



Image et  
attractivité

## CONSTAT

### Un besoin de relancer l'attractivité des métiers

Le secteur du transport routier fait face à des tensions de recrutement et de fidélisation. Ces difficultés, qui ne sont pas nouvelles se sont accélérées avec la reprise économique post-crise sanitaire, l'émergence de nouveaux flux logistiques et une évolution de la mobilité des personnes se tournant davantage vers les transports collectifs au détriment de la voiture individuelle. **Créateur d'emplois sur l'ensemble du territoire, il convient de relancer la notoriété et l'attractivité des métiers de la filière.** Les entreprises du transport routier doivent redonner envie aux jeunes de les rejoindre et de les convaincre que nos métiers seront demain de plus en plus innovants et donc d'avenir.

Depuis une trentaine d'années, les conditions de travail se sont dégradées : détérioration des conditions d'accueil sur les sites logistiques et lieux de chargement-déchargement ; délai maximum d'attente non respecté ; hausse de l'insécurité (vol de carburants et de marchandises, attaques de véhicules). Elles sont particulièrement difficiles pour les transporteurs routiers de voyageurs : fortes responsabilités (transport d'enfants) ; horaires de travail atypiques (tôt le matin, tard le soir) ; temps partiel engendrant une faible rémunération (750 euros/mois en moyenne), une évolution des comportements déviants des clients (incivilité).

Les transporteurs routiers de marchandises se heurtent à des comportements anormaux de certains clients, qui ne respectent pas les conditions d'accueil et certaines règles inscrites dans les contrats-types.

A cela s'ajoute une forte méconnaissance de la réalité des métiers par l'opinion publique comme par les conseillers en orientation et les conseillers en recrutement, notamment par une présentation erronée des conditions d'exercice professionnel, de la modernisation des métiers et des perspectives d'évolutions au sein des entreprises.



## Des métiers d'avenir, en transformation

Les mutations économiques (hausse de la vente à distance et des flux de transport), technologiques (numérisation des métiers, robotisation) et écologiques (écoconduite, nouvelle organisation du travail) transforment les métiers du secteur du transport routier : disparition de certaines tâches au profit de nouveaux métiers, souvent plus qualifiés. Elles font émerger de nouveaux acteurs et appellent à repenser les besoins en compétences (ingénierie, management, marketing, services aux clients). Il convient donc d'anticiper ces évolutions.

**Si elles transforment profondément le secteur, ces mutations participent également à positionner nos métiers comme des métiers d'avenir**, de plus en plus connectées, sachant s'adapter aux enjeux sociétaux et contribuant à la création d'emplois quel que soit le niveau d'études. Toutefois, le secteur se heurte à la réalité économique d'un transport routier dégagant de faibles marges, ne permettant pas suffisamment aux professionnels du secteur d'employer et de fidéliser leurs salariés, d'innover et d'investir dans des équipements plus attractifs participant à revaloriser l'image du secteur.

## Un coût de travail élevé et une fragilité financière des entreprises du secteur

**Le coût de travail du transport routier de marchandises est l'un des plus importants d'Europe** : Coût annuel total d'un conducteur international (Source étude CNR Europe, valeur 2016) France 45 852€, Pologne 19 813€, Roumanie 17868€, Bulgarie 15 859€. Ce coût élevé freine le recrutement et l'entrepreneuriat dans ce secteur.

Pour le transport routier de voyageurs, la forte proportion de conducteurs à temps partiel est un important frein au recrutement, les montants de rémunération n'étant pas attractifs pour les nouveaux publics.

Les investissements initiaux importants (achat de camions, d'autocars, d'outils technologiques), la fiscalité des énergies et le poids des charges sociales pèsent lourdement sur les employeurs. Les transporteurs routiers sont régulièrement confrontés à une augmentation sensible de certains coûts : carburants, achats et maintenance des véhicules, pneumatiques et assurances. Le poste "salaires et charges" représente avec le carburant les deux principales charges d'exploitation de l'entreprise. Avec une très faible rentabilité et une faible trésorerie, les entreprises du secteur, composé à 90% de TPE, PME et ETI, sont financièrement fragilisées. Elles rencontrent régulièrement des difficultés à couvrir les frais engagés et à s'adapter en cas de changement conjoncturel brutal et des aléas géopolitiques. (hausse de la fiscalité, renforcement de la réglementation et des charges sociales).



### Former pour tutorer :

Afin de diversifier les profils de recrutements, transmettre et développer les compétences, il convient de faciliter l'insertion professionnelle sur le marché du travail et l'intégration des jeunes dans les entreprises. La formation par l'apprentissage ou l'alternance est l'un des piliers majeurs d'intégration des jeunes dans l'emploi et les entreprises. Ces jeunes doivent toutefois être accompagnés tout au long de leur parcours. Le rôle, des tuteurs et maîtres d'apprentissage au sein des entreprises est primordial pour s'assurer de la bonne intégration de l'alternant ou de l'apprenti comme l'est celui du tuteur d'intégration et d'accueil dans l'entreprise du primo entrant.

Un outil de branche, financé par l'OPCO Mobilité « M-Tutorat » est disponible. Il facilite la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage en entreprise et permet aux salariés tutorés de bénéficier d'un appui personnalisé à travers un parcours d'apprentissage et un transfert de compétences adaptés. Une expérimentation, menée auprès de 60 entreprises est aujourd'hui en cours.

- ➔ **L'OTRE appelle de ses vœux à ce que le financement de ces formations soit conforté et à ce que l'expérimentation soit renouvelée sur une nouvelle vague d'entreprises, essentiellement des TPE et PME, à travers un soutien financier de l'État.**
- ➔ **Plus globalement, l'OTRE appelle de ses vœux à mieux accompagner financièrement les entreprises dans le développement des tuteurs d'entreprises et des référents**



## NOTRE VISION



### Valoriser en urgence les métiers

Dans un contexte particulièrement tendu pour le secteur, qui connaît de graves difficultés de recrutement, il convient de reconnaître, à sa juste mesure, la profession et les salariés du transport routier. Cela passe par une valorisation des métiers du secteur, pilier indispensable pour attirer et fidéliser les candidats.



### Revoir les modalités de formation et d'accès à la profession

Les modalités de formation et d'accès à la profession doivent également être repensées et adaptées aux nouveaux besoins de compétences et aux évolutions technologiques. Il s'agit de permettre une intégration et une évolution rapide des candidats au sein des entreprises.



### Faciliter l'embauche

Face aux difficultés d'embauches, il convient également de donner les moyens aux employeurs de recruter à travers une « décomplexification » des démarches administratives et un accompagnement des professionnels dans l'orientation et le recrutement des candidats.



### Encourager et faciliter les passerelles métiers

L'adaptation des métiers et des formations à la transition énergétique et écologique et les transitions professionnelles qui en découlent, mettent en évidence la nécessaire construction de passerelles d'un métier fragilisé vers un métier émergent (parcours professionnel) : via des diagnostics sectoriels, via des expérimentations de CDI multi-employeurs (par exemple : déménagement-voyageurs).



## PROPOSITIONS

- 1 Réglementer les conditions d'accueil des conducteurs chez les clients (accessibilité aux sanitaires, aux distributeurs de boissons, etc.) ;
- 2 Réglementer l'interdiction des opérations de chargement et de déchargement des véhicules >3,5 tonnes, tant à l'origine qu'à la destination, à l'exception de certaines opérations pour lesquelles la participation des conducteurs aux opérations apparaît nécessaire, notamment au regard des réglementations applicables ou de la nature des opérations (ex : déménagements ; citernes, messagerie etc.) ;
- 3 Réglementer les conditions de gestion et d'échanges des palettes, source de stress et de manutention pour les conducteurs ;
- 4 Instaurer un permis de conduire pour les professionnels de la route ;
- 5 Permettre aux apprenants conducteurs en formation (CAP, ...) de conduire durant les périodes en entreprise via la mise en place du dispositif de la conduite encadrée ;
- 6 Réduire les délais de délivrance, après la fin de la formation, des documents nécessaires à l'exercice du métier de conducteur (titres professionnels, carte de qualification conducteur ...) aujourd'hui de plusieurs mois dans de nombreuses régions et économiquement lourd pour l'entreprise ;
- 7 Accompagner les entreprises dans la transition numérique par la sécurisation des échanges de données ;
- 8 Développer la fonction du tuteur d'entreprise et du référent, tant pour les salariés en alternance que pour l'accueil et l'accompagnement des nouveaux salariés ;
- 9 Faciliter, accompagner les recrutements et agir sur la qualité de l'emploi en accélérant la synergie des PME-TPE avec Pôle emploi et les missions locales, notamment à travers la mise à disposition par Pôle emploi d'une offre de service proactive et un ciblage plus systématique de candidats détenteurs d'un permis de conduire poids lourds.