



RAPPORT 2023

de l'Observatoire Prospectif
des métiers et des qualifications
dans les Transports
et la Logistique



**Commission Paritaire Nationale
de l'Emploi et de la Formation
Professionnelle dans les transports
routiers et les activités
auxiliaires du transport
(CPNEFP)**





RAPPORT 2023

Sommaire

Édito	5
Contexte économique général	6
Bilan 2023 des activités de la CPNEFP	9
Bilan 2023 des activités de l'OPTL	10
Champ d'application et d'observation	12
Entreprises et établissements	18
Effectifs	23
Rémunération	45
Démographie	50
Santé au travail	54
Mouvements de main-d'œuvre	58
Intérim	68
Marché du travail	70
Formation	80
Insertion professionnelle	101
Prospective	110

Édito



Cette édition du rapport OPTL dresse le bilan 2022 de l'emploi et de la formation dans les transports et la logistique après une année 2021 sous le signe d'une forte croissance.

Le début de l'année 2022 a été une période marquée par la persistance de la cinquième vague de la Covid-19, caractérisée notamment par des pénuries continues de composants pour les véhicules. De plus, la situation a été exacerbée par des tensions significatives sur les matières premières, conséquences directes de l'invasion de l'Ukraine par la Russie.

Dans cette présente édition, les représentants de la Branche du transport et de la logistique ont souhaité poursuivre l'étude des difficultés de recrutement via le prisme des postes non pourvus. En effet lors de la précédente édition, le rapport OPTL a établi un lien fort entre les difficultés à recruter et les caractéristiques du poste. Pour approfondir cette thématique, le rapport s'intéresse aux caractéristiques détaillées du dernier poste non pourvu ainsi qu'aux conséquences qu'engendrent ces emplois vacants pour les entreprises et les salariés.

Parallèlement, le rapport OPTL 2023 fait un état des lieux des initiatives prises dans la Branche pour améliorer l'organisation et les conditions de travail. Au niveau de l'entreprise, l'amélioration de l'organisation et des conditions de travail constitue indéniablement un levier pour fidéliser et rendre attractif le secteur.

Outil de diagnostic et de repérage des évolutions de la Branche des transports et de la logistique en termes de qualifications professionnelles, l'Observatoire apporte à travers le présent rapport des statistiques utiles aux travaux d'élaboration du CQP Opérateur agent Quai de Messagerie. L'objectif est d'apporter un éclairage sur les besoins à ce poste en termes d'effectifs, de recrutement, de formation ou encore de rémunération.

La richesse des indicateurs exposés dans l'édition 2023 du rapport OPTL traduit bien l'étendue des enjeux auxquels la Branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport s'efforce de répondre. De nouveaux indicateurs ont été ajoutés cette année aux chapitres formation et rémunération. De plus des encadrés ont été insérés, portant sur le début des travaux concernant l'appréciation du savoir-être attendu par les entreprises, ainsi qu'une analyse générationnelle des attentes des salariés dans le transport et la logistique.

À cet égard, nous profitons de cet éditto pour remercier chaleureusement l'AFT et OPCO Mobilités pour leurs contributions qui rendent possibles la réalisation et la diffusion de ces travaux.

Bruno LEFEBVRE

Président

Michel CHALOT

Vice-Président

Contexte économique général

Poursuite du rebond entamé en France

En 2022, l'économie française poursuit son rebond entamé en 2021. Le produit intérieur brut (PIB) en euros constants enregistre une croissance de 2,5 % (après +6,4 % en 2021, et -7,5 % en 2020). La croissance en 2022 est principalement portée par la demande intérieure : la consommation et l'investissement progressent fortement (ils contribuent pour 2,3 points à l'augmentation du PIB).

La production annuelle de l'ensemble des branches de l'économie française continue d'augmenter en 2022 (+3,6 % en volume). Les branches utilisatrices de transport (principalement construction, industrie manufacturière, agriculture et commerce) connaissent un net ralentissement de la production (+0,9 % en volume après +7,4 % en 2021 et -8,6 % en 2020), restant légèrement en dessous de leur niveau pré-crise sanitaire (-0,9 % par rapport à 2019). La production industrielle ralentit fortement, principalement en raison de la diminution de la production des industries extractives (-7 % en 2022), notamment dans la branche gaz-électricité affectée par les arrêts de centrales nucléaires, et par le ralentissement des branches manufacturières (+1,6 % après +7,4 % en 2021). Par ailleurs, la production dans le secteur de la construction connaît une légère baisse après son important rebond en 2021 (-0,8 % après +10,6 % en 2021). Dans la branche du commerce et de la réparation d'automobiles et de motocycles, la production connaît également un ralentissement en 2022 (1,1 % après un rebond de 6,8 % en 2021).

En 2022, les échanges extérieurs, durement touchés par la crise sanitaire en 2020, poursuivent leur reprise entamée en 2021. Les importations de produits exigeant un transport, principalement des produits industriels et agricoles, enregistrent une augmentation de 5,2 % (après +9,0 % en 2021). De leur côté, les exportations de produits nécessitant du transport connaissent une croissance de 3,3 % (après +8,8 % en 2021), bien que n'atteignant toujours pas leur niveau d'avant la crise sanitaire (-4,2 % par rapport à 2019).

En 2022, une activité stable dans le transport routier par poids lourds

En 2022, le transport terrestre de marchandises atteint 338 milliards de tonnes-kilomètres, soit quasiment le même niveau qu'en 2021 (-0,3 %). L'activité reste stable dans le transport routier par poids lourds, tandis qu'elle diminue dans les transports ferroviaire et fluvial. Cependant, les parts modales du transport intérieur de fret en 2022 sont similaires à celles de 2021 : 87,6 % du fret est transporté par poids lourds, 10,4 % par train et 2 % par voie fluviale.

Dans le secteur du transport routier de marchandises (TRM), la reprise de l'activité amorcée en 2021 se poursuit en 2022 avec un chiffre d'affaires (selon les 1^{ères} estimations) de 63,2 milliards d'euros (+11,2 % par rapport à 2021).

La flambée des prix du carburant en 2021 persiste en 2022, amplifiée par le déclenchement de la guerre en Ukraine et la mise en place d'un embargo sur l'énergie russe, qui créent des tensions importantes sur l'approvisionnement en carburant.

L'impact de la hausse des prix du carburant se manifeste dans les tarifs du fret routier, fortement influencés par cette composante des coûts. La hausse des prix du transport routier de fret connaît ainsi une accélération (+9,3 % en 2022 après +1,5 % en 2021), atteignant des niveaux inégalés depuis plus de 15 ans. Les coûts augmentent plus vite que les prix des prestations. Pour la longue distance (c'est-à-dire les transports pour lesquels les contraintes d'exploitation rendent impossible ou incertain le retour quotidien du conducteur à son domicile) les prix des prestations augmentent de 10 % tandis que les coûts augmentent de 17 %. La tendance est la même sur la courte distance : les coûts augmentent (+16,6 % pour les ensembles articulés jusqu'à 44 tonnes et +14,5 % pour les véhicules porteurs) plus rapidement que les prix (+8,9 %).



Poursuite de la reprise de l'activité en transport de personnes

Au niveau du marché des services librement organisés de transport interurbain par autocar (SLO), après deux années marquées par la crise sanitaire liée à la pandémie mondiale de la Covid-19, la reprise débutée en 2021 s'intensifie en 2022. Le trafic en autocars augmente de 77 % en un an, mais n'a toutefois pas encore complètement retrouvé son niveau de 2019. Du fait d'une demande dynamique, en dépit d'une reprise timide de l'offre, le taux d'occupation atteint un niveau supérieur à celui d'avant la crise (66 à 75 % au troisième trimestre contre 63 à 72 % en 2019), permettant au chiffre d'affaires de se situer au moins au même niveau qu'en 2019 (entre 130 et 155 M€ en 2022 contre 132 à 147 M€ en 2019).

L'activité dans le transport sanitaire continue de croître en 2022. Le chiffre d'affaires des entreprises du transport sanitaire affiche une augmentation de 7,6 % entre 2021 et 2022. Cette croissance, surpassant celle des dépenses de l'Assurance Maladie (+4,5 %), s'explique par les dates d'arrêté des comptes au cours de l'exercice 2022. En effet, les entreprises clôturant leurs comptes au 1^{er} semestre ont un impact significatif post-Covid-19 (croissance du 1^{er} semestre 2022 comparée à la situation du 1^{er} semestre 2021). Cette année marque la mise en place de la réforme de l'Urgence Pré-Hospitalière (UPH) et du nouveau mode de rémunération intégrant le Revenu Minimum Garanti (RMG).

Application des nouvelles règles liées au Paquet Mobilité

Le 8 juillet 2020, les députés européens ont approuvé trois actes législatifs visant à maintenir un équilibre entre la sécurité des conducteurs, la justice sociale et une économie durable, tout en tenant compte des besoins économiques et commerciaux des pays de l'Union européenne.

Des mesures ont commencé à être mises en œuvre en août 2020 (Règlement 2020/1054 relatif aux temps de conduite et de repos), et en 2022 les règles relatives au détachement des conducteurs (Directive UE 2020/1057, dite « Lex specialis ») sont entrées en vigueur. Les nouvelles dispositions concernant l'enregistrement manuel des passages de frontières, le cabotage et l'accès au marché des transports (Règlement 2020/1055) ont également été mises en application en février 2022.



Repli du transport routier de marchandises début 2023

L'activité du transport routier intérieur de marchandises, opéré pour compte d'autrui, se réduit de 5,9 % au deuxième trimestre 2023 (après -3,6 % au premier trimestre), passant ainsi de 37,2 milliards de tonnes-kilomètres à 35 milliards. Cette tendance à la baisse pourrait être attribuée au recul de la demande, notamment pour les produits agroalimentaires et les matériaux de construction. Les ventes de poids lourds neufs continuent toutefois d'augmenter au deuxième trimestre 2023 de 5,2 %, marquant ainsi un troisième trimestre consécutif de hausse (+3,7 % au quatrième trimestre 2022 et +11,3 % au premier trimestre 2023). Cette augmentation est portée par la croissance des ventes de camions (+9,8 %). Dans le secteur du transport routier de marchandises, le coût des conducteurs longue distance a augmenté en 2022 (+7,7 % en moyenne annuelle par rapport à 2021). Cette augmentation semble poursuivre en 2023 (+8,1 % en moyenne annuelle par rapport à 2022).

Sources :

L'activité de transport augmente au quatrième trimestre 2022, Datalab, avril 2023

Les Comptes de la Nation en 2022, INSEE Première, mai 2023

Observatoire du transport sanitaire 2023, septembre 2023

L'activité de transport se stabilise au deuxième trimestre 2023, Datalab, octobre 2023

Bilan annuel des transports en 2022, Datalab, novembre 2023

Les coûts du transport routier de marchandises - Bilan 2023 et perspectives pour 2024, CNR, novembre 2023

Rapport annuel sur le marché du transport par autocar et sur les gares routières en France en 2022



Bilan 2023 des activités de la CPNEFP

(Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle)

Par accords de branche des 13 décembre 2018 et 3 juillet 2019, les organisations patronales et syndicales de la Branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport ont mis en place la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), obligation légale, ainsi qu'un financement du dialogue social de branche. Le secrétariat administratif de la CPPNI est confié à l'Union des Fédérations de Transport (UFT).

La CPNEFP est la structure de la CPPNI chargée de définir les orientations de la Branche en matière de formation et d'emploi et de mettre en œuvre lesdites orientations. La CPNEFP s'est substituée en 2020 à l'ancienne CPNE. La CPNEFP chapeaute l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique (dénommé OPTL).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont pris plusieurs décisions au cours de sept réunions qui se sont déroulées en 2023 :

- Approbation des niveaux de prise en charge de l'apprentissage par les commissions paritaires pour les formations des organismes de Branche, telles que : Manager des organisations et processus logistiques, Responsable d'unité de transport et de logistique, Formateur animateur et Technicien froid embarqué routier.
- Validation du montant de prise en charge du CAP Conducteur Agent d'Accueil en Autobus et Autocar (C4A) visant à remplacer le CAP Agent d'Accueil et de Conduite Routière Transport de Voyageurs (AACRTV).
- Validation de l'inscription de la formation Manager Transport Logistique sur les listes prioritaires de la Branche.
- Approbation de la rectification de l'absence du TP Mécanicien réparateur de véhicules industriels sur la liste des niveaux de prise en charge
- Validation de la mise à jour de la liste Pro A, notamment l'ajout du TP Technicien Réparateur de Véhicules Industriels et de la formation Responsable d'unité de transport et de logistique.
- Validation de l'actualisation de la durée de formation du DEA à 16 mois maximum dans l'Annexe de l'Accord Formation « Durée des contrats de professionnalisation ».
- Validation de la proposition d'élargir l'enquête génération menée par le CEREQ via un financement d'OPCO Mobilités et le concours de l'AFT pour l'exploitation des résultats.
- Lancement du diagnostic de la Branche relatif aux travailleurs handicapés avec l'AGEFIPH.
- Validation du plan d'intervention de l'ANACT pour les métiers du transport routier de voyageurs.
- Lancement des groupes de travail paritaires relatifs à la mise à jour du référentiel formation Transport Routier à Mobilité Réduite (TPMR) et validation des travaux.
- Validation des travaux de la mise à jour du CQP Transport de Fonds et Valeurs.
- Lancement des groupes de travail paritaires en vue de la création d'un CQP Opérateur Quai de Messagerie (OQM).
- Suivi de l'avancée des travaux sur l'expérimentation du module « Déménageurs professionnels Compagnons du déménagement » et formulation de préconisations.
- Demande de la poursuite du financement par le RIF du CQP Compagnons du déménagement et lancement de groupes de travail paritaires avec l'aide de l'AFT et de l'AFTRAL.
- Validation du projet de résolution « Certification » et conventionnement CPNEFP / AFT.

Bilan 2023 des activités de l'OPTL

(Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique)

Le présent rapport annuel, et la conférence de presse au cours de laquelle il a été présenté, ont été préparés grâce à six réunions des membres de l'OPTL national en 2023.

En outre, les 5 et 6 juillet 2023 ont eu lieu les journées nationales OPTL. Ces journées ont réuni plus de 130 personnes, membres des OPTL nationaux et régionaux, sur le site d'AFTRAL au Tremblay-sur-Mauldre. Elles se sont articulées autour de séances plénières, d'ateliers, d'une conférence et d'une table ronde. Les membres de l'OPTL national ont décidé d'intégrer d'ores-et-déjà dans ce rapport certaines propositions émises à l'occasion de ces journées :

- les résultats d'une enquête portant sur les attentes des jeunes générations dans le transport et la logistique,
- les premiers éléments sur l'appréciation du savoir-être attendu par les entreprises via un référentiel des compétences comportementales,
- le profil des sortants de formation de conduite,
- l'ajout des taux d'abandon pour les formations accès métiers,
- l'affichage de l'écart entre le SMIC et le minimum conventionnel.

D'autres propositions seront intégrées dans les prochains rapports OPTL.

Dans chacune des douze régions métropolitaines continentales, deux réunions des membres régionaux des OPTL se sont tenues en 2023 en présentiel et/ou visioconférence, en vue d'élaborer notamment les rapports régionaux OPTL. L'ensemble de ces rapports fait l'objet de présentations dans les territoires auprès des acteurs de l'emploi et de la formation.

À noter que l'an dernier, et en s'appuyant sur les estimations de l'emploi au premier semestre 2022, ainsi que sur les prévisions des partenaires sociaux, l'Observatoire Prospectif des emplois et des qualifications dans les Transports et la Logistique avait estimé pour 2022 une progression de 2,3% de l'emploi salarié de la Branche, soit un effectif salarié de 795 292 à fin 2022.

Cette prévision s'est avérée proche de l'évolution réalisée puisque d'après l'Urssaf Caisse nationale les effectifs de la Branche se sont accrus de 1,3% en 2022 pour atteindre 801 288 salariés au 31.12.2022. Les séries d'effectifs de l'Urssaf Caisse nationale font l'objet d'une actualisation annuelle sur les huit années précédentes.





L'AFT ET OPCO MOBILITÉS, DES PARTENAIRES FORTS DE L'OPTL

L'AFT :

- Réalise, grâce à ses délégations régionales, l'enquête annuelle auprès des établissements de la Branche
- Recueille des données auprès d'un grand nombre de fournisseurs : Urssaf, Ministères, Pôle emploi, INSEE, OPCO Mobilités, CPNEFP, Klésia, Ellisphere, AFTRAL, Promotrans, CNAM, AGEFIPH, ANCESU...
- Exploite et analyse les résultats des enquêtes et statistiques recueillies (ajustement au champ conventionnel, déclinaison par région...)
- Produit et diffuse un ensemble de documents valorisant les analyses OPTL auprès des entreprises et d'un public institutionnel : synthèses régionales, sectorielles, rapports de situation comparée...
- Élabore et rédige, en lien avec les présidences paritaires régionales de l'OPTL, les rapports annuels régionaux OPTL
- Élabore et rédige, en lien avec le comité de pilotage OPTL et la présidence paritaire nationale, le rapport annuel national de l'OPTL
- Héberge, développe et met à jour le site Internet www.optl.fr
- Diffuse les rapports régionaux et national de l'OPTL
- Co-anime avec les présidences paritaires les réunions OPTL plénières et régionales
- Co-organise la conférence de presse annuelle OPTL avec OPCO Mobilités
- Assure le secrétariat des OPTL régionaux
- Héberge les OPTL régionaux.

OPCO Mobilités :

- Héberge l'OPTL national
 - Communique les statistiques sur les formations de la Branche
 - Contribue à la rédaction du rapport
 - Assure le secrétariat de l'OPTL national
 - Participe aux travaux des OPTL
 - Finance les frais de conception, diffusion et promotion du rapport
 - Prend en charge les frais annexes des OPTL.
-

Champ d'application et d'observation

Conformément aux objectifs généraux définis par les partenaires sociaux, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport (CPNEFP) est chargée, notamment :

- d'établir et de tenir à jour les définitions des familles professionnelles qui regroupent les emplois de ces secteurs d'activité ;
- d'évaluer la répartition des postes de travail entre ces familles professionnelles ;
- de prévoir chaque année les évolutions du nombre d'emplois et de la demande de formation continue.

Le Comité paritaire de pilotage de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique (OPTL), créé par l'Accord du 25 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle et à l'emploi dans les transports routiers et les activités

auxiliaires du transport, mis en place sous l'égide de la CPNEFP, est chargé de préparer un bilan annuel de l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications.

Les éléments d'information figurant dans cette brochure s'inscrivent dans le cadre de ce bilan annuel.

Son analyse doit permettre aux entreprises de mieux définir leur politique de formation, aux salariés de mieux élaborer leurs projets professionnels, aux membres de la CPNEFP de faire des recommandations sur les priorités de formation professionnelle.

En outre, dans chaque région administrative de métropole, un bilan annuel régional de même nature que celui préparé au niveau national est présenté par les représentations régionales de l'Observatoire national prospectif des métiers et des qualifications.





Le champ de la Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport

Ce rapport concerne les entreprises du champ de la Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Codes NAF de la Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (dans la nouvelle NAF REV-2)

Terminologie utilisée dans le présent document

NAF REV. 2 *Intitulé du 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*

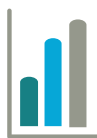
(*) Ces codes d'activité ont une définition plus large que celle correspondant au champ de la Convention collective transport nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. En conséquence, pour les activités partiellement couvertes, les ajustements nécessaires sont opérés afin de ne retenir que les entreprises couvertes par la convention collective.

(**) Depuis le 1^{er} février 2005, sont entrées dans le champ de cette même convention collective certaines activités logistiques identifiées par référence au code 52.10B de l'Entreposage non frigorifique.

Le rapport emploie à plusieurs reprises l'expression « **activité Marchandises** » pour désigner le regroupement des secteurs transport routier de marchandises (TRM), qui inclut notamment le transport de fonds et valeurs (TFV), 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).

● Les outils statistiques dédiés de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique (OPTL)



Une exploitation très complète des statistiques disponibles relatives à l'emploi et à la formation dans la Branche

Des données sont recueillies chaque année auprès d'un grand nombre d'organisations publiques et privées : Ministère de la Transition écologique, Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, Ministère de la Santé et de la Prévention, Urssaf Caisse Nationale, Pôle emploi, INSEE, DARES, Ellisphere (Entreprise d'ingénierie et études techniques), OPCO Mobilités, FONGECFA-Transport, AGECEFA-Voyageurs, AFT, AFTRAL, Promotrans, EST, CPNEFP, Klesia, AGEFIPH, Caisse Nationale d'Assurance Maladie, Comité National Routier, ANCESU, Prism'emploi.

Une enquête annuelle auprès d'un échantillon représentatif d'établissements de la Branche

En complément des sources statistiques publiques, une enquête annuelle, réalisée depuis 1990 par les délégations régionales de l'AFT, permet d'avoir une meilleure approche des spécificités de l'emploi dans la Branche.

La méthode d'échantillonnage repose sur des quotas par région, taille d'établissement et secteur d'activité. Pour le présent bilan, 2 649 questionnaires recueillis en 2023 auprès d'autant d'établissements ont été exploités, représentant 99 789 salariés. La statistique Urssaf Caisse nationale (anciennement Agence centrale des organismes de sécurité sociale - Acooss) ajustée au champ conventionnel sert cette année de pierre angulaire au calcul des pondérations statistiques pour redresser les données. L'enquête porte ainsi sur 6,2 % des établissements et 12,5 % des salariés de la Branche.

Cette enquête permet à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport (CPNEFP) 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. La Profession dispose ainsi d'un outil de connaissance, de dialogue et d'action en matière d'emploi, de qualification et de formation dont la fiabilité est démontrée chaque année.

Un grand nombre d'indicateurs présentés ici sont issus de l'exploitation de cette enquête.

Une ventilation des effectifs selon une nomenclature des emplois propre à la Branche

Les données d'enquête permettent notamment la ventilation des effectifs en familles professionnelles selon une nomenclature des emplois spécifique à la Branche.

Une famille professionnelle est constituée par l'ensemble des emplois qui correspondent à une même finalité et à une même technicité professionnelle, quel que soit le niveau de compétence dans cette technicité. C'est l'ensemble des emplois liés à l'exercice d'une activité de l'entreprise ou à un domaine de l'administration de l'entreprise ; c'est l'espace naturel dans lequel évoluent habituellement les salariés et à l'intérieur duquel se produit l'évolution la plus fréquente de carrière.

Remerciements

Le présent document a été élaboré grâce aux informations recueillies et exploitées par l'AFT qui a également proposé une rédaction pour ce rapport. Les rapports régionaux OPTL sont pour leur part élaborés et diffusés par les délégations régionales de l'AFT, en lien avec les membres des OPTL régionaux et plus particulièrement leur présidence paritaire. OPCO Mobilités a financé la conception graphique et l'impression du rapport national OPTL. Son élaboration a fait l'objet d'un suivi attentif par les membres du comité de pilotage OPTL. L'ensemble des structures paritaires de la formation professionnelle des transports routiers et activités auxiliaires y sont associées : CPNEFP, OPCO Mobilités, fédérations patronales, organisations salariales. Que tous ceux qui ont pris part à ces travaux en soient remerciés.



Les familles professionnelles de la Branche

CODES	DÉNOMINATIONS	DÉFINITIONS
● 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 TRANSPORT	Emplois caractérisés par l'utilisation de techniques ou l'application de réglementations, les unes et les autres propres aux activités du transport.
	<ul style="list-style-type: none"> • Transports routiers et messagerie/fret express • Transports multimodaux • Déménagements • Location • Transport de voyageurs • Transport sanitaire 	
● 5	LOGISTIQUE/MANUTENTION/MAGASINAGE	Emplois liés aux opérations de logistique, 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	> 1 ^{er} 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	> 2 ^e groupe	Emplois autres que ceux relevant du 1 ^{er} 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	> 1 ^{er} groupe	Emplois pour lesquels la conduite des véhicules est prédominante.
● 6.2.2	> 2 ^e 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	> 3 ^e groupe	Emplois de conducteur professionnel avec exigences particulières en termes de complexité des tâches (autonomie, technicité, etc...).
● 7	MAINTENANCE DES VÉHICULES ET DES MATÉRIELS	Emplois caractérisés par l'entretien, le maintien et/ou la remise en ordre de véhicules de transport routier (fonction technique, atelier) et des matériels.
● 8	INTERPROFESSIONNEL	Tous les emplois ne relevant pas des catégories précédentes et, en principe, à caractère interprofessionnel (secrétariat, gardiennage, etc...).

● Méthodologie de l'édition 2023

Ajustement au champ de la CCNTR

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

- **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 et de valeurs 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 jamais à l'entreprise d'entreposage).

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 apporté aux statistiques publiques d'emploi.

À l'occasion de l'entrée en vigueur de la nouvelle nomenclature d'activité de l'INSEE (NAF rév. 2), l'Observatoire a décidé en 2010 d'actualiser les coefficients d'ajustement des codes NAF 52.10B, 52.29B, 77.12Z par la voie d'une enquête téléphonique destinée à apprécier la part des établissements et des salariés de ces codes NAF qui relèvent de la Convention collective Nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport. Ce sont ces coefficients qui sont depuis lors appliqués aux statistiques publiques pour ramener les chiffres au périmètre conventionnel.

Concernant le 80.10Z, les coefficients d'ajustement sont revus périodiquement à partir de ré-évaluations de l'effectif salarié national des transporteurs de fonds et de valeurs. La dernière mise à jour a été réalisée en 2021 avec le concours des organisations professionnelles membres de l'OPTL.

« Calage » des données d'enquête sur les statistiques Urssaf Caisse nationale

Les résultats de l'enquête Tableaux de bord menée par les délégations régionales de l'AFT auprès des entreprises étaient jusqu'en 2011 calés sur les statistiques Pôle emploi, champ UNEDIC, qui servaient à redresser les données : les réponses de l'échantillon enquêté, sélectionné selon la méthode des quotas, étaient ainsi extrapolées à l'ensemble de la population étudiée.

Suite au transfert du recouvrement des cotisations d'assurance chômage auprès des Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (Urssaf), la présentation des effectifs salariés dans les éditions suivantes du rapport OPTL, et le calage des données de l'enquête Tableaux de bord, ont été opérés sur la base des statistiques de l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS) et de l'Urssaf Caisse nationale.

L'Urssaf Caisse nationale produit désormais des séries statistiques d'une dizaine d'années qui permettent de présenter des évolutions sur cette période en valeur et sans rupture de série.

Mise à jour des statistiques Urssaf Caisse nationale 2013-2021

Les séries ACOSS pour les années 2013 à 2021 précédemment diffusées ont par ailleurs fait l'objet d'actualisations par l'Urssaf Caisse nationale.





● La part des conducteurs routiers de la Branche professionnelle parmi l'effectif en conduite de l'ensemble de l'économie

L'exploitation des Données Sociales Nominatives (DSN) 2020 permet d'identifier le nombre de conducteurs, repérés par des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS), par secteur d'activité.

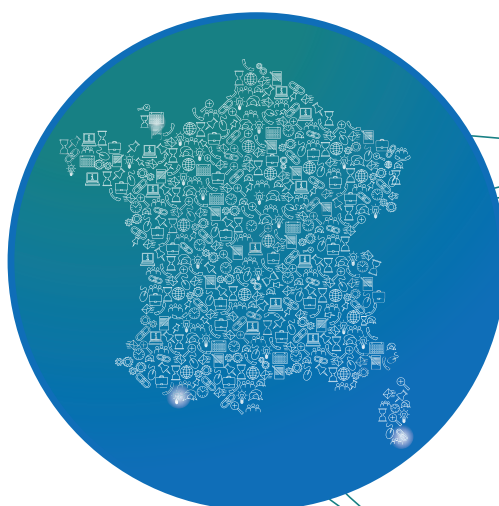
Pour la conduite de véhicules de transport routier de marchandises, les PCS à considérer sont :

- 641a Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)
- 643a Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)

Pour la conduite de véhicules de transport de personnes :

- 641b Conducteurs de véhicule routier de transport en commun (salariés)
- 526e Ambulanciers (salariés)

Au niveau national, on met en évidence que 60% des emplois de conducteurs de véhicules de transport routier de marchandises sont exercés dans la Branche des transports routiers (au sens de la convention collective), qui concentre quasiment l'ensemble des conducteurs de transport routier de marchandises pour le compte d'autrui. En effet, la Branche concentre 76% des conducteurs routiers et grands routiers et 38% des conducteurs livreurs. 56% des conducteurs de véhicules routiers de transport en commun relèvent de la Branche tandis que 43% exercent dans le transport urbain. La Branche rassemble la grande majorité des conducteurs de véhicules de transport sanitaire (95%), les autres sont principalement des agents de la fonction publique (hôpitaux, SDIS, SMUR...).



Entreprises et établissements

Une entreprise est constituée d'autant d'établissements qu'il y a de lieux différents où elle exerce son activité.

Selon les définitions de l'INSEE, une entreprise est une unité économique, juridiquement autonome, organisée pour produire des biens ou des services pour le marché. Il existe deux grandes catégories (ou familles) :

- l'entreprise individuelle qui ne possède pas de personnalité juridique distincte de celle de son exploitant (commerçant, artisan, profession libérale) ;
- l'entreprise dite personne morale : société anonyme (SA), société à responsabilité limitée (SARL).

Un établissement est une unité d'exploitation ou de production localisée géographiquement, individualisée, mais dépendant juridiquement d'une entreprise. C'est le lieu où est effectivement exercée l'activité (magasin, atelier).

Les tableaux de source INSEE de cette partie sont identiques à ceux du rapport OPTL 2022. En effet, au moment de l'édition du présent rapport, l'INSEE n'était pas encore en mesure de fournir des données actualisées relatives aux entreprises et établissements du fait d'une refonte de son système d'information.

Entreprises sans salarié au 31 décembre*

	2018	2019	2020
TRM	53 930	71 439	100 931
TRM sans 5320Z	20 311	22 147	24 797
TRV	3 702	3 820	4 101
DEM	1 232	1 351	1 461
LOC	867	878	924
AUX	2 119	2 246	2 505
PRL	529	563	610
TRS	1 167	1 269	1 256
Total sans 5320Z	29 927	32 274	35 654
Total	63 546	81 566	111 788

Source : INSEE

Le code 5320Z correspond aux autres activités de poste et de courrier.

Les chiffres présentés regroupent les entreprises sans salarié et celles dont l'effectif est inconnu

Données ajustées au champ conventionnel

*Données du rapport 2022



Établissements sans salarié au 31 décembre*

	2011	2015	2018	2019	2020
TRM	18 491	24 157	57 157	75 681	105 947
TRM sans 5320Z	17 428	20 074	23 116	25 439	27 936
TRV	2 773	4 764	4 489	4 727	4 908
DEM	1 080	1 623	1 936	2 076	2 166
LOC	1 349	1 169	1 236	1 225	1 400
AUX	1 898	2 529	3 286	3 248	3 628
PRL	680	911	1 136	1 112	2 352
TRS	1 736	2 120	2 281	2 323	2 279
Total sans 5320Z	26 944	33 190	37 480	40 150	44 669
Total	28 007	37 273	71 521	90 392	122 680

Source : INSEE

Le code 5320Z correspond aux autres activités de poste et de courrier.

Les chiffres présentés regroupent les établissements sans salarié et celles dont l'effectif est inconnu

Données ajustées au champ conventionnel

*Données du rapport 2022

Entreprises avec salariés au 31 décembre*

	2018	2019	2020
TRM	20 720	21 385	21 336
TRV	2 493	2 391	2 050
DEM	1 184	1 189	1 178
LOC	833	839	827
AUX	2 477	2 471	2 437
PRL	619	644	638
TRS	4 503	4 421	4 376
Total	32 829	33 340	32 842

Source : INSEE

Données ajustées au champ conventionnel

*Données du rapport 2022

Établissements avec salariés au 31 décembre

	2012	2016	2020	2021	2022
TRM	22 171	21 811	24 069	25 406	25 740
TRV	3 145	3 296	2 726	2 739	2 696
DEM	1 364	1 333	1 328	1 366	1 358
LOC	1 235	1 164	1 143	1 147	1 116
AUX	4 474	4 451	4 496	4 603	4 704
PRL	1 193	1 349	1 529	1 581	1 605
TRS	5 117	5 069	4 948	4 928	4 888
Total	38 700	38 474	40 238	41 770	42 107

Source : Urssaf Caisse nationale
Données ajustées au champ conventionnel

En 2022, et après une hausse de 3,8 % l'année précédente, le nombre d'établissements de la Branche avec salariés progresse peu (+0,8 %). Le nombre d'établissements employeurs dans le transport sanitaire continue de baisser (230 établissements de moins qu'il

y a dix ans). A l'inverse, dans le transport routier de marchandises, on enregistre une hausse du nombre d'établissements avec salariés de 1,3 % en 2022 et de 18 % depuis 2016.

Créations d'établissements en 2022 et évolution en %

	2022	Évolution 2021/2022
TRM	54 641	-44 %
TRM sans 5320Z	5 911	-7 %
TRV	428	78 %
DEM	251	17 %
LOC	96	-14 %
AUX	368	-5 %
PRL	94	-11 %
TRS	190	56 %
TOTAL hors 5320Z	7 338	-3 %
Total	56 068	-43 %

Source : Ellisphère
Données ajustées au champ conventionnel

En 2022, plus de 56 000 établissements ont été créés dans la Branche, soit près de 2 fois moins qu'un an auparavant (baisse de 43 %). Cette baisse s'observe notamment dans le secteur du transport de marchandises, plus particulièrement, pour le code APE 5320Z « Autres activités de poste et de courrier » qui enregistre 42 000 créations d'établissements de moins qu'en 2021.

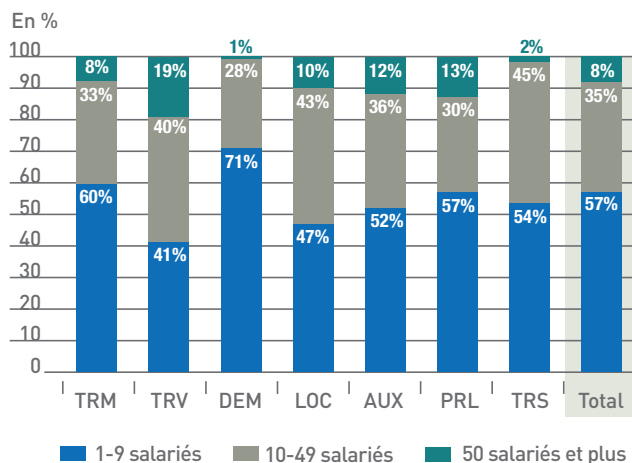
Au moins deux raisons expliquent cette baisse des créations d'établissements.

D'abord, l'INSEE semble avoir décidé de mettre en « non-diffusion » les informations concernant les entités « auto-entrepreneurs » et entreprises individuelles, ce qui explique qu'un certain nombre de créations ne soient pas parvenues à notre connaissance.

Ensuite, les créations d'établissements ont été ralenties par les difficultés de mise en place du « guichet unique » dématérialisé dont l'utilisation est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2023 pour toutes les entreprises, quelle que soit leur forme juridique ou leur activité. Désormais, les formalités de création, de modification et de cessation d'activité doivent ainsi être réalisées en ligne sur le guichet des formalités des entreprises. Il remplace les centres de formalités des entreprises (CFE) qui sont supprimés.



Répartition des établissements par secteur et taille*



Source : INSEE

Données ajustées au champ conventionnel

*Données du rapport 2022

Défaillances d'entreprises et cessations d'activité en 2022

	Nombre				Évolution 2021/2022		
	Sans salarié	Avec salariés	NC	Total	Sans salarié	Avec salariés	Total
TRM	10 576	1 748	28 276	40 600	20%	73%	14%
TRM sans 5320Z	988	1 678	1 672	4 338	21%	60%	14%
TRV	186	141	89	416	-20%	10%	-32%
DEM	74	75	71	220	-7%	29%	-6%
LOC	40	41	27	108	11%	59%	11%
AUX	124	146	128	398	16%	60%	3%
PRL	23	26	20	69	-7%	54%	11%
TRS	74	171	25	270	4%	-17%	-11%
Total hors 5320Z	1 509	2 278	2 032	5 819	14%	54%	6%
Total	11 097	2 348	28 636	42 081	14%	72%	13%

Source : Ellipse

NC : Non Communiqué

Données ajustées au champ conventionnel

Nota bene : la colonne « NC », pour « Non Communiqué », indique le nombre d'entreprises défaillantes dont on ignore si elles ont ou non des salariés.

En 2022, on observe une hausse des défaillances d'entreprises et cessations d'activité de 13% dans la Branche. Leur nombre s'élève ainsi à plus de 42 000. 96% de celles-ci sont enregistrées dans le transport de marchandises et 86% uniquement pour le code APE 5320Z « Autres activités de poste et de courrier », qui correspond à l'activité de transport et livraison de colis, activité très développée pendant la crise sanitaire à

la suite de l'augmentation du e-commerce, mais qui marque un repli en 2022. Dans 97% des cas, il s'agit de cessations d'activité. Ainsi, les petites entreprises qui commençaient à rencontrer des difficultés ont préféré se mettre en cessation d'activité plutôt que d'aller vers une procédure judiciaire.

Défaillances d'entreprises par cause

	Sans salarié	Avec salariés	NC	Total
Part des liquidations judiciaires en %				
En 2022	1 %	30 %	0 %	2 %
En 2021	1 %	22 %	1 %	10 %
Part des redressements judiciaires en %				
En 2022	0 %	11 %	0 %	1 %
En 2021	0 %	6 %	0 %	1 %

Source : Ellisphere

NC : Non Communiqué

Données ajustées au champ conventionnel

Les cessations d'activité représentant une part très importante des défaillances d'entreprises en 2022, les liquidations et redressements judiciaires ne représentent respectivement que 2 % et 1 % de

l'ensemble des défaillances. Cependant, on en recense davantage en 2022, avec 950 liquidations judiciaires (une augmentation de 48 %) et 320 redressements judiciaires (+46 %).

Nombre de salariés concernés par les redressements et liquidations judiciaires

	Liquidation judiciaire		Redressement judiciaire	
	2021	2022	2021	2022
TRM	2 504	4 256	1 020	3 105
TRV	82	359	70	102
DEM	83	86	44	131
LOC	87	81	39	102
AUX	202	484	280	427
PRL	28	26	0	33
TRS	91	38	72	122
Total	3 077	5 330	1 524	4 022

Source : Ellisphere

Données ajustées au champ conventionnel

Parallèlement, le nombre de salariés concernés par des liquidations judiciaires et redressements judiciaires a fortement augmenté en 2022. 5 330 salariés sont concernés par des liquidations judiciaires en 2022

(2 250 de plus qu'en 2021, +73 %) et 4 022 par des redressements judiciaires (soit 2,6 fois plus que l'année précédente).



Effectifs

801 288 salariés dans la Branche au 31 décembre 2022

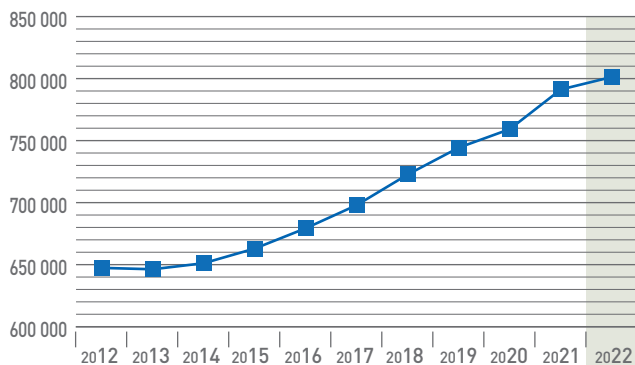
Répartition des salariés par secteur d'activité détaillé au 31.12.2022

NAF REV-2	Total	%
Transport routier de marchandises (TRM)		
● 49.41A	221 287	27,6%
● 49.41B	182 911	22,8%
● 53.20Z	9 536	1,2%
● 80.10Z	10 272	1,3%
Total	424 006	52,9%
Transport routier de voyageurs (TRV)		
● 49.39A	69 642	8,7%
● 49.39B	30 872	3,9%
Total	100 514	12,5%
Déménagement (DEM)		
● 49.42Z	11 474	1,4%
Location (LOC)		
● 49.41C	20 090	2,5%
● 77.12Z	5 755	0,7%
Total	25 845	3,2%
Auxiliaires de transport (AUX)		
● 52.29A	40 244	5,0%
● 52.29B	77 512	9,7%
Total	117 756	14,7%
Prestataires logistiques (PRL)		
● 52.10B	57 167	7,1%
Transport sanitaire (TRS)		
● 86.90A	64 526	8,1%
Ensemble des activités		
Total	801 288	100,0%

Source : Urssaf Caisse nationale
Données ajustées au champ conventionnel

L'effectif salarié a augmenté de 1,3% en 2022

Évolution des effectifs d'emploi au 31 décembre



Source : Urssaf Caisse nationale
Données ajustées au champ conventionnel

La Branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport a généré la création de plus de 10 000 emplois salariés en 2022, qui représentent près de 3 % de toutes les créations d'emplois du secteur privé en France. Le nombre de salariés dans la Branche a ainsi dépassé les 800 000 à fin 2022. L'augmentation des effectifs salariés de la Branche (+ 1,3 % en 2022) marque cependant un ralentissement après avoir connu l'année précédente une très forte augmentation (+4,2 % en 2021). En comparaison, l'ensemble de l'économie a connu une augmentation des effectifs salariés similaire à celle de la Branche des transports routiers et activités auxiliaires (+1,3 % par rapport à 2021).

Effectifs et évolution par secteur d'activité au 31 décembre 2022

Activités	Secteurs							TOTAL
	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS	
2022	424 006	100 514	11 474	25 845	117 756	57 167	64 526	801 288
2021	423 595	98 955	11 664	25 865	114 792	53 456	62 893	791 220
Variation des effectifs en 2022	410	1 559	-190	-20	2 964	3 711	1 633	10 067
Taux d'évolution en 2022	0,1%	1,6%	-1,6%	-0,1%	2,6%	6,9%	2,6%	1,3%
Taux d'évolution en 2021	4,9%	0,2%	2,1%	-0,1%	4,5%	9,1%	3,8%	4,2%

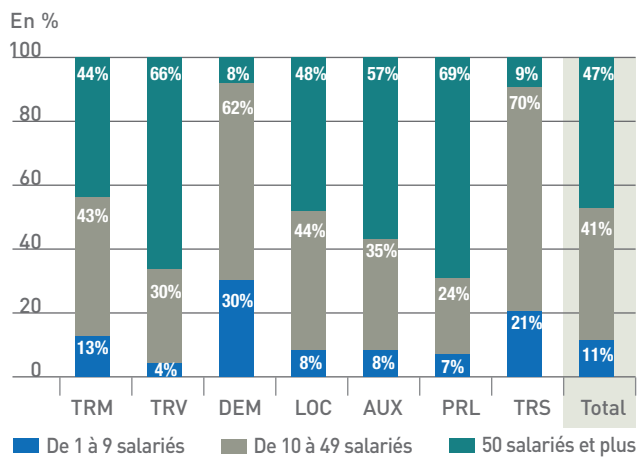
Source : Urssaf Caisse nationale
Données ajustées au champ conventionnel

Près de deux tiers des créations d'emplois salariés au sein de la Branche proviennent des prestataires logistiques (+3 711 salariés) et des auxiliaires du transport (+2 964 salariés). Le transport routier de personnes représente près du tiers restant (+ 1 633 en transport sanitaire, + 1 559 en transport routier

de voyageurs). Après une hausse significative de ses effectifs salariés en 2021 (+4,9 %), le secteur du transport routier de marchandises connaît une stabilité en 2022 (+0,1 %). Seuls les secteurs du déménagement et de la location voient leurs effectifs salariés diminuer (respectivement -1,6% et -0,1%).



Répartition des effectifs par secteur et taille d'établissement*

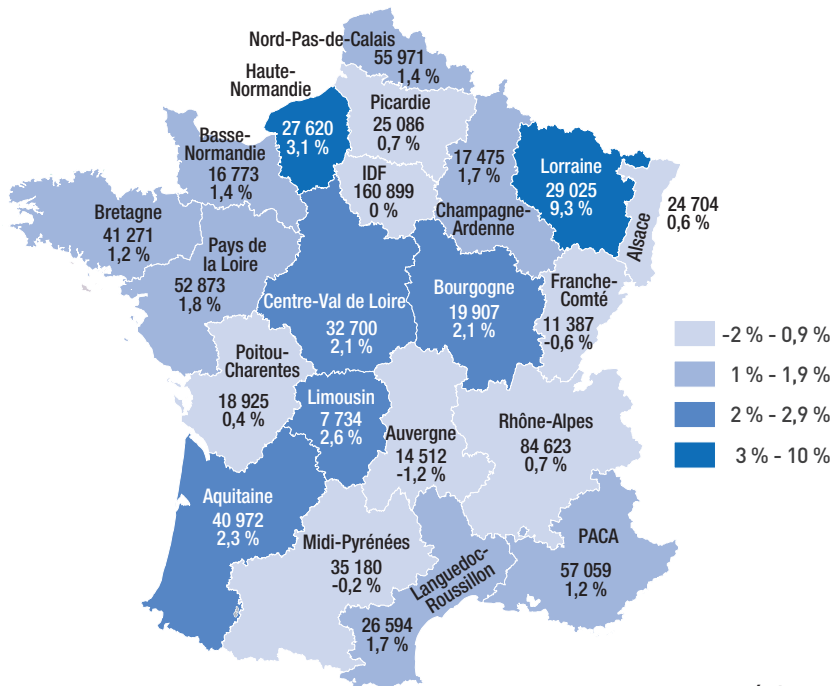


Source : INSEE
Données ajustées au champ conventionnel
*Données du rapport 2022

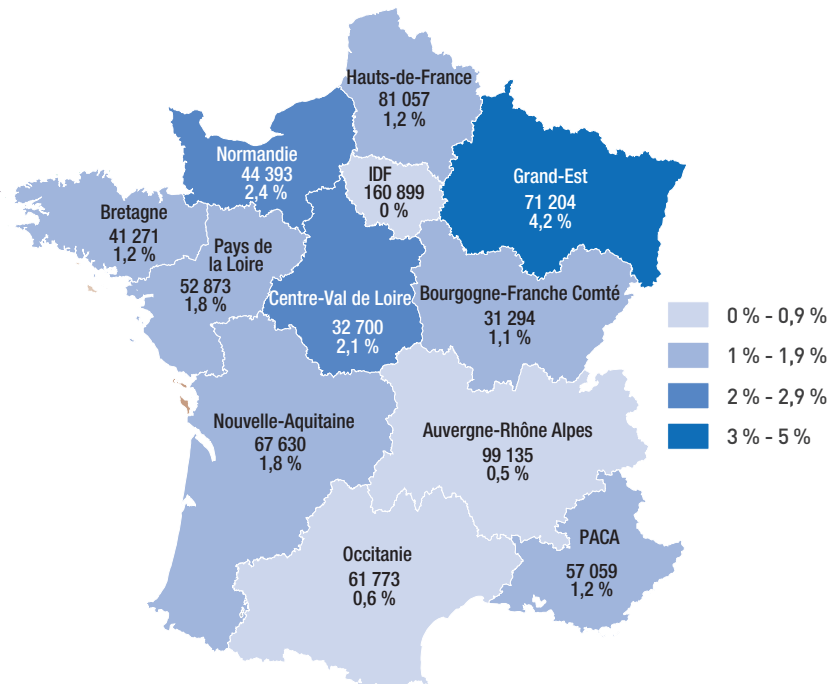


Répartition de l'emploi salarié de la Branche par région et évolution en 2022

Anciennes régions



Nouvelles régions depuis le 1^{er} janvier 2016



Source : Urssaf Caisse nationale
Données ajustées au champ conventionnel

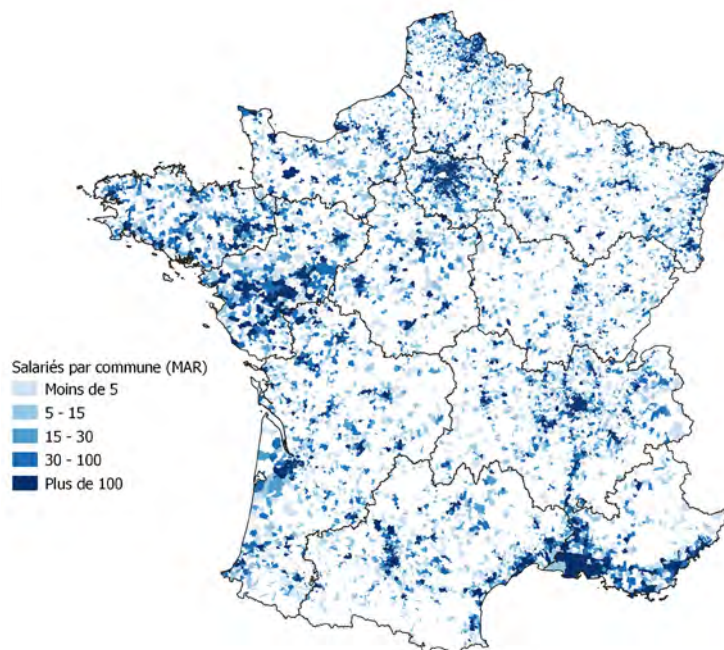
En 2022, les régions les plus dynamiques en termes d'emploi ont été le Grand-Est (+4,2 %, et jusqu'à +9,3 % sur l'ancien territoire lorrain), la Normandie (+2,4 %) et

le Centre-Val de Loire (+2,1 %). Les anciens territoires Auvergne et Midi-Pyrénées connaissent un repli de l'emploi salarié (respectivement -1,2 % et -0,2 %).



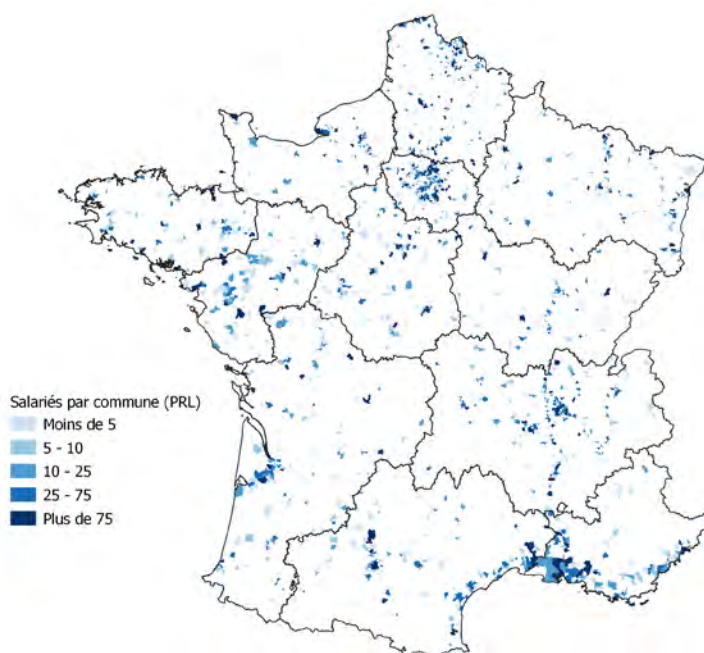
Répartition de l'emploi salarié de la Branche par activité et commune

Activités Marchandises



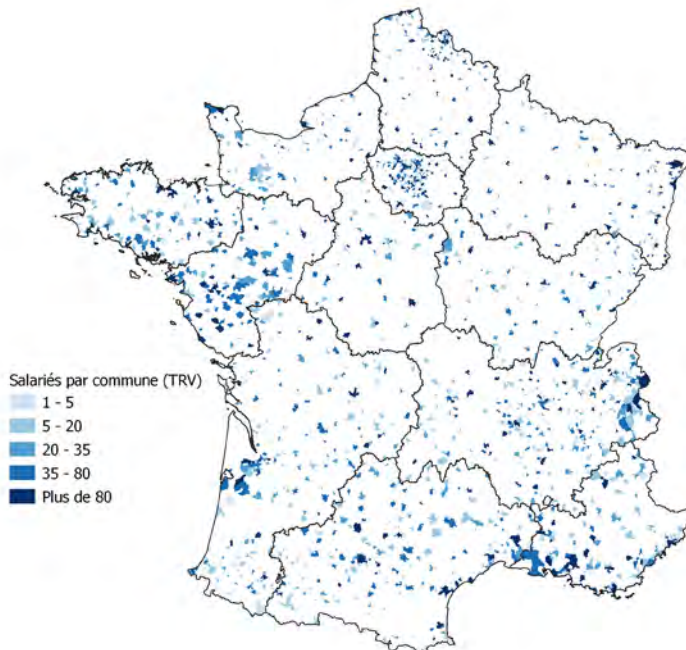
Plus de la moitié des effectifs salariés de l'activité Marchandises sont répartis entre l'Île-de-France (20% des effectifs), Auvergne-Rhône-Alpes (13%), les Hauts-de-France (10%) et la région Grand-Est (9%). 20% des effectifs salariés de l'activité marchandises se concentrent sur cinq départements : Seine-Saint-Denis (4% des effectifs), Bouches-du-Rhône (4%), Rhône (4%), Nord (4%) et Val-d'Oise (3%).

Prestataires logistiques (PRL)



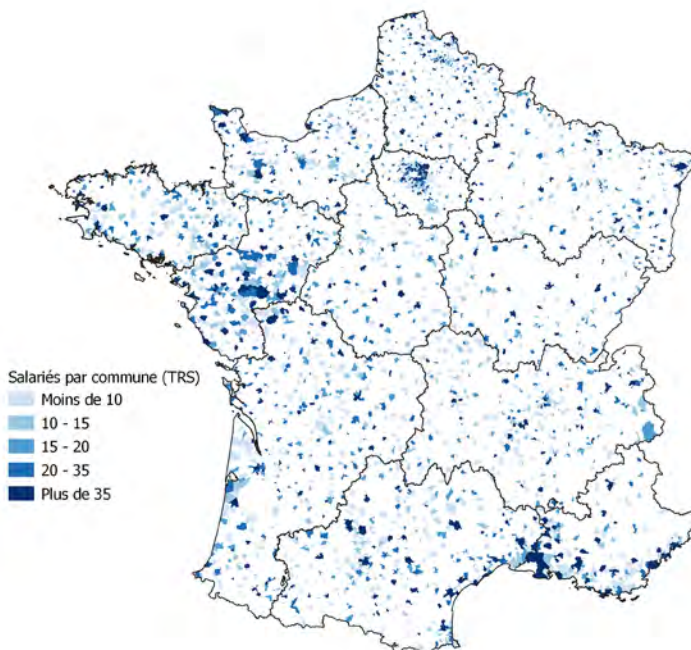
Plus d'un salarié sur deux dans le secteur des prestataires logistiques sont regroupés dans trois régions : Île-de-France (22% des effectifs), Hauts-de-France (18%) et Grand-Est (14%). Un tiers des salariés du secteur des prestataires logistiques se répartissent entre les départements du Nord (9%), de l'Essonne (8%), de la Moselle (7%) et de la Seine-et-Marne (7%).

Transport routier de voyageurs (TRV)



53 % des effectifs du transport routier de voyageurs se répartissent entre l'Île-de-France (23 % des effectifs), Auvergne-Rhône-Alpes (12 %), l'Occitanie (9 %) et la Nouvelle-Aquitaine (9 %). Un cinquième des salariés du transport routier de voyageurs se répartit sur les départements de la Seine-et-Marne (5 % des effectifs), des Hauts-de-Seine (5 %), des Yvelines (4 %), du Nord (3 %) et de l'Essonne (3 %).

Transport sanitaire (TRS)



56 % des effectifs du transport sanitaire se situent sur cinq régions : Île-de-France (13 %), Hauts-de-France (11 %), Nouvelle-Aquitaine (11 %), Occitanie (11 %) et Grand-Est (10 %). Les départements du Nord (4 % des effectifs), du Pas-de-Calais (3 %), des Bouches-du-Rhône (3 %), de la Seine-Maritime (2 %), de la Seine-Saint-Denis (2 %), de la Moselle (2 %), de la Somme (2 %) et de la Gironde (2 %), regroupent 20 % des effectifs du transport sanitaire.



Près de **6 000** salariés supplémentaires en logistique, manutention et magasinage

Estimation de la répartition des salariés par famille professionnelle au 31.12.2022

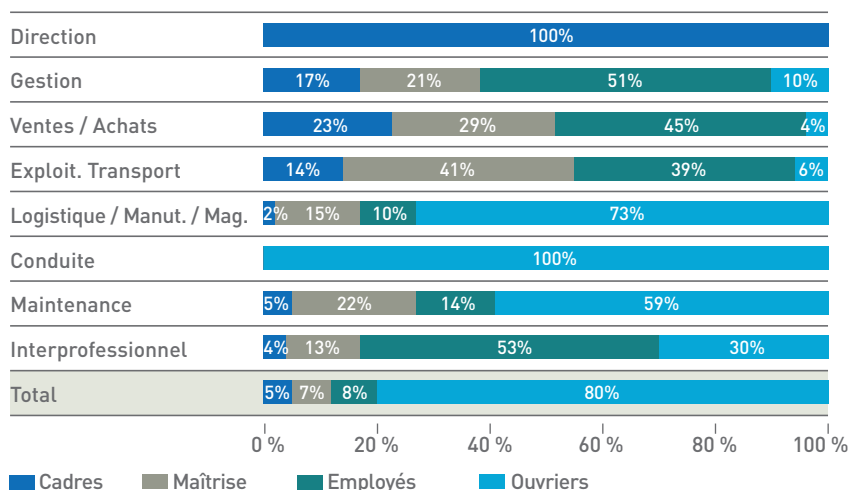
	Total	%	Évolution 2021/2022	Écart entre 2021 et 2022
Direction	17 582	2%	-8,7%	-1 671
Gestion	39 252	5%	3,3%	1 261
Ventes / Achats	9 367	1%	1,9%	172
Exploitation transport	63 405	8%	8,3%	4 839
Manutention / Magasinage	112 845	14%	5,6%	5 948
Conduite	536 961	67%	0,2%	920
Maintenance	15 652	2%	7,1%	1 036
Interprofessionnel*	6 223	1%	-28,2%	-2 439
Total	801 288	100%	1,3%	10 067

Source : Enquête Tableau de bord AFT

* Interprofessionnel correspond aux emplois ne relevant pas des catégories précédentes et, en principe, à caractère interprofessionnel (secrétariat, gardiennage, etc...).

Plus des trois quarts des emplois créés ont bénéficié à la famille professionnelle Logistique / Manutention / Magasinage (42%) et Exploitation transport (34%). Les effectifs salariés de la famille professionnelle Conduite, qui représentent 67% des salariés de la Branche, ont connu une légère augmentation en 2022 (+0,2%). Les familles professionnelles de l'Interprofessionnel et la Direction perdent des emplois en 2022 (respectivement -2 440 et -1 670 postes).

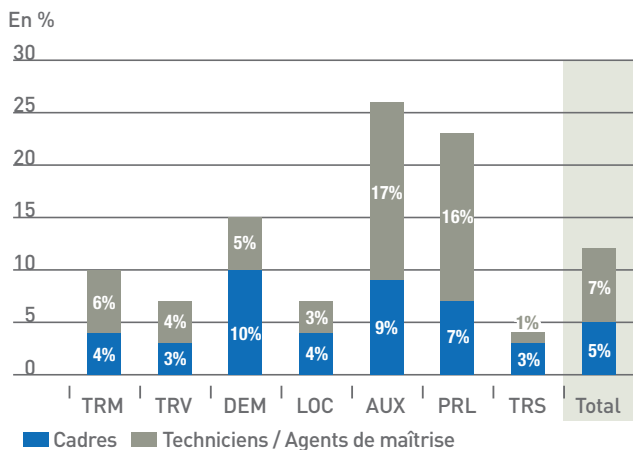
Répartition des salariés par famille professionnelle et catégorie socioprofessionnelle (CSP) en 2022



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Dans la Branche, les ouvriers représentent 80% de l'ensemble des salariés (stable par rapport aux années précédentes). Outre des conducteurs routiers, la grande majorité des salariés des familles professionnelles Logistique / Manutention / Magasinage (73%) et Maintenance (59%) occupent ce statut.

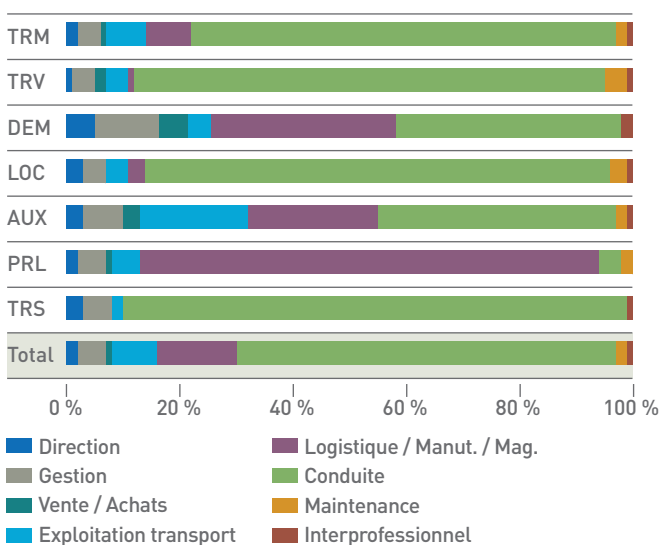
Part du personnel d'encadrement par secteur d'activité en 2022



Source : Enquête Tableau de bord AFT

La part des effectifs salariés de la Branche ayant le statut de cadre ou technicien/agent de maîtrise s'élève à 12 % après être restée stable à 11 % depuis plus de cinq ans. Le poids de ces catégories socio-professionnelles varie selon les secteurs. En 2022, respectivement 26 % des salariés des auxiliaires de transport et 23 % de ceux des prestataires logistiques sont cadres ou techniciens/agents de maîtrise. À l'inverse, ces catégories socio-professionnelles représentent seulement 7 % des effectifs du transport routier de voyageurs et 4 % des effectifs du transport sanitaire.

Répartition des salariés par secteur d'activité et famille professionnelle en 2022



90 % des effectifs du transport sanitaire, et 84 % de ceux du transport routier de voyageurs, sont des roulants. Le transport routier de personnes est l'activité ayant la plus grande proportion de salariés de la famille professionnelle Conduite. Comparativement, le transport routier de marchandises au sens strict (TRM) se compose de 75 % de conducteurs.

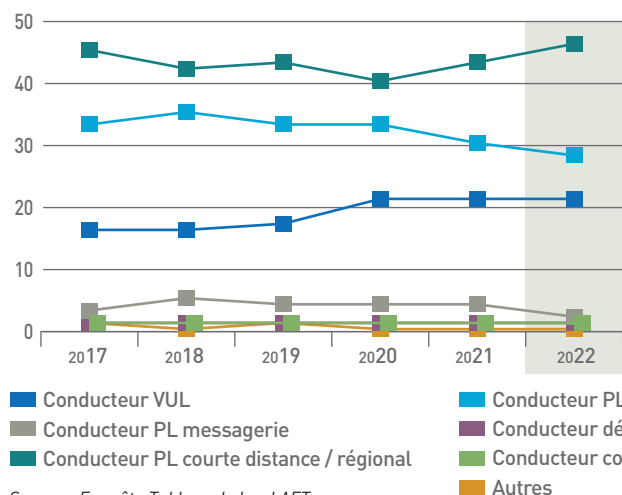
	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS
Direction	2%	1%	5%	3%	3%	2%	3%
Gestion	4%	4%	11%	4%	7%	5%	5%
Ventes / Achats	1%	2%	5%	0%	3%	1%	0%
Exploitation transport	7%	4%	4%	4%	19%	5%	2%
Logistique / Manut. / Mag.	8%	1%	32%	3%	23%	81%	0%
Conduite	75%	84%	39%	83%	42%	4%	90%
Maintenance	2%	4%	0%	3%	2%	2%	0%
Interprofessionnel*	1%	1%	2%	1%	1%	0%	1%

Source : Enquête Tableau de bord AFT

* Interprofessionnel correspond aux emplois ne relevant pas des catégories précédentes et, en principe, à caractère interprofessionnel (secrétariat, gardiennage, etc...).



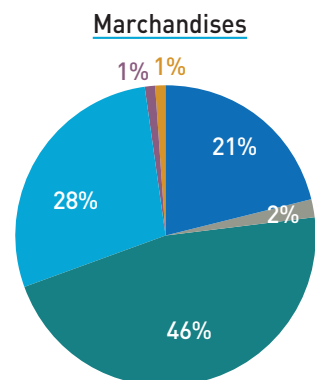
Part des salariés des sous-familles de la conduite de l'activité Marchandises



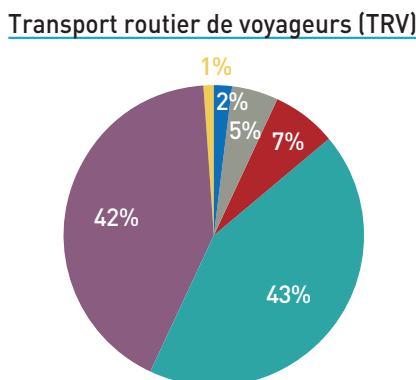
Source : Enquête Tableau de bord AFT

Depuis 2020, parmi les conducteurs de l'activité Marchandises, la proportion de conducteurs de poids lourds courte distance / régional est en augmentation (+6 points), tandis que la proportion de conducteurs poids lourds longue distance régresse (-5 points). Sur la période 2017-2022, la proportion de conducteurs de véhicules utilitaires légers a augmenté de 5 points. La proportion de conducteurs de poids lourds messagerie a diminué, passant de 5 % en 2018 à 2 % en 2022. La proportion de conducteurs déménageurs et de conducteurs convoyeurs de fonds reste stable.

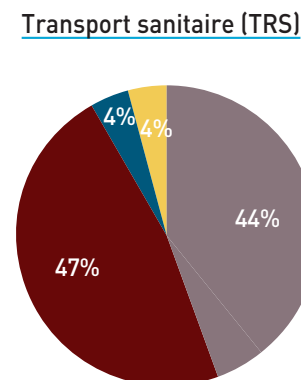
Répartition des salariés en Conduite par sous-famille et activité en 2022



- Conducuteur VUL
- Conducuteur PL messagerie
- Conducuteur PL courte distance/régional
- Conducuteur PL longue distance
- Conducuteur déménageur
- Conducuteur convoyeur de fonds



- Conducuteur véh. - de 10 places
- Conducuteur TPMP
- Conducuteur tourisme
- Conducuteur lignes régulières
- Conducuteur de véhicules scolaires
- Autres



- Auxiliaire ambulancier
- Ambulancier DEA
- Conducuteur de taxis
- Autres

* Les activités de transport touristique et occasionnel se définissent par opposition aux services réguliers conventionnés.

Source : Estimation d'après l'Enquête Tableau de bord AFT et les statistiques du Commissariat général au développement durable

La Branche comptabilise près de 537 000 conducteurs en 2022, dont 73 % exercent dans l'activité Marchandises (près de 395 000), 16 % dans le secteur du transport routier de voyageurs (près de 84 420 salariés) et 11 % dans le transport sanitaire (près de 57 940 salariés).

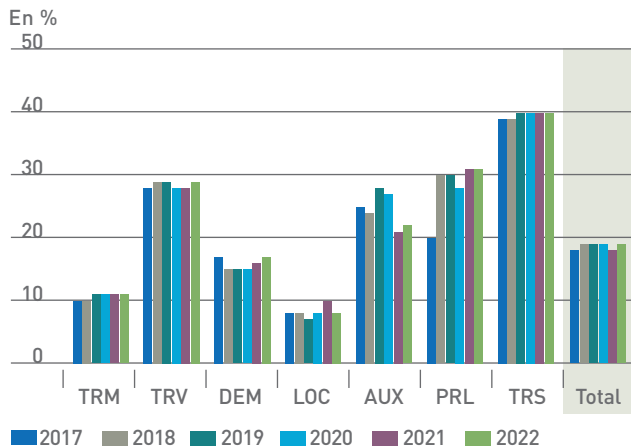
Près de quatre conducteurs sur cinq qui exercent dans l'activité Marchandises conduisent des poids lourds.

Dans le transport routier de voyageurs, 43 % des conducteurs exercent principalement une activité de

conduite sur des lignes régulières (-4 points par rapport à 2021) et 42 % conduisent à titre principal des véhicules scolaires (+3 points par rapport à 2021). Le tourisme est l'activité principale de 7 % des conducteurs de véhicules de transport en commun de la Branche.

Les conducteurs titulaires du Diplôme d'État d'Ambulancier représentent 47 % des roulants dans le transport sanitaire. Les auxiliaires ambulanciers représentent 44 % des effectifs roulants du secteur.

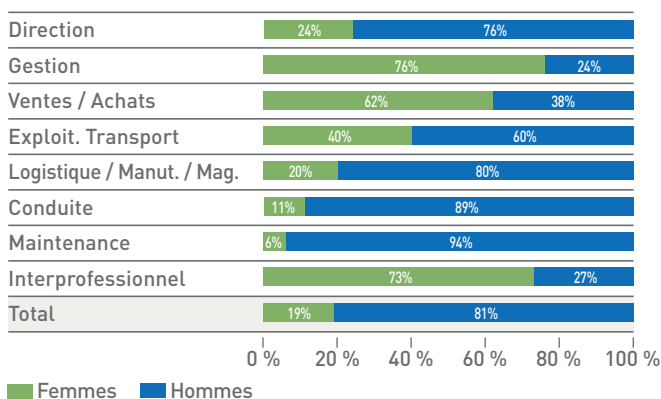
Évolution de la part des femmes dans l'effectif total et par secteur



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Les femmes salariées dans les entreprises de la Branche sont au nombre de 151 000 (+3,3% en un an). Elles représentent 19% de l'ensemble des salariés en 2022 (+0,5 point par rapport à 2021). Le secteur du transport sanitaire affiche le taux de féminisation le plus élevé de la Branche pour la quatrième année consécutive (40% en 2022). Depuis cinq ans, le secteur des prestataires logistiques s'est fortement féminisé et est devenu le deuxième secteur le plus féminisé de la Branche après le transport sanitaire (20% de femmes en 2017, 31% en 2022). À noter que dans le transport de fonds et valeurs, un quart des salariés sont des femmes.

Répartition des femmes par famille professionnelle

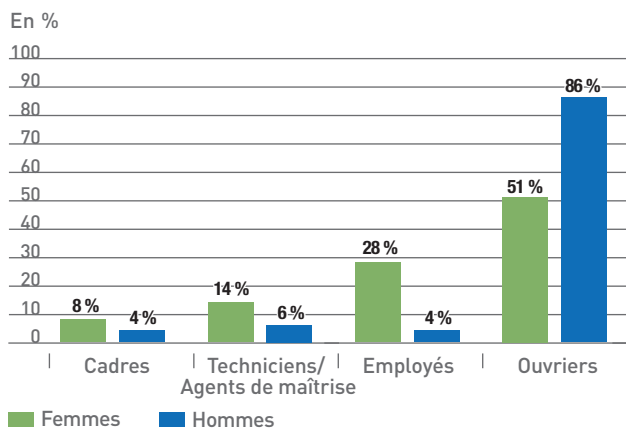


Source : Enquête Tableau de bord AFT

Les familles professionnelles les plus féminisées sont la famille Gestion, avec 76% des postes occupés par des femmes, l'Interprofessionnel, avec 73% des emplois exercés par des femmes, et la famille Ventes/Achats, où plus d'un salarié sur deux est une femme. À l'opposé, les femmes sont sous-représentées en Logistique / Manutention / Magasinage (20%), Conduite (11%) et Maintenance (6%).



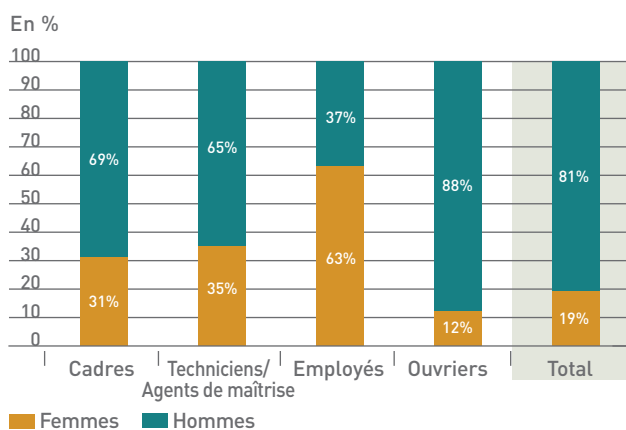
Répartition des salariés par sexe selon la catégorie socioprofessionnelle (CSP)



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Au sein de la Branche, 86 % des hommes occupent des postes d'ouvriers, comparativement à 51 % des femmes. En revanche, les femmes appartiennent plus souvent que les hommes à la catégorie socioprofessionnelle d'employé (28 % des femmes contre 4 % des hommes) et accèdent plus souvent aux statuts de cadre ou technicien / agent de maîtrise (22 % des femmes contre 10 % des hommes). À titre de comparaison, dans l'ensemble de l'économie française, tous secteurs et métiers confondus, 40,1 % des femmes en emploi ont le statut d'employé en 2022, contre 12,4 % des hommes ; ces derniers ont plus fréquemment que les femmes le statut d'ouvrier (29,3 % des hommes en emploi sont ouvriers contre 8,1 % des femmes), et 18,9 % des femmes sont cadres, contre 24,3 % des hommes.

Répartition des salariés par CSP selon leur sexe

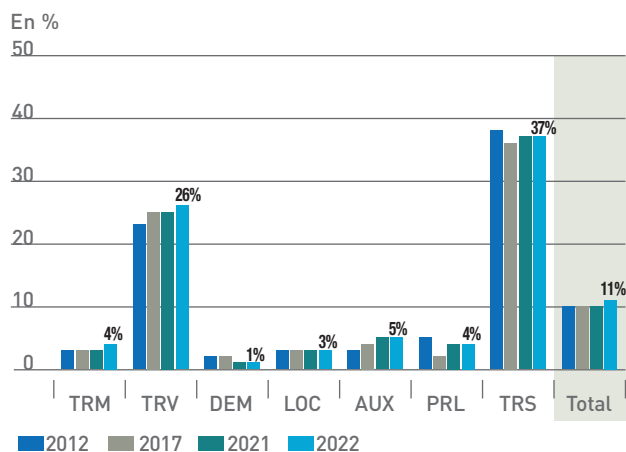


Source : Enquête Tableau de bord AFT

Bien que les femmes soient prédominantes dans les effectifs des employés (63 % des employés sont des femmes), leur présence demeure minoritaire au sein des autres catégories socio-professionnelles. En particulier, elles ne constituent que 12 % des ouvriers et seulement un tiers environ des postes de cadres, techniciens, ou agents de maîtrise sont occupés par des femmes. À noter que dans le reste de l'économie, tous métiers confondus, les femmes représentent 75,6 % des employés, 42,7 % des cadres, et 20,9 % des ouvriers.

11 % des postes en conduite exercés par des femmes

Évolution de la part des femmes dans la famille professionnelle Conduite (par secteur)

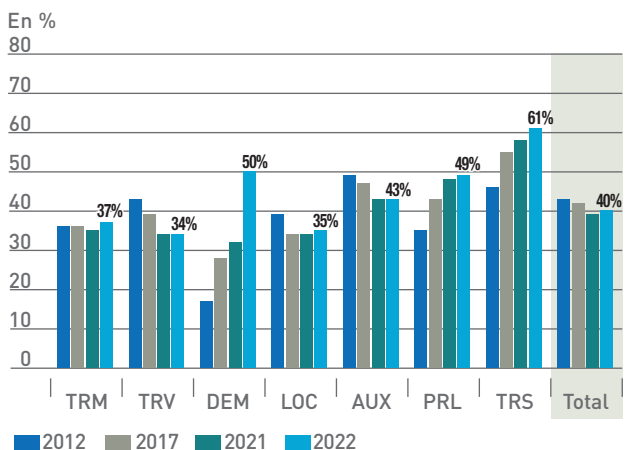


Source : Enquête Tableau de bord AFT

Près de 58 500 femmes exercent dans la Branche un emploi de la conduite, soit 39 % (+1 point par rapport à 2021) des femmes salariées des entreprises de la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport. Les femmes représentent ainsi 11 % des effectifs de la famille professionnelle Conduite (+0,5 point par rapport à 2021). Les femmes occupent 37 % des postes de conduite du transport sanitaire (plus de 21 400 conductrices) et 26 % des postes de conduite du transport routier de voyageurs (plus de 22 100 conductrices).

Près de 14 900 femmes conduisent des véhicules de l'activité Marchandises (3,8 % des effectifs de conduite de l'activité Marchandises).

Évolution de la part des femmes dans la famille professionnelle Exploitation (par secteur)



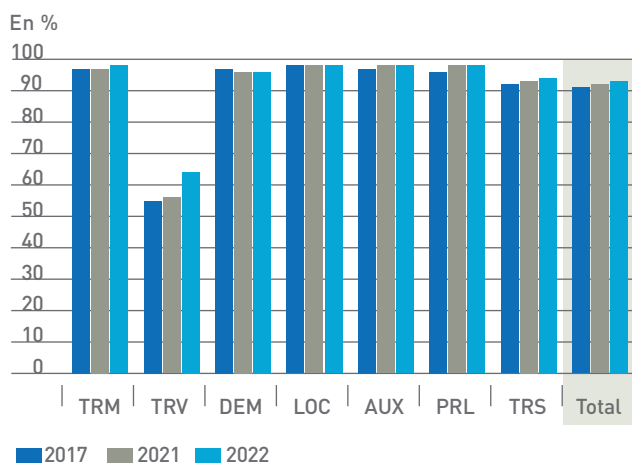
Source : Enquête Tableau de bord AFT

En 2022, la proportion de femmes au sein de la famille professionnelle Exploitation transport de la Branche s'établit à 40 % (après 39 % en 2021), mais reste inférieure au niveau d'il y a 10 ans (43 % en 2012) et 5 ans (42 % en 2017). Les femmes sont plutôt surreprésentées dans les services d'exploitation des entreprises de transport sanitaire (61 % de femmes dans le personnel d'exploitation de ces entreprises). Dans plusieurs autres secteurs, les services d'exploitation peuvent être considérés comme mixtes, puisque les hommes et les femmes y représentent une part comprise entre 40 % et 60 % des effectifs : c'est le cas notamment dans le déménagement et chez les prestataires logistiques (respectivement 50 % et 49 % de femmes), dont les services d'exploitation sont constitués de presque autant de femmes que d'hommes, ainsi que chez les auxiliaires de transport (43 % de femmes dans les services d'exploitation).



93 % des salariés de la Branche travaillent à temps complet

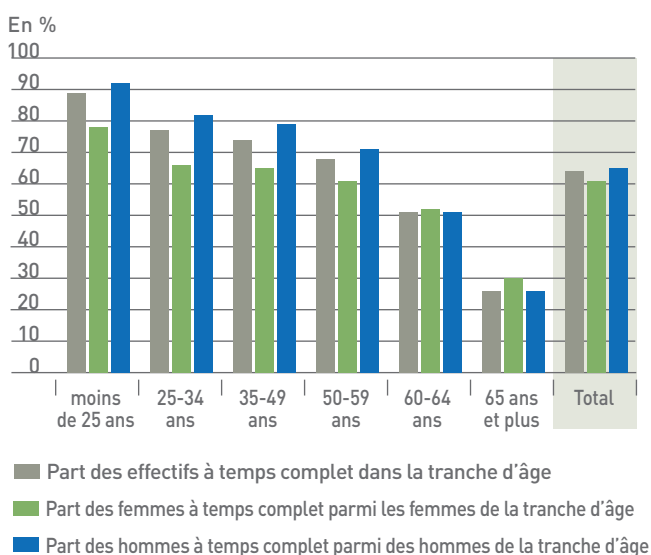
Évolution de la part des effectifs à temps complet par secteur



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Dans la Branche, plus de neuf salariés sur dix sont à temps complet. Le recours au temps complet est la norme dans la majorité des secteurs du transport routier et des activités auxiliaires du transport, et s'établit un niveau plus élevé que dans le reste de l'économie, où 17,3% des postes sont à temps partiel. Dans le transport routier de voyageurs, la proportion des effectifs à temps complet a même augmenté de 8 points en un an (64 % en 2022, contre 56 % en 2021).

Part des effectifs à temps complet dans le Transport routier de voyageurs par tranche d'âge et selon le sexe



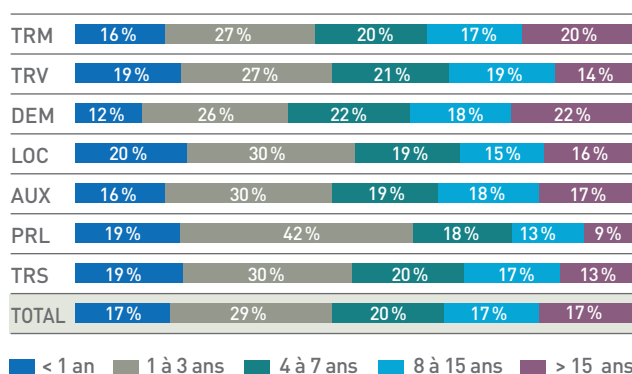
Source : Enquête Tableau de bord AFT

Dans le transport routier de voyageurs, les femmes sont, comme dans le reste de l'économie française, moins fréquemment à temps complet que les hommes (61 % de l'ensemble des femmes employées dans le transport routier de voyageurs sont à temps complet ainsi que 65 % des hommes). L'écart de situation entre les femmes et les hommes est toutefois beaucoup plus marqué dans le reste de l'économie, puisque, tous secteurs confondus, la proportion de femmes travaillant à temps partiel (en l'occurrence 26,5 %) est plus de trois fois plus élevée que la proportion d'hommes à temps partiel (8,4 %).

En outre, la part des effectifs à temps complet décroît graduellement avec l'âge, et ce quel que soit le sexe. Néanmoins, à partir de 64 ans, la proportion d'hommes occupant un poste à temps complet devient inférieure à la proportion de femmes à temps à complet : les femmes continuent plus fréquemment que les hommes à rechercher un emploi à temps complet après l'âge légal de départ à la retraite.

L'ancienneté moyenne est proche de 7 ans au sein du même établissement

Répartition des salariés en fonction de leur ancienneté dans l'établissement en 2022



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Plus d'un tiers des salariés de la Branche travaille dans le même établissement depuis plus de huit ans. 61 % des salariés du secteur des prestataires logistiques ont moins de 4 ans d'ancienneté, tandis qu'un salarié sur cinq justifie de plus de 15 d'ancienneté dans le même établissement de transport routier de marchandises.

Évolution de l'ancienneté moyenne dans l'établissement par secteur (en année)

	Marchandises (hors dem)	DEM	TRV	TRS	TOTAL
2012	9,0	9,8	8,0	6,9	8,7
2017	8,7	9,5	7,0	6,8	8,3
2021	7,7	8,0	7,1	6,8	7,6
2022	7,0	8,5	6,4	5,8	6,9

Source : Enquête Tableau de bord AFT

Dans la Branche, un salarié passe en moyenne près de 7 ans dans le même établissement. Cette ancienneté moyenne dans l'établissement tend à diminuer depuis dix ans.

Ancienneté moyenne dans l'établissement par famille professionnelle (en année)

	Direction	Gestion	Vente / Achats	Exploit.	Manut. Mag.	Conduite	Mainten.	Interprof	TOTAL
Femmes	15,8	9,1	8,5	7,1	5,6	5,5	7,8	11,6	7,1
Hommes	16,3	7,8	8,0	7,7	6,0	6,5	8,0	9,1	6,8
Total	16,2	8,7	8,3	7,5	5,9	6,4	8,0	10,9	6,9

Source : Enquête Tableau de bord AFT

L'ancienneté moyenne des femmes dans le même établissement est un peu supérieure à celle des hommes (7 ans et un mois en moyenne pour les femmes contre 6 ans et 10 mois pour les hommes). En effet, l'ancienneté est la plus élevée dans les familles professionnelles où les femmes sont les plus représentées, en particulier

les métiers de l'Interprofessionnel et de la Gestion. A contrario, les salariés des familles professionnelles Logistique / Manutention / Magasinage et Conduite sont ceux qui restent le moins longtemps dans le même établissement (respectivement 5 ans et 11 mois, et 6 ans et 5 mois).



Les tableaux de source DSN de cette partie sont identiques à ceux du rapport OPTL 2022. En effet, au moment de l'édition du présent rapport, les données n'étaient pas disponibles.

Entreprises employant du personnel handicapé par activités en 2021

	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS	TOTAL
Entreprises assujetties à la contribution OETH	2 906	392	93	219	562	145	517	4 834
Entreprises assujetties qui emploient des travailleurs handicapés	2 034	358	48	169	408	114	336	3 467
Entreprises assujetties qui emploient des travailleurs handicapés (en %)	70%	91%	52%	77%	73%	78%	65%	72%

Source : données DSN

Entreprises ayant une contribution autre que l'emploi direct à l'OETH en 2021

	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS	TOTAL
Recours à la sous-traitance	14%	9%	24%	15%	32%	28%	9%	16%
Dépenses déductibles	5%	3%	8%	3%	8%	8%	2%	5%
Accord agréé	3%	2%	1%	0%	5%	8%	1%	3%

Source : données DSN



Emplois des travailleurs handicapés par activités en 2021

	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS	TOTAL
Travailleurs handicapés employés en ETP (y compris ETP majoré*)	8 457	2 628	81	619	3 015	2 063	593	17 457
Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières (ECAP en %)	49 %	76 %	30 %	78 %	20 %	2 %	86 %	43 %

*ETP prend en compte la survalorisation des bénéficiaires de l'OETH âgés de 50 ans ou +
Source : données DSN

Évolution de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)

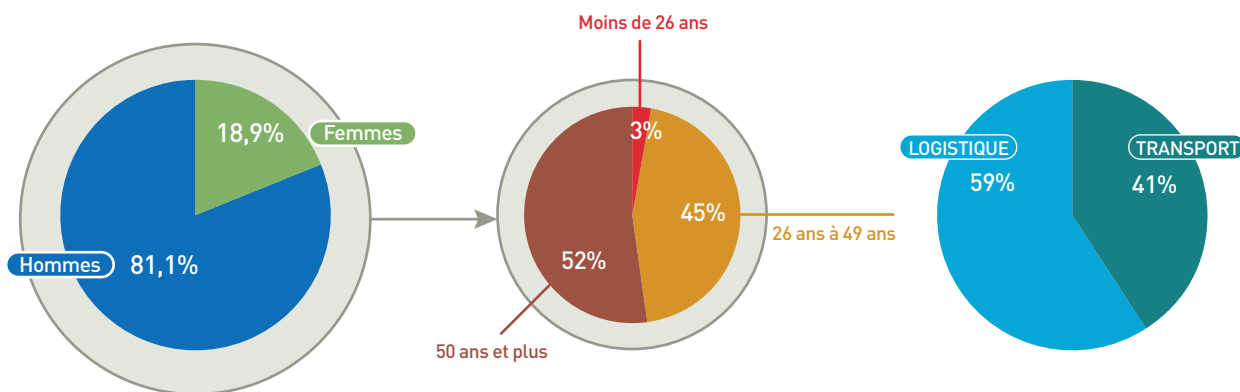
	2020	2021	Évolution 2020/2021
Entreprises assujetties	5 062	4 834	-4,50 %
Entreprises qui emploient des travailleurs handicapés	3 431	3 467	1,05 %
Travailleurs handicapés employés en ETP (y compris ETP majoré*)	17 395	17 457	0,36 %

*ETP prend en compte la survalorisation des bénéficiaires de l'OETH âgés de 50 ans ou +
Source : données DSN





Demandeurs d'emploi avec obligation d'emploi



Source : Portrait sectoriel national Filière Transport et Logistique, Pôle emploi, août 2023

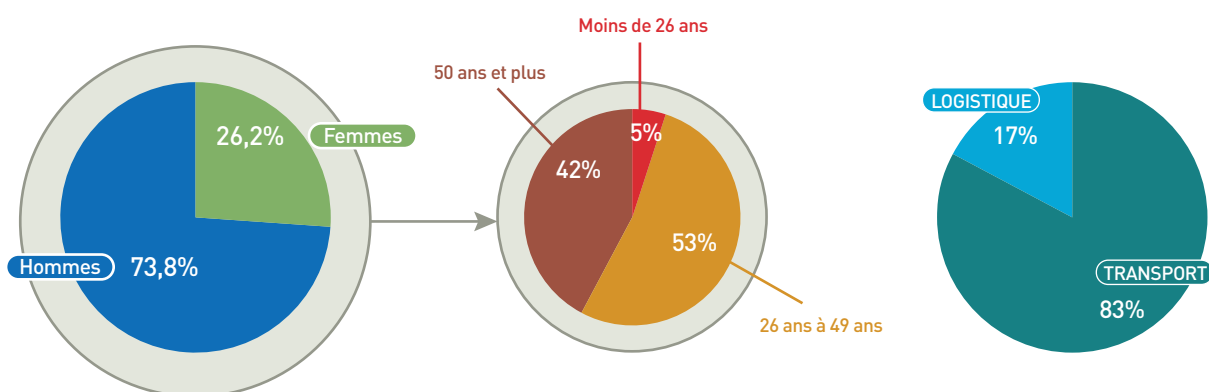
Les personnes en situation de handicap bénéficient de dispositions spécifiques comme l'obligation d'emploi pour favoriser leur accès à l'emploi.

En juin 2022, on recensait 57 800 demandeurs d'emploi avec obligation d'emploi dans les métiers de la filière transport et logistique (-2,0 % par rapport à 2021). Parmi ces demandeurs d'emploi, près de trois sur cinq

se positionnent plus particulièrement sur la logistique.

Au sein de l'ensemble des demandeurs d'emploi bénéficiant d'une obligation d'emploi, les métiers du transport et de la logistique concentrent 12,7 % des recherches d'emploi. Parmi ces derniers, à majorité masculine (81,1 %), plus d'un demandeur d'emploi sur deux est âgé de 50 ans et plus (52 %).

Reprise d'emploi des demandeurs d'emploi avec obligation d'emploi



Source : Portrait sectoriel national Filière Transport et Logistique, Pôle emploi, août 2023

De juin 2022 à mai 2023, 9 360 demandeurs d'emploi bénéficiant d'une obligation d'emploi ont été embauchés dans un poste en transport-logistique. Ils représentent 6,2% de l'ensemble des demandeurs d'emploi ayant retrouvé sur cette période un emploi dans le domaine du transport et de la logistique. Parmi eux, 26,2% sont des femmes et 58% ont moins de 50 ans.

Parmi l'ensemble des secteurs, 4,4 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi avec obligation d'emploi ayant retrouvé un emploi entre juin 2022 et mai 2023, ont été embauchés chez un prestataire de transport ou logistique. 83% de ces reprises d'emploi se sont effectuées au sein du transport.

Les aspirations des jeunes générations dans les entreprises du transport et de la logistique.

La cohabitation en entreprise de quatre générations (baby-boomers, X, Y et Z) entraîne la nécessité pour les chefs d'entreprises et managers d'identifier et comprendre les attentes des salariés. L'intérêt est de favoriser un dialogue et des synergies entre salariés de différentes générations, et de fidéliser et motiver au travers d'un management en adéquation avec leurs aspirations. Des clés de lecture en sont justement donnés avec une enquête de l'AFT à laquelle plus d'un millier de salariés de la branche ont répondu, « *A quoi aspirent les salariés des entreprises du transport et de la logistique ?* », et qui a été réalisée avec le mandat des partenaires sociaux de la CPNEFP, et le cofinancement du ministère en charge de l'Emploi (DGEFP), dans le cadre de la démarche portant Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC).

QUELLE VISION DE L'ENTREPRISE ?

Les résultats montrent que 60 % des membres de la génération Z attendent de l'entreprise qu'elle contribue à leur épanouissement personnel (54 % pour la génération des baby-boomers).

Globalement, les salariés interrogés accordent de l'importance à la qualité de la relation et de la communication, tant informelle que formelle, avec la direction, et ils expriment une préférence pour les modèles hiérarchiques plus aplatés. C'est particulièrement vrai pour les jeunes, avec 83 % des répondants des générations Y et Z qui souhaitent être considérés d'égal à égal par leur manager (77 % des baby-boomers et X).

QUELLE ORGANISATION DE TRAVAIL ?

Le besoin d'autonomie et de flexibilité dans le travail est fortement exprimé par les jeunes générations. En particulier, la génération Z se montre moins en attente d'instructions à recevoir de la part de ses supérieurs (moins de 60 % contre plus de 80 % des baby-boomers), que d'un cadre qui laisse la possibilité d'organiser soi-même son travail.

Les Z se montrent aussi moins aptes à exécuter une mission sans se poser de questions que les baby-boomers (respectivement 37 % et 53 %). Ils aspirent davantage à un apprentissage en continu que leurs aînés (77 % des Z contre 62 % des baby-boomers) et 93 % disent apprécier relever de nouveaux défis. La génération Z attend des managers qu'ils transmettent des compétences et fassent grandir (88 %), tout en laissant le droit à l'erreur : 50 % estiment qu'une erreur doit être accueillie comme une opportunité d'apprentissage.

QUELLES RELATIONS ENTRE COLLÈGUES ?

Les membres de la génération Z aspirent davantage à travailler en équipe. 76 % d'entre eux déclarent apprécier s'appuyer sur leurs collègues pour effectuer leur mission. À l'inverse, 93 % des baby-boomers considèrent que travailler seul leur réussit. Pour 98 % des répondants, une bonne ambiance de travail est importante et 86 % pensent que le bien-être au travail tient à l'ambiance et aux échanges avec les collègues, favorisés par les différents moments de convivialité en entreprise.

QUELLE ÉVALUATION DES PERFORMANCES ?

55 % des répondants sont séduits par une organisation qui valoriserait la performance collective et dans laquelle leurs pairs seraient associés à cette évaluation, même s'ils restent demandeurs d'un retour individuel sur la qualité de leur travail. Cette tendance est commune à toutes les générations, mais elle est plus marquée au sein de la génération Z (60 %). Les baby-boomers (48 %) et X (49 %) sont plus nombreux que les Y (42 %) et Z (40 %) à préférer une évaluation individuelle de leurs performances par la hiérarchie.

Pour retrouver l'étude dans son intégralité : <https://www.aft-dev.com/actualites/technologies-travail-transport-logistique>



ZOOM ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Cette année, l'enquête Tableau de bord AFT s'est accompagnée d'un questionnaire complémentaire qui apporte un éclairage sur l'organisation et les conditions du travail dans la Branche. Ce questionnaire a été établi en collaboration avec l'ANACT, dans le cadre d'un projet cofinancé par le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail, et porte sur les transformations en matière d'organisation du travail et les spécificités de leur mise en place en lien avec l'activité des entreprises en transport et logistique (gestion des plannings, amplitudes horaires, rythmes de travail, culture managériale...). Les résultats de cette enquête portent sur 2 375 réponses.

> LES PRÉOCCUPATIONS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

Dans les entreprises de la Branche, les ventes et chiffres d'affaires de l'entreprise constituent la préoccupation principale (26 % des réponses des employeurs), suivis

de la qualité de vie et du bien-être au travail. Les différents secteurs d'activité classent toutefois leurs préoccupations différemment.

Parmi les sujets suivants, quels sont ceux qui vous préoccupent le plus actuellement ?

	MAR	TRV	TRS
Les ventes et chiffres d'affaires de votre entreprise	29 %	13 %	17 %
La qualité de vie et le bien-être au travail	18 %	18 %	14 %
La performance économique, la rentabilité de votre entreprise	15 %	17 %	21 %
L'attractivité, le recrutement et la fidélisation du personnel	13 %	27 %	20 %
La concurrence	10 %	7 %	11 %
Les conditions de travail et la prévention des risques professionnels	5 %	9 %	2 %
L'image et la réputation de votre entreprise	4 %	4 %	10 %
Les sujets environnementaux	4 %	3 %	1 %
Autre	1 %	0 %	1 %
L'égalité professionnelle et la mixité	1 %	1 %	1 %
L'innovation	0 %	0 %	0 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

Source : Enquête AFT

L'activité marchandises accorde le plus d'importance aux ventes et au chiffre d'affaires de l'entreprise (29 %), suivis de la qualité de vie et du bien-être au travail (18 %), puis de la performance économique et de la rentabilité de l'entreprise (15 %).

A contrario, les entreprises du transport routier de voyageurs sont en premier lieu préoccupées par l'attractivité, le recrutement et la fidélisation du

personnel (27 %), puis la qualité de vie et le bien-être au travail (18 %), et la performance ou la rentabilité de l'entreprise (17 %).

Dans le transport sanitaire, la performance économique et la rentabilité de l'entreprise arrivent en tête des préoccupations (21 %), suivis par l'attractivité, le recrutement et la fidélisation du personnel (20 %), puis les ventes et le chiffre d'affaires de l'entreprise (17 %).

> LES ACTIONS MISES EN PLACE AU SEIN DE LA BRANCHE POUR AMÉLIORER L'ORGANISATION ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour plus de neuf établissements sur dix, la prise en compte des sujets relatifs à l'organisation et aux conditions de travail permet d'agir sur la qualité du travail, et d'accroître la productivité, tout en limitant

l'exposition aux risques psychosociaux. Ils considèrent qu'agir sur l'organisation et les conditions de travail contribue à la fidélisation des salariés et permet d'attirer de nouveaux candidats.

Les établissements de la Branche ont mis en œuvre des mesures ou actions portant sur...



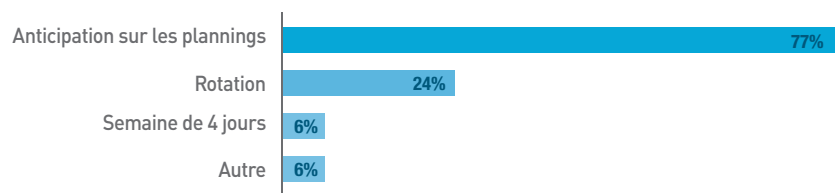
Source : Enquête AFT

En ce sens, les entreprises de la Branche ont d'ores et déjà pris des mesures concrètes pour améliorer l'organisation et les conditions de travail. Plus d'un établissement sur deux a mis en place des actions amélioratives sur l'organisation du temps de travail (planning, horaires, etc.). Près de la moitié des établissements de la Branche ont perfectionné la communication au sein de l'entreprise (48%). De plus, 31% des établissements déclarent agir sur la politique de rémunération et/ou sur les outils et l'environnement (conditions matérielles et espace de travail / espace de convivialité) pour améliorer les conditions de travail. Seulement 9% des établissements n'ont pris aucune

mesure spécifique pour améliorer l'organisation et les conditions de travail.

Dans le transport sanitaire, 73% des établissements ont pris des mesures concrètes pour améliorer la gestion du temps de travail et 60% des établissements ont mis des actions en place pour améliorer leur communication interne (respectivement, 52% et 47% dans l'activité marchandises, 67% et 44% dans le transport routier de voyageurs). Le transport sanitaire est le secteur au sein duquel la proportion d'entreprises déclarant agir sur ces deux leviers pour améliorer l'organisation et les conditions travail est la plus élevée.

Les mesures liées à l'organisation et la gestion du temps de travail se portent sur...



Source : Enquête AFT

Dans la Branche, les améliorations au niveau du temps de travail découlent principalement de l'anticipation sur les plannings (68% des réponses), et dans une moindre mesure de la mise en place de rotations des salariés

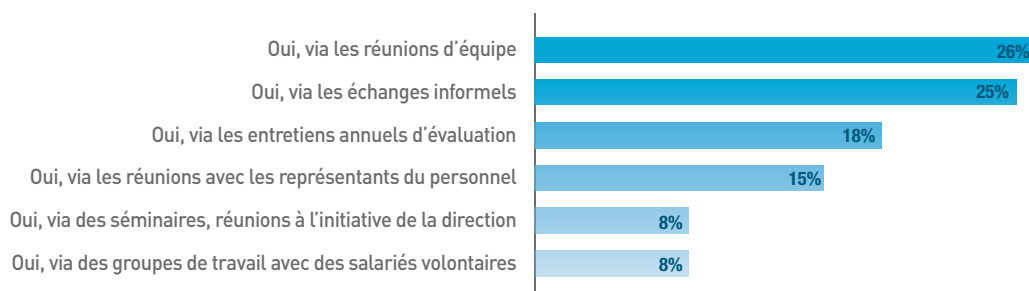
(22% des réponses). 6% des 55% d'établissements ayant agi sur la gestion du temps de travail ont instauré la semaine de 4 jours.



> LES TEMPS D'ÉCHANGES DANS L'ACTIVITÉ MARCHANDISES

Au cours des 12 derniers mois, 28 % des établissements ont négocié un accord en lien avec l'organisation et les conditions de travail.

Existe-t-il des temps d'échanges et de discussions avec les salariés sur les améliorations possibles* ?



* Par exemple sur : la répartition du travail, la nature du matériel et équipement, le traitement des défauts et incidents, les pannes, les pauses, les horaires)
Source : Enquête AFT

Six établissements sur dix ménagent des temps d'échanges et de discussions avec les salariés sur les améliorations possibles concernant l'organisation et les conditions de travail. Ces échanges peuvent concerner la nature du matériel et des équipements, le traitement des défauts et incidents, les pauses et les horaires, etc. Ces temps d'échanges prennent différentes formes. Cependant, dans la Branche, ils

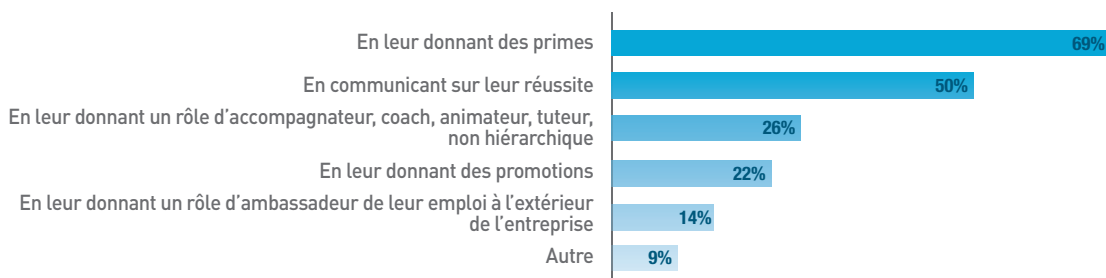
s'effectuent principalement dans le cadre de réunions d'équipe (26 % des citations), ou à l'occasion d'échanges informels (25 %).

77 % des établissements estiment que ces temps d'échanges peuvent aboutir à des modifications concrètes de l'organisation et du fonctionnement de l'entreprise.

> LA VALORISATION DES SALARIÉS DE L'ACTIVITÉ MARCHANDISES

Les établissements de l'activité marchandises adoptent différentes mesures pour valoriser leurs salariés.

Comment valorisez-vous les salariés de votre entreprise ?



Source : Enquête AFT

Les primes occupent une place importante dans les mécanismes de valorisation des salariés (citées par 69 % des établissements), loin devant les promotions (22 % des établissements). Un établissement sur deux communique sur la réussite du salarié afin de

valoriser ce dernier. L'attribution de rôles de tuteur/ accompagnateur en interne (26 %), voire d'ambassadeur de leur emploi en externe (14 %), est également un moyen utilisé pour mettre en avant les salariés.

> LES CONDITIONS DE TRAVAIL HORS DE L'ENTREPRISE DANS L'ACTIVITÉ MARCHANDISES**

Les leviers ci-dessus pour améliorer les conditions de travail sont des leviers internes à l'entreprise, mais lors des déplacements des conducteurs routiers, les conditions de travail ne dépendent pas directement de l'entreprise qui les emploie. L'exercice du métier de conducteur routier induit ainsi l'utilisation des infrastructures routières. Les aires de repos, les stations-services, ou encore les restaurants routiers participent donc à améliorer ou dégrader les conditions de travail du conducteur routier. En l'occurrence, l'insécurité et la difficulté d'accès aux places de parking dans les aires de repos et les stations-services influent souvent négativement sur les conditions de travail. L'état des sanitaires (lorsque ces derniers sont en mauvais état) sur les aires de repos et les tarifs proposés pour

la restauration dans les stations-services impactent également les conditions de travail du conducteur routier.

Outre les infrastructures routières, les conditions d'accueil chez certains clients (relationnel, flexibilité sur les horaires, matériels et infrastructures, accès aux douches et sanitaires...) lors du chargement ou de la livraison impactent également fortement le conducteur.

La puissance publique et l'ensemble des organisations patronales et syndicales, se sont saisis de ces problématiques et travaillent à des actions pour améliorer les conditions de travail.

**Les informations de cette partie apportent un complément à l'enquête sur l'organisation et les conditions de travail et proviennent principalement du « Bilan des conditions d'accueil et de vie des conducteurs routiers sur leurs lieux de passage » réalisé pour Klesia par Opinionway [juillet 2022].



Rémunération

Rémunération moyenne annuelle par équivalent temps plein selon les secteurs d'activité en 2021 (en €)

	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS	Ensemble Branche
Rémunération moyenne Brute	30 446	30 936	30 260	32 191	38 887	32 309	27 373	31 593
Hommes	30 326	31 189	29 776	31 877	38 913	33 116	27 757	31 455
Femmes	31 490	30 154	33 220	35 501	38 828	30 710	26 684	32 211
Rémunération moyenne Nette	23 600	23 424	23 469	25 056	29 616	24 915	21 677	24 396
Hommes	23 532	23 606	23 123	24 831	29 699	25 548	22 023	24 324
Femmes	24 186	22 864	25 586	27 423	29 426	23 662	21 055	24 716

Source : DSN INSEE
Données ajustées au champ conventionnel

La rémunération comprend, outre le salaire de base, les compléments légaux, conventionnels ou attribués à l'initiative de l'employeur, sous forme de commissions, de primes, de rémunération des heures supplémentaires, de gratifications et d'avantages en nature. Les indemnités de rupture y sont incluses à partir d'un seuil pouvant atteindre deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

En 2021, un salarié de la Branche a perçu, en moyenne, une rémunération brute en équivalent temps plein de 31 593 € par an et une rémunération nette en équivalent temps plein de 24 396 € ce qui représente respectivement des augmentations de 3 % et 2 % en un an. Le secteur des auxiliaires de transport se distingue par les rémunérations nettes les plus élevées de la Branche ; elles y sont supérieures de 21 % à la moyenne de la Branche.

En équivalent temps plein, on observe une rémunération nette supérieure de 2 % chez les femmes, liée au fait que la proportion de salariés ayant le statut technicien/agent de maîtrise ou cadre est plus élevée parmi les femmes que parmi les hommes.

Selon les différents coefficients des contrats et l'ancienneté, à compter du 1^{er} mai 2022, les garanties de rémunération annuelles brutes du personnel ouvrier roulant peuvent varier entre 23 180,32 € au plus bas à l'embauche, à 25 728,87 € au plus haut après 15 ans d'ancienneté (source legifrance.gouv.fr). A noter que le SMIC annuel brut est de 20 814,73 €.

Rémunération annuelle d'un conducteur longue distance à temps plein

	2021	2022	Évolution
Rémunération moyenne annuelle	31 896 €	35 004 €	9,74 %
dont salaire annuel	30 684 €	33 540 €	9,31 %
dont primes	1 212 €	1 464 €	20,79 %

Source : Enquête longue distance, Comité National Routier

A partir de l'analyse des bulletins de salaire, le Comité National Routier a observé que le salaire moyen des conducteurs longue distance employés à temps plein a augmenté de près de 10 % entre 2021 et 2022.

Rémunération brute moyenne, en équivalent temps plein, par Professions et Catégories Sociales (PCS) en 2021

	Hommes	Femmes	Ensemble Branche
Conduite			
641a Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)	30 293	27 604	30 222
643a Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)	23 806	22 942	23 754
641b Conducteurs de véhicule routier de transport en commun (salariés)	29 487	27 699	29 118
526e Ambulanciers salariés (du secteur public ou du secteur privé)	27 049	25 812	26 652
Logistique-manutention-magasinage			
653a Magasiniers qualifiés	29 046	26 185	28 505
652a Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	27 830	25 934	27 640
487a Responsables d'entrepôt, de magasinage	38 736	37 160	38 420
487b Responsables du tri, de l'emballage, de l'expédition et autres responsables de la manutention	37 461	35 778	37 204
676a Manutentionnaires non qualifiés	25 822	24 410	25 679
676c Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	27 657	26 219	27 106
676b Déménageurs (hors chauffeurs-déménageurs), non qualifiés	24 867	23 772	24 861
Exploitation			
389a Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports	64 273	55 934	62 290
466b Responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises (non cadres)	40 790	38 297	39 492
466c Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres)	40 144	37 799	39 535
546c Employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises	33 042	30 218	31 501
655a Autres agents et ouvriers qualifiés (sédentaires) des services d'exploitation des transports	29 842	28 273	29 533
676d Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports	27 798	25 648	27 508

Source : DSN INSEE
Données ajustées au champ conventionnel

Les rémunérations moyennes par Professions et Catégories Sociales (nomenclature INSEE) sont ici données sur le périmètre des entreprises qui relèvent de la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

Parmi les professions cœur de métier du transport et de la logistique, ce sont les ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports qui ont les rémunérations les plus élevées : 62 290 € brut par an en moyenne pour un équivalent temps plein. Parmi les métiers de la conduite, les conducteurs routiers et grands routiers sont les mieux rémunérés (30 222 € brut annuel en moyenne).



Nombre d'heures salariées moyen par Professions et Catégories Sociales (PCS) en 2021

	Hommes	Femmes	Ensemble Branche
Conduite			
641a Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)	1 390	1 114	1 381
643a Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)	796	719	791
641b Conducteurs de véhicule routier de transport en commun (salariés)	929	815	903
526e Ambulanciers salariés (du secteur public ou du secteur privé)	1 275	1 242	1 264
Logistique-manutention-magasinerie			
653a Magasiniers qualifiés	1 373	1 243	1 346
652a Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	1 380	1 254	1 367
487a Responsables d'entrepôt, de magasinage	1 521	1 491	1 515
487b Responsables du tri, de l'emballage, de l'expédition et autres responsables de la manutention	1 589	1 517	1 578
676a Manutentionnaires non qualifiés	965	761	940
676c Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	1 138	1 105	1 125
676b Déménageurs (hors chauffeurs-déménageurs), non qualifiés	689	471	687
Exploitation			
389a Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports	1 461	1 428	1 453
466b Responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises (non cadres)	1 388	1 435	1 412
466c Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres)	1 497	1 409	1 473
546c Employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises	1 296	1 239	1 265
655a Autres agents et ouvriers qualifiés (sédentaires) des services d'exploitation des transports	1 381	1 306	1 366
676d Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports	1 191	1 053	1 171

Source : DSN INSEE
Données ajustées au champ conventionnel

Ce nouveau tableau nous permet de mettre en avant le nombre moyen d'heures salariées par Professions et Catégories Sociales. Il apparaît que ce sont les responsables du tri, de l'emballage, de l'expédition et autres responsables de la manutention qui travaillent le plus longtemps avec 1 578 heures de travail en moyenne en 2022. Les responsables d'entrepôt, de magasinage travaillent également environ 1 500 heures par an, devant les responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (1 473 heures par an) et les ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports (1 453 heures par an). Parmi le personnel

roulant, les conducteurs routiers et grands routiers sont ceux qui travaillent le plus grand nombre d'heures à l'année (1 381 heures par an). Les professions caractérisées par des durées moyennes de travail inférieures à 1 000 heures par an correspondent à des emplois fortement soumis au temps partiel (conducteurs de véhicule routier de transport en commun, conducteurs livreurs, coursiers) ou à la saisonnalité (déménageurs, manutentionnaires non qualifiés). A noter que la durée légale du travail pour un temps complet est fixée à 1 607 heures par an.

Salaire horaire net moyen 2021 en euros, par sexe et catégorie socioprofessionnelle

Code NAF	3-Cadres et professions intellectuelles supérieures	4-Professions Intermédiaires	5-Employés	60-Ouvriers Qualifiés	60N-Ouvriers Non Qualifiés
TRM					
Hommes	23,33	15,49	13,32	11,26	10,77
Femmes	21,5	14,47	11,57	10,43	10,47
Ensemble	22,86	15,15	12,33	11,23	10,74
TRV					
Hommes	27,74	16,87	13,38	12,01	11,78
Femmes	23,82	15,37	12,38	11,3	10,62
Ensemble	26,39	16,3	12,74	11,87	11,45
DEM					
Hommes	21,98	14,95	13,33	11,39	10,21
Femmes	20,93	14,38	11,66	10,51	9,85
Ensemble	21,69	14,79	12,08	11,39	10,21
LOC					
Hommes	26,15	15,98	13,45	11,57	10,89
Femmes	23,86	14,7	11,47	10,61	10,86
Ensemble	25,62	15,49	12,05	11,55	10,89
AUX					
Hommes	31,41	16,12	14,08	11,55	11,61
Femmes	25,21	15,63	13,2	10,92	10,73
Ensemble	29,24	15,92	13,54	11,51	11,41
PRL					
Hommes	27,74	15,79	12,8	11,58	11,49
Femmes	23,64	14,77	11,99	10,76	11,03
Ensemble	26,4	15,46	12,25	11,44	11,3
TRS					
Hommes	21,06	15,46	10,88	10,67	10,36
Femmes	19,23	13,99	10,57	10,44	10,01
Ensemble	20,39	14,56	10,78	10,59	10,2

Source : DSN INSEE – Données ajustées au champ conventionnel

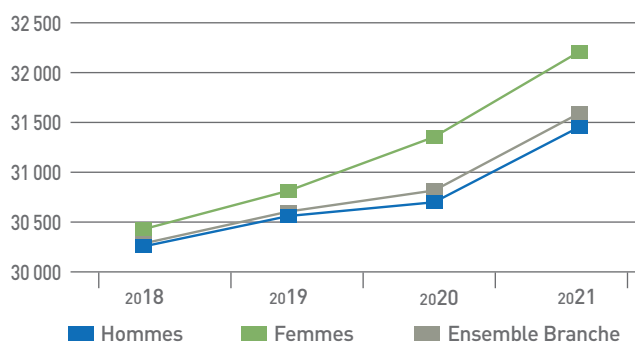
La répartition du salaire horaire net moyen par secteur d'activité et catégorie socioprofessionnelle (CSP) en 2021 met en évidence que les cadres du secteur des auxiliaires de transport bénéficient dans la Branche du salaire horaire net moyen le plus élevé. Le salaire horaire net moyen d'un cadre dans le transport sanitaire est de 30 % inférieur.

Les ouvriers non qualifiés ont les rémunérations horaires les plus faibles : dans le transport sanitaire, ils gagnent en moyenne 10,20 € net par heure, dans le transport de marchandises 10,74 € et dans le transport de voyageurs 11,45 €.

Quels que soient le secteur et la catégorie socioprofessionnelle considérés, le salaire horaire net moyen des femmes en 2021 est systématiquement inférieur à celui des hommes, et le différentiel le plus marqué s'observe au niveau des cadres.



Évolution de la rémunération brute moyenne annuelle par sexe (en €)



En équivalent temps plein, la rémunération brute moyenne des salariés de la branche a augmenté de 2,5 % entre 2020 et 2021. Les femmes et les hommes ont connu des progressions respectivement de 2,7 % et 2,5 %.

Source : DSN INSEE
Données ajustées au champ conventionnel

Rémunération brute moyenne par contrat de travail en 2021 (en €)

	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS	Ensemble Branche
CDI	30 676	31 286	31 908	32 367	39 282	32 630	27 474	31 913
Hommes	30 542	31 537	31 526	32 047	39 240	33 426	27 827	31 748
Femmes	31 856	30 503	33 803	35 800	39 379	31 047	26 847	32 655

Source : DSN INSEE
Données ajustées au champ conventionnel

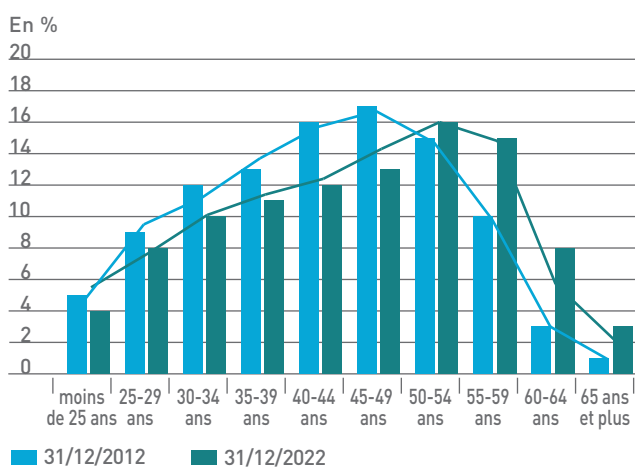
	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS	Ensemble Branche
CDD	24 624	25 986	23 401	26 079	26 085	24 636	24 130	24 782
Hommes	24 652	26 159	23 366	26 015	26 036	24 884	24 451	24 828
Femmes	24 400	25 474	24 184	26 630	26 185	24 203	23 526	24 589

Source : DSN INSEE
Données ajustées au champ conventionnel

Dans la Branche, en 2021, les CDI ont une rémunération brute moyenne 1,3 fois supérieure à celle des CDD.

Démographie

Comparaison de la structure par âge de la Branche à 10 ans d'intervalle

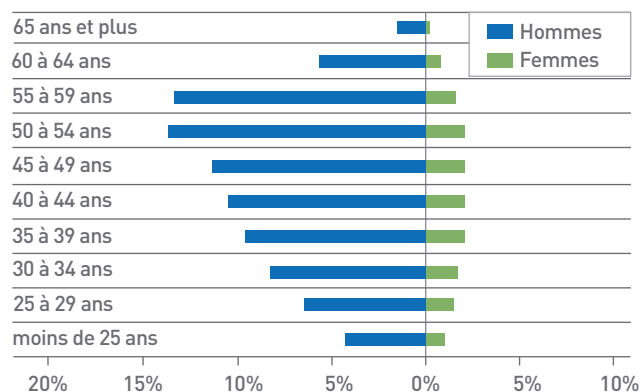


La comparaison à dix ans d'intervalle des pyramides des âges des salariés de la Branche met en évidence un glissement des effectifs vers les tranches d'âges supérieures. Les moins de 45 ans représentaient 55% des effectifs en 2012 alors qu'en 2022 ils ne représentent plus que 45% de ceux-ci. A contrario, les plus de 50 ans représentaient 29% des effectifs en 2012 et en représentent, en 2022, 42%.

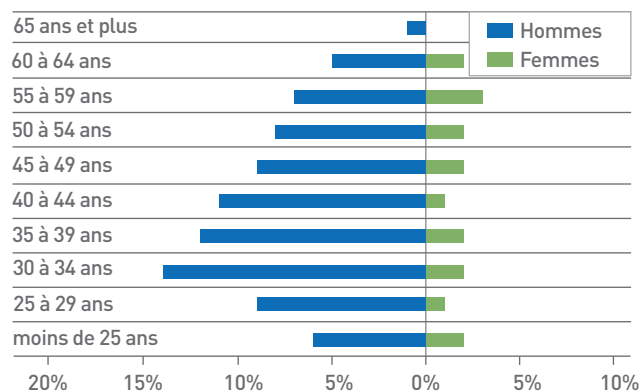
Source : Enquête Tableau de bord AFT

Pyramides des âges en 2022 (ensemble des familles professionnelles)

Marchandises (hors déménagement)



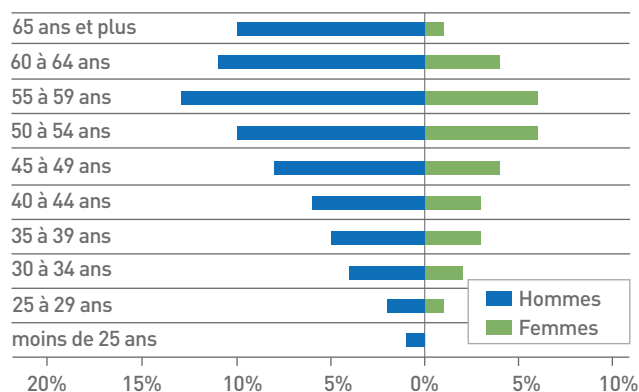
Déménagement



Source : Enquête Tableau de bord AFT



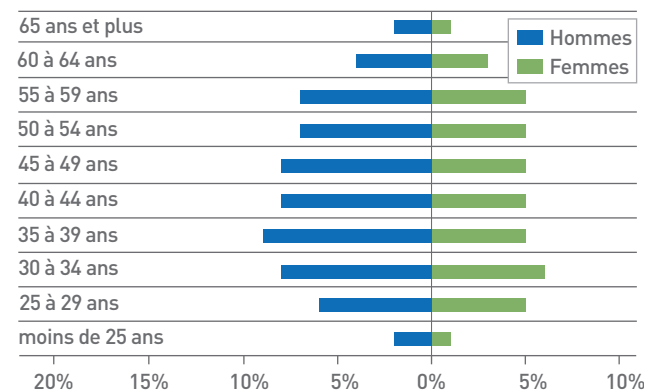
Transport routier de voyageurs



Source : Enquête Tableau de bord AFT

On recense 23% de salariés de moins de 35 ans dans l'activité marchandises (hors déménagement) en 2022, après 24% en 2021. Le glissement s'effectue également pour les plus de 55 ans qui représentaient 20% des salariés du secteur en 2021 pour 23% en 2022. Dans le déménagement et le transport sanitaire, les salariés

Transport sanitaire



de moins de 35 ans représentent respectivement 34% et 28% des salariés alors que les salariés de 55 ans et plus représentent eux 19% et 20% (en augmentation toutefois de 2 points par rapport à 2021). Dans le transport de voyageurs, 10% des salariés sont âgés de moins de 35 ans alors que 44% ont plus de 55 ans.

Estimation des effectifs en conduite par tranche d'âge

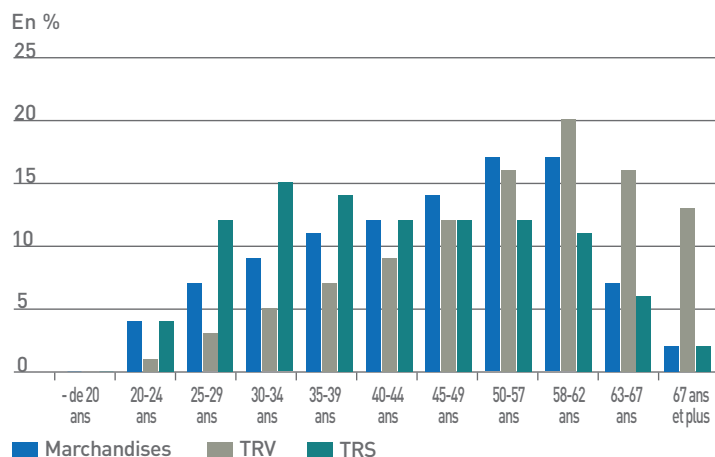
	18-19 ans	20-24 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-57 ans	58-62 ans	63-67 ans	68 ans et plus	TOTAL
Transport routier de marchandises et activités auxiliaires	1 100	14 561	27 547	36 278	43 254	48 247	54 318	67 489	66 647	27 935	7 230	394 607
Transport routier de voyageurs	7	703	2 433	3 890	5 491	7 336	9 767	13 608	16 662	13 850	10 672	84 417
Transport sanitaire	NS	2 387	6 689	8 420	7 990	7 109	7 049	6 982	6 252	3 680	1 377	57 936
Branche	1 107	17 651	36 669	48 589	56 734	62 693	71 134	88 080	89 561	45 465	19 279	536 961

Source : Enquête Tableau de bord AFT

NS : Non significatif

En moyenne les salariés sont âgés de **44 ans**

Structure par âge dans la conduite en 2022



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Seulement 3,5% des effectifs de la famille professionnelle Conduite de la Branche ont moins de 25 ans et 10% moins de 30 ans. Les moins de 30 ans représentent 12% du personnel roulant dans le transport de marchandises et 17% dans le transport sanitaire.

Dans le transport routier de voyageurs, on compte 1% des conducteurs ayant moins de 25 ans et 4% moins de 30 ans. Parallèlement, 65% des effectifs de la famille professionnelle Conduite du transport routier de voyageurs ont plus de 50 ans.

Cette situation est en partie liée aux conditions d'entrée dans ces métiers, qui sont encadrées par des textes réglementaires qui prévoient un âge d'entrée minimum.

Ainsi, pour le transport sanitaire, les candidats au Diplôme d'État d'Ambulancier ne peuvent pas intégrer la formation tant qu'ils sont soumis au permis probatoire : le permis B doit être obtenu depuis au moins 3 ans, ou 2 ans en cas de conduite accompagnée.

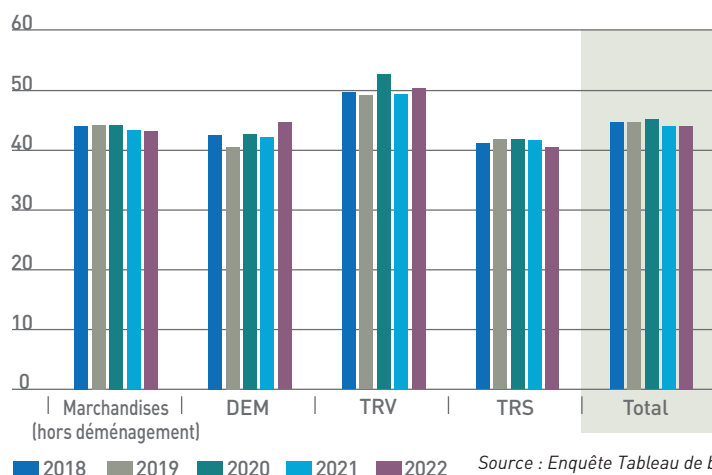
Pour le transport routier de marchandises, l'accès au métier est possible à partir de 18 ans par une qualification initiale, via les titres professionnels délivrés par le ministre du Travail (titres professionnels de conducteur du transport routier de marchandises sur porteur ou sur tous véhicules) et les diplômes de conducteur routier délivrés par le ministère de l'Éducation nationale (CAP CRM et BAC pro CTRM), tandis qu'avec une qualification initiale accélérée, la FIMO (Formation initiale minimale obligatoire), il est nécessaire d'avoir au moins 21 ans pour conduire des véhicules lourds du transport de marchandises.

Pour la conduite de véhicules de transport routier de voyageurs, jusqu'en 2021, un âge minimum de 23 ans était requis à l'issue d'une FIMO (ou 21 ans en cas d'affectation sur un service régulier national de moins de 50 km), et de 21 ans l'issue d'une formation à l'issue d'une qualification initiale (en l'occurrence via le titre professionnel de conducteur de transport en commun sur route).

Cependant, un décret du 2 mai 2021 est venu abaisser l'âge minimal pour la conduite de certains véhicules lourds de transport en commun par des personnes ayant bénéficié d'une formation longue de plus de 280 heures (titre professionnel ou CAP). La conduite peut donc désormais s'effectuer dès l'âge de 18 ans sur le territoire national à condition que le véhicule circule sans passager ou que le conducteur exécute des services réguliers dont le parcours de ligne ne dépasse pas 50 km, et dès l'âge de 20 ans pour les véhicules des catégories D ou DE conduits sur le territoire national.

En outre, un arrêté du 12 mars 2023 a créé un CAP Conducteur agent d'accueil en autobus et autocar dont les premières sessions d'examen se dérouleront en 2024.

Âge moyen par secteur (ensemble des familles professionnelles)



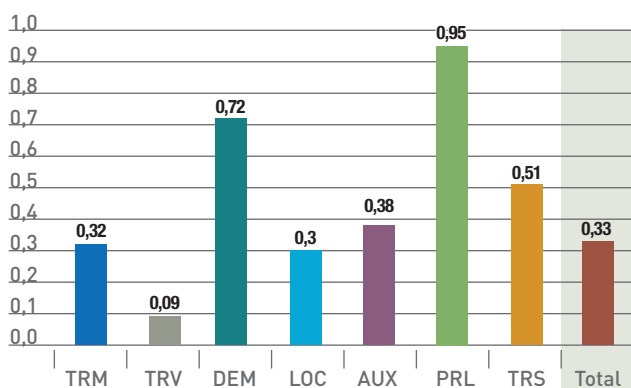
Source : Enquête Tableau de bord AFT

L'âge moyen des salariés de la Branche a légèrement diminué puisqu'il redescend à 44 ans en 2022 après 44 ans et demi l'année précédente. Il est le plus bas dans le transport sanitaire (40 ans en moyenne), tandis qu'il est de plus de 50 ans dans le transport de voyageurs.

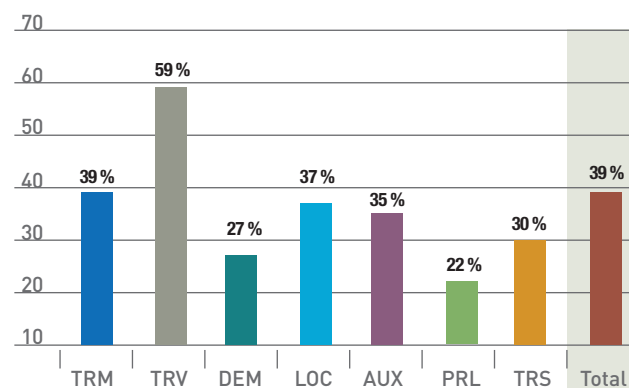


Indicateurs démographiques

Taux de relève



Taux de renouvellement



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Le taux de relève exprime le nombre de salariés de moins de 30 ans pour un salarié de plus de 50 ans. Lorsque cet indicateur est inférieur à 1, ce qui est le cas pour tous les secteurs de la Branche, cela signifie que les moins de 30 ans sont moins nombreux que les plus de 50 ans.

Au niveau de l'ensemble de la Branche, les plus de 50 ans sont 3 fois plus nombreux que les moins de 30 ans, avec toutefois des disparités d'un secteur à l'autre : les plus de 50 ans sont 2 fois plus nombreux que les moins de 30 ans dans le transport sanitaire, 10 fois plus nombreux dans le transport de voyageurs, et sensiblement le même nombre dans le secteur des prestataires logistiques.

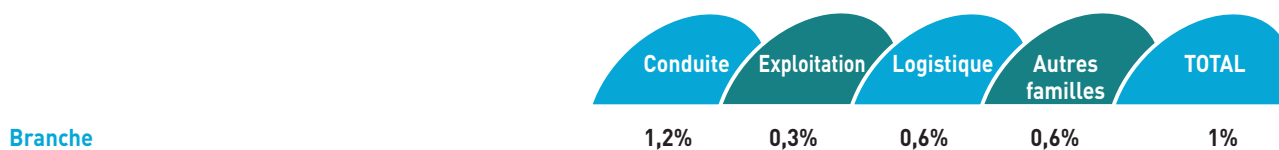
Le taux de renouvellement se calcule comme le ratio du nombre de salariés de plus de 50 ans sur le nombre total de salariés (x100). Il reflète habituellement les départs en retraite théoriques potentiels dans les douze à quatorze années à venir, compte tenu de la dernière réforme des retraites.

La proportion de salariés de la Branche de plus de 50 ans est stable par rapport à 2021 (39%). Après une baisse de 2 points en 2021, le taux de renouvellement dans le transport de voyageurs augmente de 2 points pour atteindre 59%. En revanche, les prestataires logistiques voient leur taux de renouvellement baisser de 4 points par rapport à l'année précédente.

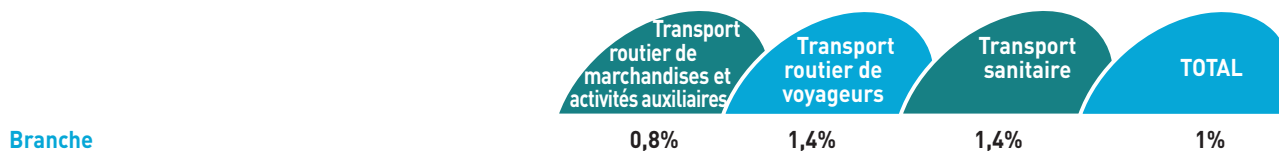


Santé au travail

Taux d'inaptitude en 2022 par famille professionnelle et activité



Source : Enquête Tableau de bord AFT

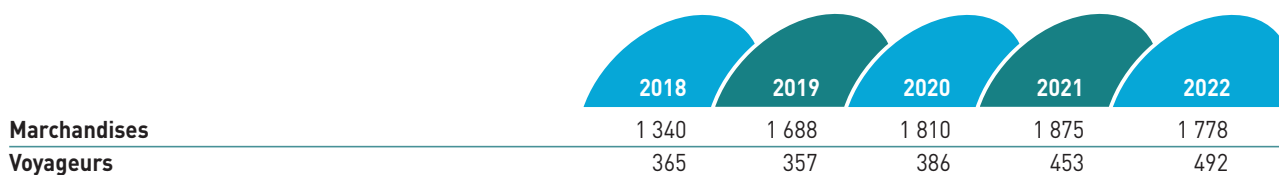


Source : Enquête Tableau de bord AFT

L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé (physique ou mental) du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe. En 2022, 1% des salariés de la Branche ont fait l'objet d'une déclaration d'inaptitude de travail. C'est dans la famille professionnelle de la Conduite

que le taux d'inaptitude est le plus élevé avec 1,2% des salariés déclarés inaptes. Les transports de voyageurs et transports sanitaires présentent tous deux un taux d'inaptitude de 1,4% en 2022, en hausse (+0,5 point pour le TRS et +0,2 point pour le TRV).

Nombre de bénéficiaires du dispositif IPRIAC au 31.12.2022



Source : IPRIAC

Les partenaires sociaux de la Profession du transport, par l'accord du 24 septembre 1980, complété par avenants, ont prévu une garantie spécifique pour les conducteurs perdant, pour raisons médicales, l'emploi de conduite de véhicules nécessitant la possession des permis C, EC, D, ED ou d'un certificat spécial de conduite (transport en commun de voyageurs). La mise en œuvre de ce régime repose sur l'institution de prévoyance IPRIAC (Institution de Prévoyance d'Inaptitude A la Conduite).

Au 31 décembre 2022, 2 270 conducteurs de la Branche bénéficient du dispositif IPRIAC, soit une baisse de 2 % par rapport à l'année précédente. 78 % des bénéficiaires sont des salariés d'entreprises de transport de marchandises. L'avenant n°7 du 20 avril 2016 (applicable depuis le 1^{er} janvier 2017) a supprimé :

- Les critères d'âge et d'ancienneté minimale pour être admis en tant que bénéficiaire
- La référence au temps de travail (une durée minimale au moins égale à 800 heures par an ou 400 heures par an pour les conducteurs de transport scolaire était requise).



Risques professionnels par secteur d'activité en 2021

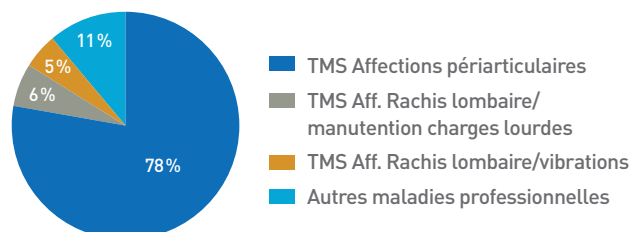
Code NAF	Accidents du travail	Taux d'évolution 2020/2021	Accidents de trajet	Taux d'évolution 2020/2021	Maladies professionnelles	Taux d'évolution 2020/2021
TRM						
4941A	14 836	18,7%	688	24,0%	421	26,0%
4941B	13 382	20,9%	644	30,4%	327	37,4%
5320Z	449	32,4%	57	26,7%	6	-25,0%
8010Z	23	-24,4%	3	-30,5%	1	-40,4%
TRV						
4939A	2 147	19,3%	321	19,8%	99	59,7%
4939B	786	18,2%	104	25,3%	28	-6,7%
DEM						
4942Z	1 292	12,0%	46	43,8%	24	-27,3%
LOC						
4941C	1 793	24,5%	93	121,4%	34	-22,7%
7712Z	244	4,3%	27	30,5%	13	30,0%
AUX						
5229A	2 859	6,2%	211	1,0%	0	0,0%
5229B	2 498	19,6%	270	2,8%	93	17,7%
PRL						
5210B	2 363	27,3%	240	21,6%	144	18,3%
TRS						
8690A	4 200	5,8%	294	12,6%	112	43,6%
Total	46 873	17,7%	2 998	21,2%	1 314	16,6%

Source : CNAM - Données ajustées au champ conventionnel

Après avoir vu une baisse de 12,2% des accidents du travail dans la Branche en 2020, la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (CNAM) enregistre une augmentation de 17,7% des accidents de travail en 2021, qui représentent l'essentiel des risques professionnels (92%) dans la Branche. En effet, les accidents de trajet et les maladies professionnelles ne

représentent que 6% et 3% des risques professionnels de la Branche. Néanmoins, le nombre d'accidents de trajet et de maladies professionnelles augmente aussi très nettement, respectivement de 21,2% et 16,6%, alors qu'ils avaient reculé en 2020. Ces fortes augmentations sont largement imputables à la reprise d'activité post-covid.

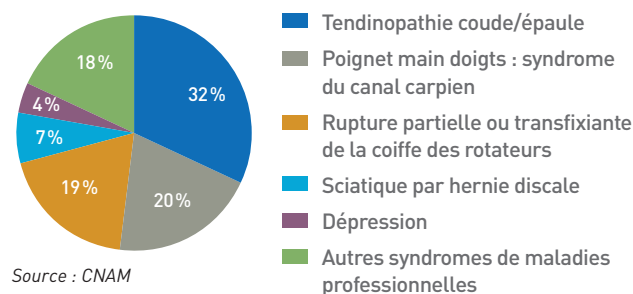
Nature des maladies professionnelles



Source : CNAM

Les maladies professionnelles de la Branche sont en grande majorité des troubles musculosquelettiques, puisqu'ils représentent 89% de celles-ci (en baisse de 6 points par rapport à 2021). Les affections périarticulaires en sont la cause principale (78% des cas de maladie professionnelle).

Syndromes des maladies professionnelles



Source : CNAM

Les syndromes liés aux maladies professionnelles dans la Branche se situent principalement aux épaules, aux coudes et aux mains. En effet, on observe 32% de tendinopathie (chronique ou non) aux coudes ou aux épaules, 20% de syndrome du canal carpien et 19% de rupture partielle ou transfixiante de la coiffe des rotateurs (muscles de l'épaule).

Fréquence et gravité des accidents du travail

Code NAF	Indice de fréquence	Taux de fréquence	Indice de gravité	Taux de gravité
TRM				
4941A	69,8	35,3	29,8	3,3
4941B	73,3	39,8	28,9	3,6
5320Z	63,2	38	8,6	2,9
8010Z	47,1	28,1	27,5	2,7
TRV				
4939A	38,1	24,4	25,4	3,5
4939B	31,7	22,1	23,3	2,7
DEM				
4942Z	101,0	58,3	35,3	4,8
LOC				
4941C	94,8	48,5	31,4	4,5
7712Z	61,0	32,6	10,9	3,3
AUX				
5229A	73,8	40,7	22,1	3,5
5229B	37,1	21,6	13	1,9
PRL				
5210B	56,2	33,2	13,4	2,8
TRS				
8690A	67,8	36,2	24	3,6

Source : CNAM

- Indice de fréquence (IF) = (nb des accidents en premier règlement/effectif salarié) x 1 000
- Taux de fréquence (TF) = (nb des accidents en premier règlement/heures travaillées) x 1 000 000
- Indice de gravité (IG) = (somme des taux d'incapacité permanente/heures travaillées) x 1 000 000
- Taux de gravité (TG) = (nb des journées perdues par incapacité temporaire/heures travaillées) x 1 000

L'indice de fréquence (IF) des AT est le nombre d'accidents en 1^{er} règlement pour 1 000 salariés. Par rapport à 2019 (pas de données communiquées en 2020), l'indice a augmenté pour les codes NAF 5320Z (livreurs et coursiers – 54,8 en 2019 pour 63,2 en 2021), 4941C (location de camion avec chauffeur – 92,6 contre 94,8), 7712Z (location et location-bail de camion – 57,4 contre 61) et 8690A (ambulances – 65 contre 67,8).

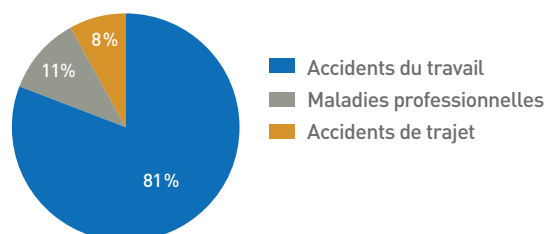
A titre de comparaison, dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, l'indice de fréquence est de 47,7 (51 en 2019) et de 15,58 dans la métallurgie.

Le taux de fréquence a aussi augmenté de 5 points pour le code NAF 5320Z, cependant l'indice de gravité a largement baissé (25 en 2019 pour 8,6 en 2021). A contrario, pour le déménagement, le taux de fréquence a baissé en 2021 (58,3 contre 61 en 2019) mais l'indice de gravité est plus important (35,3 contre 32,2).

Enfin, pour tous les secteurs, le taux de gravité est plus élevé en 2021 qu'en 2019.



Répartition du nombre de journées perdues par cause



Source : CNAM

La reprise d'activité post crise sanitaire s'est accompagnée d'un doublement du nombre de journées de travail perdues (reconnues et indemnisées par le régime d'assurance maladie) du fait d'accidents et maladies professionnelles. Ainsi, près de 10 millions de journées perdues sont comptabilisées en 2021 dans la Branche contre 4,6 millions un an auparavant, ce qui représente au total plus de 45 650 équivalents temps plein. Les accidents du travail en sont la cause dans 81 % des cas.

Taux collectif de cotisation AT/MP



Code risque

Code risque	Description	Taux net 2021	Taux net 2022	Taux net 2023
602BD	Transport terrestre voyageur y compris taxis	3,4	3,6	3,7
602MG	TRM Loc véhicule avec chauffeur	5,2	5,3	5,3
602NA	Déménagement garde meubles	5,7	6	6
631EE	Entreposage et stockage non frigo non relié à voie d'eau. Entreposage de liquides en vrac	3,1	3,3	3,3
634AA	Groupage, messagerie Fret express	3,7	3,9	4
641CA	Autres activités de courrier que celles exercées par La Poste ; acheminement du courrier (lettre colis généralement en express) activités de coursiers urbains et taxis marchandises	3,6	3,9	4,1
746ZB	Transports de fonds et services sécurisés	4,3	4,4	4,3
851JA	Ambulances	3,8	4,1	4,3
MOYENNE NATIONALE		2,24	2,23	2,24

Source : CNAM

Les taux de cotisation AT/MP varient selon la taille des entreprises.

Les entreprises de moins de 20 salariés (50 salariés en Alsace-Moselle) cotisent à l'assurance accidents de travail et maladies professionnelles (AT/MP) selon un taux dit « collectif ». Ce taux commun à l'ensemble des entreprises d'un même secteur d'activité est révisé chaque année en fonction de la sinistralité du secteur, et fixé par arrêté.

Les PME entre 20 et 149 salariés cotisent à l'assurance AT/MP selon un taux mixte. Ce taux de cotisation dépend du nombre de sinistres survenus simultanément dans l'entreprise et dans son secteur d'activité. Moins le nombre de salariés de l'entreprise est élevé, plus le taux de cotisation dépend de la sinistralité du secteur d'activité de l'entreprise. Réciproquement, plus le nombre de salariés est élevé, plus le taux de cotisation dépend de la sinistralité de l'entreprise.

La sinistralité est appréciée au regard du nombre et de la gravité des accidents du travail et des maladies

professionnelles survenus dans l'entreprise pendant les 3 années précédant le calcul du taux.

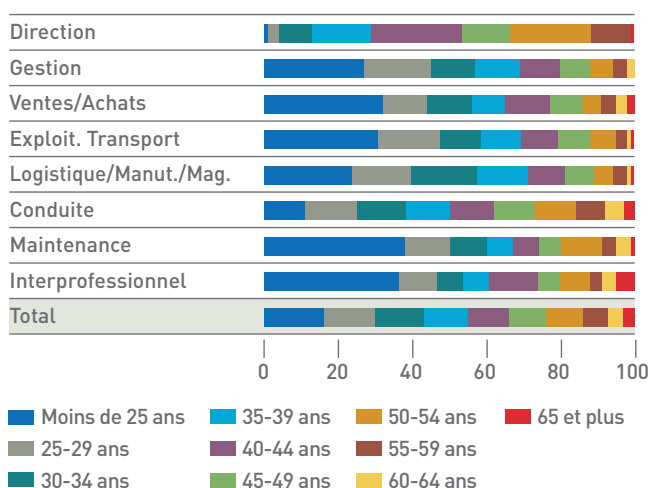
Les entreprises de 150 salariés et plus cotisent à l'assurance AT/MP selon un taux individuel. Le taux individuel est unique pour chaque entreprise. Il est d'autant plus bas que les risques de maladies ou d'accidents professionnels sont faibles.

En 2023, en France, tous secteurs d'activité économique confondus, les taux collectifs moyens sont passés en 2023 de 2,23 à 2,24. Le taux collectif de cotisation AT/MP, en hausse en 2022 pour tous les secteurs de la Branche, diminue en 2023 dans les transports de fonds et services sécurisés. Le taux le plus élevé s'observe dans le déménagement garde meubles avec un taux de cotisation collectif de 6 % alors que le plus faible est appliqué dans le secteur de l'entreposage non frigorifique à 3,3 %. Des hausses sont plus particulièrement observées dans les secteurs des ambulances et des autres activités de courrier (+0,2 point).

76 % des embauches sont en CDI

Mouvements de main-d'œuvre

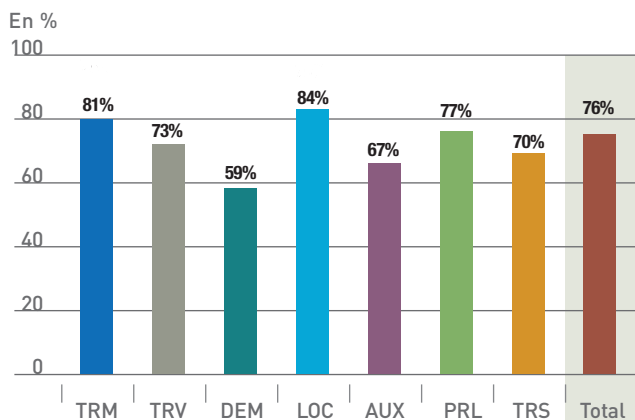
Embauches par âge et famille professionnelle



30% des recrues de la Branche ont moins de 30 ans tandis que 24% ont plus de 50 ans. Dans la plupart des familles professionnelles, une recrue sur deux a moins de 30 ans, sauf dans les familles Conduite et Direction. En effet, les trois quarts des embauches de la famille professionnelle Direction ont entre 35 et 55 ans. En ce qui concerne la Conduite, la répartition des recrutements par tranche d'âges est relativement homogène jusqu'à 55 ans (entre 11% et 14% par tranche de cinq ans).

Source : Enquête Tableau de bord AFT

Part des embauches en CDI par secteur d'activité



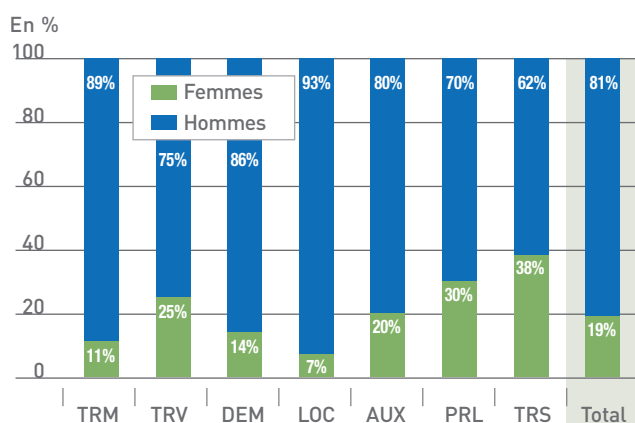
Source : Enquête Tableau de bord AFT

En 2022, 76% des embauches dans la Branche ont donné lieu à des contrats de travail à durée indéterminée, soit une hausse de 6 points par rapport à l'année précédente. L'augmentation du taux d'embauches en CDI concerne tous les secteurs de la Branche, excepté le secteur des prestataires logistiques.



6 % des embauches sont des créations d'emploi

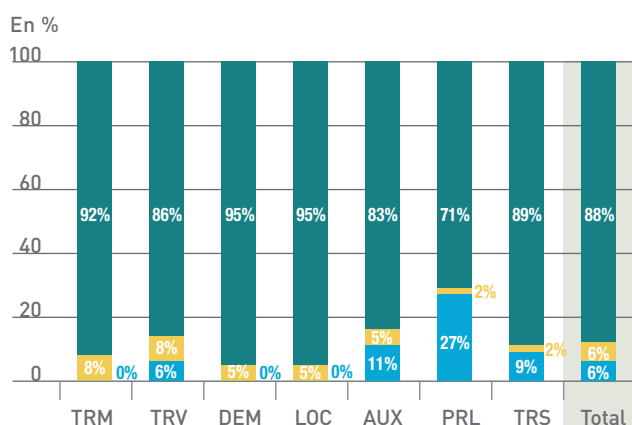
Embauches par sexe et activité en 2022



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Les femmes ne représentent que 19 % des embauches salariées de la Branche en 2022. C'est dans le transport sanitaire que ce taux est le plus élevé avec 38 % de femmes embauchées en 2022. Dans le transport de voyageurs, on en recense un quart.

Répartition des types d'embauche en 2022



- Créations d'emploi
- Remplacements de départs en fin de carrière
- Embauches pour autres remplacements (démissions, licenciements...) et transfert de contrats

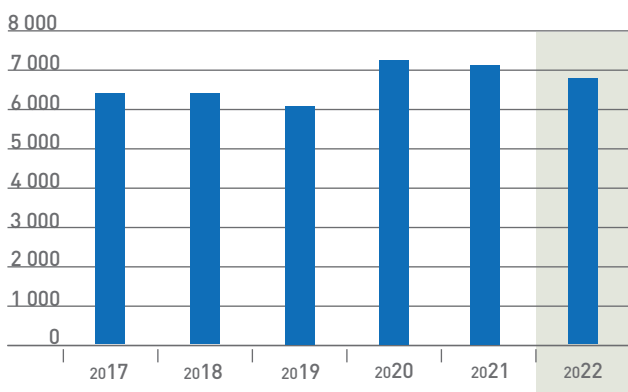
Source : Enquête Tableau de bord AFT

En 2022, 6 % des embauches de la Branche sont destinées à accroître les capacités de production par création d'emploi (et jusqu'à 27 % chez les prestataires logistiques), alors que ce type d'embauche représentait 16 % des motifs de recrutement en 2021.

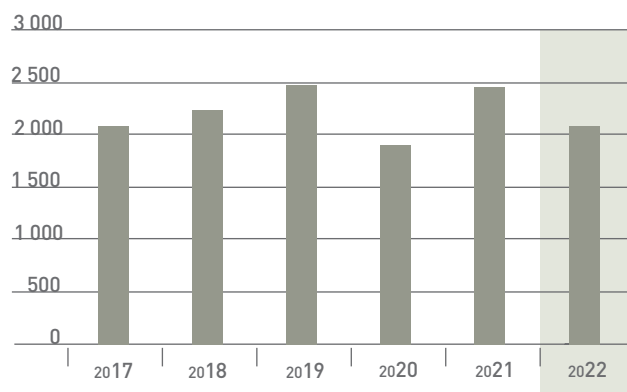
En outre, en 2022, 88 % des embauches sont le fait de remplacements pour autres motifs que la retraite (démission, fin de CDD, rupture conventionnelle...).

Évolution des départs en fin de carrière par secteur

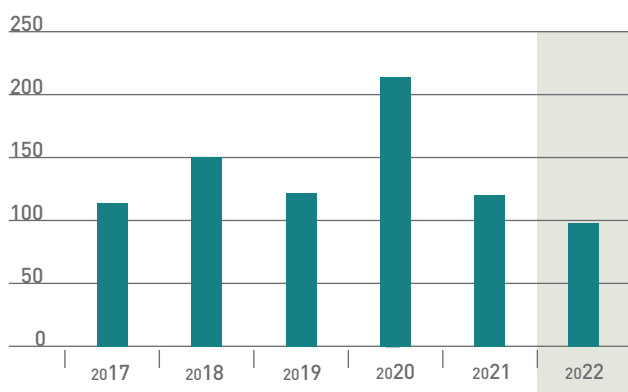
TRM



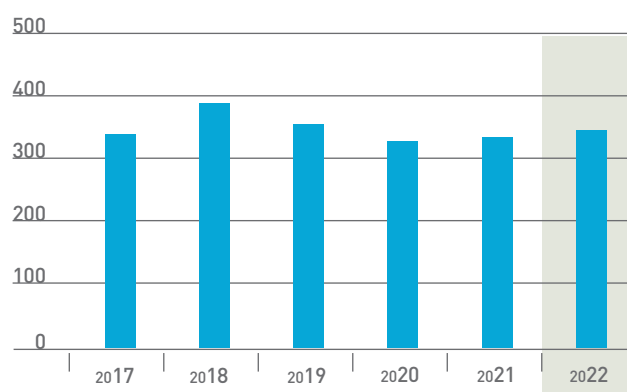
TRV



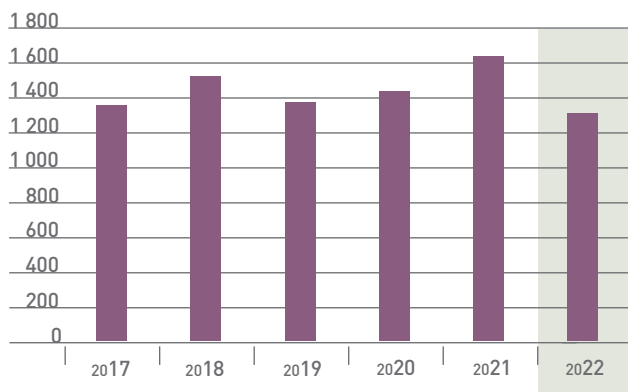
DEM



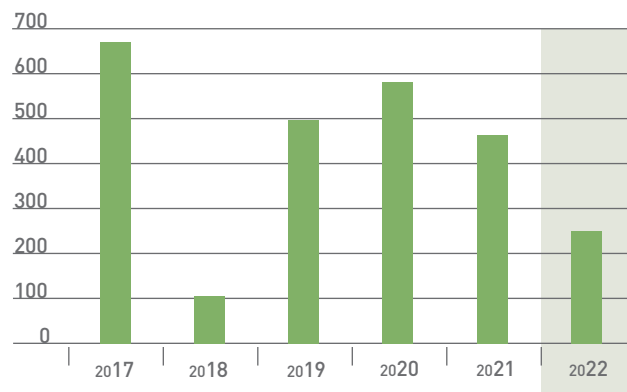
LOC



AUX



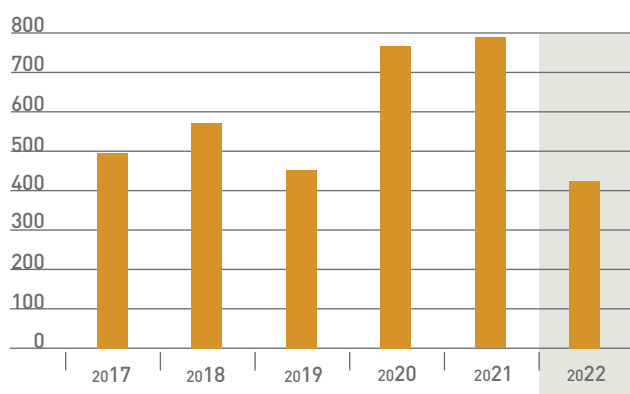
PRL





Évolution des départs en fin de carrière par secteur (suite)

TRS



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Les départs en fin de carrière au niveau de l'ensemble de la Branche sont constitués de la somme des départs en retraite et des congés de fin d'activité. Après la hausse de 9 % en 2020 et de 3 % en 2021, le nombre de départs en fin de carrière a baissé de 12 % en 2022.

Évolution des départs en Congé de Fin d'Activité (CFA)

Nombre de dossiers CFA transférés en paiement dans le TRM (dont le transport de fonds) et le DEM

2007	1 910
2008	1 582
2009	1 745
2010	1 705
2011	1 568
2012	962
2013	1 772
2014	633
2015	1 184
2016	2 104
2017	2 307
2018	2 051
2019	2 193
2020	1 966
2021	2 194
2022	2 209

Source : FONGECFA-Transport

Le Congé de Fin d'Activité (CFA) permet à des conducteurs de transport routier de marchandises ou de voyageurs, conducteurs du secteur du déménagement et convoyeur de fonds, employés dans les entreprises du champ de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires de transport, de cesser leur activité professionnelle jusqu'à cinq ans avant l'ouverture de leur droit à la

Nombre de dossiers CFA transférés en paiement dans le TRV (Conducteurs de véhicules de + 9 places)

2007	169
2008	157
2009	197
2010	209
2011	172
2012	142
2013	225
2014	131
2015	148
2016	224
2017	203
2018	187
2019	179
2020	152
2021	204
2022	160

Source : AGECEFA-Voyageurs

retraite. Le CFA a été mis en place pour le transport de marchandises et le secteur du déménagement par les accords de branche du 28 mars et 11 avril 1997. Il a été entendu aux convoyeurs de fonds par les accords du 23 juin 1997 et du 24 mars 1998. Le CFA a été mis en place par l'accord du 2 avril 1998 pour le transport routier de voyageurs.

Nombre total de bénéficiaires du CFA au 31/12/2022

TRM : 11 072

dont 402 en transport de fonds

TRV : 933

Source : FONGECFA-Transport et AGECEFA-Voyageurs

Le Congé de Fin d'Activité (CFA) est un dispositif de cessation d'activité qui permet le départ anticipé, avant l'âge légal de départ en retraite, des conducteurs routiers, sous certaines conditions d'âge et d'ancienneté, en contrepartie d'embauches en remplacement.

Le recul progressif de l'âge de la retraite a exigé une adaptation du dispositif. Les accords entre partenaires sociaux du 30 mai 2011 puis du 14 mars 2014 ont ainsi visé à préserver l'équilibre du CFA en adaptant certains critères d'accès. En outre, à la suite de l'adoption de la réforme des retraites qui décale l'âge de départ à la retraite de 62 ans à 64 ans, les partenaires sociaux ont signé un accord le 16 juin 2023 pour adapter le CFA aux nouvelles dispositions légales.

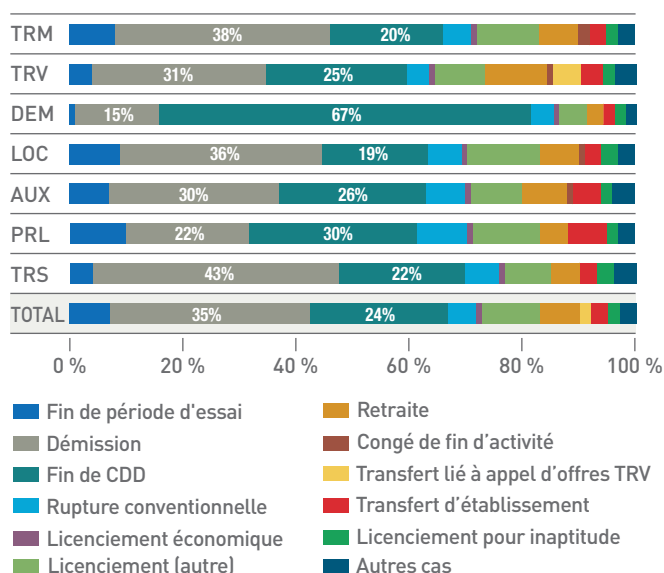
Dans le transport de marchandises, le nombre de dossiers CFA transférés en paiement a très légèrement augmenté (moins d'1 %) par rapport à 2021, pour atteindre près de 2 210 nouveaux dossiers. En revanche, dans le transport de voyageurs, on observe une forte baisse du nombre de dossiers CFA transférés en paiement : -22 % (soit 160 nouveaux dossiers en 2022).

Pour autant, l'ensemble des bénéficiaires du CFA sont plus nombreux au 31 décembre 2022 qu'un an auparavant : +10,7 % en TRM et +11,1 % en TRV.

Toute cessation d'activité d'un salarié dans les conditions prévues par l'accord relatif au CFA doit donner lieu, dans l'entreprise qui employait le bénéficiaire du CFA, à l'embauche d'un salarié cotisant au dispositif CFA, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein. Cette embauche doit intervenir au plus tard dans les 3 mois suivant la date de départ effectif de l'entreprise du bénéficiaire du CFA et peut intervenir, au plus tôt, dans un délai de 3 mois avant la date de départ effectif de ladite entreprise.



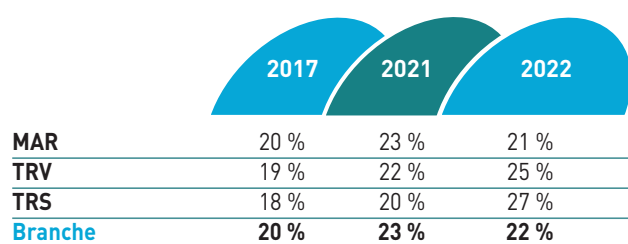
Répartition des flux de départs de l'établissement par motif et secteur en 2022 (ensemble des familles professionnelles)



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Les démissions et les fins de CDD représentent la majorité des départs d'établissement des salariés de la Branche, soit respectivement 35 % et 24 % des départs constatés en 2022. Dans le secteur du déménagement, qui se démarque des autres secteurs, du fait de la saisonnalité de son activité, jusqu'à 67 % des départs sont imputables à des fins de CDD.

Taux de rotation par secteur



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Le taux de rotation de la main d'œuvre (ou turnover) est calculé comme la moyenne des taux d'entrée et de sortie. Un taux de rotation de 0 % signifie qu'il n'y a eu ni départ ni arrivée au cours de l'année. Un taux de 100 % signifie en revanche que l'intégralité des postes a été renouvelée. Après avoir augmenté en 2021 de 5 points, le taux de rotation de la Branche a reculé d'1 point pour atteindre 22 % en 2022. Néanmoins, jusqu'à 27 % des effectifs du transport sanitaire ont été renouvelés (contre 20 % en 2021).

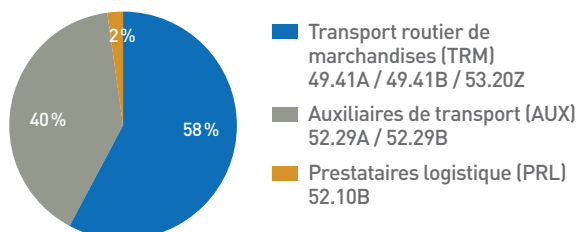
ZOOM SUR LE CQP OPÉRATEUR QUAI DE MESSAGERIE

Dans le cadre des travaux d'élaboration du CQP Opérateur quai de messagerie, les partenaires sociaux ont souhaité réaliser une enquête auprès des établissements du champ de la Convention collective nationales des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, dont l'objectif est d'apporter un éclairage sur l'activité des opérateurs quai de messagerie.

Un questionnaire spécifique a donc été adossé cette année à l'enquête Tableau de bord de l'AFT et a été adressé aux établissements de la Branche ayant une activité Marchandises (hors la location).

Parmi les répondants, 6 % des établissements déclarent avoir une activité de messagerie. Ces établissements ont une activité de transport routier de marchandises ou d'auxiliaires du transport.

Répartition des établissements ayant une activité de messagerie par famille de code NAF

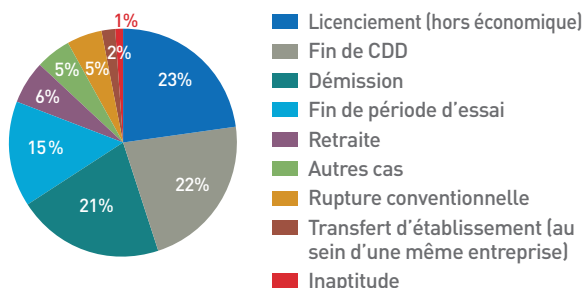


Source : Enquête AFT

Dans la Branche, 1,7% des salariés sont des opérateurs quai de messagerie en 2022 ce qui représente 13 600 salariés, majoritairement en CDI (97%).

En 2021, ils étaient 12 533, soit une évolution de 8,5% en un an.

Répartition des départs d'un poste d'opérateur quai de messagerie par motif



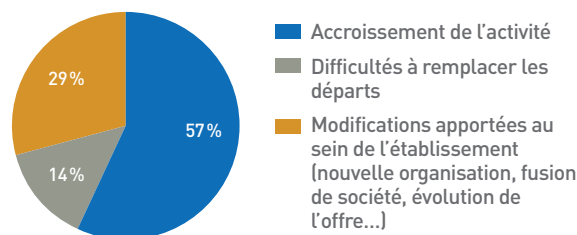
Source : Enquête AFT

Le poste d'opérateur de quai messagerie est majoritairement masculin (95%). La moyenne d'âge est de 40,6 ans.

Leur ancienneté en moyenne dans un même établissement est 7,2 ans.

Lors d'un départ, les motifs de sorties sont principalement un licenciement (23%), une fin de contrat CDD ou de période d'essai (respectivement 22% et 15%) et une démission (21%).

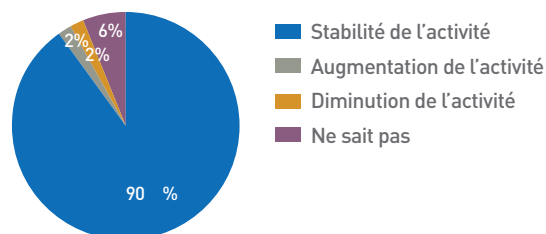
Raisons de la variation des effectifs sur le poste d'opérateur quai de messagerie entre 2021 et 2022



Source : Enquête AFT

Pour près de deux établissements sur trois ayant créé de nouveaux postes d'opérateurs quai de messagerie en 2022, la raison évoquée est un accroissement de l'activité, et pour près d'un établissement sur trois la raison en est une modification apportée au sein de l'établissement (réorganisation, fusion...).

Raisons de l'évolution quantitative des effectifs d'opérateur quai de messagerie en 2023 et dans les prochaines années



Source : Enquête AFT

77% des établissements estiment ne pas avoir besoin d'opérateurs quai de messagerie supplémentaires en 2023 et dans les prochaines années.

En effet, neuf établissements sur dix évoquent une stabilité de l'activité ou une amélioration des

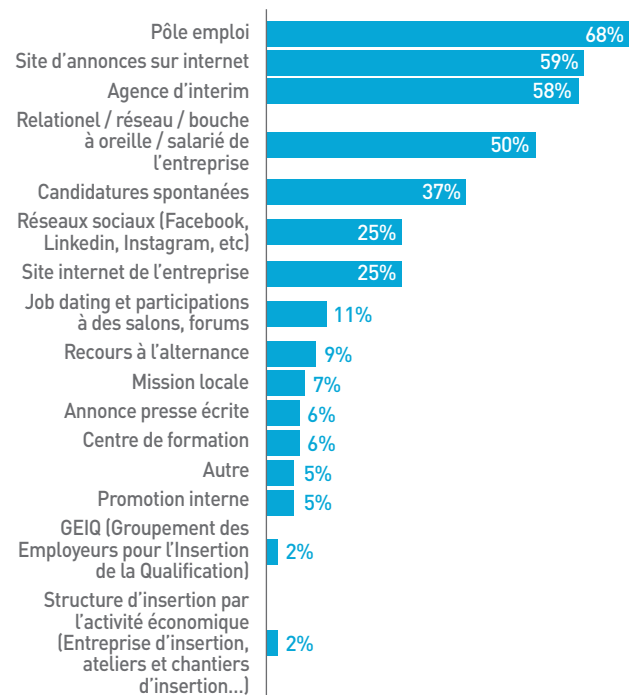


méthodes de travail, via par exemple l'amélioration des chargements et déchargements en favorisant les palettes.

2% des établissements anticipent une augmentation du nombre d'opérateurs quai de messagerie et autant s'attendent à leur baisse.

Parmi les établissements ayant une activité de messagerie, 14,5% font appel à des intérimaires sur le poste d'opérateur quai de messagerie. Ils les estiment à 3 équivalents temps plein en moyenne par établissement.

Canaux de recrutements des opérateurs quai de messagerie :



Source : Enquête AFT

Les établissements répondant à cette enquête font état de différents canaux de recrutement afin de pourvoir un poste d'opérateur quai de messagerie.

Principalement, les établissements font appel à Pôle Emploi (cas de 68% des recruteurs).

En parallèle, ils utilisent les sites d'annonces spécialisés sur internet et les agences d'intérim (respectivement 59% et 58% des répondants).

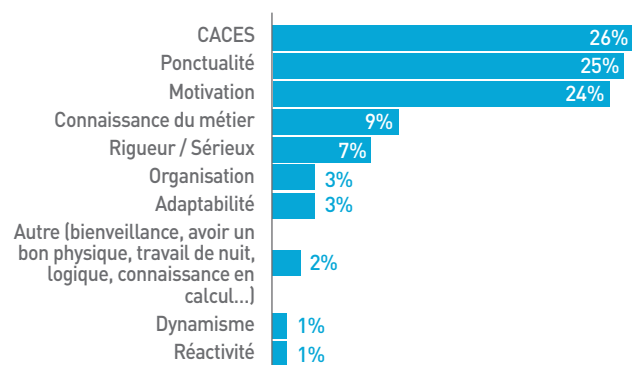
Le réseau relationnel, ainsi que le « bouche à oreille », sont aussi fréquemment activés (50%).

L'analyse des candidatures spontanées constitue une autre possibilité pour trouver des candidats (37%).

Les réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, Instagram...), et le site internet de l'entreprise, sont aussi exploités à cet effet (25%).

Enfin, les job dating et les salons et forums sont des canaux de recrutement utilisés dans une plus faible proportion (11%).

Compétences/qualités les plus recherchées dans le recrutement d'un opérateur quai de messagerie par les établissements



Source : Enquête AFT

Les trois principales qualités et compétences que les établissements attendent d'un opérateur quai de messagerie sont la possession d'un CACES (28%), la ponctualité (25%) et la motivation (24%), auxquelles viennent s'ajouter la connaissance du métier (9%) ainsi que la rigueur et le sérieux dans les tâches professionnelles (7%).

Les employeurs sont également susceptibles d'attendre de l'opérateur quai de messagerie qu'il sache s'organiser, s'adapter, être réactif et dynamique.

Parmi les répondants, 54% des établissements jugent difficile le recrutement d'opérateurs quai de messagerie.

La principale raison invoquée est liée à une problématique de mobilité (71%), du fait de l'implantation des entrepôts dans des zones mal desservies par les transports en commun aux horaires de travail des opérateurs quai de messagerie.

D'autres raisons, dans une plus faible proportion, sont évoquées, comme un poste peu attractif (15%), la problématique des horaires décalés (7%), un manque d'expérience (4%) ainsi qu'un manque de motivation (3%).

L'étude révèle que la rémunération annuelle brute moyenne des opérateurs quai de messagerie est d'environ 25 578 € et qu'ils travaillent en moyenne 35,7 heures par semaine.

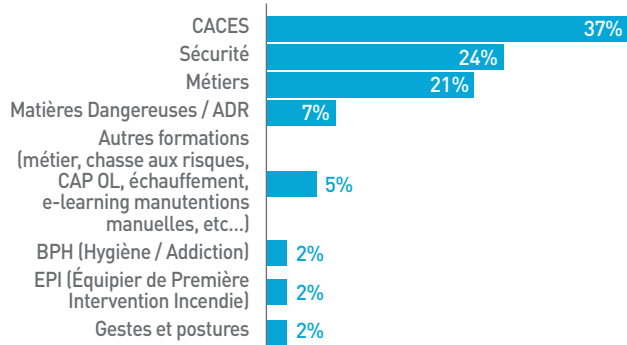
Plus d'un établissement sur deux a mis en place un parcours dédié ou spécifique d'intégration pour les nouveaux arrivants recrutés sur un poste d'opérateur quai de messagerie.

Généralement, cette intégration prend la forme d'un accueil sécurité, d'une formation métier (outil, process), d'une formation à la conduite d'engins de type gerbeur ou encore d'un accompagnement avec un tuteur.

L'étude révèle que le nombre d'accidents du travail des opérateurs quai de messagerie en 2022 est en moyenne de 1,9 par établissement.

Dans la plupart des cas, le supérieur hiérarchique direct de l'opérateur quai de messagerie est un responsable/chef de quai ou chef d'équipe (80%). Il peut aussi être un responsable d'exploitation ou un responsable logistique dans respectivement 11% et 5% des établissements.

Formations suivies par les opérateurs quai de messagerie en 2022 dans les établissements



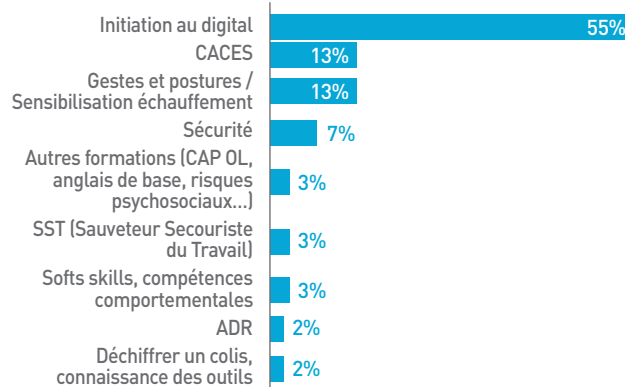
Source : Enquête AFT

Le plus souvent, les établissements précisent que leurs opérateurs quai de messagerie ont suivi en 2022 une formation CACES (37% des répondants), des formations sur la sécurité (24%), sur le métier (21%) ou sur les matières dangereuses (7%).

Dans une moindre mesure, des formations ont été dispensées sur les gestes et postures, la lutte contre l'incendie, ou encore les bonnes pratiques d'hygiène.

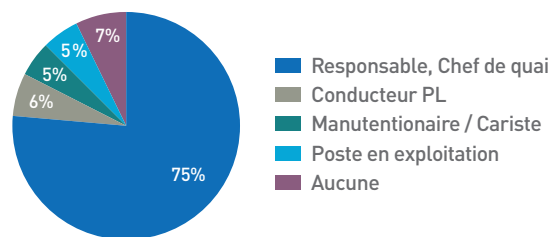
Parmi les formations que les répondants estimeraient nécessaires pour leurs opérateurs quai de messagerie, l'initiation aux outils digitaux recueille le plus de suffrages (citée par 55% des répondants) devant une formation CACES (13%), une formation gestes et postures et de sensibilisation à l'importance de l'échauffement du corps pour prévenir les accidents et s'adapter aux conditions de travail imposées par l'environnement (13%), une formation à la sécurité (7%).

Formations nécessaires qu'estiment les établissements pour un opérateur quai de messagerie



Source : Enquête AFT

Perspectives d'évolution des opérateurs quai de messagerie dans les établissements



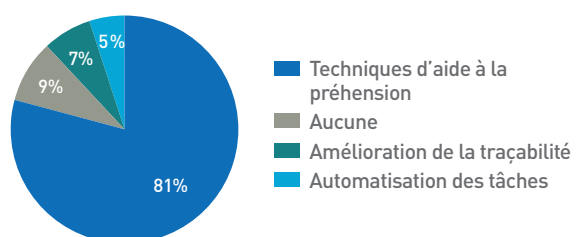
Source : Enquête AFT

75% des répondants déclarent que l'opérateur quai de messagerie peut prétendre dans sa carrière à être promu à un poste de responsable/chef de quai, à condition le plus souvent qu'il suive une formation supplémentaire.

D'autres mobilités sont possibles, par exemple vers un poste de manutentionnaire/cariste d'entrepôt, préparateur de commandes ou conducteur routier en cas de possession des permis adéquats.



**Évolutions que pourrait connaître la profession
d'opérateurs quai de messagerie
dans les années à venir**



Source : Enquête AFT

Selon plus de 4 répondants sur 5, la profession d'opérateurs quai de messagerie pourrait connaître des évolutions dans le domaine des techniques d'aide à la préhension ainsi que des progrès technologiques tel que l'utilisation des exosquelettes. Sont anticipées également des évolutions dans le domaine de l'amélioration de la traçabilité et de l'automatisation.

25 % des établissements ont recours à l'intérim



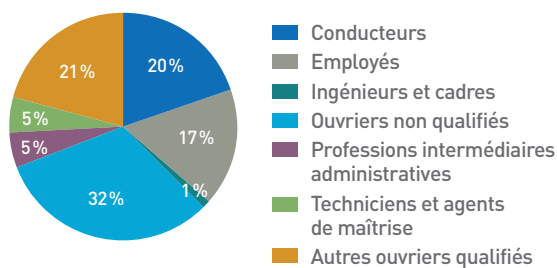
Établissements déclarant avoir recours à l'intérim

TRM	6 089	24 %
TRV	734	27 %
DEM	465	34 %
LOC	517	46 %
AUX	1 473	31 %
PRL	831	52 %
TRS	413	8 %
Total	10 533	25 %

Source : Enquête Tableau de bord AFT

On note une baisse du nombre d'établissements de la Branche déclarant avoir recours à l'intérim en 2022 : leur proportion passe de 29 % en 2021 à 25 % en 2022. Tous les secteurs de la Branche sont concernés par cette diminution excepté les loueurs et les prestataires logistiques.

Recours à l'intérim par Professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) en 2023 (en % ETP)



Source : Baromètre Prism'emploi

D'après le Baromètre Prism'emploi, au premier semestre 2023, le recours à des intérimaires par les entreprises du secteur agrégé des transports et de l'entreposage se concentre notamment sur les ouvriers non qualifiés (32 %), les conducteurs (20 %), les autres ouvriers qualifiés (21 %), et les employés (17 %). 86 % des effectifs des « autres ouvriers qualifiés » se composent des ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport.



Évolution du nombre d'intérimaires par secteur (en équivalents temps plein)

	2021	2022	Évolution 2021/2022
TRM	19 720	21 802	11 %
TRV	1 666	2 303	38 %
DEM	657	588	-11 %
LOC	1 496	1 438	-4 %
AUX	23 696	23 089	-3 %
PRL	32 073	21 651	-32 %
TRS	128	160	25 %
Total	79 436	71 031	-11 %

Source : Déclarations Sociales Nominatives (DSN), traitements Dares
Données ajustées au champ conventionnel

Après avoir augmenté de 17 % en 2021, le nombre d'intérimaires en équivalents temps plein (ETP) dans les entreprises de la Branche diminue de 11 % en 2022. Cette baisse est largement imputable à une réduction d'un tiers du nombre d'intérimaires chez les prestataires logistiques (- 10 000 intérimaires). Ce sont

les auxiliaires de transport qui emploient en 2023 le plus d'intérimaires dans la Branche (un tiers des intérimaires de la Branche sont employés par des auxiliaires de transport). En parallèle, le recours à l'intérim progresse dans le transport de personnes.



Environ **89 009** offres d'emploi dans la Branche

Marché du travail

> Offres et demandes d'emploi

Les données présentées dans cette rubrique proviennent exclusivement de Pôle emploi. Elles sont donc exhaustives en ce qui concerne les demandes d'emploi, mais pour les offres d'emploi elles sont partielles.

Évolution des offres d'emploi par secteur (ensemble des codes ROME)

Codes NAF Rév. 2	Libellé	Évolution des offres d'emploi par secteur (ensemble des codes ROME)		
		2020	2021	2022
4939A	Transports routiers réguliers de voyageurs	6 060	8 110	11 980
4939B	Autres transports routiers de voyageurs	3 710	4 680	5 510
4941A	Transports routiers de fret interurbains	14 840	22 600	22 580
4941B	Transports routiers de fret de proximité	13 010	19 690	20 740
4941C	Location de camions avec chauffeur	2 160	3 890	3 650
4942Z	Services de déménagement	1 030	1 380	1 540
5210B	Entreposage et stockage non frigorifique	1 545	2 520	3 237
5229A	Messagerie, fret express	1 340	1 670	1 680
5229B	Affrètement et organisation des transports	2 595	4 324	5 257
5320Z	Autres activités de poste et de courrier	560	1 200	1 040
7712Z	Location et location-bail de camions	276	327	372
8010Z	Activités de sécurité privée, partie transports de fonds	1 426	1 719	2 053
8690A	Ambulances	5 000	7 350	9 370
TOTAL BRANCHE CCNTR		53 552	79 460	89 009
PART DE LA BRANCHE (CCNTR) PAR RAPPORT AU MARCHÉ DU TRAVAIL		2,4%	2,4%	2,2%

Source : Pôle emploi / DSEE / Département Marché du travail / Chaîne STMT
Données ajustées au champ conventionnel, nouvel ajustement

Après avoir augmenté de 49 % en 2021, le nombre d'offres d'emploi déposées par les entreprises de la Branche auprès de Pôle emploi continue de progresser en 2022 (+12 % en un an) pour atteindre près de 90 000 offres d'emploi, soit 10 000 de plus qu'un an auparavant. On observe notamment des hausses de

48 % dans le secteur des transports routiers réguliers de voyageurs ainsi que de 27 % dans le secteur des ambulances. Seulement deux secteurs de la Branche ont vu le nombre d'offres reculer : la location de camions avec chauffeurs (-6 %) et les autres activités de poste et de courrier (-13 %).



Répartition des offres par emploi (code ROME) en 2022

Codes ROME V-3	Libellé	Nombre d'offres diffusées en 2022	Part des offres déposées par la Branche	Taux d'évolution 2021/2022 des offres déposées
G1201	Accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives	2 290	3%	32%
H3302	Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	63 020	0%	33%
J1305	Conduite de véhicules sanitaires	10 260	72%	26%
N1101	Conduite d'engins de déplacement des charges	110 960	1%	14%
N1102	Déménagement	3 570	29%	-3%
N1103	Magasinage et préparation de commandes	248 830	2%	6%
N1105	Manutention manuelle de charges	102 650	2%	4%
N1201	Affrètement transport	8 560	8%	17%
N1202	Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises	12 580	6%	3%
N1301	Conception et organisation de la chaîne logistique	39 210	1%	18%
N1302	Direction de site logistique	8 060	3%	1%
N1303	Intervention technique d'exploitation logistique	81 880	1%	22%
N4101	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	174 460	15%	2%
N4102	Conduite de transport de particuliers	10 660	25%	12%
N4103	Conduite de transport en commun sur route	39 790	34%	43%
N4104	Courses et livraisons express	5 220	8%	-2%
N4105	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	61 260	20%	1%
N4201	Responsable d'exploitation des transports routiers de marchandises	7 140	4%	68%
N4202	Responsable d'exploitation des transports routiers de personnes	600	12%	7%
N4203	Technicien d'exploitation des transports routiers de marchandises	14 820	15%	7%
N4204	Technicien d'exploitation des transports routiers de personnes	2 500	22%	-45%
TOTAL ROME TRANSPORT ROUTIER ET LOGISTIQUE		1 008 320	8%	10%

Au niveau des professions « cœur de métier » du transport et de la logistique, le volume d'offres d'emploi diffusées par Pôle emploi (les offres diffusées regroupent les offres collectées directement par Pôle emploi et les offres transmises par des sites partenaires), et émises par les entreprises de l'ensemble de l'économie française, a augmenté de 10 % en 2022 pour dépasser le million d'offres. Plus de la moitié des offres se concentrent sur les ROME « Magasinage et préparation de commandes » (25 %),

« Conduite de transport de marchandises sur longue distance » (17 %) et « Conduite d'engins de déplacement des charges » (11 %). 8 % de ces offres ont été déposées par des entreprises de la Branche et jusqu'à 72 % des offres pour le métier de « Conduite de véhicules sanitaires ». La plus forte progression s'observe pour les offres d'emploi de conducteurs de transport en commun sur route (+43 %), en parallèle de l'augmentation des offres déposées par les entreprises du transport routier de voyageurs.

Répartition des offres selon la nature et la durée du contrat en 2022 (tous secteurs, y compris compte propre et intérim)

Codes ROME V-3	Libellé	Part des offres en CDI	Part des offres < 1 mois (CDD ou intérim)
G1201	Accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives	31 %	29 %
H3302	Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	18 %	72 %
J1305	Conduite de véhicules sanitaires	70 %	6 %
N1101	Conduite d'engins de déplacement des charges	17 %	80 %
N1102	Déménagement	35 %	41 %
N1103	Magasinage et préparation de commandes	32 %	58 %
N1105	Manutention manuelle de charges	20 %	74 %
N1201	Affrètement transport	77 %	13 %
N1202	Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises	76 %	15 %
N1301	Conception et organisation de la chaîne logistique	74 %	15 %
N1302	Direction de site logistique	83 %	11 %
N1303	Intervention technique d'exploitation logistique	53 %	36 %



Suite du tableau de la page 72

Codes ROME V-3	Libellé	Part des offres en CDI	Part des offres < 1 mois (CDD ou intérim)
N4101	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	44 %	50 %
N4102	Conduite de transport de particuliers	67 %	8 %
N4103	Conduite de transport en commun sur route	58 %	27 %
N4104	Courses et livraisons express	45 %	36 %
N4105	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	56 %	25 %
N4201	Responsable d'exploitation des transports routiers de marchandises	78 %	14 %
N4202	Responsable d'exploitation des transports routiers de personnes	82 %	5 %
N4203	Technicien d'exploitation des transports routiers de marchandises	64 %	26 %
N4204	Technicien d'exploitation des transports routiers de personnes	69 %	6 %
TOTAL ROME TRANSPORT ROUTIER ET LOGISTIQUE		39 %	51 %
TOTAL MARCHÉ DU TRAVAIL FRANCE		51 %	24 %

Source : Pôle emploi / DSEE / Département Marché du travail / Chaîne STMT

En 2022, la moitié des offres d'emploi diffusées par Pôle emploi pour les professions cœur de métier du transport et de la logistique correspondent à des contrats courts de moins d'un mois ou en intérim, alors que ces contrats ne représentent qu'un quart des offres sur le marché du travail global. Les offres en conduite d'engins de déplacement des charges sont celles qui sont le plus sujettes à des contrats courts ou en intérim (80 % de ces offres). A contrario, seulement 6 % des offres en conduite de véhicules sanitaires portent sur des contrats courts ou en intérim.

La part des offres en CDI a chuté de 8 points en 2022 sur le marché du travail français pour atteindre 51 % des

offres. La part des offres en CDI est relativement plus faible pour les professions cœur de métier du transport et de la logistique que dans le reste du marché du travail (39 %), mais en hausse de 2 points en 2022. Néanmoins, plus de 4 fois sur 5, les offres d'emploi de responsable d'exploitation des transports routiers de personnes, ou pour la direction de site logistique, sont en CDI. Les métiers de la conduite de véhicules sanitaires et des courses et livraisons express voient leur proportion d'offres en CDI augmenter respectivement de 7 et 6 points par rapport à 2021.

588 930 demandeurs d'emploi se positionnent sur un des métiers du transport routier et de la logistique

Évolution des demandes en stock

Codes ROME		Demandes en stock au 31.12.2021	Demandes en stock au 31.12.2022	Taux d'évolution 2021/2022
V-3	Libellé			
G1201	Accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives	6 350	6 080	-4 %
H3302	Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	77 990	72 360	-7 %
J1305	Conduite de véhicules sanitaires	9 580	8 980	-6 %
N1101	Conduite d'engins de déplacement des charges	63 320	59 910	-5 %
N1102	Déménagement	2 730	2 510	-8 %
N1103	Magasinage et préparation de commandes	161 610	154 970	-4 %
N1105	Manutention manuelle de charges	73 070	66 920	-8 %
N1201	Affrètement transport	890	860	-3 %
N1202	Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises	1 980	1 900	-4 %
N1301	Conception et organisation de la chaîne logistique	8 800	8 270	-6 %
N1302	Direction de site logistique	2 420	2 580	7 %
N1303	Intervention technique d'exploitation logistique	14 110	13 010	-8 %
N4101	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	65 140	62 490	-4 %
N4102	Conduite de transport de particuliers	18 990	19 360	2 %
N4103	Conduite de transport en commun sur route	22 310	20 530	-8 %
N4104	Courses et livraisons express	3 070	3 120	2 %
N4105	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	84 570	80 640	-5 %
N4201	Responsable d'exploitation des transports routiers de marchandises	1 250	1 220	-2 %
N4202	Responsable d'exploitation des transports routiers de personnes	370	360	-3 %
N4203	Technicien d'exploitation des transports routiers de marchandises	2 360	2 300	-3 %
N4204	Technicien d'exploitation des transports routiers de personnes	570	560	-2 %
TOTAL ROME TRANSPORT ROUTIER ET LOGISTIQUE		621 480	588 930	-5 %

Source : Pôle emploi / DSEE / Département Marché du travail / Chaîne STMT

Les demandes en stock désignent l'ensemble des demandeurs d'emploi comptabilisés en fin d'année de catégorie A, B et C, c'est-à-dire tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

À l'inverse des offres d'emploi, le nombre de demandeurs d'emploi continue de baisser en 2022 (-5 % en 2022, après -6 % en 2021) pour passer sous les 600 000 demandeurs d'emploi. Hormis les métiers de direction de site logistique et de courses et livraisons express, qui voient une hausse du nombre des demandeurs d'emploi en 2022, le volume

des demandes d'emploi baisse pour toutes les professions « cœur de métier » du transport et de la logistique. Cette situation a pour effet d'accroître les tensions sur les recrutements, d'autant que les demandeurs d'emploi inscrits auprès de Pôle emploi ne justifient pas nécessairement des prérequis indispensables pour exercer les métiers du transport et de la logistique (détection des différents permis ou certificats), ce qui compromet leur employabilité immédiate.



Répartition des demandes d'emploi selon l'âge et le sexe en 2022

Codes ROME V-3	Libellé			
		Part des femmes	Part des - de 25 ans	Part des + de 50 ans
G1201	Accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives	57%	8%	33%
H3302	Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	56%	13%	29%
J1305	Conduite de véhicules sanitaires	32%	7%	20%
N1101	Conduite d'engins de déplacement des charges	5%	9%	24%
N1102	Déménagement	0%	15%	18%
N1103	Magasinage et préparation de commandes	25%	19%	19%
N1105	Manutention manuelle de charges	9%	20%	18%
N1201	Affrètement transport	30%	13%	31%
N1202	Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises	46%	10%	26%
N1301	Conception et organisation de la chaîne logistique	26%	5%	34%
N1302	Direction de site logistique	16%	3%	42%
N1303	Intervention technique d'exploitation logistique	30%	9%	29%
N4101	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	5%	5%	29%
N4102	Conduite de transport de particuliers	17%	2%	44%
N4103	Conduite de transport en commun sur route	20%	3%	43%
N4104	Courses et livraisons express	15%	15%	25%
N4105	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	7%	13%	24%
N4201	Responsable d'exploitation des transports routiers de marchandises	16%	2%	45%
N4202	Responsable d'exploitation des transports routiers de personnes	19%	0%	47%
N4203	Technicien d'exploitation des transports routiers de marchandises	30%	11%	27%
N4204	Technicien d'exploitation des transports routiers de personnes	29%	5%	38%
TOTAL ROME TRANSPORT ROUTIER ET LOGISTIQUE		20%	13%	25%

Source : Pôle emploi / DSEE / Département Marché du travail / Chaîne STMT

La part des femmes recherchant un emploi dans les métiers du transport et de la logistique reste stable (autour de 20%), tout comme la part des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans (qui se maintient à 13%). Les plus de 50 ans représentent 25% des demandeurs d'emploi (24% en 2021).

Les femmes sont majoritaires parmi les personnes en recherche d'un poste dans l'accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives (57%) ainsi que dans les opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage (56%).





3 252 préparations opérationnelles collectives à l'emploi ont été financées en 2022

> Dispositifs soutenus par la Branche pour la formation des demandeurs d'emploi

Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE) collectives financées par OPCO Mobilités en 2022

	Conduite	Exploitation-Gestion	Manutention-Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation
Marchandises	1 217	23	90	26	17	1 373	12%
Voyageurs	1 828	0	0	0	8	1 836	24%
Transport sanitaire	43	0	0	0	0	43	42%
Total	3 088	23	90	26	25	3 252	19%

Source : OPCO Mobilités

Les Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE) permettent depuis 2011 de former, avec notamment des financements Pôle emploi, des demandeurs d'emploi préalablement à leur prise d'un poste en CDI ou en CDD d'au moins douze mois. D'une durée de 400 heures maximum, elles peuvent être utilisées pour une formation préqualifiante précédant un contrat de professionnalisation.

Après avoir diminué de 17% en 2021, le nombre de bénéficiaires de POE collectives a augmenté de 4% en 2022. Dans le secteur marchandises élargi, on observe une baisse du nombre de bénéficiaires de 10% alors que, à l'inverse, dans le secteur du transport de

voyageurs, on note une hausse de 19%. 56% des POE collectives effectuées dans la Branche le sont d'ailleurs au bénéfice d'entreprises du transport routier de voyageurs.

95% des POE collectives bénéficient à la famille professionnelle de la Conduite.

Depuis 2019, les POE individuelles ne sont plus mises en œuvre par OPCO Mobilités mais directement par Pôle emploi. Les formations au titre des contrats de sécurisation professionnelle ne peuvent plus être financées par OPCO Mobilités à la suite de la loi du 5 septembre 2018 dite «Avenir professionnel».

ZOOM SUR LES POSTES NON POURVUS

La problématique des postes non pourvus est devenue récurrente lors des échanges entre acteurs de la Branche. Ce phénomène se répand d'ailleurs dans l'économie française tout entière. En effet, la Dares y recense plus de 370 000 postes non pourvus au deuxième trimestre 2023 alors que l'on en comptait moins de 200 000 il y a 5 ans en 2018.

Qu'est-ce qu'un poste non pourvu ?

Selon la Dares, les emplois dits « vacants », ou « postes à pourvoir », sont des postes libres, nouvellement créés ou inoccupés, ou encore occupés et sur le point de se libérer, pour lesquels des démarches actives sont entreprises pour trouver le candidat adéquat.

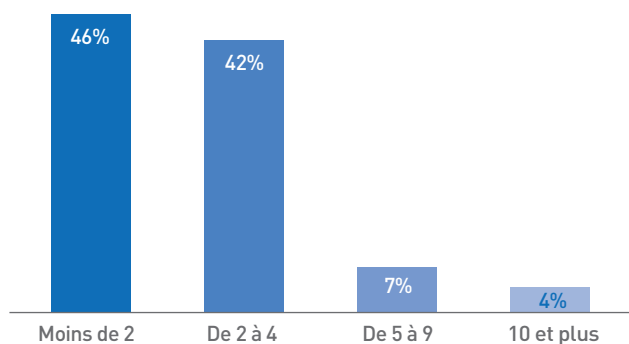
Ce focus vise à quantifier ce phénomène au sein de la Branche et à apprécier ses conséquences potentielles sur les salariés et les employeurs.

Pour établir ce zoom, une enquête a été réalisée qui a permis de recueillir les réponses de 2 649 employeurs.

Près de 400 entreprises interrogées déclarent qu'au moins un de leurs recrutements n'a pas abouti en 2022.

En moyenne ces entreprises n'ont pas réussi à pourvoir 3 postes, et pour la plupart d'entre elles (88 %) moins de 4 postes n'ont pas été pourvus. Au total dans la Branche, on recense 9 300 postes non pourvus.

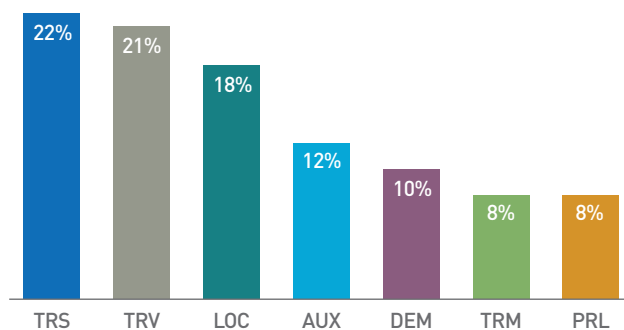
Combien de postes n'avez-vous pas réussi à pourvoir ?



Source : Enquête AFT

Dans la Branche, ce sont principalement les secteurs du transport sanitaire, du transport de voyageurs et de la location qui sont les plus touchés par ce phénomène : respectivement 22 %, 21 % et 18 % des entreprises de ces secteurs ont été confrontées à des postes non pourvus.

Part des entreprises ayant eu des postes non pourvus par secteur

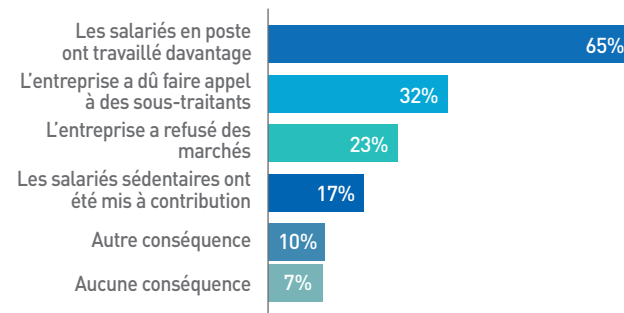


Source : Enquête AFT

Pour 65 % des entreprises concernées, ce phénomène a eu un impact direct sur le travail des salariés, amenant les salariés en poste à effectuer davantage d'heures de travail, et 17% de ces entreprises ont été amenées à mettre à contribution les sédentaires qui disposaient des qualifications pour la conduite de véhicules. En outre, dans un tiers des cas, l'entreprise concernée a dû faire appel à des sous-traitants, et une entreprise sur quatre a été contrainte de refuser des marchés.

Parmi les entreprises de TRV, 12 % des entreprises ayant eu des postes non pourvus n'ont pas pu effectuer tous les services scolaires.

Ce ou ces postes ont entraîné quelle(s) conséquence(s) sur votre entreprise ?

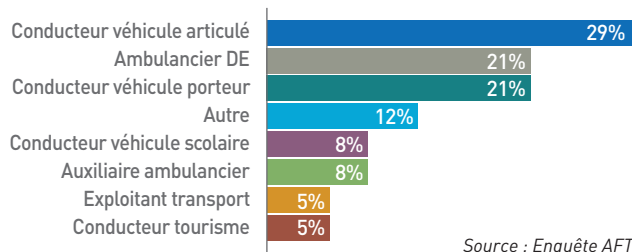


Source : Enquête AFT

Les observations suivantes portent sur le dernier poste non pourvu par l'entreprise. Dans 29 % des cas, le dernier poste non pourvu était un poste de conducteur de véhicule articulé, et dans 21 % des cas un poste d'ambulancier et de conducteur de véhicule porteur. On remarque une part importante des métiers du transport sanitaire dans les postes non pourvus (ambulancier DE et auxiliaire ambulancier). La modalité « Autre » comprend notamment des conducteurs de taxis.



Précisément, quel type de postes souhaitez-vous recruter ?



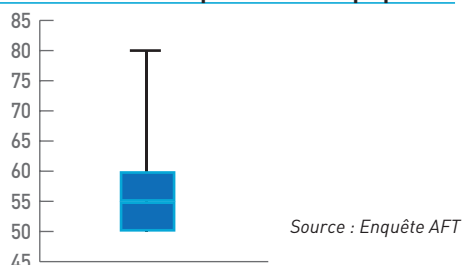
Le remplacement d'un salarié est le motif majoritairement évoqué dans le cadre du recrutement qui a abouti au dernier poste non pourvu (cité par 89 % des entreprises concernées), suivi de l'augmentation de la demande (68 %). Dans une moindre mesure, ces démarches de recrutement ont été liées à la création d'une nouvelle activité (20 %) ou à une réorganisation interne (18%).

Dans 95 % des cas, le contrat du poste proposé était un CDI. Seulement 6 % des postes non pourvus étaient à temps partiel au niveau de l'ensemble de la Branche, contre 38% dans le TRV. Le transport routier de voyageurs regroupe 80 % des postes à temps partiel non pourvus.

Le salaire annuel brut d'embauche proposé était, pour les temps complets, proposé en moyenne à 2 091 € brut par mois, contre 1 669 € pour les temps partiels. Pour ces derniers, la quotité du temps de travail moyen du contrat est de 59 %.

L'illustration suivante nous permet de voir la dispersion entre les différents taux associés au temps partiel. On constate que 75 % des postes non pourvus qui étaient à temps partiel, étaient des postes proposés entre 50 et 60 % d'un temps complet.

Temps de travail des contrats non pourvus à temps partiel

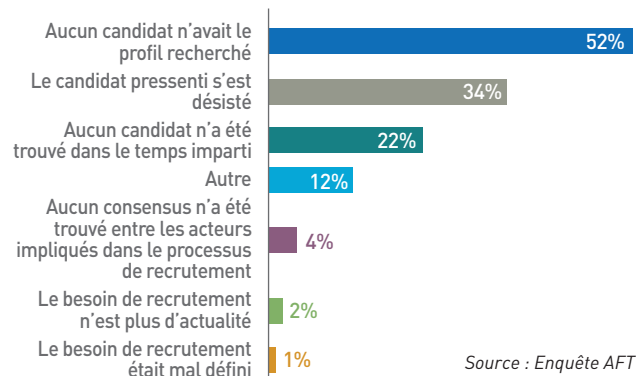


Globalement, les entreprises estiment que la raison du non-aboutissement du recrutement provient d'une caractéristique liée aux candidatures : 52 % des postes n'ont pas été pourvus car aucun candidat n'avait le profil recherché, 34 % ont vu le candidat pressenti se désister et dans 22 % des cas, aucun candidat n'a été trouvé. Lorsque les entreprises ont répondu « Autre »

il apparaît souvent que les candidats n'avaient pas les savoirs-être requis ou étaient trop éloignés de l'emploi.

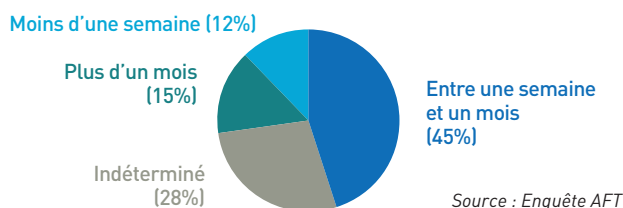
Toutefois, avant de lancer ce dernier recrutement, l'emploi avait fait l'objet d'une description écrite dans 88 % des cas, ce qui laisse penser que le besoin avait été clairement défini.

Pourquoi ce recrutement n'a-t-il pas abouti ?



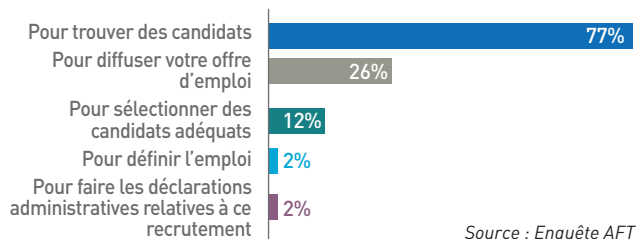
Pour le dernier poste non pourvu, les délais ont été relativement courts, une fois le besoin exprimé, pour effectuer le recrutement. 45 % des entreprises déclarent avoir eu entre une semaine et un mois pour effectuer le recrutement, d'où la potentielle difficulté à trouver le candidat adéquat au poste proposé.

De combien de temps disposiez-vous, une fois le besoin exprimé pour effectuer le recrutement ?



Majoritairement les entreprises auraient souhaité être accompagnées pour ce recrutement. En effet, 77 % d'entre elles auraient eu besoin d'aide pour trouver des candidats, 26 % pour diffuser l'offre d'emploi, et ainsi toucher un plus large public, et 12 % pour sélectionner des candidats adéquats.

Pour ce recrutement aviez-vous ou auriez-vous eu besoin d'une aide ?



Le taux de réussite aux titres professionnels transport-logistique est de **80 %**

Formation

> Formations réalisées

Titres professionnels délivrés dans l'ensemble des centres (y compris titres privés) en 2022

	Nombre d'admis	Taux de féminisation	Taux de réussite	Évolution annuelle	Taux d'abandon	Part des organismes de Branche dispensateurs de formation
Direction-encadrement						
MTL - Manager Transports et Logistique (EST)	62	27%	87%	-3%	5%	100%
Directeur des Transports et des Flux nationaux et internationaux (EST)	29	24%	78%	-28%	3%	100%
MTLCI Manager Transport Logistique et Commerce international (ISTELI - AFTRAL)	197	40%	86%	24%	12%	100%
RPTL Responsable production transport logistique (ISTELI - AFTRAL)	439	34%	74%	31%	8%	100%
RPTP Responsable production transport de personnes (ENSTV- AFTRAL)	19	38%	79%	12%	0%	100%
REL Responsable en logistique (AFTRAL)	275	25%	83%	-14%	11%	100%
RTM Responsable du transport multimodal (PROMOTRANS)	89	35%	70%	-14%	2%	100%
MOLI Manager des Opérations de Logistique Internationale (PROMOTRANS)	84	26%	77%	-47%	2%	100%
MOPL - Manager des Organisations et Processus Logistiques (ISTELI - AFTRAL)	33	37%	87%	450%	5%	100%
Conduite						
Conducteur(trice) livreur(se) sur véhicule utilitaire léger	989	37%	94%	-28%	16%	21%
Conducteur(trice) de transport en commun sur route	8 791	25%	69%	58%	6%	58%
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur	17 061	11%	78%	40%	4%	51%
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules	3 533	12%	80%	7%	3%	55%
Exploitation-Gestion						
Exploitant(e) en transport routier de marchandises	65	29%	94%	55%	8%	8%
Technicien(ne) en logistique d'entrepôt	686	23%	83%	1%	7%	21%
Gestionnaire des opérations de transport routier de marchandises	656	16%	89%	79%	6%	19%
Organisateur de transports aériens ou maritime de marchandises	103	40%	85%	17%	5%	62%
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	963	21%	79%	15%	10%	54%
Exploitant(e) régulateur en transport routier de voyageurs	76	23%	90%	10%	3%	59%
Vendeur(se) conseil en voyages d'affaires et de tourisme (AFTRAL)	8	83%	33%	-76%	8%	100%
RETM - École de Maîtrise du Transport Routier (PROMOTRANS)	240	19%	69%	-59%	6%	100%
RCL - Responsable de la Chaîne Logistique (PROMOTRANS)						
RSC-EC - Bachelor Responsable Supply Chain E-Commerce (PROMOTRANS)	122	27%	90%	1%	1%	100%
Déclarant en douane et conseil (ISTELI - AFTRAL)	142	58%	81%	15%	5%	100%
Manutention-magasiner						
Cariste d'entrepôt	1 718	13%	91%	-11%	9%	12%
Agent(e) magasinier(ère)	2 682	17%	93%	2%	9%	6%
Préparateur(trice) de commandes en entrepôt	6 883	23%	93%	-4%	9%	24%
TOTAL 2022	45 945	18%	80%	20%	6%	41%
TOTAL 2021	38 371	18%	82%	9%	-	44%

Source : AFTRAL, DGEFP, Promotrans



Plus de 45 900 titres professionnels en transport-logistique ont été délivrés en 2022, soit près de 7 600 de plus qu'en 2021 (+20 % par rapport à 2021).

Plus de deux titres professionnels en transport-logistique sur trois ont été délivrés pour les métiers de la « conduite ».

Le nombre d'admis au titre professionnel Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur est en hausse (+40 %). Ainsi 4 858 titres professionnels de plus ont été délivrés en 2022 par rapport à 2021. Ils représentent 56 % des titres délivrés en « Conduite ».

En parallèle, le nombre de titres professionnels de Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules délivrés est en hausse de 7 %, passant ainsi de 3 306 titres délivrés en 2021 à 3 533 en 2022. Ils représentent 12 % des titres délivrés en « conduite ».

A contrario, le nombre de titres professionnels en « Conducteur(trice) livreur(se) sur véhicule utilitaire léger » est en baisse de 28 %, moins de 1 000 titres professionnels ayant été délivrés en 2022. Ils représentent 3 % des titres délivrés en « Conduite ».

Enfin, le nombre de titres professionnels en « Conducteur(trice) de transport en commun sur route » est en progression de 58 %, passant de 5 572 titres délivrés en 2021 à 8 791 en 2022. Ils représentent 29 % des titres délivrés en « Conduite ».

Les titres professionnels délivrés au niveau de la famille « Direction-encadrement » sont en hausse de 2 %. Ils représentent 3 % des titres délivrés en transport-logistique. Cette légère évolution est imputable au nombre de titres professionnels délivrés pour le « Manager des Organisations et Processus Logistique » (multiplié par 5,5) « Responsable Production Transport Logistique » (+31 %) et le « Manager Transport Logistique et Commerce international » (+24 %).

Le nombre de titres professionnels délivrés préparant à la famille « Exploitation-gestion » progresse de 4 % en 2022 par rapport à 2021 ; ils représentent 7 % des titres délivrés en transport-logistique.

Le nombre de titres professionnels délivrés en « Gestionnaire des opérations de transport routier de marchandises » est en forte progression (+79 %). A noter que cette certification succède au titre de « Technicien(ne) supérieur(e) du transport terrestre de marchandises » dont 378 nouvelles personnes ont été titulaires en 2020, et 72 en 2021, au cours de la dernière session.

Le volume des titres professionnels délivrés préparant à la famille des métiers « Manutention-magasiner » est en baisse de 4 % (25 % des titres professionnels délivrés en transport-logistique). Cette décroissance résulte d'une diminution du nombre de titres professionnels délivrés en « Cariste d'entrepôt » (-11 %) et en « Préparateur(trice) de commandes » (-4 %). Le titre professionnel « Préparateur(trice) de commandes » concentre 61 % des admis aux titres professionnels de la famille « Manutention-magasiner ».

Le taux de féminisation des titres professionnels en transport-logistique est de 18 % (stable). Il est de 21 % sur les titres professionnels préparant aux métiers de la « Conduite ».

Le taux d'abandon sur les titres professionnels en transport-logistique, calculé sur la base du nombre d'inscrits à l'examen qui ne se présentent finalement pas à la session d'examen, est de 6 %.

Le taux d'abandon sur les titres professionnels préparant aux métiers de la famille « Manutention- magasinage » est de 9 %.

En parallèle, il est de 5 % sur les titres professionnels préparant aux métiers de la famille « Direction-encadrement », avec un taux d'abandon plus élevé sur les titres « Manager Transport Logistique et Commerce international » (12 %) et « Responsable En Logistique » (11 %).

Quant au taux d'abandon sur les titres professionnels préparant aux métiers de l'« Exploitation-gestion », il est de 7 %, avec un taux d'abandon de 10 % pour le titre de « Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique ».

Enfin, le taux d'abandon sur les titres professionnels préparant aux métiers de la « Conduite » (5 %) est le plus faible des formations transport-logistique, malgré un taux d'abandon élevé pour le « Conducteur(trice) livreur(se) sur véhicule utilitaire léger » (16 %).

A noter :

Le titre professionnel « Manager des Opérations et Processus Logistiques » est remplacé par le titre professionnel « Manager des Organisations et Processus Logistiques ».

Le certificat de l'École de Maîtrise des Transports Routier (EMTR) se nomme dorénavant Responsable d'Exploitation Transport de Marchandises (RETM).

Diplômes d'État délivrés en 2022

	Nombre d'admis	Taux de féminisation	Taux de réussite	Évolution annuelle	Taux d'abandon	Part des organismes de Branche dispensateurs de formation
Direction-encadrement						
Mastère (*)	35	56%	100%	-5%	0%	
Master I et II (*)	78	nc	80%	80%	nc	
Conduite						
CAP Conducteur Routier « Marchandises » (**)	2 167	14%	91%	18%	2%	66%
CAP Conducteur Livreur Marchandises (**)	316	10%	83%	12%	5%	0%
CAP Déménageur sur VUL (***)	52	3%	74%	30%	nc	100%
CAP Agent d'Accueil et de Conduite Routière « Transport de Voyageurs » (***)	78	15%	57%	66%	nc	28%
BAC Pro Conducteur Transport Routier Marchandises	1 236	7%	85%	0%	0%	3%
Diplôme d'État d'Ambulancier	3 097	38%	77%	-11%	5%	22%
Exploitation-gestion						
Bac Pro Transport	805	25%	68%	6%	1%	0%
BTS Gestion Transport et Logistiques Associés	2 666	26%	63%	64%	6%	18%
DUT Gestion Logistique et Transport (*)	1 023	nc	90%	6%	nc	nc
Licences (*)	59	nc	99%	-34%	nc	nc
Manutention-magasinage						
CAP Opérateur/Opératrice Logistique (**)	1 254	17%	90%	1%	1%	10%
Bac Pro Logistique	2 551	16%	75%	0%	1%	24%
Maintenance						
CAP Maintenance de véhicules option véhicules de transport routier (***)	368	2%	87%	-58%	5%	35%
Bac Pro Maintenance des véhicules option véhicules de transport routier	968	3%	83%	0%	4%	14%
BTS Maintenance des véhicules option véhicule de transport routier	292	2%	84%	2%	nc	13%
TOTAL 2022	17 045	23%	78%	5%	3%	24%
TOTAL 2021	16 242	18%	86%	-11%	-	56%

Source : AFT, AFTRAL, Promotrans, Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, Ministère de la Santé et de la Prévention (Enquête Écoles)

(*) pour ces filières : effectifs diplômés de l'enseignement supérieur soutenus par les seuls organismes de Branche

(**) Données estimées à partir de l'enquête AFT réalisée auprès des LP de l'Éducation Nationale

(***) Données estimées sur la base du taux d'évolution de l'année précédente

nc : non communiqué



A noter que les données relatives aux admissions en 2022 aux formations de niveau 3 préparant aux métiers de la « Conduite », de la « Manutention-magasinage » et de la « Maintenance » ne seront disponibles auprès du Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse qu'à partir d'avril 2024. Il s'agit des diplômes suivants : « CAP Conducteur Routier de Marchandises », « CAP Conducteur Livreur Marchandises » et « CAP Agent d'Accueil et de Conduite Routière Transport de voyageurs », « CAP Opérateur/Opératrice Logistique » et « CAP Maintenance de Véhicules option véhicules de transport routier ».

Le nombre d'admis à la session d'examen 2022, et les taux de réussite, ont donc été estimés à partir d'une enquête réalisée par l'AFT auprès des lycées professionnels de l'Éducation Nationale et des statistiques recueillies auprès des organismes de formation de la branche. Sont concernées par cette mesure les diplômes : « CAP Conducteur Routier de Marchandises », « CAP Conducteur Livreur Marchandises » et « CAP Opérateur/Opératrice Logistique ».

Concernant les autres CAP, une estimation a été bâtie sous l'hypothèse d'un rythme constant d'évolution du nombre d'admis par rapport à 2021.

Ainsi, et dans l'attente des chiffres officiels du ministère, il est probable que le nombre de diplômés d'État en

transport-logistique (toutes voies d'accès, y compris la validation des acquis de l'expérience, VAE) soit en hausse de 5 % par rapport à 2021. Plus de 17 000 diplômes auraient en effet été délivrés à l'issue de formations transport-logistique en 2022.

Bien qu'en baisse, le taux de réussite des diplômes préparant aux métiers de la famille « Conduite » est le plus élevé des formations transport-logistique : 85 % (-4 points par rapport à 2021).

Parallèlement, le taux de réussite pour les diplômes préparant aux métiers de l'« Exploitation-gestion » est de 68%.

Enfin, le taux de réussite des diplômes de la famille « Manutention-magasinage » est de 80 % (-4 points).

Le taux de féminisation des diplômés en transport-logistique est en hausse : 23% (+5 points) avec un taux plus élevé pour les diplômes préparant aux métiers de la famille « Exploitation-gestion » (26%).

Enfin, le taux d'abandon en dernière année de formation sur les diplômes transport-logistique (personnes inscrites à l'examen mais renonçant à s'y présenter) est globalement de 2%.

44% des diplômes de la Branche ont été délivrés pour des certifications relatives aux métiers de la conduite.

Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) délivrés

	2019	2020	2021	2022	Évolution 2021/2022
CQP Métiers du Convoyage de Fonds et Valeurs	290	202	211	260	23 %
CQP Métiers d'Opérateur de traitements de valeurs	318	114	115	220	91 %
CQP Métiers de la Gestion et de la maintenance des installations bancaires automatisées	278	192	266	203	-24 %
CQP Métiers de Déménageur professionnel	24	25	27	32	19 %
CQP Métiers de Déménageur professionnel option Compagnon	-	-	-	7	

Source : AFTRAL, Brink's, Loomis, Prosegur / Fiducial (début 2021, Fiducial a remplacé Prosegur)

Le nombre de certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés en 2022 dans le domaine du transport de fonds et de valeurs est en progression de 15 % par rapport à 2021. Ainsi, 683 CQP ont été délivrés par les établissements agréés par la CPNEFP, auxquels s'ajoutent les effectifs du CQP Déménageur Professionnel, soit 39 personnes qui ont obtenu le CQP Déménageur Professionnel, dont 7 avec l'option Compagnon en 2022.

Dans le cadre de l'option Compagnon du CQP Déménageur Professionnel, les apprenants réalisent un tour de France des entreprises, alterné d'une semaine de formation par mois, et passent un examen complémentaire.

La première session d'examen de ce CQP Déménageur Professionnel option Compagnon a eu lieu en juin 2022.

La Branche travaille actuellement à l'élaboration d'un CQP spécifique pour valoriser cette initiative.



Formations obligatoires

Ensemble des attestations de capacité professionnelle délivrées

	Examen	Expérience professionnelle	Équivalence diplôme (direct ou avec stage)	Total
2021				
Marchandises >= 3,5t	1 523	16	2 622	4 161
Marchandises < 3,5t	6 879	86	100	7 065
Voyageurs >= 9pl	124	4	645	773
Voyageurs < 9pl	319	27	-	346
Commissionnaires	50	93	2 556	2 699
2022				
Marchandises >= 3,5t	748	7	2 551	3 306
Marchandises < 3,5t	4 917	138	61	5 116
Voyageurs >= 9pl	65	2	421	488
Voyageurs < 9pl	321	15	-	336
Commissionnaires	52	56	2 454	2 562

Source : Ministère de la Transition écologique

D'une manière générale, l'ensemble des attestations de capacité professionnelle délivrées sont en baisse en 2022, que ce soit en transport routier de marchandises ou de voyageurs (respectivement -25 % et -26 %) après une augmentation en 2021 (respectivement +39 % et +16 %).

En effet, en 2022, 8 422 attestations de capacité en transport routier de marchandises ont été délivrées (contre 11 226 en 2021), ainsi que 824 attestations de capacité en transport routier de voyageurs (contre 1 119 en 2021).

Plus précisément, le nombre d'attestations de capacité délivrées en « transport léger » de marchandises (entreprises utilisant uniquement des véhicules ne dépassant pas un poids maximal autorisé de 3,5 tonnes) est en baisse de 28 % (après une progression de 52 % en 2021). Elles représentent 61 % des attestations délivrées en transport routier de marchandises en 2022.

Le nombre d'attestations de capacité délivrées en « transport lourd » de marchandises baisse de 21 % par rapport à 2021.

En parallèle, le nombre d'attestations de capacité délivrées en transport de voyageurs pour des entreprises exploitant des véhicules de transport excédant neuf places, conducteur compris, baisse de 37 % en 2022, après une progression en 2021 de 42 %.

Quant au nombre d'attestations de capacité délivrées en transport de voyageurs dit « transport léger », soit par des véhicules de moins de 10 places, conducteur compris, il continue de baisser de -3 % en 2022 (après -18 % en 2021 et -26 % en 2020). Les attestations de capacité en transport léger représentent 41 % des attestations de capacité délivrées en transport de voyageurs.

Le nombre d'attestations de capacité délivrées en commissionnaire est en baisse (-5 %).

La délivrance des attestations de capacité commissionnaire, « transport lourd » de marchandises ou de voyageurs, s'effectue essentiellement avec une équivalence par les diplômes (85 %), alors que les attestations de capacité « transport léger » de marchandises ou de voyageurs découlent du succès à un examen (96 %).

Nombre de stagiaires reçus aux formations obligatoires à la conduite

	2021	2022
FIMO marchandises	17 248	18 954
FCO marchandises	93 498	91 838
« Passerelle » marchandises	1 793	1 694
FIMO voyageurs	2 627	3 549
FCO voyageurs	21 294	21 919
« Passerelle » voyageurs	1 360	1 878

Source : Ministère de la Transition écologique

22 503 FIMO (marchandises ou voyageurs) ont été délivrées en 2022, après 19 875 en 2021, soit une progression de 13%. Les FIMO Marchandises représentent 84 % de l'ensemble des FIMO.

Le nombre de FIMO Marchandises délivrées augmente de 10 % en 2022, et le nombre de FIMO Voyageurs délivrées progresse encore plus rapidement (+38 % en 2022).

113 757 FCO marchandises et voyageurs ont été délivrées en 2022, après 114 792 en 2021, soit une baisse de 1%. Plus précisément, les volumes de FCO Marchandises sont en baisse (-2 %) et les volumes de FCO Voyageurs en hausse (+3 %).

Enfin, 3 572 formations « Passerelle » (marchandises ou voyageurs) ont été délivrées en 2022, après 3 153 formations « Passerelle » en 2021, soit une progression de 13%.

En 2022, plus de 41 100 nouveaux conducteurs ont été formés à la conduite de véhicules lourds de transport routier de marchandises par la FIMO, une formation « Passerelle » marchandises, le BAC Pro. Conducteur Transport Routier de Marchandises, le CAP Conducteur Routier Marchandises ou le titre professionnel Conducteur du Transport Routier de Marchandises sur Porteur soit une progression de 20 % (après 16 % en 2021).

En parallèle, plus 14 210 nouveaux conducteurs ont été formés en transport de voyageurs par une FIMO, une formation « Passerelle » voyageurs ou un titre professionnel Conducteur de Transport en Commun sur Route, contre moins de 9 560 en 2021 (+49%).



Formations AFGSU 2

	Formation initiale	Formation de renouvellement	Formation continue
Ambulanciers	2 851	4 976	1 829
Auxiliaires ambulanciers	3 573	1 708	1 475

Source : Bilan national des CESU en 2022, ANCESU

La profession d'auxiliaire ambulancier ne fait pas partie des professions de santé identifiées dans le code de la santé publique. Toutefois, un arrêté du Ministère de la Santé et de la Prévention du 26 janvier 2006, modifié en dernier lieu par un arrêté du 28 septembre 2011, en définit les conditions d'exercice et de formation, à savoir 70 heures de formation, comprenant la formation aux gestes et soins d'urgence niveau II, dans un Institut de Formation d'Ambulanciers (IFA).

Tous les organismes de formation initiale et de formation de renouvellement collaborent avec un CESU (Centre d'Enseignement des Soins d'Urgence) pour la délivrance de l'attestation AFGSU 2.

L'ANCESU (Association Nationale des Centres d'Enseignement des Soins d'Urgence) recense, elle, toutes les attestations délivrées par les CESU, y compris celles délivrées dans le cadre d'une sous-traitance avec un autre organisme de formation.

D'après le bilan de l'ANCESU, 3 573 auxiliaires ambulanciers ont obtenu en 2022 une Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence de niveau 2 (AFGSU 2) en formation initiale (en baisse de 32% par rapport à 2021) ainsi que 2 851 ambulanciers (-9%).

En parallèle, 1 708 auxiliaires ambulanciers (+11%) ont suivi une formation de renouvellement ainsi que 4 976 ambulanciers (stable par rapport à 2021). Il est à rappeler que la validité de l'attestation AFGSU 2 est conditionnée au suivi d'une formation d'actualisation des connaissances (en formation de renouvellement) d'au moins 7 heures, à suivre tous les 4 ans.

Enfin, 1 475 auxiliaires ambulanciers (+10%), ainsi que 1 829 ambulanciers (-18%), ont suivi la formation complète AFGSU 2 de 21 heures. Il peut s'agir de professionnels qui souhaitent reprendre ou développer une activité, et de professionnels dont la date de validité de l'AFGSU 2 a expiré.

À noter que dans le bilan de l'ANCESU, nombre d'attestations AFGSU 2 délivrées ne peuvent pas être attribuées à une profession en particulier, d'où une sous-estimation du nombre de formations suivies par les professionnels du transport sanitaire.

Répartition des effectifs en formation obligatoire formés dans les organismes de formation soutenus par la Branche

Formations d'accès au métier	Effectifs	Formations continues	Effectifs
Direction-encadrement			
Attestations de capacité		Matières dangereuses	1 732
> March +3,5t	975		
> March -3,5t	2 191		
> Voy +9 plcs	87		
> Voy -9 plcs	243		
> Commissionnaire	23		
Conduite			
FIMO		FCO en centre	
> Marchandises	5 826	> Marchandises	48 084
> Voyageurs	895	> Voyageurs	4 469
Passerelles vers Marchandises	555	FCO par délégation de compétences (moniteurs)	
		> Marchandises	3 199
		> Voyageurs	1 963
Passerelles vers Voyageurs	621	Recyclage formation matières dangereuses	11 765
Auxiliaire ambulancier	2 646	Recyclage permis à points	562
Formation initiale matières dangereuses	20 494		
Permis de conduire			
> B, BE	827		
> C, CE, C1	8 560		
> D, DE, D1	1 257		
Manutention-magasiner			
CACES débutants	32 742	CACES expérimentés	39 738
Autres			
Conseiller à la sécurité (initiale)	593	Conseiller à la sécurité (recyclage)	362
Homologation des formateurs	76	Formation de formateurs	124
TOTAL 2022			190 609
TOTAL 2021			199 143

Source : AFTRAL, Promotrans

Plus de 190 600 personnes ont réalisé une formation obligatoire en 2022 auprès des deux organismes dispensateurs de formation de la Branche, AFTRAL et Promotrans (-4,4 % par rapport à 2021).

Les effectifs sur les formations d'accès au métier sont en baisse de 5,5 % par rapport à 2021.

Plus précisément, les effectifs en formation sur les attestations de capacité en transport de marchandises et de voyageurs ont baissé de 38 %, ainsi que les effectifs sur la formation initiale matières dangereuses (-6 %).

Ce constat est le même pour les effectifs sur la formation Auxiliaire ambulancier (-20 %).

En parallèle, les effectifs en FIMO Marchandises et Voyageurs ont progressé (+2 %) et il en est de même pour les effectifs aux formations permis de conduire (+7 %).

Les effectifs des formations continues sont en baisse de 3,4 %.

Plus précisément, les effectifs en FCO (en centre ou en entreprise par des moniteurs) ont baissé de 2,3 %.

Ce constat s'observe aussi pour les formations Recyclage matières dangereuses (-8,5 %), pour les CACES expérimentés (-4,3 %) et pour les formations recyclage des permis à points (-36 %).



● Formations continues (hors formations obligatoires)

Sont ici présentés les effectifs en formation continue non obligatoire, ne donnant pas lieu à la délivrance d'un diplôme d'État ou d'un titre.

Répartition des effectifs en formation continue par famille professionnelle en 2022 (hors formations obligatoires)

	Effectifs en formation continue
Direction-encadrement	4 107
Conduite	6 581
Exploitation-gestion	895
Manutention-magasiner	2 955
Maintenance	806
Autres	43 470
TOTAL 2022	58 814
TOTAL 2021	58 326

Source : AFTRAL, Promotrans

Plus de 58 800 personnes en 2022 ont suivi une formation de perfectionnement, non obligatoire et ne donnant pas lieu à la délivrance d'un diplôme ou titre professionnel au sein des organismes de formation AFTRAL et Promotrans (+0,8%).

A noter que les effectifs formés au sein de la famille « Direction-encadrement » ont progressé de 20% par rapport à 2021. A contrario, les effectifs formés au sein de la famille « Manutention-magasiner » ont baissé de 22%.

Formations non réglementées en transport sanitaire

Autres formations non-réglées en transport sanitaire

Source : Bilan national des CESU en 2021, ANCESU

D'après le bilan ANCESU, 372 apprenants ont bénéficié de formations non-réglées en transport sanitaire

proposées par des CESU, contre 301 en 2021, soit une augmentation de 23%.



> Utilisation des dispositifs de formation

Sont ici présentés :

- Les effectifs formés de conducteurs routiers cofinancés par l'AFT au titre de l'aide individuelle ;
- Les effectifs en apprentissage ;
- Les effectifs communiqués par OPCO Mobilités pour les salariés des établissements de la Branche qui ont réalisé en 2022 leur formation dans le cadre des contrats de professionnalisation, du plan de développement des compétences, du FNE-Formation, de la Pro-A et de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Il convient de préciser

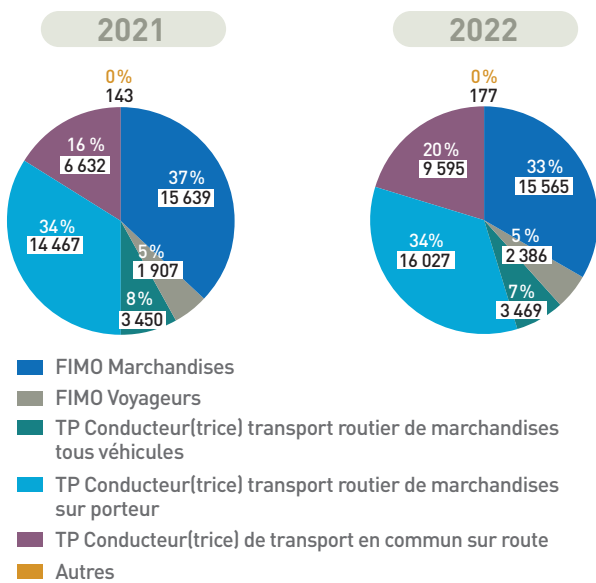
que les chiffres AFT et OPCO Mobilités reprennent les effectifs formés sur ces dispositifs par les organismes de formation de la Branche (chiffres déjà inclus dans la rubrique précédente), mais englobent également les actions réalisées par les autres opérateurs qui interviennent sur ces formations.

En ce qui concerne la VAE, sont également détaillés les bilans sur les titres professionnels et diplômes d'État des spécialités transport-logistique relevant des familles professionnelles de la CPNEFP. Sont enfin présentés les effectifs de tuteurs formés dans la Branche.

Plus de **47 210** formations de conduite cofinancées par l'AFT en 2022

Soutien aux formations de conducteurs routiers par l'AFT

Répartition des bénéficiaires par formation



Source : AFT

47 219 formations d'accès au métier de conducteur routier ont été cofinancées en 2022 par l'AFT, après 42 238 en 2021, soit une hausse de 11,8%.

Les FIMO Marchandises représentent 44% des formations à la conduite de transport routier de marchandises ayant bénéficié d'un financement de l'AFT. Leur nombre est quasi stable, à contrario des formations qualifiantes de conducteur de véhicules de transport routier de marchandises par un titre professionnel (sur porteur ou tous véhicules), qui ont progressé de 59% par rapport à 2021.

Le nombre de FIMO Voyageurs cofinancées par l'AFT a progressé de 25% et, parallèlement, le nombre de formés financés pour un titre professionnel de Conducteur Transport en Commun sur Route a augmenté encore plus rapidement (+45%).

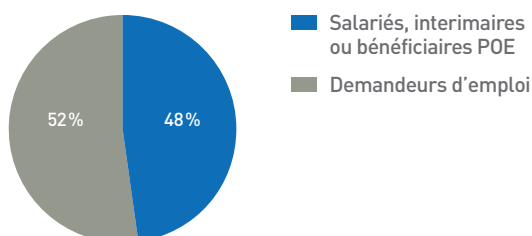
Les formations qualifiantes (titres professionnels) représentent 62% des formations de conducteur de transport routier de marchandises et de voyageurs bénéficiant d'un financement de l'AFT (2 points de moins qu'en 2021).

A noter :

La catégorie «Autres» regroupe les nouveaux dispositifs financés par l'AFT (permis C + FIMO + modules et permis CE + modules) dont les effectifs restent modestes (0,5% des formations d'accès aux métiers de conducteur routier en 2022).



Répartition des bénéficiaires en fonction de leur situation professionnelle à l'inscription en 2022



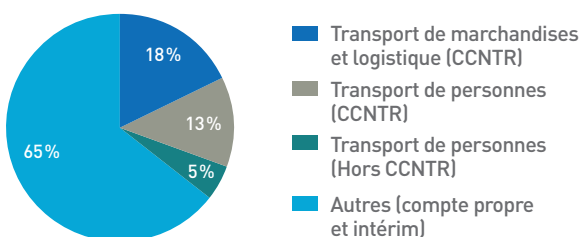
Source : AFT

52% (-5 points) des bénéficiaires des financements de l'AFT en 2022 ont, au moment de leur inscription en formation, le statut de demandeurs d'emploi.

Plus précisément, 56% des personnes postulant à un titre professionnel en conduite de véhicules de transport de marchandises sont des demandeurs d'emploi, contre 29% des FIMO Marchandises.

De même, 63% des postulants à un titre professionnel en conduite de véhicules de transport de voyageurs sont des demandeurs d'emploi, contre 26% des FIMO Voyageurs.

Répartition des bénéficiaires en emploi, ou avec une promesse d'embauche, en fonction de leur secteur d'activité



Source : AFT

31% des bénéficiaires d'un cofinancement de l'AFT déjà en emploi (y compris intérimaires), ou avec une promesse d'embauche, sont engagés dans des entreprises qui relèvent de la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport ; à noter la progression de la proportion de salariés dans le secteur du transport de personnes (+5 points).

D'après une enquête réalisée par l'AFT au début du deuxième semestre 2023 auprès de personnes ayant suivi en 2022 un titre professionnel de la conduite routière ou une FIMO, les sortants d'un titre

professionnel en conduite de véhicules de transport routier de marchandises sont âgés en moyenne de 37,5 ans (41 ans en FIMO Marchandises). 88% sont des hommes (et 96% pour la FIMO Marchandises).

Parallèlement, les bénéficiaires d'une FIMO Voyageurs sont relativement plus âgés que ceux d'un titre professionnel en conduite de véhicules de transport de voyageurs (en moyenne 48,9 ans contre 45,1 ans). 86% sont des hommes (contre 79% à l'issue d'un titre professionnel en conduite de véhicules de transport de voyageurs).

Plus de **12 500** apprentis dans les organismes de formation de la Branche

Apprentissage

Répartition des effectifs en apprentissage par famille professionnelle en 2022

	Effectifs inscrits en 1 ^{ère} année d'apprentissage au 31.12.2022	Effectifs inscrits en dernière année d'apprentissage au 31.12.2022	Effectifs totaux en apprentissage au 31.12.2022	Taux de féminisation des effectifs totaux en apprentissage au 31.12.2022	Nombre de diplômes ou titres délivrés par la voie de l'apprentissage en 2022
Direction Encadrement	1 191	1 523	1 822	31%	551
Conduite	4 167	4 149	4 769	14%	3 056
Exploitation-gestion	2 663	2 474	4 043	21%	1 877
Manutention-magasinage	733	788	1 357	13%	1 100
Maintenance	221	189	520	3%	527
TOTAL AU 31.12.2022	8 975	9 123	12 511	18%	7 111
TOTAL AU 31.12.2021	6 790	5 631	9 747	13%	5 071

Source : AFT, AFTRAL, Promotrans

12 511 apprentis suivaient fin 2022 une formation transport-logistique dans les écoles et Centres de Formation des Apprentis (CFA) des organismes dispensateurs de formation de la Branche, AFTRAL et Promotrans, ou dans des établissements de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur soutenus par l'AFT, soit 28 % de plus que l'année précédente (après +16 % en 2021).

Les effectifs inscrits en première année d'apprentissage continuent d'augmenter en 2022 : +32 %.

En particulier, les effectifs en première année d'apprentissage en formation conduite routière ont été multipliés par 1,3. Ils représentent 46 % des inscrits dans les formations transport-logistique en apprentissage en 2022.

Quant aux effectifs inscrits en première année d'apprentissage dans les formations « Exploitation-gestion », ils sont 1,4 fois plus nombreux qu'en 2021. Les apprentis inscrits en formations « Exploitation-gestion » représentent 30 % des inscrits en apprentissage dans les formations transport-logistique.

Cette progression des entrées en apprentissage est relativement conforme à la tendance observée dans le reste de l'économie. En effet, l'étude annuelle de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du Ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse sur l'apprentissage révèle une augmentation de 12,9 % des entrants dans ce mode de formation au 31 décembre 2022 par rapport à 2021, après +33,6 % en 2021.

Toutes familles professionnelles confondues, la part des filles parmi les apprentis dans les écoles et CFA soutenus par la Branche (18 %) est en hausse de 5 points par rapport à 2021, après une baisse en 2021 de 6 points. Les formations en apprentissage préparant aux métiers des familles professionnelles « Direction-encadrement » et « Exploitation-gestion » restent les plus féminisées (elles constituent 31 % des effectifs des formations « Direction-encadrement » et 21 % des effectifs des formations « Exploitation-gestion »).



Répartition des effectifs en apprentissage par famille professionnelle et activité en 2022

	Conduite	Exploitation- Gestion	Manutention- Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation
Marchandises	2 430	4 396	155	949	3 777	11 707	33 %
Voyageurs	317	178	0	272	350	1 117	35 %
Transport sanitaire	1 209	51	0	20	51	1 331	41 %
TOTAL 2022	3 956	4 625	155	1 241	4 178	14 155	34 %
TOTAL 2021	3 875	6 075	148	823	3 053	13 974	34 %

Source : OPCO Mobilités

Porté par la réforme de 2018 et le plan « 1 jeune, 1 solution » lancé en juillet 2020, le nombre de contrats d'apprentissage a connu, au niveau de l'ensemble du secteur privé de l'économie, une hausse de +14 % en 2022, précédée de +27 % en 2021 et +44 % en 2020.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a en effet renforcé l'attractivité de cette voie de formation par :

- la libéralisation du marché à l'ensemble des organismes de formation qui souhaitent dispenser des actions de formation par apprentissage et pour lesquelles un niveau de financement pour chaque contrat sera assuré ;
- une augmentation des salaires des apprentis, une aide financière pour les apprentis majeurs qui souhaitent passer le permis de conduire B et la création d'une aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés qui signent un contrat d'apprentissage avec un jeune qui prépare un diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat ;
- l'ouverture de l'apprentissage jusqu'à l'âge de 29 ans révolus, avec la possibilité d'entrer en formation tout au long de l'année et avec une durée de formation adaptée au niveau de l'apprenti.

En outre, l'aide qui prévoyait une prime de 5 000 euros pour l'embauche d'un apprenti mineur et de 8 000 euros pour l'embauche d'un apprenti majeur jusqu'au 31 mars 2021 a été prolongée par décret jusqu'au 31 décembre 2022. Depuis le 1^{er} janvier 2023, une aide d'un montant de 6 000 € est versée à toutes les entreprises, pour les contrats conclus avec un alternant, mineur comme majeur, pour la première

année d'exécution du contrat. Sont concernés par cette aide les contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023 pour préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (Bac +5).

Dans les entreprises de la Branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport, ces mesures ont soutenu la croissance du nombre d'apprentis jusqu'en 2021 (multiplication par 2,2 en 2020 puis 1,2 en 2021) ; néanmoins, cette croissance ralentit fortement en 2022 (+1,3 %).

83 % des apprentis de la Branche sont en contrat dans une entreprise de transport de marchandises.

Parmi les apprentis en entreprise de transport routier de marchandises, 37 % se préparent aux métiers de la famille professionnelle « Exploitation-Gestion » et 21 % à un métier de la « Conduite ».

Parallèlement, parmi les apprentis en entreprise dans le transport routier de voyageurs, 28 % préparent une formation « Conduite » et 16 % se forment aux métiers de la famille professionnelle « Exploitation-gestion ».

Le nombre d'apprentis préparant un diplôme de la maintenance dans la Branche a fortement progressé (+51 %) en 2022 après une forte baisse en 2021 (-39 %).

Dans les entreprises de la Branche, le taux de féminisation des apprentis est de 34 % (stable par rapport à 2021), avec une plus forte proportion dans le transport sanitaire, où les filles représentent 41 % des apprentis.

● Professionnalisation

Contrats de professionnalisation par famille professionnelle et activité en 2022

	Conduite	Exploitation- Gestion	Manutention- Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation
Marchandises	1 627	297	121	53	264	2 362	20%
Voyageurs	582	47	0	14	72	715	23%
Transport sanitaire	81	1	0	0	2	84	33%
TOTAL 2022	2 290	345	121	67	338	3 161	22%
TOTAL 2021	1 856	620	96	33	394	2 999	30%

Source : OPCO Mobilités

Dont % de Contrats de professionnalisation en CDI

	CDI
Marchandises	8 %
Voyageurs	9 %
Transport sanitaire	29 %
TOTAL 2022	9 %
TOTAL 2021	9 %

Source : OPCO Mobilités

Le nombre de contrats de professionnalisation dans les entreprises de la Branche a progressé de 5,4% en 2022, après avoir progressé de 30% en 2021 et diminué de 63% en 2020.

Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », une aide exceptionnelle a en effet été mise en place à partir de juillet 2020 pour soutenir les embauches en contrat de professionnalisation dans le contexte de la crise sanitaire. Dans la continuité du soutien du Gouvernement au déploiement de l'alternance, depuis le 1^{er} janvier 2023, une aide d'un montant de 6 000 € est versée à toutes les entreprises qui recrutent des alternants, mineur comme majeur, pour la première année d'exécution du contrat. Sont concernés par cette aide les contrats de professionnalisation conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023 pour préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (Bac +5). Les contrats de professionnalisation doivent être conclus avec des salariés de moins de 30 ans.

Ces contrats peuvent également être des certificats de qualification professionnelle (CQP) ou des contrats de professionnalisation expérimentaux.

On compte 4,5 fois moins de jeunes en contrat de professionnalisation dans la Branche qu'en contrat d'apprentissage.

Le taux de féminisation des apprenants en contrat de professionnalisation dans les entreprises de la Branche est de 22% (-8 points par rapport à 2021).

9% des contrats de professionnalisation sont en CDI (stable) ; c'est dans le secteur du transport sanitaire que la part des contrats de professionnalisation en CDI est la plus élevée (29%).

Globalement, le nombre d'alternants (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) dans la Branche a progressé de 2% en 2022, après une hausse de 27% en 2021 et 18% en 2020.



Plan de développement des compétences

Formation continue hors alternance

Moins de 11 salariés (Actions de Formation hors alternance + AFEST + FNE)

	Conduite	Exploitation-Gestion	Manutention-Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation
Marchandises	5 325	295	1 099	417	3 058	10 194	18%
Voyageurs	662	27	2	38	410	1 139	31%
Transport sanitaire	434	14	1	36	1 256	1 741	37%
TOTAL 2022	6 421	336	1 102	491	4 724	13 074	22%
TOTAL 2021	6 861	337	1 057	183	4 769	13 207	21%

Source : OPCO Mobilités

Formation continue hors alternance

Plus de 11 salariés (Actions de Formation hors alternance + AFEST + FNE)

	Conduite	Exploitation-Gestion	Manutention-Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation
Marchandises	38 026	1 456	12 580	2 061	41 740	95 863	19%
Voyageurs	7 535	244	113	172	6 010	14 074	27%
Transport sanitaire	1 892	35	9	33	6 468	8 437	41%
TOTAL 2022	47 453	1 735	12 702	2 266	54 218	118 374	21%
TOTAL 2021	47 663	2 393	12 460	1 041	50 099	113 656	20%

Source : OPCO Mobilités

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le « Plan de formation » a laissé place au « Plan de développement des compétences », qui rassemble l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur pour ses salariés.

Dans les établissements de la Branche de moins de 11 salariés, l'utilisation du plan de développement des compétences est en baisse de 1% en 2022, après une hausse de 32% en 2021.

En effet, excepté en manutention/magasinage (+4%) et maintenance, les salariés ont moins utilisé leur plan de développement des compétences.

Le plan de développement des compétences a en particulier été 2,7 fois plus sollicité qu'en 2021 pour financer des formations en maintenance.

Les salariés appartenant à des établissements de plus de 11 salariés et plus ont relativement plus mobilisé leur plan de développement des compétences en 2022 qu'en

2021 (+4%). La progression la plus marquée s'observe ici aussi pour les formations en maintenance (nombre de bénéficiaires multiplié par 2,2 en 2022).

A contrario, les salariés de la famille « Exploitation-gestion » ont moins mobilisé leur plan de développement des compétences (-27% en 2022).

40% des formations dispensées dans le cadre du plan de développement des compétences se rapportent à la conduite routière dans les entreprises de plus de 11 salariés, et jusqu'à 49% dans les établissements de moins de 11 salariés, du fait des obligations de formation continue pour l'exercice des métiers de la conduite.

Toutes tailles d'entreprise confondues, 21% des formations du plan de développement des compétences ont bénéficié à des femmes.

FNE-Formation

	Conduite	Exploitation-Gestion	Manutention-Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation
Marchandises	3 391	235	784	60	5 267	9 737	20%
Voyageurs	1 019	27	0	15	619	1 680	29%
Transport sanitaire	223	2	6	3	355	589	42%
TOTAL 2022	4 633	264	790	78	6 241	12 006	22%
TOTAL 2021	3 414	581	229	46	3 765	8 035	28%

Source : OPCO Mobilités

Le FNE-Formation (Fonds National de l'Emploi) est un dispositif dédié à la formation des salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ou employés dans une entreprise en difficulté, en mutation et/ou en reprise d'activité. Il consiste en une prise en charge par l'État d'une partie des coûts pédagogiques du projet de formation. Dès 2020, dans le contexte de crise sanitaire, l'État a pris en charge de manière provisoire 100% des coûts pédagogiques pour encourager l'utilisation de ce dispositif. Dans le cadre des conséquences économiques liées à la pandémie

Covid-19, l'accès au FNE-Formation a été étendu début 2021 aux salariés des entreprises en difficulté, et le dispositif FNE-Formation a évolué encore au 1^{er} juillet 2021 afin que les entreprises en reprise d'activité/mutation y soient éligibles.

En 2022, grâce au dispositif FNE-Formation, 12 006 formations ont été réalisées dans la Branche, soit 49% de plus qu'en 2021. Le recours à ce dispositif a fortement progressé pour les salariés du transport routier de marchandises (+67% par rapport à 2021).

Dispositif Pro-A

	Conduite	Exploitation-Gestion	Manutention-Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation
Marchandises	239	28	4	1	17	289	20%
Voyageurs	66	3	0	1	6	76	27%
Transport sanitaire	348	0	0	0	0	348	40%
Total	653	31	4	2	23	713	22%

Source : OPCO Mobilités

La Pro-A, dispositif de reconversion ou de promotion par alternance, s'est substituée aux périodes de professionnalisation qui avaient bénéficié en 2018 à 87 911 salariés de la Branche. Elle permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession d'accéder à une formation certifiante tout en restant dans leur entreprise.

Son déploiement reste récent dans la Branche puisque l'accord de Branche relatif à la mise en place des actions de reconversion ou promotion par alternance

(dit «Pro-A»), signé le 4 juin 2020, a été étendu par arrêté le 6 novembre 2020, et publié au Journal Officiel le 10 décembre 2020.

Globalement, en 2022, 713 stagiaires ont mobilisé le dispositif Pro-A, et plus précisément 289 stagiaires dans le transport routier de marchandises et 348 stagiaires dans le transport sanitaire.

Pour rappel en 2021, 71 stagiaires avaient mobilisé le dispositif Pro-A, dont 18 stagiaires dans le transport routier de marchandises, contre seulement 4 en 2020.



Tutorat

Effectifs de tuteurs formés par activité

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Marchandises	1 808	1 915	2 609	1 986	1 541	2 266	2 885
Voyageurs	224	221	369	300	167	276	351
Transport sanitaire	108	133	107	99	81	107	236
Total	2 140	2 269	3 085	2 385	1 789	2 649	3 472

Source : OPCO Mobilités

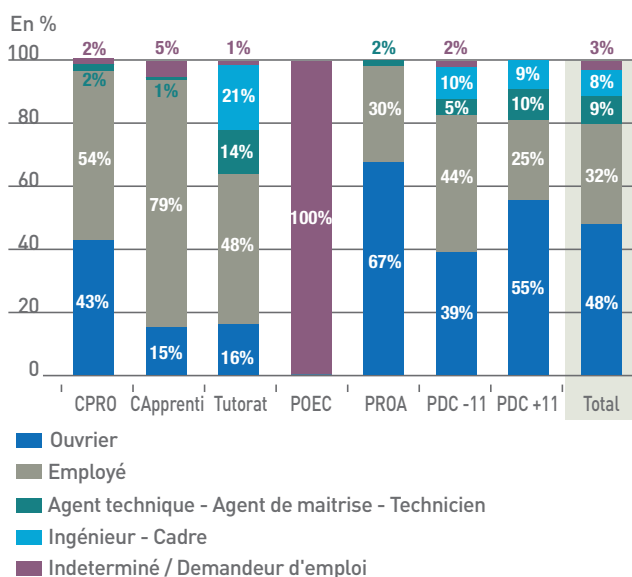
3 472 nouveaux tuteurs se sont formés en 2022 au titre de l'accompagnement des contrats de professionnalisation, soit 31 % de plus qu'en 2021 (après -24 % en 2020).

83 % des tuteurs formés sont employés dans des entreprises de transport routier de marchandises

(pour rappel, 75 % des jeunes en contrats de professionnalisation sont employés par des entreprises de transport routier de marchandises).

Caractéristiques des bénéficiaires des formations prises en charge par OPCO Mobilités

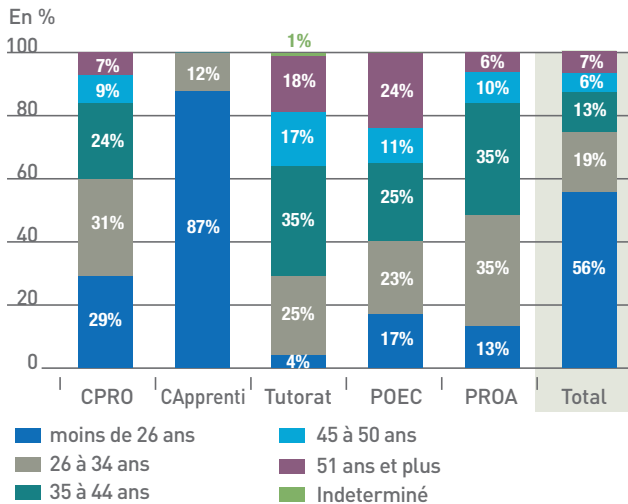
Répartition des bénéficiaires par catégorie socioprofessionnelle



Source : OPCO Mobilités

Dans la Branche, quatre bénéficiaires sur cinq du plan de développement des compétences appartiennent aux catégories socioprofessionnelles ouvriers ou employés. Les personnes en alternance (contrat de professionnalisation, dispositif Pro-A et apprentissage) relèvent aussi principalement de ces catégories socioprofessionnelles (respectivement 97 % pour le contrat de professionnalisation et le dispositif Pro-A et 94 % pour l'apprentissage).

Répartition des bénéficiaires par âge

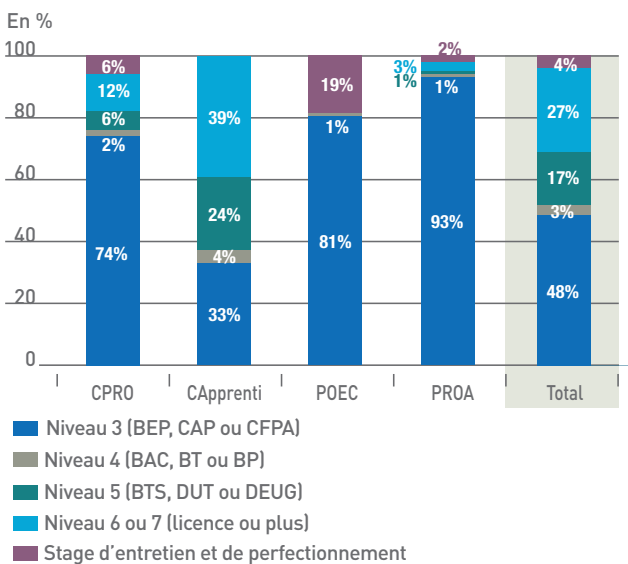


Source : OPCO Mobilités

40 % des bénéficiaires des contrats de professionnalisation ont 35 ans ou plus (+10 points par rapport en 2021) ainsi que plus d'un bénéficiaire sur deux du dispositif Pro-A en 2022. A contrario 12 % des apprentis ont plus de 26 ans.

17 % des bénéficiaires de POE collectives ont moins de 26 ans.

Répartition des bénéficiaires par niveau de formation visé



Source : OPCO Mobilités

Les contrats de professionnalisation ainsi que les POE collectives ont, plus encore qu'en 2021, été mobilisés pour des formations de niveau 3. En effet, 74 % (+15 points) des bénéficiaires des contrats de professionnalisation, ainsi que 81 % (+29 points) des POE collectives, visent un niveau de formation infra Bac.

En parallèle, 63 % des contrats d'apprentissage et 18 % des contrats de professionnalisation préparent des diplômés de niveau Bac +2 ou plus.



Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Accompagnements de VAE pris en charge par OPCO Mobilités

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Marchandises	102	215	189	227	90	47	75
Voyageurs	12	12	29	32	0	0	1
Transport sanitaire	5	4	9	2	0	4	0
Total	119	231	227	261	90	51	76

Source : OPCO Mobilités

Le nombre d'accompagnements à la VAE (validation des acquis de l'expérience) financés par OPCO Mobilités amorce de nouveau une hausse, passant

de 47 accompagnements financés en 2021 à 76 accompagnements financés en 2022, après avoir décliné depuis 2019.

VAE sur les diplômes

	2021			2022		
	Présentés	Validations partielles	Validations totales	Présentés	Validations partielles	Validations totales
Conduite						
CAP Conducteur routier « marchandises »	2	0	2	3	0	2
CAP Conducteur livreur de marchandises	1	1	0	2	0	1
CAP Agent d'accueil et de conduite routière - transport de voyageurs	4	0	4	5	1	4
CAP Opérateur/Opératrice de service relation client et livraison	-	-	-	2	1	1
BAC Pro Conducteur transport routier marchandises	26	7	19	22	2	17
Diplôme d'État d'Ambulancier	237	224	-	234	219	nc
Exploitation-Gestion						
MC Accueil dans les Transports	-	-	-	1	0	1
BAC Pro Transport	13	4	7	10	2	8
BAC Pro Logistique	188	11	163	191	11	170
BTS Transport et prestation logistiques	124	32	69	-	-	-
BTS Gestion des Transports et Logistique Associée	-	-	-	127	22	74
Manutention-magasinerie						
CAP Opérateur/Opératrice logistique	32	2	29	16	0	16
Maintenance						
CAP Maintenance de véhicules option véhicules de transport routier	14	0	14	4	0	4
BAC PRO Maintenance de véhicules option B : véhicules de transport routier	14	2	11	27	5	22
BTS Maintenance des véhicules option B véhicules de transport routier	19	7	10	14	4	6
TOTAL	674	290	328	658	267	326

Source : Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et Ministère de la Santé et de la Prévention

Le nombre de candidats à une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pour des diplômes du transport ou de la logistique reste stable en 2022 (après un repli de 10 % en 2021).

Le taux de réussite aux VAE en 2022 (validations totales) sur les diplômes du transport ou de la logistique est de 77 % (+4 % par rapport à 2021).

En 2022, 45 % des candidats qui se sont présentés à une VAE pour un diplôme en transport-logistique ont postulé au BAC Pro. Logistique, pour un taux de succès de 89 % (validations totales).

La VAE au diplôme d'État d'Ambulancier n'est pas une équivalence, ce qui explique que seule la validation partielle soit possible.

En 2022, 36 % des candidats qui se sont présentés à une VAE ont postulé à un diplôme d'État d'Ambulancier.

A noter que les taux de validation aux BTS de la famille « Exploitation-gestion » ont progressé de 34 points entre 2021 et 2022. En effet, le taux de réussite est de 55 % au BTS Transport et prestations logistiques en 2021 et de 89 % au BTS Gestion des Transports et Logistique Associée en 2022.

VAE sur les Titres Professionnels dans l'ensemble des centres (validations totales)

	2021		2022	
	présentés	admis	présentés	admis
Conduite				
Conducteur(trice)-livreur(se) sur véhicule utilitaire léger	1	1	1	1
Conducteur(trice) transport routier marchandises sur porteur	9	9	1	1
Conducteur(trice) du transport routier tous véhicules	0	0	1	1
Conducteur(trice) de transport en commun sur route	9	8	6	6
Exploitation-gestion				
Exploitant(e) en transport routier de marchandises	3	3	-	-
Technicien(ne) en logistique d'entrepôt	19	15	5	5
Technicien(ne) supérieur(e) en transport option transitaire aérien et maritime	0	0	1	1
Technicien(ne) supérieur(e) du transport terrestre de marchandises	1	0	-	-
Gestionnaire des opérations de transport routier de marchandises	57	51	72	67
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistiques	20	14	16	12
Exploitant(e) régulateur en transport routier de voyageurs	1	1	2	1
Manutention-magasinage				
Cariste d'entrepôt	4	3	1	1
Agent(e) magasinier(ère)	7	4	7	7
Préparateur(trice) de commandes en entrepôt	4	3	4	4
TOTAL	135	112	117	107

Source : DGEFP

En 2022, 107 certifications par la VAE ont été délivrées par le Ministère du Travail pour les titres professionnels du transport et de la logistique, soit 4,5 % de moins qu'en 2021. Le taux de réussite est de 91 % en 2022 (+8 points).

Le nombre de présentés au titre professionnel Gestionnaire des opérations de transport routier de marchandises représente 61 % du volume total des titres professionnels du transport et de la logistique délivrés en 2022 par la voie de la VAE. Le taux de réussite à ce titre par la VAE est de 93 %.



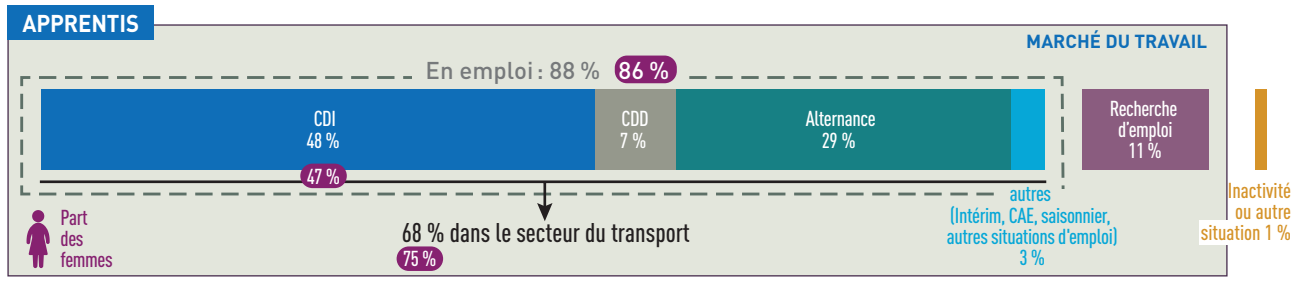
68 % des sortants sont en emploi
après une formation en transport-logistique

Insertion professionnelle

6 579 apprentis et lycéens sortis en 2022 des écoles / CFA AFTRAL et Promotrans, ainsi que des établissements de l'Education Nationale suivis par l'AFT, ont répondu aux enquêtes de placement de l'AFT six mois après la fin de leur formation en transport-logistique. Les apprentis représentent 55 % de cette population.

Parallèlement, 6 465 adultes ont répondu à l'enquête auprès des bénéficiaires de l'aide à la personne de l'AFT pour les formations d'accès aux métiers de conducteur que sont la FIMO et les titres professionnels. Les résultats sont donnés ci-dessous par public et famille professionnelle.

Direction-encadrement



Source : AFT, AFTRAL, PROMOTRANS

88 % des apprentis sortant d'une formation de la famille « Direction-encadrement » en transport-logistique sont en emploi six mois après la fin de la formation (+6 points par rapport à 2021).

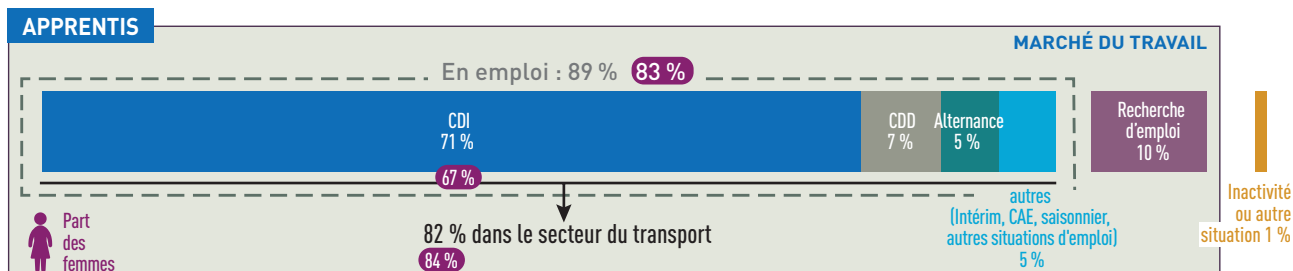
Plus précisément, 48 % sont en CDI et 29 % ont encore un contrat en alternance. 68 % de ceux qui sont en emploi exercent leur activité professionnelle dans une entreprise du secteur transport.

86 % des femmes issues en 2022 d'une formation en apprentissage de la famille « Direction-encadrement »

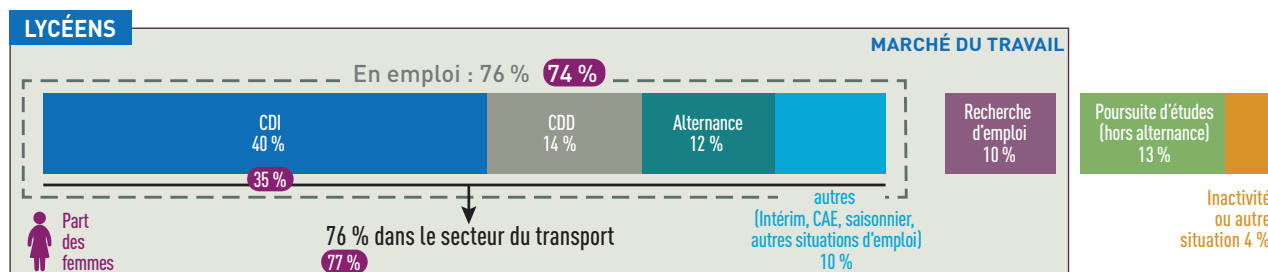
sont en emploi. 47 % d'entre elles le sont dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (-2 points par rapport à 2021). 75 % d'entre elles occupent un emploi dans une entreprise du secteur transport-logistique.

Enfin la part des sortants d'une formation de la famille « Direction-encadrement » en recherche d'emploi est en baisse (-5 points).

Conduite



Source : AFT, AFTRAL, PROMOTRANS



Source : AFT

Toutes formations confondues (BAC Pro. Conducteur Transport Routier de Marchandises, CAP Conducteur Routier de Marchandises, CAP Conducteur Livreur de Marchandises, CAP Déménageur sur Véhicule Utilitaire Léger et titres professionnels en conduite routière), l'insertion des sortants des formations diplômantes en conduite routière a nettement progressé en 2022, en apprentissage comme par la voie scolaire. En effet, 89 % (+9 points par rapport à 2021) des apprentis sont en emploi ainsi que 76 % (+6 points par rapport à 2021) des lycéens.

Néanmoins, les sortants de formations en apprentissage trouvent plus fréquemment un premier emploi stable. Ainsi, six mois après leur formation, 71 % des apprentis sortants sont en CDI contre 40 % des lycéens sortants de formation conduite routière.

A noter que la part des apprentis et lycéens poursuivant leurs études avec un contrat en alternance est en progression par rapport à 2021. En effet, six mois après la fin de leur formation, 5 % (+2 points) des anciens apprentis sont en contrat en alternance et jusqu'à 12 % (+1 point) des anciens lycéens.

Les entreprises du secteur transport sont les principales pourvoyeuses d'emploi pour ces jeunes : 82 % (+12 points) des apprentis qui sont en emploi après la fin de leur formation exercent dans le secteur transport et 76 % (-3 points) des lycéens en emploi.

La part des sortants de formations conduite routière en recherche d'emploi est en baisse par rapport à l'année précédente. 10 % (-8 points) des apprentis et 10 % (-3 points) des lycéens sortants sont en recherche d'emploi.

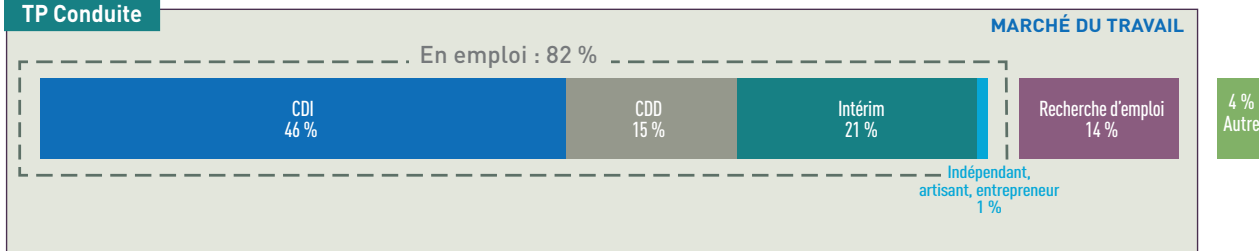
Concernant la population féminine, elle a bénéficié de l'amélioration générale de l'insertion des formations conduite routière, et rencontré de meilleures opportunités sur le marché du travail que les sortantes de l'année précédente. Ainsi 83 % des apprenties et 74 % des lycéennes sont en emploi (contre 64 % des apprenties et 60 % des lycéennes sortantes en 2021).

Enfin, 13 % (+1 point) des lycéens et lycéennes ont privilégié une poursuite d'études à temps plein.



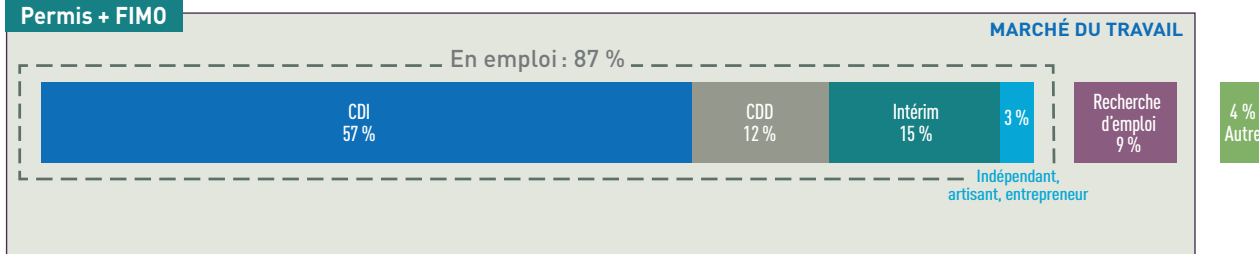
ADULTES

TP Conduite



Source : AFT

Permis + FIMO



Source : AFT

A noter que six mois après une formation professionnelle « Conduite », l'insertion des adultes (salariés en reconversion et demandeurs d'emploi) est en hausse.

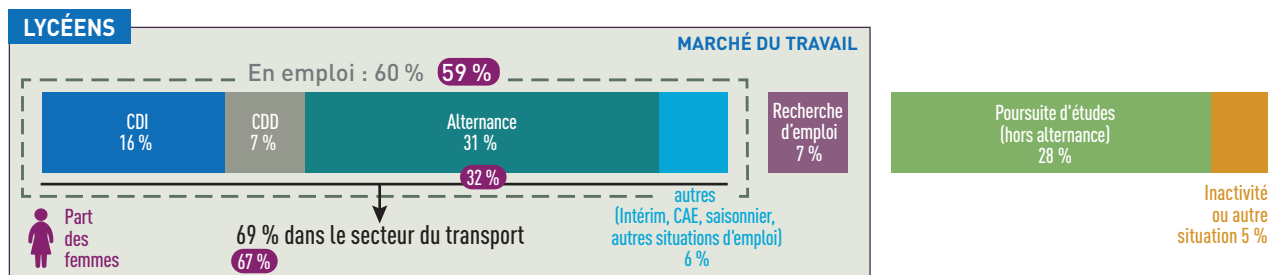
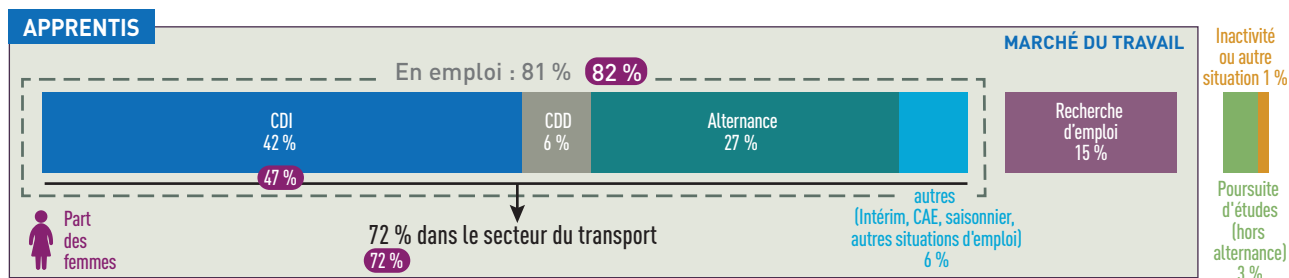
En effet, 82 % (+4 points) des sortants d'un titre professionnel Conducteur Transport Routier de Marchandises sur Porteur et/ou sur tous Véhicules ou d'un titre de Conducteur Transport Routier de Voyageurs sont en emploi ainsi que 87% (+5 points) des sortants d'une formation « Permis + FIMO ».

Plus précisément, 46 % (+6 points par rapport à 2021) des sortants ayant réalisé un titre professionnel sont en CDI et 21 % (stable) sont en intérim.

En parallèle, 57 % (+9 points par rapport à 2021) des sortants ayant suivi un parcours « permis + FIMO » sont en CDI et 15 % (-1 point) en intérim.

Simultanément, la part de ceux en recherche d'emploi est en baisse par rapport à 2021. En effet, 14 % (-3 points) des sortants d'un titre professionnel ainsi que 9 % (-3 points) de ceux ayant suivi un parcours « permis + FIMO » sont en recherche d'emploi.

Exploitation-gestion



Les formations de la famille « Exploitation-gestion » par la voie de l'apprentissage débouchent plus rapidement sur un emploi que par la voie scolaire. Ainsi 81 % (-4 points) des apprentis sortants sont en emploi contre 60 % (-2 points) des lycéens.

Plus précisément, 42 % (+3 points) des apprentis sont en CDI et 27 % (-8 points) ont encore un contrat d'alternance. Parallèlement, 16 % (stable) des lycéens sont en CDI et 31 % (-1 point) ont un contrat en alternance.

A noter que 82 % des femmes sortant de formations en apprentissage de la famille « Exploitation-gestion » sont en emploi contre 59 % des lycéennes.

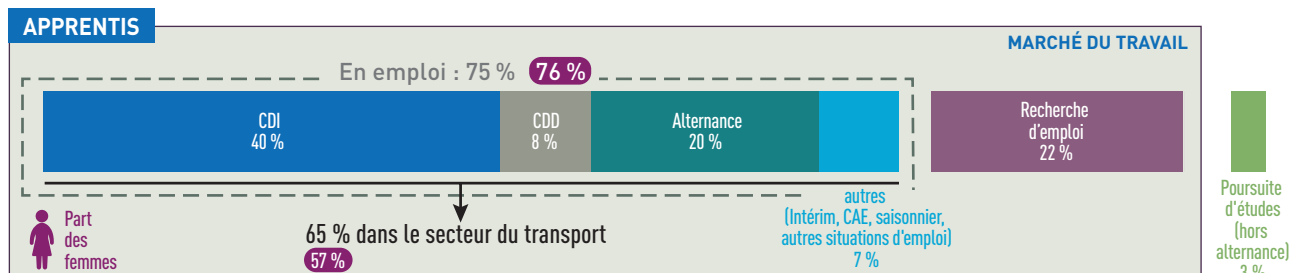
72 % (-6 points) des apprentis et 69 % (+1 point) des lycéens en emploi exercent dans une entreprise du transport et de la logistique.

La part des apprentis et lycéens sortant de formations de la famille « Exploitation-gestion » en recherche d'emploi varie selon le statut de l'apprenant. En effet, 15 % (+1 point) des apprentis et 7 % (-3 points) des lycéens sont en recherche d'emploi six mois après être sortis de formation.

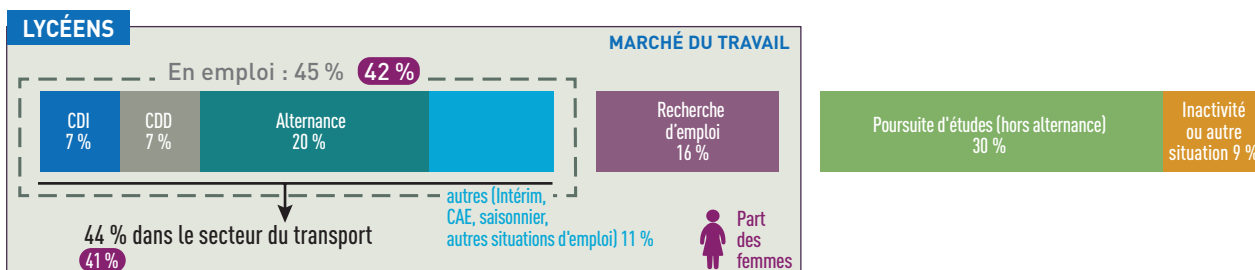
Enfin, 28 % (+6 points) des lycéens ont privilégié une poursuite d'étude à temps plein.



Manutention-magasinage



Source : AFT, AFTRAL, PROMOTRANS



Source : AFT

Tout comme les sortants de la famille « Exploitation-gestion », il est à noter que les sortants d'une formation « Manutention-magasinage » en apprentissage entrent plus rapidement sur le marché du travail que les sortants de lycées. Ainsi, 75 % (-1 point par rapport aux sortants 2021) des apprentis sont en emploi contre 45 % (+1 point) des lycéens.

Plus précisément, 40 % (+17 points) des apprentis sont en CDI et 20 % (-16 points) des apprentis ont toujours un contrat en alternance. A contrario, 7 % (+2 points) des lycéens sont en CDI et 20 % (+3 points) ont un contrat en alternance.

La part des apprentis en emploi exerçant leur activité professionnelle dans une entreprise du secteur transport est en forte hausse par rapport aux sortants

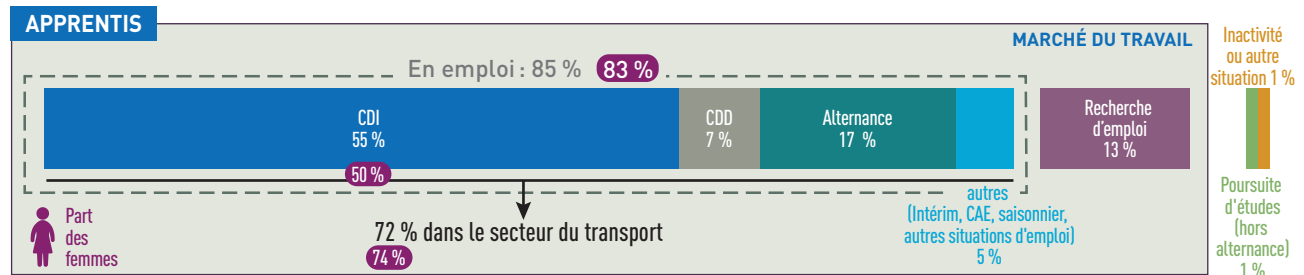
2021. En effet, 65 % des apprentis sortant d'une formation en 2022 occupent un emploi dans ce secteur contre 34 % en 2021. En parallèle, 44 % des lycéens sortant d'une formation en 2022 exercent leur activité professionnelle dans une entreprise de transport-logistique contre 37 % des lycéens sortis en 2021.

22 % (-1 point) des apprentis sont en recherche d'emploi contre 16 % (stable) des lycéens.

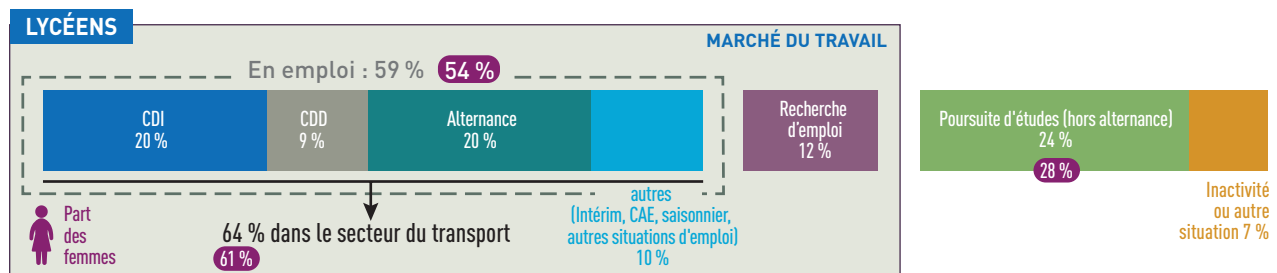
Concernant la population féminine, il est à noter que leur insertion sur le marché du travail est en hausse. Ainsi 76 % (+10 points) des apprenties et 42 % (+6 points) des lycéennes sont en emploi.

La part des lycéens ayant privilégié une poursuite d'études à temps plein reste élevée mais stable (30 %).

Total



Source : AFT, AFTRAL, PROMOTRANS



Source : AFT

Six mois après la fin d'une formation transport-logistique, 59% (+2 points) des lycéens et 85% (+4 points) des apprentis sont en emploi.

Plus précisément, 55% (+10 points) des apprentis ont obtenu un CDI et 17% ont un contrat d'alternance (-6 points). Parallèlement, 20% (+1 point) des lycéens en emploi sont en CDI et 20% (+2 points) ont encore un contrat d'alternance.

72% (+3 points) des ex-apprentis en emploi exercent leur activité dans une entreprise du secteur transport ainsi que 64% (+4 points) des ex-lycéens en emploi.

Il est à noter que l'insertion des femmes sortant de formation transport-logistique est en hausse. En effet, parmi les femmes ayant réalisé une formation en apprentissage, 83% (+4 points) sont en emploi et 54% (+1 point) des lycéennes.

Les lycéens sortant de formation transport-logistique continuent de privilégier une poursuite d'études à temps plein, pour 24% d'entre eux (+6 points).

La proportion des apprentis en recherche d'emploi est en baisse passant de 18% à 13% et reste stable (12%) pour les lycéens.



Situation professionnelle à 6 mois selon les différents dispositifs de formation : contrats de professionnalisation ou POEC

Depuis début 2014, OPCO Mobilités réalise des enquêtes à destination des bénéficiaires des contrats de professionnalisation et des préparations opérationnelles à l'emploi (POE). Elles permettent notamment de calculer le taux d'accès à l'emploi des bénéficiaires six mois après la fin de leur formation.

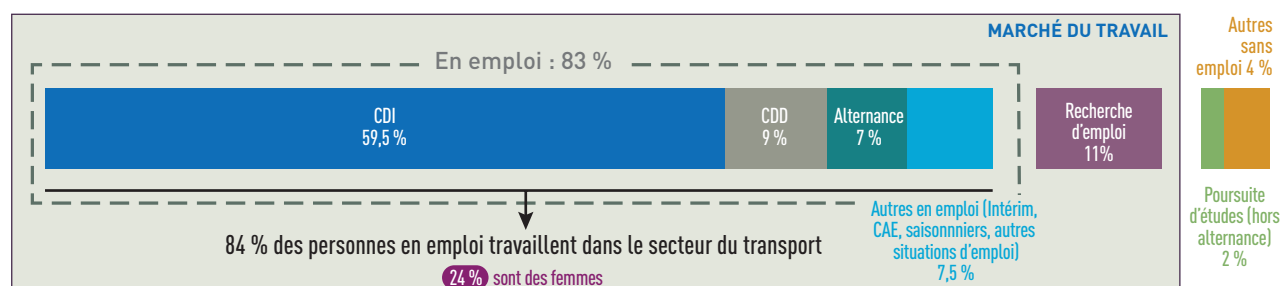
Pour cette édition, l'ensemble des bénéficiaires de contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage ou de POEC (préparations opérationnelles à l'emploi collectives) finissant leur formation en 2022 a été interrogé six mois après la fin de la formation.

Situation professionnelle 6 mois après la fin d'un contrat de professionnalisation

Six mois après la fin de leur contrat, 83% des sortants de contrats de professionnalisation sont en emploi (ou en alternance) et 2% suivent une nouvelle formation. Parmi les personnes en emploi :

- 84% travaillent dans le secteur du transport
- 59,5% sont en CDI et 9% sont en CDD.

Pour mémoire, les années précédentes, les taux d'insertion en emploi à 6 mois des bénéficiaires de contrats de professionnalisation dans les entreprises de la Branche étaient respectivement de 84% en 2020 et 2021 et de 86% en 2019.



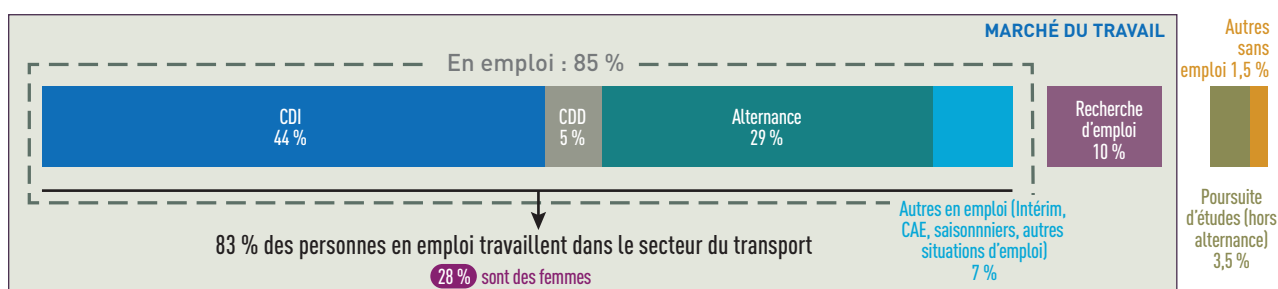
Source : OPCO Mobilités

Situation professionnelle 6 mois après la fin d'un Contrat d'apprentissage

Six mois après la fin de leur contrat, 85% des sortants de contrats d'apprentissage sont en emploi (ou en alternance) et 3,5% suivent une nouvelle formation. Parmi les sortants en emploi :

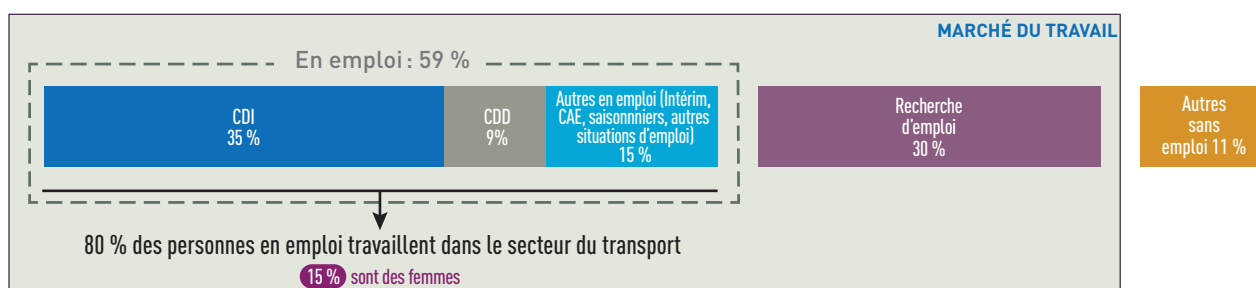
- 83% travaillent dans le secteur du transport
- 44% sont en CDI et 5% sont en CDD.

Pour mémoire, les années précédentes, les taux d'insertion en emploi à 6 mois des bénéficiaires de contrats d'apprentissage dans les entreprises de la Branche étaient de 82% en 2020 et de 88% en 2021.



Source : OPCO Mobilités

Situation professionnelle 6 mois après la fin d'une Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)



Source : OPCO Mobilités

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective permet de former des demandeurs d'emploi afin d'acquérir des compétences requises pour des emplois correspondants à des besoins identifiés par la branche professionnelle.

- 59% des bénéficiaires de POEC sont en emploi 6 mois après la fin de leur formation et 35% sont en CDI.
- 80% des bénéficiaires en emploi travaillent dans le secteur du transport.

Pour mémoire, les années précédentes, les taux d'insertion en emploi à 6 mois des bénéficiaires d'une POEC dans les entreprises de la Branche étaient respectivement de 71% et de 61% en 2019 et 2020 et 2020 et de 80% en 2021.



CRAFT - Compétences comportementales de Référence de l'AFT pour les métiers du Transport et Logistique

De nombreux rapports et études ont vu le jour ces dernières années pour évoquer les *soft skills*, ou compétences comportementales selon les sources, pour ne plus envisager le rapport à l'emploi et à nos capacités sous l'angle des seules compétences techniques.

Dans notre secteur particulièrement impacté par des difficultés d'attractivité des métiers, un déficit de notoriété et des conditions d'exercice très spécifiques, la démarche qui a motivé CRAFT a pour but de mettre en évidence les compétences comportementales sollicitées par les métiers de la branche.

Le projet a été initié en 2022, il consiste en l'élaboration d'un référentiel des compétences comportementales qui puisse être décliné dans divers travaux et projets en lien avec le recrutement, l'orientation, la fidélisation des salariés et le développement des compétences.

Les finalités servant les entreprises de la branche, la démarche vis-à-vis de l'individu dans son positionnement ainsi que les déclinaisons au niveau pédagogique dans les référentiels des diplômes, titres et autres certifications professionnelles.

Quelles applications concrètes ?

Cartographier les métiers de la Branche sous le prisme des compétences comportementales pourrait contribuer à permettre aux individus d'évoluer vers d'autres postes ou métiers que ceux qu'ils exercent, apporter un outil complémentaire aux entreprises pour accompagner leurs travaux sur les évolutions, montées en compétences.

LES LIVRABLES ENVISAGÉS

- une table de référence des compétences (avec des niveaux de maîtrise)
- des fiches de compétences comportementales par métier
- une matrice de poly compétences pour la branche,
- des outils de test ou autotest pour le positionnement des individus par rapport à leurs compétences

Pour produire un outil de référence qualitatif et fiable au service de la branche, sur un périmètre de 49 compétences comportementales au travers de 83 fiches métiers.

ÉTAT D'AVANCÉE DES TRAVAUX POUR RÉALISATION 2024- 2025

Poursuite de validation de la construction des fiches de compétence par métiers

Validation et tests de l'outil d'auto-positionnement
Développement du volet ingénierie et pédagogie

Digitalisation des outils pour prendre une forme plus ergonomique

Plus de **3 740 salariés** supplémentaires
dans la Branche estimés en 2023

Prospective

● Prévisions de recrutements

Répartition des établissements ayant des projets de recrutement en 2023 par activité

	Nombre d'établissements	En % d'établissements avec salariés	Évolution 2022/2023
TRM	10 162	39%	8%
TRV	1 722	64%	47%
DEM	427	31%	4%
LOC	667	60%	49%
AUX	2 321	49%	49%
PRL	754	47%	36%
TRS	2 220	45%	14%
Total	18 272	43%	18%

Source : Enquête Tableau de bord AFT

Globalement, 47 % des employeurs interrogés par l'AFT au premier semestre 2023 déclarent avoir déjà réalisé des recrutements dans l'année ou anticiper des embauches d'ici la fin de l'année. Leur nombre progresse de 18 % en 2023, après une baisse de 21 % en 2022.

L'ensemble des secteurs sont concernés par cette évolution mais plus particulièrement ceux du transport de voyageurs (+47%), de la location et des auxiliaires de transport (+49%).

Répartition des projets de recrutements en 2023 par famille professionnelle

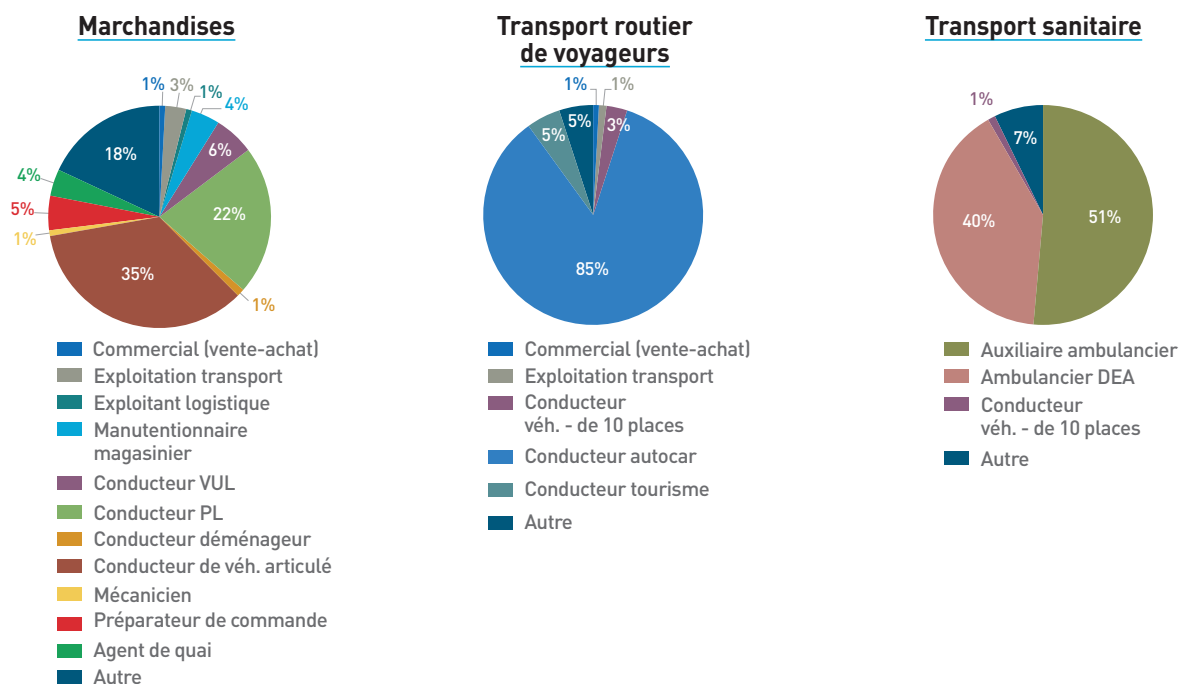
	Conduite Marchandises	Conduite Voyageurs	Conduite Sanitaire	Exploitation transport	Logistique	Autre	Total
Projets de recrutements	49 989	16 098	3 707	2 858	12 478	19 307	104 438
En %	48%	15%	4%	3%	12%	18%	100%

Source : Enquête Tableau de bord AFT

Dans les entreprises de la Branche, on évalue à 104 438 le nombre de postes ouverts sur l'année 2023, dont 48 % à la conduite de véhicules de transport de marchandises.



Répartition des projets de recrutements en 2023 par famille professionnelle et activité



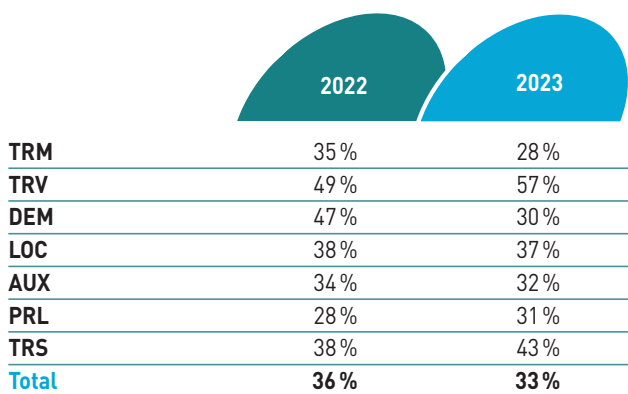
Source : Enquête Tableau de bord AFT

En 2023, 57 % des projets de recrutement des entreprises du transport routier de marchandises concernent des conducteurs de véhicules lourds (contre 72 % en 2022).

Parallèlement, 85% des projets de recrutement des entreprises du transport routier de voyageurs se portent sur des conducteurs d'autocars.

En transport sanitaire, la demande pour des auxiliaires ambulanciers reste prédominante (51 % des postes à pourvoir en 2023 après 54 % en 2022).

Pourcentage d'employeurs éprouvant des difficultés de recrutement



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Un tiers des établissements de la Branche interrogés au premier semestre 2023 affirment éprouver des difficultés de recrutement (en baisse de 3 points par rapport à 2022).

Néanmoins, 57 % des établissements du secteur du transport de voyageurs déclarent rencontrer des difficultés de recrutement, soit 8 points de plus que l'année précédente. Dans le transport sanitaire, ils sont 43 % dans ce cas (en hausse de 5 points).

Les difficultés de recrutement sont toutefois moins marquées qu'en 2022 pour les autres secteurs d'activité. Dans le secteur du déménagement par exemple, moins d'employeurs déclarent rencontrer des difficultés de recrutement en 2023 qu'en 2022 (30 % en 2023 contre 47 % en 2022).

Projets de recrutement jugés difficiles dans l'enquête BMO

Métiers

	% Recrutements difficiles en 2022	% Recrutements difficiles en 2023
Agents d'exploitation des transports (personnels sédentaires)	52 %	81 %
Conducteurs routiers	73 %	70 %
Conducteurs de véhicules légers (conducteurs de taxis, ambulanciers...)	69 %	69 %
Cadres des transports	55 %	64 %
Techniciens des transports et du tourisme (marchandises et voyageurs)	49 %	56 %
Conducteurs de transport en commun sur route	81 %	54 %
Responsables magasinage	50 %	53 %
Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	44 %	53 %
Conducteurs et livreurs sur courte distance	50 %	52 %
Employés des transports et du tourisme	35 %	50 %
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	51 %	48 %
Responsables logistiques (non cadres)	56 %	48 %
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	47 %	44 %
Agents administratifs des transports	57 %	40 %
Contrôleurs des transports (personnels roulants)	33 %	15 %

Source : Enquête BMO 2022 et 2023

L'enquête Besoins en Main-d'Œuvre (BMO), réalisée annuellement par Pôle emploi, avec le concours du Crédoc, porte sur l'ensemble des employeurs hors administrations de l'État et entreprises publiques, et repère en particulier les projets de recrutements perçus comme difficiles par les employeurs. Les résultats présentés ici procèdent de l'enquête menée entre octobre et décembre 2022 relative aux perspectives et anticipations 2023.

Les métiers de la conduite restent ceux pour lesquels le recrutement est le plus souvent anticipé comme difficile en 2023. En effet, 70 % (-3 points par rapport à 2022) des projets de recrutement apparaissent difficiles sur les postes de conducteur routier ainsi que 69 % (stable par rapport à 2022) des projets de recrutement sur les postes de conducteurs de véhicules légers (conducteurs de taxis, ambulanciers...).

Contrairement à 2022, les difficultés de recrutement relevées par la dernière enquête BMO sont moins fortes sur le poste de conducteur de transport en commun sur route (54 % des établissements anticipent des difficultés en 2023 contre 81 % en 2022).

En parallèle, fin 2022, au moment de l'enquête BMO, les recrutements apparaissent plus compliqués à effectuer en 2023 par rapport à 2022 pour les postes d'agents d'exploitation des transports (personnels sédentaires), avec 81 % des répondants anticipant des difficultés en 2023, contre 52 % en 2022.



Estimations des effectifs au 31/12/2023

Effectifs estimés par famille professionnelle

Dénominations	Clé de répartition	Estimation des effectifs fin 2023
DIRECTION	2%	17 664
GESTION	5%	39 435
VENTES/ACHATS	1%	9 411
TECHNIQUES D'EXPLOITATION	8%	63 701
MANUTENTION / MAGASINAGE	14%	113 372
CONDUITE	67%	539 469
TRANSPORT DE PERSONNES	18%	143 018
- Transport de voyageurs	11%	84 811
- Transport sanitaire	7%	58 207
TRANSPORT DE MARCHANDISES	49%	396 451
MAINTENANCE DES VÉHICULES	2%	15 725
INTERPROFESSIONNEL	1%	6 252
Total	100%	805 030

Source : Estimation selon les prévisions des OPTL régionaux basées sur les données des Urssaf régionaux

Prévisions

L'Observatoire estime que le nombre de salariés dans la Branche au sens de la CCNTR aurait augmenté de 3 740 salariés au cours de l'année 2023, ce qui porterait à 805 030 le nombre de salariés à fin 2023 dans les établissements des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

L'emploi aurait pu croître plus rapidement s'il n'y avait pas eu autant de difficultés de recrutement. De plus, compte tenu de la pyramide des âges de la Branche les recrutements devront se poursuivre pour remplacer les départs en retraite.

Cette estimation se fonde sur les données disponibles quant à l'évolution de l'activité et de l'emploi sur les premiers trimestres 2023, et sur les travaux d'analyses et prévisions réalisés en novembre 2023 par les OPTL régionaux.

La consolidation des statistiques des Urssaf régionaux indique que l'emploi dans les transports routiers et activités auxiliaires du transport a progressé de 1 % à

la fin du premier semestre 2023 (contre +5% au premier semestre 2022). Cette augmentation est principalement due aux activités du transport de personnes. En effet, les effectifs salariés augmentent de 3% dans le transport de voyageurs et de 2% dans le transport sanitaire. Ces augmentations sont toutefois moins rapides que celles connues au premier semestre 2022 (respectivement +5% et +6%). Parallèlement, sur cette période, en 2023, l'activité marchandises voit ses effectifs croître moins rapidement qu'en 2022 (+1% au premier semestre 2023, contre +5% en 2022).

Transport de marchandises et logistique

Les entreprises du transport de marchandises et de la logistique font face à des difficultés de recrutement exacerbées par un contexte économique inflationniste. En effet, pour atténuer les effets de l'inflation sur leur pouvoir d'achat, les candidats expérimentés ont des prétentions salariales en inadéquation avec la rémunération proposée, ce qui participe aux difficultés

de recrutement. De plus, l'inflation a entraîné une diminution de la consommation, ce qui impacte les entrepôts, où les stocks sont en augmentation. Dans certaines régions (telles qu'en Occitanie) l'activité de la distribution frigorifique de palettes, du BTP, ou encore de l'agroalimentaire est en baisse.

Les secteurs de la messagerie et du e-commerce connaissent également une diminution d'activité.

De plus, avec la baisse de la circulation des liquidités et les paiements en ligne le transport de fonds fait également face à une baisse d'activité. Néanmoins, avec la hausse d'activité générée par les jeux olympiques et paralympiques 2024, ce secteur anticipe des difficultés de recrutement. Pour rappel, 46 % des effectifs salariés de ce secteur se situent en Île-de-France.

Transport routier de voyageurs

Après avoir été fortement impactées par les restrictions liées à la Covid-19 en 2020 et 2021, puis par une reprise d'activité sans atteindre en 2022 le niveau d'avant la crise sanitaire, les entreprises du transport routier de voyageurs anticipent une poursuite de la croissance de leur activité en 2023. Les différents plans de communication et d'actions (nationaux, régionaux...), les démarches de « marque employeur », ainsi que des politiques de ressources humaines plus affirmées, ont permis au secteur d'atténuer les difficultés de recrutement, notamment au niveau du sourcing des candidats. Avec ces mesures, le transport routier de voyageurs a su reconstituer une partie de ses équipes. De plus, certaines régions semblent bénéficier de particularités territoriales favorables au recrutement, par exemple dans le Limousin (en Nouvelle-Aquitaine) et l'Indre (en Centre-Val de Loire), où le prix de l'immobilier, davantage accessible que dans d'autres

territoires, attire de nouveaux profils de candidats qui privilégient des contrats à des temps partiels en complément d'autres activités. Néanmoins, le transport routier de voyageurs connaît toujours des difficultés de recrutement ce qui engendre des perturbations pour l'exécution des services (tels que les services scolaires).

Transport sanitaire

Le secteur du transport sanitaire est confronté à une problématique de vieillissement du parc de véhicules, et devra faire face aux contraintes liées au renouvellement de ce parc (telles que les prix des véhicules et les coûts de leur financement). Mais l'activité devrait continuer sur sa lancée, car il est attendu un effet positif de la mise en place sur une année pleine de la réforme de l'Urgence Pré-Hospitalière. En Occitanie par exemple, la mise en place de gardes préfectorales laisse penser que les besoins vont encore progresser. Parallèlement, les formations en transport sanitaire au sein des organismes de branche ne désemploient pas, au point que certains territoires sont confrontés à des difficultés d'accès à ces formations (par exemple sur le territoire auvergnat).

Fin 2023, des discussions sont déjà bien avancées entre la profession et les ministères afin d'envisager la suppression de l'obligation d'avoir terminé la période probatoire du permis avant l'inscription au DEA, ce qui permettrait une entrée plus précoce dans le métier et ainsi concourir à atténuer les difficultés de recrutement. Ces discussions devraient aboutir en 2024, car le gouvernement a annoncé que le permis B pourra être passé et obtenu dès l'âge de 17 ans à partir de janvier 2024. Ce nouvel élément sera à prendre en compte lors des prises de décisions entre la profession et les ministères.



Organisations syndicales



Organisations patronales



UNION DES ENTREPRISES
TRANSPORT & LOGISTIQUE
DE FRANCE



OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS DANS LES TRANSPORTS ET LA LOGISTIQUE (OPTL)

204 Rond-Point du Pont de Sèvres
92100 Boulogne-Billancourt

—
optl@optl.fr