des vidéos attrayantes et « féminines » qui « parlent » aux jeunes et aux femmes.
- Faire davantage savoir qu'il existe des métiers hautement qualifiés dans le transport et la logistique, et des formations qui y préparent.
- Développer le recrutement par simulation des pratiques professionnelles et les évaluations en milieu de travail (EMT).

A cet effet, on pourrait s'inspirer de l'expérience « Prochapic » mise en place en 2008 en Picardie : ce dispositif, imaginé avec l'AFT, l'OPCA Transports et Pôle emploi, a pour point de départ les besoins de recrutement en conduite exprimés par les entreprises (offres d'emploi) et requiert leur implication dès le début du processus ; ils donnent lieu à une

information des demandeurs d'emploi à laquelle les recruteurs participent, avant la mise en œuvre de méthodes de recrutement par simulation qui débouchent sur un entretien avec le recruteur puis une EMT avec les candidats retenus. Ceux-ci sont ensuite formés avec l'aide de co-financements (formation donnant lieu à une certification) : contrat de professionnalisation, AFPR + contrat de professionnalisation, POE + contrat de professionnalisation, PVE+ (Conseil Régional)...

- Mener des actions de partenariat avec les autres branches professionnelles et de communication ciblées, à partir de la connaissance des viviers de recrutement (Ex. la présente étude met en évidence qu'un tiers des déménageurs recrutés en 2009 qui exerçaient un autre métier salarié en 2008 étaient des ouvriers de type artisanal ou industriel).

1.2.6. Améliorer l'accueil et l'intégration des recrues

Enjeux :

- Donner une bonne image des métiers aux jeunes
- Conserver les candidats après leur formation
- Valoriser les fonctions de référent

Actions :

- Diffuser auprès des entreprises un livret d'accueil / guide à destination des personnes chargées de l'accueil et du suivi des nouveaux salariés dans l'entreprise, permettant de faire le point, étape par étape, sur les actions à réaliser pour que l'entrant bénéficie de conditions favorables à son intégration.
- Développer plus largement les fonctions de référents dans l'entreprise (former des référents et reconnaître leur rôle d'intégration).

Le tutorat, utilisé aujourd'hui pour les contrats de professionnalisation, favorise l'intégration et la fidélisation des jeunes, mais aussi la communication entre générations et la transmission des compétences clés avant le départ en fin de carrière des seniors ; il permet également d'accompagner des salariés évoluant dans l'entreprise dans le cadre de périodes de professionnalisation.

Or la fonction tutorale est plus souvent vécue par le chef d'entreprise comme une contrainte réglementaire (liée aux contrats de professionnalisation) qu'une aide à l'intégration du nouvel arrivant.

Alors que la fonction tutorale est appréhendée sous le seul angle de l'obligation de formation de tuteurs en lien avec les contrats de professionnalisation, une fonction de référent gagnerait à être perçue par les entreprises comme un outil de transfert des compétences et une fonction à part entière dans l'entreprise. Cela requiert une sensibilisation des chefs d'entreprise aux gains à en attendre en termes de réduction du turn-over, de fidélisation, meilleure efficacité des nouveaux arrivants, etc.

Le schéma pourrait être : désigner un senior référent, lui proposer une formation renforcée/complétée par l'analyse des postes de travail, l'identification des procédures, des tâches spécifiques à l'entreprise, capitaliser et formaliser, enfin recruter dans le cadre d'un contrat de génération.

2. Fidélisation et parcours professionnels

2.1. Contexte

La profession est confrontée simultanément à plusieurs types de problèmes.

2.2. Des problèmes de fidélisation

Bien que l'ancienneté dans le métier de conducteur TRM s'est allongée (en lien notamment avec l'instauration du Congé de Fin d'Activité), et que le turn-over est perçu comme faible depuis 3 ans, les employeurs continuent de déplorer les « allers/retours » de certains conducteurs pour convenances personnelles : ceux-ci quittent leur entreprise au gré des opportunités, et s'y représentent à nouveau quelques temps plus tard.

Les entreprises ou secteurs qui permettent à des conducteurs de se « sédentariser » (rentrer tous les jours chez soi) ne souffrent pas de turn-over. Dans le secteur de la location, le turn-over serait ainsi très faible, à l'opposé des entreprises d'entreposage et stockage non frigorifique, où les CDD de 1 à 6 mois représentent 59% des offres d'emploi.

- Perspectives d'évolution

Les entretiens, et l'exploitation des statistiques DADS, mettent en évidence un certain nombre de parcours professionnels possibles pour les opérateurs transport-logistique.

Par exemple :

conducteurs TRV ←--→ TRM

ouvriers logistiques --→ conducteurs TRM

agent de quai --→conducteur VL --→conducteur PL --→agent d'exploitation

conducteur --→ formateur

CPS --→conducteur-receveur --→conducteur de ligne --→conducteur transport touristique

En logistique, il est possible de voir un préparateur de commandes devenir chef d'équipe puis chef de secteur ou responsable d'entrepôt voire directeur de site en évolution interne et/ou externe après plusieurs années d'expérience.

Cependant, des salariés, en particulier les agents de quai, expriment le sentiment de manquer parfois de perspectives d'évolution.

Le fait que près de 90% des emplois logistiques soient exercés dans des entreprises qui ne relèvent pas de la CCNTR laisserait penser à des possibilités de parcours diversifiés, mais les emplois proposés sont souvent précaires, le recours à l'intérim significatif, et concrètement les évolutions de carrière deviennent plus limitées.

Une stratégie peut être de chercher à intégrer la chaîne de valeur des donneurs d'ordres pour une ouverture sur de nouveaux métiers.

Dans la logistique encore, la mobilité externe est privilégiée pour les postes à responsabilité afin d'éviter la « consanguinité », dans un contexte où la modernisation des process est en permanence visée.

Dans le transport de marchandises, ce sont surtout les entreprises « general cargo » et les PME qui rencontrent des difficultés à mettre en place une réelle politique RH, tandis que les perspectives d'évolution sont plus nombreuses dans les groupes.

2.3. Des problèmes liés à la lassitude professionnelle et aux nouveaux facteurs de pénibilité

Les conducteurs de véhicules de transport routier de marchandises ont vu leur métier changer (technologies de l'information et des communications, chargeurs de plus en plus prescriptifs...), et les « anciens » manifestent une forme de lassitude, alors que leurs revenus ont baissé.

Les exploitants font quant à eux face à de nouveaux facteurs de pénibilité, en lien avec l'augmentation de la charge mentale, et un sentiment de saturation qui provient de la dynamique de changement permanent dans laquelle ils sont plongés, de la masse toujours plus importante d'informations à traiter et des phases projets TIC qui s'éternisent.

2.4. Recommandations

2.4.1. Favoriser l'employabilité interne et externe pour le maintien en emploi

Enjeux :

- Adapter les effectifs à la saisonnalité et développer l'adaptabilité et les trajectoires de carrière
- Permettre à certaines professions (où l'usure physique existe, et le rythme de travail est perçu comme intense) de se préserver (ex. : agents de quai)
- Développer la polycompétence.

Actions :

- Recourir à la formation pour élever les niveaux de qualification des salariés en poste, développer les compétences transférables.
- Proposer l'accès à la VAE dans un premier temps pour reconnaître les compétences d'un salarié au poste qu'il occupe et ensuite lui permettre d'évoluer par la voie de la formation complémentaire de niveau supérieur s'il s'en sent capable.
- Développer la mise en place des FNE Formation afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production. Le FNE Formation est mobilisé en priorité au sein des entreprises ou groupements d'employeurs de moins de 250 salariés. Les actions cofinancées par le FNE Formation sont destinées prioritairement aux salariés les plus exposés à la perte de leur emploi et/ou de faible niveau de qualification par rapport aux besoins du marché du travail sur leur bassin d'emploi. Il pourrait être utilisé pour la formation des agents de quai de PME, ou des préparateurs de commandes (VAE, tutorat, formation certifiante permettant de développer la polyvalence, lutte contre l'illettrisme...).
- Dans un contexte de pénibilité pour certains métiers, de maintien dans l'emploi de seniors ou de personnes handicapées, combiner aide au maintien dans l'emploi, fonction tutorale et évaluation des jeunes en formation (du fait qu'il manque de plus en plus de professionnels dans les jurys d'examen).

2.4.2. Préparer l'évolution de carrière des salariés

Enjeux :

- Pallier les problèmes de recrutement et agir positivement sur l'image des entreprises en favorisant la mobilité interne.
- Permettre de connaître et faire connaître les évolutions de l'entreprise et des métiers.
- Permettre aux salariés de se projeter dans une évolution de carrière.
- Prendre en compte les souhaits et les possibilités d'évolution des salariés.

Actions :

- Mettre à disposition des entreprises des outils permettant de :
 - o repérer les compétences clés des salariés
 - o construire des cartographies métier
 - o mettre en évidence les parcours professionnels possibles avec les formations permettant d'accompagner ces évolutions.

Il s'agit de diffuser plus largement des outils qui feraient l'objet d'un travail de la branche, qui serait aussi partie prenante de ses modalités de communication, transfert voire mise en main.

- Mettre à disposition des salariés un outil d'autopositionnement professionnel leur permettant de faire le point sur leurs possibilités d'évolution professionnelle.
- Mettre en place des carnets de compétences, organisés autour de métiers ou de spécialités, permettant aux salariés d'apprécier et décrire par eux-mêmes les composantes de la maîtrise professionnelle de leur métier, toutes choses utiles pour :
 - o préparer un entretien avec l'employeur
 - o faire le point sur les pistes d'évolution.
- Faire connaître des exemples de parcours professionnels (y compris mobilités horizontales, et mobilités inter-entreprises au sein de la branche).

2.4.3. Parer au manque de motivation de la nouvelle génération

Enjeux :

- S'affranchir du manque de « vocations » dans le transport et la logistique dans un contexte où les analyses sociologiques montrent le désengagement des jeunes pour l'entreprise et leur appétence pour des projets « personnels » à forte valeur ajoutée sociale (ce que les employeurs traduisent par un manque de motivation et d'implication des nouvelles générations).
- Constituer un vivier de salariés potentiellement mobilisables pour des raisons de remplacement ou de gestion des flux tout en réduisant le recours à l'intérim.

Il s'agit de permettre à des personnes ayant des choix personnels structurants de ne pas s'éloigner du monde du travail et de l'entreprise et de percevoir des revenus de leur travail, tout en donnant aux entreprises de la branche la possibilité de compter sur un volant de personnes compétentes, même si celles-ci n'ont pas la vocation pour les métiers du transport et ne désirent pas a priori y faire carrière.

Actions :

- Identifier, via une enquête sociologique, les activités affectées par la jeune génération (ex. : culturelles, sportives, associatives...) qui seraient compatibles avec un emploi à temps partiel dans la branche.
- Fournir sur cette base aux entreprises des outils pour qu'elles puissent construire une politique de gestion des ressources humaines qui s'appuie sur ce vivier de personnes (en travaillant notamment sur les complémentarités de saisonnalité des activités, telles qu'on peut les observer dans les régions viticoles comme le Languedoc-Roussillon).
- Proposer à de grands groupes de la branche de promouvoir ces possibilités en les encourageant à médiatiser des collaborations avec des sportifs de haut niveau, des intermittents du spectacle, etc. (dans le cadre de mécénats d'entreprises).
- Offrir des services permettant de faciliter la conciliation entre le travail et d'autres choix personnels, notamment en recherchant une mutualisation avec d'autres entreprises de ces services offerts (ex. crèches inter-entreprises).

2.4.4. Améliorer les pratiques RH

Enjeux :

- Savoir reconnaître les nouvelles exigences demandées aux salariés :
 - o évolution du métier : réglementation de plus en plus lourde, mauvaises conditions de circulation sur route, difficultés de récupération en matière de sommeil (conducteurs, agents de quai) qui génèrent stress et risques, incitation à travailler plus vite du fait des flux tendus
 - o compétences élargies : le travail se joue de plus en plus dans la gestion des aléas organisationnels (au-delà de la fiche de poste)
 - o contraintes liées à l'application des 35h et au non-choix de la période de récupération des heures supplémentaires.
- Concilier les exigences temporelles de l'organisation (contraintes horaires et flexibilité, attente des conducteurs, temps partiel dans le transport de personnes) avec les demandes du personnel motivées par les « biographies » individuelles. Les salariés sont en effet attirés par une plus grande qualité de vie, et un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Actions :

- Consolider et partager les bonnes pratiques RH et initiatives intéressantes dans la profession (ex. : « causeries » dans certaines entreprises qui permettent au chef d'équipe de retrouver une forme de dialogue sur l'organisation avec les salariés).
- Proposer des ateliers RH aux dirigeants, sur des durées courtes et au plus près des PME d'un point de vue géographique. Ces actions existent déjà dans un certain nombre de régions via des co-financements en ADEC, mais la démarche devrait être développée plus fortement. Les ARACT pourraient y être impliquées.
- Mettre à disposition des entreprises des supports pour les aider et les accompagner dans la gestion des ressources humaines (et pas seulement la gestion du personnel). Ex. Guides pour mener les entretiens avec les salariés.

2.4.5. Renforcer la dimension partenariale de la relation donneur-d'ordres - prestataire

Enjeux :

- Rééquilibrer le rapport de force entre donneur-d'ordres et prestataires en vue d'une stratégie gagnant-gagnant qui participe à redonner aux exploitants et aux conducteurs un sens aux objectifs de leur travail et de la capacité commerciale.
- Mieux prendre en compte de part et d'autre les contraintes et besoins des partenaires.

Actions :

- Favoriser l'établissement de partenariats entre entreprises basés sur des engagements réciproques.
- Approfondir la concertation entre les représentants de la profession et les catégories de donneurs d'ordres.

Ex. : En contrepartie d'emplois à temps plein dans les entreprises de transport routier de voyageurs, les collectivités territoriales composeraient différemment leurs lots d'appels d'offres pour mixer transport de ligne et transport scolaire, et/ou décaleraient les horaires de rentrée et sortie des classes selon les établissements scolaires, de sorte à permettre de réduire le recours au temps partiel.

3. La formation d'accès au métier

3.1. Contexte

Le paysage de la formation d'accès aux métiers du transport routier a récemment fait l'objet d'une importante refonte.

- Les diplômes Education Nationale ont ainsi été revus récemment et l'offre de formation a été modifiée au niveau des certifications suivantes : Bac pro conducteur TRM, Bac pro transport, Bac pro logistique, CAP conducteur livreur marchandises, CAP Déménageur sur VUL, BTS Transport et prestations logistiques. Les BEP ont été supprimés.
- Depuis 2011, les effectifs formés en transport-logistique sont plus nombreux par les titres professionnels que les diplômés d'Etat.
- Suite aux Etats Généraux du transport routier, de nouveaux CQP sont en préparation.
- L'accès à la profession a été rénové avec le « paquet routier ».
- L'arrêté du 17/01/2013 relève l'âge minimum des conducteurs : 21 ans pour les permis C et CE (18 ans lorsqu'il s'agit d'une formation TP, CAP et Bac pro de la conduite routière), 24 ans pour les permis D et DE (21 ans dans le cas d'une formation professionnelle).

Dans ce contexte, le bilan qui peut être tiré à ce jour des différentes réformes ne revêt qu'un caractère provisoire, car du recul est encore nécessaire pour évaluer réellement leur portée et efficacité. Les statistiques actuelles ne permettent d'ailleurs pas encore de porter des appréciations quantitatives précises, aussi les enjeux identifiés ici, et les recommandations associées, ont été établis sur la base des retours qui émanent de visites auprès d'établissements scolaires et de centres de formation d'apprentis.

3.2. Recommandations

3.2.1. Pour les conducteurs de véhicules de transport routier de marchandises, concilier les besoins des entreprises pour des personnes de plus en plus qualifiées et les besoins pécuniaires des jeunes en formation

Enjeux :

- Répondre aux difficultés financières des jeunes en formation.

En Bac Pro Conducteur transport routier de marchandises, il n'est pas rare que les jeunes connaissent des situations financières très tendues, il arrive que les familles ne puissent plus assurer les frais de cantine, la proportion de boursiers y est importante. Il s'en suit que les jeunes sont tentés d'interrompre prématurément leurs études à la majorité, lorsque leurs permis peuvent être validés, pour exercer le métier de conducteur. En outre, les frais de stage freinent l'accès des jeunes à des stages qui s'avèreraient intéressants mais sont relativement éloignés du domicile familial (par exemple pour un déplacement à 200km, alors que le Conseil Régional finance déjà un aller-retour du stagiaire), dans un contexte où les jeunes ont aussi d'ailleurs une culture assez faible de la mobilité : les jeunes en CAP Conducteur routier marchandises (CRM) sont moins attirés par les perspectives de « voyages » du métier que par le véhicule, la mécanique, la possibilité de passer le permis B pendant la formation.

- Répondre aux besoins des entreprises pour du personnel qualifié, en particulier dans le domaine de la livraison urbaine.

Des sections dédiées de CAP conducteur livreur ont été ouvertes dans plusieurs régions (Bourgogne, Rhône-Alpes, Ile de France, Alsace, PACA...), alors que le CAP conducteur livreur n'aurait dû rester qu'une certification intermédiaire au Bac pro conduite (passée à la fin de la 2ème année, c'est-à-dire en Première). L'ouverture de ces sections a reçu l'aval de la profession en région, traduisant une demande des entreprises pour une diplomation de conducteurs livreurs.

Pour le CAP Conducteur routier marchandises (CRM), on observe que certains établissements ont instauré des restrictions sur les places en formation (« numerus clausus ») qui empêchent des jeunes pourtant motivés d'accéder à la formation.

- Améliorer le positionnement des formations à la conduite

Outre le cas du CAP conducteur livreur exposé ci-dessus, pourrait aussi se poser rapidement la question du positionnement du CAP CRM par rapport au Bac Pro Conducteur transport routier de marchandises, l'un et l'autre formant aux mêmes permis (B, C et CE), avec des référentiels de formation relativement proches, le premier en 2 ans et le second en 3 ans.

Actions :

- Sensibiliser les jeunes (et les entreprises) à la nécessité de mener à terme leur formation, faire-valoir les avantages liés à une qualification, et les accompagner dans ce sens.
- Favoriser la possibilité pour les jeunes de percevoir des revenus de leur travail pendant la formation.

La carte de conducteur CQC permis C pourrait être délivrée en fin de 2ème année du Bac Pro Conducteur transport routier de marchandises, avec la certification intermédiaire CAP conducteur livreur (certains élèves ont d'ores et déjà bénéficié de cette disposition), pour ceux qui ont au moins 18 ans.

Cela permettrait à des jeunes de se familiariser en toute légalité en entreprise avec le métier de conducteur, et d'en retirer des revenus (en travaillant le week-end dans la messagerie par exemple) qui leur donneraient davantage de sérénité, ainsi qu'à leur famille.

Il y a peu à craindre que cette possibilité incite les jeunes à abandonner leur cursus de formation pour travailler (l'objectif est évidemment d'amener les conducteurs au bac), les abandons s'observant surtout du fait d'un défaut de sélection à l'entrée et d'orientation (par exemple des jeunes qui viennent chercher un permis B).

Néanmoins, cela nécessite que les employeurs « jouent le jeu », n'engagent les jeunes en formation que pour un nombre d'heures de travail limitées, encouragent et facilitent la poursuite de formation.

Cela passe aussi peut-être par une reconnaissance dans la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires de la valeur du Bac Pro Conducteur transport routier de marchandises, et plus largement de l'ensemble des qualifications et des emplois de la branche.

- Revaloriser, dans le dispositif de formation en particulier, le métier de conducteur livreur.

En zone rurale, les recruteurs tendent à privilégier des profils « grands routiers » expérimentés, mais dans les grandes métropoles, en particulier avec le développement des livraisons en ville et du e-commerce, les entreprises de messagerie peuvent être intéressées par des profils qualifiés de conducteur livreur. D'autant que les conditions d'exercice de leur travail s'est complexifié : augmentation du risque de déchargement avec des palettes de plus en plus hautes, difficultés de l'accès à des sites de livraison de plus en plus nombreux, davantage de tâches administratives et de manutention, importance du relationnel client... Or, les projets de recrutement de conducteurs livreurs sont jugés parmi les plus difficiles.

Il conviendrait de se rapprocher des financeurs publics de la formation professionnelle (Conseils Régionaux, Pôle Emploi, ...) afin qu'ils puissent intégrer dans les appels d'offres des actions de formation « Titre Professionnel Conducteur Livreur sur Véhicules Légers » en fonction des besoins identifiés dans les régions, en particulier à destination des demandeurs d'emploi de moins de 26 ans.

Une formation obligatoire pour la conduite des véhicules de moins de 3,5 tonnes, intégrant conduite rationnelle en ville, attitude commerciale, savoir-être, comportement sur route, environnement urbain...irait dans le sens d'une professionnalisation du métier.

- Privilégier le CAP CRM en un an plutôt qu'en deux ans

Le CAP CRM en 2 ans apparaît comme difficile pour des jeunes qui viennent souvent de classes Segpa. En revanche, le CAP CRM en un an garde tout son sens pour des publics qui ont 18 ans et ont déjà le permis B.

3.2.2. Elargir les compétences techniques des aspirants aux métiers de conducteurs de véhicules de transport routier de marchandises

Enjeux :

- Augmenter l'employabilité des demandeurs d'emploi et des sortants du système de formation

Actions :

- Proposer des spécialisations courtes pour compléter la formation des conducteurs routiers, notamment les conducteurs livreurs : conducteur livreur de matériaux (avec le CACES grue auxiliaire), conducteur livreur en benne ou en transport frigorifique : il n'existe aucune formation sur l'utilisation de ces véhicules (pour les bennes, maniement lors du déchargement, et pour le transport frigorifique, règles sur la chaîne du froid comme les formations HACCP).
- Systématiser les formations de base transport de matières dangereuses dans les appels d'offres, du fait que celles-ci ne sont plus intégrées dans les FIMO et FCO, de même que les modules en lien avec le développement durable et les véhicules propres.

3.2.3. Mieux faire connaître le métier et les formations de déménageur

Enjeux :

- CAP Déménageur sur VUL : une cinquantaine de sortants par an, un problème d'attractivité, et d'orientation, mais aussi un problème d'offre de formation en région : les familles ne veulent pas faire partir des jeunes (mineurs) sur l'Île de France ou Rhône Alpes par exemple pour suivre ces formations, et proposer cette formation en région est compliquée compte tenu des volumes de stagiaires nécessaires pour viabiliser l'opération de formation.
- Un métier et une formation qui gagneraient à être mieux connus : le métier offre la possibilité de travailler en équipe, il n'est pas routinier, la dimension relation clientèle y est importante.

Actions :

- Envisager l'opportunité d'introduire le permis C1 à la formation CAP Déménageur sur VUL, qui permettrait de conduire des véhicules ayant un PTAC compris entre 3,5t et 7,5t (FIMO correspondante en attente).
- Développer un partenariat avec Pôle emploi pour des recrutements par simulation des pratiques professionnelles.
- Travailler avec Pôle Emploi sur des campagnes régionales d'information pour le public 18-25 ans en recherche d'emploi, au travers de réunions d'informations collectives pour ces métiers et formation, en ciblant le public inscrit sur le code ROME N1105 Manutention manuelle de charges.
- Promouvoir une autre certification (titre professionnel ou CQP) qui ne comporterait pas le permis poids lourds (risque de partir exercer dans un autre secteur).
- Encourager la VAE auprès des salariés pour revaloriser le métier et permettre des perspectives de carrière, en particulier sur le titre professionnel ou CQP qui serait mis en place (une VAE en CAP Déménageur est rendue plus difficile du fait que nombre de ces salariés n'ont pas une culture de l'écrit).

3.2.4. Revaloriser les formations de niveau V en logistique

Enjeux :

- L'apprentissage est peu utilisé (12%) pour le CAP agent d'entreposage et de messagerie et l'insertion est faible (18% par la voie scolaire ; les meilleurs éléments sont en poursuite d'études)
- Les recruteurs leur préféreraient de jeunes adultes (titulaires d'un Bac Pro logistique par exemple) ou des titulaires de titres professionnels en logistique de niveau V.
- De nombreux problèmes de comportement sont observés au sein des jeunes en formation CAP agent d'entreposage et de messagerie, du fait d'une orientation par défaut : cette formation constitue pour certains établissements un « débouché » pour leurs élèves SEGPA (la formation s'inscrit dans la lutte contre le décrochage en permettant à des jeunes de sortir avec des CACES).

Actions :

- Faire monter en compétences les titulaires du CAP agent d'entreposage et de messagerie, dans un contexte où les marchandises deviennent plus fragiles avec la réduction des emballages et où les recruteurs privilégient l'expérience des agents de quai pour des marchandises à haute valeur ajoutée comme les médicaments par exemple.

- Développer les titres professionnels, en particulier les titres « Cariste d'Entrepôt », « Agent Magasinier », et « Technicien en Logistique d'Entreposage ».
- Faciliter l'accès au permis VL des candidats aux postes d'opérateurs logistiques, dans un contexte où la plupart des offres d'emploi de caristes/préparateurs de commandes exigent la possession du permis de conduire, les entrepôts étant soit en périphérie, soit pas toujours bien desservis par les transports en communs aux horaires décalés de ces population.

3.2.5. Privilégier les formations spécifiques et professionnalisantes pour le transport routier de voyageurs

Enjeux :

- Le métier d'exploitant TRV est très spécifique, du fait des outils à maîtriser, des méthodes de graphicaage et habillage, d'une gestion du personnel différente du TRM, plus intensive en RH, avec des enjeux de sécurité fort, etc. Il s'en suit que les grands groupes ont mis en place leurs propres structures de formation et que la mise en œuvre du BTS Transport et prestations logistiques rénové (qui a donné lieu à la suppression des cours sur le transport de voyageurs, et au retrait de l'octroi de l'attestation de capacité voyageurs par équivalence) n'a entraîné que peu de désagréments auprès des entreprises de TRV (faible retentissement).
- Le CAP Agent d'accueil et de conduite routière Transport voyageurs ne compte que 200 diplômés par an environ ; il est vrai que le permis D ne peut être passé qu'à partir de 21 ans dans le cadre d'une formation professionnalisante (24 ans sinon), ce qui explique que la voie scolaire soit ici quasiment inexistante.

Actions :

- Valoriser les formations dédiées exploitants TRV (ex.: TP Technicien supérieur transport de personnes et TP Responsables production en transports de personnes).
- Pour les conducteurs, privilégier les formations en contrat de professionnalisation, qui semblent plus adaptées.
- Développer des formations spécifiques avec l'Education nationale et le GNFA sur le métier de mécanicien (par exemple introduire un module supplémentaire spécifique aux véhicules de transport de personnes dans le référentiel du Bac Pro Maintenance de véhicules automobiles option « véhicules industriels » ou envisager la création d'un CQP) et promouvoir les opportunités d'embauche et de parcours professionnel (vers chef d'atelier par exemple).

3.2.6. Repenser l'articulation du Bac Pro Transport avec les autres certifications

Enjeux :

- Le Bac Pro Transport est en perte de vitesse, et ses sections rencontrent des difficultés à se remplir.

En effet, cette formation était un « débouché » pour les sortants du BEP CSTR (jusqu'à qu'il soit supprimé) : ils passaient leurs permis pendant le BEP, et s'inséraient rapidement sur des emplois stables une fois leur Bac en poche. Du fait que les sortants du Bac Pro Transport ne viennent plus d'un cursus au cours duquel ils ont passé leurs permis complique leur insertion, d'autant qu'ils sont trop jeunes pour manager des équipes et que les exploitants transport sont recrutés plutôt à Bac +2. Leurs perspectives de placement sont donc meilleures à l'issue d'une poursuite d'études.

- Or, les sortants Bac Pro Transport sont aussi confrontés à une difficulté à poursuivre leurs études, en particulier en BTS Transport et prestations logistique (seuls les meilleurs éléments y parviennent), alors que les orientations de l'Education Nationale sont d'amener 50% d'une classe d'âge à un diplôme de l'enseignement supérieur.
- Des erreurs d'orientation persistent, même si elles se sont réduites, et tous les jeunes de 3e ne visualisent pas la finalité de ce Bac (certains pensent que c'est un travail purement administratif, d'autres pensent qu'ils vont conduire).
- Les Bac Pro sont désormais obtenus en 3 ans, contre 4 précédemment (correspond à la durée du cursus BEP + Bac Pro). Les sortants du Bac Pro arrivent donc sur le marché du travail plus jeunes qu'auparavant, ce qui pose un problème d'âge et de maturité sur le lieu de travail, ainsi qu'un problème d'encadrement (qui était moins prégnant pour les jeunes qui étaient passés par la case BEP CSTR). Certaines entreprises ne prennent pas de stagiaires de moins de 18 ans, pour des questions aussi de responsabilités.

Actions :

- Favoriser des formes de tutorat entre élèves de Bac Pro Transport et élèves de BTS Transport et prestations logistiques (de même lycée ou non), à l'image de l'opération montée par l'Académie Lorraine : repérage dès la Première des élèves susceptibles de poursuivre leurs études en BTS et accompagnement/tutorat en Terminale de ces élèves pour faciliter leur accès et intégration aux études supérieures.
- Alors que le Bac Pro Logistique est un diplôme en développement rapide depuis sa création, et qu'il est utilisé par les recruteurs pour pourvoir des postes d'opérateurs logistiques, l'opportunité d'une fusion des Bac Pro Transport et Bac Pro Logistique pourrait à terme être envisagée.
- Assouplir les périodes de formation en milieu professionnel, pour que les stages se déroulent plutôt en Première et Terminale et non plus en Seconde.
- Promouvoir la filière logistique auprès des entreprises industrielles (chargeurs) qui ne connaissent pas les diplômes et ont tendance à prendre des candidats sans qualification.

3.2.7. Mieux encadrer les ouvertures de sections BTS Transport et prestations logistiques

Enjeux :

- Contenir l'inflation d'ouvertures de sections BTS Transport et prestations logistiques (parfois contre l'avis de la profession) observée depuis la refonte du diplôme.
- Dissiper les éventuels malentendus sur le contenu et les débouchés de cette formation.

Le BTS Transport et prestations logistiques n'a qu'une "coloration" logistique, et donne surtout une vision de la logistique par et pour la PME de transport. Le DUT Transport et logistique revêt un contenu logistique plus approfondi, et bien sûr le TSMEL. Il s'en suit que les sortants du BTS actuel restent plus pertinents à des postes d'exploitation dans des entreprises de transport, et décevraient à des postes de logisticiens. Le risque pèse d'une médiocre insertion en emploi des formés.

Actions :

- Engager une concertation de la branche avec le Ministère de l'Education Nationale devant aboutir à une note de cadrage sur la finalité et les débouchés du BTS Transport et prestations logistiques à l'attention des délégués académiques à la formation professionnelle initiale et continue (DAFPIC).

N.B. La création de deux filières distinctes type BTS Transport et BTS Logistique ne semble pas la solution, car elle serait susceptible de générer des coûts (du fait du fractionnement des effectifs BTS), des frustrations (obligation des lycées de choisir entre logistique et transport), voire une incitation à l'ouverture de demi-sections qui serait préjudiciable à la qualité des enseignements.

3.2.8. Rendre possible l'adaptation du contenu des formations au contexte sectoriel et territorial

Enjeux :

- Répondre à des besoins de qualifications spécifiquement territoriaux et améliorer l'employabilité des sortants de formation.
- Clarifier les filières de formation et en donner une meilleure lisibilité aux jeunes, familles, entreprises, prescripteurs, financeurs...

Actions :

- Inscrire davantage les formations dans des schémas d'ingénierie organisés autour de tronc communs et de spécialités en sus.
- Développer les Formations complémentaires d'initiatives locales (FCIL), permettant, à la demande de la profession, de compléter une formation diplômante par un module particulier dans les établissements de l'Education nationale (ex. déclarant en douane).
- Redonner aux établissements de formation des marges de manœuvre dans l'élaboration des sujets d'examens des titres professionnels : depuis cette année, tous les sujets d'examen des titres professionnels du Ministère de l'emploi sont élaborés par l'AFPA qui a établi un panel de quatre sujets possibles par titre. Il s'en suit que l'adaptation à des spécificités locales n'est plus possible et que la préparation de l'examen risque de consister à « bachoter » les quatre sujets.
- Promouvoir les CQP.

3.2.9. Former dans le transport sanitaire

Enjeux :

- Répondre aux besoins en recrutement du secteur (les transporteurs sanitaires doivent répondre présents 24h sur 24).

Actions :

- Sensibiliser les entreprises de transport sanitaire à la nécessité d'anticiper les recrutements (secteur habitué à une logique d'urgence...) de sorte à pouvoir utiliser, pour les formations DEA Ambulancier (430 heures), des dispositifs de financement de type POE (individuelle ou collective) + contrat de professionnalisation.
- Elaborer un plan d'aide au tutorat (aide de l'OPCA Transports à la formation de tuteurs supprimée pour le secteur du transport sanitaire).

3.2.10. Développer les actions de pré-professionnalisation

Enjeux :

- Les demandeurs d'emploi (jeunes et moins jeunes) n'ont pas toujours le niveau pour entrer directement sur une formation qualifiante malgré pour certain(e)s une motivation sans faille.
- Davantage d'handicapés pourraient être insérés à l'issue d'une pré-qualification.

Il convient par conséquent de permettre aux demandeurs d'emploi de s'engager dans un parcours qualifiant, grâce à l'acquisition de gestes et savoirs professionnels de base liés au secteur du transport et du magasinage. A l'issue de la prestation, le ou la bénéficiaire pourrait accéder à une action de formation qualifiante dans le cadre de la formation professionnelle continue ou bénéficier d'un contrat de travail en alternance (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage).

Actions :

- Avoir des échanges en région avec les DIRECCTE, les Conseils Régionaux, Pôle Emploi et les Missions locales et mobiliser des fonds FPSPP afin de mettre en œuvre des plans d'actions permettant à des demandeurs d'emploi d'atteindre le niveau de connaissances requis pour l'accès à la formation qualifiante dans le domaine du magasinage ou du transport, leur permettant lors de l'action de :
 - se familiariser avec un métier ou un groupe de métiers.
 - s'initier aux techniques du secteur professionnel et / ou du métier choisi.
 - définir les différentes étapes pour l'entrée en qualification et déterminer les moyens de leur mise en œuvre.
 - valider un choix d'orientation professionnelle.
- Etablir un plan d'action concerté de la branche pour le développement de la formation des personnes handicapés et l'aménagement des postes de travail (avec des financements Agefiph).

3.2.11. Articuler des parcours multi-financeurs pour élargir l'accès à la qualification et faciliter la continuité

Enjeux :

- Réduire les risques de rupture ou abandon.
- Permettre une employabilité rapide.
- Développer le lien formation – emploi.

Actions :

- En lien avec le contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle (CPRDF), travailler sur la mise en place de parcours à la carte permettant de pouvoir articuler les dispositifs de financement dans un souci de retour à l'emploi rapide et de sécurisation des parcours (et des sommes investies) : par exemple, pré-professionnalisation avec un financement Région, suivi d'un Titre Professionnel Conducteur routier marchandises sur porteur en POE individuelle, suivi d'un Titre Professionnel conducteur routier sur tous véhicules en contrat de professionnalisation CDI.
- Développer une concertation systématique avec la branche sur les modes d'intervention pour faciliter la cohérence des parcours, en particulier lors de la rédaction des appels d'offres liés à la formation.

4. La formation continue

4.1. Contexte

- Une grande partie du budget formation des entreprises est absorbée par les formations obligatoires (mais l'effort de formation dans le TRM, mesuré par le taux de participation financière, ne serait pas plus élevé que dans le reste de l'économie).
- Les demandes de formation sont difficiles à satisfaire en raison des contraintes d'organisation posées par le départ en formation et à la difficulté de trouver des remplaçants.
- Les salariés exprimeraient peu de besoins de formation, comme en témoigne la faible utilisation du DIF, sauf lorsqu'ils souhaitent changer d'orientation professionnelle (auquel cas, ils ont recours au Fongecif).

4.2. Recommandations

4.2.1. Sécuriser les parcours professionnels

Enjeux :

- Dans le déménagement, 36% des conducteurs n'ont aucun diplôme, ils sont 23% dans le TRM, et dans le TRV seulement 27% sont de niveau au moins Bac.
- Il s'agit de donner les moyens aux salariés de sécuriser leur parcours professionnel en développant l'acquisition de nouvelles compétences favorisant leur autonomie, leur épanouissement et leur évolution professionnelle.
- Rassurer des salariés qui ont parfois quitté le système scolaire tôt, et redoutent l'échec, sur leur capacité d'apprentissage.

Actions :

- Encourager la VAE.
- Favoriser l'acquisition et le renforcement d'un socle commun de compétences clés (à l'image du travail de l'OPCA Transports sur les compétences clés pour les métiers d'agent logistique, d'ambulancier, conducteur de transport scolaire et conducteur livreur).
- Développer les possibilités de bi-qualification (transport scolaire par exemple).
- Mieux faire connaître les possibilités de DIF.
- Développer l'information sur les opportunités d'emploi du secteur transport-logistique auprès de structures comme les OPACIF en région afin de mieux informer les salariés en recherche de reconversion.

4.2.2. Dégager de nouvelles marges de manœuvre pour former au-delà du minimum obligatoire

Enjeux :

- Il n'est pas rare que le temps que passent les salariés en formation soit perçu par l'employeur comme un manque à gagner, car pendant ce temps le véhicule ne « tourne » pas, et le remplacement du salarié ne va pas de soi.

Actions :

- Il existait par le passé une aide de l'Etat pour le remplacement du salarié parti en formation qui s'appliquait pour les petites entreprises. Il y a là effectivement un élément à prendre en compte si l'on veut développer la formation pour les entreprises de la branche. S'il apparaît difficile de remettre en place la même aide, il pourrait en revanche être envisagé de débloquer des fonds pour remplacer le salarié qui partirait en formation pour des entreprises qui souhaitent se développer ou augmenter les compétences de leurs salariés, y compris pour les entreprises de plus de 50 salariés. Ces fonds pourraient être par exemple confiés via l'Etat à l'OPCA Transports.
- Intégrer et impliquer les managers dans les projets de formation : les informer notamment sur les objectifs des formations de façon à ce qu'ils puissent communiquer à leur tour auprès des collaborateurs.

4.2.3. Redonner du sens au travail

Enjeux :

- Motiver les salariés à s'investir dans l'entreprise

Actions :

- Former les responsables et les exploitants à revaloriser le rôle les conducteurs et agents de quai dans l'organisation, en les informant régulièrement sur la manière dont ils contribuent au fonctionnement de leur organisation dans son ensemble, et à intégrer la dimension humaine dans l'organisation du travail.
- Former les responsables (patrons ou encadrement intermédiaire) sur les entretiens de carrière et l'entretien d'évaluation annuel.

4.2.4. Participer à la modernisation des pratiques RH

Enjeux :

- Les gestionnaires d'activité et dirigeants d'entreprise ont généralement suivi une formation qui leur donne les bases du métier (réglementation, gestion, commercial...) mais la plupart des formations d'accès au métier de transporteur développent très peu l'aspect ressources humaines, GPEC, recrutement, gestion des carrières et des compétences, valorisation des acquis...
- Les dirigeants de PME doivent mobiliser des compétences très larges et variées qui leur laissent peu de temps pour se former, dans un contexte où ils sont parfois dépendants d'un nombre réduit de donneurs d'ordres et que pèse sur leurs épaules le poids affectif d'une entreprise transmise par la génération précédente.
- Les exploitants transport jouent moins leur rôle d'animation d'équipe, les TIC les ont plutôt éloignées des conducteurs.
- Les stéréotypes persistent : stéréotypes de genre, vis-à-vis de la diversité en général.
- Certaines compétences sont parfois insuffisamment prises en compte par le management, comme « l'intelligence de la situation ».

Actions :

- Développer des formations pour les dirigeants et responsables de PME sur le sujet des ressources humaines au sens large pour leur faire prendre conscience qu'une entreprise ne peut pas aujourd'hui faire l'impasse sur l'humain surtout si elle veut évoluer. Il faudra veiller à cet effet à s'adapter à leur disponibilité et proposer des formations sur cette thématique étalées dans le temps soit en cours du soir, soit à distance avec une période de regroupement, soit sur le samedi, soit qui combinent des ateliers courts, un suivi personnalisé et individualisé et des modules en e-learning pour tenir compte de leurs contraintes.
- Former managers et exploitants à de nouvelles pratiques RH en matière de motivation des salariés, basées davantage sur l'écoute, le dialogue, la prise en compte de leurs attentes.
- Proposer des actions de formation sur la cohésion d'équipe au travers de jeux ou enquêtes à mener (hors contexte professionnel pour mettre tous les participants au même niveau). Objectif : apprendre à faire un diagnostic des compétences présentes dans le groupe (l'un est bon en orientation géographique, l'autre en organisation des process, un 3ème en animation de groupe, etc...), les mettre en valeur et les exploiter, analyser les erreurs faites au cours de l'exercice.

4.2.5. Développer l'accès à la formation du personnel « sédentaire ».

Les actions de formation continue sont majoritairement suivies par les conducteurs et revêtent souvent un caractère obligatoire. Leur développement a eu un impact économique sur le budget formation des entreprises au détriment des actions de formations de perfectionnement (non-obligatoires).

Enjeux :

- Développer l'accès à la formation du personnel sédentaire afin de répondre aux évolutions des métiers et des services offerts par les entreprises de la branche.
- Valoriser l'acquisition de nouvelles compétences.

Actions :

- Développer l'accès à la formation du personnel sédentaire sur les métiers liés à l'exploitation, à la relation client, quai et entreposage, et en lien avec de nouveaux enjeux comme l'obligation d'affichage des émissions de CO₂ (concerne aussi le transport de personnes), en facilitant notamment les cours du soir (comme à l'EST) et l'e-learning.
- Développer la mise en place des ADEC régionaux.
- Modulariser les formations longues afin de permettre l'intégration de salariés sur certaines séquences dans le cadre de la formation continue et favoriser le développement de parcours « à la carte » afin d'accompagner les PME de la branche dans leur politique de formation. Cela permettrait à des salariés en formation continue de suivre une formation de perfectionnement sur certains thèmes abordés en titres professionnels, Ecoles... (tandis qu'on manquerait de participants pour organiser une session sur ces thèmes en session de perfectionnement).

4.2.6. Renforcer le rôle des instances de concertation régionales de la branche afin d'établir des plans d'actions concertés avec les partenaires publics et institutionnels.

La diversité des secteurs et des organisations entraîne une multiplication des actions (parfois communes aux différents secteurs de la branche) dont la performance pourrait être accrue si elles faisaient l'objet de plans d'actions concertés.

Enjeux :

- Accroître l'unité entre les différents secteurs dans le cadre des projets relatifs au développement de l'emploi et de la formation professionnelle.
- Développer une synergie entre les représentants de la branche et les financeurs de la formation.
- Renforcer le positionnement de la branche auprès des institutionnels et partenaires de l'emploi.

Actions :

- Définir chaque année en région un plan d'action commun ou un document d'orientation commun pour la branche en faveur du développement de l'emploi et de la formation professionnelle (comprenant par exemple un « tronc commun » pour la branche et des actions prioritaires par secteurs).
- Développer sur cette base les échanges avec les Conseils Régionaux, les DIRECCTE... afin de pouvoir engager la profession par des conventions cadres ou signatures de contrat d'objectifs.
- Positionner la branche dans les instances de concertation régionales au travers de ses représentants ou partenaires sociaux (ex. Comités de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle - CCREFP) et aller vers des contributions communes et unies de la branche.
- Permettre de développer les échanges avec les autres branches professionnelles afin de favoriser la mobilité professionnelle et la sécurisation des parcours.

Deuxième Partie – Recommandations pour le secteur du transport maritime

Introduction

Faut-il rappeler que les besoins du transport maritime sont cycliques et que ce secteur a connu, connaît et connaîtra encore au niveau mondial des périodes successives de pénurie et d'abondance de main d'œuvre officier ? Cette réalité doit s'imposer lorsque l'on veut réfléchir sur le devenir des professions du transport maritime car il ne faudrait pas obérer le long terme en restant influencé par le court terme. Cependant en France, ce phénomène cyclique est atténué par le fait que c'est le pavillon qui détermine les besoins de navigants. Quelle que soit la force, la puissance, l'étendue de l'activité des compagnies maritimes françaises, c'est le nombre de leurs navires immatriculés sous le pavillon français qui détermine les besoins en navigants. Il y a donc un lien évident entre le niveau de l'emploi de navigants officiers et de PEX et celui du nombre de navires battant pavillon français.

Dans ce paysage très particulier des entreprises du transport maritime, dont certaines sont pleinement insérées dans le marché mondial de marchandises et d'autres au contraire très localisées sur des activités de tourisme côtier, la formulation de recommandations n'apparaît pas chose aisée. Elle impose d'abord de refaire de manière très synthétique un état des lieux sur la situation actuelle du point de vue des emplois existants (cf. Livre 1), et de le compléter par les principaux éléments de prospective qui ont pu être identifiés dans ce CEP (cf. Livre 2). C'est sur la base de ces deux éléments que pourront être identifiées un certain nombre de recommandations sur les types de formations à réaliser pour accompagner les salariés du transport maritime sur des nouveaux créneaux d'emploi.

1. Rappel sur la situation actuelle (état des lieux)

Il est nécessaire en premier lieu de rappeler qu'il existe trois types de compagnies maritimes :

- Les armateurs transporteurs de marchandise et/ou de passagers
- Les armateurs techniques qui opèrent des navires consacrés au service des navires dans les ports, à des travaux à la mer, à l'offshore pétrolier ou encore à la recherche
- Les armateurs à la pêche (hauturière et côtière)

Toutes ces compagnies embarquent des navigants sur leurs navires mais seuls les deux premiers sont considérés pour le transport. En effet, nous ne traitons pas ici des navigants de la pêche bien qu'il s'agisse de marins, parce que cette étude se limite aux activités de transport.

Cet état des lieux rappelle les données chiffrées sur la démographie du secteur des transports maritimes et la répartition des emplois par type d'activité.

1.1. Les navigants

Le nombre de navigants en activité est évalué à entre 15 000 et 16 500 selon les sources. Le chiffre exact ne peut être connu de façon certaine en raison de méthodes divergentes de calcul selon les sources, et souvent de double activité de certains des navigants.

- La répartition par type de navigation indique que la flotte sous pavillon français et donc les emplois sont concentrés sur les courtes et moyennes distances (cf. Encadré 1)

REPARTITION DES NAVIGANTS DU SECTEUR COMMERCE PAR GENRE DE NAVIGATION EN 2010

Libellé du Genre de Navigation COMMERCE	Effectifs	Pourcentage
Long Cours	2 505	15,13
Cabotage international	7 204	43,5
Cabotage national	829	5,01
Navigation côtière	3 853	23,27
Services portuaires*	2 169	13,1
Total	16 560	100

Source : Analyse statistique de l'emploi et des caractéristiques démographiques du personnel navigant du transport maritime (années 2009 et 2010), Céreq, Rapport pour l'OPMQ du secteur du transport maritime, mars 2012, page 11

* Les services portuaires regroupent : Lamanage, remorquage cabotage international, remorquage cabotage national, remorquage long cours, remorquage navigation côtière, pilotage

Commentaires :

* *Le pavillon français est de plus en plus absent des routes maritimes intercontinentales : Environ 2500 navigants (dont 600 français) – un seul grand groupe*

* *L'essentiel des navires de commerce sous pavillon français navigue en cabotages international ou national : Méditerranée, Manche, Corse et desserte des îles (environ 12 000 navigants). Les ferries sont les plus gros employeurs de navigants français (BAI, SNCM).*

* *Les autres navires sont des navires de service et dans les ports : environ 2000 navigants*

- Les emplois de navigants français sont étroitement liés au pavillon français.

Le régime ENIM auquel sont attachés les navigants français ne leur permet pas de trouver des emplois sur les navires de pavillon étranger moins favorables sur le plan social.

L'avenir des navigants est donc dépendant de celui de la flotte maritime sous pavillon français ; même si certaines compagnies maritimes françaises comptent parmi les plus puissantes de la planète, leurs flottes sont pour la plupart constituées de navires immatriculés sous un autre pavillon.

- La durée de navigation et le turnover des personnels navigants

Les études récentes ont montré que la majorité des officiers naviguait jusqu' à l'âge d'environ 35 ans pour des raisons essentiellement liées aux conditions de vie comparées à celles des sédentaires. Le navigant expérimente donc presque toujours une seconde carrière après sa période de navigation

- Leur formation de base comporte deux filières (A et B)
(pour une analyse plus détaillée, cf. Livre 1).

La filière A forme des officiers en sortie du baccalauréat et alterne périodes de cours et embarquements sur des navires. Elle délivre des diplômes d'officiers qui ne sont convertis en brevets qu'après un temps de navigation variable selon les fonctions et les niveaux.

La filière B forme des officiers par la voie longue qui, par des périodes de formations successives, acquièrent des connaissances permettant d'exercer des fonctions supérieures.

- Rappelons rapidement ces fonctions pour les officiers service pont sur les navires de commerce qui préparent à exercer sur des types de navires et selon les types de navigation différents:

Capitaine 200, chef de quart 500, capitaine 500, chef de quart passerelle, chef de quart de navire de mer, second capitaine 3000, second capitaine, second polyvalent, capitaine. Tous ces brevets donnent accès à des fonctions de niveaux différents.

- Concernant la grande plaisance, la formation délivre les brevets de Capitaine 200 voile, capitaine yacht 200, chef de quart 500, capitaine yacht 500 et capitaine yacht 3000.

- Les fonctions service machine sont également graduées en fonction des puissances des machines :

Permis de conduire des moteurs marins, capitaine 200, mécanicien 750 kw, scnd mécanicien 3000 kw, chet mécanicien 3000 kw, chef de quart15000kw,second mécanicien 15 000kw, chef mécanicien 15000kw, chef de quart machine, chef de quart navire de mer, second mécanicien, chef mécanicien comme les officiers pont.

Cette formation est assurée dans les quatre établissements de l'Ecole Supérieure de la Navigation Maritime.

- La formation des PEX

Elle est assurée dans 12 lycées professionnels maritimes qui délivrent des Brevets d'Etudes Professionnelles Maritimes (BEPM), et deux Baccalauréats professionnels, l'un de Conduite et Gestion d'Entreprise Maritime (Bac pro CGEM), l'autre d'Electromécanicien Marine (Bac pro EM). La formation s'adresse essentiellement au personnel d'exécution de la pêche et des vedettes de service ou à passagers opérant sur courte distance. On compte plus largement plus de 200 établissements consacrés aux diverses formations à la pêche, l'aquaculture, l'industrie agroalimentaire des produits de la pêche, etc..

Peu de ces élèves naviguent ensuite au commerce. Certains des PEX de la pêche travaillent saisonnièrement pour le transport de passagers par vedettes et entrent alors dans le champ de notre étude.

Il est intéressant de noter que les navigants issus de la filière B naviguent plus longtemps parce qu'ils mettent plus de temps à obtenir progressivement leurs brevets par périodes successives de navigation et de formation et qu'ils suppléent les départs anticipés des navigants issus de la filière A.

1.2. Les sédentaires

Le nombre de sédentaires employés par les transporteurs maritimes est évalué à environ 6 000 personnes. Les entreprises qui créent le plus d'emplois sédentaires sont les armateurs de ligne régulière qui opèrent des porte-conteneurs sur les lignes long cours et des car-ferries sur les courtes et moyennes distances.

Les compagnies maritimes opérant des navires sur le marché du tramping et les armateurs techniques ou encore les transporteurs de passagers par vedettes emploient peu de personnel sédentaire, les tâches de gestion étant beaucoup plus réduites que pour les navires de ligne qui requièrent des services commerciaux, des agences, le contrôle des escales, des services techniques et des services hôteliers (pour les ferries), la gestion des navigants, en plus des services administratifs, gestion des ressources humaines des sédentaires, juridiques et financiers qui existent dans toute entreprise.

Aucune enquête exhaustive n'ayant été réalisée, la démographie de cette population n'a pu être détaillée. Les enquêtes auprès des entreprises ont permis toutefois de dégager un certain nombre d'éléments :

- La parité hommes-femmes est assez bien représentée mais d'avantages grâce aux services administratifs ou de ressources humaines, les directions opérationnelles étant davantage confiées aux hommes
- La présence d'anciens navigants à la plupart des postes clés des compagnies maritimes (ce qui explique également la forte majorité d'hommes aux postes opérationnels)

2. Principaux éléments de Prospective des emplois au commerce

2.1. Perte ou stabilisation d'emploi sur le commerce

- Depuis de nombreuses années, la flotte de commerce sous pavillon français est stable ou en légère diminution, de l'ordre de 210 à 220 navires (cf. statistiques de la flotte de commerce sous pavillon français, MEDDE, DGITM-DAM-MFC, juillet 2012. Il s'agit la flotte française de transport de plus de 100 unités de jauge brute).
- Les futurs emplois de navigants français sont essentiellement liés au futur du transport sur courte distance car ce sont les activités sur lesquelles sont le plus engagées les compagnies maritimes françaises comme il a été montré dans l'état des lieux:
 - Cabotage européen et méditerranéen
 - Manche
 - Desserte des îles et Corse
 - Auxiliaires portuaires

Il a bien été indiqué, lors des ateliers de prospective, que cette limitation de la présence du pavillon français est certes guidée par le contexte économique maritime mais également par la volonté des gouvernements de développer le secteur, volonté plus ou moins affirmée et effective selon les périodes.

Cependant, il y a certes l'avenir de la marine marchande, mais il ne faut pas confondre l'avenir de la marine marchande et l'avenir des marins français. En effet, de nouvelles niches se créent qui représentent des opportunités pour les navigants, que ce soit en mer ou à terre.

2.2. De nouvelles niches d'emploi

2.2.1. Les armateurs techniques

Des métiers nouveaux ou récents se développent rapidement et ont besoin de navires spécialisés et donc de personnel embarqué. Des compagnies maritimes que nous qualifierons de « techniques » se sont créées pour assurer ces nouveaux services. Un grand groupe comporte à lui seul 600 unités de ces navires techniques.

- Le marché des navires techniques est en pleine prospérité:
 - Offshore pétrolier
 - Opérations grande profondeur
 - Nodules
 - Mise en place et maintenance des éoliennes et hydroliennes
 - Pose de câbles / fibres optiques
 - Recherche océanographique et sismique
 - Travaux et dragages
- Le marché de l'aménagement du littoral
Il s'agit des entreprises ou des services publics chargés de la surveillance des côtes, de la protection du littoral, la lutte contre la pollution, l'aménagement et la protection des zones aquatiques protégées.

2.2.2. Le secteur de la Grande Plaisance

C'est un secteur qui connaît un fort développement notamment en France où les eaux méditerranéennes attirent les propriétaires ou utilisateurs de yachts qui naviguent, sont entretenus et hivernent dans les eaux françaises.

200 à 500 emplois sont à la clé dans ce secteur et leur nombre est en progression chaque année.

2.2.3. Le secteur du tourisme côtier

Il s'agit des vedettes à passager promenade et transport en commun :

Beaucoup de petites entreprises artisanales se développent dans ce secteur ; on y trouve des artisans de la pêche qui se reconvertissent ou exercent en période d'été sur la promenade et le tourisme maritimes. Environ 2 500 emplois seraient concernés par cette activité.

2.3. L'évolution de l'attractivité du métier

2.3.1. L'image et les contraintes du métier ont évolué

- L'image du « capitaine au long cours » n'a plus le prestige qu'elle avait dans le passé, et elle a objectivement changé au niveau des conditions de travail : le métier du long cours, en changeant, est devenu moins attractif. Et en plus il n'y a pratiquement plus d'opportunités d'emploi sinon le renouvellement des officiers existants.
- La courte distance offre plus d'opportunité mais le métier reste difficile en dépit de régimes de congés favorables :
 - horaires
 - éloignement / vie familiale discontinuée
 - intensité de la navigation / peu de repos
 - responsabilité accrue mais initiative plus faible
 - dépendance accrue des cadres sédentaires

2.3.2. Les qualités des navigants

Même si le travail sur la courte distance permet de rapprocher la vie familiale de celle des sédentaires à fonction commerciale, le métier de navigant n'en reste pas moins un métier difficile. Mais c'est cette difficulté même qui a forgé les qualités des navigants :

- Tenacité,
- Courage
- Capacité d'initiative
- Aptitude au commandement
- Aptitude à gérer des situations dangereuses et des situations de crise
- Esprit d'équipe
- Management d'équipes et notamment en situations closes et difficiles voire dangereuses

Aussi, l'attractivité diminuée pour la profession de navigants ne signifie pas pour autant que l'on n'ait pas besoin de navigants ailleurs que sur les navires précisément en raison de ces qualités développées au cours de leur carrière.

La « reconversion » d'officiers navigants fait partie de l'évolution de carrière et cela d'autant plus que cette reconversion est facilitée par leur savoir-faire.

2.4. La diversification de la fonction des sédentaires : une niche possible pour les navigants ?

Les fonctions des sédentaires des compagnies maritimes ont évolué au cours des 20 dernières années de façon rapide :

2.4.1. Du commercial au logisticien

Vendre du transport de fret et des tonnes x miles ne consiste plus à offrir ses services au meilleur prix mais à offrir des services complémentaires de bout en bout à des chargeurs qu'il convient d'aller chercher de plus en plus loin du port à terre. Le service commercial est devenu un service logistique ; cela requiert des compétences nouvelles plus larges dont celles de connaître non seulement le transport maritime mais également les opérations terrestres, les contraintes commerciales et le passage portuaire. Les métiers logistiques constituent un débouché possible pour les navigants après leur temps de navigation.

2.4.2. La gestion des conteneurs : un nouveau métier

Les gestionnaires de navires porte-conteneurs sont confrontés aux problèmes des retours des containers vides, à la problématique location ou propriété des conteneurs, leur entretien, le tracing afin d'en connaître leur position en permanence, etc.

2.4.3. La réalisation des plans de chargement (du 2° Capitaine au sédentaire)

La complexité de l'emplacement des conteneurs sur un navire en tenant compte de leur poids, de leur contenu, de leur destination, des contraintes portuaires oblige à utiliser des méthodes de calcul complexes et l'utilisation de logiciels ad hoc, la courte durée des escales empêche le second capitaine de faire les plans de chargement qui étaient de sa responsabilité : c'est une personne à terre, aidée d'un logiciel qui réalise ce plan de façon électronique ; cette tâche est maintenant faite à terre.

2.4.4. Le suivi continu et le contrôle des navires

Plus aucun navire de ligne ne reste un jour en mer sans communiquer avec le siège de l'armateur et leur position suivie.

2.4.5. Les problèmes de sûreté et d'environnement

La sûreté est un impératif tellement élevé sur les navires, que ceux qui ne répondent plus aux règlements européens ne peuvent plus en toucher les ports : il faut donc les contrôler (Règlementation du Mémorandum de Paris) et que les armateurs doivent fixer une politique environnementale qui consiste à réduire l'impact des navires sur l'environnement ce qui implique une nouvelle attitude dans la conduite des navires : comment polluer de moins en moins ? Comment consommer de moins en moins ? Là aussi, il s'agit d'un nouveau métier qui n'existait pas dans le passé récent.

2.4.6. La gestion de l'information

Les navires sont devenus des centres de coûts et de profit et le personnel à terre en suit tous les jours les performances et échange avec le bord. Il s'agit d'un nouveau métier.

La gestion des navigants est également une bonne opportunité pour des anciens marins car les navigants connaissent bien toutes les contraintes de la vie à bord des navires et les compétences nécessaires.

La question qui se pose est la suivante : ces métiers et leur évolution sont-ils réservés aux cadres de formation « terrestre » ou, au contraire, constituent-ils des opportunités de travail pour les officiers navigants ? Ces derniers sont-ils plus aptes que les « terrestres » à occuper ces postes ? L'expérience montre que les plans de chargement, la sécurité et la gestion des ressources humaines sont des secteurs qui relèvent particulièrement de la compétence des anciens navigants.

2.5. Les professions hors secteur maritime : une niche possible pour les navigants ?

Si on a vu que les navigants étaient appelés à assumer des fonctions à terre dans le secteur maritime parce que leur compétence les rendaient non seulement aptes à les assumer mais surtout parce que ces métiers terrestres requéraient les compétences de navigants. En est-il de même de professions hors secteur du transport maritime ?

La liste des métiers qui ont été confiés à d'anciens navigants est longue mais retenons de cette liste les professions qui sont particulièrement ouvertes aux navigants en raison de leurs qualités acquises par leur période de navigation :

2.5.1. Les métiers de la sécurité

Les usines « Seveso » et les métiers à risque qui nécessitent la mise en place de procédures rigoureuses et un suivi attentif sont bien souvent confiés à des navigants : fabrication de produits chimiques, logistique des produits dangereux, sécurité des personnes dans des centres d'attraction, contrôle des centrales électriques etc.

2.5.2. Les métiers d'évaluation économique des risques

Les banques de crédit au secteur maritime, les assurances qui évaluent les risques et doivent prendre des décisions rapides en cas de sinistre, les analyses techniques multicritères pour les ports, les transports, les études d'ingénierie sont autant de niches à prendre pour les anciens navigants.

2.5.3. Le management des ressources humaines

La gestion de marins, mais aussi d'expatriés, la mise en place d'une politique de gestion des ressources humaines dans des professions contraignantes font appel à des qualités acquises par les navigants

2.5.4. Les métiers de maintenance

Les officiers / ingénieurs mécaniciens sont très recherchés dans les usines et les hôtels ou les collectivités qui ont besoin de services de maintenance et d'intervention d'urgence pour ne pas interrompre les services.

3. Recommandations sur l'évolution des créneaux d'emploi et des besoins de formation correspondants

Introduction

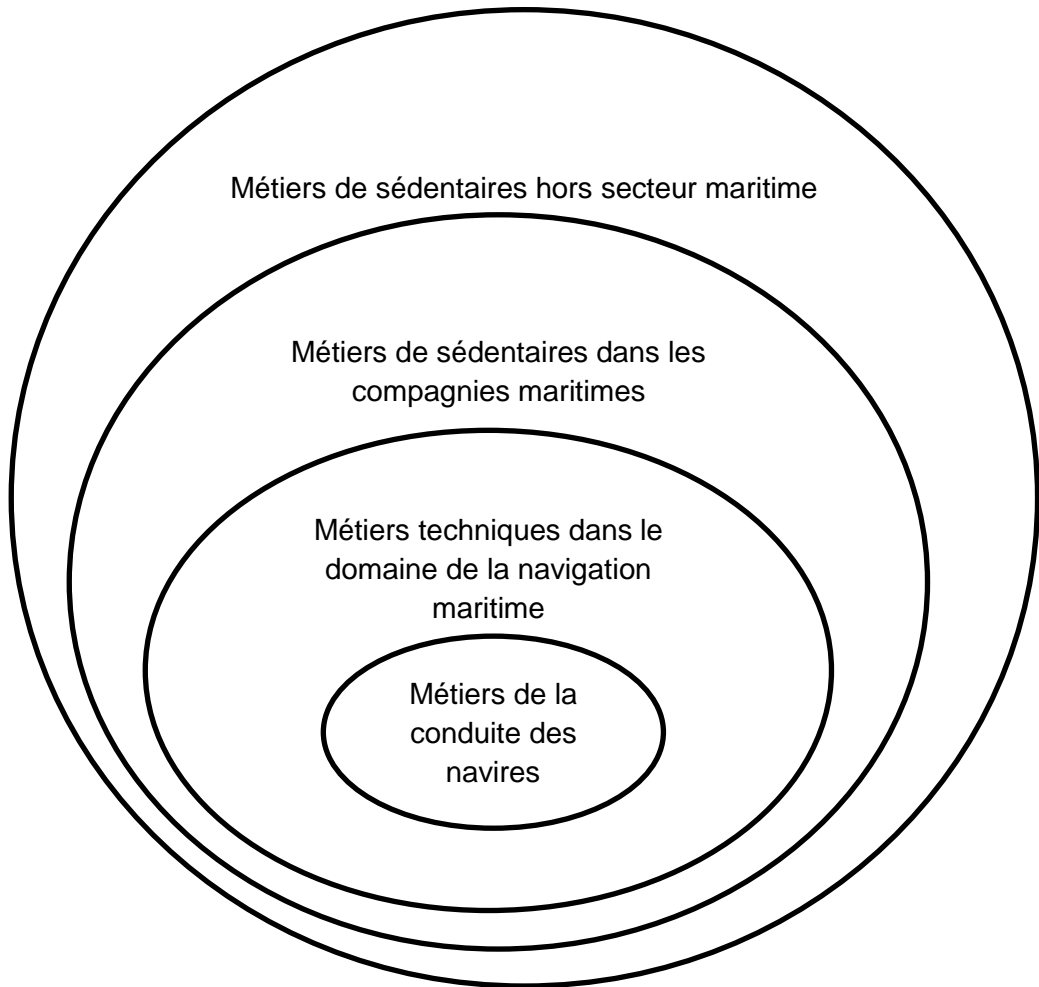
Sauf volonté politique expresse de garantir l'existence d'un secteur maritime national, le « noyau dur » des emplois actuels du transport maritime (les officiers et les PEX naviguant sous pavillon français) semble durablement engagé dans un processus de décroissance d'emploi.

Les éléments tirés de l'état des lieux, mais également de l'analyse prospective (*cf. supra*) permettent de proposer une sortie « par le haut » en termes de formulation de recommandations. En s'appuyant sur une vision élargie des perspectives d'emploi et de carrière potentiellement offertes aux navigants (officier et PEX), les recommandations ne se limitent pas aux contours des emplois existants. Elles cherchent à identifier de quelle façon les compétences maîtrisées par ces salariés peuvent servir de base à une intégration dans des métiers proches, le plus souvent liés à la mer, mais également dans des métiers en apparence déconnectés du maritime, mais dont les compétences puisent utilement dans le répertoire des navigants.

L'enjeu principal des recommandations porte donc sur la nature des formations à réaliser pour accompagner le cas échéant les salariés dans le processus d'intégration dans ces métiers. Ces recommandations sont exprimées à quatre niveaux :

- la formation de base des navigants, en vue d'évaluer sa capacité à continuer à garantir une bonne maîtrise de la conduite des navires sur le pont et à la machine.
- les formations pour les marins « techniques » ou spécialisés, pour mieux identifier quelles compétences nouvelles sont à maîtriser dans ces métiers émergents
- les formations pour les emplois sédentaires du transport maritime, en vue de repérer si les pratiques de transfert « de la mer à la terre » qui existent déjà de longue date sont toujours bien adaptées.
- les formations pour des emplois sédentaires hors transport maritime.

**Schéma – Une vision élargie des métiers ouverts
aux emplois du transport maritime**



3.1. Recommandations sur la formation de base des navigants

3.1.1. Favoriser la passation de « petits » brevets formation par les PEX

C'est surtout pour la pêche que navigent les Personnels d'Exécution. Il n'y a pratiquement plus d'avenir pour les PEX sur les navires de commerce sous pavillon français et de manière très limitée sur les courtes distances. Par contre, une formation comme celle de capitaine 200 peut s'avérer utile pour trouver de nouveaux débouchés pour les PEX :

- sur les navires techniques
- sur les navires de tourisme côtier (petite plaisance)
- pour d'autres besoins à venir tels que la régulation des aires marines ou la surveillance des zones protégées marines.

En outre, la VAE (Validation des acquis de l'expérience) a été un grand succès et a touché d'abord les « petits » brevets. Elle est montée en gamme. Cela s'est fait en lien avec l'évolution de la réglementation.

3.1.2. Proposer des adaptations à la marge dans la formation initiale des officiers

L'ENSMM (regroupement de 4 écoles) est régie par le STCW, convention internationale qui a déterminé le niveau minimal de formation nécessaire à la conduite des navires. Aucune école ou institut ou université ou académie de formation ne peut déroger à ce minimum requis. Mais peut-on aller plus loin que ce standard international ? Autrement dit, les formations actuelles sont-elles adaptées aux nouveaux métiers des navigants ? C'est là une question fondamentale qui pose le problème de l'adéquation de la formation de base à ce que sera le métier de navigant dans les prochaines décennies.

- Les entreprises « transport » enquêtées ne portent pas de critique sur la formation acquise par les officiers qu'ils soient « pont », « machine » ou polyvalents. Les formations continues réglementaires et celles qui sont optionnelles permettent aux officiers de s'adapter aux nouveaux types de navires et surtout à l'évolution des tailles des navires.
- Des entreprises ont également contribué à l'acquisition de simulateurs pour la formation de leurs équipages afin de suppléer les équipements existants dans les quatre Ecoles de l'ENSM. Les pilotes, les armateurs techniques et les grandes compagnies maritimes de ligne régulière forment leurs navigants sur ces simulateurs.
- La formation en langue anglaise est jugée insuffisante car elle ne porte que sur les termes maritimes et ne prépare pas les marins à des conversations autres que professionnelles, ce qui ne facilite pas les échanges dans des équipages multiculturels qui sont la règle sur les navires. L'enjeu est important sur les navires à passagers en cas de crise (évacuation, incendie etc...).
- Les formations au commandement ou aux sciences du comportement en groupe et en situation de crise sont souvent invoquées dans la marine nationale mais peu dans le transport maritime ; des armateurs ont souhaité que des formations sur de tels sujets soient développées car encore peu enseignées. Il s'agit d'un enjeu de sécurité.

La formation de base a évolué vers l'Ecole d'Ingénieur et des matières ont été ajoutées pour que l'ENSM devienne une Ecole d'Ingénieur (dans le cadre du système européen LMD). Cette formation apparaît comme un facilitateur pour le transfert vers d'autres filières hors de la navigation maritime mais elle peut également s'avérer utile pour les compagnies maritimes « techniques » (voir paragraphes suivants).

En conclusion, moyennant quelques adaptations à la marge, la formation de base est suffisante pour la seule navigation maritime d'autant plus que des sessions de formation continue sont organisées pour la mise à jour des connaissances et l'adaptation à des nouvelles technologies maritimes.

3.2. Recommandations sur les formations de navigants « techniques » ou « spécialisés »

3.2.1. Développer l'utilisation des formations continues sur simulateurs pour les métiers de pilotes

Le pilotage reste le « graal » de la vie d'un navigant. Ce métier très technique recherché par les navigants n'offre que très peu d'opportunités d'emploi ; la formation de base de navigant complétée d'une longue expérience de navigation sont nécessaires mais des formations continues sur simulateurs permettent de s'adapter aux contraintes du port concerné, et à tous les types de navires qui touchent le port (*cf. Supra*)

3.2.2. Assurer des formations complémentaires spécialisées pour un certain nombre de métiers techniques identifiés

Concernant les autres métiers « techniques » (offshore pétrolier, dragage, travaux en mer, pose et maintenance d'éoliennes en mer, conduite de navires à positionnement dynamique etc.), le niveau de formation de base est jugé insuffisant en électronique, mécanique et hydraulique par certains professionnels ; aussi un certain nombre d'entreprises organisent-elles la formation complémentaire de leurs officiers.

Cette formation complémentaire doit-elle relever de l'ENSM ou doit-elle être assurée par les entreprises qui utiliseront les officiers et équipages ainsi formés ? Autrement dit, l'ENSM doit elle se consacrer à la seule formation de base des navigants ou élargir le spectre des formations qu'elle propose ? Le débat reste ouvert.

3.3. Recommandations sur les formations de préparation à la sédentarisation dans les entreprises de transport maritime

La sédentarisation des navigants est un fait établi ; Mais la question qui se pose est celle de savoir si le passage d'une vie de navigant à celle de sédentaire nécessite ou pas une formation complémentaire.

A ce sujet, l'expérience des grands groupes maritimes français montre que bien que des emplois soient créés à l'étranger, les entreprises restent soucieuses d'avoir une maîtrise des personnels qu'elles forment. Il y donc un enjeu de maintien de la culture d'entreprise, qui est favorable au maintien et/ou au développement des fonctions de sédentaires pour d'anciens navigants de « la maison ».

Comme on l'a vu précédemment, les qualités acquises par la vie de navigant sont extrêmement précieuses pour exercer un certain nombre d'activités au sein de l'entreprise. Ces activités sont essentiellement la gestion des Ressources Humaines (navigants), le « ship planning » pour lequel les connaissances du navire sont indispensables, la fonction commerciale et notamment le contrôle de escales et les opérations commerciales dans les ports pour les navires rouliers (en lieu et place des navigants). Cela n'exclut pas des postes de direction générale.

Pour assurer dans de bonnes conditions ce passage à la vie de sédentaire, deux recommandations alternatives sont à examiner :

3.3.1. Concevoir une formation par modules de transition professionnelle à l'issue de la période de navigation

3.3.2. Prévoir un assouplissement de la formation initiale de l'ENSM pour intégrer des modules de transition dès la formation de base.

Cette situation n'est pas spécifique aux écoles de la marine marchande. Les formations supérieures ont été conçues comme des formations très spécialisées. N'y a-t-il pas une réflexion générale à faire sur la nécessité de faire évoluer un peu la conception des formations de base de façon à les rendre plus souples ? .

3.4. Recommandations sur les formations pour aller vers des métiers hors secteur maritime

Les navigants ont développé des compétences fort utiles dans les professions à terre ; certaines sont liées à la mer mais d'autres ne le sont pas. L'essentiel finalement, ce n'est pas le métier mais la compétence qui sert de trame à la réflexion sur la formation.

Concernant les métiers liés à la mer, on a vu qu'ils avaient besoin des compétences des officiers navigants : capitainerie des ports, protection de l'environnement, bureaux d'ingénierie, contrôles des navires. D'autres types de métiers liés à la mer mais plus partiellement sont également intéressés par les navigants : métiers de la logistique, métiers portuaires, formation, conseil et recherche.

Dans certaines entreprises ou activités, on n'a pas besoin forcément de navigants, mais de compétences acquises « en mer » par les navigants. Les marins de la Marine Nationale, par exemple, se reconvertissent dans l'activité civile de manière remarquable notamment dans les industries à risque.

On peut tirer de cet exemple une première recommandation.

3.4.1. S'inspirer de la reconversion du personnel militaire pour étayer les mobilités externes au transport maritime

L'exemple de la reconversion du personnel militaire est riche en enseignements. L'Agence de la Reconversion de la Défense regroupe maintenant toutes les Armées. Cette agence gère tous les officiers, sous-officiers et militaires du rang qui sont enfin de contrat militaire ou qui souhaitent se reconvertir dans des professions civiles. Elle aide les personnes sans projet bien définis de la façon suivante :

- Prise en charge d'une évaluation des compétences
- Recherche des métiers à potentiel d'emplois dans la région désirée par le candidat
- Proposition de formation (avec prise en charge partielle des frais d'études)

Elle aide également ceux qui ont un projet bien défini :

- Une commission valide son projet sur les bases des aspects réaliste et réalisables de ce projet.
- Une fois le projet adopté, une convention tripartite Armée – Entreprise – Militaire est signée pour le financement de la formation complémentaire nécessaire
- Des partenariats ont été organisés avec des entreprises et des organismes de formation ainsi qu'avec des organismes de placement.

Certes, ces efforts considérables consacrés par la Défense est à la mesure du nombre de personnes à reconvertir (de l'ordre de 22 000), mais l'efficacité des partenariats montre que c'est peut-être là une voie dans laquelle peut s'engager le secteur maritime.

D'autres recommandations portent plus spécifiquement sur la construction de partenariats.

3.4.2. Nouer des partenariats avec les Universités

Ces partenariats pourraient introduire de la souplesse dans les cursus de formations en tenant compte des acquis des candidats à la reconversion, permettant des circuits courts de formation.

3.4.3. Développer des partenariats avec les entreprises intéressées par les qualités acquises par les navigants

Des entreprises publiques comme EDF ou des Institutions régionales ont besoin des compétences des navigants sur la sécurité par exemple et disposent de fonds pour ces formations.

3.4.4. Construire des partenariats avec des centres de formation continue

L'ENSM pourrait être l'un de ces centres dans des domaines où elle dispose d'une compétence reconnue comme la sécurité ou la gestion des risques. L'ENSM pourrait également, à l'inverse, servir ses compétences à des cadres et PEX d'entreprises non maritimes qui ont besoin de ces mêmes compétences.

Ainsi, une osmose entre professions serait-elle facilitée davantage par la formation à des compétences spécifiques plutôt que par des formations à des professions spécifiques. Autrement dit, pourquoi les Ecoles de Marine Marchande ne formeraient-elles pas des personnes non destinées à la navigation en dispensant les modules non réservés à la navigation ? et pourquoi les Universités ne formeraient-elles pas à la gestion des ressources humaines ou à la gestion commerciale de futurs navigants soucieux d'élargir leurs compétences ?

Troisième Partie – Recommandations pour le secteur du transport fluvial

La formulation de recommandations pour la branche du transport fluvial suit la même trame que adoptée pour le transport routier, à avoir un regroupement autour des trois grands enjeux de l'attractivité des emplois, des trajectoires professionnelles des salariés, et des politiques de formation. Il faut cependant toujours garder à l'esprit que les perspectives attendues en termes de développement des emplois salariés, et donc en termes de formation et de recrutements, sont beaucoup plus limitées, puisque la population actuelle concernée se situe autour de 3 000 emplois.

Ceci étant, ce nombre est aujourd'hui en croissance sensible dans un contexte de mutation profonde de la structure des entreprises et de l'image de la voie d'eau : la voie navigable devient en France un mode à part entière pour le transport de marchandises, mode qui n'est plus limité à quelques segments particuliers du marché de vrac. Elle devient également un produit touristique de renommée internationale, qui s'affirme dans le patrimoine national. Un tel contexte induit un ensemble de défis à surmonter pour un secteur qui a longtemps été replié sur lui-même, et dont certains acteurs expriment toujours des craintes face aux transformations de l'environnement économique et réglementaire qu'ils perçoivent avec un certain scepticisme.

Les recommandations qui sont formulées ici s'inscrivent donc dans la perspective de favoriser l'adaptation des entreprises et des salariés du transport fluvial aux mutations identifiées, sans pour autant déstructurer les éléments fondateurs de la culture professionnelle de ce secteur. Il s'agit au contraire de conserver, tout en les faisant évoluer, certaines des spécificités et valeurs qui fondent l'identité professionnelle de la profession. Ainsi, les logiques d'intégration de nouveaux entrants fondées sur l'apprentissage de la navigation par la pratique en situation réelle doivent perdurer, tout en étant en capacité d'élargir de plus en plus leur vivier aux candidats « *d'à terre* ». De même, la mobilité entre les différentes formes d'exploitation (artisanales et industrielles / transport voyageurs et transport de marchandises) doit être reconnue comme une composante normale des trajectoires professionnelles des navigants, et pas simplement comme un choix lié à des contraintes économiques. L'enjeu est donc de réussir progressivement à marier les savoir-faire indéniables d'un groupe professionnel historiquement organisé autour des valeurs du monde artisanal avec une dynamique économique de nature plus industrielle, prenant appui sur le développement de la logistique et du tourisme, et intégrant des nouvelles techniques d'exploitation et de commercialisation.

1. L'attractivité du secteur

1.1. Contexte

Les échanges avec les partenaires sociaux et les experts du transport fluvial au cours de ce CEP ont conforté l'image actuelle d'un secteur situé en quelque sorte « au milieu du gué », entre un passé marqué par une dynamique économique et professionnelle artisanale, confrontée à des difficultés multiples ayant entraîné un déclin majeur en termes d'entreprises et d'emplois, et une relance de l'activité, fondée sur une forme d'industrialisation du transport fluvial, favorisée par ses atouts majeurs en termes de respect des objectifs liés au développement durable. Cette image contrastée se retrouve à travers un certain nombre de constats développés plus largement dans l'état des lieux (cf. Livre 1). De manière synthétique, on peut rappeler d'abord que l'image traditionnelle du secteur est marquée par :

- Une chute massive des effectifs jusqu'au milieu des années 1990, touchant particulièrement la batellerie artisanale, et générant l'image d'un déclin de ce secteur d'activité.
- Une organisation autour d'un groupe professionnel doté d'une forte identité professionnelle⁶⁴ :
Les artisans bateliers constituent un univers professionnel à la fois restreint et fermé sur lui-même, qui forme une communauté avec ses règles et ses villes de référence⁶⁵. L'homogamie est quasiment la règle dans la batellerie artisanale, et conduit à une transmission du métier de parent à enfant, en quelque sorte par osmose, du fait d'un apprentissage informel et dans la durée de la conduite fluviale. La formation formelle des « fils de marinier », validée par le CAP de navigation fluviale, ne vient en quelque sorte que confirmer des vocations en devenir pour ce métier.

Depuis déjà quelques années, se forge cependant une image renouvelée de la voie d'eau, à partir du cumul d'un certain nombre de faits :

- Une attractivité plus forte pour les métiers de la voie d'eau, notamment par le biais du développement du tourisme fluvial (cf. Livre 2), marqué aussi bien par l'extension de l'offre de croisière fluviale à tous les bassins navigables, que par la croissance des bateaux-promenades, notamment en milieu urbain.
- La possibilité d'un découplage plus marqué entre vie familiale et professionnelle dans un certain nombre d'entreprises de transport fluvial, qui contribue à améliorer les perspectives d'orientation vers les métiers correspondants.
- Une implication plus forte des autorités publiques locales ou régionales, qui prennent conscience des enjeux économiques, sociaux et environnementaux du transport fluvial pour leur territoire.
- Le développement de services d'assistance pour l'investissement dans du matériel neuf ou dans la création d'entreprises (Entreprendre pour le Fluvial, ...).

⁶⁴ Cf. PAUL C. (2011), « *Les artisans bateliers : sociologie d'un groupe professionnel en mutation* », 4 pages, Programme de recherche FLUIDE, Agence Nationale de la Recherche, Unité Systèmes Productifs, Logistique, Organisation des Transports, Travail

⁶⁵ On peut notamment citer Conflans Sainte Honorine au confluent de la Seine et de l'Oise, et Chalons sur Saône sur le bassin Rhône Saône. Ce n'est pas par hasard que Michel Rocard, longtemps maire de Conflans Sainte Honorine, soit à l'origine de la fondation de « Voies Navigables de France » et milite encore activement pour la création du Canal Seine Nord Europe.

Dans ce contexte déjà favorable en termes d'attractivité, il est certain que les perspectives qu'offrirait de nouvelles interconnexions à grand gabarit (et notamment le projet de canal Seine Nord Europe, sujet majeur pour le secteur) sont perçues positivement par les professionnels et vont dans le sens d'une meilleure intégration européenne du transport fluvial français. Il faut cependant considérer que de tels investissements signifieraient aussi un accroissement important de la taille des bateaux et de la productivité et ne se traduiraient pas nécessairement par une augmentation directe du volume d'emplois de navigants. C'est pourquoi, il convient de s'intéresser aussi à la manière dont peut se concevoir l'attractivité au niveau de l'exploitation de bateaux plus petits, opérant dans les réseaux capillaires d'accessibilité locale, notamment en zone urbaine.

1.2. Recommandations

Ce contexte particulier conduit à formuler une première série de recommandations relatives aux moyens de renforcer l'attractivité du secteur, sachant que les observations faites au cours de ce CEP montrent que cette orientation est déjà largement engagée. Il s'agit ici de conforter une représentation du transport fluvial comme secteur en concordance étroite avec les enjeux actuels du développement durable, et dont les perspectives de croissance sont intéressantes, notamment dans le transport de passagers.

Certaines de ces recommandations ne sont pas directement orientées vers le champ de la formation, mais s'adressent plutôt aux acteurs publics ou privés responsables des politiques de transport. Il apparaît cependant nécessaire de les formuler, dans la mesure où elles constituent des pistes pour accroître le désenclavement de ce mode de transport et son intégration comme maillon à part entière d'une offre de transport plus globale (pour le transport de fret). Elles peuvent également contribuer à valoriser l'image de ce secteur dans le grand public, et par voie de conséquence sa capacité d'attraction aux yeux des jeunes en phase d'orientation et de la population salariée en général.

1.2.1. Développer l'information décentralisée sur les perspectives nouvelles de la voie d'eau, comme composante des techniques intermodales de transport de fret.

De nombreuses initiatives sont désormais prises par différents opérateurs du transport, en matière d'utilisation du transport fluvial comme l'un des maillons d'une offre de transports de marchandises, en combinaison avec d'autres modes. En témoigne le cas récent de l'approvisionnement d'une chaîne de supermarchés situés au cœur de Paris par la voie d'eau⁶⁶. A l'instar du colloque organisé par Entreprendre pour le Fluvial en novembre 2012 au niveau national⁶⁷, il convient d'encourager la médiatisation et la promotion de telles initiatives auprès des organisations professionnelles d'employeurs ou des réseaux consulaires dans les régions possédant des réseaux fluviaux adaptés (Ile de France, Normandie, Provence Alpes-Côte d'Azur, Rhône-Alpes, Nord Pas de Calais, Picardie, ...), pour que de nouvelles entreprises puissent concevoir l'offre de transport fluvial comme une alternative ou au moins une composante de leurs systèmes d'approvisionnement et/ou de livraisons de marchandises.

⁶⁶ Cf. Le Monde, 25 septembre 2012 : « *Des livraisons en péniche pour libérer Paris des camions* »

⁶⁷ Cf. Actes du Colloque du 13 novembre 2012 : « *La Compétitivité de la filière fluviale et de ses entreprises* » : http://www.entreprendre-fluvial.com/images/pdf/Actes_du_Colloque-13nov2012-competitivite_filiere_fluviale.pdf

1.2.2. Promouvoir le développement des infrastructures favorisant l'interconnexion entre transport maritime et transport fluvial

Le trafic Conteneurs, en plein développement depuis déjà plusieurs décennies (cf. Livre 1), a profondément transformé les infrastructures et l'organisation des installations portuaires. Pour que le transport fluvial bénéficie des retombées de cette croissance du trafic maritime, il est nécessaire que soit poursuivie la réalisation d'installations permettant d'assurer, dans de bonnes conditions techniques, le transfert des conteneurs vers les différentes unités de transport fluvial (péniches, barges, ...).

1.2.3. Développer des actions de commercialisation communes pour les entreprises artisanales

Les entreprises artisanales doivent être soutenues dans le développement de nouveaux modes d'organisation collective en vue d'obtenir de nouveaux marchés, y compris dans le domaine des matériaux de construction (transport souvent réalisé en compte propre) voire pour le transport de nouveaux produits, comme les déchets, la biomasse ou la distribution commerciale. A titre d'exemple, la constitution de groupes coopératifs apparaît comme un moyen intéressant de sortir d'une offre fluviale traditionnelle pour se lancer dans de nouveaux marchés, notamment les colis lourds ou exceptionnels pour lesquels le transport fluvial possède de sérieux avantages⁶⁸.

1.2.4. Encourager les villes « mouillées »⁶⁹ à promouvoir les emplois liés au transport fluvial auprès des acteurs locaux de l'emploi et de la formation

L'élargissement du vivier des futurs salariés du transport fluvial au-delà des seuls enfants de marinières est déjà largement entamé. Cependant, des actions supplémentaires sont possibles, notamment dans des territoires au sein desquels le transport fluvial est une réalité tangible et observable. Ainsi, en dehors des rares villes ayant un lien historique avec la batellerie artisanale (Conflans Sainte Honorine, Chalons sur Saône), un effort pourrait être fait auprès d'autres villes possédant un port fluvial pour les inviter à favoriser les interactions entre la population de leur territoire et les entreprises et les salariés du transport fluvial (journées portes ouvertes, visites de classes, etc.). De telles initiatives pourraient contribuer à mieux rendre visibles les potentialités offertes par ce secteur en termes d'emplois et de métiers.

⁶⁸ Cf. le témoignage de la coopérative d'artisans transporteurs fluviaux SCAT au cours du colloque EPF du 13 novembre 2012 : *“La Compétitivité de la filière fluviale et de ses entreprises”*

⁶⁹ Villes traversées par des voies navigables et desservies par un port.

2. Les trajectoires des salariés

2.1. Contexte

Le contexte fortement évolutif de ces vingt dernières années en termes d'activités et d'emplois dans le transport fluvial a contribué à développer la mobilité au sein du secteur.

Celle-ci a pris plus particulièrement deux formes :

- Un accroissement des mobilités entre les différents segments, jusque-là plutôt cloisonnés, du transport fluvial. Ainsi, dans le transport de marchandises, le déclin de la batellerie artisanale et le développement des entreprises de transport fluvial a amené ces dernières à largement puiser dans ce « vivier » de professionnels expérimentés de la navigation fluviale pour y trouver des ressources humaines adaptées à leurs besoins. De la même façon, mais dans une période plus récente, la forte croissance du tourisme fluvial a amené les entreprises leaders dans ce secteur à se tourner vers les entreprises de transport fluvial de marchandises pour essayer d'y trouver des capitaines, à même de piloter les nouvelles unités de transport fluvial de passagers.
- Une accélération des carrières des navigants. Comme on l'a déjà noté (cf. Livre 1), l'évolution entre les différents métiers de la filière « pont » dans le transport fluvial de passagers s'est singulièrement accrue pour un certain nombre de salariés. Il n'est ainsi pas exceptionnel de voir aujourd'hui des capitaines âgés de moins de 30 ans piloter des unités de tourisme fluvial, ou même être responsables d'une flotte entière quelques années seulement après avoir intégré leur entreprise en tant que matelot.

Ainsi, les parcours professionnels des navigants dans le transport fluvial peuvent de moins en moins être assimilés à des parcours stables fondés sur une interaction étroite entre vie familiale et vie professionnelle, et sur la maîtrise technique d'une même unité de navigation. Les trajectoires professionnelles se déploient désormais au sein d'un véritable marché du travail interne au transport fluvial, transcendant les frontières antérieures entre artisanat et industrie ou entre transport de voyageurs et transport de marchandises. De là découle la formulation de recommandations visant à accompagner cette nouvelle dynamique de mobilité.

2.2. Recommandations

2.2.1. Favoriser et organiser les mobilités « voyageurs/marchandises » dans le transport fluvial

Les passages entre des emplois dans le transport fluvial de fret et des emplois dans le tourisme fluvial sont bien repérables au niveau des trajectoires individuelles et des choix faits par un certain nombre d'entreprises confrontés à des situations ponctuelles de tensions autour de l'alimentation de certains postes (c'est notamment le cas actuellement pour le tourisme fluvial).

La gestion de ces mobilités gagnerait à être mieux structurée afin d'une part d'offrir une meilleure visibilité sur les possibilités de carrière réellement offertes aux individus s'engageant dans ce secteur, et d'autre part de donner aux entreprises les moyens d'exprimer le plus en amont possible leurs besoins en termes d'emploi.

La recommandation porte sur l'organisation de rencontres professionnelles entre les principales entreprises et les artisans du transport fluvial de fret d'un côté et les entreprises du secteur du tourisme fluvial de l'autre. Ces rencontres auraient pour thème principal les carrières professionnelles dans le transport fluvial, et pourraient se baser sur un certain nombre de témoignages d'individus ayant développé des trajectoires « complexes » entre ces deux composantes du transport fluvial. Des DRH d'entreprises pourraient également fournir des informations sur la manière dont elles pourvoient leurs emplois. De telles manifestations pourraient permettre d'identifier des perspectives d'évolution mais aussi d'éventuelles difficultés dans la construction des mobilités professionnelles au sein du transport fluvial.

2.2.2. Expérimenter des modes de gestion des carrières professionnelles « longues » dans le transport fluvial compatibles avec une vie sociale et familiale normale.

L'accès rapide de certains salariés du transport fluvial à des responsabilités professionnelles importantes dès les premières années de leur vie professionnelle amène à devoir poser de manière anticipée la question du déroulement des carrières longues dans le secteur du transport fluvial, notamment dans le transport de fret. A l'instar de la situation constatée pour les officiers dans le transport maritime (cf. Livre 1), on peut craindre en effet que le relatif plafonnement dans la carrière, cumulé avec la réalité de conditions de travail rendant difficile l'organisation d'une vie familiale normale, ne produise à plus ou moins long terme des départs du secteur pour aller vers des activités moins déstabilisantes. Cette question ne se posait pas dans la batellerie artisanale, ou en tout cas pas du tout dans les mêmes termes, dès lors que l'activité professionnelle s'articulait de manière étroite avec la vie domestique et familiale. Mais elle peut à l'avenir devenir majeure si les conjoints des nouveaux entrants, de plus en plus non originaires du monde des « marinières », souhaitent conserver une activité professionnelle distincte.

Une recommandation serait d'expérimenter des modes d'exercice du métier de transporteur fluvial qui puissent s'organiser sur des rythmes de travail compatible avec une vie sociale et familiale « à terre ». Dans le prolongement de la recommandation précédente, il pourrait être intéressant d'envisager des carrières articulant une première phase d'activité dans le transport de fret de longue distance et une deuxième phase plus stable du point de vue des cycles de travail, qui pourrait notamment se développer dans le tourisme fluvial fondé sur des déplacements à la journée.

3. Le développement de la formation initiale et continue

3.1. Contexte

La formation dans le transport fluvial apparaît engagée depuis déjà plusieurs années dans une dynamique d'évolution lui permettant de se positionner face aux évolutions des métiers et des matériels. La formation de base, organisée structurellement autour du CAP de navigation fluviale préparé dans un nombre très restreint d'établissements, s'est enrichie d'une mention complémentaire centrée sur les aspects tertiaires (gestion, droit). En outre, l'Attestation de Capacité Professionnelle contrôle l'accès à la fonction de chef d'entreprise dans le transport fluvial de marchandises. Ces différentes certifications constituent les bases reconnues de l'accès aux métiers de la navigation dans le transport fluvial. Le fait marquant d'actualité est constitué par l'agrément d'un nouveau Baccalauréat Professionnel « Transport Fluvial » au tout début de l'année 2013, qui constitue un nouveau palier de certification au niveau IV.

Une particularité du transport fluvial tient à l'importance que les professionnels accordent à l'apprentissage de la conduite en situation réelle, d'où l'enjeu que représente la formation en alternance, seule à même de permettre à un jeune non issu du milieu des « marins » de mobiliser ses compétences sur un bateau. Cette formation par la pratique explique pourquoi la formation continue se limite le plus souvent à des stages permettant d'obtenir des habilitations requises pour la maîtrise de certains actes professionnels particuliers (attestation radar, formations à la sécurité ou au transport des matières dangereuses, etc.). Enfin, de nouveaux enjeux en termes de qualification apparaissent, en lien avec les perspectives d'harmonisation et de normalisation européenne de la composition des équipages. Le niveau d'exigence professionnelle pourrait s'accroître fortement dans un tel contexte.

3.2. Recommandations

Les recommandations formulées visent avant tout à valoriser le cadre actuel de la formation dans le transport fluvial, tout en mettant l'accent sur un certain nombre d'adaptations nécessaires, en réponse aux évolutions à venir des profils professionnels.

3.2.1. Préserver et faciliter, dès la formation initiale, les opportunités de passages entre les différents segments de la VN

Dans la continuité de l'affirmation de nouvelles trajectoires professionnelles plus diversifiées, il s'agit de préparer, dès la formation initiale, les futurs entrants à maîtriser les différents segments possibles de leur activité professionnelle à venir. Dans ce sens, la formation doit intégrer à la fois des connaissances relatives au transport fluvial de marchandises et au transport fluvial de passagers.

3.2.2. Mettre l'accent sur la maîtrise de nouvelles technologies informatiques d'exploitation des bateaux et de communication

La modernisation des bateaux, mais aussi la réglementation, sont telles que les nouveaux bateaux se caractérisent par l'équipement croissant d'informatique embarquée : radar, radiotéléphone, compas de giration, visualisation/simulation de navigation en 3D, GPS, cartes électroniques... Les établissements de formation doivent actualiser, au plus près des évolutions constatées, leurs modalités d'apprentissage pour permettre aux formés d'être opérationnels dans la maîtrise de ces nouveaux outils.

3.2.3. Développer l'apprentissage des langues et les stages à l'étranger

Le développement du transport fluvial au niveau européen conduira progressivement les opérateurs français à devoir se confronter avec des partenaires d'autres nationalités (ce qui est déjà une réalité sur le Rhin). Dans ce cadre, la maîtrise des langues étrangères et du répertoire « RiverSpeak » (glossaire multilingue des phrases clés pour la navigation intérieure) deviendra rapidement incontournable. Il est donc recommandé de travailler à l'adaptation des formations pour intégrer cette exigence. Celle-ci pourra être confortée par le développement de cursus intégrant une part de stages réalisés dans des entreprises étrangères.

3.2.4. Ouvrir sur la culture logistique du fonctionnement des chaînes intermodales.

Le batelier de demain devra compléter sa compétence de marinier par celle du logisticien. En effet, les nouveaux modes de l'activité économique dans le fluvial lui demanderont de plus en plus de devenir capable d'assurer (ou de s'insérer dans) une prestation logistique intégrée, globale et/ou de se positionner comme force de proposition et d'innovation vis-à-vis les différents services dans un système multimodal. La recommandation est de permettre d'acquérir, au cours de la formation de base, les éléments nécessaires pour dialoguer avec des opérateurs logistiques.

3.2.5. Suivre les trajectoires des premières promotions de sortants titulaires du nouveau Bac Pro

Les premières promotions du nouveau Bac Professionnel « Transport Fluvial » se présenteront en 2015 sur le marché du travail. Une recommandation est d'engager un suivi longitudinal de cette population, afin de connaître avec précision les modalités de son intégration professionnelle, de comprendre en quoi les compétences acquises lors de sa formation lui sont directement utiles ou pas dans l'exercice de son activité, et surtout d'observer à moyen terme quelles trajectoires professionnelles se dessinent pour ces salariés (ou ces chefs d'entreprise).

ANNEXES

Annexe 1 - Liste des entretiens

SECTEUR DU TRANSPORT ROUTIER (1)

Sous-secteurs	Nombre et types d'entreprises	Etat du contact / Personnes rencontrées
Transport routier de marchandises	2 entreprises de transport courte distance (livreurs + chantiers intermodaux)	Chef d'entreprise
		<ul style="list-style-type: none"> • DRH
	2 entreprises de transport longue distance	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable RH • Responsable clientèle internationale • Chef d'exploitation • Chef de quai
		<ul style="list-style-type: none"> • Responsable RH • Conducteur (Représentant du personnel)
	1 entreprise de produits sous température dirigée	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable RH • Agent de quai • Conducteur PL (délégué du personnel)
1 entreprise de transports de produits dangereux	<ul style="list-style-type: none"> • Assistante de direction 	

SECTEUR DU TRANSPORT ROUTIER (2)

Sous-secteurs	Nombre et types d'entreprises	Etat du contact / Personnes rencontrées
Transport interurbain de voyageurs	2 entreprises appartenant à des groupes	<ul style="list-style-type: none"> • DRH • Responsable RH • Chargé ressources humaines • Conducteurs (3)
		<ul style="list-style-type: none"> • Responsable RH • Conducteur • Représentant du personnel
	1 entreprise familiale	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable RH • Représentant du personnel • Conducteur
Prestataires logistiques	2 entreprises d'entreposage non frigorifique	<ul style="list-style-type: none"> ▪ responsable logistique industrielle ; ▪ chef de site Nantes, ▪ agent de quai
		<ul style="list-style-type: none"> • Directeur • Responsable formation conducteur (ancien conducteur) • Responsable exploitation
Auxiliaires de transport	Auxiliaire intercontinental	Dirigeant de l'entreprise
	Auxiliaire terrestre	Dirigeant de l'entreprise
	Entreprise de messagerie	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable RH • 2 conducteurs PL • 1 conducteur VL • 1 agent de quai DP

SECTEUR DU TRANSPORT ROUTIER (3)

Sous-secteurs	Nombre et types d'entreprises	Etat du contact / Personnes rencontrées
Transport sanitaire	2 entreprises	<ul style="list-style-type: none">▪ 1 régulateur▪ 1 ambulancier Véhicule Sanitaire Léger (VSL)▪ 2 ambulanciers transport allongé, nommés aussi transport de l'urgence▪ - le dirigeant
		Directeur
Déménagement	1 entreprise	<ul style="list-style-type: none">• Directeur (responsable RH)• Président de la chambre syndicale• 1 Déménageur
Location	1 entreprise	<ul style="list-style-type: none">• Directeur• Un conducteur PL benne et grue• Un conducteur PL• Un représentant du personnel

SECTEUR DU TRANSPORT FLUVIAL

Sous-secteurs	Nombre et types d'entreprises	Précisions sur la personne ou la structure interviewée	Etat du contact / Personnes rencontrées
Batellerie « classique »	2 entreprises	Chambre nationale de la batellerie artisanale	Président de la CNBA
		artisan batelier (SARL)	un artisan batelier et sa femme.
		artisan batelier	Artisan batelier
Entreprise du Bassin « est »	1 entreprise		Responsable des RH
Entreprise du bassin Seine	1 entreprise	Filiale d'une entreprise maritime	DRH
Entreprise de tourisme fluvial	2 entreprises	entreprise de croisières fluviales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsable navigation Rhône ▪ Responsable navigation Rhin
		opérateur de tourisme fluvial sur la Seine	<ul style="list-style-type: none"> • directeur des opérations • responsable du recrutement et de la formation • responsable technique • un représentant du personnel • un salarié et formateur interne • Un salarié

SECTEUR DU TRANSPORT MARITIME

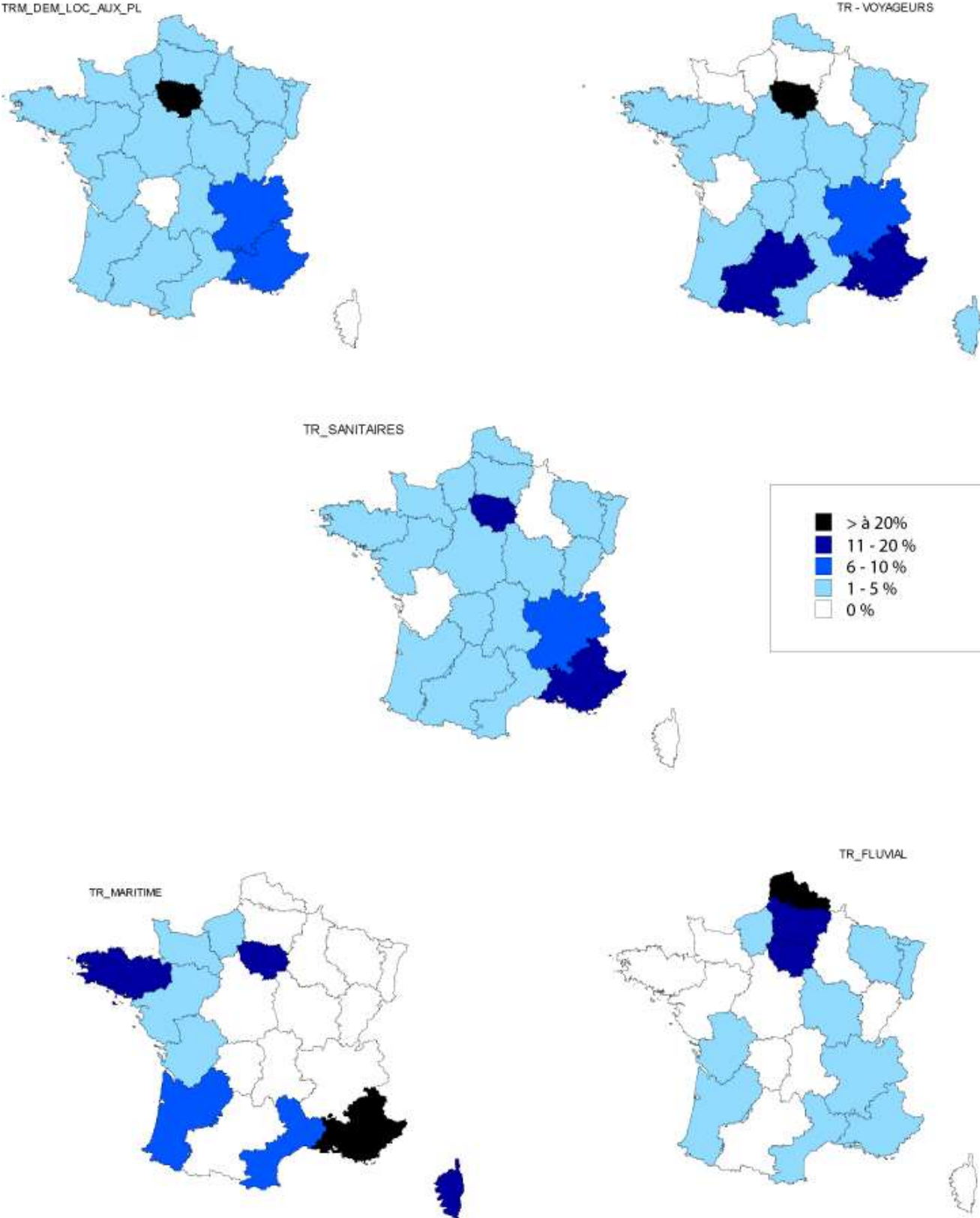
Sous-secteur ou catégories	Nombre et/ou types d'entreprises	Etat du contact / Personnes rencontrées
Armateurs au long cours lignes régulières	1 entreprise	<i>Contact établi mais entretien non réalisé</i>
Petite entreprise de ligne régulière	1 entreprise	<ul style="list-style-type: none">• Président• Directeur Général• Capitaine d'armement
armateurs au « tramping » vrac sec	1 entreprise	<ul style="list-style-type: none">• Directeur d'exploitation• DRH
Armateur au vrac liquide : transport pétrolier ou gazier	1 entreprise	<ul style="list-style-type: none">▪ Directeur Général
Armateurs de cabotage	1 entreprise en DSP	<ul style="list-style-type: none">▪ DRH
Transbordement Transmanche	1 entreprise hors DSP	<ul style="list-style-type: none">▪ DRH
Remorquage	1 entreprise	<ul style="list-style-type: none">▪ Directeur Général
Armement spécialisé (« offshore pétrolier »)	1 entreprise	Refus de participation
Armateurs au long cours lignes régulières	1 entreprise	Contact établi mais entretien non réalisé

DONNEURS D'ORDRE

STRUCTURE	Etat du contact / Personnes rencontrées
filiale logistique d'un groupe de la grande distribution	Directeur Général
Conseil Général	Directeur Déplacements et Transports du Conseil Général

Annexe 2 - Répartition régionale des établissements sans salarié

Année 2007



Année 2008

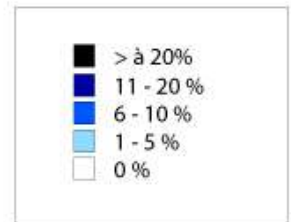
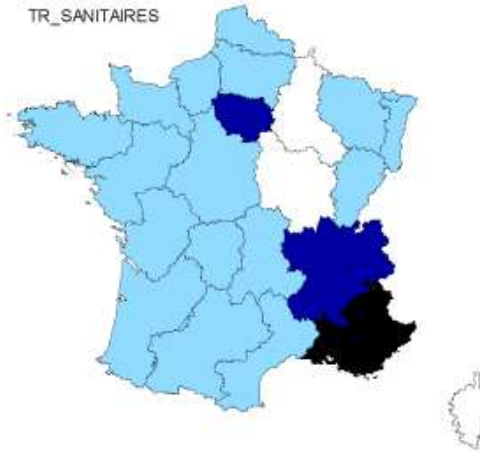
TRM_DEM_LOC_AUX_PL



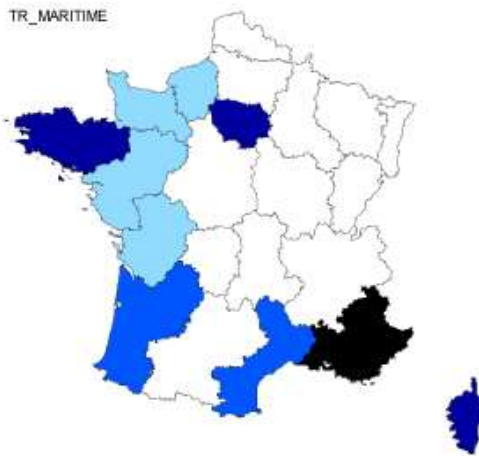
TR - VOYAGEURS



TR_SANITAIRES



TR_MARITIME

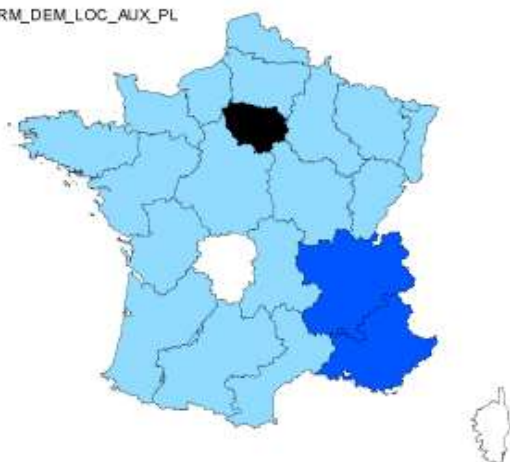


TR_FLUMAL

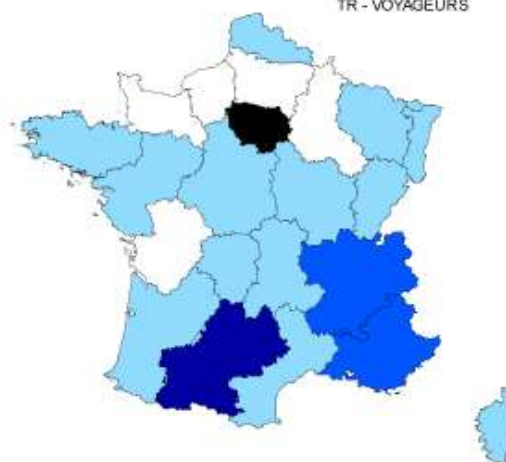


Année 2009

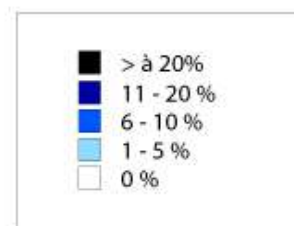
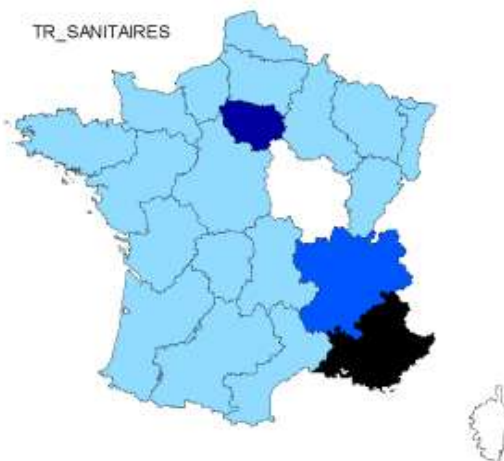
TRM_DEM_LOC_AUX_PL



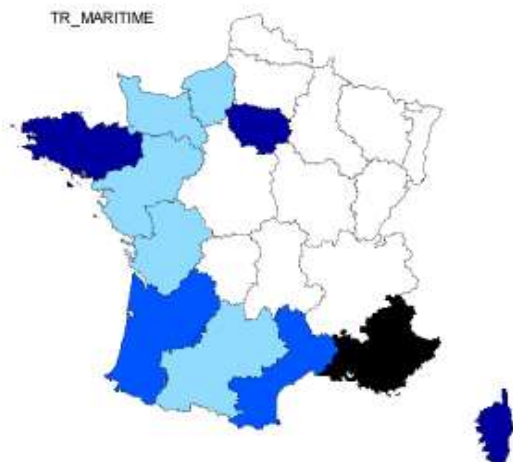
TR - VOYAGEURS



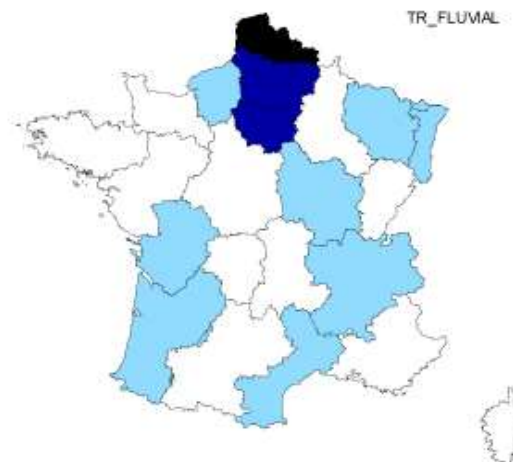
TR_SANITAIRES



TR_MARITIME

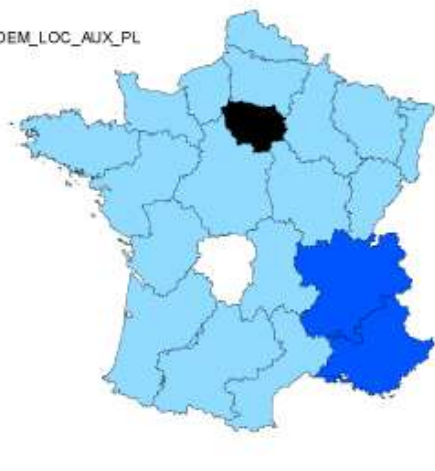


TR_FLUVIAL

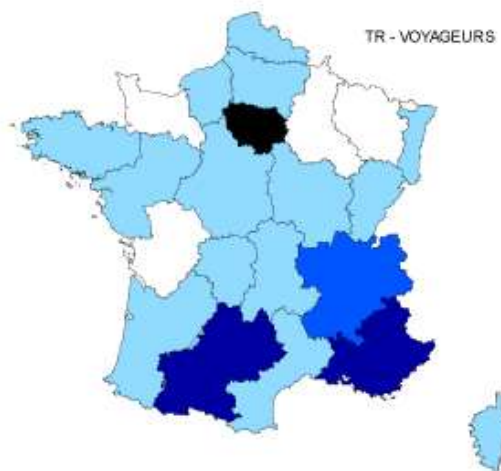


Année 2010

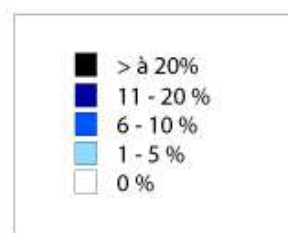
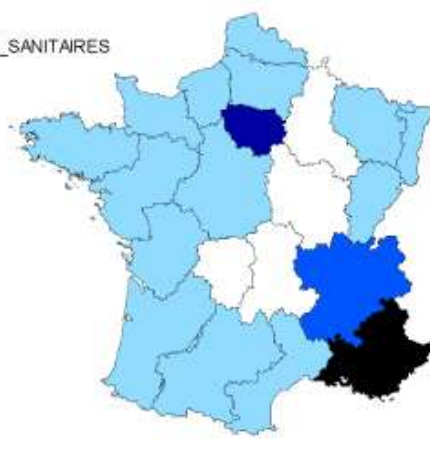
TRM_DEM_LOC_AUX_PL



TR - VOYAGEURS



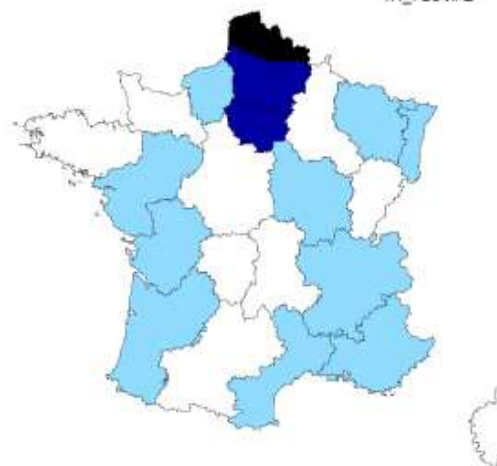
TR_SANITAIRES



TR_MARITIME



TR_FLUMAL



Annexe 3 - Liste des familles spécifiques d'emploi (regroupements de PCS effectués par l'équipe du consortium pour les besoins de la présente étude)

CONDUITE ROUTIERE

Marchandises

- 534b *Convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés (salariés)*
- 641a *Conducteurs routiers et grands routiers*
- 643a *Conducteurs livreurs, coursiers*
- 218a *Transporteurs indépendants routiers et fluviaux, de 0 à 9 salariés*

Déménagement

- 217b *Artisans déménageurs, de 0 à 9 salariés*
- 676b *Déménageurs (hors chauffeurs-déménageurs), non qualifiés*

A regrouper éventuellement avec « Conduite routière marchandises »

Voyageurs

- 641b *Conducteurs de véhicule routier de transport en commun*

Transport sanitaire

- 217a *Conducteurs de taxis, ambulanciers et autres artisans du transport, de 0 à 9 salariés*
- 526e *Ambulanciers salariés (du secteur public ou du secteur privé)*

AUTRES PERSONNELS NON SEDENTAIRES DU TRANSPORT DE VOYAGEURS

- 546a *Contrôleurs des transports (personnels roulants)*
- 546e *Autres agents et hôtesses d'accompagnement (transports, tourisme)*

LOGISTIQUE / MANUTENTION-MAGASINAGE

Responsables, techniciens et ingénieurs

- 387a *Ingénieurs et cadres des achats et approvisionnements industriels*
- 387b *Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement*
- 477a *Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement*
- 487a *Responsables d'entrepôt, de magasinage*
- 487b *Responsables du tri, de l'emballage, de l'expédition et autres responsables de la manutention*

Ouvriers

- 652a *Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes*
- 653a *Magasiniers qualifiés*
- 676a *Manutentionnaires non qualifiés*
- 676c *Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés*

NAVIGANTS

Maritime

- 389c *Officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande*
- 480b *Maîtres d'équipage de la marine marchande et de la pêche*
- 656a *Matelots de la marine marchande, capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale (salariés)*

Fluvial

- 656a *Matelots de la marine marchande, capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale (salariés)*

EXPLOITATION TRANSPORT, SERVICES COMMERCIAUX ET ADMINISTRATIFS

Responsables et ingénieurs

- 389a *Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports*
- 466c *Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres)*
- 466a *Responsables commerciaux et administratifs des transports de voyageurs et du tourisme (non cadres)*
- 466b *Responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises (non cadres)*

Agents, employés et autres ouvriers

- 546b *Agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme*
- 546c *Employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises*
- 655a *Autres agents et ouvriers qualifiés (sédentaires) des services d'exploitation des transports*
- 676d *Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports*

ARTISANS, INDEPENDANTS ET CHEFS D'ENTREPRISE DE TRANSPORT, tous modes

Moins de 10 salariés

- 217a *Conducteurs de taxis, ambulanciers et autres artisans du transport, de 0 à 9 salariés*
- 217b *Artisans déménageurs, de 0 à 9 salariés*
- 218a *Transporteurs indépendants routiers et fluviaux, de 0 à 9 salariés*
- 226b *Agents de voyage et auxiliaires de transports indépendants, de 0 à 9 salariés*

Plus de 10 salariés

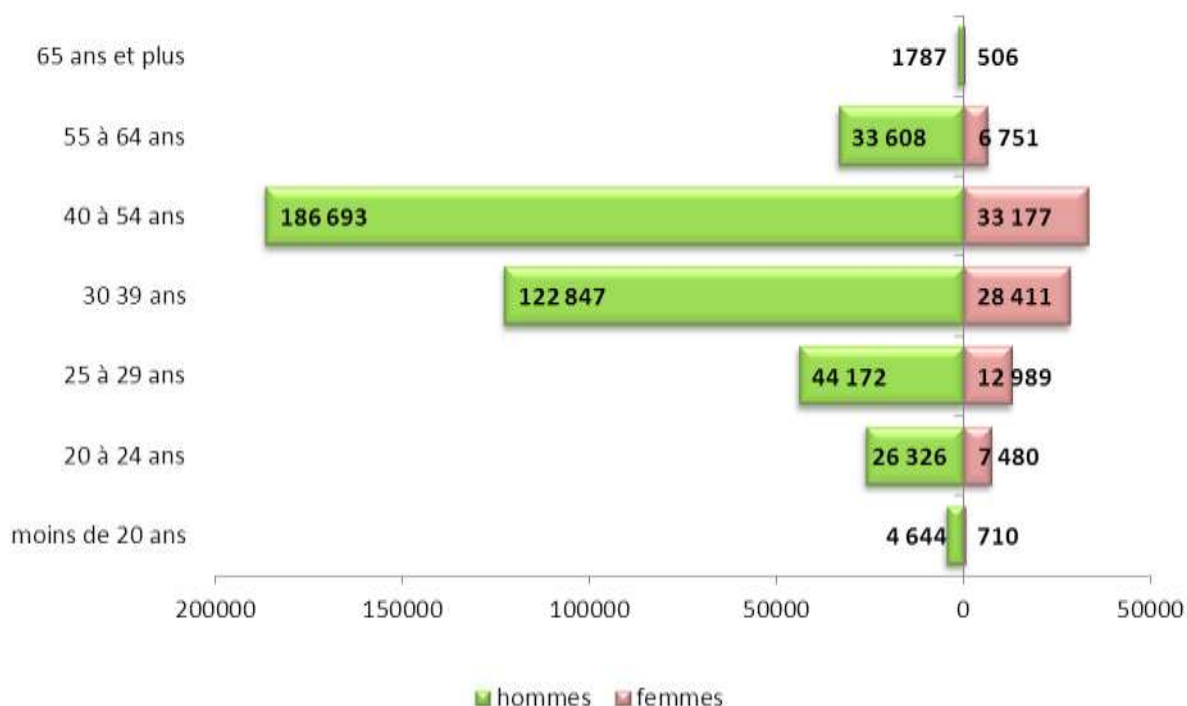
- 231a
- 232a
- 233b *Chefs d'entreprise de l'industrie ou des transports, de 10 à 49 salariés*

Annexe 4 - Les familles professionnelles de la branche des transports routiers

CODES	DENOMINATIONS	DEFINITIONS
1	DIRECTION	Emplois de direction, notamment dans les petites entreprises (au moins un salarié) et de direction générale avec statut de salarié ou assimilé.
2	GESTION	Emplois relevant des services généraux de l'entreprise.
3	VENTES/ACHATS	Emplois caractérisés par le démarchage, la visite et la négociation auprès des clients et auprès des fournisseurs y compris les postes liés aux fonctions d'accompagnement : marketing, publicité, relations publiques.
4	TECHNIQUES D'EXPLOITATION - transports routiers et messagerie/fret express - transports multimodaux - déménagements - location - entreposage - transport de voyageurs - transport sanitaire	Emplois caractérisés par l'utilisation de techniques ou l'application de réglementations, les unes et les autres propres aux activités du transport.
5	MANUTENTION/MAGASINAGE	Emplois liés aux opérations de manutention, de stockage et de magasinage.
6	CONDUITE	Emplois caractérisés par la conduite de véhicules de transport routier, quelles que soient leurs caractéristiques et les distances parcourues.
6.1	- Transport de personnes	
6.1.1	Transport de voyageurs	
6.1.1.1	° 1er groupe	Emplois caractérisés à la fois par les déplacements d'une durée de plusieurs jours (la relation avec la ou les personnes transportées se situant hors du cadre strict d'un contrat de transport) et l'action auprès de prestataires de services extérieurs.
6.1.1.2	° 2ème groupe	Emplois autres que ceux relevant du 1er groupe (services réguliers, services scolaires, lignes régulières, excursions à la journée, etc...).
6.1.2	Transport sanitaire	Emplois de conducteurs ambulanciers
6.2	- Transport de marchandises	
6.2.1	° 1er groupe	Emplois pour lesquels la conduite des véhicules est prédominante.
6.2.2	° 2ème groupe	Emplois caractérisés par un ensemble de tâches liées à la fois aux marchandises transportées, aux véhicules utilisés et à l'environnement des transports effectués.
6.2.3	° 3ème groupe	Emplois de conducteur professionnel avec exigences particulières en termes de complexité des tâches (autonomie, technicité, etc...).
7	MAINTENANCE DES VEHICULES	Emplois caractérisés par l'entretien, le maintien et/ou la remise en ordre de véhicules de transport routier (fonction technique, atelier).
8	INTERPROFESSIONNEL	Tous les emplois ne relevant pas des catégories précédentes et, en principe, à caractère interprofessionnel (secrétariat, gardiennage, etc...).

Annexe 5 - Pyramides des âges par secteur

Pyramide des âges TRM (données ajustées)



Source : recensement de la population 2008

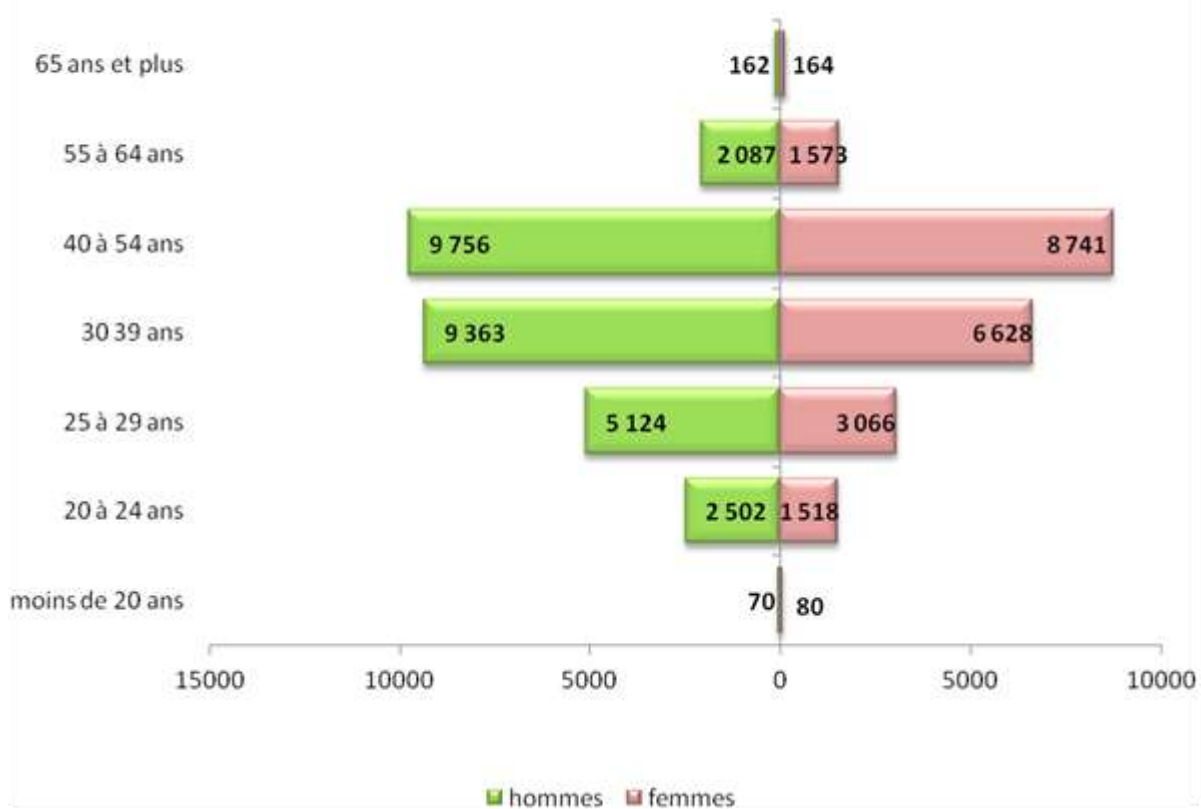
Le TRM élargi regroupe les codes Naf suivants (TRM : 49.41A, 49.41B, 53.20Z, 80.10Z* – DEM : 49.42Z – LOC : 49.41C, 77.12Z* –AUX : 52.29A, 52.29B* – PRL :52.10B*) ;

(*) Ces codes d'activités ont une définition plus large que celle correspondant au champ de convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Pour les activités partiellement couvertes, des ajustements ont été opérés.

Pyramide des âges TRV

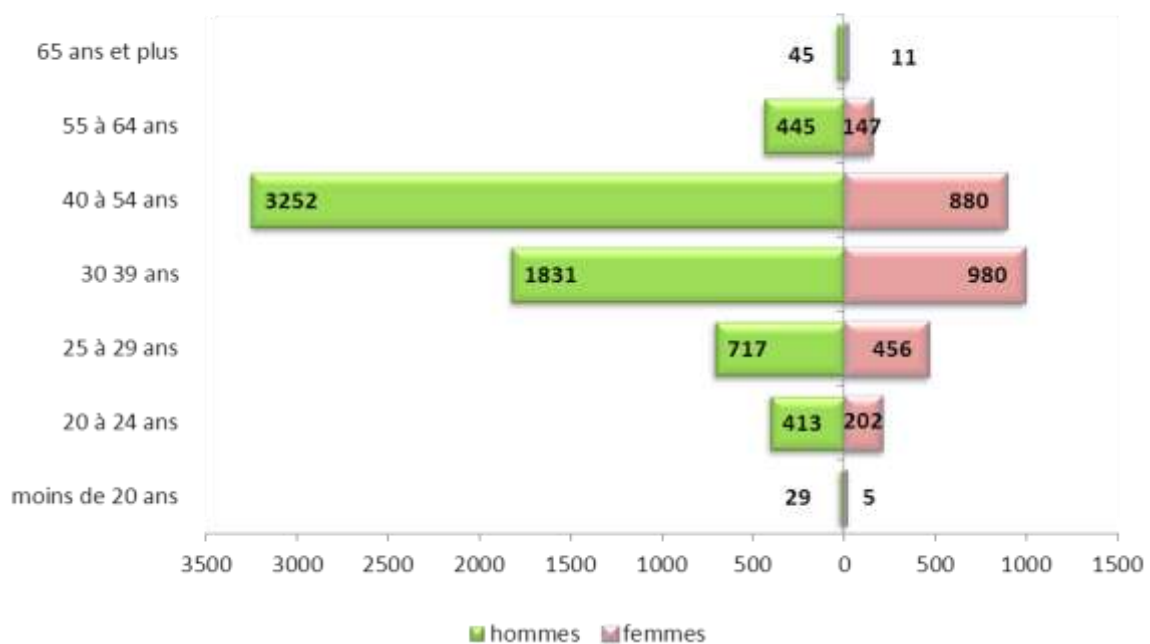


Pyramide des âges (TRS)



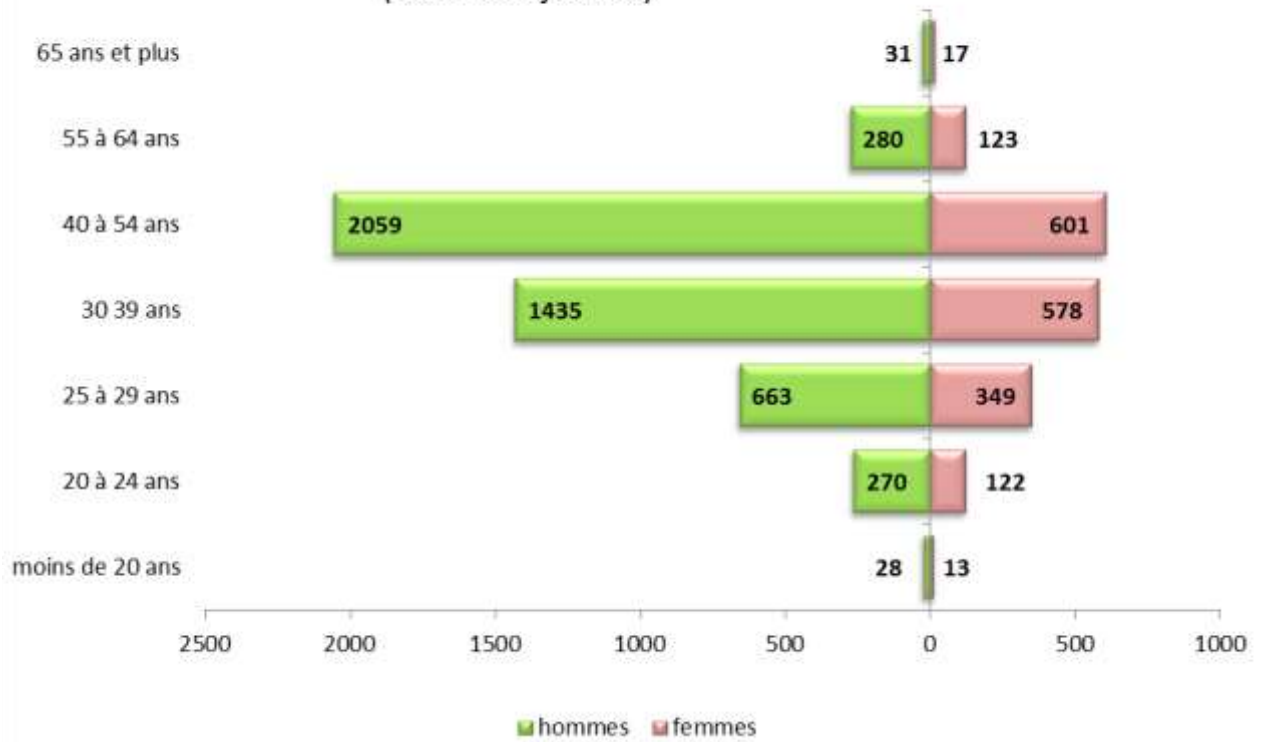
Source : recensement de la population 2008

Pyramide des âges transport maritime de passagers



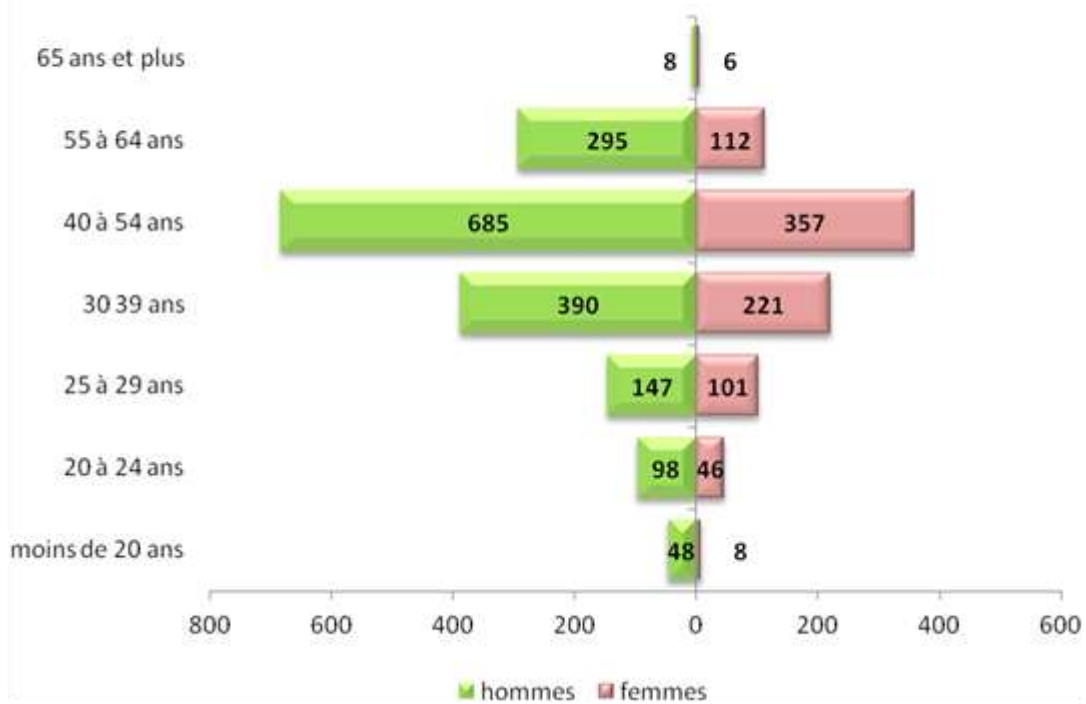
Source : recensement de la population 2008

Pyramide des âges transport maritime de fret (données ajustées)



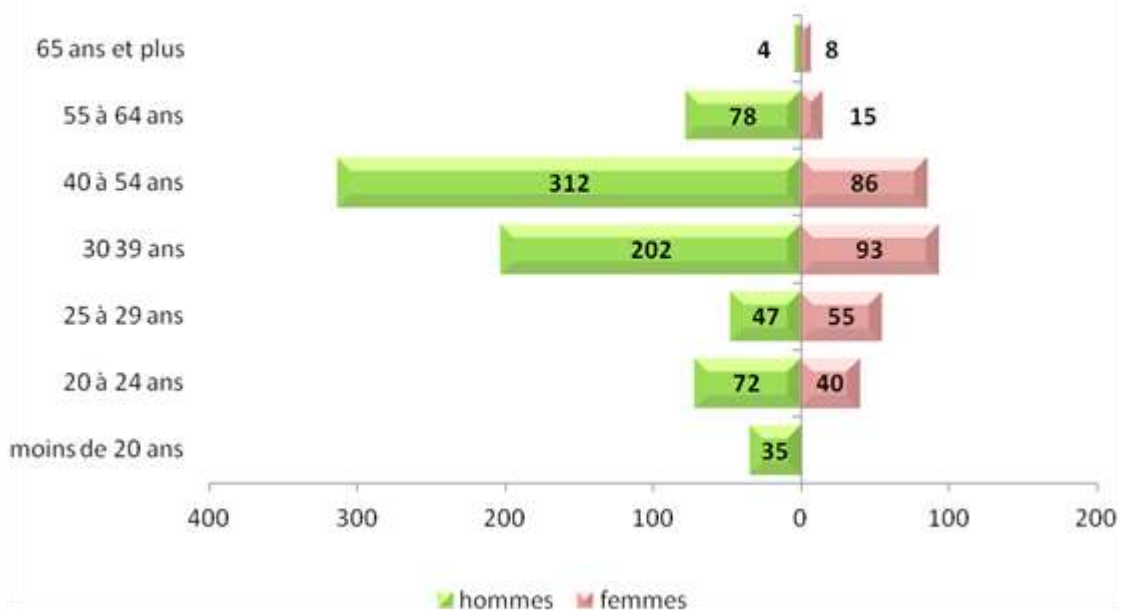
Source : recensement de la population 2008

Pyramide des âges Transport fluvial de fret



Source : recensement de la population 2008

Pyramide des âges transport fluvial de passagers



Source : recensement de la population 2008

Annexe 6- Listes de codes ROME transport-logistique

CODE ROME V3 EMPLOI-METIER	
N3101	Encadrement de la navigation maritime
N3102	Équipage de la navigation maritime
N3103	Navigation fluviale
A1406	Encadrement équipage de la pêche
G1201	Accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives
H3302	Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage
J1305	Conduite de véhicules sanitaires
N1101	Conduite d'engins de déplacement des charges
N1102	Déménagement
N1103	Magasinage et préparation de commandes
N1105	Manutention manuelle de charges
N1201	Affrètement transport
N1202	Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises
N1301	Direction de site logistique
N1302	Direction de site logistique
N1303	Intervention technique d'exploitation logistique
N4101	Conduite de transport de marchandises sur longue distance
N4102	Conduite de transport de particuliers
N4103	Conduite de transport en commun sur route
N4104	Courses et livraisons express
N4105	Conduite et livraison par tournées sur courte distance
N4201	Direction d'exploitation des transports routiers de marchandises
N4202	Direction d'exploitation des transports routiers de personnes
N4203	Intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises
N4204	Intervention technique d'exploitation des transports routiers de personnes

Annexe 7 - Ecoles et centres de formations pour la navigation fluviale

Source : le site fluvialnet.com

(<http://www.fluvialnet.com/?idmenu=adresse&sel=6&page=2>)

- **CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS DE LA NAVIGATION INTERIEURE (C.F.A.N.I)**
Préparations au CAP de navigation fluviale, Certificat Général de Capacité, Certificat de Radiotéléphonie, utilisation du Radar. Mention complémentaire "Transporteur Fluvial" (gestion, Attestation
43, rue du Général de Gaulle
78490 TREMBLAY SUR MAULDRE
Tél. 01 34 94 27 70
E-mail : cfani@free.fr
Site : <http://www.cfa-navigation.fr/>
- **CITE TECHNIQUE LES CATALINS**
Le lycée propose un CAP navigation fluviale depuis septembre 2011.
Lycée des Catalins
24, avenue des Catalins
26200 MONTELMAR
France
Tél. 04 75 00 76 76
Site : www.catalins.fr
- **ECOLE DE NAVIGATION INTERIEURE de l'Ecole Polytechnique de l'Huy**
ECOLE DE NAVIGATION INTERIEURE de l'Ecole Polytechnique de l'Huy
48, rue Saint Pierre
45000 HUY
BELGIQUE
Tél. 085 27 37 00
Site : www.prov-liege.be/batellerie
- **FLUVIA**
Institut de formation professionnelle continue dans la navigation fluviale
8, rue Saint Florentin
75001 PARIS
E-mail : c.spander.caf@orange.fr
Site : <http://fluvia.free.fr>
- **IFPA de CHENOVE**
Formation d'Agent de Maintenance et de Services en Nautisme Fluvial
IFPA
36, rue des Places
71100 CHALON SUR SAONE
Tél. 03 85 42 73 60
Site : http://www.ifpa-formation.com/impl_chenove.php
- **INGENIERIE SUPERIEURE DE LA NAVIGATION INTERIEURE (I.S.N.I)**
L'I.S.N.I.(Ingénierie Supérieure de la Navigation Intérieure) est une section de l'Institut des Transports Internationaux et des Ports (ITIP) rattaché au Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM). Formation supérieure à la navigation intérieure (bac+2).
Lycée Ferdinand BUISSON
6, rue Houzeau
76504 ELBEUF SUR SEINE
Tél. 02 32 82 07 16 (Ingrid BRUMFROY)
E-mail : jsni.hautenormandie@cnam.fr
- **I.S.N.I Chalon-sur-Saône**
Cette section fonctionne sur le même modèle que celui d'Elbeuf. Elle a ouvert ses

portes en septembre 2010. L'I.S.N.I.(Ingénierie Supérieure de la Navigation Intérieure) est une section de l'Institut des Transports Internationaux et des Ports (ITIP) rattaché au Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM). Formation supérieure à la navigation intérieure (bac+2)

ISNI Chalon

2, rue Thomas Dumorey

71100 Chalon-sur-Saône

France

Tél. 03 85 48 54 08 ou 06 08 22 45 13

E-mail : cnamrolland@cnambourgogne.fr ou cnamchalon@cnambourgogne.fr

- **LYCEE DU NOORDOVER**

Préparation au BTS Technico Commercial Industrie et Services Portuaires et Nautiques

24, avenue Suwalki

BP 189

59792 GRANDE SYNTHE

Tél. 03 28 21 63 60

- **LYCEE POLYVALENT ET CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS Émile MATHIS**

Préparations au CAP de navigation fluviale, Attestation de Capacité Professionnelle, Attestation de passagers, Certificat de Capacité, Certificat de Radiotéléphonie, Brevet de Radar, Timonier, Patente de batelier du Rhin

1, rue du Dauphiné

BP 9

67311 SCHILTIGHEIM CEDEX

Tél. 03 88 18 55 18

E-mail : ce.0670089H@ac-strasbourg.fr

Site : www.lyc-mathis-schiltigheim.ac-strasbourg.fr

- **OLIGO FORMATION**

Stages de formation technique à destination des plaisanciers : menuiserie, réparation polyester, eau sous pression, énergie à bord... Des sessions dans les principales régions fluviales.

OLIGO FORMATION

Bateau Lady sarah

Quai F. Mitterrand

16200 Jarnac

Tél. 06 45 27 32 17

E-mail : info@oligoformation.com

Site : www.oligoformation.com

Annexe 8 – Série chronologique des emplois salariés dans le transport

Transport routier - France métropolitaine

Année\Code	4939A	4939B	4939AB	4941A	4941B	4941AB	4941C	4942Z	5229A	5229B	5229AB	5320Z	7712Z	8010Z	8690A
1992	35 816	9 117	44 933	145 404	76 829	222 233	20 761	11 528	44 107	28 663	72 770	2 639	3 069	10 813	27 774
1993	38 144	9 452	47 596	148 796	74 956	223 752	18 789	11 303	39 978	28 111	68 089	2 736	3 304	10 781	29 101
1994	38 583	10 274	48 857	153 284	79 857	233 141	19 082	10 945	37 888	28 616	66 504	4 069	3 065	11 821	29 920
1995	40 665	10 457	51 122	161 414	80 956	242 370	19 628	11 056	39 977	29 284	69 261	4 833	2 788	9 361	31 147
1996	41 505	10 969	52 474	163 350	81 547	244 897	19 163	11 877	40 068	29 545	69 613	5 252	2 994	10 036	30 864
1997	44 396	11 179	55 575	169 015	83 411	252 426	19 458	12 408	42 274	29 730	72 004	5 659	3 002	8 628	31 608
1998	46 353	11 926	58 279	177 672	88 534	266 206	19 956	13 058	46 335	31 749	78 084	5 961	3 198	8 174	33 256
1999	47 842	12 174	60 016	186 260	94 512	280 772	21 428	14 128	48 834	33 248	82 082	6 118	3 618	8 567	35 045
2000	49 576	13 337	62 913	194 878	99 497	294 375	21 696	14 285	55 808	36 430	92 238	6 670	3 588	9 420	36 989
2001	51 567	13 322	64 889	198 832	103 613	302 445	22 057	14 115	56 907	39 057	95 964	7 241	3 706	9 764	39 432
2002	53 263	13 563	66 826	200 080	102 582	302 662	21 141	13 692	56 979	40 629	97 608	6 964	3 954	8 849	41 702
2003	54 486	14 211	68 697	199 443	101 935	301 378	21 132	13 853	54 621	43 087	97 708	7 658	3 894	8 908	43 710
2004	57 205	17 857	75 062	198 238	101 726	299 964	19 039	13 943	51 565	45 519	97 084	6 982	4 405	8 657	45 237
2005	57 978	17 243	75 221	195 605	105 758	301 363	19 087	14 086	48 940	46 810	95 750	5 744	4 548	9 189	46 215
2006	58 147	19 070	77 217	196 745	112 333	309 078	19 445	13 633	49 039	46 147	95 186	5 672	4 470	9 502	47 295
2007	56 798	21 831	78 629	195 980	124 698	320 678	21 130	13 731	46 779	47 951	94 730	6 063	4 360	9 192	48 520
2008	57 428	23 489	80 917	194 066	127 232	321 298	20 548	12 916	44 652	49 825	94 477	5 221	3 986	9 263	48 709
2009	58 480	26 444	84 924	180 238	125 840	306 078	19 542	11 857	44 034	45 999	90 033	5 335	3 926	9 039	50 270
2010	59 306	28 295	87 601	180 802	131 267	312 069	18 906	12 176	41 899	45 230	87 129	5 154	4 172	8 945	51 775
2011	59 817	29 762	89 579	183 748	136 651	320 399	19 194	12 260	40 377	58 014	98 391	4 949	4 609	8 750	52 594

Transport voie navigable et maritime - France métropolitaine

Année\Code	5030Z	5040Z	5010Z	5020Z	5229B	5222Z
1993	653	1 042	10 126	2 135	769	1 594
1994	710	838	9 940	1 848	782	1 564
1995	870	703	9 841	1 821	798	1 598
1996	865	713	10 227	2 353	804	1 579
1997	910	714	8 455	3 734	812	1 529
1998	978	811	8 634	3 417	866	1 547
1999	1 132	738	9 911	1 861	907	1 579
2000	1 232	834	9 935	2 039	991	1 576
2001	1 294	858	10 227	2 229	1 061	1 612
2002	1 315	890	9 246	3 695	1 103	1 584
2003	1 349	1 003	8 905	4 370	1 172	1 535
2004	1 305	985	8 917	4 355	1 247	1 541
2005	1 397	1 104	8 775	4 560	1 300	1 535
2006	1 437	1 194	9 011	4 363	1 287	1 518
2007	1 551	1 167	10 408	4 229	1 322	1 454
2008	1 638	1 247	9 089	4 548	1 373	1 432
2009	1 670	1 253	7 549	5 629	1 268	1 441
2010	1 871	1 381	7 461	5 723	1 248	1 510

Annexe 9 - MODELISATION DES EMPLOIS SALARIES PAR PROFESSION DANS LE TRANSPORT ROUTIER

Introduction

La projection des emplois salariés par profession dans le transport routier a été faite en suivant la même méthode que pour la projection du nombre de salariés par grand segment d'activité du transport routier.

Il s'agit donc d'une analyse plus fine par profession au sein de ces segments d'activité, pour 8 familles professionnelles.

Mais ce faisant, la méthode rencontre ses limites et ceci d'autant plus que l'on s'engage à des niveaux toujours plus désagrégés de l'emploi salarié.

Son intérêt est d'abord de constituer ainsi une base de données la plus exhaustive possible, sur la période d'une quinzaine d'années permettant de suivre les évolutions de structure.

Ceci étant, ces évolutions passées ne sont pas suffisantes pour des scénarios prospectifs et des recommandations au niveau des projections à retenir.

Là encore, l'éclairage qualitatif est essentiel, l'analyse quantitative permettant de fournir un cadre précieux : cette analyse qualitative est d'autant plus importante que l'on assiste aujourd'hui à des changements internes profonds d'organisation, dont l'évolution des prestations, discutées antérieurement n'est qu'un volet.

C'est donc dans cette optique de l'intérêt et des limites d'une démarche quantitative qu'il faut apprécier la contribution de ce document centré sur le transport routier.

Le tableau rappelle la définition des secteurs dans le transport routier. (Données ajustées pour PRL - « Entreposage et stockage non frigorifique » ne sont pas disponibles)

Secteur de transport routier

Code	Secteur	NAF rév. 2
TRM	Transport routier de marchandises	4941A, 4941B, 5320Z, 8010Z
TRV	Transport routier interurbain de voyageurs	4939A, 4939B
DEM	Déménagement	4942Z
LOC	Location	4941C, 7712Z
AUX	Auxiliaires de transport	5229A, 5229B
TRS	Transport sanitaire	8690A
PRL	Prestataires logistiques	5210B

Le tableau suivant montre rappelle la définition des professions et les méthodes d'analyse.

Famille professionnelle

Code	Profession	Méthode d'analyse
1	Direction	Analyse tendancielle
2	Gestion	Modélisation
3	Ventes/achats	
4	Exploitation	
5	Manutention/magasinage	
6	Conduite	
7	Maintenance	Analyse tendancielle
8	Interprofessionnel	

1 - Evolution du nombre de salariés par profession et par secteur de transport routier

Nombre de salariés 1996-2011

Nombre de salariés - en 1996

Profession \ Secteur	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	TRS	Total
Direction	10 553	1 565	1 062	1 106	2 377	2 551	19 215
Gestion	10 128	2 087	494	376	5 333	537	18 955
Ventes/achats	2 511	1 431	453	438	2 326	35	7 194
Exploitation	14 876	1 536	155	885	16 108	212	33 772
Manutention	11 717	202	3 202	630	9 465	212	25 429
Conduite	190 352	40 787	4 615	14 829	25 891	25 244	301 717
Maintenance	8 505	3 163	278	3 137	3 271	212	18 566
Interprofessionnel	11 542	1 702	1 619	756	4 842	1 860	22 322
Total	260 185	52 474	11 877	22 157	69 613	30 864	447 171

Nombre de salariés - en 2011

Profession \ Secteur	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	TRS	Total
Direction	9 955	1 444	697	744	4 123	1 860	18 823
Gestion	15 333	3 067	1 100	919	8 800	2 344	31 564
Ventes/achats	2 662	1 429	437	212	3 762	74	8 576
Exploitation	20 305	3 449	949	1 069	26 194	986	52 952
Manutention	15 976	631	2 760	617	13 420	163	33 567
Conduite	255 379	74 288	5 722	18 884	37 414	45 486	437 175
Maintenance	7 338	3 859	170	1 139	1 498	270	14 274
Interprofessionnel	7 150	1 412	424	218	3 179	1 411	13 794
Total	334 097	89 579	12 260	23 803	98 391	52 594	610 725

Nombre de salariés - 1996-2011%

Profession \ Secteur	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	TRS	Total
Direction	-0,4%	-0,5%	-2,8%	-2,6%	3,7%	-2,1%	-0,1%
Gestion	2,8%	2,6%	5,5%	6,1%	3,4%	10,3%	3,5%
Ventes/achats	0,4%	0,0%	-0,2%	-4,7%	3,3%	5,1%	1,2%
Exploitation	2,1%	5,5%	12,9%	1,3%	3,3%	10,8%	3,0%
Manutention	2,1%	7,9%	-1,0%	-0,1%	2,4%	-1,8%	1,9%
Conduite	2,0%	4,1%	1,4%	1,6%	2,5%	4,0%	2,5%
Maintenance	-1,0%	1,3%	-3,2%	-6,5%	-5,1%	1,6%	-1,7%
Interprofessionnel	-3,1%	-1,2%	-8,5%	-7,9%	-2,8%	-1,8%	-3,2%
Total	1,7%	3,6%	0,2%	0,5%	2,3%	3,6%	2,1%

% du nombre de salariés de profession par secteur

% du nombre de salariés par secteur - en 1996

Profession \ Secteur	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	TRS	Total
Direction	4,1%	3,0%	8,9%	5,0%	3,4%	8,3%	4,3%
Gestion	3,9%	4,0%	4,2%	1,7%	7,7%	1,7%	4,2%
Ventes/achats	1,0%	2,7%	3,8%	2,0%	3,3%	0,1%	1,6%
Exploitation	5,7%	2,9%	1,3%	4,0%	23,1%	0,7%	7,6%
Manutention	4,5%	0,4%	27,0%	2,8%	13,6%	0,7%	5,7%
Conduite	73,2%	77,7%	38,9%	66,9%	37,2%	81,8%	67,5%
Maintenance	3,3%	6,0%	2,3%	14,2%	4,7%	0,7%	4,2%
Interprofessionnel	4,4%	3,2%	13,6%	3,4%	7,0%	6,0%	5,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

% du nombre de salariés par secteur - en 2011

Profession \ Secteur	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	TRS	Total
Direction	3,0%	1,6%	5,7%	3,1%	4,2%	3,5%	3,1%
Gestion	4,6%	3,4%	9,0%	3,9%	8,9%	4,5%	5,2%
Ventes/achats	0,8%	1,6%	3,6%	0,9%	3,8%	0,1%	1,4%
Exploitation	6,1%	3,8%	7,7%	4,5%	26,6%	1,9%	8,7%
Manutention	4,8%	0,7%	22,5%	2,6%	13,6%	0,3%	5,5%
Conduite	76,4%	82,9%	46,7%	79,3%	38,0%	86,5%	71,6%
Maintenance	2,2%	4,3%	1,4%	4,8%	1,5%	0,5%	2,3%
Interprofessionnel	2,1%	1,6%	3,5%	0,9%	3,2%	2,7%	2,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

% du nombre de salariés par secteur - ratio 2011/1996

Profession \ Secteur	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	TRS	Total
Direction	0,73	0,54	0,64	0,63	1,23	0,43	0,72
Gestion	1,18	0,86	2,16	2,27	1,17	2,56	1,22
Ventes/achats	0,83	0,59	0,94	0,45	1,14	1,23	0,87
Exploitation	1,06	1,31	5,95	1,12	1,15	2,73	1,15
Manutention	1,06	1,83	0,83	0,91	1,00	0,45	0,97
Conduite	1,04	1,07	1,20	1,19	1,02	1,06	1,06
Maintenance	0,67	0,71	0,59	0,34	0,32	0,75	0,56
Interprofessionnel	0,48	0,49	0,25	0,27	0,46	0,45	0,45
Total	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

% du nombre de salariés de secteur par profession

% du nombre de salariés par profession - en 1996

Profession \ Secteur	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	TRS	Total
Direction	54,9%	8,1%	5,5%	5,8%	12,4%	13,3%	100%
Gestion	53,4%	11,0%	2,6%	2,0%	28,1%	2,8%	100%
Ventes/achats	34,9%	19,9%	6,3%	6,1%	32,3%	0,5%	100%
Exploitation	44,0%	4,5%	0,5%	2,6%	47,7%	0,6%	100%
Manutention	46,1%	0,8%	12,6%	2,5%	37,2%	0,8%	100%
Conduite	63,1%	13,5%	1,5%	4,9%	8,6%	8,4%	100%
Maintenance	45,8%	17,0%	1,5%	16,9%	17,6%	1,1%	100%
Interprofessionnel	51,7%	7,6%	7,3%	3,4%	21,7%	8,3%	100%
Total	58,2%	11,7%	2,7%	5,0%	15,6%	6,9%	100%

% du nombre de salariés par profession - en 2011

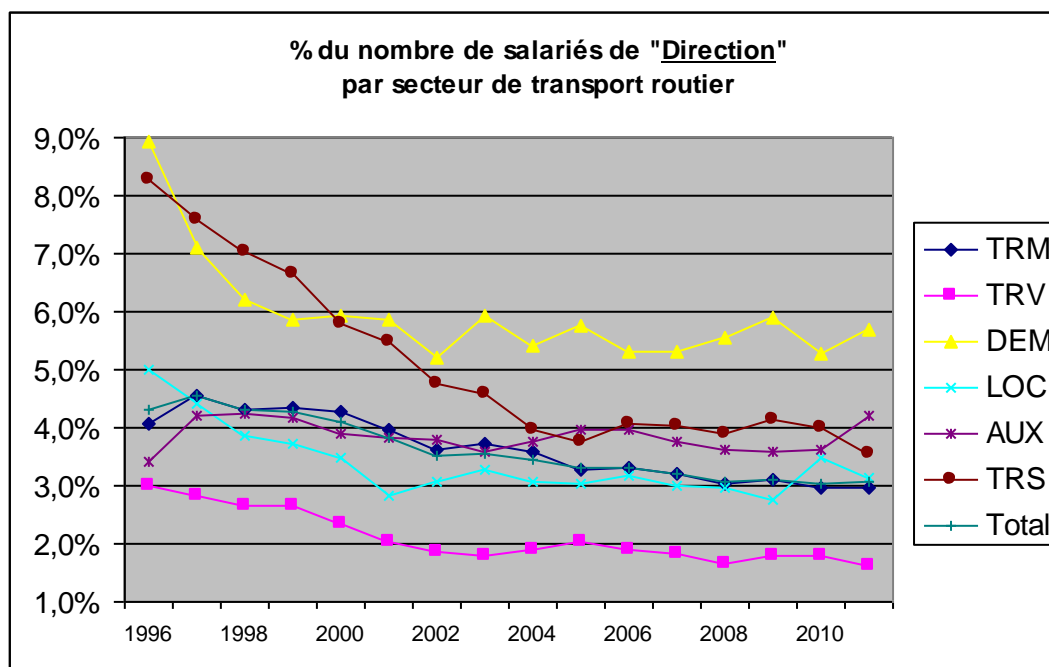
Profession \ Secteur	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	TRS	Total
Direction	52,9%	7,7%	3,7%	4,0%	21,9%	9,9%	100%
Gestion	48,6%	9,7%	3,5%	2,9%	27,9%	7,4%	100%
Ventes/achats	31,0%	16,7%	5,1%	2,5%	43,9%	0,9%	100%
Exploitation	38,3%	6,5%	1,8%	2,0%	49,5%	1,9%	100%
Manutention	47,6%	1,9%	8,2%	1,8%	40,0%	0,5%	100%
Conduite	58,4%	17,0%	1,3%	4,3%	8,6%	10,4%	100%
Maintenance	51,4%	27,0%	1,2%	8,0%	10,5%	1,9%	100%
Interprofessionnel	51,8%	10,2%	3,1%	1,6%	23,0%	10,2%	100%
Total	54,7%	14,7%	2,0%	3,9%	16,1%	8,6%	100%

% du nombre de salariés par profession - ratio 2011/1996

Profession \ Secteur	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	TRS	Total
Direction	0,96	0,94	0,67	0,69	1,77	0,74	1,00
Gestion	0,91	0,88	1,34	1,47	0,99	2,62	1,00
Ventes/achats	0,89	0,84	0,81	0,41	1,36	1,76	1,00
Exploitation	0,87	1,43	3,92	0,77	1,04	2,97	1,00
Manutention	1,03	2,37	0,65	0,74	1,07	0,58	1,00
Conduite	0,93	1,26	0,86	0,88	1,00	1,24	1,00
Maintenance	1,12	1,59	0,80	0,47	0,60	1,65	1,00
Interprofessionnel	1,00	1,34	0,42	0,47	1,06	1,23	1,00
Total	0,94	1,25	0,76	0,79	1,03	1,25	1,00

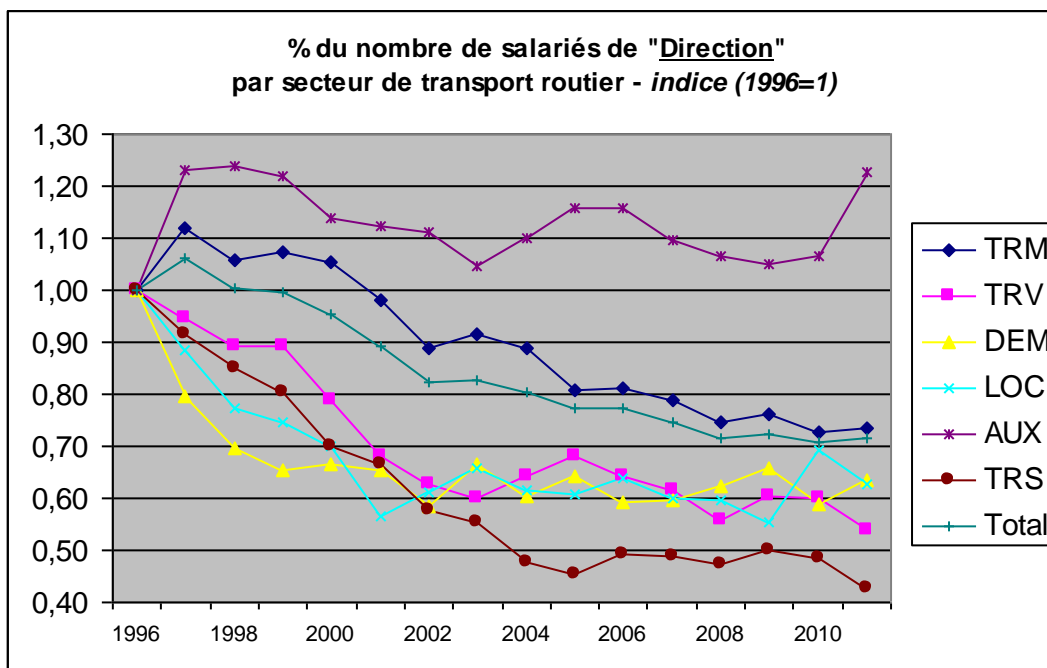
2 - Evolution de % du nombre de salariés de profession par secteur de transport routier

Profession 1 – Direction



% du nb de salariés de "Direction" (1)

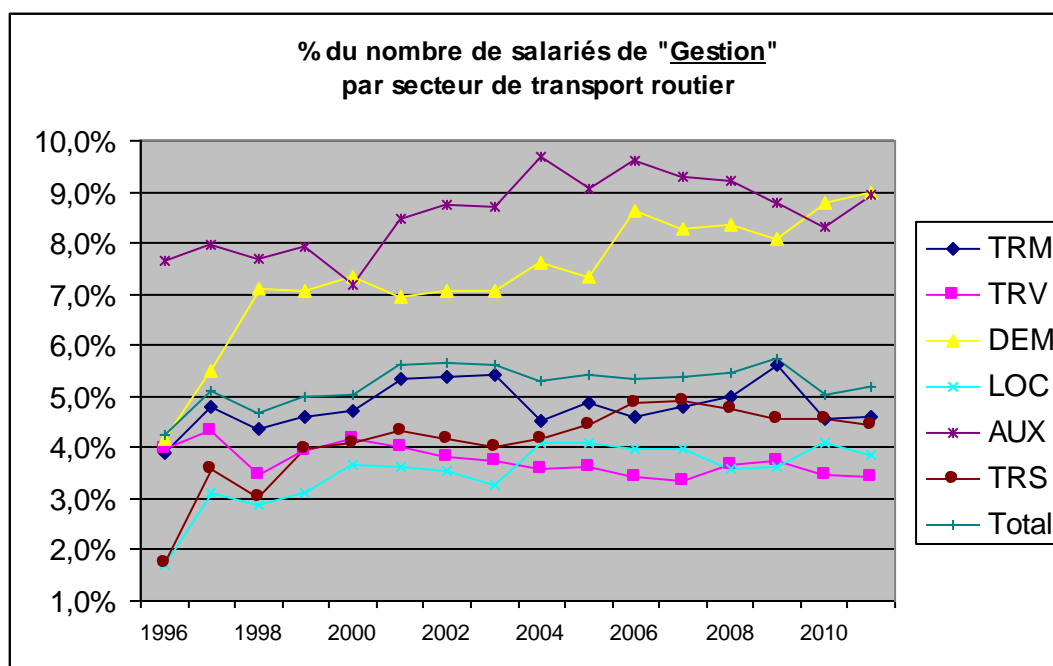
Année \ Secteur	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	TRS	Total
1996	4,1%	3,0%	8,9%	5,0%	3,4%	8,3%	4,3%
1997	4,5%	2,8%	7,1%	4,4%	4,2%	7,6%	4,6%
1998	4,3%	2,7%	6,2%	3,9%	4,2%	7,0%	4,3%
1999	4,3%	2,7%	5,9%	3,7%	4,2%	6,6%	4,3%
2000	4,3%	2,4%	5,9%	3,5%	3,9%	5,8%	4,1%
2001	4,0%	2,0%	5,9%	2,8%	3,8%	5,5%	3,8%
2002	3,6%	1,9%	5,2%	3,1%	3,8%	4,8%	3,5%
2003	3,7%	1,8%	5,9%	3,3%	3,6%	4,6%	3,6%
2004	3,6%	1,9%	5,4%	3,1%	3,8%	3,9%	3,5%
2005	3,3%	2,0%	5,8%	3,0%	4,0%	3,8%	3,3%
2006	3,3%	1,9%	5,3%	3,2%	4,0%	4,1%	3,3%
2007	3,2%	1,8%	5,3%	3,0%	3,7%	4,0%	3,2%
2008	3,0%	1,7%	5,6%	3,0%	3,6%	3,9%	3,1%
2009	3,1%	1,8%	5,9%	2,8%	3,6%	4,1%	3,1%
2010	3,0%	1,8%	5,3%	3,5%	3,6%	4,0%	3,0%
2011	3,0%	1,6%	5,7%	3,1%	4,2%	3,5%	3,1%



% du nb de salariés de "Direction" - indice

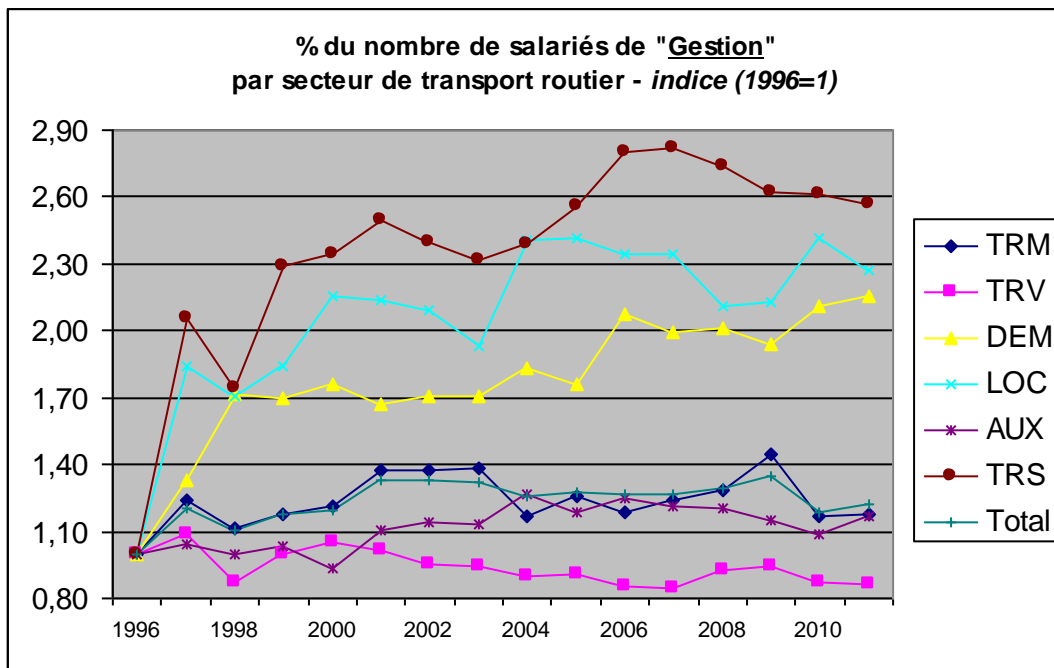
Année \ Secteur	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	TRS	Total
1996	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
1997	1,12	0,95	0,80	0,89	1,23	0,92	1,06
1998	1,06	0,89	0,69	0,77	1,24	0,85	1,00
1999	1,07	0,89	0,66	0,74	1,22	0,80	1,00
2000	1,05	0,79	0,66	0,70	1,14	0,70	0,95
2001	0,98	0,68	0,65	0,56	1,12	0,66	0,89
2002	0,89	0,63	0,58	0,61	1,11	0,58	0,82
2003	0,91	0,60	0,67	0,66	1,05	0,55	0,83
2004	0,89	0,64	0,60	0,61	1,10	0,48	0,80
2005	0,81	0,68	0,64	0,61	1,16	0,45	0,77
2006	0,81	0,64	0,59	0,64	1,16	0,49	0,77
2007	0,79	0,61	0,60	0,60	1,10	0,49	0,75
2008	0,75	0,56	0,62	0,60	1,06	0,47	0,71
2009	0,76	0,61	0,66	0,55	1,05	0,50	0,72
2010	0,73	0,60	0,59	0,69	1,07	0,49	0,71
2011	0,73	0,54	0,64	0,63	1,23	0,43	0,72

Profession 2 – Gestion



% du nb de salariés de "Gestion" (2)

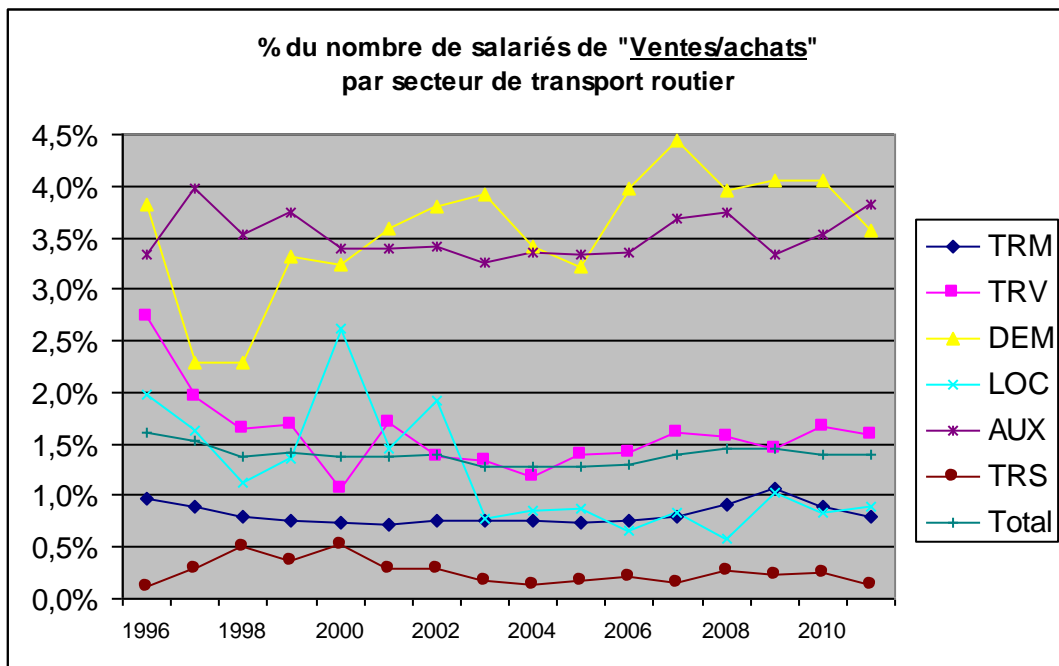
Année \ Secteur	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	TRS	Total
1996	3,9%	4,0%	4,2%	1,7%	7,7%	1,7%	4,2%
1997	4,8%	4,3%	5,5%	3,1%	8,0%	3,6%	5,1%
1998	4,4%	3,5%	7,1%	2,9%	7,7%	3,0%	4,7%
1999	4,6%	4,0%	7,1%	3,1%	7,9%	4,0%	5,0%
2000	4,7%	4,2%	7,3%	3,7%	7,2%	4,1%	5,0%
2001	5,4%	4,0%	6,9%	3,6%	8,5%	4,3%	5,6%
2002	5,4%	3,8%	7,1%	3,6%	8,7%	4,2%	5,6%
2003	5,4%	3,8%	7,1%	3,3%	8,7%	4,0%	5,6%
2004	4,5%	3,6%	7,6%	4,1%	9,7%	4,2%	5,3%
2005	4,9%	3,6%	7,3%	4,1%	9,1%	4,4%	5,4%
2006	4,6%	3,4%	8,6%	4,0%	9,6%	4,9%	5,4%
2007	4,8%	3,3%	8,3%	4,0%	9,3%	4,9%	5,4%
2008	5,0%	3,7%	8,3%	3,6%	9,2%	4,8%	5,5%
2009	5,6%	3,8%	8,1%	3,6%	8,8%	4,6%	5,7%
2010	4,6%	3,5%	8,8%	4,1%	8,3%	4,5%	5,0%
2011	4,6%	3,4%	9,0%	3,9%	8,9%	4,5%	5,2%



% du nb de salariés de "Gestion" - indice

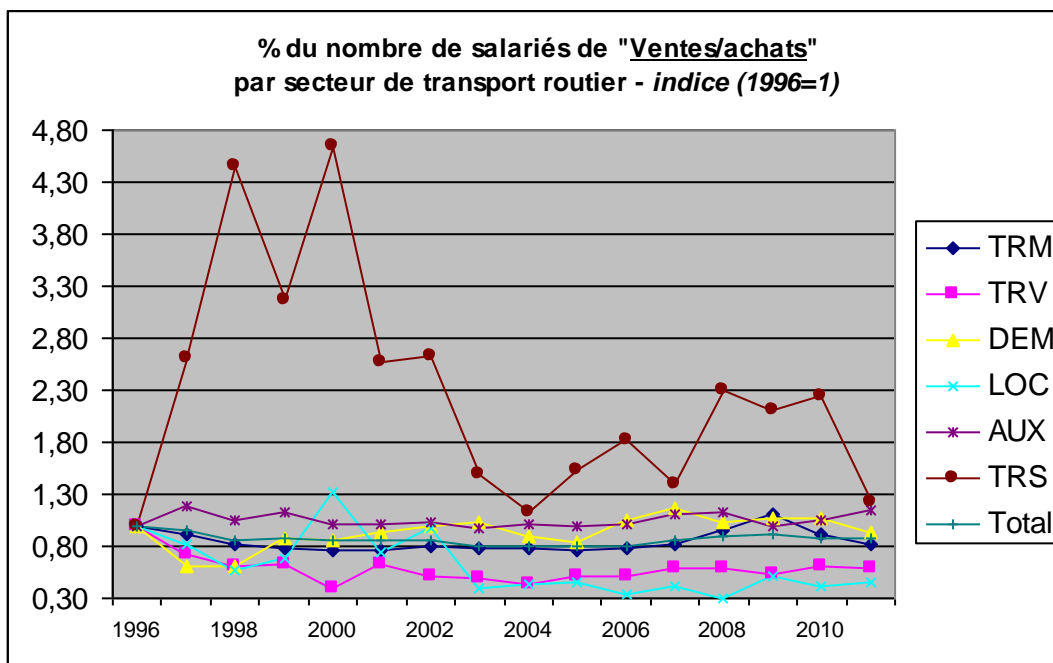
Année \ Secteur	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	TRS	Total
1996	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
1997	1,24	1,09	1,33	1,84	1,04	2,06	1,20
1998	1,12	0,87	1,71	1,71	1,00	1,75	1,11
1999	1,18	0,99	1,70	1,84	1,03	2,29	1,18
2000	1,21	1,05	1,76	2,16	0,94	2,35	1,19
2001	1,37	1,01	1,67	2,14	1,10	2,50	1,33
2002	1,38	0,96	1,70	2,09	1,14	2,39	1,33
2003	1,39	0,94	1,70	1,93	1,13	2,32	1,32
2004	1,17	0,90	1,83	2,41	1,26	2,39	1,25
2005	1,25	0,91	1,76	2,41	1,18	2,56	1,28
2006	1,18	0,86	2,08	2,34	1,25	2,80	1,26
2007	1,24	0,84	1,99	2,34	1,22	2,82	1,27
2008	1,28	0,92	2,01	2,11	1,20	2,74	1,29
2009	1,45	0,94	1,94	2,13	1,15	2,63	1,35
2010	1,17	0,87	2,11	2,42	1,09	2,62	1,18
2011	1,18	0,86	2,16	2,27	1,17	2,56	1,22

Profession 3 – Ventes/achats



% du nb de salariés de "Ventes/achats" (3)

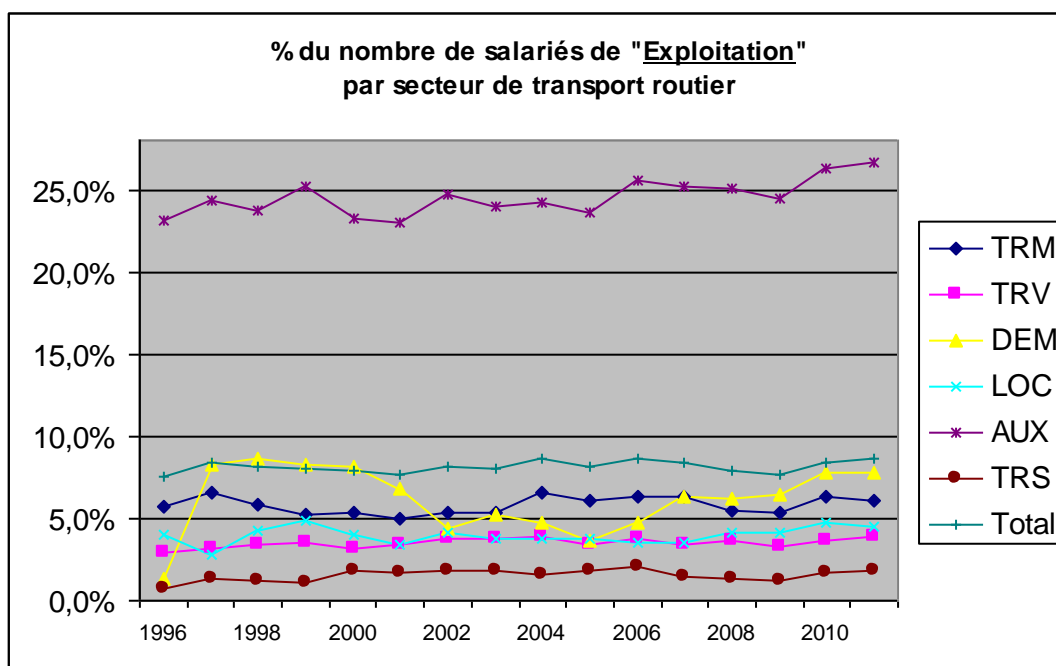
Année \ Secteur	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	TRS	Total
1996	1,0%	2,7%	3,8%	2,0%	3,3%	0,1%	1,6%
1997	0,9%	2,0%	2,3%	1,6%	4,0%	0,3%	1,5%
1998	0,8%	1,7%	2,3%	1,1%	3,5%	0,5%	1,4%
1999	0,8%	1,7%	3,3%	1,4%	3,7%	0,4%	1,4%
2000	0,7%	1,1%	3,2%	2,6%	3,4%	0,5%	1,4%
2001	0,7%	1,7%	3,6%	1,5%	3,4%	0,3%	1,4%
2002	0,8%	1,4%	3,8%	1,9%	3,4%	0,3%	1,4%
2003	0,8%	1,3%	3,9%	0,8%	3,3%	0,2%	1,3%
2004	0,8%	1,2%	3,4%	0,8%	3,4%	0,1%	1,3%
2005	0,7%	1,4%	3,2%	0,9%	3,3%	0,2%	1,3%
2006	0,8%	1,4%	4,0%	0,7%	3,4%	0,2%	1,3%
2007	0,8%	1,6%	4,4%	0,8%	3,7%	0,2%	1,4%
2008	0,9%	1,6%	4,0%	0,6%	3,7%	0,3%	1,5%
2009	1,1%	1,5%	4,0%	1,0%	3,3%	0,2%	1,5%
2010	0,9%	1,7%	4,0%	0,8%	3,5%	0,3%	1,4%
2011	0,8%	1,6%	3,6%	0,9%	3,8%	0,1%	1,4%



% du nb de salariés de "Ventes/achats" - indice

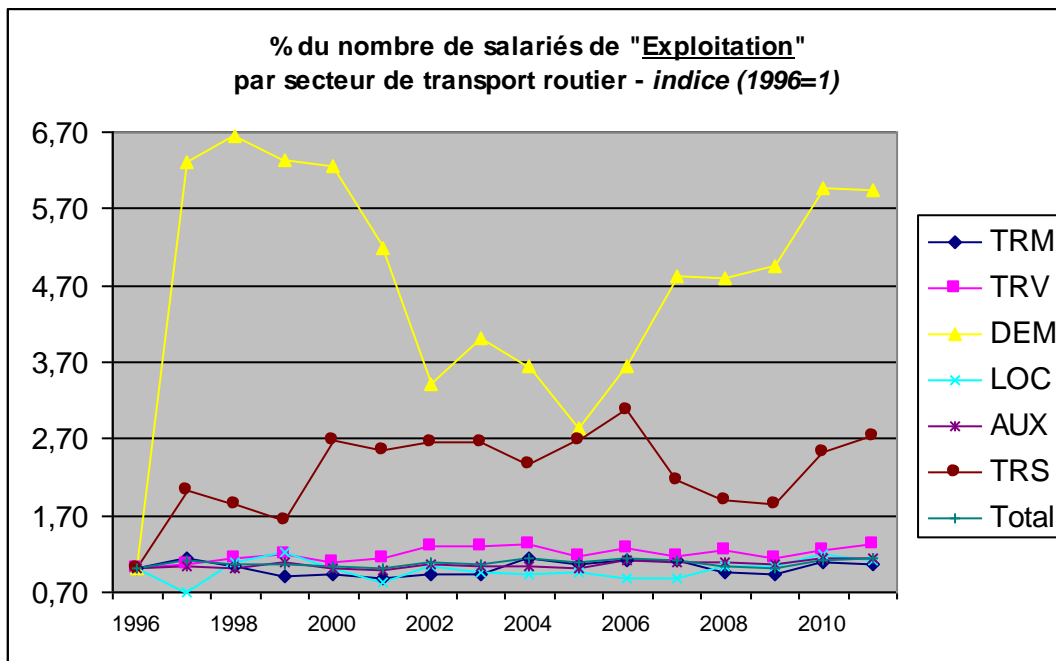
Année \ Secteur	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	TRS	Total
1996	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
1997	0,92	0,72	0,60	0,82	1,19	2,60	0,95
1998	0,83	0,61	0,60	0,57	1,05	4,45	0,85
1999	0,78	0,62	0,87	0,69	1,12	3,17	0,88
2000	0,77	0,39	0,85	1,32	1,02	4,65	0,85
2001	0,75	0,63	0,94	0,74	1,02	2,57	0,85
2002	0,79	0,51	1,00	0,97	1,02	2,62	0,86
2003	0,78	0,49	1,03	0,39	0,97	1,50	0,80
2004	0,79	0,44	0,90	0,43	1,00	1,14	0,79
2005	0,77	0,51	0,85	0,45	1,00	1,52	0,80
2006	0,78	0,52	1,04	0,34	1,00	1,83	0,80
2007	0,81	0,59	1,17	0,42	1,11	1,39	0,86
2008	0,95	0,58	1,04	0,30	1,12	2,30	0,90
2009	1,10	0,54	1,06	0,52	1,00	2,11	0,91
2010	0,92	0,61	1,06	0,42	1,06	2,24	0,87
2011	0,83	0,59	0,94	0,45	1,14	1,23	0,87

Profession 4 – Exploitation



% du nb de salariés de "Exploitation" (4)

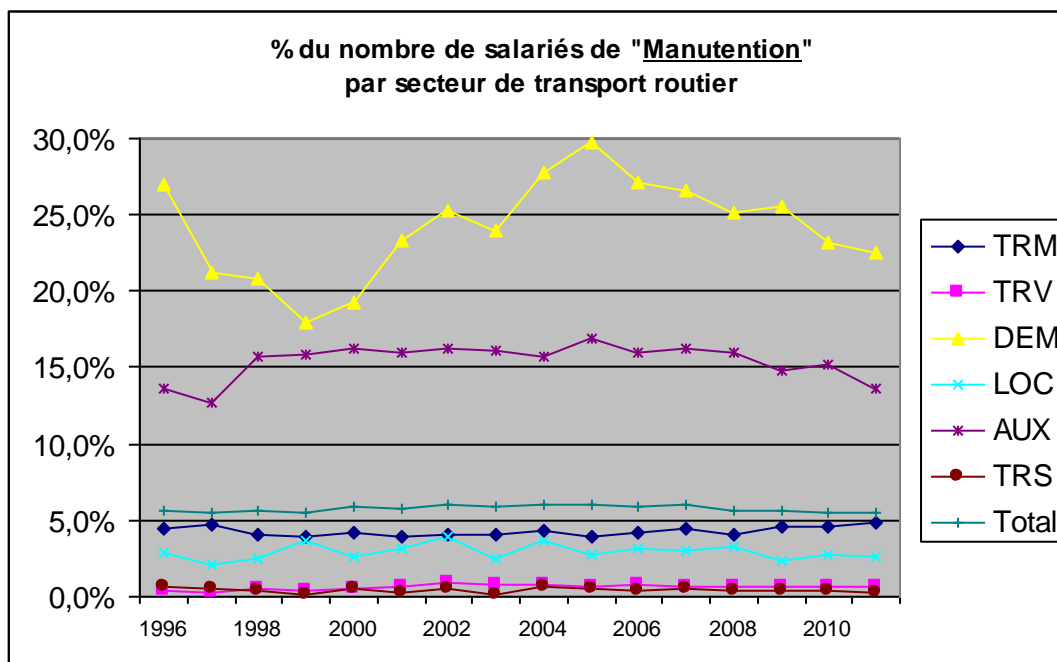
Année \ Secteur	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	TRS	Total
1996	5,7%	2,9%	1,3%	4,0%	23,1%	0,7%	7,6%
1997	6,6%	3,1%	8,2%	2,8%	24,3%	1,4%	8,4%
1998	5,9%	3,4%	8,7%	4,3%	23,7%	1,3%	8,1%
1999	5,2%	3,5%	8,3%	4,8%	25,2%	1,1%	8,0%
2000	5,3%	3,2%	8,1%	4,0%	23,2%	1,8%	7,9%
2001	5,0%	3,4%	6,8%	3,4%	23,0%	1,8%	7,6%
2002	5,4%	3,8%	4,4%	4,2%	24,7%	1,8%	8,2%
2003	5,4%	3,8%	5,2%	3,8%	24,0%	1,8%	8,0%
2004	6,6%	3,9%	4,7%	3,7%	24,2%	1,6%	8,7%
2005	6,1%	3,4%	3,7%	3,8%	23,6%	1,8%	8,2%
2006	6,4%	3,8%	4,8%	3,6%	25,6%	2,1%	8,7%
2007	6,4%	3,4%	6,3%	3,5%	25,2%	1,5%	8,4%
2008	5,5%	3,6%	6,2%	4,1%	25,1%	1,3%	7,9%
2009	5,4%	3,3%	6,4%	4,1%	24,5%	1,3%	7,7%
2010	6,3%	3,7%	7,8%	4,7%	26,3%	1,7%	8,4%
2011	6,1%	3,8%	7,7%	4,5%	26,6%	1,9%	8,7%



% du nb de salariés de "Exploitation" - indice

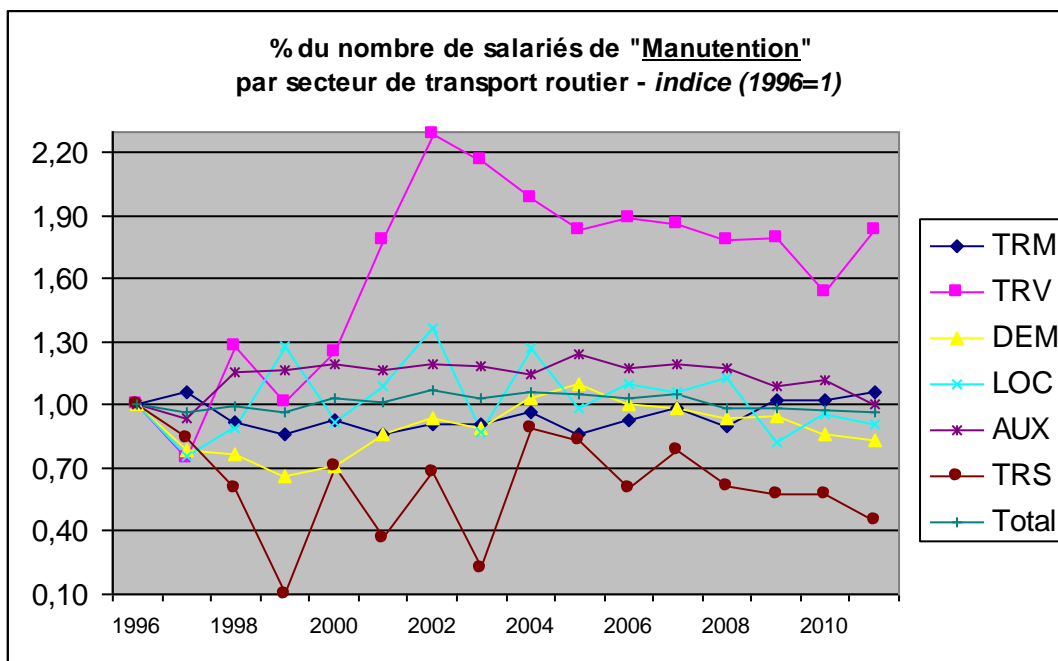
Année \ Secteur	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	TRS	Total
1996	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
1997	1,15	1,07	6,32	0,70	1,05	2,03	1,12
1998	1,03	1,15	6,66	1,08	1,02	1,84	1,08
1999	0,92	1,19	6,35	1,21	1,09	1,64	1,06
2000	0,93	1,09	6,25	1,01	1,00	2,69	1,05
2001	0,88	1,15	5,20	0,84	0,99	2,55	1,01
2002	0,94	1,30	3,41	1,05	1,07	2,66	1,09
2003	0,94	1,29	4,00	0,96	1,04	2,67	1,06
2004	1,15	1,34	3,64	0,93	1,05	2,37	1,15
2005	1,07	1,17	2,84	0,96	1,02	2,67	1,09
2006	1,11	1,28	3,65	0,90	1,11	3,07	1,15
2007	1,11	1,17	4,83	0,88	1,09	2,17	1,12
2008	0,95	1,25	4,80	1,03	1,09	1,90	1,05
2009	0,94	1,14	4,95	1,03	1,06	1,85	1,01
2010	1,10	1,25	5,96	1,19	1,14	2,53	1,12
2011	1,06	1,31	5,95	1,12	1,15	2,73	1,15

Profession 5 – Manutention/magasinage



% du nb de salariés de "Manutention" (5)

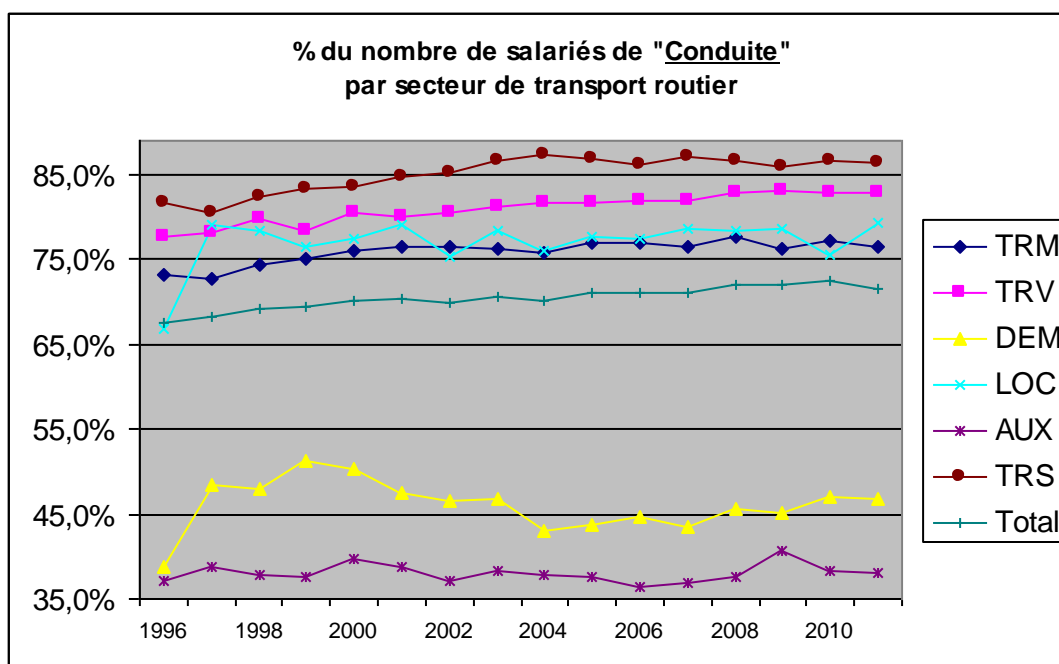
Année \ Secteur	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	TRS	Total
1996	4,5%	0,4%	27,0%	2,8%	13,6%	0,7%	5,7%
1997	4,8%	0,3%	21,2%	2,1%	12,8%	0,6%	5,5%
1998	4,1%	0,5%	20,8%	2,5%	15,7%	0,4%	5,7%
1999	3,9%	0,4%	18,0%	3,6%	15,8%	0,1%	5,5%
2000	4,2%	0,5%	19,2%	2,6%	16,3%	0,5%	5,9%
2001	3,9%	0,7%	23,3%	3,1%	15,9%	0,3%	5,8%
2002	4,1%	0,9%	25,3%	3,9%	16,3%	0,5%	6,1%
2003	4,1%	0,8%	23,9%	2,5%	16,2%	0,2%	5,9%
2004	4,3%	0,8%	27,8%	3,6%	15,7%	0,6%	6,0%
2005	3,9%	0,7%	29,8%	2,8%	16,9%	0,6%	6,0%
2006	4,2%	0,7%	27,1%	3,1%	16,0%	0,4%	5,9%
2007	4,4%	0,7%	26,6%	3,0%	16,3%	0,5%	6,0%
2008	4,1%	0,7%	25,2%	3,2%	16,0%	0,4%	5,6%
2009	4,6%	0,7%	25,5%	2,3%	14,8%	0,4%	5,6%
2010	4,6%	0,6%	23,2%	2,7%	15,2%	0,4%	5,5%
2011	4,8%	0,7%	22,5%	2,6%	13,6%	0,3%	5,5%



% du nb de salariés de "Manutention" - indice

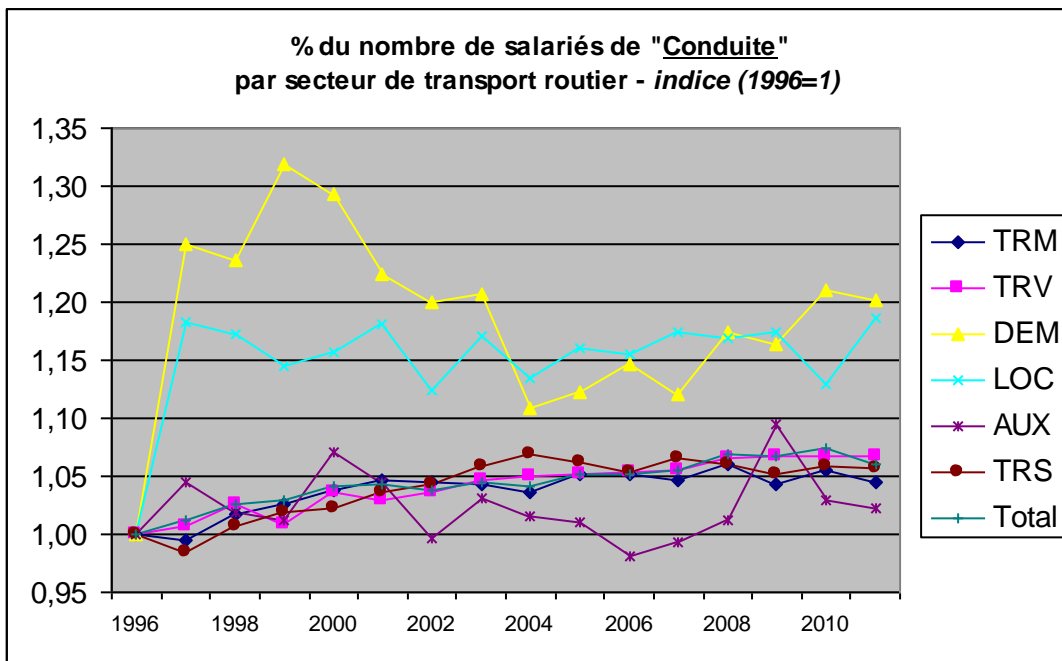
Année \ Secteur	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	TRS	Total
1996	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
1997	1,06	0,74	0,79	0,75	0,94	0,84	0,97
1998	0,92	1,28	0,77	0,89	1,16	0,61	1,00
1999	0,86	1,01	0,67	1,28	1,16	0,10	0,97
2000	0,93	1,25	0,71	0,92	1,20	0,71	1,04
2001	0,86	1,79	0,86	1,09	1,17	0,37	1,01
2002	0,91	2,29	0,94	1,37	1,20	0,68	1,07
2003	0,91	2,17	0,89	0,87	1,19	0,22	1,04
2004	0,96	1,99	1,03	1,27	1,15	0,89	1,06
2005	0,87	1,83	1,10	0,99	1,25	0,83	1,05
2006	0,93	1,89	1,01	1,10	1,18	0,61	1,03
2007	0,99	1,87	0,99	1,06	1,20	0,79	1,05
2008	0,90	1,79	0,93	1,13	1,17	0,62	0,99
2009	1,03	1,80	0,95	0,82	1,09	0,58	0,98
2010	1,03	1,54	0,86	0,96	1,12	0,57	0,97
2011	1,06	1,83	0,83	0,91	1,00	0,45	0,97

Profession 6 – Conduite



% du nb de salariés de "Conduite" (6)

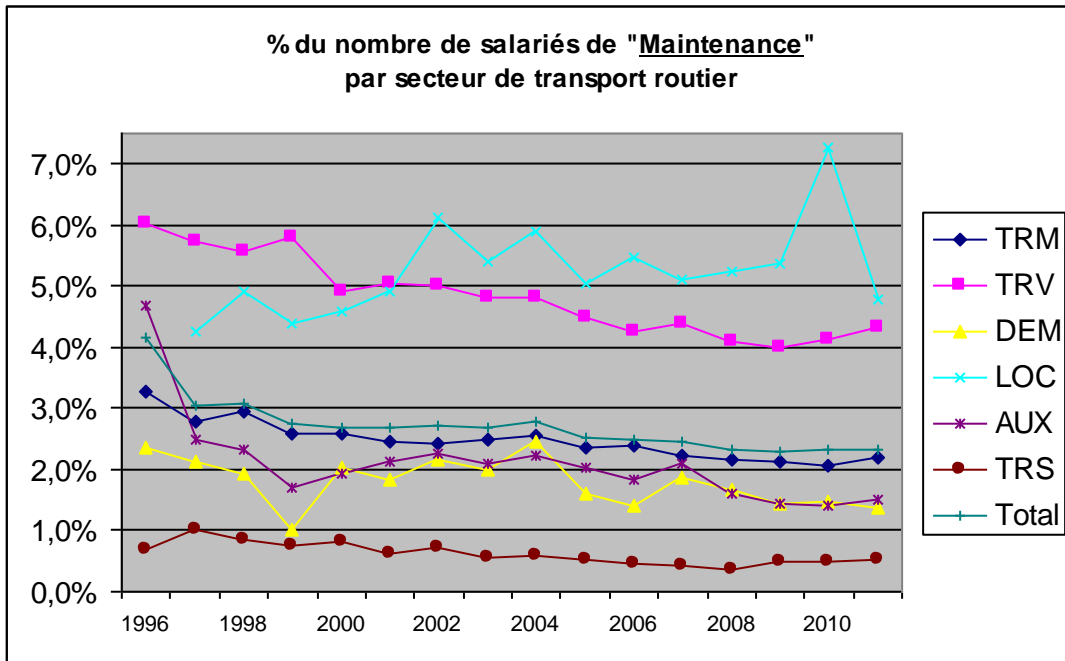
Année \ Secteur	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	TRS	Total
1996	73,2%	77,7%	38,9%	66,9%	37,2%	81,8%	67,5%
1997	72,8%	78,3%	48,5%	79,1%	38,9%	80,5%	68,3%
1998	74,5%	79,7%	48,0%	78,4%	37,9%	82,4%	69,2%
1999	75,1%	78,4%	51,2%	76,6%	37,6%	83,3%	69,4%
2000	76,0%	80,5%	50,3%	77,4%	39,8%	83,6%	70,2%
2001	76,5%	80,0%	47,6%	79,1%	38,9%	84,7%	70,4%
2002	76,5%	80,6%	46,6%	75,2%	37,1%	85,3%	70,0%
2003	76,3%	81,3%	46,9%	78,3%	38,3%	86,6%	70,5%
2004	75,8%	81,6%	43,0%	76,0%	37,8%	87,4%	70,2%
2005	76,9%	81,8%	43,6%	77,7%	37,6%	86,9%	71,0%
2006	76,9%	81,9%	44,6%	77,4%	36,5%	86,1%	71,0%
2007	76,5%	82,0%	43,5%	78,6%	36,9%	87,1%	71,2%
2008	77,6%	82,8%	45,6%	78,3%	37,6%	86,7%	72,1%
2009	76,3%	83,0%	45,2%	78,6%	40,7%	86,0%	72,0%
2010	77,2%	82,9%	47,0%	75,6%	38,3%	86,6%	72,4%
2011	76,4%	82,9%	46,7%	79,3%	38,0%	86,5%	71,6%



% du nb de salariés de "Conduite" - indice

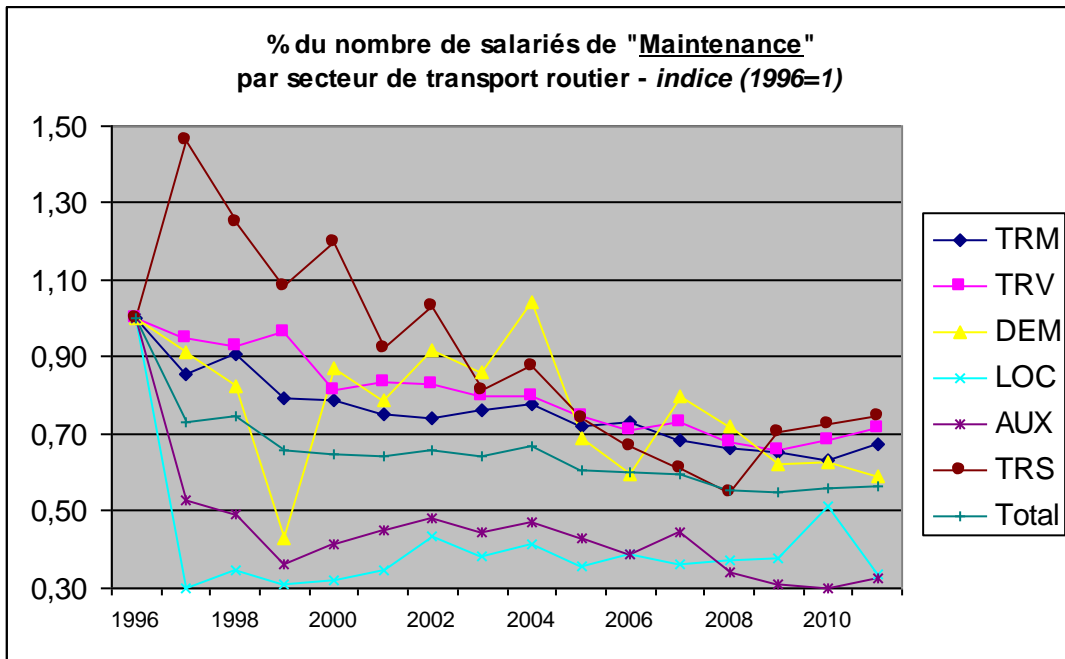
Année \ Secteur	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	TRS	Total
1996	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
1997	0,99	1,01	1,25	1,18	1,05	0,98	1,01
1998	1,02	1,03	1,24	1,17	1,02	1,01	1,03
1999	1,03	1,01	1,32	1,14	1,01	1,02	1,03
2000	1,04	1,04	1,29	1,16	1,07	1,02	1,04
2001	1,05	1,03	1,22	1,18	1,05	1,04	1,04
2002	1,05	1,04	1,20	1,12	1,00	1,04	1,04
2003	1,04	1,05	1,21	1,17	1,03	1,06	1,05
2004	1,04	1,05	1,11	1,14	1,02	1,07	1,04
2005	1,05	1,05	1,12	1,16	1,01	1,06	1,05
2006	1,05	1,05	1,15	1,16	0,98	1,05	1,05
2007	1,05	1,05	1,12	1,17	0,99	1,06	1,05
2008	1,06	1,07	1,17	1,17	1,01	1,06	1,07
2009	1,04	1,07	1,16	1,17	1,09	1,05	1,07
2010	1,06	1,07	1,21	1,13	1,03	1,06	1,07
2011	1,04	1,07	1,20	1,19	1,02	1,06	1,06

Profession 7 – Maintenance



% du nb de salariés de "Maintenance" (7)

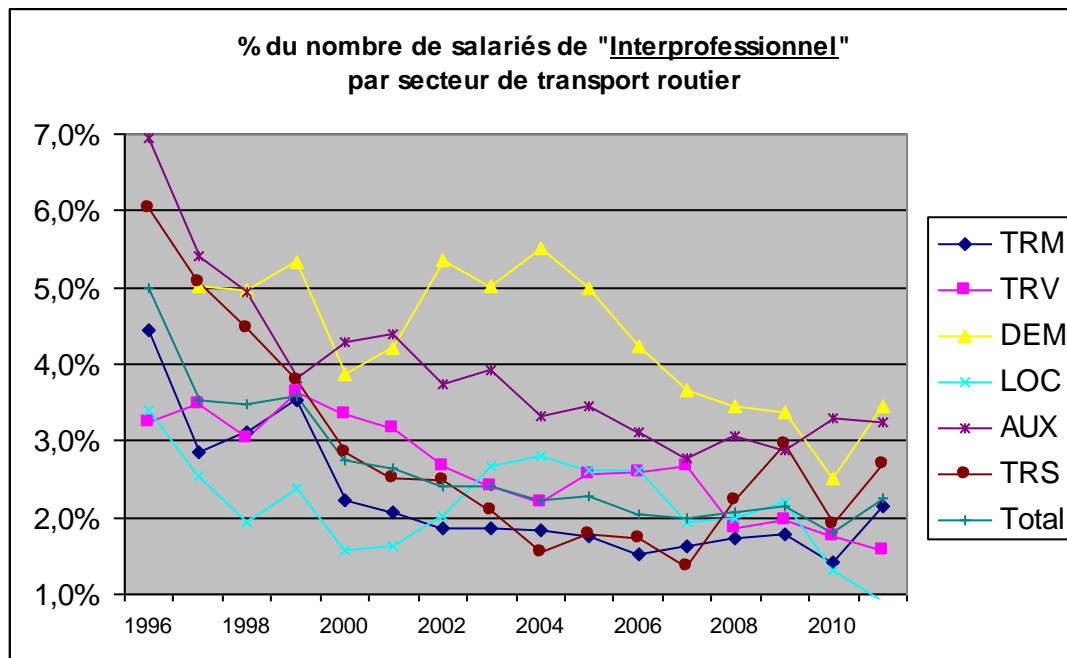
Année \ Secteur	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	TRS	Total
1996	3,3%	6,0%	2,3%	4,2%	4,7%	0,7%	4,2%
1997	2,8%	5,7%	2,1%	4,3%	2,5%	1,0%	3,0%
1998	3,0%	5,6%	1,9%	4,9%	2,3%	0,9%	3,1%
1999	2,6%	5,8%	1,0%	4,4%	1,7%	0,7%	2,7%
2000	2,6%	4,9%	2,0%	4,6%	1,9%	0,8%	2,7%
2001	2,5%	5,0%	1,8%	4,9%	2,1%	0,6%	2,7%
2002	2,4%	5,0%	2,1%	6,1%	2,3%	0,7%	2,7%
2003	2,5%	4,8%	2,0%	5,4%	2,1%	0,6%	2,7%
2004	2,5%	4,8%	2,4%	5,9%	2,2%	0,6%	2,8%
2005	2,4%	4,5%	1,6%	5,1%	2,0%	0,5%	2,5%
2006	2,4%	4,3%	1,4%	5,5%	1,8%	0,5%	2,5%
2007	2,2%	4,4%	1,9%	5,1%	2,1%	0,4%	2,5%
2008	2,2%	4,1%	1,7%	5,2%	1,6%	0,4%	2,3%
2009	2,1%	4,0%	1,5%	5,4%	1,5%	0,5%	2,3%
2010	2,1%	4,1%	1,5%	7,3%	1,4%	0,5%	2,3%
2011	2,2%	4,3%	1,4%	4,8%	1,5%	0,5%	2,3%



% du nb de salariés de "Maintenance" - indice

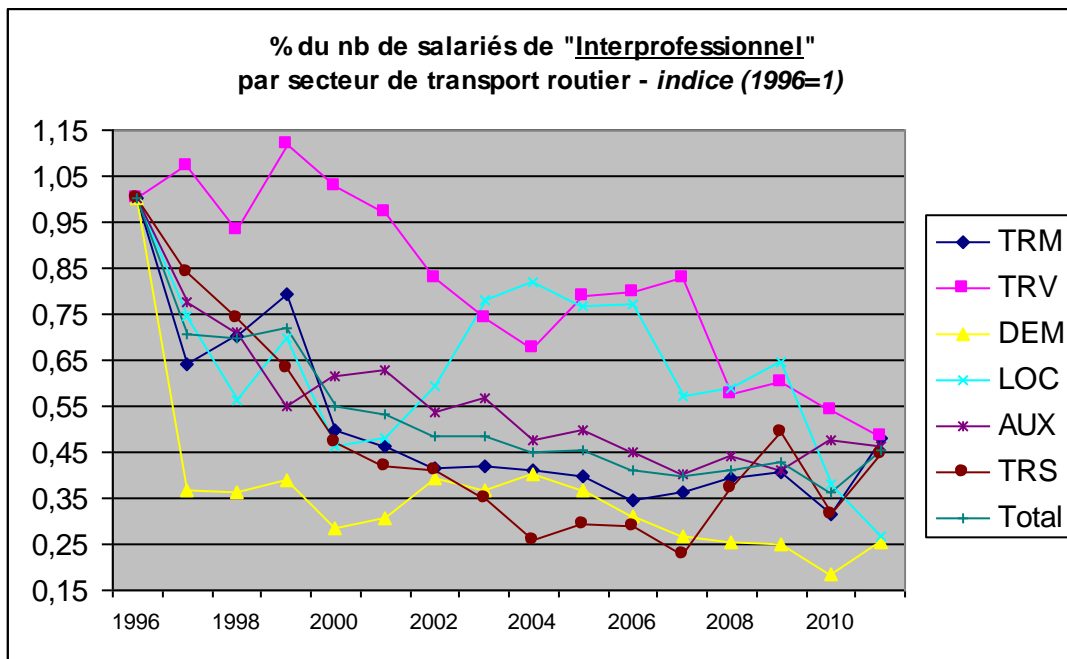
Année \ Secteur	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	TRS	Total
1996	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
1997	0,86	0,95	0,91	0,30	0,53	1,46	0,73
1998	0,91	0,93	0,83	0,35	0,49	1,25	0,74
1999	0,79	0,96	0,43	0,31	0,36	1,08	0,66
2000	0,79	0,81	0,87	0,32	0,41	1,20	0,65
2001	0,75	0,83	0,79	0,35	0,45	0,92	0,64
2002	0,74	0,83	0,92	0,43	0,48	1,03	0,66
2003	0,76	0,80	0,86	0,38	0,45	0,82	0,64
2004	0,78	0,80	1,05	0,42	0,47	0,88	0,67
2005	0,72	0,75	0,69	0,36	0,43	0,74	0,61
2006	0,73	0,71	0,60	0,39	0,39	0,67	0,60
2007	0,69	0,73	0,80	0,36	0,44	0,61	0,59
2008	0,66	0,68	0,72	0,37	0,34	0,55	0,56
2009	0,66	0,66	0,62	0,38	0,31	0,70	0,55
2010	0,63	0,69	0,63	0,51	0,30	0,72	0,56
2011	0,67	0,71	0,59	0,34	0,32	0,75	0,56

Profession 8 – Interprofessionnel



% du nb de salariés de "Interprofessionnel" (8)

Année \ Secteur	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	TRS	Total
1996	4,4%	3,2%	13,6%	3,4%	7,0%	6,0%	5,0%
1997	2,8%	3,5%	5,0%	2,5%	5,4%	5,1%	3,5%
1998	3,1%	3,0%	5,0%	1,9%	4,9%	4,5%	3,5%
1999	3,5%	3,6%	5,3%	2,4%	3,8%	3,8%	3,6%
2000	2,2%	3,3%	3,9%	1,6%	4,3%	2,9%	2,8%
2001	2,1%	3,2%	4,2%	1,6%	4,4%	2,5%	2,7%
2002	1,8%	2,7%	5,4%	2,0%	3,7%	2,5%	2,4%
2003	1,9%	2,4%	5,0%	2,7%	3,9%	2,1%	2,4%
2004	1,8%	2,2%	5,5%	2,8%	3,3%	1,5%	2,2%
2005	1,8%	2,6%	5,0%	2,6%	3,5%	1,8%	2,3%
2006	1,5%	2,6%	4,2%	2,6%	3,1%	1,7%	2,1%
2007	1,6%	2,7%	3,7%	1,9%	2,8%	1,4%	2,0%
2008	1,7%	1,9%	3,4%	2,0%	3,1%	2,2%	2,1%
2009	1,8%	2,0%	3,4%	2,2%	2,9%	3,0%	2,1%
2010	1,4%	1,8%	2,5%	1,3%	3,3%	1,9%	1,8%
2011	2,1%	1,6%	3,5%	0,9%	3,2%	2,7%	2,3%



% du nb de salariés de "Interprofessionnel" - indice

Année \ Secteur	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	TRS	Total
1996	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
1997	0,64	1,07	0,37	0,75	0,78	0,84	0,71
1998	0,70	0,93	0,36	0,56	0,71	0,74	0,70
1999	0,79	1,12	0,39	0,70	0,55	0,63	0,72
2000	0,50	1,03	0,28	0,46	0,62	0,47	0,55
2001	0,47	0,97	0,31	0,48	0,63	0,42	0,53
2002	0,42	0,83	0,39	0,59	0,54	0,41	0,48
2003	0,42	0,74	0,37	0,78	0,57	0,35	0,48
2004	0,41	0,68	0,40	0,82	0,48	0,26	0,45
2005	0,40	0,79	0,37	0,77	0,50	0,29	0,46
2006	0,34	0,80	0,31	0,77	0,45	0,29	0,41
2007	0,36	0,83	0,27	0,57	0,40	0,23	0,40
2008	0,39	0,58	0,25	0,59	0,44	0,37	0,41
2009	0,40	0,60	0,25	0,64	0,41	0,49	0,43
2010	0,32	0,54	0,18	0,38	0,47	0,32	0,36
2011	0,48	0,49	0,25	0,27	0,46	0,45	0,45

3 - Coefficients de calibrage

Le tableau suivant montre les coefficients des modèles gravitaires du nombre de salariés par profession dans tous les secteurs de transport routier hors PRL.

Coefficients de calibrage

Variable \ Profession	Gestion (2)	Ventes (3)	Exploitation (4)	Manutention (5)	Conduite (6)
C	-32,30	-3,18	-10,59	-19,94	-9,46
pib_fr_volumes				0,44	1,03
vp_fr_nat_VK	3,31			1,60	0,59
vul_fr_nat_VK			1,53		
pl_fr_nat_VK			0,39	0,35	
busetcar_regulier_PK		0,71			
total_50km_nat_T		0,36			
processus autogressif AR(1)				-0,55	
processus moyenne mobile MA(1)					0,95
R ²	0,90	0,82	0,94	0,97	0,99
R ² ajusté	0,89	0,80	0,93	0,95	0,99
nb des observations	16	16	16	15	16

Par exemple, la formule de modèle pour le nombre des salariés de « Gestion » (dans tous les secteurs de transport routier hors PRL) est la suivante,

$$\text{Log (SAL_Gestion)} = -32,30 + 3,31 * \text{Log (vp_fr_nat_VK)}$$

Liste des variables utilisées :

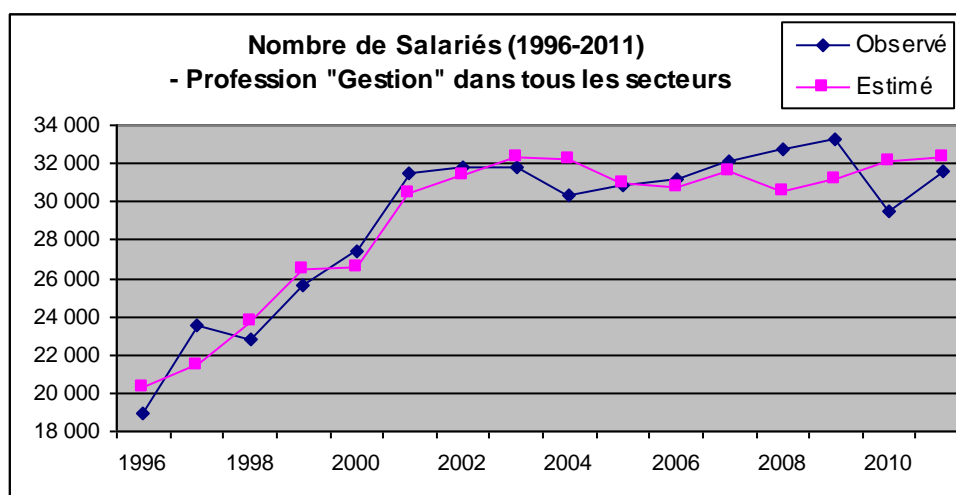
- pib_fr_volumes : PIB volumes de la France
- vp_fr_nat_VK : Véhicules-KM (FR national) de voitures particulières
- vul_fr_nat_VK : Véhicules-KM (FR national) de véhicules utilitaires légers
- pl_fr_nat_VK : Véhicules-KM (FR national) de poids lourds
- busetcar_regulier_PK : Passagers-KM (FR national) de bus et cars (services réguliers)
- total_50km_nat_T : Tonnage transporté (FR national) avec distance inférieur à 50km

4 - Validation - Comparaison entre « Observé » et « Estimé »

Profession 2 - Gestion

"Gestion" dans tous les secteurs hors PRL

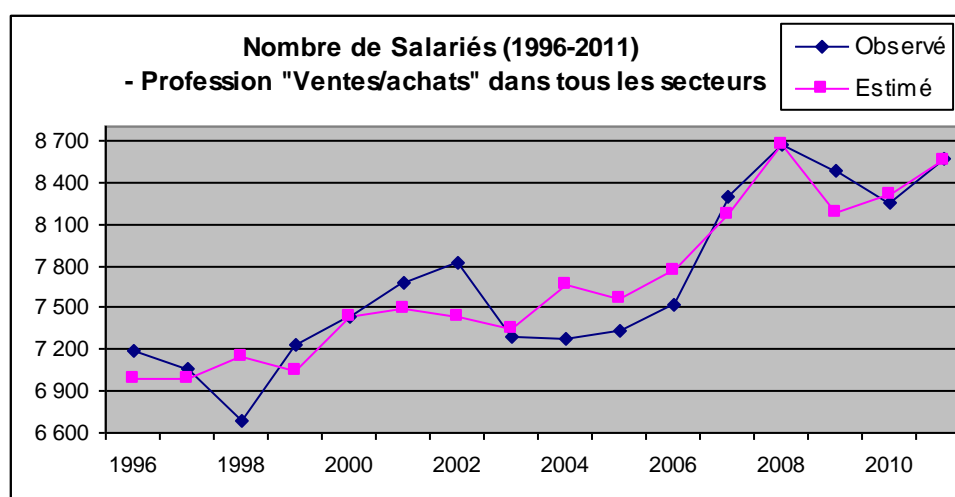
Année	Observé	Estimé	écart	ratio écart/observé
1996	18 955	20 314	1 359	7,2%
1997	23 502	21 499	-2 002	-8,5%
1998	22 825	23 748	924	4,0%
1999	25 596	26 446	850	3,3%
2000	27 374	26 545	-829	-3,0%
2001	31 455	30 398	-1 057	-3,4%
2002	31 763	31 374	-389	-1,2%
2003	31 811	32 302	491	1,5%
2004	30 306	32 258	1 952	6,4%
2005	30 905	30 984	79	0,3%
2006	31 127	30 727	-400	-1,3%
2007	32 132	31 567	-565	-1,8%
2008	32 728	30 570	-2 158	-6,6%
2009	33 226	31 219	-2 007	-6,0%
2010	29 503	32 067	2 564	8,7%
2011	31 564	32 276	713	2,3%



Profession 3 – Ventes/achat

"Ventes/achats" dans tous les secteurs hors PRL

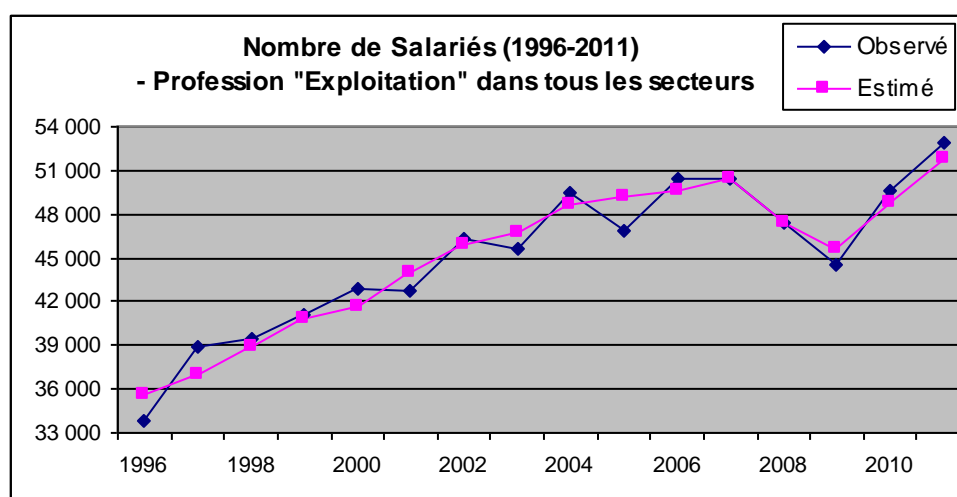
Année	Observé	Estimé	écart	ratio écart/observé
1996	7 194	6 982	-212	-2,9%
1997	7 060	6 988	-72	-1,0%
1998	6 682	7 151	469	7,0%
1999	7 239	7 044	-195	-2,7%
2000	7 428	7 438	10	0,1%
2001	7 682	7 485	-197	-2,6%
2002	7 819	7 436	-383	-4,9%
2003	7 290	7 345	55	0,8%
2004	7 274	7 668	394	5,4%
2005	7 338	7 569	232	3,2%
2006	7 522	7 766	245	3,3%
2007	8 301	8 162	-139	-1,7%
2008	8 675	8 674	-1	0,0%
2009	8 488	8 181	-307	-3,6%
2010	8 248	8 310	62	0,8%
2011	8 576	8 554	-22	-0,3%



Profession 4 – Exploitation

"Exploitation" dans tous les secteurs hors PRL

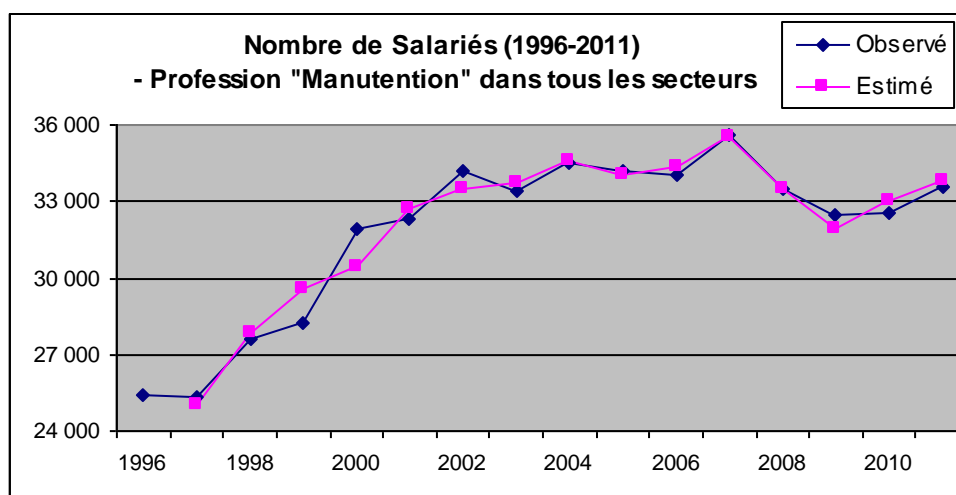
Année	Observé	Estimé	écart	ratio écart/observé
1996	33 772	35 606	1 834	5,4%
1997	38 897	37 019	-1 878	-4,8%
1998	39 502	38 858	-643	-1,6%
1999	41 059	40 840	-219	-0,5%
2000	42 858	41 679	-1 179	-2,8%
2001	42 809	43 948	1 139	2,7%
2002	46 293	45 913	-380	-0,8%
2003	45 566	46 787	1 221	2,7%
2004	49 487	48 708	-780	-1,6%
2005	46 866	49 183	2 317	4,9%
2006	50 413	49 619	-794	-1,6%
2007	50 387	50 483	95	0,2%
2008	47 443	47 471	27	0,1%
2009	44 521	45 585	1 065	2,4%
2010	49 611	48 725	-886	-1,8%
2011	52 952	51 759	-1 193	-2,3%



Profession 5 – Manutention

"Manutention" dans tous les secteurs hors PRL

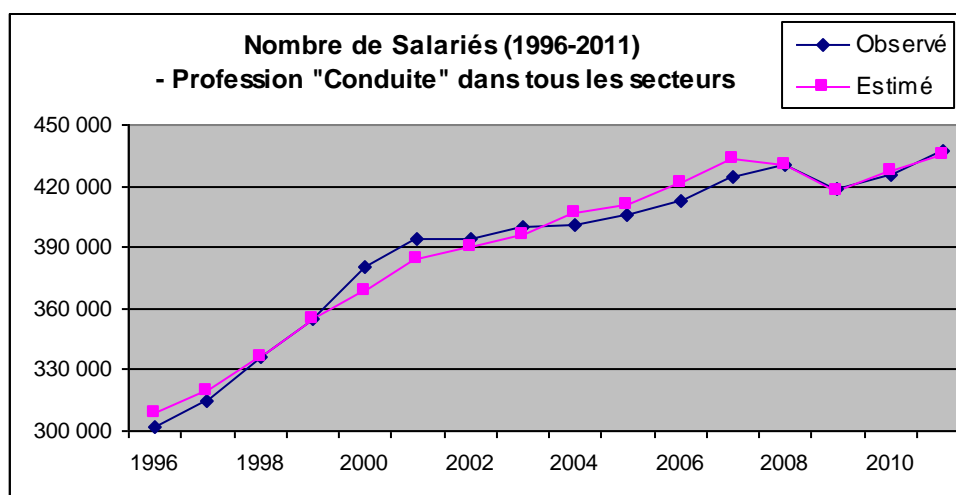
Année	Observé	Estimé	écart	ratio écart/observé
1996	25 429			
1997	25 356	25 022	-335	-1,3%
1998	27 577	27 812	236	0,9%
1999	28 198	29 539	1 341	4,8%
2000	31 927	30 434	-1 493	-4,7%
2001	32 284	32 683	398	1,2%
2002	34 201	33 480	-721	-2,1%
2003	33 398	33 690	292	0,9%
2004	34 497	34 596	99	0,3%
2005	34 215	34 054	-161	-0,5%
2006	34 018	34 379	361	1,1%
2007	35 599	35 492	-107	-0,3%
2008	33 519	33 473	-46	-0,1%
2009	32 484	31 930	-554	-1,7%
2010	32 536	33 019	483	1,5%
2011	33 567	33 813	246	0,7%



Profession 6 – Conduite

"Conduite" dans tous les secteurs hors PRL

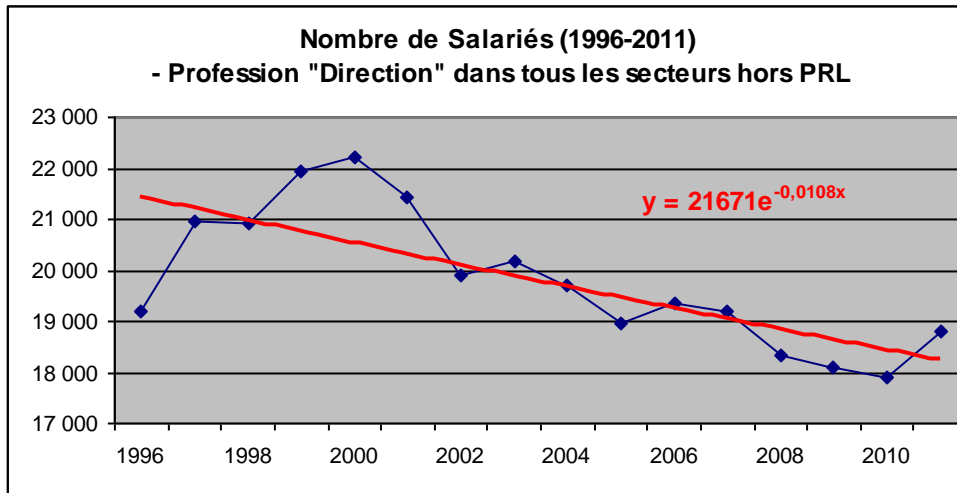
Année	Observé	Estimé	écart	ratio écart/observé
1996	301 717	309 115	7 398	2,5%
1997	314 773	319 327	4 554	1,4%
1998	336 657	336 431	-225	-0,1%
1999	355 297	354 663	-634	-0,2%
2000	380 824	368 396	-12 428	-3,3%
2001	394 145	384 632	-9 514	-2,4%
2002	394 429	390 532	-3 897	-1,0%
2003	399 866	396 230	-3 637	-0,9%
2004	400 538	406 545	6 007	1,5%
2005	405 516	411 230	5 714	1,4%
2006	412 645	421 079	8 434	2,0%
2007	424 861	433 113	8 252	1,9%
2008	430 551	430 264	-287	-0,1%
2009	418 545	417 862	-683	-0,2%
2010	425 824	427 092	1 267	0,3%
2011	437 175	435 090	-2 085	-0,5%



5 - Analyse tendancielle pour profession 1 (Direction), 7 (Maintenance) et 8 (Interprofessionnel)

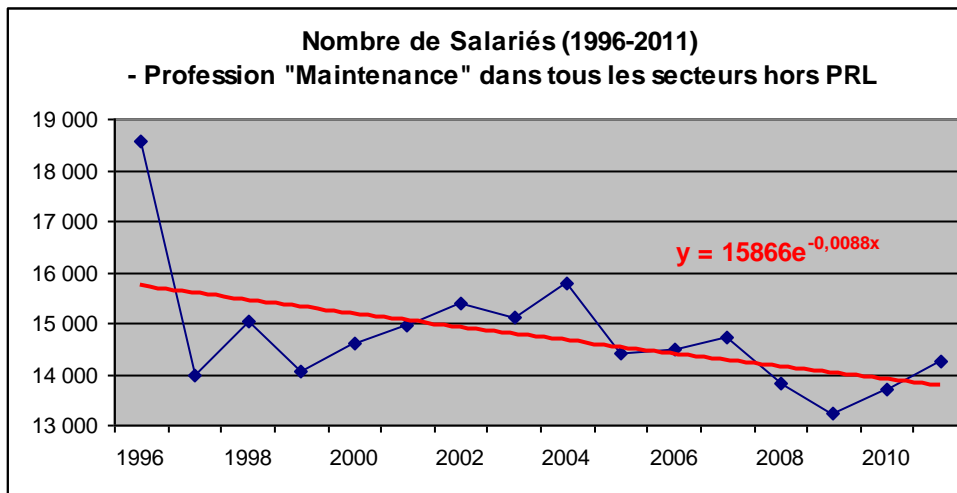
Profession 1 - Direction

Tendance exponentielle



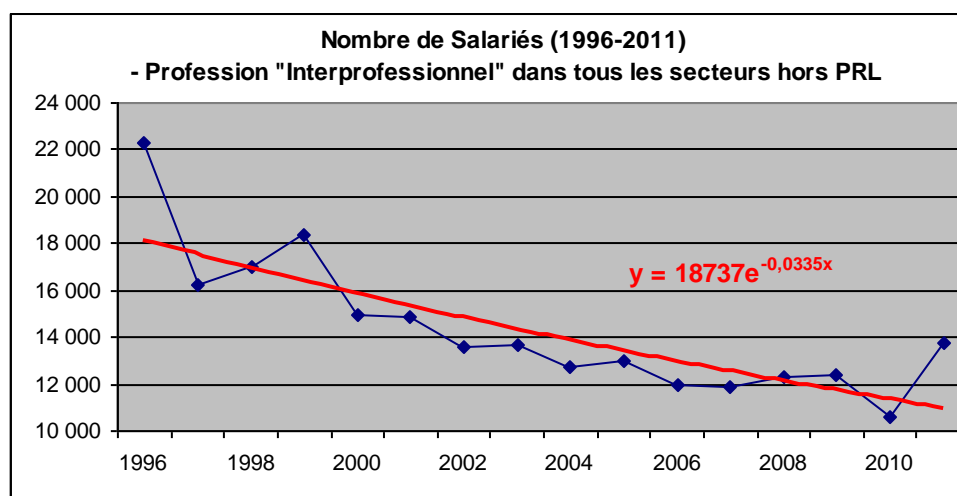
Profession 7 - Maintenance

Tendance exponentielle



Profession 8 – Interprofessionnel

Tendance exponentielle



6 - Projection des variables explicatives

Variable		Unité	Projection	Source
PIB France en volumes		Million Euros	2008-2015%: 1,0% 2015-2020%: 1,7% 2020-2025%: 1,8% 2025-2030%: 2,0%	BIPE
Trafic voyageurs national à plus de 50km	dont Route	Million Passagers-KM	2009-2030%: 1,2%	CGDD /MODEV
	VP	Million Véhicules-KM	2009-2030%: 1,2%	
Trafic marchandises national et international (y/c transit)	dont Route	Million Tonnes-KM	2009-2030%: 2,2%	
	dont intra-régional	Millier Tonnes	2009-2030%: 1,4%	
	PL	Million Véhicules-KM	2009-2030%: 2,1%	

7 - Projection des emplois salariés par profession dans le transport routier (tous les secteurs hors PRL, scénario référence et crise)

Nombre de Salariés par profession - Projection - scénario référence

Code	Profession	1996	2011	2020	2025	1996-2011%	2011-2020%	2011-2025%
1	Direction	19 215	18 823	17 079	16 181	-0,14%	-1,07%	-1,07%
2	Gestion	18 955	31 564	47 134	57 421	3,46%	4,56%	4,37%
3	Ventes/achats	7 194	8 576	9 506	10 165	1,18%	1,15%	1,22%
4	Exploitation	33 772	52 952	72 437	88 489	3,04%	3,54%	3,74%
5	Manutention/magasinage	25 429	33 567	45 971	54 546	1,87%	3,56%	3,53%
6	Conduite	301 717	437 175	550 005	624 841	2,50%	2,58%	2,58%
7	Maintenance	18 566	14 274	13 187	12 619	-1,74%	-0,88%	-0,88%
8	Interprofessionnel	22 322	13 794	10 204	8 630	-3,16%	-3,29%	-3,29%
Total		447 171	610 725	765 523	872 894	2,10%	2,54%	2,58%

Nombre de Salariés par profession - Projection - scénario crise

Code	Profession	1996	2011	2020	2025	1996-2011%	2011-2020%	2011-2025%
1	Direction	19 215	18 823	16 535	15 666	-0,14%	-1,43%	-1,30%
2	Gestion	18 955	31 564	41 869	51 007	3,46%	3,19%	3,49%
3	Ventes/achats	7 194	8 576	9 131	9 764	1,18%	0,70%	0,93%
4	Exploitation	33 772	52 952	64 240	78 475	3,04%	2,17%	2,85%
5	Manutention/magasinage	25 429	33 567	41 541	49 226	1,87%	2,40%	2,77%
6	Conduite	301 717	437 175	511 030	578 799	2,50%	1,75%	2,02%
7	Maintenance	18 566	14 274	12 843	12 291	-1,74%	-1,17%	-1,06%
8	Interprofessionnel	22 322	13 794	9 228	7 805	-3,16%	-4,37%	-3,99%
Total		447 171	610 725	706 417	803 033	2,10%	1,63%	1,97%

Série chronologique des emplois salariés par profession et par secteur de transport routier

- TRM

nb de salariés par profession dans Secteur TRM (Transport routier de marchandises)

Année\Profession	Direction	Gestion	Ventes /achats	Exploitation	Manutention	Conduite	Maintenance	Inter professionnel	Total
1996	10 553	10 128	2 511	14 876	11 717	190 352	8 505	11 542	260 185
1997	12 111	12 835	2 369	17 587	12 714	194 037	7 461	7 599	266 713
1998	12 036	12 200	2 237	16 490	11 558	208 766	8 299	8 756	280 341
1999	12 844	13 552	2 221	15 493	11 504	221 780	7 660	10 402	295 457
2000	13 266	14 633	2 308	16 568	13 015	235 807	7 990	6 879	310 465
2001	12 716	17 096	2 319	16 043	12 371	244 446	7 870	6 590	319 450
2002	11 480	17 093	2 437	17 207	13 055	243 606	7 711	5 887	318 475
2003	11 800	17 176	2 388	17 075	13 033	242 630	7 907	5 934	317 944
2004	11 370	14 326	2 394	20 776	13 707	239 235	8 030	5 764	315 603
2005	10 385	15 442	2 346	19 383	12 334	243 361	7 451	5 594	316 296
2006	10 689	14 935	2 436	20 651	13 544	249 315	7 739	4 944	324 252
2007	10 742	16 156	2 642	21 368	14 922	257 142	7 522	5 438	335 933
2008	10 180	16 765	3 077	18 303	13 635	260 685	7 287	5 851	335 782
2009	9 915	18 031	3 407	17 256	14 825	244 396	6 868	5 753	320 452
2010	9 637	14 857	2 891	20 554	15 098	251 777	6 768	4 586	326 168
2011	9 955	15 333	2 662	20 305	15 976	255 379	7 338	7 150	334 097

- TRV

nb de salariés par profession dans Secteur TRV (Transport routier de voyageurs)

Année\Profession	Direction	Gestion	Ventes /achats	Exploitation	Manutention	Conduite	Maintenance	Inter professionnel	Total
1996	1 565	2 087	1 431	1 536	202	40 787	3 163	1 702	52 474
1997	1 569	2 404	1 090	1 734	159	43 495	3 188	1 935	55 575
1998	1 553	2 022	964	1 965	288	46 470	3 253	1 763	58 279
1999	1 597	2 372	1 017	2 087	235	47 046	3 484	2 178	60 016
2000	1 482	2 624	668	2 006	303	50 637	3 090	2 102	62 913
2001	1 321	2 609	1 108	2 188	447	51 906	3 262	2 048	64 889
2002	1 248	2 543	924	2 552	589	53 830	3 349	1 791	66 826
2003	1 230	2 578	913	2 602	574	55 850	3 300	1 650	68 697
2004	1 435	2 679	893	2 935	574	61 279	3 619	1 648	75 062
2005	1 525	2 726	1 056	2 576	530	61 504	3 380	1 924	75 221
2006	1 477	2 634	1 089	2 902	561	63 259	3 298	1 996	77 217
2007	1 442	2 630	1 260	2 691	565	64 477	3 457	2 107	78 629
2008	1 346	2 965	1 279	2 951	557	66 988	3 320	1 511	80 917
2009	1 534	3 185	1 244	2 830	589	70 499	3 382	1 661	84 924
2010	1 566	3 027	1 464	3 211	519	72 652	3 620	1 540	87 601
2011	1 444	3 067	1 429	3 449	631	74 288	3 859	1 412	89 579

- DEM

nb de salariés par profession dans Secteur DEM (Déménagement)

Année\Profession	Direction	Gestion	Ventes /achats	Exploitation	Manutention	Conduite	Maintenance	Inter professionnel	Total
1996	1 062	494	453	155	3 202	4 615	278	1 619	11 877
1997	883	684	284	1 020	2 628	6 023	266	621	12 408
1998	811	930	298	1 131	2 716	6 271	253	649	13 058
1999	828	997	469	1 166	2 537	7 237	142	753	14 128
2000	847	1 046	464	1 161	2 743	7 179	292	553	14 285
2001	826	979	507	954	3 283	6 712	260	594	14 115
2002	714	969	519	608	3 470	6 382	294	735	13 692
2003	824	980	542	722	3 316	6 496	279	696	13 853
2004	753	1 063	477	660	3 880	6 002	341	768	13 943
2005	811	1 031	454	520	4 194	6 146	227	703	14 086
2006	723	1 176	542	648	3 695	6 078	191	579	13 633
2007	731	1 136	610	862	3 654	5 978	257	503	13 731
2008	718	1 078	512	806	3 252	5 889	218	444	12 916
2009	697	957	480	764	3 026	5 359	172	401	11 857
2010	641	1 069	493	944	2 819	5 727	179	304	12 176
2011	697	1 100	437	949	2 760	5 722	170	424	12 260

- LOC

nb de salariés par profession dans Secteur LOC (Location)

Année\Profession	Direction	Gestion	Ventes /achats	Exploitation	Manutention	Conduite	Maintenance	Inter professionnel	Total
1996	1 106	376	438	885	630	14 829	3 137	756	22 157
1997	994	701	365	625	482	17 768	955	571	22 460
1998	895	671	262	1 000	587	18 154	1 139	446	23 154
1999	931	782	340	1 213	913	19 175	1 095	596	25 046
2000	883	926	660	1 022	661	19 577	1 157	398	25 284
2001	727	936	376	863	802	20 369	1 269	421	25 763
2002	768	891	482	1 054	978	18 875	1 541	506	25 095
2003	821	820	193	955	621	19 597	1 351	666	25 026
2004	720	959	199	872	849	17 810	1 379	656	23 444
2005	716	969	208	902	663	18 362	1 195	620	23 635
2006	762	952	160	855	748	18 499	1 310	629	23 915
2007	765	1 012	212	899	768	20 033	1 304	496	25 490
2008	731	880	145	1 008	791	19 203	1 286	491	24 534
2009	650	849	239	968	547	18 434	1 264	515	23 468
2010	800	947	192	1 095	630	17 438	1 676	300	23 078
2011	744	919	212	1 069	617	18 884	1 139	218	23 803

- AUX

nb de salariés par profession dans Secteur AUX (Auxiliaires de transport)

Année\Profession	Direction	Gestion	Ventes /achats	Exploitation	Manutention	Conduite	Maintenance	Inter professionnel	Total
1996	2 377	5 333	2 326	16 108	9 465	25 891	3 271	4 842	69 613
1997	3 029	5 747	2 858	17 491	9 190	28 000	1 791	3 897	72 004
1998	3 303	5 993	2 752	18 496	12 288	29 589	1 804	3 859	78 084
1999	3 418	6 498	3 065	20 705	12 984	30 875	1 402	3 134	82 082
2000	3 590	6 635	3 131	21 417	15 024	36 705	1 786	3 949	92 238
2001	3 681	8 122	3 257	22 070	15 282	37 309	2 042	4 202	95 964
2002	3 704	8 532	3 332	24 108	15 915	36 168	2 202	3 647	97 608
2003	3 489	8 495	3 178	23 411	15 786	37 453	2 052	3 843	97 708
2004	3 646	9 397	3 253	23 508	15 209	36 690	2 155	3 226	97 084
2005	3 788	8 684	3 193	22 636	16 229	35 964	1 938	3 317	95 750
2006	3 760	9 128	3 196	24 361	15 272	34 757	1 737	2 974	95 186
2007	3 551	8 821	3 500	23 844	15 427	34 973	1 973	2 640	94 730
2008	3 434	8 720	3 535	23 740	15 077	35 545	1 523	2 903	94 477
2009	3 227	7 909	2 996	22 062	13 298	36 648	1 308	2 585	90 033
2010	3 169	7 248	3 074	22 905	13 265	33 372	1 221	2 873	87 129
2011	4 123	8 800	3 762	26 194	13 420	37 414	1 498	3 179	98 391

- TRS

nb de salariés par profession dans Secteur TRS (Trasnport sanitaire)

Année\Profession	Direction	Gestion	Ventes /achats	Exploitation	Manutention	Conduite	Maintenance	Inter professionnel	Total
1996	2 551	537	35	212	212	25 244	212	1 860	30 864
1997	2 393	1 130	94	440	183	25 450	318	1 600	31 608
1998	2 341	1 009	169	420	139	27 406	286	1 486	33 256
1999	2 327	1 396	127	394	25	29 183	261	1 332	35 045
2000	2 140	1 509	197	684	180	30 920	304	1 054	36 989
2001	2 165	1 713	116	691	100	33 403	250	994	39 432
2002	1 984	1 735	125	763	194	35 569	296	1 035	41 702
2003	2 003	1 761	75	801	67	37 840	245	918	43 710
2004	1 786	1 881	59	737	278	39 523	272	701	45 237
2005	1 734	2 053	81	848	265	40 179	235	820	46 215
2006	1 924	2 302	99	996	198	40 737	218	822	47 295
2007	1 952	2 376	77	723	263	42 259	204	666	48 520
2008	1 905	2 320	128	636	207	42 240	183	1 090	48 709
2009	2 072	2 294	121	640	199	43 209	243	1 492	50 270
2010	2 078	2 355	133	901	204	44 858	258	989	51 775
2011	1 860	2 344	74	986	163	45 486	270	1 411	52 594

- Tous les secteurs de transport routier hors PRL

nb de salariés par profession dans tous les secteurs de transport routiers hors PRL

Année\Profession	Direction	Gestion	Ventes /achats	Exploitation	Manutention	Conduite	Maintenance	Inter professionnel	Total
1996	19 215	18 955	7 194	33 772	25 429	301 717	18 566	22 322	447 171
1997	20 980	23 502	7 060	38 897	25 356	314 773	13 978	16 222	460 768
1998	20 937	22 825	6 682	39 502	27 577	336 657	15 035	16 959	486 173
1999	21 945	25 596	7 239	41 059	28 198	355 297	14 045	18 395	511 774
2000	22 209	27 374	7 428	42 858	31 927	380 824	14 620	14 935	542 175
2001	21 436	31 455	7 682	42 809	32 284	394 145	14 954	14 848	559 613
2002	19 898	31 763	7 819	46 293	34 201	394 429	15 393	13 602	563 398
2003	20 167	31 811	7 290	45 566	33 398	399 866	15 134	13 706	566 938
2004	19 710	30 306	7 274	49 487	34 497	400 538	15 797	12 763	570 372
2005	18 960	30 905	7 338	46 866	34 215	405 516	14 427	12 977	571 203
2006	19 336	31 127	7 522	50 413	34 018	412 645	14 493	11 944	581 498
2007	19 184	32 132	8 301	50 387	35 599	424 861	14 719	11 850	597 033
2008	18 314	32 728	8 675	47 443	33 519	430 551	13 816	12 289	597 336
2009	18 095	33 226	8 488	44 521	32 484	418 545	13 238	12 408	581 004
2010	17 891	29 503	8 248	49 611	32 536	425 824	13 721	10 592	587 927
2011	18 823	31 564	8 576	52 952	33 567	437 175	14 274	13 794	610 725

ANNEXE 10 - Comparaison des projections des emplois salariés dans le transport routier hors PRL

1 – par secteur : Projection par secteur (hors PRL, toutes les professions) en gardant valeurs en 2011 pour secteur 4941C (Location de camions avec chauffeur) et 5229A (Messagerie, fret expresse)

2 – par secteur : Projection par secteur (hors PRL, toutes les professions) en tenant compte des tendances passées pour secteur 4941C (Location de camions avec chauffeur, 1992-2011% tcam -0,41%) et 5229A (Messagerie, fret expresse, 1992-2011% tcam -0,46%)

3 – par profession : Projection par profession (tous les secteurs hors PRL)

Nb de Salariés dans le transport routier (hors PRL) - scénario référence

Projection	1996	2011	2020	2025	1996-2011%	2011-2020%	2011-2025%
1 - par secteur	447 171	610 725	756 956	864 465	2,10%	2,41%	2,51%
2 - par secteur	447 171	610 725	754 601	860 842	2,10%	2,38%	2,48%
3 - par profession	447 171	610 725	765 523	872 894	2,10%	2,54%	2,58%
Ratio 1/3	100,0%	100,0%	98,9%	99,0%			
Ratio 2/3	100,0%	100,0%	98,6%	98,6%			

Nb de Salariés dans le transport routier (hors PRL) - scénario crise

Projection	1996	2011	2020	2025	1996-2011%	2011-2020%	2011-2025%
1 - par secteur	447 171	610 725	702 990	797 117	2,10%	1,58%	1,92%
2 - par secteur	447 171	610 725	699 871	792 747	2,10%	1,53%	1,88%
3 - par profession	447 171	610 725	706 417	803 033	2,10%	1,63%	1,97%
Ratio 1/3	100,0%	100,0%	99,5%	99,3%			
Ratio 2/3	100,0%	100,0%	99,1%	98,7%			

ACRONYMES

ACP : Attestation de capacité professionnelle
ADR : Accord européen relatif au transport international des marchandises Dangereuses par Route
ADSG : Agent du Service Général
AFPA : Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
AIFC : AFT-IFTIM Formation Continue
BEP : Brevet d'études professionnelles
BMO : Besoins en main d'œuvre
B to C : Business to Customer : dans le monde du commerce électronique et d'internet, ensemble d'architectures techniques et logicielles informatiques permettant de mettre en relation des entreprises avec leurs clients
BTS : Brevet de Technicien Supérieur
CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle
CAS : Centre d'Analyse Stratégique
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
CEMT : Conférence Européenne des Ministres des Transports
CEP : Contrat d'Etudes Prospectives
CFA : Centre de Formation d'Apprentis
CFA : Congé de Fin d'Activité
CGDD : Commissariat général au Développement durable
CMN : Compagnie Méridionale de Navigation
CNAM : Conservatoire National des Arts et des Métiers
CNBA : Chambre Nationale de la Batellerie Artisanale
CPC : Commissions Professionnelles Consultatives
CPNE-FP : Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
CQP : Certificats de Qualification Professionnelle
CREF : Conseillers Régionaux à l'Emploi et en Formation
DADS : Déclaration automatisée des données sociales
DAMGM : Direction des affaires maritimes
DESMM : Diplôme d'études supérieures de la Marine Marchande
DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DOM : Département d'outre-mer
DRASS : Direction régionale des affaires sanitaires et sociales
DREAL : Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement
EDI : Echange de Données Informatisées ; 'Echange de documents commerciaux standard au format électronique entre deux entreprises.
ENIM : Etablissement National des Invalides de la Marine
ENSM : École Nationale Supérieure Maritime
EVP : Equivalent Vingt Pieds (en anglais, TEU : Twenty-foot Equivalent Unit)
FCO : Formation Continue Obligatoire
FIMO : Formation Initiale Minimum Obligatoire
FONGECFA : Fonds national de Gestion paritaire du CFA
GMS : Grande et Moyenne Surface
GRH : Gestion des Ressources Humaines
INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques
ISNI : Institut supérieur de la navigation fluviale
ISPS : International Ship and Port Security (Code international pour la sûreté des navires et des installations portuaires)
ITIP : Institut National des Transports Internationaux et des Ports
MEEDDM : Ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement durable et de la Mer

JAUGE : capacité intérieure volumétrique d'un navire
NAF : Nomenclature d'activités française
PIB : Produit Intérieur Brut
PCS : Professions et Catégories Socioprofessionnelles
OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé
OPMQ – TM : Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications des Transports maritimes
OPTL : Observatoire Prospectif des métiers des qualifications dans les Transports routiers et la Logistique
PIB : Produit Intérieur Brut
PME : Petite et Moyenne Entreprise
RGP : Recensement Général de Population
RH : Ressources Humaines
RORO (pour Roll On/Roll Off) : Manutention horizontale des marchandises sur un navire approprié (dit lui aussi « RoRo » par extension). Elle peut se combiner avec une manipulation verticale des marchandises (en général en conteneurs) dite LoLo (pour Lift On/Lift Off) sur des navires dénommés parfois « RoLo ».
SECA : Sulphur Emission Control Area (zones maritimes dans lesquelles les émissions de soufre des navires sont limitées)
SIRENE : Système national d'identification et du répertoire des entreprises et de leurs établissements
SOeS : Service de l'Observation et des Statistiques (SOeS) ; service statistique du Ministère du développement durable.
STCW : Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (Acronyme anglais signifiant : Normes de formation, de délivrance des brevets et de veille pour les gens de mer)
STI : Sciences et Technologies Industrielles
TPF : Taux de participation financière
TRM : Transport Routier de Marchandises
TRV : Transport Routier de Voyageurs
UACSE : Unité d'Appui et de Conseil au Système Éducatif de l' AFT-IFTIM
UMS : Universal Measurement System ; Unité de Mesure caractérisant la jauge (capacité volumétrique intérieure) d'un navire
UNEDIC : Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
VAE : Validation des Acquis de l'Expérience
VNF : Voies navigables de France