CONTRAT D'OBJECTIFS EMPLOI FORMATION

TRANSPORTS ET LOGISTIQUE

2023-2027

Entre :

- **L'État**

Représenté par :

- La Préfète de Région, Madame Fabienne BUCCIO, ou son représentant,
- Le Recteur de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes, Recteur de l'académie de Lyon, Chancelier des universités, Monsieur Olivier DUGRIP, ou son représentant,

- **Le Conseil Régional Auvergne-Rhône-Alpes**, ci-après désigné la Région

Représenté par son Président, Monsieur Laurent WAUQUIEZ, ou son représentant

Et

- **La FNTV, Fédération Nationale des Transports de Voyageurs,**

Représentée par ses co-présidents Pascal FAVRE et Michel SEYT, ou leur représentant,

- **La FNTR, Fédération Nationale des Transports Routiers,**

Représentée par sa Présidente Auvergne-Rhône-Alpes Séverine MICHAUD, ou son représentant,

- **L'OTRE, l'Organisation des Transporteurs Routiers Européens,**

Représentée par son Président Fabrice GACHON, ou son représentant,

- **TLF, Transport & Logistique de France,**

Représenté par son Président Sylvain FATTON, ou son représentant,

- **L'OPCO Mobilités, l'opérateur de compétences des métiers de la mobilité,**

Représenté par son Président Bertrand MAZEAU, ou son représentant,

- **L'AFT, Association pour le développement de la Formation professionnelle Transport**

Représentée par son Président Jean-Pierre GAUMET, ou son représentant,

- **Pôle Emploi,**

Représenté par son Directeur régional, Monsieur Frédéric TOUBEAU, ou son représentant,

- **L'AMILAURA, l'association régionale des Missions Locales d'Auvergne-Rhône-Alpes,**

Représentée par sa Présidente, Madame Wendy LAFAYE, ou son représentant,

- **La Carsat Rhône-Alpes, la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail Rhône-Alpes**

Représentée par son Directeur général, Monsieur Yves CORVAISIER, ou son représentant,

Les **organisations syndicales** reconnues représentatives au niveau national pour les organisations professionnelles désignées ci-dessus sont invitées à contribuer aux réflexions et aux travaux du Contrat d'Objectifs Emploi Formation.

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code du travail, notamment sa sixième partie relative à la formation tout au long de la vie et ses articles L.5121-1, L.5121-2, D.5121-1 et D.5121-3 relatifs aux engagements de développement de l'emploi et des compétences ;

Vu le code de l'éducation nationale et notamment son article L. 214-13 relatif au contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles ;

Vu la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale relative à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ;

Vu la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;

Vu la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu la circulaire DGEFP n°2011/12 du 1er avril 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, et notamment son article 10 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la charte de développement de l'emploi et des compétences dans la branche du transport routier et activités auxiliaires signée le 07 mars 2022 ;

Vu la phase 2 du plan de réduction des tensions de recrutement en date du 14 octobre 2022 ;

Vu la délibération du Conseil régional N°AP-2018-10/09-8-2155 des 11 et 12 octobre 2018 relative au Plan stratégique Emploi-Formation en Auvergne-Rhône-Alpes ;

Vu la délibération du Conseil régional n° AP-2021-10/17-11-5907 des 14 et 15 octobre 2021 relative au Plan régional pour le retour au travail ;

Vu la délibération du Conseil Régional N° CP-2023 74702 du 30 juin 2023 autorisant la signature du présent contrat ;

PRÉAMBULE

Contexte et enjeux du secteur :

La crise sanitaire a permis de mettre en avant le caractère vital et incontournable des métiers de la logistique et du transport pour acheminer les marchandises et sécuriser l'approvisionnement des magasins et consommateurs en biens de première nécessité.

Située au carrefour des grands axes de communication français et européens, la région Auvergne-Rhône-Alpes est l'un des principaux pôles français du transport et de la logistique.

Auvergne-Rhône-Alpes, c'est :

- 4 986 établissements employeurs
- Plus de 91 000 salariés

Dans la région, le transport routier de marchandises (TRM) représente 66% des établissements employeurs et 58% des effectifs du secteur. Le transport routier de voyageurs (TRV) représente quant à lui 9% des établissements employeurs et 15% des effectifs du secteur.

Les entreprises du transport routier de marchandises font face aujourd'hui à des mutations majeures qui impactent les emplois, les compétences et les qualifications avec, dans le même temps, l'émergence d'enjeux transversaux incontournables (transition énergétique, écologique et numérique).

Les politiques publiques liées à la transition écologique, l'augmentation des exigences clients et les besoins en recrutement imposent au secteur des investissements majeurs : nouvelles technologies et évolution de l'approche du travail.

La flambée du coût des énergies fossiles a un impact conséquent sur l'équilibre financier des entreprises du secteur entraînant une vraie réflexion sur les mutations technologiques.

La tendance est à une augmentation de la pyramide des âges, notamment sur les métiers de la conduite qui subissent un déficit d'attractivité, mais également sur les métiers de l'exploitation et de la logistique. La digitalisation des activités et des outils s'accentue et son impact sur les emplois et les compétences émerge.

Le développement du e-commerce, les exigences clients (développement du service bout en bout, besoins en traçabilité et flexibilité…) accroissent l'activité mais également les tensions au recrutement.

Les principaux défis RH identifiés dans ce COEF ont pour objectifs de surmonter le déficit d'attractivité du secteur ; améliorer le dialogue social ; développer l'alternance ; fidéliser les salariés par une dynamique RH incitative et attractive.

Historique de contractualisation

Le COEF Transports et Logistique est **un des plus anciens COEF en Région Auvergne Rhône-Alpes**, le premier ayant été signé dès 2005 pour une durée de 3 ans, suivi d'un avenant de 2008 à 2010. En 2013, lors de la phase de concertation pour reconduire un nouveau COEF, un diagnostic est réalisé qui souligne le poids du secteur en nombre d'emplois dans la Région Rhône-Alpes puisqu'il se situe au deuxième rang.

En 2015, un nouveau COEF est signé pour une durée de 4 ans. Ce dernier COEF en date a permis d'informer les partenaires et les acteurs locaux, de faciliter la mobilisation des prescripteurs, d'accentuer les partenariats avec les institutions publiques et de favoriser une coordination des interventions et des financements.

Le cadre du COEF a ainsi offert un cadre de travail favorable à l'émergence de partenariats, une meilleure connaissance de l'organisation et des dispositifs de chacun pour favoriser ainsi cohérence, complémentarité, transversalité et réactivité dans la mise en œuvre des actions.

Lors du bilan du COEF, le constat est fait qu'il existe une forte activité pour les secteurs du transport et de la logistique (explosion du e-commerce, essor des livraisons à domicile...), de forts besoins en main-d'œuvre résultant du développement du secteur, un turn-over important et des départs à la retraite, un déficit d'image, une faible mobilité géographique des personnes peu qualifiées et l'émergence de d'une transition énergétique et technologique. Ce qui confirme la pertinence de démarrer un autre COEF.

A partir de 2020 et jusqu'en 2021, un certain nombre de travaux sont ainsi conduits par le comité technique pour élaborer un nouveau COEF :

- Un état des lieux des données conjoncturelles sur le secteur,
- La réalisation d'un document répertoriant l'offre de services des partenaires du COEF,
- La définition du périmètre du COEF,
- La réalisation d'un portrait sectoriel emploi-formation,
- La définition des enjeux et des axes de travail,
- L'organisation de groupes de travail pour élaborer le plan d'actions du COEF.

Le 18 janvier 2023, **le comité de pilotage du COEF**, composé de 32 personnes représentant les futurs signataires et les structures partenaires, **lance officiellement le nouveau COEF.**

Pourquoi la mise en place de ce COEF ?

Pour impulser une dynamique partenariale et durable autour de l'emploi à l'échelle régionale

Conclus pour une durée de 3 à 5 ans, les COEF se basent sur un principe partenarial, permettant ainsi d'établir des priorités conjointes et d'articuler les outils de chacun.

Le but est d'aborder des problématiques dans leur globalité. Par exemple, la pénurie de personnel peut être liée à divers facteurs : formation initiale, connaissance des métiers, faible lisibilité des carrières professionnelles, conditions de travail, modes d'organisation… Un travail partenarial permet de mieux identifier les enjeux et les actions à mettre en œuvre.

Il permet un renforcement des collaborations entre partenaires en vue d'une information partagée.

Pour répondre à un besoin, tenir compte des spécificités des entreprises du territoire

Afin d'impulser une stratégie efficace, correspondant au territoire, la formalisation des COEF est précédée par une phase d'état des lieux et de prospective qui intègre une analyse économique et sociale des secteurs.

Les COEF proposent une approche transversale Économie-Emploi-Formation, avec trois axes de travail possibles :

- **Le développement des entreprises et de l'emploi** : veille technologique, innovation, développement des marchés, stratégie/management, impacts des TIC, gestion / reprise / création d'entreprise…
- **La formation, l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle** : attractivité des métiers, diversification des profils de recrutement, formations initiales et continues, information-orientation, parcours professionnels…
- **L'organisation et les conditions de travail, les pratiques RH, la qualification des salariés et le développement des compétences** : mobilité choisie, gestion des âges, dialogue social, mixité, santé au travail, diversification des profils de recrutement, sécurisation des parcours…

TITRE I. DISPOSITIONS GENERALES, DIAGNOSTIC PARTAGÉ

ARTICLE 1. LE CHAMP DU CONTRAT D'OBJECTIFS EMPLOI FORMATION

Le périmètre retenu pour le COEF est constitué de 2 secteurs d'activités :

Terminologie des activités		Code NAF	Libellé d'activité
Activités Marchandises	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
	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 de Voyageurs	Transport routier de voyageurs (TRV)	49.39A	Transports routiers réguliers de voyageurs
		49.39B	Autres transports routiers de voyageurs

On peut noter cependant que les salariés relevant du code NAF 5210B (Entreposage et stockage non frigorifique) peuvent, à tous niveaux hiérarchiques, fréquemment migrer vers le code NAF 5210A (Entreposage et stockage frigorifique) et inversement : les activités étant fortement similaires et de nombreux groupes travaillant sur les deux secteurs d'activités.

ARTICLE 2. LE SECTEUR TRANSPORT LOGISTIQUE EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Les chiffres clés en Auvergne-Rhône-Alpes

Source : *Rapport 2022 OPTL Auvergne Rhône-Alpes*

Établissements employeurs et salariés

- En **Auvergne Rhône-Alpes,** le secteur des Transports et de la Logistique regroupe près de **4986 établissements employeurs,** dont la majorité sont des TPE dans le transport routier de marchandises (TRM), le déménagement, les activités auxiliaires de transport. Le TRM représente ainsi **68% des établissements employeurs,** contre 8% pour le transport routier de voyageurs (TRV).

- Le secteur rassemble ainsi **91 000 emplois,** avec une part de 59% pour les TRM et de 13% pour le TRV. Une majorité des salariés exercent dans **les métiers de la conduite.** Pour les activités de marchandises, les salariés exercent à proximité des **grandes agglomérations** et **le long du couloir rhodanien,** tandis que dans le TRV, ils travaillent plutôt dans **les zones d'emploi du Mont-blanc** et de **la Tarantaise**.

Caractéristiques des emplois

- La majorité des salariés sont en **CDI** (part > 93% dans toutes les activités, sauf dans le transport de voyageurs). Il y a une part > 93% de postes à **temps complet** dans toutes les activités, sauf dans le TRV. Les emplois sont **majoritairement masculins**, particulièrement dans les métiers de conduite : 22% de femmes conductrices dans le Transport Régional de Voyageurs et 4% dans les activités de marchandises. Les **jeunes** sont **peu représentés :** en moyenne, les salariés ont **44 ans** dans les **activités de marchandises** et **49 ans dans le TRV.** L'âge moyen augmente encore dans les métiers de la conduite.

Sinistralité du secteur

Malgré une baisse depuis 2013, la sinistralité du secteur est environ **deux fois plus importante** que celles nationales et régionales toutes activités confondues et peut atteindre le quadruple (secteur du déménagement). Pour plus de détails : *Voir Article 6 P.16 du Texte du COEF.*

Marché du travail (chiffres décembre 2021)

- 39200 offres d'emploi ont été déposées en 2021 par les entreprises du secteur transport / logistique, principalement sur les métiers suivants :
  - Magasinage et préparation de commande (12170 offres)
  - Conduite transport de marchandise sur longue distance (8040 offres)
  - Conduite et livraison par tournée sur courte distance (4550 offres)
  - Manutention manuelle des charges (4060 offres)
  - Conduite d'engin de déplacement des charges (3040 offres)
- 61100 demandeurs d'emploi recherchent du travail dans ces mêmes métiers, dont 50% en logistique.
- 57% des projets de recrutement sont jugés difficiles.

Offre de formation

L'offre de formation est inégalement répartie sur le territoire :

- **1 357 diplômes d'État, 3 020 titres professionnels** et **3 060 attestations** d'accès aux métiers de conducteur délivrés en 2021.
- **Une augmentation** du nombre de **contrats d'apprentissage.**

Impacts de la crise sanitaire

- Des **activités et des entreprises inégalement impactées par la crise sanitaire** (TRV, TRM, Logistique).
- Des **difficultés de recrutement** qui persistent dans toutes les activités.

ARTICLE 3. LES ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Les établissements et leurs caractéristiques

► Fin 2021, le secteur transport-logistique compte **4 986 établissements employeurs** en région Auvergne-Rhône-Alpes. Le **transport routier de marchandises** (TRM) représente **67% des établissements employeurs** du secteur.

Établissements employeurs par activité au 31 décembre 2021

	Établissements en région	% en région
Transport routier de marchandises	3 379	68%
Transport routier de voyageurs	400	8%
Déménagement	152	3%
Location	142	3%
Auxiliaires de transport	670	13%
Prestataires logistiques	243	5%
Ensemble transport-Logistique	**4 986**	**100%**

Source : URSSAF CAISSE NATIONALE, Données ajustées au champ conventionnel

Lecture : Le Transport routier de voyageurs compte 400 établissements employeurs en région au 31 décembre 2021. Cette activité représente 7 % des établissements employeurs de la Branche en région

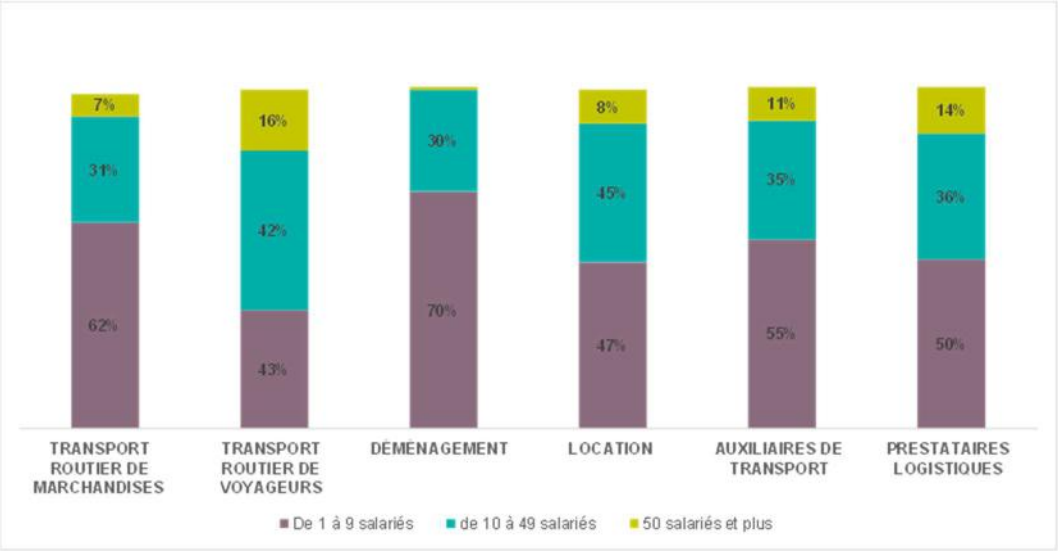
► En 2021, le nombre d'établissements employeurs dans le **TRM a augmenté** tandis qu'il s'est **contracté** dans **le transport routier de voyageurs** (TRV) par rapport à 2020.

► **Le nombre de défaillances d'entreprises a augmenté en 2021** par rapport à 2020. Cela peut s'expliquer en partie par les aides exceptionnelles mises en place pendant la crise sanitaire en 2020, mais qui ne sont plus activées.

Les caractéristiques des employeurs

► Une **majorité de TPE** dans le TRM, le TRV, le déménagement, la location, les activités auxiliaires de transport et les prestataires logistiques.

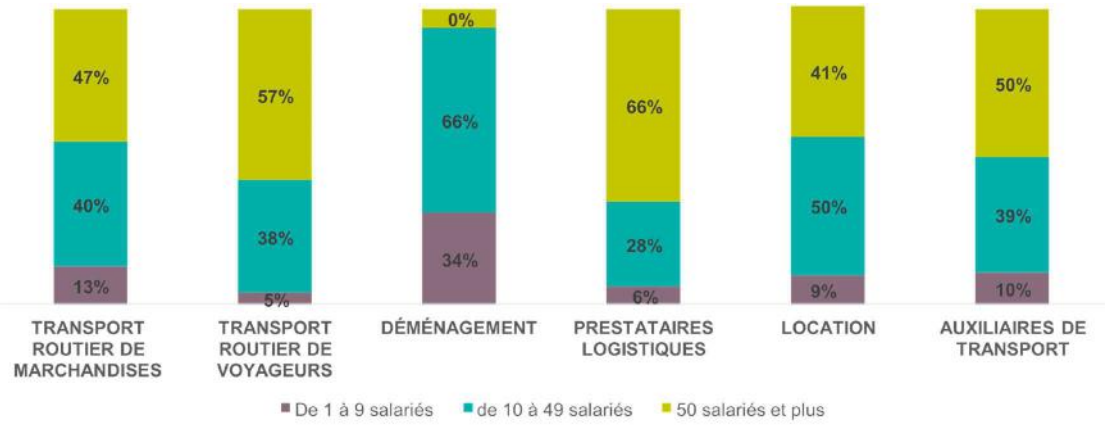
Établissements employeurs par activité et taille au 31 décembre 2021



Source : URSSAF CAISSE NATIONALE, Données ajustées au champ conventionne

► Les **entreprises de plus de 9 salariés emploient la grande majorité des salariés**

Effectifs salariés par activité et taille d'établissement au 31 décembre 2021



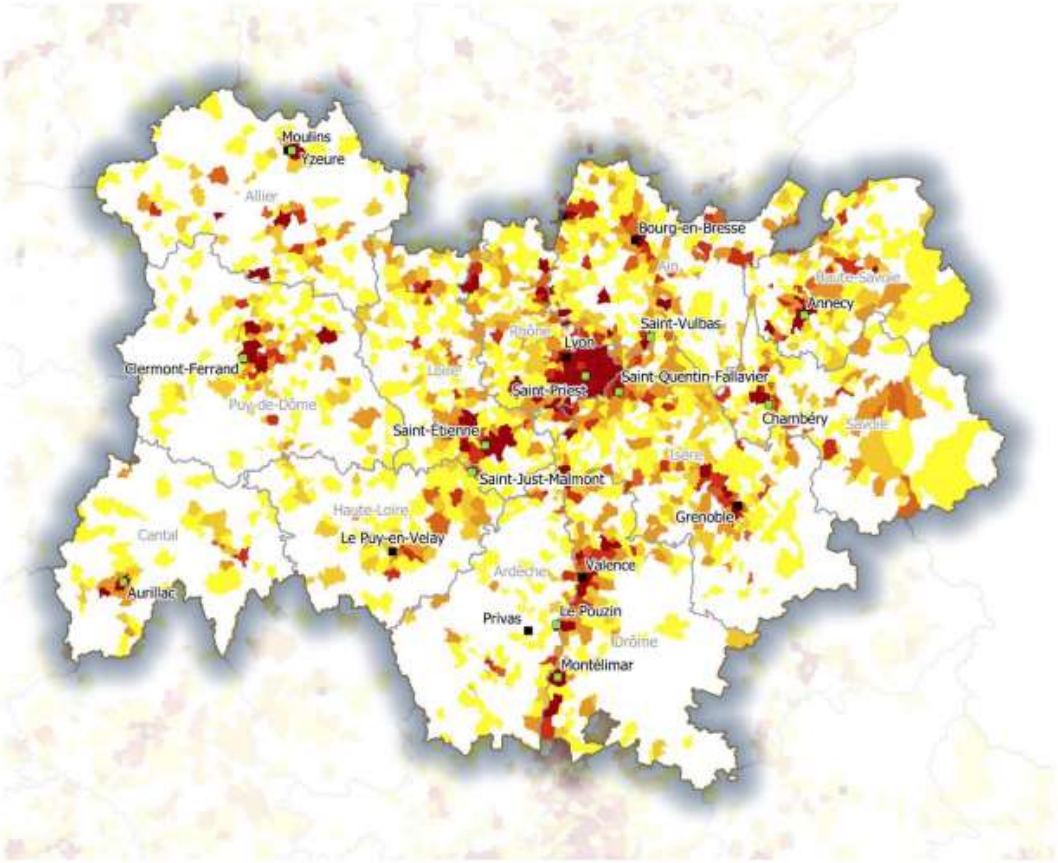
Source : URSSAF CAISSE NATIONALE, Données ajustées au champ conventionne

La localisation de l'emploi

► Dans les activités de marchandises, le nombre d'emplois salariés est plus important à proximité des **grandes agglomérations** et le long du **couloir rhodanien** tandis que dans le TRV, le nombre d'emplois salariés est plus important à proximité des **grandes agglomérations** ainsi que dans les **zones d'emploi touristiques** du **Mont-Blanc** et de **la Tarentaise**.

Activités Marchandises

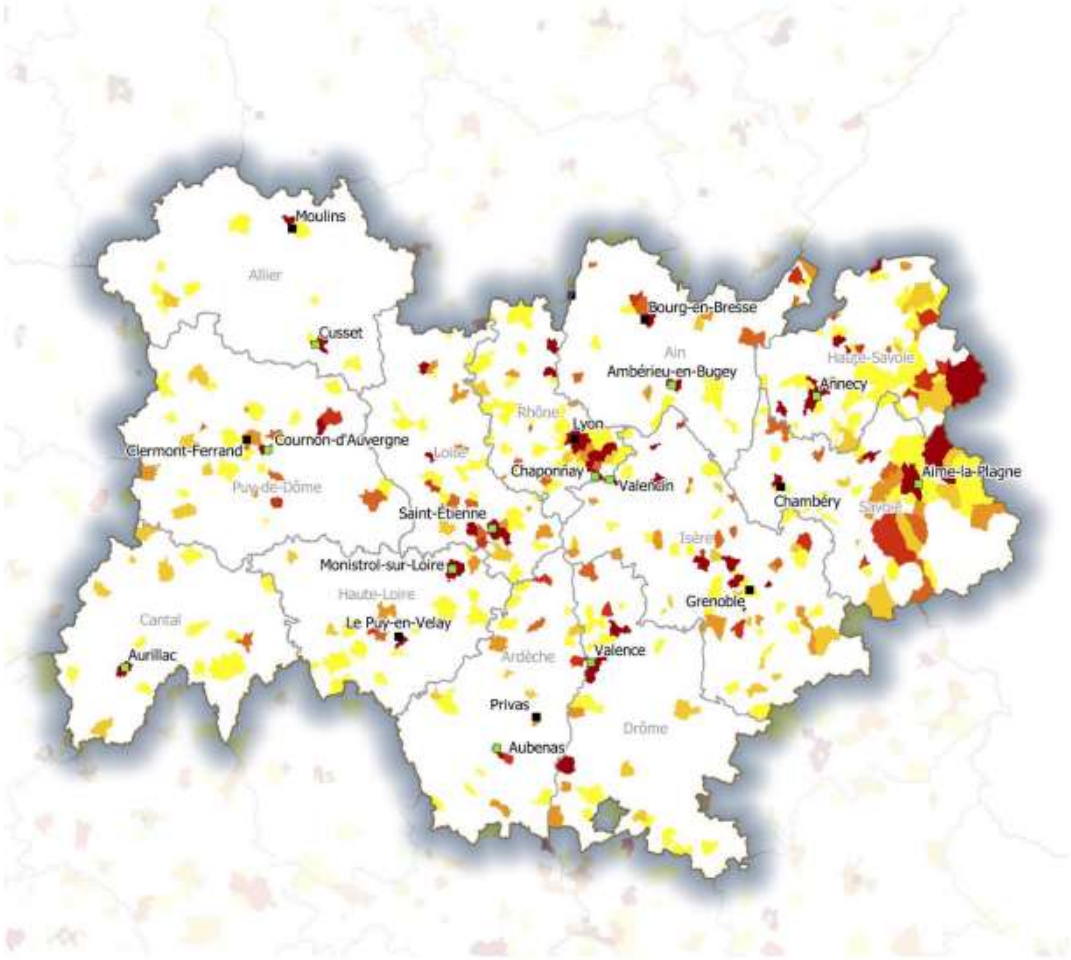
Répartition des emplois salariés par commune au 31 décembre 2021, en région



Salariés par commune (MAR)

- 0 à 5
- 5 à 15
- 15 à 50 (moyenne à 48)
- 50 à 75
- 75 à 150
- 150 à 9500

Répartition des emplois salariés par commune au 31 décembre 2021, en région



Salariés par commune (TRV)

- 0 à 10
- 10 à 20
- 20 à 40 (moyenne à 39)
- 40 à 60
- 60 à 80
- 80 à 3200

ARTICLE 4. LES SALARIÉS DU SECTEUR EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

► Près de **91 100 salariés** dans le secteur en 2021**. Le TRM** représente **59% des effectifs du secteur** et le TRV 14% des effectifs.

Effectifs salariés par activité au 31 décembre 2021

	Effectifs en région	% en région
Transport routier de marchandises	53 623	59%
Transport routier de voyageurs	12 359	14%
Déménagement	1 148	1%
Location	2 757	3%
Auxiliaires de transport	14 149	15%
Prestataires logistiques	7 064	8%
Ensemble transport-Logistique	**91 100**	**100%**

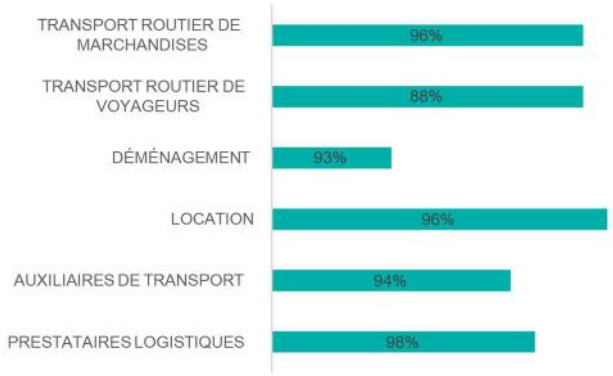
Source : ACOSS, Données ajustées au champ conventionnel

ARTICLE 5. CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS DU SECTEUR TRANSPORT LOGISTIQUE EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Les types de contrats

► Une grande majorité de salariés en **contrat à durée indéterminée** (CDI).

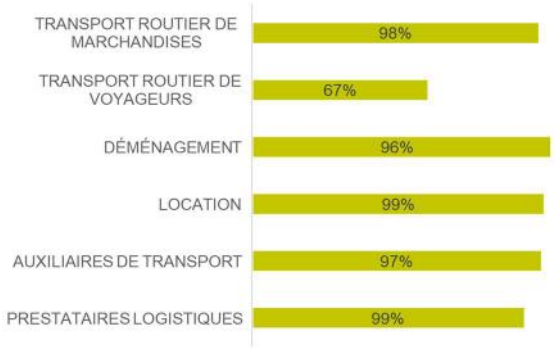
Part des salariés en Contrat à Durée Indéterminée au 31 décembre 2021



Source : Enquête Tableau de Bord - AFT, Données ajustées au champ conventionnel

► Une part plus faible de **contrats à temps complet** dans le TRV.

Part des salariés à temps complet au 31 décembre 2021



Source : Enquête Tableau de Bord - AFT, Données ajustées au champ conventionnel

Le sexe, l'âge des salariés

► **Des emplois majoritairement masculins**

Zoom sur la part des femmes dans les effectifs par activité :

Les femmes représentent **16% des effectifs** de la branche, chiffre en léger recul puisqu'en 2020, les femmes représentaient 20% des effectifs en Auvergne-Rhône-Alpes. C'est dans **le transport de personnes** que le taux de féminisation est le plus élevé, avec par exemple 26% dans le transport de voyageurs.

En conduite, 10% des postes sont exercés par des femmes.

Dans le transport routier de voyageurs, les postes de conduite sont occupés à 26% par des femmes.

► **Des jeunes (-25 ans) peu représentés**

Zoom sur la part des jeunes (-25 ans) dans les effectifs par activité :

La branche des transports compte **7% de jeunes de moins de 25 ans** en 2021, c'est tout de même 2% de plus qu'en 2020.

Cette **augmentation** est surtout présente dans **le transport de marchandises** : +2% et notamment dans les postes de conduite.

ARTICLE 6. LA SINISTRALITÉ DU SECTEUR

Malgré une baisse depuis 2013, **la sinistralité** des activités du Transport et de la Logistique est **préoccupante**.

En 2021, l'indice de Fréquence AURA était de 62* Accidents du travail pour 1000 salariés et le taux de gravité de 3.7* : soit environ le double des moyennes régionales et nationales, toutes professions confondues.

Parmi les activités du COEF, l'indice de fréquence est même **nettement supérieur** pour les activités suivantes : 122 dans le déménagement (4942Z), 106 pour l'activité "autres activité poste courrier" (5320Z). On note aussi un indice de fréquence de 91 pour les entrepôts frigorifiques (5310A).

Les maladies professionnelles reconnues sont principalement des **TMS** (Troubles Musculo-Squelettiques) des membres supérieurs et des lombalgies. Si on examine le ratio entre les maladies reconnues et l'effectif de chaque code NAF du COEF, ce sont les entrepôts non frigorifiques (5310B) qui sont les plus concernés : ce dernier est également supérieur aux moyennes nationales et régionales tous secteurs confondus.

Enfin, **les accidents de trajet** sont en **augmentation** et ont dépassé la moyenne nationale tous secteurs confondus.

** : ces données ne concernent que les salariés en CDI et CDD. Les données concernant les intérimaires travaillant dans la profession ne sont pas disponibles mais les sondages réalisés par le réseau des Carsat laisse supposer une sinistralité au moins doublée pour ces derniers.*

ARTICLE 7. LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Des tensions structurelles

On constate toujours **une pénurie de main d'œuvre** dans les Transports routier de voyageurs comme dans les activités de marchandises.

Dans la branche, les embauches destinées à accroître les capacités de production ont été moins nombreuses que les embauches motivées par le remplacement de départs en fin de carrière (départs à la retraite et congés de fin d'activité).

Seulement 2% des embauches dans la branche sont motivées par la création d'emplois. La démission étant le principal motif de départ des salariés de la branche

Le transport routier de marchandises est à la marge, étant donné que 10% des embauches sont dues à des créations d'emploi, contre 7% pour des remplacements de fin de carrière. Le secteur du transport routier de voyageurs n'a pas créé d'emplois.

A fin décembre 2022, en Auvergne-Rhône-Alpes, **57870 demandeurs d'emploi** recherchent un métier dans le secteur du transport et de la logistique. Cela représente 9,9% des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi.

Parmi les 57870 demandeurs d'emploi qui recherchent un emploi dans le transport et la logistique, les sous-domaines les plus fréquents sont :

- Magasinage, manutention des charges & déménagement (54%)
- Personnel de la conduite du transport routier (35%)
- Personnel d'encadrement (5%)

85% des demandeurs d'emploi recherchant un emploi dans le secteur du transport et de la logistique sont **des hommes** (contre 48% pour l'ensemble des secteurs d'activités).

98% des intérimaires sont embauchés dans l'activité marchandises

Les offres d'emploi

Au cours des douze derniers mois, en Auvergne-Rhône-Alpes, **47800 offres d'emploi** ont été collectées pour des métiers du secteur du transport et de la logistique. Cela représente 8,1% des offres d'emploi collectées sur la période.

Par rapport aux douze mois précédents, ce volume d'offres collectées a **augmenté de 21,7%.**

Parmi ces 47800 offres collectées au cours des douze derniers mois pour des métiers du secteur du transport et de la logistique, la part d'offres pour des emplois durables (contrats de plus de six mois) s'élève à 55%. Pour rappel, tous secteurs confondus, la part d'offres sur des **emplois durables** s'élève à **65**%.

Parmi les 47800 offres d'emploi collectées dans le secteur du transport et de la logistique, les sous-domaines les plus fréquents sont :

- Magasinage, manutention des charges & déménagement (25370 offres collectées, dont 45% pour des emplois durables),
- Personnel de la conduite du transport routier (16714 offres collectées, dont 66% pour des emplois durables),
- Personnel d'encadrement (3485 offres collectées, dont 72% pour des emplois durables),
- Personnel d'encadrement du transport routier (931 offres collectées, dont 82% pour des emplois durables).

Concernant les embauches, 69280 DPAE - Déclaration Préalable A l'Embauche - (plus d'un mois) ont été enregistrées sur les 12 derniers mois. Soit **+8,4%** par rapport aux 12 mois précédents. Dont 58% en CDI.

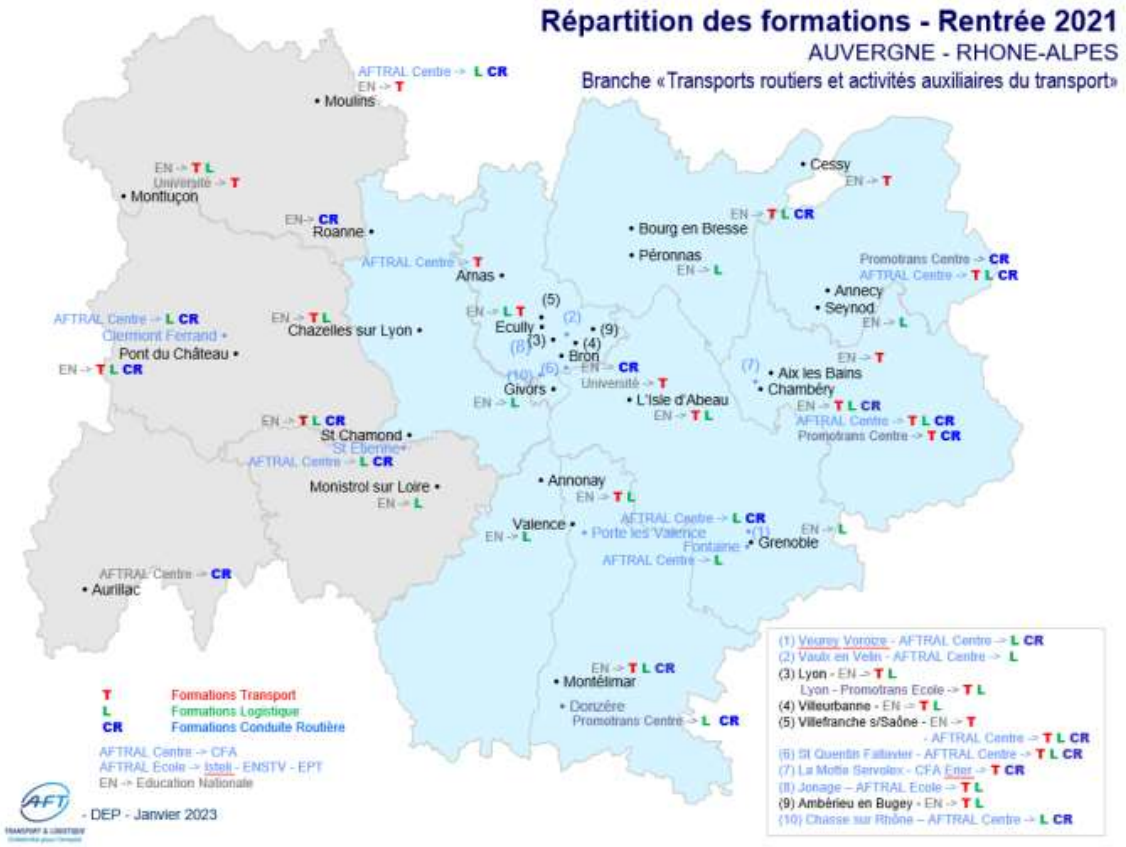
98% des intérimaires sont embauchés dans l'activité marchandises.

ARTICLE 8. L'OFFRE DE FORMATION

Une **offre inégalement répartie sur le territoire**

La répartition géographique des formations

Carte régionale* des formations soutenues par la Branche année scolaire 2021-2022



** Note : Formations initiales sous statut scolaire, sous statut universitaire et en apprentissage*

Pour plus de précisions : https://www.choisis-ton-avenir.com/ site conçu et alimenté par l'AFT

Les diplômes, titres professionnels et attestations d'accès aux métiers de conducteur délivrés en région

► **1 764** diplômes d'État délivrés en 2021.

Diplômes d'État délivrés en 2021	Nombre de diplômes d'État délivrés en 2021	Évolution 2020-2021
Conduite		
CAP Conducteur routier marchandises	242	15,8 %
CAP Conducteur Livreur Marchandises	31	- 82,3 %
CAP Déménageur sur VUL	5	66,7 %
BAC PRO Conducteur transport routier de marchandises	127	-7,3 %
Exploitation-gestion		
Bac pro Transport Fluvial	7	0 %
Bac Pro Transport	111	- 18,4 %
BTS Gestion Transport et Logistique associée	206	+ 1,5 %
Manutention – magasinage		
CAP Opérateur/opératrice logistique	134	- 0,7 %
Bac pro Logistique	228	+ 0,4 %
Maintenance		
CAP Maintenance des véhicules option B : véhicules de transport routier	119	- 23,7 %
Bac Pro Maintenance des véhicules option B : véhicules de transport routier	111	+ 8,8 %
BTS Maintenance des véhicules option B : véhicules de transport routier	36	+ 5,9 %
Total diplômes d'État délivrés	**1764**	**-21** %

► **3 020** titres professionnels délivrés en 2021.

Titres professionnels délivrés en 2021	Nombre de titres délivrés en 2021	Évolution 2020-2021
Conduite		
Conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger	141	+ 64 %
Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	1 383	+ 16 %
Conducteur du transport routier de marchandises sur tous véhicules	149	+ 27 %
Conducteur de transport en commun sur route	573	- 10 %
Exploitation-gestion		
Exploitant en transport routier de marchandises	10	+ 150 %
Technicien supérieur du transport terrestre de marchandises	36	- 25 %
Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique	42	- 28 %
Gestionnaire des opérations de transport routier de marchandises	19	0%
Organisateur de transports aériens ou maritime de marchandises	10	0%
Manutention – magasinage		
Technicien en logistique d'entreposage	13	- 35%
Agent magasinier	11	- 48 %
Cariste d'entrepôt	134	+ 21 %
Préparateur de commandes en entrepôt	499	+ 49 %
Total titres professionnels délivrés	**3 020**	**11%**

Les contrats d'alternance signés en région

► Une **augmentation du nombre de contrats d'apprentissage** entre 2020 et 2021, grâce aux mesures de soutien gouvernementales.

NB : les chiffres ci-dessous incluent les contrats du transport sanitaire qui ne font pas partie du périmètre de ce COEF. Toutefois la tendance générale est bien à la hausse du nombre de contrats en alternance.

Contrats d'apprentissage	Conduite	Exploitation Gestion	Manutention Magasinage	Maintenance	Autres
2020	200	39	1	1	48
2021	379	103	1	3	56

Source : AFT – DEP, AFTRAL PROMOTRANS

Contrats de professionnalisation	Conduite	Exploitation Gestion	Manutention Magasinage	Maintenance	Autres
2020	255	546	12	137	192
2021	362	736	11	86	398

Source : OPCO Mobilités

Pour aller plus loin : ***Rapport OPTL 2022 - Auvergne-Rhône-Alpes*** ***de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique (OPTL)***

TITRE II. AXES DE TRAVAIL DU COEF

Les partenaires du Contrat d'Objectifs Emploi Formation ont orienté leur plan d'actions autour de 4 axes stratégiques complémentaires. Ceux-ci visent à répondre de manière globale aux enjeux emploi formation de la filière Transport Logistique sur le territoire Auvergne Rhône-Alpes. En effet, les actions envisagées ont pour ambition d'améliorer l'attractivité du secteur en agissant sur la qualité de vie au travail et le dialogue social, la fidélisation des salariés et le développement de l'offre de formation en alternance.

Un travail collectif est donc engagé pour déployer une stratégie partagée sur ces champs d'intervention.

Lors du **comité de pilotage du 18 janvier 2023**, les partenaires ont retenu en priorité **4 axes d'intervention :**

- **Axe 1 –** Améliorer la qualité de vie au travail et le dialogue social
- **Axe 2 –** Fidéliser les salariés et dynamiser la politique RH, mixité et diversité des entreprises
- **Axe 3 –** Développer l'attractivité de la filière
- **Axe 4 –** Développer l'alternance

AXE I. AMELIORER LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET LE DIALOGUE SOCIAL

Les problématiques de **sinistralité** dans la profession sont fortement corrélées aux **difficultés de recrutement et de fidélisation des salariés**.

Le turnover peut être important jusqu'au plus hauts niveaux (exemple : parmi les 54 sites ciblés en Logistique par la Carsat sur des critères de sinistralité, environ 70% des directeurs ont changés entre 2019 et 2023 et parfois plusieurs fois) : ceci ne facilite pas la pérennité des démarches d'amélioration continue de toutes natures. Il est donc important que toute la ligne managériale soit impliquée pour compenser ces aléas et pérenniser les organisations mises en place.

Les niveaux de maturité en prévention peuvent être très différents, ainsi que la gestion des relations sociales au sein des entreprises. De même pour l'accueil des nouveaux et la formation de leurs tuteurs comme pour la formation des managers (des postes de direction jusqu'aux managers de proximité).

Les partenaires réunis au sein de ce COEF souhaitent travailler sur plusieurs axes concernant l'amélioration de la qualité de vie au travail et du dialogue social, mais sans oublier les fondamentaux en prévention dont notamment la prévention des TMS et lombalgies, notamment en logistique.

Objectif 1.1 - Prendre en compte l'encadrement intermédiaire sur les sujets de QVT et de dialogue social
Formation Manager Intermédiaire en Logistique
Proposer des modules complémentaires à la formation Manager intermédiaire en logistique
Objectif 1.2 - Accompagner les entreprises, en particulier les PME, sur la mise en œuvre du dialogue social
Professionnalisation du CSE comme acteur de la QVT
Objectif 1.3 - Initier un travail avec les acteurs de la QVT (Carsat, Aract…), notamment sur les nouvelles modalités d'organisation du travail dans les organisations à la suite de la crise sanitaire
Démarches de prévention des risques professionnels préalables mais complémentaires à des démarches QVT
Les nouvelles modalités d'organisation du travail dans les organisations à la suite de la crise sanitaire
Objectif 1.4 - Prévenir le risque de maladie cardiovasculaire et d'addiction pour les conducteurs routiers de marchandises (cf. PRST 4)
Expérimentation d'une démarche de diagnostic et plan d'action dans un panel d'entreprises de transport routier de marchandises

AXE II. FIDELISER LES SALARIES ET DYNAMISER LA POLITIQUE RH, MIXITE ET DIVERSITE DES ENTREPRISES

Dynamiser la politique RH des entreprises du Transport et de la logistique est **un enjeu crucial** qui repose, entre autres, sur 3 grands axes indissociables :

- Accompagner le recrutement,
- Garantir la qualité de l'intégration des nouveaux salariés,
- Miser sur le développement des compétences tout au long de la vie en entreprise et l'accompagner.

Optimiser les relations entre les partenaires institutionnels pour accroître le recours aux dispositifs de la part des entreprises, faciliter l'accès à la GEPP et accompagner tant le recrutement que l'encadrement/management des générations X, Y, Z contribuent à fidéliser les salariés. Les politiques RH sont des leviers dans lesquels l'investissement doit être développé pour dynamiser le secteur, accroître la mixité et la diversité en entreprise.

Objectif 2.1 - Optimiser les relations entre les partenaires institutionnels pour faciliter l'accès des entreprises et salariés à leurs services
Accompagnement OPCO : information/conseil auprès des entreprises avec identification des besoins et fléchage vers le dispositif ou les acteurs appropriés
Ambition Eco : https://ambitioneco.auvergnerhonealpes.fr/
Réseau des entreprises accueillantes
Convention de partenariat OPCO/Région
État des lieux de l'offre de services Emploi / formation / RH des différentes institutions parties prenantes du COEF
Professionnalisation des acteurs institutionnels
Réunion régulières entre institutionnels pour partager l'actualité/nouveautés/projets en cours
Objectif 2.2 - Faciliter l'accès à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPP)
Dispositifs existants pour répondre aux besoins RH des entreprises (recrutement, GEPP, marque employeur, Diagnostic et accompagnement de l'OPCO…)
Kit dialogue social ARACT
Auvergne-Rhône-Alpes Entreprises : www.auvergnerhonealpes-entreprises.fr
Informations collectives auprès des entreprises
Campagnes de communication multi partenariales sur des thématiques ciblées en fonction de l'actualité
2.3 Accompagner le recrutement, l'encadrement et le management des générations X, Y, Z
Démarche Ambassadeurs
Démarche tutorat
Dispositifs existants pour répondre aux besoins RH des entreprises (recrutement, GEPP, marque employeur, Diagnostic et accompagnement de l'OPCO…)
JOB DATINGS
Actions collectives dédiées
Développer le tutorat Et le mentorat
QVT

2.4 Partager sur les possibilités d'embauche avec les partenaires de l'emploi (pour lever les éventuels freins des prescripteurs dans le processus de recrutement)
Salons/forums multi-partenariaux
JOB BOARDS : https://m-jobs.opcomobilites.fr/
Opération #TOM Tous Mobilisés
Professionnalisation des acteurs prescripteurs d'emploi
Réunion OPTL dédiée aux prescripteurs
Compiler les offres disponibles
Action de professionnalisation des prescripteurs sur la branche transport
Application SALTOO : Sensibiliser les Acteurs à la Logistique et au Transport pour une Orientation Objective
2.5 Accompagner les entreprises sur la mixité et la diversité en leur sein
www.egalite.aft-dev.com
Web ateliers APEC/AFT auprès des entreprises
M.Professionn'Elles
Dispositifs existants pour répondre aux besoins RH des entreprises (recrutement, GEPP, marque employeur, Diagnostic et accompagnement de l'OPCO…)
Démarche H+
Actions dédiées existantes
Développer les partenariats avec l'AGEFIPH/CAP Emploi
Labellisation
Travaux avec associations d'insertion et GEIQ
Diffuser/relayer

▸ **AXE III.** DEVELOPPER L'ATTRACTIVITE DE LA FILIERE

Près de 60 métiers représentent le secteur des transports et de la logistique. **Ces métiers** souffrent encore trop souvent d'**une image peu attractive** auprès du grand public et du réseau de prescripteurs. Les métiers liés à cette filière sont méconnus, tant sur le plan de leur diversité que sur leur dimension technique. La diversité des profils recherchés, les évolutions de carrière possibles, les mutations technologiques importantes sont notamment des messages indispensables à transmettre au grand public.

8 000 besoins en emploi sont estimés pour 2023, toutes familles de métiers dans les entreprises de la branche en Auvergne-Rhône-Alpes. Il est urgent et indispensable de poursuivre et développer les actions d'attractivité de ces métiers.

3.1 Mutualiser les outils d'observation régionaux et de Branche pour faire connaître la situation et les besoins du secteur
Webinars ou réunions en présentiel "Les métiers du transport et de la logistique en Auvergne-Rhône-Alpes"
Conseillers École Entreprise
Comités locaux école entreprise
Vidéo "monchoix pro" sur une jeune femme conductrice PL : *Cf. lien en ligne* - monchoix pro_conductrice poids lourd
Semaine jeune du 22 au 26 mars
OPTL
Réalisation d'un portrait sectoriel emploi-formation
Cahier métiers du secteur Transport-Logistique en Auvergne-Rhône-Alpes
Rubriques métiers sur les sites de Via Compétences : www.via-competences.fr et www.coteformations.fr
3.2 Faire connaître les actions sur l'orientation aux entreprises et les faire participer à ces actions
Webinar sur les mesures d'aides à l'emploi en direction des entreprises
Ateliers cadrage transport sur les réseaux des agences Pôle Emploi Actions #TousMobilisés (recrutements et découverte métiers)
CRFPTL
Mondial des Métiers
Ressources pédagogiques https://view.genial.ly/5d4961fbbe42a50f84ad8cd3/interactive-content-decouverte-famille-de-metiers-ga-lgt

Forums locaux
Site internet "choisistonavenir.com"
Outils et supports d'orientation
Appropriation par les entreprises de la branche des outils en ligne de valorisation des métiers et de l'offre de formation pour y contribuer
Dialogue avec un pro
Faire connaître les initiatives mises en œuvre par le Conseil Régional ou l'agence de l'orientation en termes d'actions sur l'orientation auprès des scolaires et du grand public
Un seul canal pour mutualiser toutes les actions
Travailler sur un document synthétique "profil de candidats"
Appui des lycées des métiers et Campus des métiers et des Qualifications en cours de labellisation
Site internet : https://www.jebougemonavenir.fr/
3.3 Travailler sur la mobilité géographique des personnes en recherche d'emploi et/ou des entreprises
Semaine du Transport et de la Logistique "La ROUTE de votre avenir"
La trousse à projets : https://trousseaprojets.fr/
Actions "en route vers l'entreprise"
Mieux communiquer sur l'offre proposée dans le cadre du dispositif FORM'TOIT https://www.formtoit.org/
Diagnostic mobilité et motilité
Démarche Ambassadeurs https://www.ambassadeursmetiers.fr/

AXE IV. Développer l'alternance

Le recours à l'alternance dans le transport et la logistique a connu **une croissance** depuis la réforme de 2018 (formations infra bac - Titres professionnels de la conduite, CAP/BAC PRO de la conduite - et formations post-bac sur de l'encadrement intermédiaire et supérieur). **Ce levier pour recruter doit être consolidé** et encore développé dans ce contexte de tension sur les recrutements. La sécurisation de l'intégration des alternants passe par la professionnalisation des tuteurs et maîtres d'apprentissage qui sont au carrefour des apports théoriques et pratiques.

L'accompagnement à l'intégration est une clé de réussite qui doit s'étendre et s'accélérer au bénéfice de tous les publics, en intégrant les personnes en situation de handicap.

Parallèlement, la féminisation du secteur doit s'accélérer.

Aussi les efforts porteront sur la mise en visibilité des parcours formation et carrières qu'offrent le transport et la logistique. Des campagnes de communication devront être développées pour accroître la lisibilité de l'offre de formation du secteur. Enfin, une stratégie de professionnalisation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, véritable charnière du développement de l'alternance, permettre d'intégrer et de fidéliser de nouveaux profils dans les métiers du Transport Logistique afin d'éviter les ruptures prématurées.

Objectif 4.1 - Sécuriser les actions de formation continue et les recrutements
Accompagnement OPCO : information/conseil auprès des entreprises avec identification des besoins
Visites entreprises
Journées portes ouvertes Organismes de Formation par apprentissage
Webinaires Alternance - Tout savoir sur l'alternance
Ateliers/informations collectives
Participation aux manifestations grand public relatives à l'orientation, l'alternance, l'emploi - Forums alternance, Job datings
Campagne médias
Panorama des métiers et des formations
Enjeu de la préparation à l'alternance
Action de professionnalisation des prescripteurs sur la branche transport Visites d'entreprises
Lisibilité des métiers et des formations pour y parvenir Lisibilité numérique
Campagne médias

Favoriser la mixité
Sécuriser les parcours
Objectif 4.2 Développer la connaissance des missions des tuteurs et maîtres d'apprentissage pour stabiliser les effectifs en alternance
Accompagnement OPCO : information/conseil auprès des entreprises avec identification des besoins
Tutorat
Développer un guide d'intégration des alternants et fonction tutorale
Professionnaliser les acteurs
Développer des ateliers/webinaires à destination des tuteurs et maitres d'apprentissage
Faire connaitre le rôle de médiateur des chambres consulaires et ou structures partenaires pour activer ce recours avant rupture

TITRE III. DISPOSITIONS JURIDIQUES ET FINANCIÈRES

ARTICLE 1. PILOTAGE DU CONTRAT D'OBJECTIFS EMPLOI FORMATION

1.1. Le comité de pilotage

Le comité de pilotage est composé de l'ensemble des signataires du présent Contrat d'Objectifs Emploi Formation et **se réunira au moins une fois par an** pour en assurer le suivi et le pilotage général.

A ce titre, il sera plus particulièrement chargé de :

- Déterminer, et si nécessaire, réorienter les axes prioritaires du Contrat d'Objectifs,
- Valider la programmation et la méthode de mise en œuvre des plans d'action prévus,
- Valider et assurer le suivi des indicateurs d'évaluation,
- Décider des suites à donner au présent Contrat.

Le comité de pilotage est composé :

Pour l'État :

- Du Préfet de Région ou de ses représentants (la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes), ou son représentant
- Du Recteur de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes, Recteur de l'académie de Lyon, Chancelier des universités ou de ses représentants,

Pour la Région :

- Du Président du Conseil régional ou de ses représentants.

Pour les organisations professionnelles :

- Du Président de la FNTV ou de ses représentants,
- Du Président de la FNTR, ou de ses représentants,
- Du Président de l'OTRE, ou de ses représentants,
- Du Président de TLF, ou de ses représentants,

Pour les OPCO :

- Du Président de l'OPCO Mobilités ou de ses représentants,

Pour Pôle emploi :

- Du Directeur régional ou de ses représentants.

Pour l'AFT :

- Du Président ou de ses représentants,

Pour l'AMILAURA :

- Du président ou de ses représentants.

Pour la Carsat Rhône-Alpes :

- Du Directeur général ou de ses représentants.

L'appui technique et l'animation du comité de pilotage sont assurés par Via Compétences, CARIF OREF Auvergne-Rhône-Alpes.

1.2. Le comité technique

Le comité technique se réunira périodiquement à l'initiative de l'un des signataires autant que de besoin et **au moins 2 fois par an** (selon un planning arrêté semestriellement) pour assurer la mise en œuvre opérationnelle des actions. L'ordre du jour sera préalablement établi par les signataires.

Composé des représentants des signataires, le comité technique sera plus particulièrement chargé :

- D'assurer le transfert des différents plans d'actions validés par le comité de pilotage au regard des moyens qui sont alloués pour chacun des axes et des dispositifs mobilisables auxquels il peut être fait appel.
- D'assurer l'élaboration et la mise en œuvre opérationnelle du Contrat (déroulement précis des actions, signataires impliqués et leur contribution, planning, financement, élaboration d'indicateurs de suivi et d'évaluation).
- D'assurer la promotion du COEF auprès des entreprises et des Instances représentatives du personnel (IRP).
- De rendre compte de la mise en œuvre du COEF devant le comité de pilotage.

Le comité technique pourra s'adjoindre, toute personne qualifiée faisant partie d'une structure non-signataire du présent contrat, en qualité de contributeur des actions du contrat d'objectifs emploi formation, en fonction des thématiques.

L'appui technique et l'animation du comité technique sont assurés par Via Compétences, CARIF OREF Auvergne-Rhône-Alpes.

ARTICLE 2. MISE EN ŒUVRE, FINANCEMENT ET SUIVI DES ACTIONS OPÉRATIONNELLES

Les objectifs partagés sont déclinés dans des plans d'actions prévisionnels annuels présentés sous forme de fiches-actions dans le cadre du comité technique.

Le contrat d'objectifs emploi formation constitue un engagement sur des ambitions et enjeux partagés. Ces actions devront faire l'objet d'un examen concerté par les différents signataires afin de garantir la cohérence de leurs interventions respectives, dans la limite des ressources mobilisables, et pour identifier celles qui ne relèveraient d'aucun dispositif préexistant.

La mobilisation des crédits pour les différentes actions identifiées pourra donner lieu à l'élaboration de conventions annuelles ou pluriannuelles entre les différents partenaires concernés, dans le respect des compétences respectives et des procédures spécifiques à chacune des parties à la présente convention et sous réserve de l'inscription de crédits suffisants au budget correspondant.

Des conventions d'échanges et de collaborations sans contrepartie financière pourront aussi être conclues.

Ce contrat fera l'objet d'un suivi par des indicateurs et un bilan global des actions réalisées sera formalisé par Via Compétences CARIF-OREF Auvergne-Rhône-Alpes, à partir des fiches actions rédigées par les porteurs d'actions.

Ainsi, la finalité d'un contrat d'objectifs emploi-formation est de permettre une convergence d'objectifs et de moyens, en permettant à chacun de s'associer autour de projets communs et de confronter les différentes perspectives autour d'un sujet commun.

C'est pourquoi la déclinaison opérationnelle des objectifs du COEF, doit s'inscrire non dans une juxtaposition du rôle de chacun à celui des autres acteurs, mais dans une synergie d'actions menées en coopération.

Multi partenariale, la réussite de cette contractualisation nécessite que chaque partie prenante s'implique soit en portant des projets, soit en participant aux actions coordonnées.

Les branches et leurs composantes (notamment les organisations professionnelles, par l'intermédiaire de leurs entreprises adhérentes et les observatoires de branche) ont un rôle majeur à jouer dans l'identification des besoins en emplois et en compétences et dans la mise en œuvre des actions à destination des entreprises. Elles s'engagent à déployer des outils de communication et de mobilisation des entreprises, pour permettre la concrétisation des actions décidées dans le cadre du présent contrat.

ARTICLE 3. INFORMATION COMMUNICATION

Les différents partenaires veillent à assurer une communication de ce Contrat d'Objectifs et des plans d'actions qui en découlent.

ARTICLE 4. NOUVEAUX SIGNATAIRES

L'adhésion de nouveaux partenaires au présent contrat est possible. Elle s'effectuera selon la procédure suivante :

- Demande d'adhésion au contrat d'objectifs emploi formation (COEF) formulée à l'attention du comité de pilotage et adressée à Via Compétences qui assure l'appui technique ;
- Consultation du comité de pilotage du contrat sur la demande d'adhésion ;
- Signature par le nouvel adhérent du texte du contrat d'objectif qui sera annexée au contrat initial.

ARTICLE 5. DURÉE DU CONTRAT

Le Contrat d'Objectifs Emploi Formation du secteur propreté et services associés est signé pour **une durée de 4 ans** et entrera en vigueur le jour de sa signature par l'ensemble des parties.

Toute modification du contenu du présent contrat fera l'objet d'un avenant délibéré dans les mêmes conditions que le contrat susvisé.

Chacun des signataires se réserve la possibilité de dénoncer le présent contrat, par lettre recommandée avec accusé de réception, précisant les raisons de la dénonciation et adressée à l'ensemble des signataires. Ces derniers s'engagent à se prononcer, dans un délai de 3 mois maximum à compter de la date de réception du courrier, sur la demande de dénonciation du contrat.

ARTICLE 6. REGLEMENT DES DIFFERENDS

En cas de litige pouvant survenir tant de l'interprétation que de l'exécution du présent Contrat d'Objectifs et à défaut de règlement amiable, la juridiction compétente pour en juger est le Tribunal administratif de Lyon.

Fait à Lyon, le

Pour L'État,

La Préfète de Région,

Madame Fabienne BUCCIO, ou son représentant

Pour la Région Auvergne Rhône-Alpes

Le Président du Conseil régional,

Monsieur Laurent WAUQUIEZ, ou son représentant

Pour l'Éducation nationale,

Le Recteur de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes, Recteur de l'académie de Lyon, Chancelier des universités,

Monsieur Olivier DUGRIP, ou son représentant

Pour la FNTV,

Les co- Présidents,

Monsieur Pascal FAVRE et Monsieur Michel SEYT

Pour la FNTR,

La Présidente Auvergne Rhône-Alpes,

Madame Séverine MICHAUD, ou son représentant

Pour l'OTRE,

Le Président,

Monsieur Fabrice GACHON, ou son représentant

Pour TLF,

Le Président,

Représenté par son Président Sylvain FATTON, ou son représentant,

Pour l'OPCO Mobilités

Le Président,

Monsieur Bertrand MAZEAU, ou son représentant

Pour l'AFT

Le Président,

Monsieur Jean-Pierre GAUMET, ou son représentant,

Pour Pôle Emploi,

Le Directeur régional,

Monsieur Frédéric TOUBEAU, ou son représentant

Pour l'AMILAURA,

La Présidente,

Madame Wendy LAFAYE, ou son représentant

Pour la Carsat Rhône-Alpes,

Le Directeur général,

Monsieur Yves CORVAISIER, ou son représentant,