



# 01

## CONDUCTEURS ROUTIERS (J3Z43)

### LE PÉRIMÈTRE

- Ce métier comprend :
  - Les conducteurs routiers et grands routiers (saliariés) qui préparant et effectuent le transport de marchandises dans un véhicule lourd (poids total autorisé en charge supérieur à 3,5 tonnes).
  - Les transporteurs indépendants routiers et fluviaux (employant de 0 à 9 salariés) qui transportent des marchandises ou des personnes, sur des trajets de courte ou longue distance selon les cas.
  - Les artisans déménageurs (employant de 0 à 9 salariés).
- Les conducteurs livreurs, coursiers ne sont pas inclus dans cette FAP.
- ROME correspondant à cette FAP : N4101-Conduite de transport de marchandises sur longue distance.
- **22 560 actifs en emploi** dans ce métier en Provence - Alpes - Côte d'Azur (soit 1,2 % de l'emploi régional).
- **89 % d'emplois salariés** et 11 % de non-saliariés.
- Des emplois majoritairement concentrés dans le secteur des **transports et entreposage** (64 %) et également présents dans d'autres secteurs tels que le commerce (8 %) et la construction (8 %).

### LA PROBLÉMATIQUE

- Il s'agit d'un métier :
  - En tension structurelle **modérée** sur dix ans.
  - En tension conjoncturelle, en particulier dans les Alpes-Maritimes et le Vaucluse.
  - Qui présente des difficultés de recrutement, pressenties par les employeurs, relativement importantes et inscrites dans la durée.

### LES ENJEUX

- Ils concernent :
  - Les problématiques de GRH.
  - La GPEC.
  - L'attractivité du métier et la formation.

Principales sources mobilisées : Pôle emploi (BMO 2018, offres clôturées 2016) ; Pôle emploi, Direccte (OEE 2016, DEFM ABC au 31.12.2016) ; Insee (RP 2011-2015 millésimé 2013, DADS 2014, Enquête emploi en continu 2008-2012) ; ORM (base effectifs en formation 2016).

## DES ENJEUX LIÉS AUX PROBLÉMATIQUES DE GRH

### Des demandeurs d'emploi qualifiés et expérimentés

6 640 demandeurs d'emploi sont positionnés sur ce métier.

83 % sont qualifiés (employés ou ouvriers).

Ils sont majoritairement expérimentés voire très expérimentés dans le métier : 77 % ont au moins deux années d'expérience et la part de ceux ayant dix ans ou plus d'expérience est de 37 %.

### Des missions d'intérim fréquentes sur le marché du travail

5 110 offres d'emploi ont été enregistrées par Pôle emploi sur une année.

44 % portent sur des missions d'intérim (contre 13 % tous métiers), principalement sur des missions d'un mois et plus.

### Une majorité d'emplois dans des TPE-PME de moins de 50 salariés

72 % des salariés exercent dans une TPE-PME de moins de 50 salariés. Plus précisément : 45 % dans un établissement de dix à 49 salariés (contre 24 % tous métiers) et 27 % dans une TPE (contre 31 %). Par ailleurs, 27 % exercent dans un établissement de 50 à 249 salariés (contre 22 %).

### Des CDI très majoritaires dans l'emploi

81 % des actifs en emploi sont en CDI (73 % tous métiers).

95 % des emplois sont exercés à temps plein (contre 82 %).

### Mais des changements d'entreprise plus fréquents

Des études au niveau national montrent que la mobilité inter-entreprises est relativement importante dans ce métier. Elle relèverait de mobilités volontaires des salariés dans un environnement où le bouche à oreille permet de connaître les besoins en recrutement et la politique de GRH de l'entreprise. Ces changements seraient ainsi l'occasion d'obtenir un meilleur salaire et de meilleures conditions de travail.

Selon l'Enquête emploi, 11 % des conducteurs en emploi exerçaient dans une autre entreprise un an auparavant (8 % tous métiers).

→ **Enjeux de GRH liés à la fidélisation de la main-d'œuvre et au maintien d'un vivier de compétences dans l'entreprise.**

#### PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Accompagner les TPE-PME sur le plan RH, en faveur de la fidélisation de la main-d'œuvre et de la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires.

#### PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- Accompagner les TPE-PME dans le diagnostic de leurs besoins RH et dans l'intégration des intérimaires.
- S'appuyer sur les dispositifs existants tels que : la prestation « conseil en ressources humaines » pilotée par la Direccte, le guichet unique de la Région pour les entreprises...
- Développer différents modes de gestion du travail (annualisation du temps de travail, par exemple).
- Favoriser les évolutions de carrière, offrir des possibilités de mobilité en interne afin de fidéliser la main-d'œuvre.
- Mutualiser, partager les expériences et les bonnes pratiques pour améliorer les conditions de travail.



## DES ENJEUX LIÉS À LA GPEC

### Un volume d'emplois important et en augmentation

**22 560 conducteurs routiers** sont en emploi en région.  
+ **4,4 %** sur la période récente (+ 0,9 % tous métiers confondus).

### Des perspectives d'emploi plutôt favorables

Au niveau national, selon France Stratégie, le nombre de conducteurs de véhicules (famille de métiers élargie) progresserait légèrement sur la période 2012-2022 (+ 0,2 % par an). Au total, 223 000 postes seraient à pourvoir sur cette période (dont 211 000 liés à des départs en fin de carrière).

En région, le nombre de projets de recrutement est en hausse depuis plusieurs années. En 2018, **2 220 projets de recrutements** sont envisagés par les employeurs (+ 77 % en deux ans). Par ailleurs, le volume d'offres d'emploi diffusées par Pôle emploi et son réseau de partenaires est relativement important (plus de 10 000 sur une année).

### Des professionnels vieillissants

**33 %** des actifs en emploi ont 50 ans ou plus (29 % tous métiers). Cette part était de 26 % cinq ans auparavant (comme tous métiers).

Le taux de retrait pour fin de carrière professionnelle est plus élevé dans ce métier et l'âge de départ y est plus précoce, notamment grâce au congé de fin d'activité qui permet le départ anticipé de certains conducteurs routiers ayant une grande ancienneté sur leur poste.

### Peu de jeunes en emploi ou en recherche d'emploi

Ce métier nécessite d'être âgé d'au moins 21 ans pour l'exercer. De ce fait, seulement **4 %** des conducteurs routiers en emploi ont moins de 25 ans (9 % tous métiers).

Les jeunes sont également peu nombreux parmi les demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier : **6 %** (contre 13 % tous métiers).

### Une main-d'œuvre essentiellement masculine

**97 %** des actifs en emploi sont des hommes (52 % tous métiers).

Les hommes sont également nombreux parmi les demandeurs d'emploi : **98 %** (contre 50 % tous métiers).

### Un métier en transformation

Avec les évolutions liés aux innovations technologiques (informatique embarquée, véhicule autonome...), aux normes environnementales (adoption d'une « éco-conduite »), au renforcement de la relation client, etc., ce métier nécessite de nouvelles compétences susceptibles d'attirer de nouveaux publics.

➔ **Un risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles (d'un point de vue qualitatif et quantitatif, cf. enjeu suivant) ?**

**PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES**

- Anticiper le renouvellement de la main-d'œuvre (du aux départs à la retraite) et les besoins en recrutements (dus à la reprise de l'activité économique).

**PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES**

- ➔ Sensibiliser les entreprises aux démarches de GPEC afin de mieux anticiper les besoins de recrutement à venir.
- ➔ S'appuyer sur des actions de GPECT existantes (notamment celle animée par la Maison de l'emploi de Marseille sur la filière transports logistique) ainsi que sur des outils développés pour sécuriser les parcours (par exemple, l'outil Trans'log permettant d'évaluer des compétences et d'en identifier de nouvelles à développer).
- ➔ Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'orientation afin de mieux faire connaître ce métier et le rendre plus attractif.
- ➔ Valoriser les évolutions du métier afin d'attirer des publics jeunes et des femmes.
- ➔ S'appuyer sur des dispositifs ou actions existantes tels que :
  - Tremplin (TRansport EMPLOI INnovation), démarche initiée par plusieurs organisations professionnelles visant à améliorer le processus de recrutement pour les entreprises de la branche et à rendre la filière plus attractive.
  - Les supports réalisés par l'AFT présentant notamment les différents métiers du secteur.

**DES ENJEUX LIÉS À L'ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER ET À LA FORMATION**

**Un renforcement des niveaux CAP-BEP et bac chez les jeunes actifs en emploi**

**45 %** des seniors n'ont aucun diplôme alors que c'est le cas de seulement **19 %** des jeunes de moins de 25 ans.

La part des diplômés de niveau CAP-BEP s'est renforcée chez les jeunes (**51 %** contre **40 %** chez les seniors), de même que celle des diplômés de niveau bac (24 % contre 9 %). L'élévation du niveau de diplôme est plus marquée pour ce métier que pour l'ensemble des métiers.

**Un volume relativement faible de personnes en formation certifiante**

**1 080** personnes, en dernière année de formation, préparent une certification visant « en théorie » ce métier.

**90 %** suivent une formation de niveau CAP-BEP. Principalement le *titre professionnel conducteur du transport routier de marchandises sur porteur* (66 %) et le *CAP conducteur routier marchandises* (11 %).

**10 %** préparent le *bac pro conducteur transport routier marchandises*.

**Un faible recours aux formations en alternance**

**63 %** se forment dans le cadre de la formation continue des demandeurs d'emploi. Ce dispositif est ainsi très représenté pour ce métier (15 % chez l'ensemble des formés).

Seulement **2 %** suivent une formation dans le cadre de l'alternance : 1 % en apprentissage et 1 % en contrat de professionnalisation (contre respectivement 11 % et 10 % chez l'ensemble des formés).

### Une place importante de la formation professionnalisante

Pour exercer ce métier, les permis de catégorie C (C, C1, CE, C1E), complétés par la formation initiale minimale obligatoire (FIMO), sont exigés. Un renouvellement périodique de la FIMO par la formation continue obligatoire (FCO) est également exigé. Des formations spécifiques (certificats de formation ADR) peuvent aussi être requises selon les produits transportés.

À titre d'exemple, en 2016, ont été financés en région dans le cadre de la formation continue (des demandeurs d'emploi et des salariés) : 480 FIMO – transport de marchandises ; 770 FCO – transport de marchandises ; 130 permis C ou CE ; 100 ADR formation conducteurs (transport de matières dangereuses, spécialisation citernes initiale).

Le recours à ces formations professionnalisantes s'est accru ces dernières années, notamment dans le cadre du Plan 500 000 formations supplémentaires.

→ **Enjeu d'attractivité du métier et des formations compte tenu du risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles (sur un plan quantitatif, cf. enjeu précédent).**

#### PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Développer modérément l'offre de formation en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) sur du niveau CAP-BEP (voire bac) pour sécuriser les trajectoires professionnelles en lien avec les évolutions du métier (informatique embarquée, véhicule autonome, relation clientèle...).

#### PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- Mobiliser davantage les dispositifs d'incitation des employeurs à l'embauche de personnes en contrat d'alternance afin d'accroître leur capacité à recruter et à former un volume un peu plus important de personnes (les dispositions prévues dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, en particulier le recul de la limite d'âge pour accéder à l'apprentissage, pourraient faciliter la mise en œuvre de cette perspective).
- Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'orientation pour améliorer l'attractivité du métier.
- Renforcer les partenariats entre la branche et les services publics de l'emploi.