

## **ÉDITION 2025 DU RAPPORT OPTL**

L'année 2024 s'est déroulée dans un contexte économique ralenti, marqué par une croissance modérée malgré, d'après les chiffres de l'INSEE, une amélioration du pouvoir d'achat des ménages. Si les services ont soutenu l'activité, l'industrie et la construction ont connu un repli, traduisant un climat d'incertitude pour les entreprises.

Le transport routier a été directement concerné par ces évolutions. Après la dynamique illustrée par les Jeux Olympiques et Paralympiques, l'activité s'est stabilisée, dans un environnement où les coûts demeurent élevés et les marges contraintes. La hausse des défaillances d'entreprises souligne les fragilités du secteur, tandis que la transition énergétique et la transformation technologique imposent de nouveaux défis d'adaptation.

Dans ce contexte, la CPNEFP et l'OPTL poursuivent un travail essentiel d'observation et d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences. En 2025, la CPNEFP a consolidé son rôle central dans la définition des orientations emploi-formation de la Branche en confiant à l'OPTL le suivi des fiches ROME 4.0, le développement des certifications professionnelles, la relance du CQP « Conducteur Tourisme » et l'accompagnement de l'évolution des dispositifs européens de formation obligatoire. Les Journées Nationales de l'OPTL, organisées en juillet 2025, ont également constitué un temps fort pour les 130 acteurs de la formation et de l'emploi transport-logistique rassemblés autour d'un objectif commun : anticiper les mutations et renforcer la coopération entre les territoires. Ces rencontres ont nourri une dynamique collective fondée sur l'échange, la prospective et l'innovation.

Le présent rapport apporte un éclairage sur trois axes majeurs pour la Branche approfondis par l'OPTL. Le premier porte sur la mobilité professionnelle des exploitants, à partir de l'exploitation des données de la DSN. L'analyse met en lumière les flux de mobilité entre métiers, les différences selon l'âge, ainsi que les dynamiques d'entrée, de sortie et d'évolution salariale au sein des principales familles professionnelles du transport routier et de la logistique. Le deuxième s'intéresse aux modalités de développement des compétences en entreprise, en examinant les pratiques de formation, le recours au tutorat ou à l'AFEST, et les modes d'évaluation mis en place. Enfin, un focus est consacré aux nouvelles technologies, à travers une enquête sur les équipements et solutions numériques déployés dans les entreprises (systèmes d'information, traçabilité, robotisation, intelligence artificielle) ainsi que sur les projets d'investissement à venir et leurs effets sur l'organisation du travail et les métiers.

Ces travaux traduisent la volonté partagée des partenaires sociaux d'anticiper les mutations du secteur et de favoriser la montée en compétences des salariés, dans un contexte où les transitions économiques, énergétiques et numériques redéfinissent les équilibres du transport et de la logistique. Ils renforcent ainsi le rôle de l'OPTL comme acteur clé du développement des compétences et de l'emploi durable dans la Branche.

Ainsi, malgré un environnement économique exigeant, la mobilisation collective des acteurs du transport et de la logistique se poursuit de manière soutenue.

## PREMIÈRE PARTIE

# L'EMPLOI ET LA FORMATION DANS LES TRANSPORTS ET LA LOGISTIQUE EN 2024

## L'EMPLOI

### L'emploi salarié de la Branche résiste

- Plus de 810 000 salariés dans la branche au 31 décembre 2024.
- L'emploi salarié dans le transport routier et la logistique a progressé de 0,6 % en 2024, une légère augmentation dans la continuité des 0,3 % d'augmentation de 2023.
- Le nombre de salariés du transport routier de marchandises est stable (+ 70 salariés) et représente plus de 50 % des effectifs de la Branche. Le transport de personnes contribue fortement à la hausse de l'emploi salarié (+2 % dans le transport routier de voyageurs et +2,2 % dans le transport sanitaire).
- En termes d'emploi salarié, le Centre-Val de Loire est la région la plus dynamique (+2,8 % d'emploi salarié en 2024), tandis que la Nouvelle-Aquitaine observe un repli de ses effectifs (-0,7 %) pour la deuxième année consécutive.

### Nouvelle baisse du nombre de conducteurs dans la Branche

- Les conducteurs représentent plus de 500 000 salariés dans la Branche.
- En 2024, on observe une nouvelle baisse des conducteurs dans la Branche de 2,1 % après la baisse de 0,5 % en 2023.
- En revanche, les effectifs des familles professionnelles ventes/achats, logistique – manutention/magasinage et maintenance progressent respectivement de 21 % et 8,2 % et 8,7 %.

### Démarche antifraude synonyme d'augmentation des fermetures d'entreprises

- En 2024, on observe une hausse de 31 % des fermetures d'entreprises dans la Branche pour atteindre plus de 55 000 fermetures.
- Le code APE 5320Z « Autres activités de postes et de courrier », qui comprend toutes les activités de transport et livraison de colis, concentre 83% des fermetures.
- La forte augmentation des fermetures en transport sanitaire est liée à une démarche antifraude menée par les entreprises du secteur
- En parallèle, le nombre de créations d'établissements augmente de 25 %, dont une hausse de 26 % des établissements sans salarié et de 1 % avec salariés.

### Baisse du nombre d'entreprises assujetties à l'OETH mais hausse du nombre de bénéficiaires

- En 2024, plus de 6 800 entreprises de la Branche emploient des travailleurs handicapés (-1 %).
- Toutefois, le taux d'emploi des bénéficiaires passe de 5 % à 5,2 %. Ainsi, le nombre de bénéficiaires en équivalent temps plein après majoration passe à plus de 29 000 en 2024.
- Le transport routier de voyageurs et les prestataires logistiques emploient davantage de travailleurs handicapés que nécessaire pour satisfaire l'obligation légale.
- Le taux d'atteinte de l'OETH dans les entreprises de la Branche est de 96 %.

## LES RECRUTEMENTS ET AUTRES MOUVEMENTS DE MAIN D'OEUVRE

### Baisse du turn-over et des départs en CFA

- Les CDI représentent 77 % des embauches de la Branche. Leur proportion augmente de 4 points.
- 4 % des embauches sont destinés à accroître les capacités de production par création d'emploi.
  - Les recrutements sont plus souvent motivés par le remplacement des départs en fin de carrière, dans un contexte de vieillissement des effectifs salariés : 10 % des effectifs salariés ont plus de 60 ans (contre 6 % 10 ans auparavant).
  - L'âge moyen des salariés de la Branche s'établit à 44 ans et 8 mois.
- L'adoption de la réforme des retraites entraîne une adaptation du dispositif CFA. En ce sens, le nombre de conducteurs ayant fait valoir leur droit au Congé de Fin d'Activité (CFA) dans le TRM et le TRV a drastiquement diminué (respectivement -40 % et -37 %).
- Le taux de rotation de la main d'œuvre s'établit à 17 % et baisse de 5 points en 5 ans.

### L'intérim, variable d'ajustement de l'emploi

- En 2024, le nombre d'intérimaires dans la Branche a diminué de 5 %, après avoir augmenté de 12 % en 2023.
- La variation des effectifs intérimaires dans la Branche est presque entièrement portée par les prestataires logistiques : ce secteur enregistre une baisse de 3 400 intérimaires (-17 %), ce qui explique quasiment toute la diminution observée au niveau de la Branche (-3 000 intérimaires).

### Baisse continue des offres déposées

- Baisse des offres d'emploi déposées par les entreprises dans la Branche (-3 000 soit -4 %) mais à un rythme moins rapide que dans l'économie globale (-7 %).
- Pour les professions « cœur de métier », on observe près de 800 000 offres diffusées en 2024, en provenance des différents secteurs de l'économie, soit une baisse de 11 %. Les entreprises de la Branche sont à l'origine de 8 % de ces offres diffusées.
- Toujours pour ces professions, la part des offres en CDI continue de diminuer (36 % soit -1 point). Dans l'ensemble du marché du travail, cette part a également diminué de 1 point (60 % de CDI). Le nombre de demandeurs d'emploi positionnés sur les professions cœur de métier dépasse le demi-million en 2024.

### Nombre important d'heures de travail pour les conducteurs grands routiers

- En moyenne, un salarié en équivalent temps plein de la Branche a perçu en 2022 un salaire brut de 34 844 € par an, ce qui constitue une hausse de 5 %. En moyenne, en salaire net, un salarié en équivalent temps plein a perçu 26 572 € par an (+5 %).
- Le nombre annuel moyen d'heures de travail salarié augmente de 24 heures en moyenne dans les professions cœur de métier de la Branche
- Pour les métiers de la Conduite, les conducteurs routiers et grands routiers ont le salaire brut moyen le plus élevé (33 495 €). Cependant, ils sont ceux ayant le nombre moyen d'heures salariées le plus élevé (1 426 heures par an).

## LA FORMATION

### Baisse des effectifs formés en 2024

- En 2024, plus de 35 000 nouveaux conducteurs ont été formés à la conduite de véhicules lourds de transport routier de marchandises par la FIMO, une formation « Passerelle », le BAC Pro. et CAP du domaine de la conduite ou le titre professionnel Conducteur du Transport Routier de Marchandises sur Porteur. Ils étaient plus de 40 000 en 2023.
- Environ 20 250 FIMO (marchandises ou voyageurs) ont été délivrés en 2024 soit une diminution de 14 %. La baisse est plus importante du côté des FIMO voyageurs (-19 % contre -12 % pour les marchandises).
- L'ensemble des titres professionnels en transport-logistique délivrés en 2023 ont diminué de 10 % passant ainsi de 47 743 titres délivrés en 2023 à 42 977 en 2024.
- Les titres professionnels préparant aux métiers de la conduite enregistrent une baisse de 12 % par rapport à 2023 et représentent 70 % de l'ensemble des titres délivrés en transport-logistique.
- Plus de trois candidats sur quatre obtiennent leur titre professionnel.
- 637 Certificats de Qualifications Professionnelles (CQP) ont été délivrés en 2024 dans le domaine du transport de fonds et valeurs soit une baisse de 22 %.

### Formations aux autres métiers réglementés

- Le nombre d'attestations de capacité professionnelle délivrées est en baisse de 3 % en 2024 en transport de marchandises, tandis que celui dans le transport de voyageurs est en hausse de 9 %.
- Le nombre d'attestations de capacité délivrées en « transport lourd » de marchandises baisse (de 2 %), ainsi que le nombre d'attestations de capacité délivrées en « transport léger » de marchandises (- 4 %).
- En parallèle, le nombre d'attestations de capacité délivrées aux entreprises exploitant des véhicules de transport en commun excédant neuf places, a baissé de 6 % en 2024 (après une baisse de 17 % en 2023).
- A l'inverse, le nombre d'attestations délivrées pour le transport léger de personnes progresse de 27 %.

### Formations continues

- La mobilisation du plan de développement des compétences est en hausse de 8 % dans les entreprises de la Branche.
- Plus de 14 800 formations ont été réalisées dans la Branche en 2024 (33 % de plus qu'en 2023).
- L'utilisation du dispositif Pro-A, qui s'est substitué aux périodes de professionnalisation, a été mobilisé par 597 stagiaires en 2024.

### Recrutements par la formation

- 12 450 apprentis suivaient une formation Transport - Logistique fin 2024 dans les organismes de formation de la Branche (+2 % par rapport à 2023).
- 42 % d'entre eux se sont positionnés sur une formation « Conduite » et 28 % sur une formation « Exploitation- gestion ».
- Globalement, le nombre d'alternants (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) dans les entreprises de la Branche baisse de 2 % en 2024 (après + 3 % en 2023 et + 2 % en 2022).

## L'INSERTION PROFESSIONNELLE

### L'insertion professionnelle après une formation transport-logistique est en hausse

- En 2024, après une formation en transport-logistique, 79 % des anciens apprentis et 55 % des anciens lycéens sont en emploi, alternance comprise.
- 56 % des anciens apprentis (-9 points) et 64 % des lycéens (+3 points) sortis de formation transport-logistique qui occupent un emploi exercent leur activité dans une entreprise transport-logistique.
- Quel que soit le domaine de formation, les apprentis sortants se positionnent à 6 mois plus aisément sur le marché du travail que les lycéens (ces derniers optent majoritairement pour une poursuite d'études à temps plein).
- 79 % des sortants de contrats de professionnalisation sont en emploi.

## Les focus de l'édition 2025

### ZOOM SUR LA MOBILITE DES EXPLOITANTS

- Etude réalisée à partir de l'exploitation des données DSN transmises par le SDES (service statistique des ministères chargés de l'environnement, de l'énergie, de la construction, du logement et des transports). Les métiers de l'exploitation sont représentés par sept professions (PCS INSEE).
- Des taux d'entrées, de sorties et de rotation plus importants chez les exploitants que dans l'ensemble des professions cœur de métier du transport et de la logistique impliquent une plus grande probabilité, pour ces premiers, de changer de profession d'une année sur l'autre.
- 83 % des salariés de l'exploitation exerçaient la même profession en 2023 qu'en 2022 (avec des extrêmes allant de 89 % pour les cadres à 75 % pour les agents non qualifiés). En moyenne, ils s'orientent davantage vers des métiers hors de la nomenclature transport et logistique (9 % des départs) que vers des métiers du transport et de la logistique hors exploitation (4 %).
- La profession de responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises (non cadres) est celle voyant ses salariés s'orienter le plus vers des métiers de l'exploitation (dans 8,2 % des cas, les responsables commerciaux et administratifs qui quittent leur profession se dirigent vers les métiers de l'exploitation).
- Les conducteurs s'orientent très peu vers les métiers de l'exploitation (moins de 1 % pour chaque métier de la conduite).
- Lorsqu'un salarié intègre un métier de l'exploitation en 2023, dans 58 % des cas il voit son salaire augmenter par rapport à son ancien poste et dans 31 % des cas, celui-ci se contracte.
- En revanche, pour l'ensemble des métiers transport et logistique, 47 % des entrées sont accompagnées d'une revalorisation salariale, 43 % d'une diminution. La mobilité vers les métiers de l'exploitation s'accompagne donc plus fréquemment d'une augmentation de salaire que la mobilité vers les autres métiers du domaine professionnel.
- De plus, quitter un métier de l'exploitation transport ou logistique apparaît comme relativement risqué d'un point de vue de l'évolution salariale : 45 % des salariés quittant ces métiers voient leur salaire diminuer en 2023 et 46 % observent une augmentation, alors que les salariés de l'exploitation restant dans la même profession connaissent moins souvent une baisse de salaire en 2023 (59 % ont même bénéficié d'une augmentation).

## ZOOM SUR LES PRATIQUES DE FORMATION MOBILISEES PAR LES ENTREPRISES DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE

- Pour la 1<sup>ère</sup> fois, une enquête a été conduite auprès des formateurs internes et moniteurs d'entreprise de transport : sur les 100 répondants, 60 % exercent leur activité professionnelle au sein d'une entreprise de transport routier de marchandises, et 40 % dans une entreprise de transport routier de voyageurs.
- Quasiment tous sont titulaires d'un agrément FCO (Formation Continue Obligatoire).
- 67 % sont rattachés au département des Ressources humaines, 16 % à la Direction et 15 % au service Exploitation.
- Plus d'un moniteur/formateur d'entreprise sur deux déclarent consacrer entre 70 % et 100 % de leur temps de travail à des activités de formation, 34 % y consacrent entre 50 % et 70 %.
- 68 % forment plus de 50 salariés/apprenants par an.
- 74 % dispensent principalement des FCO (Formation Continue Obligatoire).
- 34 % déclarent connaître les principes fondamentaux de l'AFEST (Actions de Formation En Situation de Travail).
- 46 % affirment mettre en œuvre très souvent ou souvent des AFEST.
- 32 % se déclarent experts en animation de formation ; 64 % indiquent maîtriser ce domaine.
- 17 % ont déjà accompagné des salariés dans une démarche de VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).
- 45 % indiquent assurer des missions de tutorat au sein de leur entreprise.
- Les actions de formation mises en œuvre sont principalement évaluées à partir de l'observation du poste de travail, des résultats et de l'organisation du travail (87 %), ainsi qu'au travers de l'absence de réclamations, de conflits ou de retours clients négatifs (80 %).
- 74 % s'appuient sur des réunions de briefing et de débriefing pour mesurer l'efficacité des formations réalisées ; 66 % font part du rôle des entretiens individuels annuels comme outil d'évaluation.

### ZOOM SUR LA DIGITALISATION ET LES NOUVELLES TECHNOLOGIES

- Un questionnaire complémentaire a été intégré à l'enquête Tableau de bord de l'AFT afin de mieux comprendre l'équipement technologique des établissements, leurs intentions d'investissement et leur perception de la transition numérique dans le transport et la logistique.
- Les outils numériques grand public sont largement diffusés (88%), mais les solutions plus spécialisées telles que la facturation électronique, ou l'EDI restent moins courantes.
- Les technologies de traçabilité sont surtout représentées par la géolocalisation (85%), tandis que l'e-CMR reste encore peu adoptée (18%).
- Dans la logistique, les tablettes sont très présentes (79%), alors que les dispositifs plus avancés comme le *pick to light* ou la réalité augmentée ne concernent qu'une minorité d'établissements.
- L'intelligence artificielle est encore peu utilisée (9%) et la robotisation reste rare, limitée à une petite part des prestataires logistiques (10%).
- Les effets des investissements technologiques sont difficiles à mesurer : seuls 11% des répondants observent une baisse des effectifs et la grande majorité ne parvient pas à évaluer l'impact sur les conditions de travail.
- Les intentions d'investissement se concentrent sur des outils administratifs, notamment la facturation électronique (62%), ainsi que sur des solutions de traçabilité comme l'e-CMR (51%).
- Les objectifs recherchés privilégient l'optimisation administrative, en particulier l'accélération de la facturation (69%) et l'amélioration de la productivité (49%).
- Les projets de robotisation restent très limités (2%), centrés sur le picking et la palettisation pour réduire la pénibilité et améliorer la productivité.
- Les principaux freins à la digitalisation sont le coût des technologies (63%) et la crainte d'un contrôle administratif renforcé, ce qui explique aussi la prudence vis-à-vis des initiatives de partage et de normalisation des données.

## **SECONDE PARTIE**

### **DYNAMIQUE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DANS LES TRANSPORTS ET LA LOGISTIQUE**

#### **2025 : l'emploi progresse légèrement**

L'Observatoire estime que le nombre de salariés relevant de la CCNTR aurait augmenté de 2 563 en 2025, portant l'effectif total des établissements des transports routiers et activités auxiliaires du transport à 813 732 salariés à la fin de l'année, soit une progression de 0,32 %.

Cette estimation repose sur les données disponibles concernant l'évolution de l'activité et de l'emploi au cours des premiers trimestres 2025, ainsi que sur les analyses et prévisions établies en novembre 2025 par les OPTL régionaux.

La consolidation des statistiques régionales de l'URSSAF met en évidence une augmentation de l'emploi dans les transports routiers et activités auxiliaires au premier semestre 2025, avec 4 861 salariés supplémentaires, soit +0,6 %. Cette évolution est principalement portée par le transport de personnes, qui enregistre une hausse de 2,1 % de ses effectifs dans le transport routier de voyageurs et de 1,4 % dans le transport sanitaire. Dans le secteur du transport de marchandises, l'emploi progresse également, avec une augmentation de 0,3 %, correspondant à 1 705 salariés supplémentaires.

#### **Transport routier de marchandises et logistique**

En 2024 et début 2025, le transport routier de marchandises traverse une phase de ralentissement, avec des entreprises globalement prudentes dans leurs recrutements comme dans leurs investissements. Si certaines régions ont bénéficié d'effets saisonniers ou d'un recours renforcé aux contrats courts, la tendance nationale reste marquée par un affaiblissement de l'activité, accentué par une consommation en baisse, des difficultés dans les filières clientes (agroalimentaire, construction) et un contexte économique incertain.

Pour la fin de l'année, la tendance reste prudente : le secteur anticipe globalement une stagnation ou une légère diminution des effectifs, en raison des incertitudes économiques et politiques, ainsi que des pressions concurrentielles notamment étrangères. Certaines forces sont néanmoins présentes, comme la capacité d'adaptation via les CDD ou l'existence de grands groupes capables d'amortir les chocs, mais elles ne permettent pas à ce stade d'inverser la tendance nationale.

#### **Transport routier de voyageurs**

Au premier semestre 2025, les OPTL régionaux signalent une hausse modérée des effectifs, principalement liée aux recrutements réalisés en début d'année. Certaines régions connaissent toutefois des tensions sur le recrutement et un turnover accru.

Pour le second semestre, la plupart des régions prévoient une stabilité ou une progression limitée des effectifs, freinée par des contraintes budgétaires des Autorités Organisatrices, la diminution des aides à la

formation et l'incertitude sur les subventions locales ou les appels d'offres. Ces facteurs combinés limiteraient la capacité des entreprises à développer leur offre et à anticiper leurs besoins en recrutement.

Globalement, le secteur conserve une dynamique positive mais fragile, soutenue par la demande de service public et la disponibilité de candidats motivés, tout en restant sensible aux fluctuations des appels d'offres, à la concurrence inter-régionale et aux évolutions économiques et réglementaires.

### **Transport sanitaire**

En 2025, le transport sanitaire en France reste un secteur à activité stable avec une légère croissance, portée par le vieillissement de la population, l'augmentation des interventions ambulatoires et l'éloignement des centres hospitaliers. Certaines régions signalent une hausse modérée des effectifs, liée à la résolution de contraintes organisationnelles et au maintien de la demande de soins.

Pour le second semestre, la tendance reste prudente, freinée par les contraintes économiques et réglementaires, la régulation des tarifs, les budgets publics limités et les difficultés d'attractivité des métiers. Le turnover reste élevé et la fidélisation des salariés constitue un enjeu important pour les entreprises.

Globalement, le transport sanitaire conserve une demande structurelle soutenue, mais la croissance des effectifs reste modérée et très sensible aux évolutions financières, réglementaires et organisationnelles.

### **À propos de l'OPTL :**

Chaque année, le rapport de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique (OPTL) fait le point sur les perspectives d'emploi et la formation dans le secteur. Recrutements, évolution et répartition des effectifs, attractivité des métiers ou encore nombre de diplômes délivrés... les indicateurs utilisés interrogeront le dynamisme d'une branche professionnelle au cœur des interactions économiques de la société.

L'OPTL est une émanation de la Commission Paritaire Nationale professionnelle pour l'Emploi et la formation dans les métiers du Transport et de la Logistique (CPNEFP).