



# RAPPORT 2021

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 2021

---

# Sommaire

Édito	5
Contexte économique général	6
Bilan 2021 des activités de la CPNEFP	9
Bilan 2021 des activités de l'OPTL	10
Champ d'application et d'observation	12
Entreprises et établissements	18
Effectifs	24
Rémunération	40
Démographie	43
Santé au travail	50
Mouvements de main-d'œuvre	55
Intérim	61
Marché du travail	63
Formation	74
Insertion professionnelle	90
Prospective	96

# Édito



Cette édition du rapport OPTL dresse le bilan de l'emploi et de la formation dans les transports et la logistique au cours d'une année 2020 qui restera gravée dans toutes les mémoires. Et pour cause ! Le pays a connu le premier confinement de son histoire, et des pans entiers de l'économie ont été mis à l'arrêt pour juguler l'avancée de l'épidémie de Covid-19.

Dans le même temps, les salariés du transport et de la logistique étaient sur le terrain, en première ou deuxième ligne. Ils ont continué à transporter les personnes et les biens, à garantir l'approvisionnement des commerces, des usines, des particuliers, des hôpitaux... Nous tenons à saluer leur engagement, et à leur manifester toute notre gratitude.

Au cours de cette période inédite, les entreprises ont fait preuve de résilience, redoublant d'efforts pour s'adapter à la situation et satisfaire les nouvelles attentes de leurs clients, tout en assurant la protection de leurs salariés. Elles ont même, pour certaines d'entre elles, créé de nouveaux emplois, en particulier dans le transport routier de marchandises, où les effectifs salariés se sont accrus de 4 % en 2020.

Cet événement a révélé aux yeux du grand public à quel point le transport et la logistique étaient indispensables pour faire fonctionner l'économie et répondre aux besoins vitaux de la population. Malgré ce coup de projecteur inattendu, les entreprises peinent plus que jamais à trouver des candidats pour pourvoir leurs postes. Alors que l'activité a rebondi fortement en 2021, les tensions sur les recrutements se sont avivées, après la chute en 2020 du nombre de personnes formées, du fait des contraintes que la crise sanitaire a fait peser sur l'organisation des formations (fermeture des centres de formation, puis limitation du nombre de stagiaires accueillis).

C'est notamment ce que montre le rapport OPTL cette année. La présente édition s'est d'ailleurs enrichie de nouveaux indicateurs permettant d'encore mieux appréhender les ressorts du marché du travail (rémunération, risques professionnels...), ainsi que d'analyses spécifiques éclairant les enjeux de certaines activités en développement ou mutation (transport de personnes à mobilité réduite, transport de fonds et valeurs...).

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.

**Michel CHALOT**

*Président*

**Bruno LEFEBVRE**

*Vice-Président*

## Contexte économique général

### Chute historique du PIB en 2020

En 2020, l'activité affiche un recul historique en France : le produit intérieur brut (PIB) en euros constants diminue de 7,9 %, après +1,8 % en 2019 et +1,9 % en 2018. Ce recul est très largement consécutif à la crise sanitaire liée à la Covid-19 : l'économie a été fortement perturbée par l'épidémie, tandis que les mesures visant à limiter sa propagation (confinements, couvre-feux, fermetures de commerces, etc.), prises à la fois en France et dans de nombreux pays étrangers, ont à leur tour ralenti l'activité. La baisse mesurée cette année est ainsi la plus importante de l'histoire française depuis 1949.

La baisse de la production est marquée dans la production manufacturière (-12,7 %), en particulier dans les branches des matériels de transport (-28,1 %). La production des raffineries chute également (-27,7 % en volume), en raison de la baisse des consommations de carburants et des fermetures de raffineries. Le repli est également marqué dans les biens d'équipement (-11,4 %). En revanche, il est plus modéré dans le secteur agroalimentaire (-2,6 %). Dans l'agriculture, la production baisse aussi (-2,3 %) du fait que les récoltes de 2020 ont pâti de conditions météorologiques défavorables. La production dans la construction a, pour sa part, été notamment affectée au premier confinement, et diminue de 13,0 % sur l'ensemble de l'année. La production se dégrade nettement dans les services (-7,6 %).

Les échanges extérieurs ont été très fortement affectés par la crise sanitaire : en volume, les exportations diminuent de 15,8 % et les importations de 11,9 % en 2020. Si la baisse des échanges extérieurs est généralisée, les fleurons de la France sont particulièrement affectés par la crise sanitaire, notamment les matériels de transports, dont l'aéronautique, et le tourisme.

La dépense de consommation des ménages en volume chute (-7,1 %, après +1,8 %), à cause des mesures de restriction, alors que le pouvoir d'achat des ménages est stable en moyenne (ainsi, les ménages ont dans leur ensemble fortement épargné). Avec la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle, le salaire moyen net par tête recule (-3,3 %, après +2,7 %) plus vite que l'emploi salarié (-1,0 %).

### Effondrement du transport de voyageurs

Au total, l'activité du secteur des transports a pâti des mesures de confinement, et accuse une forte baisse en 2020 par rapport à 2019 (-20 %).

L'impact a toutefois été très variable selon les secteurs.

Les entreprises du transport routier de voyageurs, et plus particulièrement les autocaristes de tourisme, ont été parmi les premières et les plus durement touchées par la crise sanitaire. Les pertes s'élèvent à plus de 80 % dans le secteur touristique, et autour de 20 % pour le transport conventionné. Les services librement organisés routiers ont vu leur activité stoppée entre mars et juin 2020.

Sur l'ensemble de l'année 2020, l'activité du transport routier de marchandises se contracte de 2,3 % par rapport à 2019. La baisse concerne tous les pans de l'activité : compte propre et compte d'autrui, longue distance (plus de 150 kilomètres) et courte distance. En revanche, les activités d'entreposage et de stockage augmentent de 2,5 %.

Les ventes de poids lourds neufs chutent de 24 % pour tomber à leur plus bas niveau depuis 2015. Ce sont les tracteurs routiers qui ont subi le plus lourdement la crise avec un recul de 31,6 % des immatriculations neuves en 2020, contre -14,8 % pour les camions.

Le chiffre d'affaires des entreprises de transport sanitaire se replie de 6,4 % en 2020 suite à l'impact économique de la crise sanitaire. Les raisons en sont multifactorielles : reports d'interventions chirurgicales, déprogrammation d'actes médicaux et paramédicaux, développement des consultations à distance, interdiction des transports partagés...

### Des aides spécifiques apportées au secteur

Face aux conséquences économiques de la crise sanitaire, le Gouvernement a mis en place des aides d'urgence au bénéfice de l'ensemble des entreprises : activité partielle, report de charges, prêts garantis par l'État (PGE), mise en place d'un fonds de solidarité pour les TPE et PME, etc.

Le secteur a également bénéficié de mesures spécifiques telles que le remboursement accéléré de la TICPE afin de soutenir la trésorerie des entreprises.



Avec d'autres secteurs particulièrement touchés par la crise, les entreprises exploitant des cars et bus touristiques, puis l'ensemble du transport routier de voyageurs, ont été rendus éligibles courant 2020 aux mesures exceptionnelles du Plan tourisme, notamment la prolongation jusqu'à la fin de l'année du dispositif d'activité partielle, selon les règles applicables lors du confinement et d'un fonds de solidarité renforcé. Le dispositif comprend également des exonérations de charges, un crédit de cotisations sociales, des Prêts garantis par l'État spécifiques ainsi qu'un report possible des échéances bancaires de 12 mois.

Les entreprises de transport sanitaire ont quant à elles bénéficié d'une aide conjoncturelle de l'Assurance Maladie visant à pallier leur baisse d'activité.

### **2021 : l'économie retrouve son niveau d'avant-crise**

Le produit intérieur brut (PIB) revient au troisième trimestre 2021 quasiment à son niveau d'avant-crise (-0,1% par rapport au quatrième trimestre de 2019). En moyenne annuelle, et sous l'hypothèse de l'absence

de nouvelles restrictions sanitaires, la prévision de croissance pour 2021 de la Banque de France est de l'ordre de +6,75%.

La rapidité de la reprise a provoqué de fortes tensions sur l'approvisionnement. Depuis le début de l'année, les entreprises manufacturières des principaux pays de la zone euro sont de plus en plus nombreuses à déclarer les problèmes d'approvisionnement comme des facteurs limitant leur production. Le phénomène affecte en effet particulièrement les entreprises de fabrication de biens intermédiaires (moteurs, composants électroniques...) et de biens d'investissement (construction automobile et aéronautique...).

La Chine est par ailleurs confrontée à la recrudescence de foyers épidémiques et à des pénuries d'électricité qui entravent sa production industrielle et renforcent les risques sur les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Dans ce contexte, les cours de l'énergie et des matières premières se sont envolés au premier semestre.

Au premier trimestre 2021, l'activité du transport routier de marchandises se replie (-2,5%), puis se redresse légèrement au deuxième trimestre 2021, dans



le contexte d'allègement progressif des limitations de déplacements et de fermetures de certains commerces (+0,9% en données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables).

L'activité pour compte d'autrui, qui représente 87,6% du total au deuxième trimestre 2021, rebondit au deuxième trimestre (+2,8%) après -4,3% au trimestre précédent.

76,3% des parcours effectués sur le territoire national sont de moyennes et longues distances (150 km ou plus).

### Rebond de l'emploi

Dès la fin juin 2021, l'emploi salarié de l'économie française dépassait son niveau d'avant-crise, et au second semestre 2021, l'emploi salarié continuerait de progresser, mais plus modérément. Fin septembre 2021, l'emploi salarié privé dans la construction est supérieur de 4,4% à son niveau de fin 2019 (+62 700 emplois).

L'emploi salarié hors intérim du secteur des transports et de l'entreposage a augmenté de 0,6% au premier trimestre, puis de 0,1% au deuxième trimestre 2021. Le taux de recours à l'intérim – rapport des intérimaires à l'emploi salarié total – s'établit à 7,5% dans le secteur des transports et de l'entreposage (contre 3,9% dans l'ensemble du secteur privé).

Dans l'ensemble du secteur privé, l'emploi intérimaire demeure légèrement inférieur à son niveau d'avant-crise : fin septembre 2021, il se situe 1,0% sous son niveau de fin 2019.

Sur le marché du travail, le nombre de demandeurs d'emploi (catégories A, B, C) dans les métiers du transport et de la logistique s'accroît (+0,7% au deuxième trimestre 2021 après +2,2% au premier trimestre), surtout dans les métiers, peu qualifiés, de conducteurs-livreurs et de manutention manuelle de charges, tandis que le taux de chômage global de l'économie diminuerait à 7,6% au deuxième semestre 2021, juste en dessous de son niveau du quatrième trimestre 2019 (8,1%).

#### Sources :

*Les Comptes de la Nation en 2020, INSEE Première, mai 2021*

*Nouveau recul du transport de voyageurs au quatrième trimestre 2020, avec le deuxième confinement, Ministère de la Transition écologique, Datalab, avril 2021*

*Observatoire du transport sanitaire 2021, septembre 2021*

*Comptes nationaux trimestriels, INSEE Informations Rapides, octobre 2021*

*Après l'épreuve, une reprise rapide mais déjà sous tensions, Note de Conjoncture, INSEE, 6 octobre 2021*

*Activité du transport routier de marchandises au deuxième trimestre 2021, Stat Info Transports, septembre 2021*

*Emploi salarié et marché du travail dans les transports au deuxième trimestre 2021, Datalab, octobre 2021*



## Bilan 2021 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 (dénommé OPTL).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont pris plusieurs décisions au cours de trois réunions qui se sont déroulées en 2021 :

- Courrier adressé à la Commission Paritaire Consultative (CPC) pour demander la mise à jour du CAP Agent d'Accueil et de Conduite Routière Transport de Voyageurs, en lien avec l'ouverture de la conduite de véhicules de catégorie D dès 18 ans. La Branche a également apporté son soutien au dossier d'opportunité préparé à cet égard par la FNTV. Décision de mettre en place un groupe de travail pour élaborer un dispositif de tutorat *ad hoc*.
- Décision de demander à France Compétences la fixation d'un coût contrat Branche pour le Responsable d'Unité de Transport et Logistique (RUTL) transformé en Gestionnaire d'Unité de Transport et de Logistique (GUTL) accessible par la voie de l'apprentissage, ainsi que le Certificat de l'École de Maîtrise des Transports Routiers (EMTR) transformé en Responsable d'une Exploitation de Transport de Marchandises (RETM) accessible par la voie de l'apprentissage.
- Approbation des niveaux de prise en charge de l'apprentissage par les commissions paritaires pour les formations des organismes de Branche : Responsable d'Exploitation de Transport de Marchandises (RETM), Responsable Production Transport de Personnes (RPTP), et Responsable Production Transport Logistique (RPTL).

- Démarches pour l'inscription des CQP Transports de fonds et valeurs (TFV) au RNCP (Registre National des Certifications Professionnelles). Validation du niveau 3 pour les trois CQP en question et appel à candidatures pour des membres de jurys CQP.
- Approbation du lancement des travaux pour la création d'un CQP opérateur de messagerie.
- Approbation des certifications : Manager Transport Logistique et Commerce International (renouvellement de la certification) et Manager des Organisation et Processus Logistiques (première présentation à la certification).
- Ouverture de discussions avec l'AGEFIPH en vue de la signature d'une convention.
- Ouverture de discussions sur les résultats de la mission confiée par Elisabeth Borne à Philippe Dole et relative à la résorption des difficultés de recrutement dans trois filières, dont le transport.
- Décision de déléguer la désignation des experts contrôle des formations en CFA aux membres des OPTL régionaux, voire des CRFPTL (Comité Régional de la Formation Professionnelle dans les Transports et la Logistique), via l'AFT.
- Approbation de l'état d'avancement de l'axe 3 de l'EDEC Mobilités (Engagement pour le Développement de l'Emploi et des Compétences) confié à l'AFT et portant sur un outillage innovant des compétences dédié à la Branche Route.

Par ailleurs, le projet d'externalisation par le Ministère de l'Intérieur de certaines épreuves des évaluations des conducteurs (délivrance du permis de conduire dans le cadre d'un titre professionnel), à l'égard duquel les partenaires sociaux avaient manifesté leur opposition, a été reporté.



## Bilan 2021 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 quatre réunions des membres de l'OPTL national en 2021.

Dans chacune des douze régions métropolitaines continentales, deux réunions des membres régionaux des OPTL se sont tenues en 2021 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.

En 2022, des élections viendront renouveler les gouvernances des OPTL régionaux.





---

## 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 : ACOSS, URSSAF, Ministères, Pôle emploi, INSEE, OPCO Mobilités, CPNEFP, Klésia, Ellisphere, AFTRAL, Promotrans...
- 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](http://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<sup>er</sup> 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, de la Jeunesse et des Sports, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, Ministère des Solidarités et de la Santé, Urssaf Caisse Nationale, Pôle emploi, INSEE, DARES, Ellisphere, 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, 2 327 questionnaires recueillis en 2021 auprès d'autant d'établissements ont été exploités, représentant 81 275 salariés. La statistique Urssaf Caisse nationale (anciennement Agence centrale des organismes de sécurité sociale - AcoSS) 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 % des établissements et 11 % des salariés de la Branche. L'intervalle de confiance (« marge d'erreur ») des données nationales figurant dans la présente brochure se situe en deçà de 2 %.

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	<i>Emplois de direction, notamment dans les petites entreprises (au moins un salarié) et de direction générale avec statut de salarié ou assimilé.</i>
● 2	GESTION	<i>Emplois relevant des services généraux de l'entreprise.</i>
● 3	VENTES/ACHATS	<i>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.</i>
● 4	TECHNIQUES D'EXPLOITATION TRANSPORT	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transports routiers et messagerie/fret express</li> <li>• Transports multimodaux</li> <li>• Déménagements</li> <li>• Location</li> <li>• Transport de voyageurs</li> <li>• Transport sanitaire</li> </ul>	<i>Emplois caractérisés par l'utilisation de techniques ou l'application de réglementations, les unes et les autres propres aux activités du transport.</i>
● 5	LOGISTIQUE/MANUTENTION/MAGASINAGE	<i>Emplois liés aux opérations de logistique, de manutention, de stockage et de magasinage.</i>
● 6	CONDUITE	<i>Emplois caractérisés par la conduite de véhicules de transport routier, quelles que soient leurs caractéristiques et les distances parcourues.</i>
● 6.1	• Transport de personnes	
● 6.1.1	> Transport de voyageurs	
● 6.1.1.1	> 1 <sup>er</sup> groupe	<i>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.</i>
● 6.1.1.2	> 2 <sup>e</sup> groupe	<i>Emplois autres que ceux relevant du 1<sup>er</sup> groupe (services réguliers, services scolaires, lignes régulières, excursions à la journée, etc...).</i>
● 6.1.2	> Transport sanitaire	<i>Emplois de conducteurs ambulanciers.</i>
● 6.2	• Transport de marchandises	
● 6.2.1	> 1 <sup>er</sup> groupe	<i>Emplois pour lesquels la conduite des véhicules est prédominante.</i>
● 6.2.2	> 2 <sup>e</sup> groupe	<i>Emplois caractérisés par un ensemble de tâches liées à la fois aux marchandises transportées, aux véhicules utilisés et à l'environnement des transports effectués.</i>
● 6.2.3	> 3 <sup>e</sup> groupe	<i>Emplois de conducteur professionnel avec exigences particulières en termes de complexité des tâches (autonomie, technicité, etc...).</i>
● 7	MAINTENANCE DES VÉHICULES ET DES MATÉRIELS	<i>Emplois caractérisés par l'entretien, le maintien et/ou la remise en ordre de véhicules de transport routier (fonction technique, atelier) et des matériels.</i>
● 8	INTERPROFESSIONNEL	<i>Tous les emplois ne relevant pas des catégories précédentes et, en principe, à caractère interprofessionnel (secrétariat, gardiennage, etc...).</i>

## Méthodologie de l'édition 2021

### **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. Le nombre d'établissements et de salariés du transport de fonds et valeurs a alors été établi à 128 établissements et 10 055 salariés.

### **« 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 2010-2019**

Les séries ACOSS pour les années 2010 à 2019 précédemment diffusées ont par ailleurs fait l'objet d'actualisations par l'Urssaf Caisse nationale.



## ● Le poids des conducteurs routiers de la Branche professionnelle dans l'ensemble des effectifs en conduite de l'économie

L'exploitation du recensement de population 2016 de l'INSEE 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)
- 644a Conducteurs de véhicule de ramassage des ordures ménagères

Pour la conduite de véhicules de transport routier de voyageurs :

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

Pour la conduite de véhicules de transport sanitaire :

- 526e Ambulanciers (salariés)

Au niveau national, on met en évidence que 52% 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 fait, la Branche concentre 60% des conducteurs routiers et grands routiers et 32% des conducteurs livreurs, tandis que d'autres conventions collectives s'appliquent aux conducteurs de véhicules de ramassage des ordures ménagères. 50% des conducteurs de véhicules routiers de transport en commun relèvent de la Branche, contre 38% exerçant dans le transport urbain, et près de 12% dans des établissements de l'administration publique centrale ou territoriale, agences de voyages et autres (ces ratios sont stables depuis plusieurs années). La Branche rassemble la majorité des conducteurs de véhicules de transport sanitaire, les autres étant 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).

### Entreprises sans salarié au 31 décembre (ou dont l'effectif est inconnu)

	2017	2018	2019
<b>TRM</b>	12 565	14 580	16 301
<b>TRM sans 5320Z</b>	10 391	11 060	11 770
<b>TRV</b>	2 258	2 326	2 316
<b>DEM</b>	869	978	1 058
<b>LOC</b>	756	794	803
<b>AUX</b>	1 489	1 611	1 697
<b>PRL</b>	425	455	481
<b>TRS</b>	877	927	1 009
<b>Total</b>	<b>19 239</b>	<b>21 670</b>	<b>23 664</b>

Source : INSEE

Données ajustées au champ conventionnel

Le nombre d'entreprises sans salarié relevant, de par leur activité, de la Branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport s'est accru de plus de 9% en 2019, croissance due principalement aux

entreprises du secteur d'activité transport routier de marchandises qui concentrent près de 69% des entreprises sans salarié en 2019.



## Établissements sans salarié au 31 décembre (ou dont l'effectif est inconnu)

	2010	2014	2017	2018	2019
<b>TRM</b>	17 881	21 119	36 975	57 157	75 681
<b>TRM sans 5320Z</b>	16 989	19 485	32 892	47 724	59 443
<b>TRV</b>	2 494	4 623	4 351	4 489	4 727
<b>DEM</b>	939	1 559	1 775	1 936	2 076
<b>LOC</b>	1 357	1 162	1 190	1 236	1 225
<b>AUX</b>	1 752	2 467	2 939	3 286	3 248
<b>PRL</b>	662	856	1 056	1 136	1 112
<b>TRS</b>	1 557	2 081	2 172	2 281	2 323
<b>Total</b>	<b>26 642</b>	<b>33 867</b>	<b>50 458</b>	<b>71 521</b>	<b>90 392</b>

Source : INSEE  
Données ajustées au champ conventionnel

Le nombre d'établissements relevant de la Branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport, mais n'employant aucun salarié, a été multiplié par plus de 1,2 en 2019. Cette croissance est particulièrement observée dans le transport routier de marchandises avec une croissance de 32% du nombre d'établissements sans salarié en 2019 et plus précisément sur le code

APE 53.20Z «Autres activités de poste et de courrier» qui a vu son nombre de travailleurs indépendants multiplié par 1,4 en 2019. Ainsi, les «Autres activités de poste et de courrier» sont à l'origine de 87% des créations nettes d'établissements sans salarié dans la Branche en 2019, et concentrent désormais 56% de l'ensemble des indépendants de la Branche.

## ZOOM SUR L'ESSOR DES LIVRAISONS À DOMICILE

Dans la nomenclature d'activités française, le code APE 53.20Z «Autres activités de poste et de courrier» est défini comme regroupant les activités relatives à «la levée, le tri, l'acheminement et la distribution (nationale ou internationale) de lettres et de colis et petits paquets (assimilés à du courrier) par des entreprises opérant en dehors de l'obligation de service universel». L'INSEE inclut dans cette catégorie :

- les services de livraison à domicile
- les activités des coursiers urbains et taxis-marchandises
- la livraison de pizzas chaudes sans fabrication
- le transport de repas (sans fabrication) pour compte de tiers
- le portage de journaux si desserte en porte à porte du client final.

En 2019, plus de 50 000 établissements sans salarié relèvent de ce code APE. Les établissements sans salarié de cette activité représentent 55% de l'ensemble des établissements relevant des activités de la Branche. 40% de ces établissements sont localisés en Ile-de-France et 12% en Auvergne-Rhône-Alpes, soit les régions les plus densément urbanisées.

Depuis 2015, leur nombre a été multiplié par 35 au niveau national ! Cette dynamique est portée par des plateformes qui emploient des coursiers indépendants

essentiellement à deux roues, motorisés (scooters) ou non (vélos). Dans la livraison à domicile alimentaire, ceux-ci reçoivent les ordres d'enlèvement via une application mobile et vont chercher les commandes en restaurant.

C'est en 2016 que la progression a été plus vive (nombre d'établissements sans salarié du code APE 53.20Z multiplié par près de 7 en un an, contre une multiplication par 1,5 en 2019), du fait de l'arrivée de Deliveroo en France courant 2015 et d'Uber Eats à Paris en mars 2016.

Les statistiques 2020 ne sont pas encore publiques. L'explosion des livraisons à domicile pendant la crise sanitaire sera donc quantifiée dans le rapport OPTL 2022. Néanmoins, on sait que les périodes de confinement ont entraîné des pics d'activité sans précédent sur la vente en ligne de produits. La fermeture des magasins, et celle des rayons dits non essentiels, ont conduit à une forte augmentation des achats sur Internet qui s'est poursuivie entre les confinements en dépit de la réouverture des commerces physiques. Le service de livraison à domicile a été assimilé à un service essentiel, et le mode de livraison sans contact mis en œuvre rapidement par décret n° 2020-293 du 23 mars 2020, pour garantir la qualité sanitaire des livraisons.

### Établissements avec salariés au 31 décembre

	2010	2014	2018	2019	2020
<b>TRM</b>	22 420	21 841	23 019	23 837	24 627
<b>TRV</b>	3 136	3 284	3 011	2 950	2 777
<b>DEM</b>	1 405	1 366	1 344	1 343	1 357
<b>LOC</b>	1 264	1 182	1 144	1 157	1 129
<b>AUX</b>	4 508	4 502	4 550	4 590	4 563
<b>PRL</b>	1 146	1 260	1 482	1 509	1 543
<b>TRS</b>	5 049	5 158	5 059	5 033	4 998
<b>Total</b>	<b>38 927</b>	<b>38 593</b>	<b>39 609</b>	<b>40 419</b>	<b>40 994</b>

Source : URSSAF Caisse nationale  
Données ajustées au champ conventionnel

Le nombre d'établissements avec salariés a progressé de 1,4 % en 2020 (après +2 % en 2019), évolution principalement due à l'augmentation du nombre d'établissements avec salariés dans le transport routier de marchandises (+1,2%, soit 790 employeurs supplémentaires dans les transports routiers de fret interurbains ou de proximité).

En revanche, depuis 2014, on note une contraction régulière du nombre d'employeurs dans le transport routier de voyageurs (-15 % en 2020) et le transport sanitaire (-3,1 % en 2020).

Ainsi, on compte désormais 2,2 fois plus d'indépendants que d'employeurs dans le périmètre des activités de la Branche.

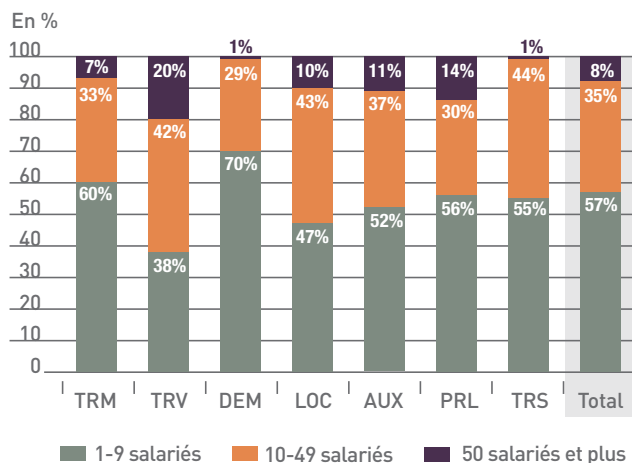
### Entreprises avec salarié au 31 décembre

	2017	2018	2019
<b>TRM</b>	17 081	17 317	17 618
<b>TRM sans 5320Z</b>	16 668	16 925	17 222
<b>TRV</b>	2 530	2 358	2 276
<b>DEM</b>	1 127	1 099	1 115
<b>LOC</b>	816	811	816
<b>AUX</b>	2 078	2 062	2 065
<b>PRL</b>	529	552	573
<b>TRS</b>	3 966	3 911	3 833
<b>Total</b>	<b>28 128</b>	<b>28 110</b>	<b>28 297</b>

Source : INSEE



## Répartition des établissements par secteur et taille



Source : INSEE  
Données ajustées au champ conventionnel

La taille moyenne des établissements de la Branche est stable en 2020 : le nombre moyen de salariés par établissement est de 18,4 (pour rappel il était de 16,9 en 2010).

Les établissements employant moins de 10 salariés représentent la grande majorité des établissements de la Branche (57 %, -3 points en 3 ans), mais leur proportion est encore plus élevée dans le secteur du déménagement (70 %) et du transport routier de marchandises (60 %).

Les établissements employant de 10 à moins de 50 salariés sont principalement représentés dans le transport sanitaire (44 % des établissements de ce secteur, +1 point par rapport à 2019) et le transport routier de voyageurs (42 %, +2 points).

## Créations d'établissements en 2020 et évolution en %

	2020	Évolution 2020/2019
TRM	72 168	41 %
TRM sans 5320Z	4 426	-10 %
TRV	131	-26 %
DEM	215	5 %
LOC	64	-23 %
AUX	318	-2 %
PRL	74	-42 %
TRS	132	-43 %
<b>Total</b>	<b>73 101</b>	<b>40 %</b>

Source : Ellisphere  
Données ajustées au champ conventionnel

En 2020, plus de 73 000 établissements se sont créés dans la Branche, le plus souvent sans salarié, soit 40 % de plus qu'en 2019 (après +28 % entre 2018 et 2019).

99 % des créations d'établissements sont observées dans le transport routier de marchandises, et plus particulièrement au niveau du code APE 53.20Z «Autres activités de poste et de courrier», comme en 2019. Dans ce secteur, la plupart des créations d'établissements sont le fait de micro-entrepreneurs.

Le régime de la micro-entreprise permet en effet de bénéficier de formalités simplifiées pour la création d'une activité, et d'obtenir un abattement forfaitaire sur le chiffre d'affaires de 50 % pour des prestations de services commerciales. A noter que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les

seuils de chiffres d'affaires applicables au régime micro-entrepreneur ont été revalorisés ; ainsi peuvent désormais en bénéficier les entrepreneurs individuels dont le chiffre d'affaires hors taxe ne dépasse pas 72 600 € maximum pour les prestations de service relevant des bénéficiaires industriels et commerciaux.

Selon l'Insee, le premier secteur à contribuer à l'essor des créations d'entreprise est le secteur du transport et de l'entrepôt avec le développement de l'activité de livraison à domicile, vient ensuite le secteur du commerce avec l'expansion des activités de vente à distance et enfin celui des activités immobilières avec l'accroissement du nombre d'agences immobilières.

### Défaillances d'entreprises en 2020 et évolution en %

	Nombre				Évolution 2019/2020		
	Sans salarié	Avec salariés	NC	Total	Sans salarié	Avec salariés	Total
<b>TRM</b>	1 617	696	2 607	4 920	-74 %	-41 %	-42 %
<b>TRV</b>	47	69	15	131	-73 %	-40 %	-58 %
<b>DEM</b>	21	38	6	65	-56 %	-42 %	-47 %
<b>LOC</b>	18	15	5	37	-35 %	-48 %	-38 %
<b>AUX</b>	34	47	15	96	-68 %	-44 %	-54 %
<b>PRL</b>	6	11	3	20	-72 %	-45 %	-54 %
<b>TRS</b>	18	52	4	74	-58 %	-57 %	-56 %
<b>Total</b>	<b>1 761</b>	<b>927</b>	<b>2 654</b>	<b>5 342</b>	<b>-74 %</b>	<b>-43 %</b>	<b>-43 %</b>

Source : Ellisphère

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.

Le nombre de défaillance d'entreprises de la Branche est passé en-dessous de la barre de 6 000, soit le niveau le plus bas depuis 2012.

En dépit de la crise sanitaire qui a bouleversé l'activité économique des entreprises de transport, tous les secteurs d'activité ont vu les défaillances d'entreprises se réduire très fortement en 2020.

Ce nombre réduit de défaillances est dû aux périodes de confinement qui ont affecté le fonctionnement des juridictions commerciales, et surtout aux évolutions

réglementaires et aux aides exceptionnelles mises en place pour faire face à l'arrêt de l'activité et aux restrictions imposées aux entreprises par la gestion de l'épidémie de Covid-19 (exonérations ou reports des paiements des cotisations sociales, aides versées aux entreprises dont l'activité est arrêtée, chômage partiel, prêt garanti par l'État, prolongation des garanties classiques des crédits, prise en charge des coûts fixes, etc.).





## Défaillances d'entreprises par cause



### Part des liquidations judiciaires en %

	Sans salarié	Avec salariés	NC	Total
En 2020	4 %	46 %	1 %	10 %
En 2019	3 %	43 %	3 %	10 %

### Part des redressements judiciaires en %

	Sans salarié	Avec salariés	NC	Total
En 2020	1 %	14 %	0 %	3 %
En 2019	1 %	21 %	1 %	4 %

Source : Ellisphere

NC : Non Communiqué

Données ajustées au champ conventionnel

10 % des défaillances résultent des liquidations judiciaires (stable par rapport à 2019) et 3 % de redressements judiciaires (-1 point).

## Nombre de salariés concernés par les redressements et liquidations judiciaires



	Liquidation judiciaire		Redressement judiciaire	
	2019	2020	2019	2020
TRM	5 146	3 538	5 376	1 280
TRV	251	120	498	1 024
DEM	152	95	490	83
LOC	74	81	87	38
AUX	208	62	404	291
PRL	77	17	15	41
TRS	226	70	350	95
<b>Total</b>	<b>6 134</b>	<b>3 983</b>	<b>7 220</b>	<b>2 852</b>

Source : Ellisphere

Données ajustées au champ conventionnel

Du fait du volume historiquement bas des défaillances, le nombre de salariés concernés par des redressements ou des liquidations judiciaires a été divisé par deux

par rapport à 2019. Les salariés sous le coup d'un redressement judiciaire sont 1,4 fois plus nombreux que ceux concernés par une liquidation judiciaire.

# Effectifs

**755 019** salariés dans la Branche au 31 décembre 2020

## Répartition des salariés par secteur d'activité détaillé au 31.12.2020

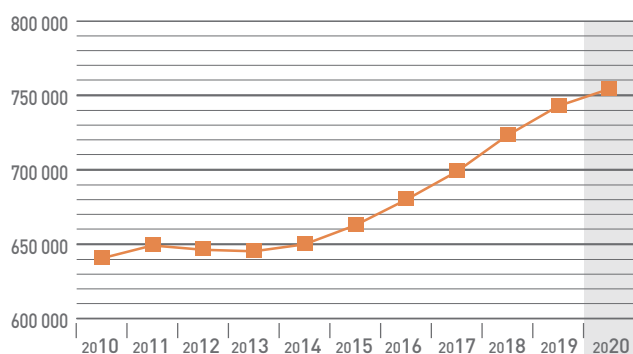
NAF REV-2	Total	%
<b>Transport routier de marchandises (TRM)</b>		
● 49.41A	210 374	27,9
● 49.41B	172 706	22,9
● 53.20Z	9 361	1,2
● 80.10Z	10 055	1,3
<b>Total</b>	<b>402 496</b>	<b>53,3 %</b>
<b>Transport routier de voyageurs (TRV)</b>		
● 49.39A	68 557	9,1
● 49.39B	29 933	4,0
<b>Total</b>	<b>98 490</b>	<b>13,0 %</b>
<b>Déménagement (DEM)</b>		
● 49.42Z	11 158	1,5 %
<b>Location (LOC)</b>		
● 49.41C	19 426	2,6
● 77.12Z	5 613	0,7
<b>Total</b>	<b>25 039</b>	<b>3,3 %</b>
<b>Auxiliaires de transport (AUX)</b>		
● 52.29A	39 090	5,2
● 52.29B	69 472	9,2
<b>Total</b>	<b>108 562</b>	<b>14,4 %</b>
<b>Prestataires logistiques (PRL)</b>		
● 52.10B	49 000	6,5 %
<b>Transport sanitaire (TRS)</b>		
● 86.90A	60 274	8,0 %
<b>Ensemble des activités</b>		
<b>Total</b>	<b>755 019</b>	<b>100,0 %</b>

Source : Urssaf Caisse nationale  
Données ajustées au champ conventionnel



## L'effectif salarié a augmenté de 1,5% par rapport à 2019

### Évolution des effectifs d'emploi au 31 décembre



Près de 11 500 emplois salariés ont été créés en 2020 dans la Branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport, ce qui porte le nombre de salariés à 755 019 au 31 décembre 2020.

La Branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport voit son effectif salarié augmenter de 1,5% par rapport à 2019 lorsque sur la même période le nombre de salariés en France diminue de 1,7%.

Source : Urssaf Caisse nationale  
Données ajustées au champ conventionnel

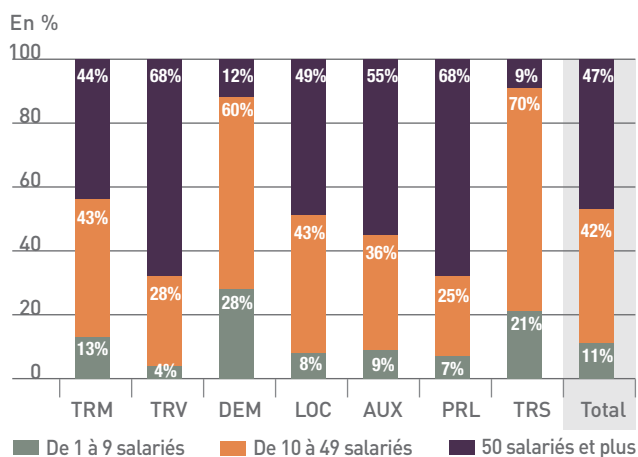
### Effectifs et évolution par secteur d'activité au 31 décembre

#### Activités

	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS	TOTAL
<b>2020</b>	402 496	98 490	11 158	25 039	108 562	49 000	60 274	755 019
<b>2019</b>	387 289	101 848	11 335	24 971	109 588	49 259	60 066	744 357
<b>Taux d'évolution en 2020</b>	4,0%	-3,4%	-1,4%	-1,0%	-0,9%	1,6%	0,3%	1,5%

Source : Urssaf Caisse nationale  
Données ajustées au champ conventionnel

### Répartition des effectifs par secteur et taille d'établissement



Source : INSEE

Par rapport à 2019, la part des effectifs salariés des établissements de 10 à 49 salariés de la Branche augmente de 1 point et diminue proportionnellement pour les établissements de 50 salariés et plus.

Les secteurs du transport routier de voyageurs et des prestataires logistiques suivent la même tendance que celle de la Branche. La part des effectifs salariés des établissements de 10 à 49 salariés augmente de 2 points pour le secteur du transport routier de voyageurs et de 1 point pour le secteur des prestataires logistiques par rapport à 2019.

En 2020, 9% des salariés du transport sanitaire sont employés dans des établissements de plus de 50 salariés (+1 point en un an) et 12% des salariés du déménagement (+2 points en un an).



## Évolution 2020/2019 par secteur d'activité

### Activités



	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS	TOTAL
Variation des effectifs en 2020	15 364	-3 456	-157	-261	-993	762	156	11 415
Taux d'évolution en 2020	4,0%	-3,4%	-1,4%	-1,0%	-0,9%	1,6%	0,3%	1,5%
Taux d'évolution en 2019	3,2%	1,5%	1,1%	0,5%	3,7%	1,9%	2,0%	2,7%

Source : Urssaf Caisse nationale  
Données ajustées au champ conventionnel

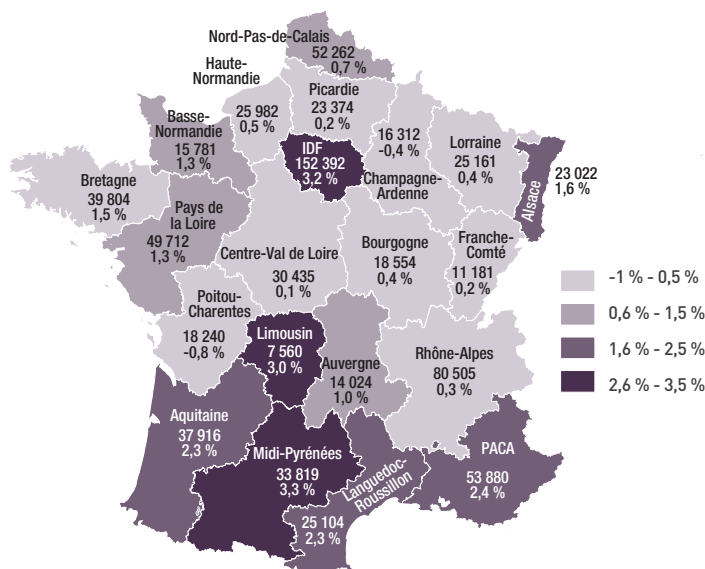
La croissance des effectifs salariés ralentit en 2020 (+1,5% contre +2,7% en 2019).

En 2020, les secteurs du transport routier de marchandises et des prestataires logistiques créent plus de 16 100 emplois salariés. Cette même année, le nombre de salariés du transport routier de voyageurs baisse de 3,4%, après une augmentation de 1,5% en 2019.

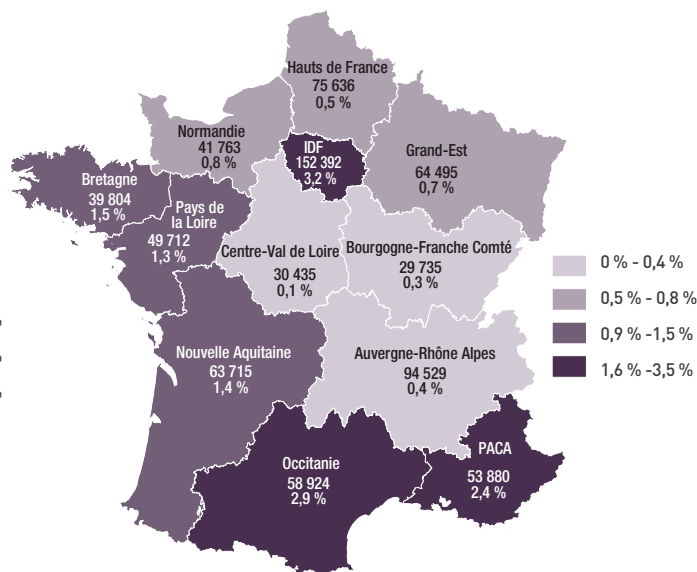
Les secteurs des auxiliaires du transport et du déménagement perdent des emplois salariés en 2020 (respectivement -0,9% et -1,4%) après une croissance en 2019 (respectivement +3,7% et +1,1%).

## Répartition de l'emploi salarié de la Branche par région et évolution en 2020

### Anciennes régions



### Nouvelles régions depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016



Source : Urssaf Caisse nationale  
Données ajustées au champ conventionnel

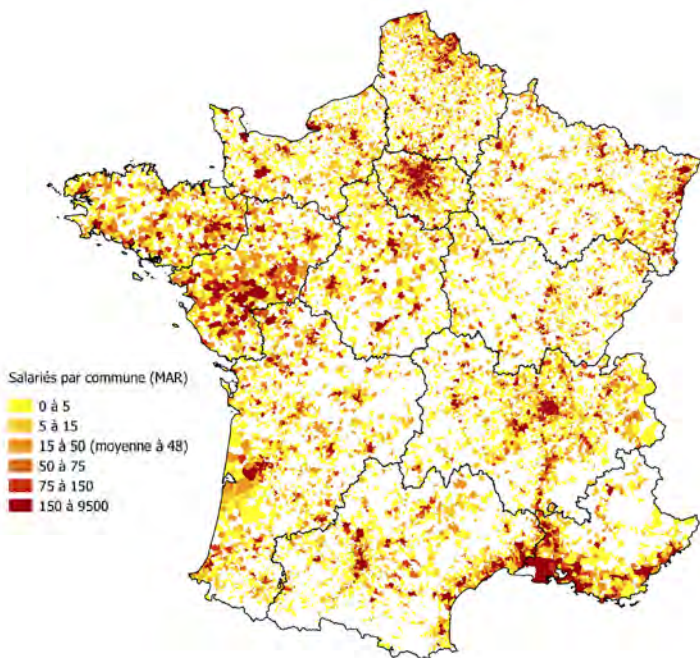
Toutes les régions ont gagné des emplois, les croissances les plus marquées étant constatées en Île-de-France (+3,2%), en Occitanie (+2,9%, et jusqu'à

+3,3% sur l'ancien territoire Midi-Pyrénées) et en PACA (+2,4%).

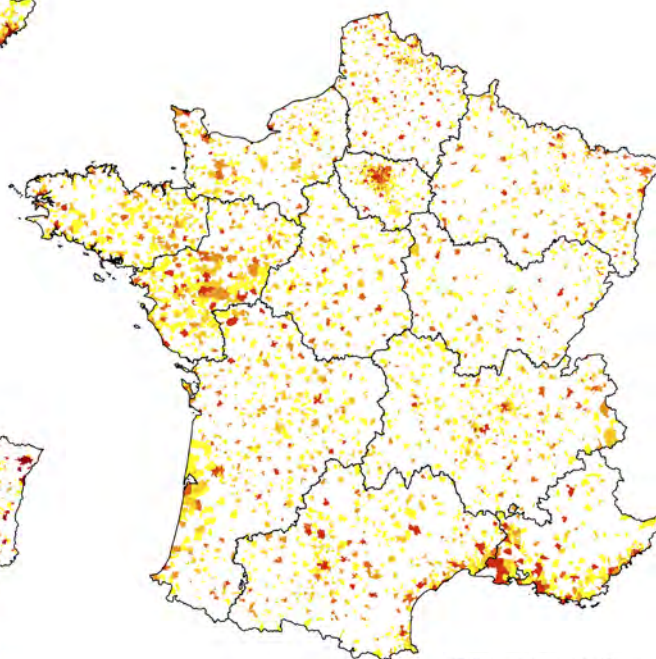


## Répartition de l'emploi salarié de la Branche par activité et commune

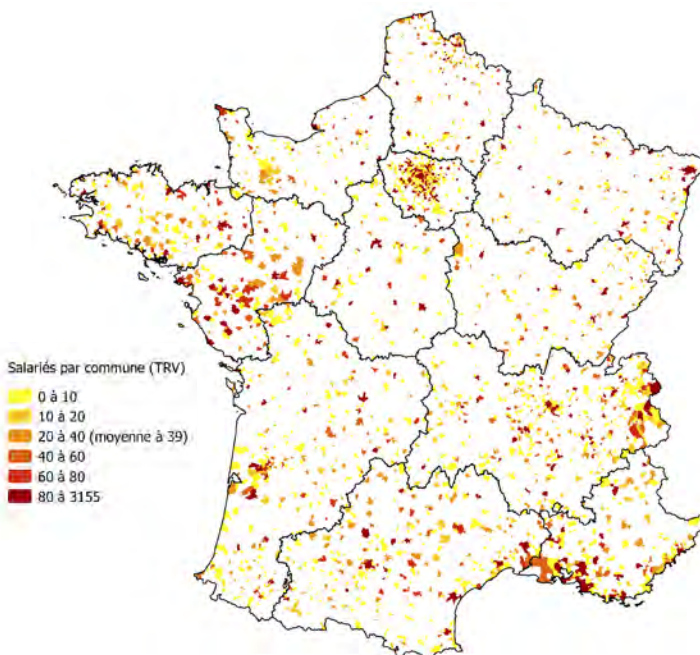
### Activités Marchandises



### Transport sanitaire (TRS)



### Transport routier de voyageurs (TRV)



Source : Urssaf Caisse nationale  
Données ajustées au champ conventionnel

## Augmentation de 2 % du nombre de conducteurs

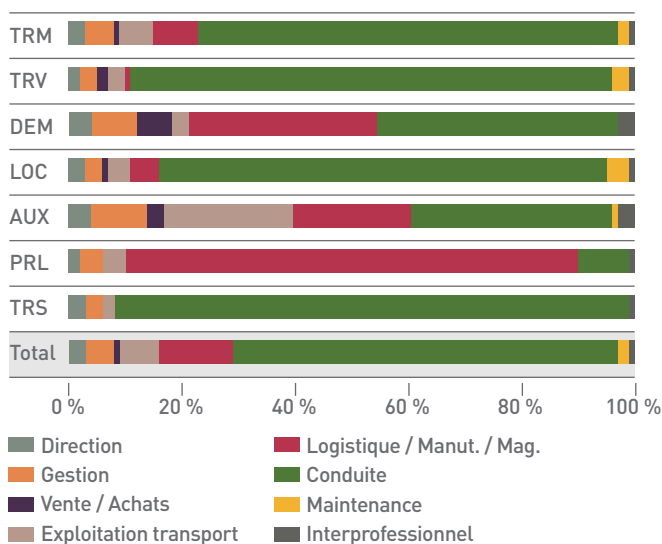
### Estimation de la répartition des salariés par famille professionnelle au 31.12.2020

	Total	%	Évolution 2020/2019	Écart entre 2019 et 2020
Direction	19 976	3%	4%	781
Gestion	37 587	5%	3%	993
Ventes / Achats	8 082	1%	-13%	-1 164
Exploitation transport	55 188	7%	-1%	-679
Manutention / Magasinage	101 090	13%	6%	5 780
Conduite	510 593	68%	2%	7 959
Maintenance	12 881	2%	-11%	-1 526
Interprofessionnel	9 622	1%	-7%	-729
<b>Total</b>	<b>755 019</b>	<b>100 %</b>	<b>2 %</b>	<b>11 415</b>

Source : Enquête Tableau de bord AFT

Les emplois créés en 2020 l'ont été majoritairement dans les familles professionnelles Conduite (+7 959 emplois) et Logistique/manutention/magasinage (+5 780 emplois). Les familles professionnelles Maintenance et Ventes/achats perdent de l'emploi en 2020 (-2 960 emplois au total).

### Répartition des salariés par secteur d'activité et famille professionnelle en 2020



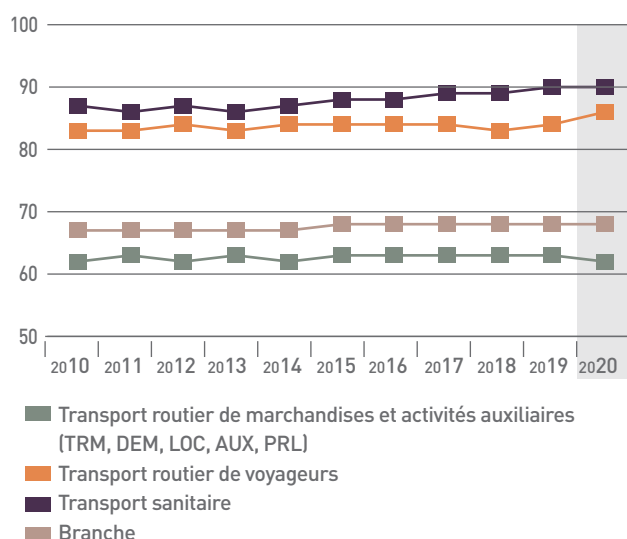
La famille professionnelle Conduite est fortement représentée dans le transport sanitaire avec 90 % d'ambulanciers, dans le transport routier de voyageurs avec 86 % de salariés en conduite, et dans le secteur de la location avec 80 % de roulants. À titre de comparaison, les conducteurs constituent 75 % des effectifs dans le transport routier de marchandises au sens strict (TRM), qui inclut les transports routiers de fret de proximité ou interurbains, les activités de poste et de courrier par des entreprises opérant en dehors de l'obligation de service universel, et le transport de fonds et valeurs. C'est dans le secteur des auxiliaires de transport que l'on retrouve la plus forte proportion d'exploitants transport, soit 23%.



	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS
<b>Direction</b>	3%	2%	4%	3%	4%	2%	3%
<b>Gestion</b>	5%	3%	8%	3%	10%	4%	3%
<b>Ventes / Achats</b>	1%	2%	6%	1%	3%	0%	0%
<b>Exploitation transport</b>	6%	3%	3%	4%	23%	4%	2%
<b>Logistique / Manut. / Mag.</b>	8%	1%	33%	5%	21%	79%	0%
<b>Conduite</b>	75%	86%	42%	80%	36%	9%	90%
<b>Maintenance</b>	2%	3%	0%	4%	1%	0%	0%
<b>Interprofessionnel</b>	1%	1%	3%	1%	3%	1%	1%

Source : Enquête Tableau de bord AFT

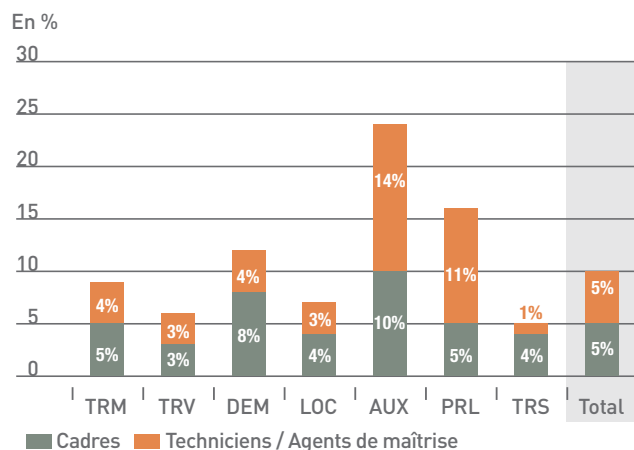
### Part du personnel de conduite par secteur d'activité en 2020



Globalement, la part du personnel de conduite a légèrement augmenté sur 10 ans. Sur la période 2010-2020, la part des conducteurs a évolué de +1 point tous secteurs confondus. Cependant, la part des conducteurs dans le transport routier de voyageurs et le transport sanitaire augmente de 3 points par rapport à 2010.

Source : Enquête Tableau de bord AFT

### Part du personnel d'encadrement par secteur d'activité en 2020

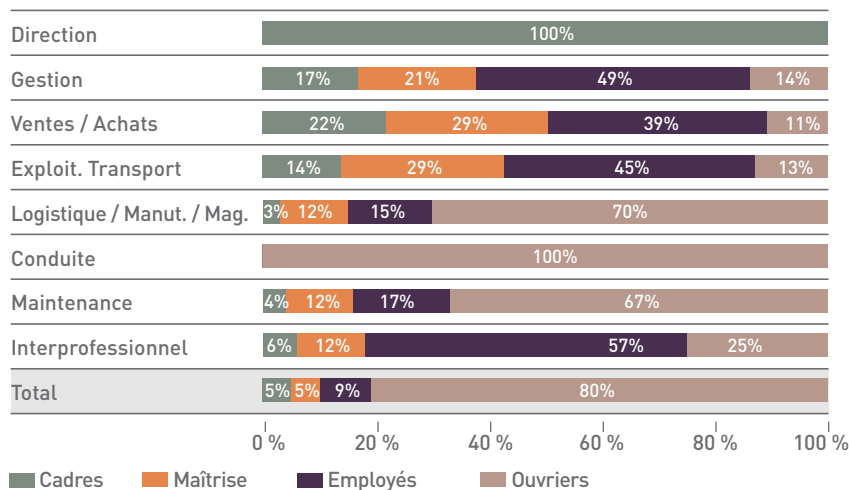


Source : Enquête Tableau de bord AFT

10% des effectifs salariés de la Branche ont le statut de cadre ou technicien/agent de maîtrise. Selon les secteurs, la représentation des cadres et techniciens/agents de maîtrise est disparate.

Chez les auxiliaires de transport cette proportion s'élève à 24%, contre seulement 5% dans le transport sanitaire. La catégorie socio-professionnelle des cadres représente 3% des effectifs du transport routier de voyageurs contre 10% des effectifs des auxiliaires du transport. Les techniciens/agents de maîtrises sont faiblement représentés dans l'effectif du transport sanitaire (1%) et fortement représentés chez les auxiliaires du transport (14%) ainsi que dans le secteur des prestataires logistiques (11%).

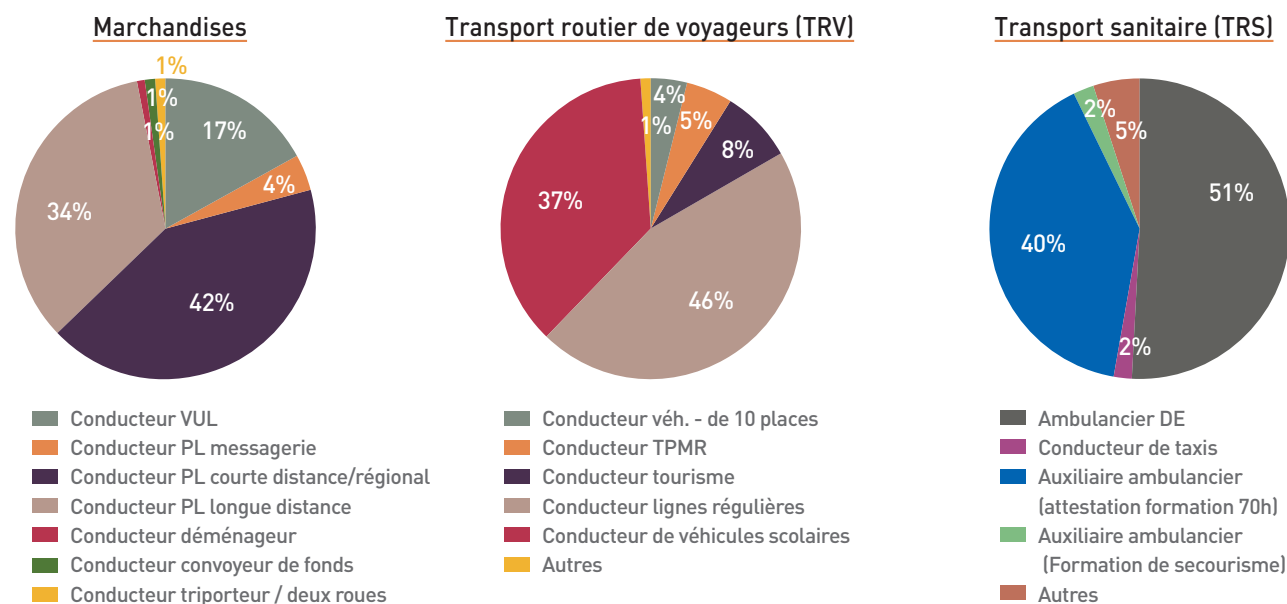
## Répartition des salariés par famille professionnelle et catégorie socioprofessionnelle (CSP) en 2020



Source : Enquête Tableau de bord AFT

80 % des salariés de la Branche sont des ouvriers. Cette catégorie socio-professionnelle est en effet celle du personnel de conduite, mais également de la grande majorité du personnel de la logistique, de la manutention et du magasinage (70 %) et du personnel de maintenance (67%).

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



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

Sur les 510 593 conducteurs de la Branche en 2020, 73 % exercent dans le transport de marchandises (soit près de 372 000 salariés), 17 % dans le secteur du transport routier de voyageurs (soit plus de 84 300 salariés), et 11 % dans le transport sanitaire (soit plus de 54 300 salariés). Dans le transport de marchandises, 80 % des conducteurs conduisent des poids lourds (dont les trois quarts opèrent en courte distance et régional) et 17 % conduisent des véhicules utilitaires légers.

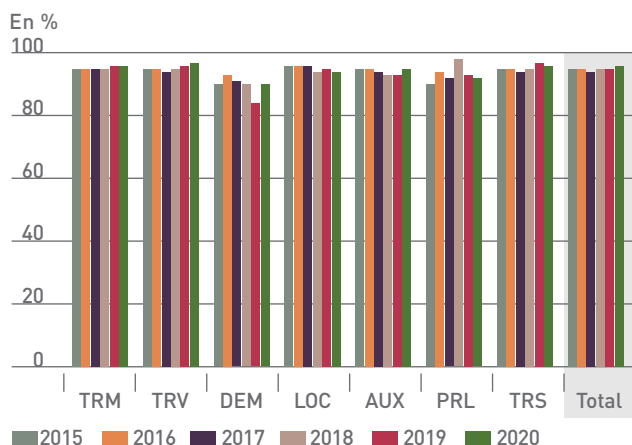
Cette estimation a été obtenue en combinant les données d'enquête Tableau de bord AFT avec de récents travaux du Commissariat Général au Développement Durable. Plus de 80 % des conducteurs du transport routier de

voyageurs sont des conducteurs de véhicules scolaires (37 %) et des conducteurs de lignes régulières (46 %). L'estimation de la part des conducteurs TPMR (5 %) est réévaluée cette année suite à une enquête *ad hoc* à l'enquête Tableau de bord AFT.

Parmi les conducteurs du transport sanitaire, la structure de la répartition des roulants entre ambulanciers titulaires du diplôme d'État d'ambulancier (51 %) et auxiliaires ambulanciers (40 %) reste relativement stable. Les autres conducteurs sont majoritairement des conducteurs de taxis et de transport de personnes à mobilité réduite.



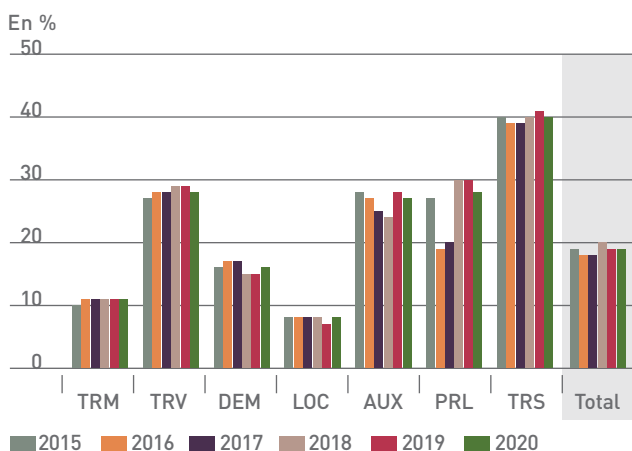
### Évolution de la part des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI)



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Avec 96 % des salariés en contrat à durée indéterminée en 2020, la branche diminue la proportion des contrats courts d'un point en un an. Depuis 2017, la part des contrats à durée indéterminée dans le secteur du transport de voyageurs a augmenté de 3 points pour atteindre 97%. La baisse des effectifs de ce secteur a impacté davantage les contrats courts.

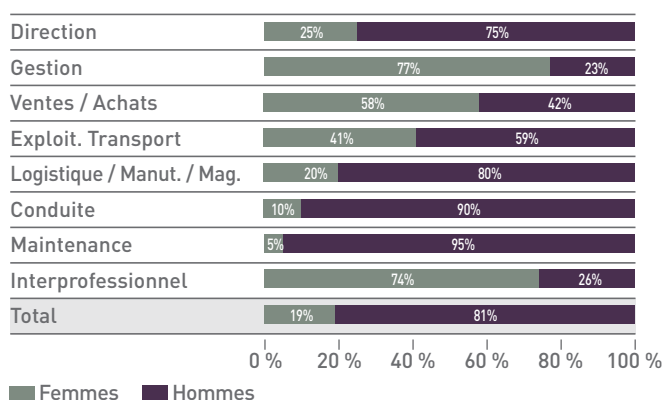
### Évolution de la part des femmes dans l'effectif total et par secteur



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Les femmes représentent 19 % des effectifs de la Branche. C'est dans le transport de personnes que le taux de féminisation est le plus élevé : 40 % dans le transport sanitaire et 28 % dans le transport routier de voyageurs. Cependant ces secteurs représentent à eux deux moins de 22 % de l'ensemble des effectifs de la Branche, tous sexes confondus.

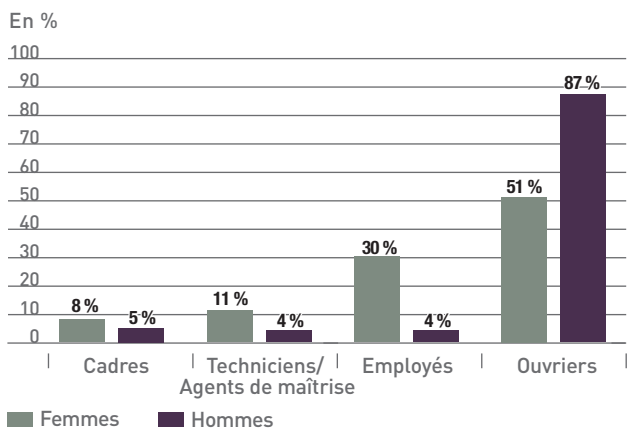
### Répartition des femmes par famille professionnelle



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Les familles professionnelles Exploitation transport et Ventes/achats sont mixtes, avec un taux de féminisation compris entre 41 % et 58 %. Cependant, les femmes sont surreprésentées dans les métiers de la Gestion (77 %) et l'interprofessionnel (74 %), et sous-représentées en Logistique/manutention/ magasinage (20 %), Conduite (10 %) et Maintenance (5 %).

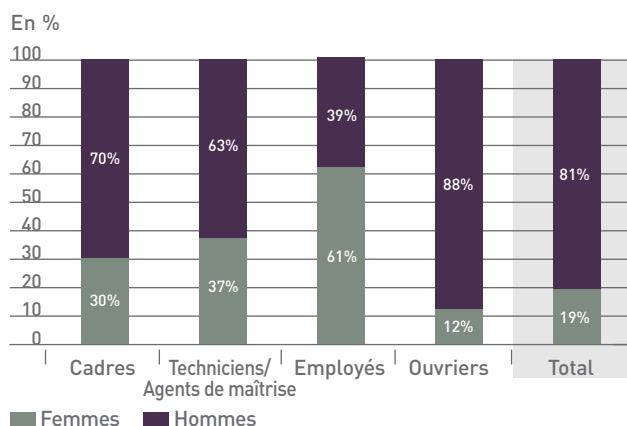
### Répartition des salariés par sexe selon la catégorie socioprofessionnelle (CSP)



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Dans la Branche, 87 % des hommes ont le statut d'ouvrier, contre 51 % des femmes. En revanche, celles-ci ont une plus forte probabilité que les hommes d'avoir le statut d'employé (30 % des femmes ont le statut d'employé, contre 4 % des hommes), ainsi que de cadre ou technicien/agent de maîtrise (19 % des femmes ont ce statut, contre 9 % des hommes). Selon l'Insee, en 2020 l'enquête emploi montre que dans l'ensemble de l'économie les femmes ont plus de probabilités d'avoir le statut d'employé que les hommes (40 % des femmes ont le statut d'employé, contre 12,5 % des hommes).

### Répartition des salariés par CSP selon leur sexe



Source : Enquête Tableau de bord AFT

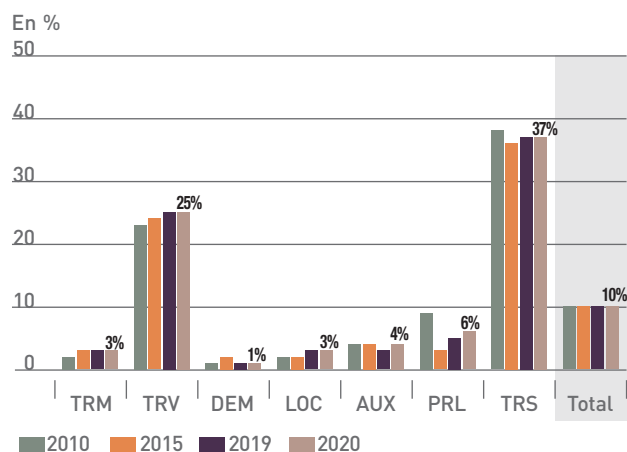
Les femmes sont majoritaires parmi les employés (62%) de la Branche. Selon l'Insee, l'enquête emploi en 2020 affiche 75 % de femmes parmi les employés de la population active. Dans la Branche, un tiers des cadres ou agents de maîtrise sont des femmes.





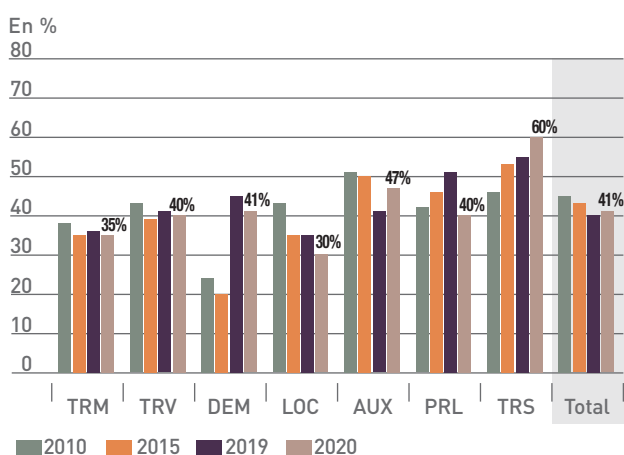
## 10% des postes en conduite exercés par des femmes

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



Les emplois de conduite regroupent 37% des femmes salariées des entreprises de la convention collective, soit près de 52 800 femmes exerçant un emploi de conduite dans la Branche. Le taux de féminisation à la conduite reste stable. Dans le transport routier de voyageurs, les postes de conduite sont occupés à 25% par des femmes (soit près de 21 000 salariées). C'est dans le transport sanitaire que la part des femmes est la plus élevée avec 37% de salariées (soit plus de 20 100 conductrices).

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



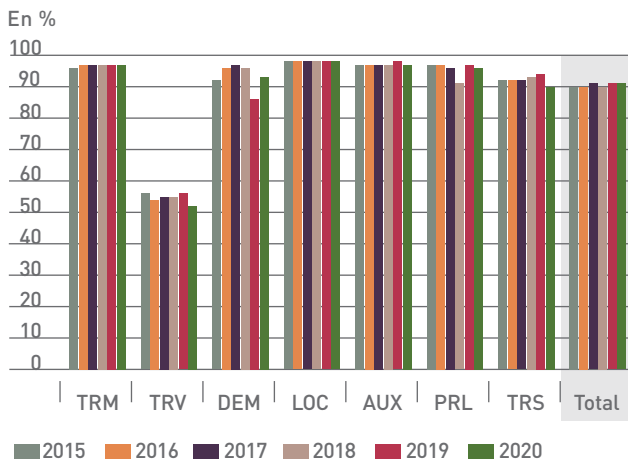
Composée à plus de 41% de femmes, la famille professionnelle Exploitation transport peut être considérée comme mixte. Les femmes sont même majoritaires dans les services d'exploitation des entreprises de transport sanitaire.





## 91 % des salariés de la Branche travaillent à temps complet

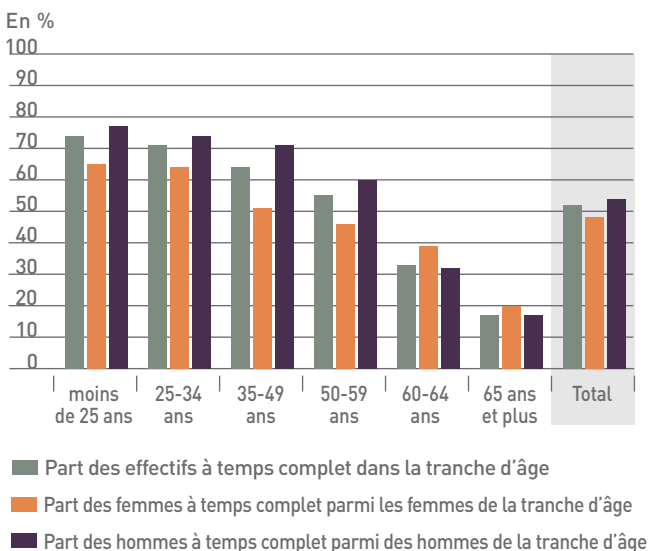
### Évolution de la part des effectifs à temps complet par secteur



Neuf salariés sur dix occupent un emploi à temps complet dans la branche. Le recours au temps complet est la norme dans la majorité des secteurs. Cependant, seulement un salarié sur deux dans le transport de voyageurs est à temps complet.

Source : Enquête Tableau de bord AFT

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



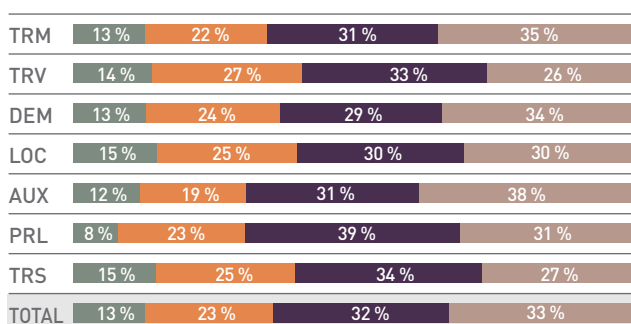
La part des effectifs à temps complet dans le transport routier de voyageurs décroît graduellement avec l'âge, et ce quel que soit le sexe. Cependant, à partir de l'âge légal de départ en retraite, les hommes sont moins souvent à temps complet que les femmes. Il s'ensuit que dans le transport routier de voyageurs, tous âges confondus, les femmes sont certes moins fréquemment à temps complet que les hommes (respectivement 48 % et 54 %), néanmoins cette différence est moins accentuée que dans le reste de l'économie française (en 2020, l'écart y est de 19 points, 13 points de plus que dans la Branche).

Source : Enquête Tableau de bord AFT



## L'ancienneté moyenne est de **8 ans et demi** au sein du même établissement

### Répartition des salariés en fonction de leur ancienneté dans l'établissement en 2020



■ < 1 an   ■ 1 à 3 ans   ■ 4 à 10 ans   ■ > 10 ans

Source : Enquête Tableau de bord AFT

Dans la Branche, en 2020, près de deux tiers des salariés ont au minimum 4 ans d'ancienneté dans le même établissement (contre 56 % en 2019). La part des salariés qui ont moins d'un an d'ancienneté dans le secteur des prestataires logistiques est seulement de 8 %.

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

	Marchandises (hors dem)	DEM	TRV	TRS	TOTAL
2008	8,9	8,8	7,6	7,2	8,6
2015	9,2	9,9	7,7	7,6	8,9
2019	8,6	8,7	7,5	7,2	8,4
2020	9	9	7,1	7,2	8,6

Source : Enquête Tableau de bord AFT

Dans la Branche, un salarié passe en moyenne plus de 8 ans et demi dans le même établissement. Dans les secteurs du transport de marchandises et du

déménagement, l'ancienneté moyenne est la plus élevée, soit 9 ans.

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

	Direction	Gestion	Vente / Achats	Exploit.	Manut. Mag.	Conduite	Mainten.	Interprof	TOTAL
Femmes	15,5	10,8	9,6	9,8	9,7	6,6	10,9	12,0	9,1
Hommes	18,4	10,1	10,5	10,1	8,9	7,8	10,7	10,5	8,4
Total	17,7	10,6	10,0	10,0	9,1	7,7	10,7	11,6	8,6

Source : Enquête Tableau de bord AFT

Les salariés de la famille professionnelle Conduite sont ceux qui restent le moins longtemps dans le même établissement (moins de 8 ans en moyenne). La famille professionnelle Direction enregistre l'écart

d'ancienneté le plus élevé entre les femmes (15 ans et demi d'ancienneté) et les hommes (près de 19 ans d'ancienneté).

### Nombre d'établissements employant du personnel handicapé

	2018	2019	2020
TRM	4 143	4 871	5 695
TRV	1 110	1 524	1 466
DEM	112	154	189
LOC	281	331	346
AUX	916	1 065	1 141
PRL	386	365	345
TRS	685	835	975
<b>Total</b>	<b>7 632</b>	<b>9 145</b>	<b>10 147</b>

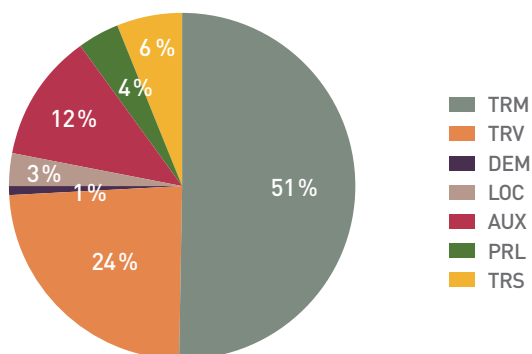
Source : Enquête Tableau de bord AFT

La loi fixe à tout établissement privé ou public d'au moins 20 salariés une obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), dans une proportion de 6 % de son effectif salarié total.

Un établissement sur quatre de la Branche, toutes tailles confondues, emploie du personnel handicapé en 2020. La moitié des établissements du secteur

du transport routier de voyageurs emploie même du personnel handicapé. Sur les 3 dernières années, le nombre d'établissements de la Branche déclarant employer du personnel handicapé a augmenté de 33 %, ce qui traduit une prise de conscience, tant du côté des employeurs que des salariés, de la nécessité de mieux connaître et prendre en compte les travailleurs handicapés dans les entreprises.

### Répartitions des travailleurs handicapés par secteur



Sur l'ensemble de la Branche, 3 % des salariés sont des travailleurs handicapés. La part des travailleurs handicapés employés dans le secteur du transport de voyageurs (6 %) est deux fois plus élevée que celle de la Branche.

Source : Enquête Tableau de bord AFT



## ZOOM SUR LA RÉFORME DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme en profondeur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Les nouvelles dispositions de la loi s'appliquent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, de façon toutefois différente selon la taille et la situation des entreprises. Des modalités transitoires sont prévues jusqu'au 31 décembre 2024 afin de limiter les augmentations de contribution.

Depuis 2020, toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, doivent déclarer dans la déclaration sociale nominative (DSN) leurs salariés handicapés dans leur effectif. La déclaration sociale nominative (DSN) se substitue à la déclaration papier ou à la télédéclaration à l'Agefiph.

Le taux d'emploi prend désormais en compte la part des travailleurs handicapés effectivement présents dans les effectifs.

Toutes les formes d'emploi sont prises en compte :

- les CDD, les CDI, les contrats d'apprentissage, les parcours emploi compétences (PEC), les contrats d'intermittents ;
- les contrats de mise à disposition par une entreprise de travail temporaire ou par un groupement d'employeurs ;
- les stages rémunérés ou non et les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

Chaque travailleur handicapé d'au moins 50 ans se verra appliqué un coefficient de valorisation de 1,5 dans le calcul des effectifs Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH).

D'autres actions peuvent être valorisées dans le cadre de l'obligation d'emploi (ces actions sont des déductions et dépenses déductibles) :

- Déclarer l'achat de produits ou de services auprès d'un Esat, d'une entreprise adaptée ou d'un travailleur indépendant handicapé (TIH) : l'emploi dit « indirect » (achats de biens et services auprès des secteurs adaptés et protégés et des travailleurs indépendants handicapés) n'est plus pris en compte dans le calcul du taux d'emploi, mais il reste encouragé sous la forme d'une déduction appliquée au montant de la contribution.

- Déduire trois types de dépenses directes (à condition qu'elles ne fassent pas l'objet d'aides financières ou de prises en charge extérieures à l'entreprise), dont la somme est plafonnée à 10 % de la contribution brute :
  - la réalisation de travaux favorisant l'accessibilité des locaux de l'entreprise aux travailleurs handicapés ;
  - la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires au handicap pour le maintien dans l'emploi ou pour la reconversion professionnelle de salariés handicapés ;
  - le coût d'actions de formation, de sensibilisation des salariés et de prestations d'accompagnement de travailleurs handicapés, type job coaching, assurées par des organismes extérieurs à l'entreprise (notamment entreprise adaptée ou Esat).
- Déduire de manière provisoire jusqu'au 31 décembre 2024 trois autres dépenses :
  - La participation à des événements promouvant l'accueil, l'embauche directe et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise.
  - Les partenariats à travers une adhésion ou une convention avec des associations ou organismes œuvrant pour la formation, l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées que l'employeur accueille ou embauche ; à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat.
  - Les actions concourant notamment à la professionnalisation des dirigeants ou travailleurs des EA (Entreprises Adaptées), des ESAT (Établissements ou Services d'Aide par le Travail) ou des TIH (Travailleurs Indépendants Handicapés) ainsi qu'au développement des achats auprès de ces acteurs.
- Déclarer des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) ; la déduction liée aux ECAP est égale au produit de l'effectif moyen annuel des salariés de l'entreprise occupant un emploi ECAP par 17 fois le salaire horaire minimum de croissance brut en vigueur pour l'année N.

Pour les entreprises constituées d'établissements de moins de 20 salariés, la donne change. En effet, l'effectif d'assujettissement ne porte plus sur chaque structure d'au moins 20 salariés, mais sur l'effectif de l'entreprise dans son ensemble. Conséquence : des entreprises qui n'étaient pas soumises à l'obligation d'emploi le seront désormais.

Les accords de branche, de groupe et d'entreprise agréés par l'État comme modalité d'acquittement de l'obligation d'emploi seront limités à trois ans et ne seront renouvelables qu'une fois pour une durée de trois ans. Ils resteront exonérateurs de la contribution au titre de l'OETH, mais au terme du dernier accord, l'entreprise ne sera plus exonérée de contribution.

L'obligation d'emploi s'appliquant au niveau de l'entreprise, les accords d'établissement entrés en vigueur avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020 iront jusqu'à leur terme mais ne pourront pas être reconduits.

Aucun nouvel accord d'établissement ne peut être agréé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Les nouveaux accords n'intégreront que deux volets obligatoires :

- le plan d'embauche ;
- le plan de maintien en emploi.

Ils seront assortis d'objectifs quantitatifs et qualitatifs : taux d'emploi, nombre de recrutements prévus, etc.

L'accord pourra également prévoir :

- des actions de formation des salariés ;
- des actions de pilotage et de suivi, ainsi que des actions de sensibilisation des salariés (dans la limite de 25 % du budget de l'accord) ;
- des actions de partenariat avec les entreprises adaptées, les Esat et les travailleurs indépendants handicapés.

L'instruction DGEFP n° 2021/11 du 07/01/2021 précise les modalités de mise en œuvre d'un accord : <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45120>

L'Agefiph accompagne les entreprises dans leurs démarches avec des solutions pour inclure le handicap aux politiques ressources humaines.

L'Agefiph intervient à 2 niveaux (<https://www.agefiph.fr/employeur>) :

- 1- Information : Écoute de la demande de l'entreprise, mise à disposition des informations relatives à la loi, à l'emploi des personnes handicapées, présentation des aides et mise en relation avec les acteurs utiles à l'entreprise
- 2- Accompagnement : Diagnostic dans l'entreprise pour aider à remplir l'obligation d'emploi de personnes handicapées, identification des actions réalisables, accompagnement à leur mise en œuvre.

Auparavant, les entreprises peuvent réaliser leur autodiagnostic handicap, grâce à un outil pour passer à l'action (l'autodiagnostic est un outil gratuit et anonyme, en 10 minutes et en 3 étapes) : <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/autodiagnostic-handicap-un-outil-pour-vous-aider-passer-laction>

Le guide de l'OETH détaille toutes les modalités de la réforme : <https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/GuideOETH.pdf>.

Pour toutes demandes : [entreprises@agefiph.asso.fr](mailto:entreprises@agefiph.asso.fr)



## ZOOM SUR LA POLITIQUE DE LA BRANCHE EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Depuis 1987, certains métiers, jugés peu accessibles aux travailleurs handicapés donnent droit à une minoration de la contribution. L'article D5212-25 du Code du travail établit la liste des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière. Sont ainsi concernés, pour les métiers du transport routier et de la logistique, tous les emplois de la conduite d'engins et de véhicules (transport de marchandises et personnes) ainsi que les contrôleurs du transport de voyageurs et les agents et hôtesses d'accompagnement (transport, tourisme).

Les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP) sont des catégories d'emploi qui, lorsqu'elles sont présentes dans l'entreprise, permettent de moduler la contribution versée au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. De ce fait, l'entreprise peut bénéficier d'une minoration de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) si tout ou partie de ses emplois sont inclus dans cette liste.

Le 29 mai 2019, les partenaires sociaux de la Branche des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ont signé un « Constat partagé sur les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP) » par lequel ils se sont accordés à demander le maintien de l'inscription sur la liste des ECAP des emplois relevant de la CCNTR visés par la liste de l'article D5212-25 du Code du travail.

Le décret n° 2020-1350 du 5 novembre 2020 relatif à l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés a maintenu les métiers de la Branche dans la liste ouvrant droit à déduction.

En parallèle, les acteurs de la Branche se sont fortement mobilisés en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Depuis 2012, avec l'appui de la FNTR et FNTV Bretagne et de l'AFT, l'Agefiph et AFTRAL sont engagées dans l'expérimentation et l'innovation par la « Prestation d'Évaluation des Capacités Fonctionnelles » (PECF). À Rennes, plus de 270 personnes ont déjà bénéficié de cette approche sectorielle grâce à l'expertise d'une équipe pluridisciplinaire qui accompagne et encadre le projet (ergothérapeute, formateur et référent AFTRAL, médecin de médecine physique et réadaptation) et à la

mise en œuvre de nouvelles technologies : simulateurs de conduite et véhicules poids lourds et cars aménagés PMR (Personne à Mobilité Réduite), boules aux commandes électroniques au volant, inversion des pédales, échelles adaptées pour accéder au poste de conduite, etc. Dans le cadre d'une convention signée en octobre 2020 entre l'Agefiph et AFTRAL, cette prestation est étendue depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2021 sur les sites AFTRAL de Monchy Saint Eloi (60), Lyon Jonage (69), Toulouse (31). Le partenariat prévoit également pour les apprenants en alternance un accueil professionnalisé et adapté dans tous les centres AFTRAL, CFA et écoles du CAP au BAC+6.

Différentes ressources ont par ailleurs été élaborées ces dernières années par les acteurs de la Branche pour favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés.

OPCO Mobilités propose une formation digitale de deux heures pour découvrir les enjeux du handicap au travail et apporter des conseils pratiques aux managers et fonctions RH.

Un module d'une heure « Accueillir une personne en situation de handicap » est également intégré à la formation en ligne à destination des tuteurs M-Tutor@t.

OPCO Mobilités a par ailleurs édité et mis en ligne avec le soutien de l'Agefiph des fiches thématiques pour l'intégration des salariés en situation de handicap, et des supports de communication à destination des salariés.

Klésia est également à l'origine d'un kit de fiches pratiques à l'usage des entreprises du transport.

Enfin, dans le cadre de l'EDEC Mobilités, et avec le soutien du Plan d'Investissement dans les Compétences, l'AFT a reçu le mandat de la CPNEFP pour élaborer un outil de handiprofilage. Celui-ci fournit des clés pour le repérage des contre-indications médicales, limites fonctionnelles et limitations d'activités à l'exercice des métiers du transport et de la logistique, et décrit des solutions concrètes pour « compenser » des contraintes spécifiques à ces métiers (organisation du travail, équipements, parcours de formation...).

# Rémunération

## Rémunération moyenne annuelle par équivalent temps plein selon les secteurs d'activité en 2019 (en €)

	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS	Ensemble Branche
<b>Rémunération moyenne Brute</b>	<b>29 688</b>	<b>30 104</b>	<b>29 257</b>	<b>31 199</b>	<b>36 772</b>	<b>31 044</b>	<b>26 309</b>	<b>30 606</b>
<b>Hommes</b>	29 604	30 506	28 870	30 919	36 990	31 765	26 674	30 561
<b>Femmes</b>	30 425	28 850	31 565	34 267	36 272	29 425	25 641	30 815
<b>Rémunération moyenne Nette</b>	<b>23 156</b>	<b>23 046</b>	<b>22 782</b>	<b>24 290</b>	<b>28 149</b>	<b>23 900</b>	<b>20 919</b>	<b>23 760</b>
<b>Hommes</b>	23 127	23 345	22 536	24 136	28 405	24 478	21 262	23 775
<b>Femmes</b>	23 408	22 113	24 250	26 052	27 564	22 603	20 293	23 696

Source : DSN

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 moyenne, un salarié en équivalent temps plein de la Branche des transports routiers et activités auxiliaires de transport a perçu en 2019 une rémunération brute de près de 30 606 € par an, et une rémunération nette de près de 23 760 € par an.

Ces chiffres, donnés en équivalent temps plein, incluent les rémunérations des salariés à temps partiel, des salariés en CDD ou alternance, et des salariés recrutés en cours d'année.

Les moyennes de rémunération les plus élevées s'observent chez les auxiliaires de transport (la rémunération nette y est environ de 18 % supérieure à la moyenne de la Branche), du fait que les professions intermédiaires et d'encadrement y sont davantage représentées.

En équivalent temps plein, la rémunération moyenne brute des femmes est supérieure de 0,8 % à celle des hommes. La rémunération moyenne nette des femmes est néanmoins de 0,3 % inférieure à celle des hommes, du fait que les taux de cotisation sont plus élevés pour les cadres et que dans la Branche la proportion de femmes ayant le statut cadre est plus élevée que la proportion d'hommes ayant le statut cadre.

## Rémunération annuelle d'un conducteur longue distance à temps plein

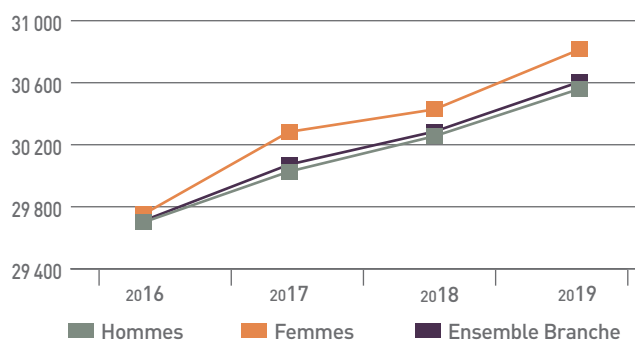
	2018	2019	Évolution
<b>Rémunération moyenne annuelle</b>	30 552	31 056	+1,6 %
dont salaire annuel	29 316	29 892	+2 %
dont primes	1 236	1 164	-5,8 %

Source : Enquête longue distance, Comité National Routier

Le Comité National Routier a observé, à partir de l'analyse des bulletins de salaire, que le salaire moyen des conducteurs longue distance employés à temps plein a augmenté de 2 % en 2019.



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



En 2019, la rémunération brute moyenne d'un salarié en équivalent temps plein a progressé de 1,1 % par rapport à 2018. Les femmes ont davantage bénéficié de cette augmentation (+1,3 % en un an, et +3,6 % depuis 2016) que les hommes (+1 % en un an, et +2,9 % depuis 2016).

Source : DADS-DSN  
Données ajustées au champ conventionnel

## Rémunération brute moyenne par Professions et Catégories Sociales (PCS) en 2019 (en €)



### Conduite

Profession	Hommes (€)	Femmes (€)	Ensemble Branche (€)
641a Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)	29 279	26 414	29 203
643a Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)	23 078	22 256	23 063
641b Conducteurs de véhicule routier de transport en commun (salariés)	29 729	27 481	29 263
526e Ambulanciers salariés (du secteur public ou du secteur privé)	26 023	24 887	25 644

### Logistique-manutention-magasinerie

653a Magasiniers qualifiés	28 368	25 936	27 902
652a Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	27 128	25 075	26 941
487a Responsables d'entrepôt, de magasinage	38 123	36 349	37 555
487b Responsables du tri, de l'emballage, de l'expédition et autres responsables de la manutention	36 791	34 428	36 288
676a Manutentionnaires non qualifiés	26 164	25 174	25 944
676c Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	25 779	24 197	25 274
676b Déménageurs (hors chauffeurs-déménageurs), non qualifiés	24 361	22 337	23 990

### Exploitation

389a Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports	62 395	53 128	59 882
466b Responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises (non cadres)	40 105	37 486	38 634
466c Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres)	39 154	36 551	38 507
546c Employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises	31 091	28 938	29 954
655a Autres agents et ouvriers qualifiés (sédentaires) des services d'exploitation des transports	28 788	27 292	28 466
676d Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports	26 522	23 537	26 109

Source : DSN  
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.

Toutes professions cœur de métier du transport et de la logistique confondues, les ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports ont les rémunérations les plus attractives (52 882 €/an en moyenne pour un équivalent temps plein).



Parmi les employés et ouvriers, les mieux rémunérés sont les employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises (près de 30 000 €/an en brut par équivalent temps plein) et les conducteurs de véhicules lourds (plus de 29 200 €/an par équivalent temps plein, en transport de marchandises ou voyageurs).

A profession égale, l'écart moyen de rémunération annuelle est de 2 379 € en défaveur des femmes (en équivalent temps plein) : il est le plus faible pour le poste de Conducteurs livreurs, coursiers (822 € d'écart en défaveur des femmes) et le plus élevé pour le poste d'Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports (9 267 € en défaveur des femmes).

### Rémunération brute moyenne par contrat de travail en 2019 (en €)

	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS	Ensemble Branche
<b>CDI</b>	30 087	30 613	31 439	31 639	37 689	31 632	26 466	31 133
<b>Hommes</b>	29 951	31 017	31 232	31 309	37 765	32 338	26 786	31 026
<b>Femmes</b>	31 191	29 345	32 678	35 248	37 510	30 024	25 881	31 597

Source : DSN

Données ajustées au champ conventionnel

	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS	Ensemble Branche
<b>CDD</b>	23 837	26 435	22 912	24 890	25 308	23 756	23 368	24 208
<b>Hommes</b>	23 900	26 894	22 843	25 225	25 294	23 975	23 677	24 308
<b>Femmes</b>	23 462	24 853	24 271	25 431	25 336	23 367	22 818	23 860

Source : DSN

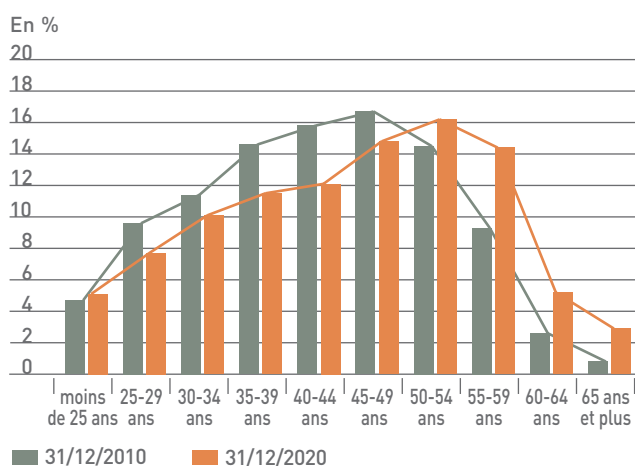
Données ajustées au champ conventionnel

En moyenne, les CDI ont perçu une rémunération annuelle en équivalent temps plein 1,3 fois supérieure à celle des CDD ; cependant les CDD dans la Branche sont très minoritaires.



# Démographie

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

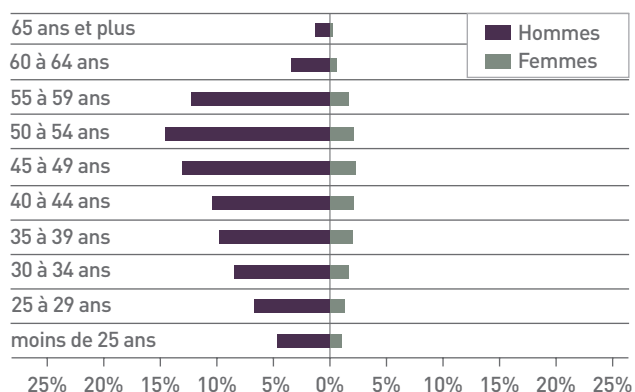


La comparaison à dix ans d'intervalle des pyramides des âges des salariés de la Branche met en évidence un glissement des effectifs vers les tranches d'âge supérieures. Alors que les moins de 45 ans représentaient 56 % des effectifs salariés en 2010, leur proportion est tombée à 46 % en 2020. Symétriquement, la tranche des 50 ans et plus, qui n'étaient que 27 % en 2010, concentre désormais 39 % des salariés.

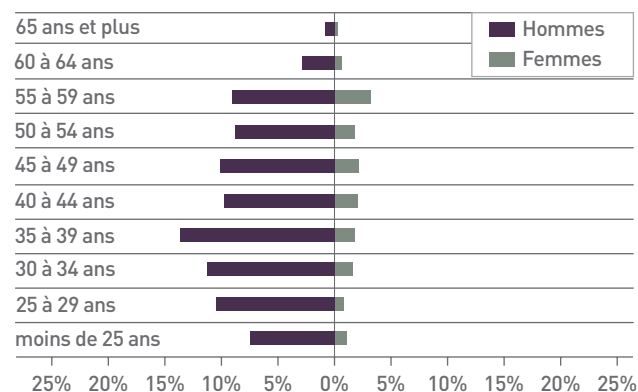
Source : Enquête Tableau de bord AFT

## Pyramides des âges en 2020 (ensemble des familles professionnelles)

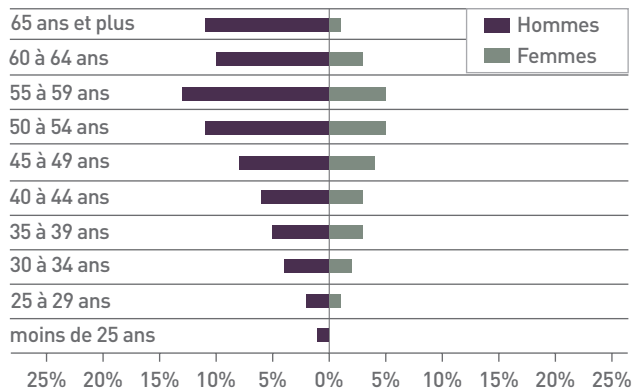
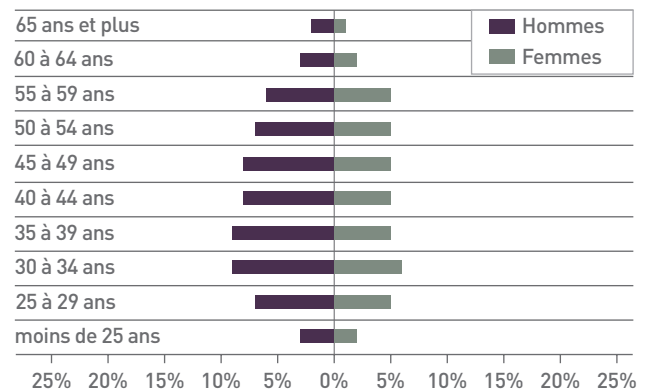
### Marchandises (hors déménagement)



### Déménagement



Source : Enquête Tableau de bord AFT

**Transport routier de voyageurs****Transport sanitaire**

Source : Enquête Tableau de bord AFT

Dans l'activité Marchandises entendue au sens large, mais hors déménagement, on compte en 2020 à peu près autant de salariés de moins de 45 ans que de salariés de plus de 45 ans. Dans le déménagement et

le transport sanitaire, les moins de 45 ans sont les plus nombreux (respectivement 60% et 57%), tandis que dans le transport routier de voyageurs au contraire on ne recense que 28% de salariés de moins de 45 ans.

**Estimation des effectifs en conduite par tranche d'âge**

	- de 20 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	67 ans et plus	TOTAL
<b>Transport routier de marchandises et activités auxiliaires</b>	2 010	14 966	26 894	34 951	42 040	45 537	59 361	107 691	29 999	5 543	2 965	371 957
<b>Transport routier de voyageurs</b>	83	843	2 490	4 802	6 079	7 012	10 220	22 687	14 088	9 018	6 986	84 309
<b>Transport sanitaire</b>		2 495	6 461	8 188	7 600	6 855	7 036	9 819	3 849	1 298	728	54 327
<b>Branche</b>	2 092	18 304	35 845	47 941	55 719	59 404	76 618	140 198	47 935	15 859	10 678	510 593

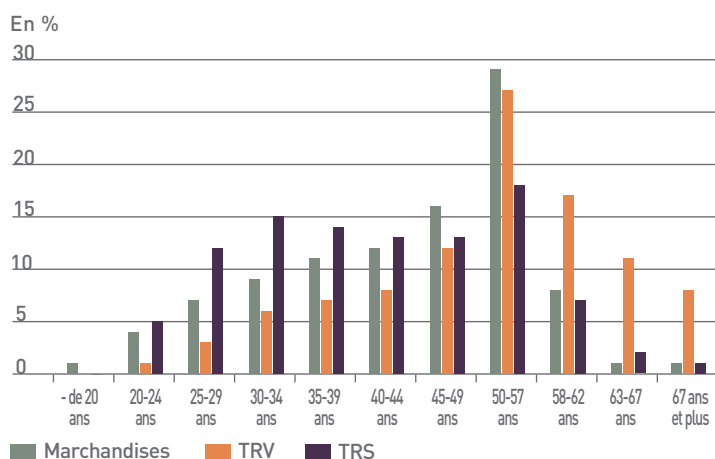
Source : Enquête Tableau de bord AFT

NS : Non significatif



## En moyenne les salariés sont âgés de **44 ans et demi**

### Structure par âge dans la conduite en 2020



Source : Enquête Tableau de bord AFT

- Une qualification initiale accélérée, la FIMO (Formation initiale minimale obligatoire), qui s'accompagne d'une condition d'âge plus élevée pour entrer dans le métier de conducteur : 21 ans pour la conduite de véhicules lourds du transport de marchandises et (jusqu'en 2021) 23 ans pour celle du transport de voyageurs (ou 21 ans en cas d'affectation sur un service régulier national de moins de 50 km). 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.

Toutes ces raisons expliquent que seulement 4 % des effectifs de la famille professionnelle Conduite ont moins

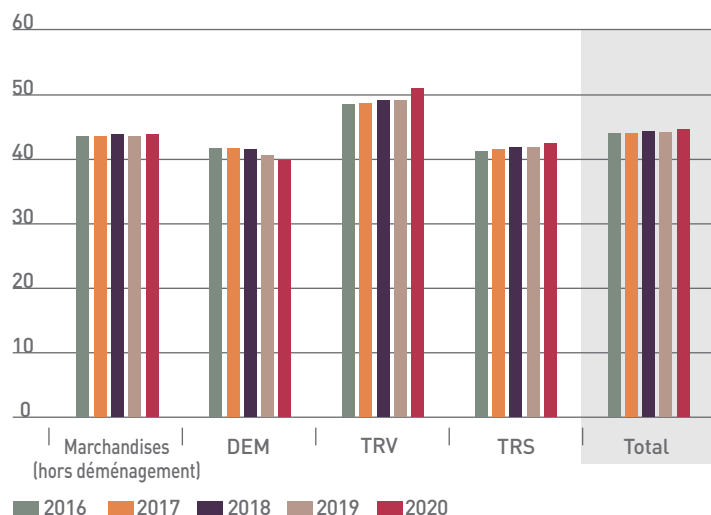
L'âge d'entrée dans le métier de conducteur routier est encadré par des textes règlementaires qui prévoient deux schémas de qualifications possibles :

- Une qualification initiale, via les titres professionnels délivrés par le ministère du Travail (titres professionnels de conducteur de transport en commun sur route et du transport routier de marchandises sur porteur et sur tous véhicules) et les diplômes de conducteur routier délivrés par le ministère de l'Éducation nationale (CAP CRM et BAC pro CTRM) ; par cette voie, l'accès au métier est possible à partir de 18 ans pour le transport routier de marchandises, et de 21 ans pour le transport routier de voyageurs.

de 25 ans, et 11 % ont moins de 30 ans. À titre de comparaison, dans l'économie française, 8 % des salariés, tous métiers confondus, ont moins de 25 ans.

Toutefois, 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 pourra ainsi s'effectuer dès l'âge de 18 ans sur le territoire national et 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.

### Âge moyen par secteur (ensemble des familles professionnelles)



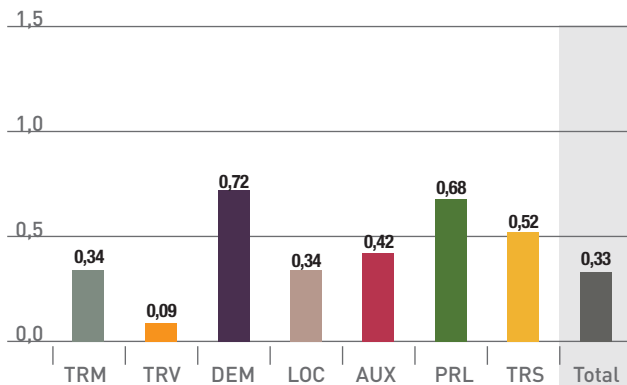
Source : Enquête Tableau de bord AFT

L'âge moyen des salariés de la Branche est de 44 ans et demi. Il est le plus bas dans le secteur du déménagement (moins de 40 ans), tandis qu'il est proche des 51 ans dans le transport routier de voyageurs. Il est vrai que le métier de conducteur est souvent un métier de reconversion et de deuxième partie de carrière, en particulier dans le transport de voyageurs.

La réforme de l'âge minimal d'accès dans la profession devrait toutefois permettre d'attirer dans les prochaines années de nouveaux profils de candidats aux postes de conducteurs dans les entreprises de transport routier de voyageurs.

## Indicateurs démographiques

### Taux de relève

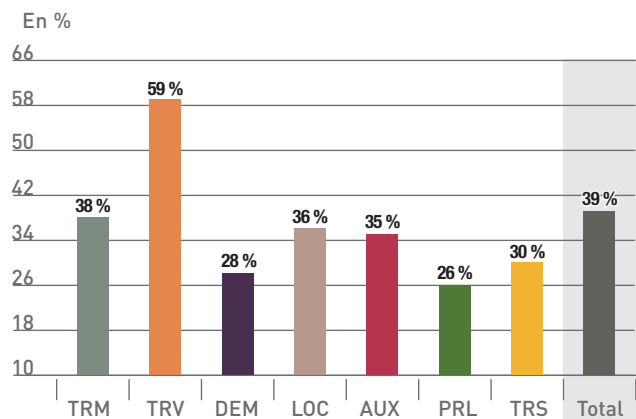


Source : Enquête Tableau de bord AFT

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 d'activité de la Branche, cela signifie que les moins de 30 ans sont moins nombreux que les plus de 50 ans.

Les plus de 50 ans sont 3 fois plus nombreux que les moins de 30 ans dans l'ensemble de la Branche, avec néanmoins de fortes disparités sectorielles : de 1,3 fois plus nombreux dans le déménagement à 10,9 fois plus nombreux dans le transport routier de voyageurs.

### Taux de renouvellement



Le taux de renouvellement se calcule comme le ratio du nombre de salariés de plus de 50 ans sur le nombre total de salariés (x 100). Il reflète habituellement les départs en retraite théoriques potentiels dans les dix années à venir, et depuis la réforme des retraites, dans les douze prochaines années au moins.

La proportion de salariés de la Branche de plus de 50 ans a augmenté en 2020 (39 % contre 37 % en 2019). Dans le transport routier de voyageurs, 59 % des salariés appartiennent à cette tranche d'âge, contre 28 % dans secteur du déménagement.





## ZOOM SUR LE TRANSPORT DE FONDS ET VALEURS

Les entreprises de transport de fonds et valeurs assurent traditionnellement le transport de marchandises nécessitant un haut degré de sécurité s'articulant autour de trois missions principales :

- Assurer le transport sécurisé ; les marchandises concernées sont notamment les billets de banque, la monnaie métallique, le papier servant à l'impression fiduciaire, les documents permettant d'effectuer un paiement (titres-restaurant, chèques cadeaux, chèques vacances, titres-services, etc.), les chèquiers, les bijoux, les pierres précieuses, les métaux précieux, les œuvres d'art et biens culturels, et depuis 2015 les scellés judiciaires (argent, armes, drogue, etc.).
- Traiter les fonds et valeurs : contrôle, comptage et mise aux normes Banque de France, gestion et préparation des commandes de fonds, réception et transmission d'éléments comptables.
- Gérer les automates : approvisionnement des automates bancaires en monnaie, gestion des encaisses, maintenance technique des distributeurs.

Le transport de fonds et de valeurs est un marché concentré dominé par deux grands groupes d'envergure internationale (Brink's et Loomis), et un opérateur de taille plus modeste, en Île-de-France : Tas.

Au côté de ces acteurs, évoluent des structures de plus faible envergure intervenant à une échelle régionale ou dans les départements, régions et collectivités d'Outre-Mer (DROM-COM).

Cette activité est soumise à de profondes mutations.

### L'ouverture à la concurrence

La modification de l'article L612-2 du Code de la sécurité intérieure, entrée en vigueur le 8 août 2015, a mis fin aux missions d'exclusivité des opérateurs de transport de fonds. Désormais, il est possible aux transporteurs d'assurer l'acheminement de tout bien, objet ou valeur dans les mêmes conditions que le transport de fonds traditionnels, c'est-à-dire en véhicule blindé avec un équipage armé ou dans des véhicules banalisés si les biens sont placés dans des dispositifs garantissant leur destruction en cas d'attaque. Cette modification de l'article L 612-2 ouvre aux transporteurs de fonds le marché du transport de scellés judiciaires sensibles tels que les armes et stupéfiants, et permet ainsi aux

pouvoirs publics de se désengager de l'activité d'escorte qui leur incombait auparavant.

Les textes du Code de la Sécurité Intérieure (CSI) prévoient et encadrent l'obligation de transport en véhicule blindé. Ce mode opératoire n'est obligatoire que dans deux cas précis : le transport de fonds et métaux précieux d'une valeur d'au moins 30 k€ et le transport de bijoux dont la valeur excède les 100 k€. En deçà de ces seuils, l'acheminement peut s'effectuer par une personne non armée dans un véhicule banalisé, dès lors que les fonds/valeurs sont placés dans des dispositifs garantissant qu'ils pourront être rendus impropres en cas d'attaque, avec système de protection de la marchandise et de géolocalisation du véhicule. Si ces assouplissements de la réglementation permettent à des acteurs ne possédant pas de véhicules blindés ou semi-blindés d'intervenir dans le secteur, accentuant la concurrence pour les acteurs traditionnels, ils n'en demeurent pas moins soumis aux obligations d'inscription au registre des transporteurs routiers auprès de la Direction Régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) et à l'agrément de transport de fonds délivré par le Conseil National des activités privées de sécurité (CNAPS), lorsqu'ils transportent pour compte d'autrui.

### Le déploiement des paiements dématérialisés

La clientèle des transporteurs de fonds et valeurs est principalement constituée de banques, commerces, sociétés d'horlogerie-bijouterie-joaillerie-orfèvrerie (HBJO), et administrations. Or, les stratégies de ces clients convergent structurellement vers la limitation de l'usage des espèces dans l'économie nationale, ce qui pénalise l'activité des transporteurs de fonds.

Ainsi, afin de réduire les frais afférents à la gestion des espèces, et le risque de braquage sur leurs sites, les banques encouragent leurs clients à utiliser davantage les moyens de paiement alternatifs au cash, comme la carte bleue, le virement ou le prélèvement automatique.

L'administration, notamment fiscale, cherche également à améliorer la sécurité des usagers et des agents en limitant le volume de cash manipulé dans ses agences. Depuis fin 2013, les Français ne sont plus autorisés à régler en espèces leurs factures aux guichets de l'administration fiscale dès lors que celles-ci

dépassent les 300 euros (jusqu'alors le plafond était de 3 000 euros). Avec PayFIT, le site de télépaiement de la Direction Générale des Finances Publiques, l'État souhaite aussi proposer une alternative aux utilisateurs de chèques bancaires, encore très nombreux dans l'Hexagone alors que la France concentre plus de 70 % des chèques émis au sein de l'Union européenne. Par ailleurs, dans le cadre de la lutte contre le blanchiment d'argent et la lutte contre le terrorisme, il souhaite favoriser la traçabilité des fonds perçus en incitant les usagers à recourir au prélèvement ou virement bancaire. Le décret n°2015-741 a ainsi abaissé le seuil de paiement en espèces ou au moyen de monnaie électronique pour les résidents à 1 000 euros (au lieu de 3 000 euros) et pour les étrangers à 10 000 euros (au lieu de 15 000 euros).

Le besoin de sécurisation des sites est également avancé par les commerçants, désormais plus largement exposés aux braquages que les banques depuis le déploiement des agences sans espèces. Pour fluidifier le passage en caisse et réduire le personnel de caisse, les grands commerces, et notamment les hypermarchés, ont mis en place dès le milieu des années 2000 des solutions de paiement automatisées, notamment le SCO (Self check Out), dispositif de caisses automatiques qui permet à une seule personne d'assurer la surveillance de quatre caisses.

La croissance des ventes en ligne et du paiement par smartphone joue également en faveur de l'essor de la monnaie électronique. Enfin, le déploiement du paiement sans contact pour les petits achats concurrence directement les espèces.

### Vers une diversification

La tendance annoncée à la dématérialisation des moyens de paiement, et la volonté institutionnelle de réduire l'utilisation des espèces en France, conduisent les transporteurs de fonds et valeurs à revoir leur modèle de fonctionnement, et les poussent à la diversification, en intervenant notamment dans la gestion des automates bancaires.

Outre l'approvisionnement de ces derniers, ils proposent des services de maintenance de niveau 1, c'est-à-dire les opérations et réglages tels que le dépannage à distance ou la manipulation sans outil. Engagées dans des stratégies de réduction de leurs coûts, les grandes banques françaises sont en effet favorables à une plus grande externalisation de la gestion de leur parc de distributeurs automatiques de billets (DAB) et de guichets automatiques de banque. Sur ce créneau

spécifique, constructeurs d'automates et transporteurs de fonds sont en concurrence.

Les transporteurs de fonds se positionnent encore sur d'autres activités à haute valeur ajoutée comme la gestion de trésorerie et le recyclage des fonds (sous convention avec la Banque de France).

Ils exploitent également davantage le marché HBJO. Néanmoins, le positionnement sur les valeurs suppose des investissements supplémentaires, en véhicules semi-blindés notamment.

### Pourtant le cash résiste

Dans la zone euro, et contrairement à une idée reçue, les espèces ne sont pas en déclin : alors que le cash représentait 10,86 % de la masse monétaire totale en 1980, cette part s'établit actuellement à 10,65 %.

En moins de vingt ans, la valeur totale des pièces et billets circulant dans la zone euro a été multipliée par six, pour atteindre plus de 1 400 milliards. Un mouvement similaire est observable pour les dollars en circulation aux États-Unis.

Le cash reste le premier moyen de paiement dans la zone euro prise dans son ensemble ainsi que dans la majorité des pays qui la composent. En moyenne, les espèces représentent 73 % des paiements en volume et 48 % en valeur (contre 41 % en valeur pour les cartes). Même en France, qui se place sous la moyenne de la zone euro avec 59 % du volume des transactions, le cash reste le moyen de paiement dominant pour les achats en magasins et les transactions de particulier à particulier.

Les espèces sont avant tout utilisées pour des achats du quotidien et des paiements de valeur relativement faible.

Plus le montant du paiement est faible, plus les consommateurs sont susceptibles de payer en cash. Le paiement moyen en espèces est de 12,5 euros en France.

Le cash présente en effet pour ses utilisateurs et bénéficiaires de solides avantages qui expliquent leur attachement aux espèces : facilité, gratuité, résilience (aux pannes informatiques ou cyber-attaques), universalité (accepté partout), inclusion (utilisable par tous, y compris les personnes sans accès aux nouvelles technologies ou sans compte bancaire).

Les maires soutiennent également largement le maintien de ce moyen de paiement plébiscité par les seniors, les personnes en situation de précarité, et les



commerçants de proximité (86 % des maires estiment que l'accès aux espèces a une influence positive sur le commerce local).

Les différents moyens de paiements doivent donc largement être vus comme complémentaires.

### **Un changement des pratiques avec la crise sanitaire**

Reste à savoir si la crise sanitaire changera durablement les habitudes de paiement. Un sondage de la Banque Centrale Européenne réalisé en juillet 2020 confirme que l'utilisation des espèces a décliné pendant la crise sanitaire au profit des paiements sans contact. Ainsi, 39 % des Français disent utiliser moins souvent les espèces depuis le début de la pandémie et 49 % d'entre eux déclarent utiliser davantage le paiement sans contact.

Sources :

*Parlons bien, parlons cash. Quelle place pour l'argent liquide au XXI<sup>e</sup> siècle ? Institut Sapiens avec USP Valeurs, janvier 2021*

*Enquête auprès des maires sur l'accès aux espèces dans les communes de 1000 à 10 000 habitants, Rapport d'étude de l'IFOP pour USP Valeurs, avril 2020*

*La situation économique du secteur de transport de fonds et de valeurs, Xerfi France pour USP Valeurs, avril 2016*

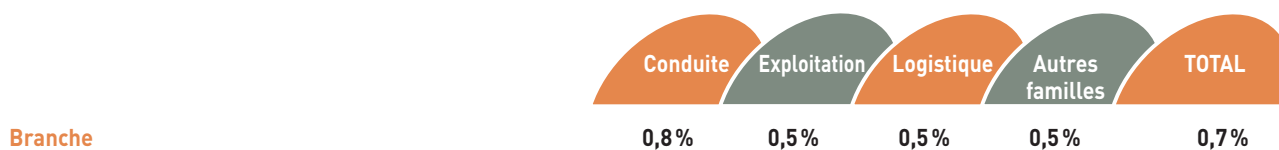
Si la première raison invoquée pour expliquer un moindre usage du liquide est le fait que le paiement sans contact ait été simplifié (quasi disparition du seuil de paiement par carte et hausse du plafond du paiement sans contact à 50 euros), les craintes liées à la possible transmission du virus ont aussi joué leur rôle : 38 % des personnes interrogées déclarent craindre une infection via les pièces et billets et 33 % via un contact avec le personnel en caisse. Les résultats de cette perception se traduisent également aux distributeurs : durant le premier confinement, les retraits réalisés auprès des DAB ont baissé de 60 % par rapport à la même période en 2019 (la chute a été de 76 % à Paris).

Parmi les personnes ayant déclaré moins utiliser les espèces, une importante proportion (86 %) envisage de conserver ces nouvelles habitudes de paiement.

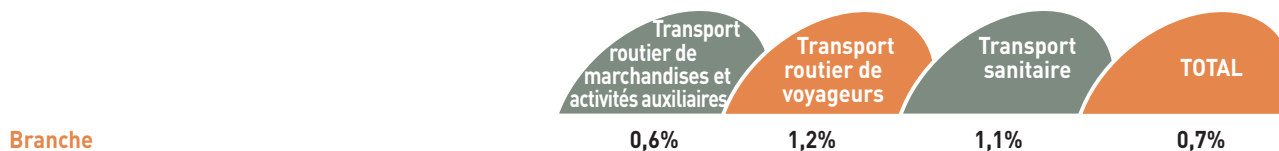


## Santé au travail

### Taux d'inaptitude en 2020 par famille professionnelle et activité



Source : Enquête Tableau de bord AFT

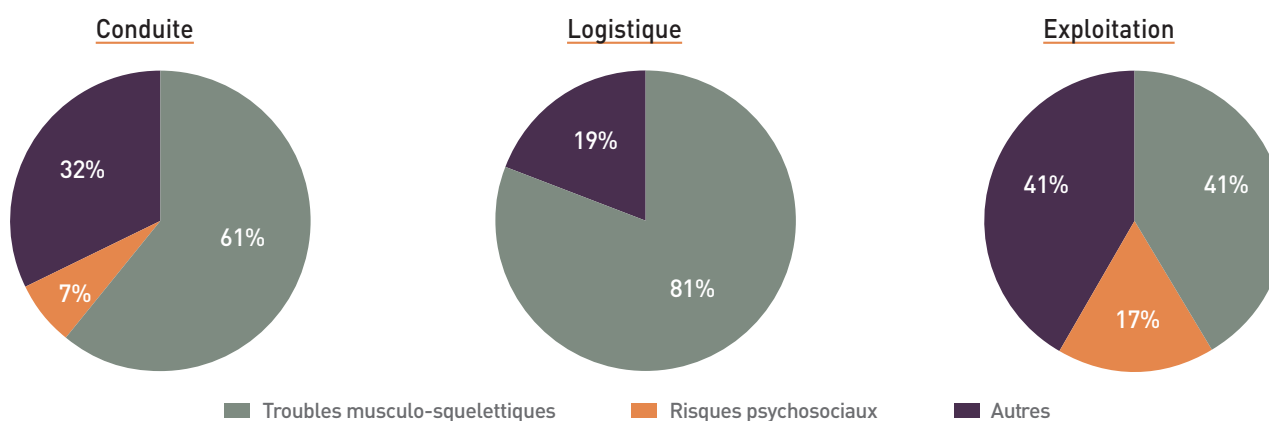


Source : Enquête Tableau de bord AFT

L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé (physique ou mentale) du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe. En 2020, 0,7% des salariés de la Branche ont fait l'objet d'une déclaration d'inaptitude (contre 1,3% en 2019). Seule la famille professionnelle Conduite présente un taux d'inaptitude supérieur à celui

du reste de la Branche (0,8%). Dans les autres familles professionnelles, le taux d'inaptitude est de 0,5%. En 2020 la majorité des familles professionnelles ont un taux d'inaptitude inférieur à celui de 2019. La baisse la plus marquée s'observe dans le transport routier de marchandises.

### Répartition des inaptitudes par famille professionnelle et type d'inaptitude



Source : Enquête Tableau de bord AFT

La répartition des inaptitudes par famille professionnelle et type d'inaptitude montre que les troubles musculosquelettiques se positionnent comme la première cause des déclarations d'inaptitudes dans les familles professionnelles Logistique (81%), Conduite (61%) et Exploitation (41%).

En outre, à l'exploitation, plus d'un salarié déclaré inapte sur six l'a été pour cause de risques psychosociaux en 2020.

Bien que les troubles musculosquelettiques et les risques psychosociaux regroupent la majorité des causes d'inaptitudes, d'autres motifs sont imputables aux déclarations d'inaptitudes (les accidents du travail, les maladies professionnelles, les troubles nerveux, les problèmes de vision, les problèmes auditifs...). Ces autres motifs représenteraient 41% des inaptitudes à l'exploitation, 32% en conduite, et 19% en logistique.



## Nombre de bénéficiaires du dispositif IPRIAC au 31.12.2020

	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Marchandises</b>	1 438	1 551	1 340	1 688	1 810
<b>Voyageurs</b>	305	102	365	357	386

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 (transports 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 2020, 2196 conducteurs de la Branche bénéficient du dispositif IPRIAC (+7% en un an), et 82% d'entre eux sont des salariés d'entreprises de l'activité Marchandises. L'avenant n°7 du 20 avril 2016 (applicable depuis le 1<sup>er</sup> 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 2019

Code NAF	Accidents du travail	Taux d'évolution 2019/2018	Accidents de trajet	Taux d'évolution 2019/2018	Maladies professionnelles	Taux d'évolution 2019/2018
<b>TRM</b>						
<b>4941A</b>	14 037	3%	605	7%	377	7%
<b>4941B</b>	12 352	6%	599	25%	289	13%
<b>5320Z</b>	339	15%	45	-13%	8	100%
<b>8010Z</b>	31	11%	4	14%	2	-26%
<b>TRV</b>						
<b>4939A</b>	2 401	15%	334	11%	68	10%
<b>4939B</b>	948	-7%	127	22%	27	23%
<b>DEM</b>						
<b>4942Z</b>	1 359	2%	46	-21%	28	-3%
<b>LOC</b>						
<b>4941C</b>	1 695	-2%	73	6%	47	15%
<b>7712Z</b>	241	-7%	22	67%	13	44%
<b>AUX</b>						
<b>5229A</b>	3 116	9%	206	-8%	12	2%
<b>5229B</b>	2 627	14%	345	20%	102	19%
<b>PRL</b>						
<b>5210B</b>	2 352	-12%	236	7%	153	7%
<b>TRS</b>						
<b>8690A</b>	3 873	8%	280	2%	94	21%
<b>Total</b>	<b>45 372</b>	<b>4%</b>	<b>2 922</b>	<b>10%</b>	<b>1 219</b>	<b>9%</b>

Source : CNAM - Données ajustées au champ conventionnel

Pour l'année 2019, la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (CNAM) enregistre une augmentation des accidents du travail mis en premier règlement dans la Branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport (+4%, après +7% en 2018). Comme les années précédentes, les accidents du travail représentent 92% des risques professionnels.

Les accidents de trajet et les maladies professionnelles s'accroissent respectivement de 10% et de 9% sur l'année, mais ils représentent seulement 8% des risques professionnels.

Les statistiques pour l'année 2020 ne sont pas encore disponibles.

## Fréquence et gravité des accidents du travail

Code NAF	Indice de fréquence	Taux de fréquence	Indice de gravité	Taux de gravité
<b>TRM</b>				
4941A	70,5	35,0	35,0	2,9
4941B	73,5	39,1	27,7	3,3
5320Z	54,8	33,2	25	2,7
8010Z	67,3	35,7	37,9	2,6
<b>TRV</b>				
4939A	43,1	25,0	21,0	2,8
4939B	34,4	20,7	19,6	2,1
<b>DEM</b>				
4942Z	104,2	61,0	32,2	4,3
<b>LOC</b>				
4941C	92,6	46,2	42,0	4,1
7712Z	57,4	31,1	20,9	2,9
<b>AUX</b>				
5229A	81,1	44,2	17,4	3,1
5229B	40,7	22,6	11,4	1,6
<b>PRL</b>				
5210B	59,4	34,2	12,3	2,6
<b>TRS</b>				
8690A	65,0	34,3	17,4	3,1

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<sup>er</sup> règlement pour 1 000 salariés. L'indice de fréquence des accidents du travail augmente en 2019 dans le transport routier de voyageurs : l'indice de fréquence passe de 39,8 à 43,1 pour le NAF 4939A et de 31,9 à 34,4 pour le NAF 4939B.

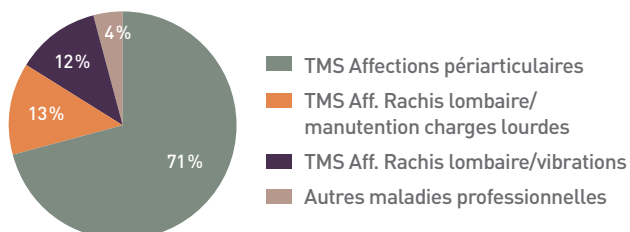
La grande majorité des autres secteurs connaissent une baisse de l'indice de fréquence des accidents du

travail. C'est surtout chez les prestataires logistiques que la tendance baissière de la fréquence des accidents du travail est la plus marquée (59,4 en 2019 contre 70,5 en 2018).

A titre de comparaison, l'indice de fréquence vaut 51 dans le secteur du bâtiment et des travaux publics (hors bureaux), 28,6 dans la métallurgie, et 21,4 dans le commerce non alimentaire



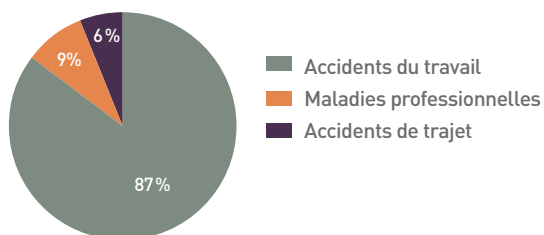
### Nature des maladies professionnelles



Source : CNAM

La quasi-totalité des maladies professionnelles dans la Branche est causée par des troubles musculosquelettiques. En 2019, les affections périarticulaires et les affectations des rachis lombaires sont en effet à l'origine respectivement de 71 % et 25 % des maladies professionnelles.

### Répartition du nombre de journées perdues par cause



Source : CNAM

Un peu plus de 4,5 millions de journées de travail ont été perdues du fait d'accidents et maladies professionnelles dans la Branche en 2019, ce qui représente près de 20 000 équivalents-temps-plein.

Les accidents du travail concentrent 87 % des journées perdues, reconnues et indemnisées par le régime d'assurance maladie.



## Taux collectif de cotisation AT/MP

Code risque	Taux net 2019	Taux net 2020	Taux net 2021
<b>602BD</b> Transport terrestre voyageur y compris taxis	3,3	3,5	3,4
<b>602MG</b> TRM Loc véhicule avec chauffeur	5,5	5,6	5,2
<b>602NA</b> Déménagement garde meubles	6,6	6,6	5,7
<b>631EE</b> Entreposage et stockage non frigo non relié à voie d'eau. Entreposage de liquides en vrac	3,4	3,2	3,1
<b>634AA</b> Groupage, messagerie Fret express	4,3	4,2	3,7
<b>641CA</b> 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	3,6	3,6
<b>746ZB</b> Transports de fonds et services sécurisés	4,2	4	4,3
<b>851JA</b> Ambulances	3,8	3,9	3,8
<b>MOYENNE NATIONALE</b>	<b>2,22</b>	<b>2,21</b>	<b>2,24</b>

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 accidents de travail et maladie professionnelle (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 de l'entreprise 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 accidents du travail et maladies professionnelles (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.

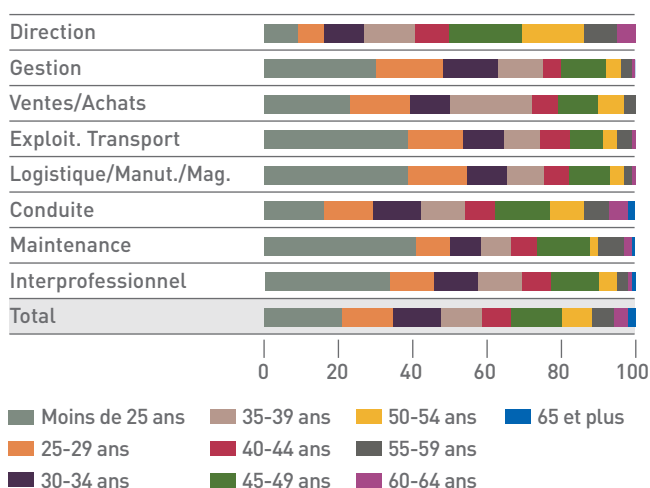
Les taux collectifs des secteurs d'activité de la Branche des transports routiers et activités auxiliaires de transport sont tous supérieurs au taux net moyen national de cotisation (2,24 en 2021). C'est dans l'entreposage non frigorifique que le taux de cotisation est le plus bas (3,1). Entre 2020 et 2021, la diminution la plus forte du taux de cotisation s'observe dans le déménagement.



**71 % des embauches sont en CDI**

## Mouvements de main-d'œuvre

### Embauches par âge et famille professionnelle

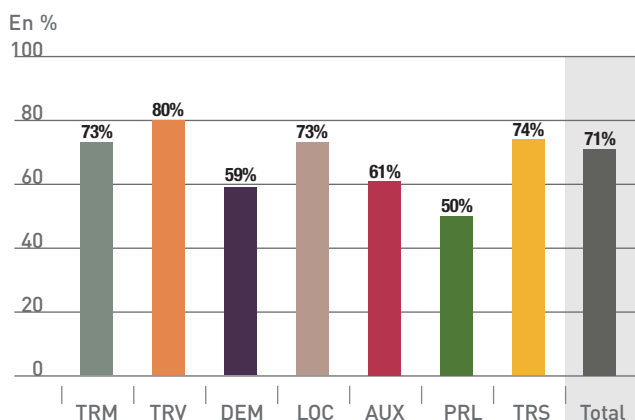


Les plus de 50 ans représentent 20 % des recrues de la Branche en 2020, tandis que les moins de 30 ans en représentent 35 %. Un peu plus d'un recrutement sur deux dans les familles professionnelles Exploitation transport et Logistique/manutention/magasinerie concerne une personne de moins de 30 ans. Près d'un tiers des salariés embauchés dans la famille professionnelle Direction a plus de 50 ans.

*Nota bene : Les recrutements sont ici assimilés à l'ensemble des salariés entrés dans les établissements de la Branche au cours de l'année.*

Source : Enquête Tableau de bord AFT

### Part des embauches en CDI par secteur d'activité

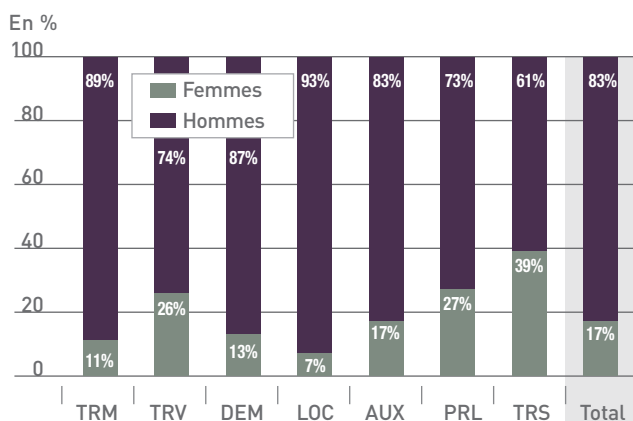


Sept recrutements sur dix donnent lieu à la signature d'un contrat à durée indéterminée (CDI) en 2020. Le transport routier de voyageurs enregistre une forte hausse de 15 points par rapport à 2019 pour atteindre 80 % des embauches en CDI. Certaines embauches en CDI s'inscrivent dans le prolongement d'un contrat à durée déterminée (CDD) chez le même employeur.

Source : Enquête Tableau de bord AFT

## 12 % des embauches sont des créations d'emploi

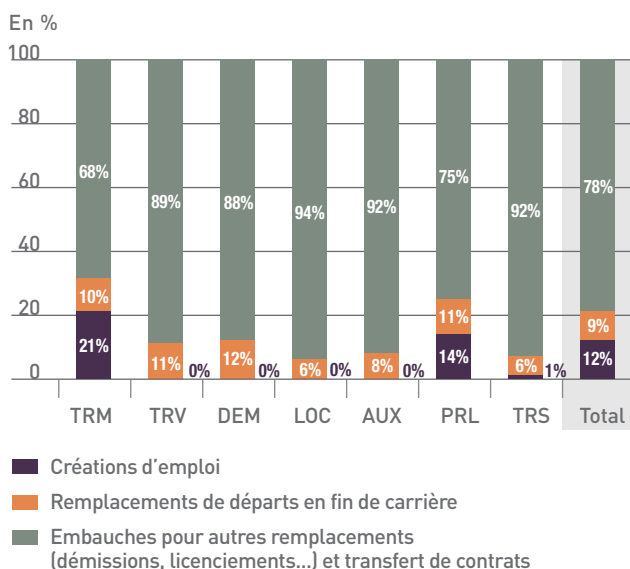
### Embauches par sexe et activité en 2020



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Les femmes sont plutôt sous-représentées dans les recrutements effectués en 2020 : alors que les effectifs salariés de la branche sont composés de 19 % de femmes, seulement 17 % des recrues sont des femmes. Comme ces trois dernières années, c'est dans le transport sanitaire que la proportion de recrues féminines est la plus élevée (plus d'un tiers des postes ouverts sont pourvus par des femmes).

### Répartition des types d'embauche en 2020



Source : Enquête Tableau de bord AFT

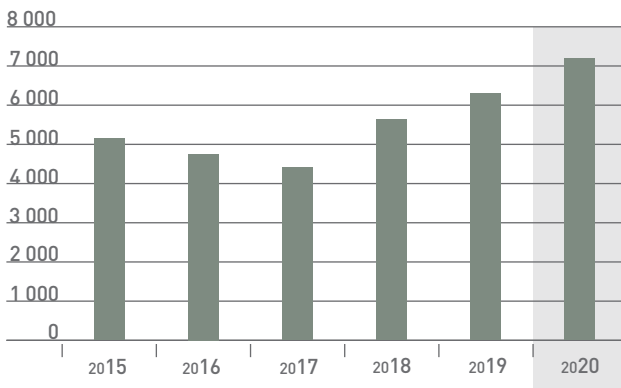
Dans la Branche, les embauches destinées à accroître les capacités de production par des créations d'emploi ont été plus nombreuses en 2020 que les embauches motivées par le remplacement de départs en fin de carrière (départs à la retraite et congés de fin d'activité). Ainsi, dans le transport routier de marchandises, plus d'un recrutement sur cinq vise à augmenter la voilure, contre un sur dix destiné à remplacer des départs en fin de carrière.

Chez les prestataires logistiques, un quart des embauches sont destinées aux créations d'emplois et aux remplacements des départs en fin de carrière. Comme l'année précédente, environ quatre embauches sur cinq dans la Branche sont toutefois imputables au remplacement des départs pour autres motifs (démission, fin de CDD, rupture conventionnelle, licenciement autre qu'économique, etc.).

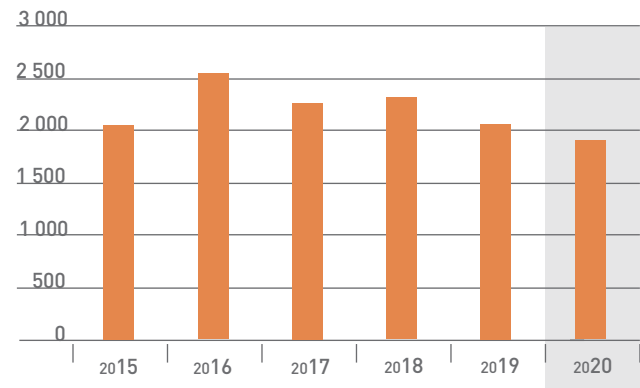


## Évolution des départs en fin de carrière par secteur

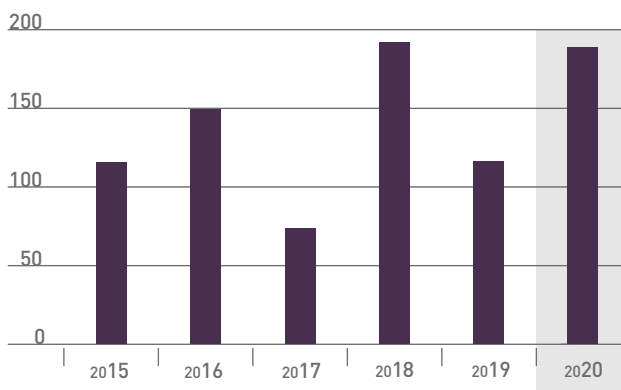
### TRM



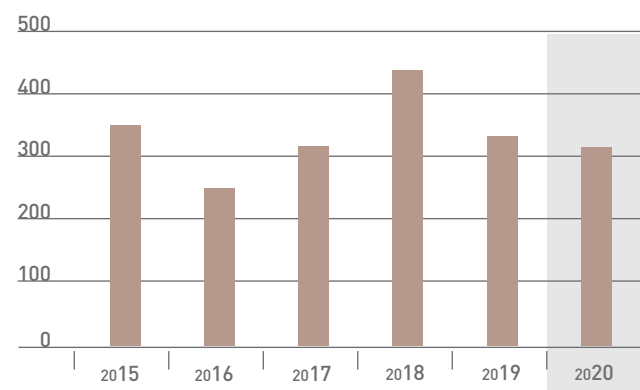
### TRV



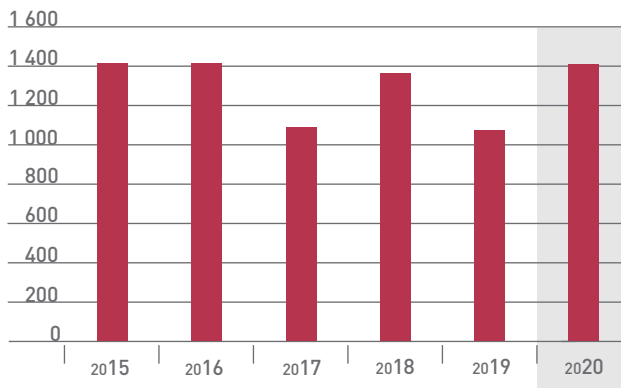
### DEM



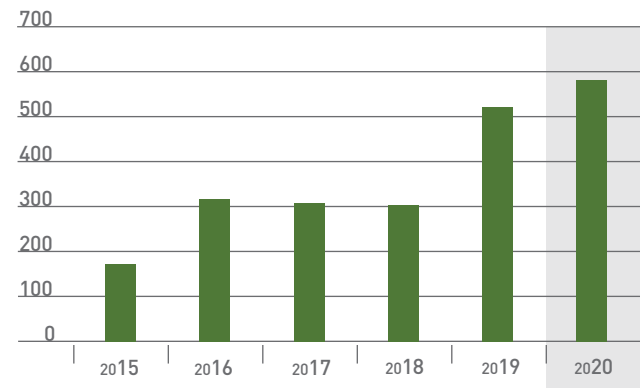
### LOC



### AUX



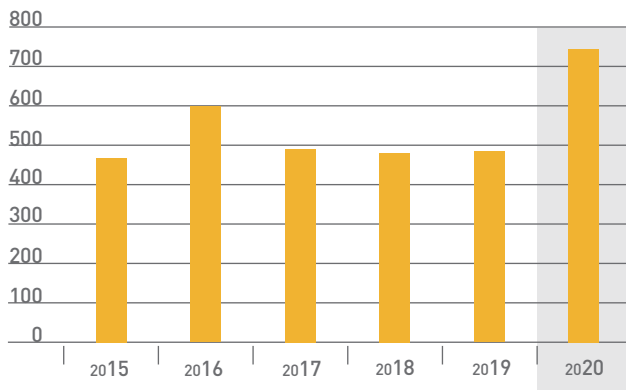
### PRL





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

### TRS



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Les départs en fin de carrière sont constitués de la somme des départs en retraite et des congés de fin d'activité. En 2020, ils ont augmenté de 9 %.

## 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

2005	1 897
2006	1 771
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

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 convoyeurs de fonds, employés dans les entreprises du champ de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du 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)

2005	185
2006	188
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

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 étendu 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 31/12/2020**

**TRM : 8 031**

dont 276 en transport de fonds

**TRV : 732**

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.

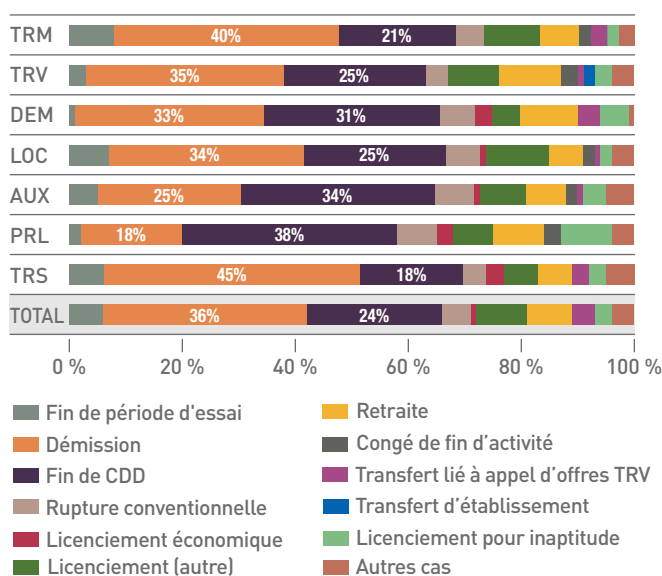
Le recul progressif de l'âge de la retraite a exigé une adaptation du dispositif. Les accords entre partenaires sociaux du 30 mai 2011 puis du 14 mars 2014 ont ainsi visé à préserver l'équilibre du CFA en adaptant certains critères d'accès.

Le nombre de dossiers CFA transférés en paiement a diminué en 2020 pour le transport routier de marchandises (-10 %), après une augmentation de 7 % observée en 2019. La diminution du nombre de dossiers CFA transférés en paiement s'accroît dans le transport routier de voyageurs (-8 % en 2018, -4 % en 2019, -15 % en 2020). En dépit de cette évolution, le

volume total de bénéficiaires du CFA Marchandises à fin 2020 est supérieur à ce qu'il était un an plus tôt (+11 %). Dans le transport routier de voyageurs, la rétractation est marquée (-3 %).

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.

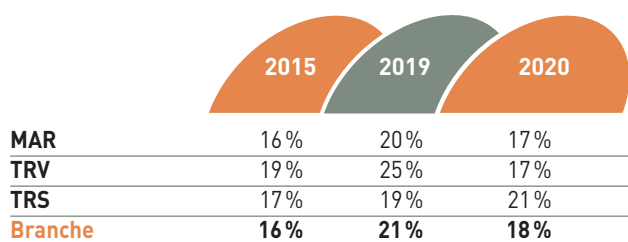
### Répartition des flux de départs de l'établissement par motif et secteur en 2020 (ensemble des familles professionnelles)



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Les démissions sont la première cause de départ des établissements de la Branche (plus d'un tiers des départs sont consécutifs à des démissions), devant les fins de CDD (près d'un départ sur quatre). La proportion des ruptures conventionnelles dans les départs s'établit à 5% (-1 point en un an). La part des licenciements économiques reste très faible (moins de 0,5%).

### Taux de rotation par secteur



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Le taux de rotation (ou turnover) est le rapport entre le nombre d'entrées et départs de l'établissement par rapport à l'effectif présent en début de période. Un taux de rotation de 0% signifie qu'il n'y a eu ni départ ni arrivée au cours de la dernière année. Un taux de 100% signifie en revanche que l'intégralité des postes a été renouvelée.

Le taux de rotation de la Branche est de 18% en 2020, il diminue de trois points par rapport à 2019.

17% des effectifs du transport routier de voyageurs ont été renouvelés en 2020 (contre 25% en 2019).



## 27 % des établissements ont recours à l'intérim

### Intérim

#### Établissements déclarant avoir recours à l'intérim

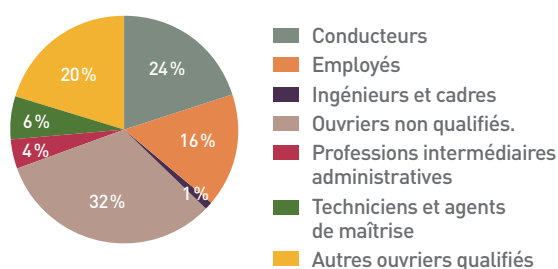
TRM	6 258	25%
TRV	773	28%
DEM	808	60%
LOC	465	41%
AUX	1 519	33%
PRL	966	63%
TRS	434	9%
<b>Total</b>	<b>11 252</b>	<b>27%</b>

Source : Enquête Tableau de bord AFT

Le recours à du personnel intérimaire est mis en œuvre par 27% des établissements interrogés en 2020.

Six établissements sur dix du secteur des prestataires logistiques ont recours à l'intérim, alors que seulement un établissement sur dix y a recours dans le transport sanitaire.

#### Recours à l'intérim par Professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) en 2021 (en % ETP)



Source : Baromètre Prism'emploi

En 2021, le recours à des intérimaires se concentre sur les postes d'ouvriers non qualifiés (un tiers des intérimaires), de conducteurs (un intérimaire sur cinq) et autres ouvriers qualifiés (20%). Dans la dernière catégorie, on trouve principalement des ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport (près de 9 intérimaires sur 10 de cette catégorie).

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

	2019	2020	Évolution 2020/2019
TRM	19 448	16 762	-14 %
TRV	1 925	1 413	-27 %
DEM	612	508	-17 %
LOC	1 489	1 161	-22 %
AUX	19 694	18 728	-5 %
PRL	17 197	15 301	-11 %
TRS	134	103	-23 %
<b>Total</b>	<b>60 499</b>	<b>53 976</b>	<b>-11 %</b>

Source : Déclaration Sociale Nominative  
Données ajustées au champ conventionnel

En 2020, le nombre d'intérimaires en équivalents temps plein chute de 11 %. Tous les secteurs ont diminué le nombre d'intérimaires, le transport routier de voyageurs, le transport sanitaire et la location affichent les plus fortes diminutions (respectivement -27%, -23 %

et -22 %). Une large part de l'ajustement de l'emploi à la crise sanitaire liée à la Covid-19 s'était en effet d'abord manifestée dès le premier trimestre 2020 par la chute de l'emploi intérimaire.






Environ **53 000** 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			
		2018	2019	2020
4939A	Transports routiers réguliers de voyageurs	7 280	9 170	6 060
4939B	Autres transports routiers de voyageurs	5 770	6 020	3 710
4941A	Transports routiers de fret interurbains	21 820	20 680	14 840
4941B	Transports routiers de fret de proximité	18 170	17 230	13 010
4941C	Location de camions avec chauffeur	2 830	2 700	2 160
4942Z	Services de déménagement	1 430	1 650	1 030
5210B	Entreposage et stockage non frigorifique	2 779	3 363	1 532
5229A	Messagerie, fret express	2 100	1 920	1 340
5229B	Affrètement et organisation des transports	5 628	4 486	2 597
5320Z	Autres activités de poste et de courrier	930	730	560
7712Z	Location et location-bail de camions	1 061	486	274
8010Z	Activités de sécurité privée, partie transports de fonds	1 773	1 718	1 430
8690A	Ambulances	5 920	5 830	5 000
<b>TOTAL BRANCHE CCNTR</b>		<b>77 491</b>	<b>75 983</b>	<b>53 543</b>
<b>PART DE LA BRANCHE (CCNTR) PAR RAPPORT AU MARCHÉ DU TRAVAIL</b>		<b>2,3%</b>	<b>2,4%</b>	<b>2,4%</b>

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

Le nombre d'offres d'emploi a chuté : en 2020, Pôle emploi a collecté environ 53 500 offres auprès des entreprises de la Branche, soit 22 400 offres de moins qu'en 2019. Tous les secteurs de la Branche sont

concernés par cette tendance. Les offres d'emploi des prestataires logistiques (5210B) affichent la plus forte baisse (soit -54%).

## Répartition des offres par emploi (code ROME) en 2020

Codes ROME V-3	Libellé	Nombre d'offres diffusées en 2020	Part des offres déposées par la Branche	Taux d'évolution 2020/2019 des offres diffusées
G1201	Accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives	960	3%	-29%
H3302	Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	28 230	0%	-26%
J1305	Conduite de véhicules sanitaires	5 450	71%	-23%
N1101	Conduite d'engins de déplacement des charges	52 960	1%	-7%
N1102	Déménagement	2 270	35%	-24%
N1103	Magasinage et préparation de commandes	141 910	2%	-2%
N1105	Manutention manuelle de charges	47 590	2%	-17%
N1201	Affrètement transport	4 700	6%	-17%
N1202	Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises	9 670	3%	3%
N1301	Conception et organisation de la chaîne logistique	28 820	1%	7%
N1302	Direction de site logistique	7 160	1%	15%
N1303	Intervention technique d'exploitation logistique	43 360	1%	-5%
N4101	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	113 050	15%	-19%
N4102	Conduite de transport de particuliers	6 800	31%	-11%
N4103	Conduite de transport en commun sur route	20 230	36%	-22%
N4104	Courses et livraisons express	3 400	5%	-11%
N4105	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	39 360	23%	-7%
N4201	Responsable d'exploitation des transports routiers de marchandises	2 360	6%	49%
N4202	Responsable d'exploitation des transports routiers de personnes	610	7%	24%
N4203	Technicien d'exploitation des transports routiers de marchandises	7 980	15%	-4%
N4204	Technicien d'exploitation des transports routiers de personnes	2 670	10%	19%
<b>TOTAL ROME TRANSPORT ROUTIER ET LOGISTIQUE</b>		<b>569 540</b>	<b>8%</b>	<b>-10%</b>



Le volume d'offres d'emploi portant sur les professions « cœur de métier » du transport et de la logistique diffusées par Pôle emploi (les offres diffusées regroupent les offres collectées directement par Pôle emploi, et les offres transmises par des sites partenaires), et déposées par l'ensemble des entreprises de l'économie française (compte d'autrui et compte propre), chute de 10% en 2020.

Sur l'ensemble des offres, plus de deux offres sur cinq relèvent soit de la profession magasinage et préparation de commandes (25%), soit de la conduite de transport de marchandises sur longue distance (20%).

Les établissements de la Branche sont à l'origine de sept offres d'emploi sur 10 déposées pour pourvoir

des postes en conduite de véhicules sanitaires. 36% des offres d'emploi collectées sur les postes de la conduite de transport en commun sur route, 35% sur les postes du déménagement, et 31% de la conduite de transport de particuliers, proviennent également d'établissements de la Branche.

La Branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport est à l'origine de 8% des offres déposées auprès de Pôle emploi pour les professions « cœur de métier » du transport et de la logistique.

### Répartition des offres selon la nature et la durée du contrat en 2020 (tous secteurs, y compris compte propre et intérim)

Codes ROME V-3	Libellé	Part des offres	
		en CDI	< 1 mois (CDD ou intérim)
G1201	Accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives	33%	27%
H3302	Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	19%	66%
J1305	Conduite de véhicules sanitaires	67%	9%
N1101	Conduite d'engins de déplacement des charges	22%	73%
N1102	Déménagement	45%	33%
N1103	Magasinage et préparation de commandes	34%	54%
N1105	Manutention manuelle de charges	24%	68%
N1201	Affrètement transport	87%	9%
N1202	Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises	77%	17%
N1301	Conception et organisation de la chaîne logistique	86%	9%
N1302	Direction de site logistique	90%	6%
N1303	Intervention technique d'exploitation logistique	64%	27%



Suite du tableau de la page 65

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	48 %	44 %
N4102	Conduite de transport de particuliers	72 %	6 %
N4103	Conduite de transport en commun sur route	60 %	26 %
N4104	Courses et livraisons express	38 %	40 %
N4105	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	58 %	20 %
N4201	Responsable d'exploitation des transports routiers de marchandises	83 %	12 %
N4202	Responsable d'exploitation des transports routiers de personnes	90 %	3 %
N4203	Technicien d'exploitation des transports routiers de marchandises	74 %	18 %
N4204	Technicien d'exploitation des transports routiers de personnes	59 %	32 %
<b>TOTAL ROME TRANSPORT ROUTIER ET LOGISTIQUE</b>		<b>45 %</b>	<b>44 %</b>
<b>TOTAL MARCHÉ DU TRAVAIL FRANCE</b>		<b>46 %</b>	<b>23 %</b>

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

Les offres d'emploi diffusées par Pôle emploi, tous secteurs confondus de l'économie, sur les professions « cœur de métier » du transport et de la logistique pour des contrats de moins d'un mois, ou en intérim, sont importantes : 44 % des offres en transport logistique, contre 23 % de l'ensemble des offres du marché du travail.

Pour la profession de magasinage et préparation de commandes, plus d'une offre sur deux est en contrat de moins d'un mois, ou en intérim. La part des offres d'emploi sur les professions « cœur de métier » du transport et de la logistique en CDI en 2020 (45 %) a augmenté de 2 points par rapport à 2019 et se rapproche de celle de l'ensemble des offres du marché du travail (46 %).





## 655 200 demandeurs d'emploi se positionnent sur un des métiers du transport routier et de la logistique

### Évolution des demandes en stock

Codes ROME V-3	Libellé	Demandes en stock au 31.12.2019	Demandes en stock au 31.12.2020	Taux d'évolution 2020/2019
G1201	Accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives	7 461	7 222	-3%
H3302	Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	82 361	80 010	-3%
J1305	Conduite de véhicules sanitaires	11 535	10 715	-7%
N1101	Conduite d'engins de déplacement des charges	67 085	67 503	1%
N1102	Déménagement	3 000	2 858	-5%
N1103	Magasinage et préparation de commandes	165 270	166 205	1%
N1105	Manutention manuelle de charges	79 125	76 359	-3%
N1201	Affrètement transport	1 101	1 037	-6%
N1202	Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises	2 505	2 421	-3%
N1301	Conception et organisation de la chaîne logistique	8 430	9 323	11%
N1302	Direction de site logistique	2 781	2 751	-1%
N1303	Intervention technique d'exploitation logistique	15 726	15 595	-1%
N4101	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	73 838	73 115	-1%
N4102	Conduite de transport de particuliers	18 821	18 944	1%
N4103	Conduite de transport en commun sur route	26 064	24 864	-5%
N4104	Courses et livraisons express	3 397	3 259	-4%
N4105	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	86 639	87 915	1%
N4201	Responsable d'exploitation des transports routiers de marchandises	1 416	1 316	-7%
N4202	Responsable d'exploitation des transports routiers de personnes	433	423	-2%
N4203	Technicien d'exploitation des transports routiers de marchandises	2 690	2 678	0%
N4204	Technicien d'exploitation des transports routiers de personnes	715	687	-4%
<b>TOTAL ROME TRANSPORT ROUTIER ET LOGISTIQUE</b>		<b>660 393</b>	<b>655 200</b>	<b>-1%</b>

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. Le volume de personnes recherchant un emploi transport ou logistique a diminué en 2020 (-1%), mais beaucoup moins rapidement que les offres d'emploi (-10% en 2020). Les demandes en stock ont même augmenté sur le poste de conception et organisation de la chaîne logistique (+11% de demandeurs d'emploi par rapport à 2019 sachant que les offres d'emploi ont augmenté sur ce poste de seulement 7%). Un

demandeur d'emploi sur cinq se positionne sur les offres d'emploi de magasinage et préparation de commandes.

Pendant la crise sanitaire, le nombre de demandeurs d'emploi s'est globalement replié, en lien avec la dégradation du marché du travail, par un effet dit de flexion conjoncturelle : lors des périodes peu favorables, certaines catégories de demandeurs d'emploi, en particulier les jeunes, cessent de s'inscrire au chômage ou de chercher du travail ; en revanche, lors des périodes de croissance, davantage de personnes se mettent en quête d'un emploi car le marché du travail exerce une plus forte attraction.

## Répartition des demandes d'emploi selon l'âge et le sexe en 2020

Codes ROME V-3	Libellé			
		Part des femmes	Part des - de 25 ans	Part des + de 50 ans
<b>G1201</b>	<b>Accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives</b>	57%	19%	16%
<b>H3302</b>	<b>Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage</b>	50%	27%	14%
<b>J1305</b>	<b>Conduite de véhicules sanitaires</b>	34%	15%	11%
<b>N1101</b>	<b>Conduite d'engins de déplacement des charges</b>	4%	19%	12%
<b>N1102</b>	<b>Déménagement</b>	0%	25%	9%
<b>N1103</b>	<b>Magasinage et préparation de commandes</b>	21%	33%	9%
<b>N1105</b>	<b>Manutention manuelle de charges</b>	7%	35%	8%
<b>N1201</b>	<b>Affrètement transport</b>	35%	27%	15%
<b>N1202</b>	<b>Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises</b>	50%	22%	13%
<b>N1301</b>	<b>Conception et organisation de la chaîne logistique</b>	30%	14%	18%
<b>N1302</b>	<b>Direction de site logistique</b>	18%	5%	30%
<b>N1303</b>	<b>Intervention technique d'exploitation logistique</b>	29%	23%	14%
<b>N4101</b>	<b>Conduite de transport de marchandises sur longue distance</b>	5%	11%	19%
<b>N4102</b>	<b>Conduite de transport de particuliers</b>	16%	5%	28%
<b>N4103</b>	<b>Conduite de transport en commun sur route</b>	19%	7%	27%
<b>N4104</b>	<b>Courses et livraisons express</b>	9%	27%	12%
<b>N4105</b>	<b>Conduite et livraison par tournées sur courte distance</b>	5%	22%	14%
<b>N4201</b>	<b>Responsable d'exploitation des transports routiers de marchandises</b>	17%	4%	35%
<b>N4202</b>	<b>Responsable d'exploitation des transports routiers de personnes</b>	20%	4%	31%
<b>N4203</b>	<b>Technicien d'exploitation des transports routiers de marchandises</b>	33%	26%	13%
<b>N4204</b>	<b>Technicien d'exploitation des transports routiers de personnes</b>	32%	12%	20%
<b>TOTAL ROME TRANSPORT ROUTIER ET LOGISTIQUE</b>		<b>17%</b>	<b>24%</b>	<b>13%</b>

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



Sur les métiers du transport ou de la logistique, quatre demandeurs d'emploi sur cinq sont des hommes. Les femmes sont majoritaires à rechercher un emploi dans le domaine de l'accompagnement des voyages et des opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage. D'ailleurs, près d'un tiers des femmes en recherche d'emploi en transport-logistique se positionnent sur les métiers de magasinage et préparation de commandes.

Les métiers de manutention manuelle de charges, du magasinage et de la préparation de commandes concentrent 56 % des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans positionnés sur les métiers spécifiques du transport et de la logistique. A contrario, c'est parmi les métiers de direction que la proportion des demandeurs

d'emploi de plus de 50 ans est la plus élevée (47 % en direction d'exploitation des transports routiers de marchandises, 43 % en direction de site logistique et en direction d'exploitation des transports routiers de personnes).

À noter 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 (détention des différents permis ou certificats), ce qui compromet leur employabilité immédiate.



## 3 653 préparations opérationnelles collectives à l'emploi ont été financées en 2020

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

#### Préparations opérationnelles à l'emploi (POE) collectives financées par OPCO Mobilités en 2020

	Conduite	Exploitation-Gestion	Manutention-Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation
<b>Marchandises</b>	1 696	42	134	0	59	<b>1 931</b>	13%
<b>Voyageurs</b>	1 692	0	10	0	0	<b>1 702</b>	30%
<b>Transport sanitaire</b>	20	0	0	0	9	<b>20</b>	55%
<b>Total</b>	<b>3 408</b>	<b>42</b>	<b>144</b>	<b>0</b>	<b>59</b>	<b>3 653</b>	<b>21%</b>

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.

Les bénéficiaires de POE collectives ont augmenté de 23% en 2020 (après +10% en 2019). 93% des POE collectives bénéficient à la famille professionnelle

Conduite. Les secteurs Marchandises et Voyageurs concentrent respectivement 53% et 47% des POE collectives de la Branche.

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



## ZOOM SUR LE TRANSPORT DE PERSONNES À MOBILITÉ RÉDUITE (TPMR)

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées prévoit dans son article 45 : « La chaîne des déplacements, qui comprend le cadre bâti, la voirie, les aménagements des espaces publics, les systèmes de transport et leur intermodalité est organisée pour permettre son accessibilité dans sa totalité aux personnes handicapées ou à mobilité réduite. »

Afin de permettre le transport de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite, en dehors des lignes régulières, des services de transport à la demande, appelés communément « transport de personnes à mobilité réduite » (TPMR), se sont développés.

Il s'agit de tout transport exclusivement dédié aux personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite pour lequel le conducteur est amené à apporter un

accompagnement au voyageur dépassant l'utilisation des équipements du véhicule.

Dès 2009, la Branche a accompagné le développement de ces services spécifiques en concluant un accord collectif prévoyant notamment une formation pour les conducteurs accompagnateurs. Le référentiel de cette formation TPMR est en cours d'actualisation et dans ce contexte, une enquête complémentaire a été menée en 2021 par l'AFT à la demande des partenaires sociaux auprès des entreprises de transport routier de voyageurs et transport sanitaire de la Branche afin notamment de mieux apprécier les compétences nécessaires pour exercer l'activité de TPMR, en lien en particulier avec les publics accueillis et le matériel spécifique mobilisé.

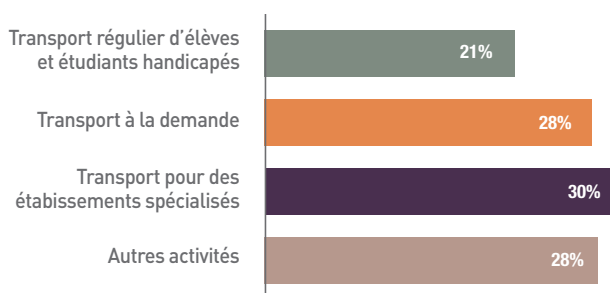
582 établissements ont répondu à cette enquête.

### > ACTIVITÉ ET ÉQUIPEMENTS

10,6 % des établissements de transport routier de voyageurs et transport sanitaire auraient une activité de TPMR, soit 824 établissements (dont plus de 500 relèvent du secteur du transport sanitaire).

En moyenne, l'activité TPMR contribue à près de 23 % de leur chiffre d'affaires.

#### Répartition du chiffre d'affaires



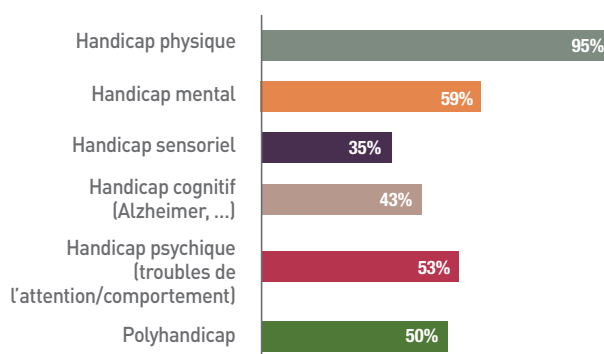
Source : Enquête Tableau de bord AFT

Le transport pour des établissements spécialisés est la première source de revenu (il représente 30 % du chiffre d'affaires généré par l'activité TPMR en moyenne), juste devant le transport à la demande spécifique PMR ou personnes en perte d'autonomie (28 % de l'activité TPMR mesurée par son chiffre d'affaires).

Vient ensuite le transport régulier d'élèves et étudiants handicapés (21 % du chiffre d'affaires de l'activité TPMR). À noter que le transport des élèves et étudiants

handicapés vers leur établissement d'enseignement reste placé sous la responsabilité des Départements, contrairement aux services publics réguliers, scolaires et à la demande qui sont passés sous l'autorité des Régions, quand ils ne sont pas du ressort territorial d'un EPCI (Établissement Public à caractère Industriel et Commercial) qui a pris la compétence transport.

#### Nature du public pris en charge (en % des réponses)



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Le handicap est défini par l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

95 % des établissements ayant une activité TPMR prennent en charge des personnes atteintes de handicap physique. Plus de la moitié transportent des handicapés mentaux ou psychiques. Plus de deux établissements sur cinq ont comme passagers des personnes ayant des troubles cognitifs.

Les établissements ayant une activité TPMR possèdent chacun en moyenne six véhicules adaptés aux utilisateurs de fauteuils roulants (UFR), et plus de trois fois plus de véhicules non adaptés.

Parmi les véhicules adaptés UFR, on enregistre 1,8 fois plus de véhicules avec rampe que de véhicules avec hayon élévateur.

Sept véhicules adaptés UFR sur dix sont des véhicules de moins de 10 places. En effet, du fait que l'adaptation des véhicules, comme celle des infrastructures d'ailleurs (arrêts, trottoirs...), est complexe et coûteuse, les autorités organisatrices font très souvent le choix de mettre en place des services publics à la demande, réalisés avec des véhicules de moins de 10 places, voire 16 places quand les services sont à l'échelle d'un département.

Il y a une dizaine d'années, de nombreuses structures associatives, voire des particuliers, proposaient des

services PMR avec des véhicules de moins de 10 places. Cependant, depuis 2009 (application en 2012), le transport public en véhicules de moins de 10 places est une activité de transport réglementée : les services de transport doivent obligatoirement être effectués par des entreprises inscrites au registre des transporteurs, même lorsqu'ils sont réalisés avec des véhicules de moins de 10 places.

Ainsi, seuls les transports de PMR réalisés à titre privé, et pour leurs besoins de fonctionnement, par des associations de personnes handicapées, des EHPAD ou autres structures d'accueil de personnes handicapées, des établissements d'enseignement spécialisé par exemple, ne sont pas concernés par cette obligation d'inscription au registre et n'entrent donc pas dans la Branche des transports routiers et activités auxiliaires de transport... Néanmoins, compte-tenu de l'investissement que représentent les véhicules adaptés, beaucoup de ces structures font le choix de travailler avec les transporteurs plutôt que d'investir elles-mêmes.

6 % des établissements de transport routier de voyageurs ou transport sanitaire qui n'ont pas d'activité TPMR envisagent de développer cette activité, soit un peu plus de 400 établissements.

## > EMPLOI ET FORMATION

On estime que plus de 4 000 conducteurs ont pour activité principale le transport de personnes à mobilité réduite.

Près des deux tiers des conducteurs qui interviennent sur l'activité TPMR ont un coefficient 137V (conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite ne travaillant que pendant les périodes scolaires), 6 % un coefficient 136V (conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite nécessitant le permis B), et seulement 2 % un coefficient 140V (conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite nécessitant le permis D).

Le métier de conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite se caractérise par le fait qu'au-delà de la seule conduite, le conducteur est aussi accompagnateur de la personne qu'il transporte.

À ce titre, il doit être formé pour réagir face aux différentes situations et laisser toujours la personne en position sécurisée.

La convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires exige, par accord du 7 juillet 2009 relatif à l'emploi de conducteur accompagnateur, que le conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite suive une formation complémentaire et spécifique dans les domaines suivants :

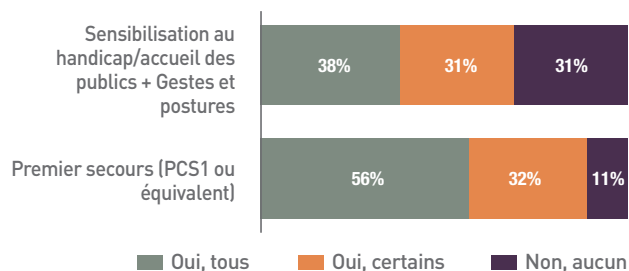
- prévention et secours civique de niveau 1 (PSC1) ou équivalent
- connaissance de la clientèle : accueil personnalisé, enfants handicapés, précautions gériatriques, troubles spécifiques
- gestes et postures.

Cette formation est à suivre dès l'embauche et au plus tard dans les 2 mois qui suivent l'entrée en fonction pour les conducteurs embauchés effectuant, à titre permanent ou occasionnellement, un service spécialisé de transport de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite.

À noter que le personnel d'encadrement en lien avec l'exécution de ces services doit, a minima, suivre la partie de la formation relative à la connaissance de la clientèle.



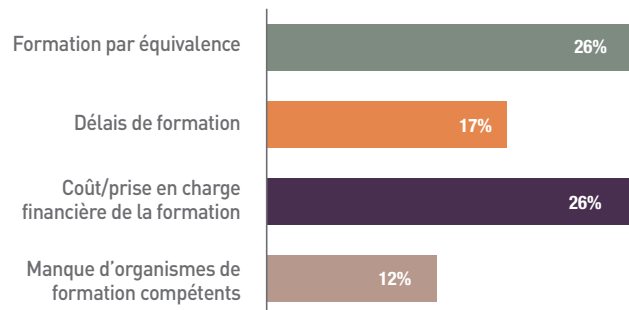
### Formations conventionnelles suivies par tout ou partie du personnel (en % d'établissements)



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Dans sept établissements sur dix, des formations relatives à la connaissance de la clientèle et aux gestes et postures ont été suivies par tout ou partie du personnel. Il en va de même de neuf établissements sur dix pour la formation prévention et secours civique de niveau 1.

### Raisons pour lesquelles des formations n'ont pas été dispensées (en % d'établissements)



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Ne sont pas tenus par cette obligation de formation les conducteurs ayant exercé une activité de transport de personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite pendant au moins un an au cours des trois dernières années avant la date de signature de l'accord du 7 juillet 2009. Cette explication est mise en avant par 26 % des établissements dont l'ensemble des conducteurs accompagnateurs TPMR ne sont pas formés.

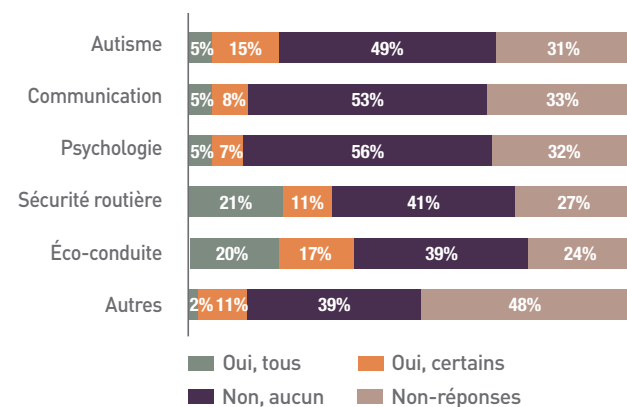
17 % évoquent des délais de formation et 12 % un manque d'organismes de formation compétents. Dans le cas d'impossibilité justifiée par une indisponibilité de formation, la convention collective prévoit que celle-ci soit justifiée par l'attestation d'un centre de formation et une inscription à la session suivante.

Les coûts de la formation sont invoqués par 26 % des établissements.

Ces raisons expliquent que la formation conventionnelle TPMR est dispensée trois fois moins souvent par un prestataire externe qu'en interne. Le manque de temps est le principal frein pour réaliser la formation en interne.

17% des établissements déclarent avoir déjà organisé une action de formation en situation de travail au bénéfice des conducteurs accompagnateurs TPMR.

### Formations autres



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Les autres formations les plus fréquemment suivies par les conducteurs accompagnateurs TPMR portent sur la sécurité routière et l'écoconduite, mais aussi la formation de tuteur TPMR.

Les modules supplémentaires que les répondants estimerait utiles dans la formation initiale/accès métier TPMR ont trait à la formation AFGSU2, l'accompagnement des troubles mentaux ou psychiques tels que l'autisme, la psychologie, la communication et la gestion des conflits avec les usagers.

En formation continue, en plus des thèmes conventionnels et ci-dessus, des répondants jugeraient utiles, pour améliorer la prise en charge des personnes et maintenir l'employabilité des salariés qui ne pratiquent pas fréquemment, d'organiser des actions de sensibilisation au handicap, à l'accueil, à la manipulation des fauteuils roulants et à la maîtrise des points d'attache dans le véhicule.

En 2021, parmi les formations prévues pour le personnel de conduite (hors FCO), 40% ont trait à l'autisme et 19% aux premiers secours (PSC1).



Le taux de réussite aux titres professionnels transport-logistique est de **86 %**

## Formation

### > Formations réalisées

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

	2020	Taux de féminisation	Taux de réussite en 2020	Évolution 2020/2019	Part des organismes de Branche dispensateurs de formation
<b>Direction-encadrement</b>					
Manager Transports et Logistique (EST)	120	16%	85%	118%	100%
MTLCI Manager Transport Logistique et Commerce international (ISTELI - AFTRAL)	149	42%	91%	10%	100%
RPTL Responsable production transport logistique (ISTELI - AFTRAL)	91	94%	82%	-70%	100%
RPTP Responsable production transport de personnes (ENSTV- AFTRAL)	32	20%	91%	68%	100%
REL Responsable en logistique (AFTRAL)	98	42%	85%	26%	100%
RTM Responsable du transport multimodal (PROMOTRANS)	77	29%	79%	120%	100%
MOLI Manager des Opérations de Logistique Internationale (PROMOTRANS)	176	16%	94%	53%	100%
<b>Conduite</b>					
Conducteur(trice) livreur(se) sur véhicule utilitaire léger	1 004	29%	96%	-14%	26%
Conducteur(trice) de transport en commun sur route	6 004	10%	63%	-11%	51%
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur	12 377	5%	75%	-19%	45%
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules	2 964	5%	70%	-27%	58%
<b>Exploitation-Gestion</b>					
Technicien(ne) d'exploitation en transports de marchandises	9	11%	100%	-76%	0%
Exploitant(e) en transport routier de marchandises	33	47%	92%	-	0%
Technicien(ne) en logistique d'entrepôt	428	22%	88%	-12%	100%
Technicien(ne) supérieur(e) du transport terrestre de marchandises	378	15%	85%	21%	18%
Gestionnaire des opérations de transport routier de marchandises	17	0%	85%	-	0%
Technicien(ne) supérieur(e) du transport aérien et maritime de marchandises	118	15%	89%	-13%	92%
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	681	15%	82%	-5%	29%
Technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes	43	7%	68%	-26%	56%
Exploitant(e) régulateur en transport routier de voyageurs	6	38%	75%	-	0%
École de Maîtrise du Transport Routier (PROMOTRANS)	557	13%	80%	-7%	100%
Responsable de la chaîne logistique (PROMOTRANS)	92	14%	92%	1 214%	100%
Bachelor Responsable commercial transport et logistique (ISTELI - AFTRAL)	7	21%	88%	-36%	100%
Déclarant en douane et conseil (ISTELI - AFTRAL)	68	57%	92%	33%	100%
<b>Manutention-magasiner</b>					
Cariste d'entrepôt	1 928	10%	89%	9%	16%
Agent(e) magasinier(ère)	2 171	15%	94%	24%	18%
Préparateur(trice) de commandes en entrepôt	5 614	22%	94%	6%	21%
<b>TOTAL</b>	<b>35 242</b>	<b>10%</b>	<b>86%</b>	<b>-11%</b>	<b>42%</b>

Source : AFTRAL, DGEFP, Promotrans



En 2020, plus de 35 200 titres professionnels ont été délivrés dans le domaine du transport et de la logistique (y compris par la VAE), soit 11 % de moins qu'en 2019. Près d'une fois et demi plus de titres professionnels que de diplômes en transport logistique ont été délivrés en 2020, contre deux fois plus un an auparavant.

63 % des titres professionnels délivrés préparent aux métiers de la conduite. En particulier, la formation Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur concentre 35 % de l'ensemble des admis en transport-logistique. Les titres professionnels en logistique représentent pour leur part 28 % de la population totale formée sur des titres professionnels en transport et logistique.

Le taux de féminisation des titres professionnels en transport logistique est de 10 %.

Pour les titres professionnels de conduite, il est de 7 %.

18 % des titres professionnels en logistique ont été délivrés à des femmes.

Le taux de réussite des titres professionnels en transport-logistique est globalement de 86 % et a fortement progressé par rapport à 2019 (+13 points).

En logistique, il est même de 92 %.

A noter que :

- Le titre professionnel Technicien(ne) supérieur(e) du transport terrestre de marchandises est devenu le titre professionnel Gestionnaire des opérations de transport routier de marchandises et prépare à la gestion d'organisation, de planification et de coordination des flux de marchandises en transports terrestres, principalement par la route.
- Le titre professionnel Technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes est devenu le titre professionnel Exploitant(e) régulateur en transport routier de voyageurs et prépare à l'organisation du travail des conducteurs de bus et d'autocars et à utiliser au mieux les véhicules afin d'optimiser les opérations de transport routier de voyageurs.

## Diplômes d'État délivrés

	2020	Taux de féminisation	Taux de réussite en 2020	Évolution 2020/2019	Part des organismes de Branche
<b>Direction-encadrement</b>					
Mastère (*)	20	ND	100 %	0 %	
Master I et II (*)	131	ND	70 %	3 %	
<b>Conduite</b>					
CAP Conducteur Routier « Marchandises »	1 735	6 %	93 %	13 %	83 %
CAP Conducteur Livreur Marchandises	1 759	8 %	83 %	16 %	10 %
CAP Déménageur sur VUL	38	0 %	93 %	12 %	71 %
CAP Agent d'Accueil et de Conduite Routière « Transport de Voyageurs »	33	29 %	83 %	-43 %	61 %
BAC Pro Conducteur Transport Routier Marchandises	1 401	7 %	90 %	21 %	87 %
Diplôme d'État d'Ambulancier	3 202	40 %	90 %	12 %	8 %
<b>Exploitation-gestion</b>					
Bac Pro Transport	945	18 %	87 %	33 %	74 %
BTS Transport et Prestations Logistiques	2 225	22 %	81 %	52 %	58 %
DUT Gestion Logistique et Transport (*)	1 040	26 %	93 %	-9 %	
Licences (*)	131	18 %	70 %	2 %	
<b>Manutention-magasiner</b>					
CAP Opérateur/Opératrice Logistique	1 379	11 %	91 %	9 %	70 %
BEP Logistique et Transport	3 427	13 %	90 %	20 %	0 %
Bac Pro Logistique	3 135	12 %	88 %	24 %	71 %
<b>Maintenance</b>					
CAP Maintenance de véhicules option véhicules de transport routier	1 647	2 %	90 %	21 %	7 %
Bac Pro Maintenance des véhicules option véhicules de transport routier	1 118	2 %	88 %	37 %	13 %
BTS maintenance des véhicules option véhicule de transport routier	345	1 %	80 %	53 %	11 %
<b>TOTAL</b>	<b>23 711</b>	<b>15 %</b>	<b>90 %</b>	<b>20 %</b>	<b>50 %</b>

Le nombre de diplômes d'État délivrés en transport et logistique (toutes voies d'accès, y compris validation des acquis de l'expérience) progresse de 20 % en 2020 (contre -1 % en 2019). Cette hausse est en particulier marquée pour les diplômes de niveau 4 : +21 % pour le BAC Pro. Conducteur transport routier de marchandises et +37 % pour le BAC Pro. Maintenance des véhicules option véhicules de transport routier.

En effet, les taux de réussite aux examens sur les formations préparant aux métiers du transport et de la logistique ont fortement progressé pour atteindre 90 % de taux de réussite (+11 points par rapport à 2019).


Il est à rappeler que les conditions d'obtention des examens 2020 ont été modifiées suite au contexte sanitaire avec le remplacement des épreuves sur table par l'évaluation en contrôle continu.

Le taux de féminisation des formations diplômantes en transport-logistique est globalement de 15 %. Il est de 17 % dans les formations préparant aux métiers de l'exploitation et la gestion.

Plus d'un tiers des diplômes « cœur de métier » de la Branche ont été délivrés pour des certifications relatives aux métiers de la conduite.

Les organismes dispensateurs de la formation de la Branche, AFTRAL et Promotrans, ainsi que les établissements de l'Education Nationale soutenus par l'AFT, sont à l'origine de la moitié des diplômés en transport-logistique.

### Certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés



	2017	2018	2019	2020	Évolution 2020/2019
CQP Métiers du Convoyage de Fonds et Valeurs	308	221	290	202	-30 %
CQP Métiers d'Opérateur de traitements de valeurs	255	194	318	114	-64 %
CQP Métiers de la Gestion et de la maintenance des installations bancaires automatisées	231	176	278	192	-31 %
CQP Métiers de Déménageur professionnel	-	-	24	25	5 %

Source : AFTRAL, Brink's, Loomis, Prosegur

Les établissements agréés par la CPNEFP pour dispenser des certificats de qualification professionnelle (CQP) en ont délivré 508 en 2020 dans le domaine du transport de fonds et valeurs, soit une baisse de 57 % (après un bond de 50 % en 2019).

Outre un métier en pleine mutation avec le développement du e-commerce et du paiement sans contact, il est à noter que les conditions d'obtention des examens ont, elles aussi, été impactées par la crise sanitaire Covid-19 empêchant certains jurys CQP de se tenir.



## Formations obligatoires

### Ensemble des attestations de capacité professionnelle délivrées

	Examen	Expérience professionnelle	Équivalence diplôme (direct ou avec stage)	Total
<b>2019</b>				
Marchandises >= 3,5t	910	43	2 289	3 242
Marchandises < 3,5t	3 590	87	68	3 745
Voyageurs >= 9pl	192	14	453	659
Voyageurs < 9pl	542	29	-	571
Commissionnaires	80	116	2 281	2 477
<b>2020</b>				
Marchandises >= 3,5t	1 150	21	2 274	3 445
Marchandises < 3,5t	4 505	84	60	4 649
Voyageurs >= 9pl	111	4	429	544
Voyageurs < 9pl	399	24	-	423
Commissionnaires	36	98	2 159	2 293

Source : Ministère de la Transition écologique

Le nombre d'attestations de capacité délivrées en « transport léger » de marchandises (entreprises qui utilisent exclusivement des véhicules ne dépassant pas un poids maximal autorisé de 3,5 tonnes) augmente de 24 % en 2020 (après +15 % en 2019). Elles représentent 57 % des attestations de capacité délivrées en 2020 pour les entreprises de transport routier de marchandises (après 54 % en 2019).

En parallèle, le nombre d'attestations de capacité délivrées en « transport lourd » de marchandises augmente de 6 % en 2020 ; elles représentent 42 % des attestations de capacité délivrées en 2020 pour les entreprises de transport routier de marchandises (-4 points).

Le nombre d'attestations de capacité délivrées aux entreprises exploitant des véhicules de transport en commun excédant neuf places conducteur compris, a baissé de 17 % en 2020 (après +34 % en 2019), et le

nombre d'attestations de capacité professionnelle délivrées pour du « transport léger » de personnes (par des véhicules de moins de 10 places conducteur compris) est en baisse lui aussi de 26 % en 2020, après avoir été stable en 2019.

Cette évolution traduit le fait que, dans le contexte de la crise sanitaire, la situation était peu propice à la création et la reprise d'entreprises dans le transport routier de voyageurs, et n'a donc pas incité au passage de l'examen de l'attestation de capacité correspondante, contrairement au transport routier de marchandises qui est resté dynamique sur cette période.

La délivrance des attestations de capacité commissionnaire et « transport lourd », de marchandises ou de voyageurs, s'effectue essentiellement avec une équivalence par les diplômes (quatre fois sur cinq), alors que 97 % des attestations de capacité « transport léger » résultent du succès à un examen.

## Nombre de stagiaires reçus aux formations obligatoires à la conduite

	en entreprise par moniteur		en centre agréé	
	inscrits	reçus	inscrits	reçus
<b>FIMO marchandises</b>	57	57	13 136	12 926
<b>FCO marchandises</b>	7 064	7 052	78 532	78 572
<b>Passerelle marchandises</b>	1	1	1 188	1 174
<b>FIMO voyageurs</b>	-	-	2 622	2 586
<b>FCO voyageurs</b>	3 001	2 982	19 192	19 143
<b>Passerelle voyageurs</b>	3	2	1 282	1 272

Source : Ministère de la Transition écologique

En 2020, le nombre d'inscrits en FIMO en France métropolitaine a chuté : -16 % en FIMO Marchandises et -17 % en FIMO Voyageurs. Cette situation s'explique par le fait que les centres de formation ont été fermés administrativement pendant le premier confinement, puis ont repris leur activité après le 12 mai 2020 selon un protocole sanitaire qui exigeait la réduction du nombre de stagiaires à bord des véhicules de 4 à 2, et limitait le nombre de stagiaires en salle.

Les FCO ont connu le même phénomène : - 2 % en FCO Marchandises et -8 % en FCO Voyageurs.

Dans le contexte de la crise sanitaire Covid-19, les obligations concernant la réalisation des formations continues obligatoires (FCO) tous les 5 ans se sont vues assouplies par la prolongation de la durée de validité des cartes de qualification de conducteur (CQC) de deux mois après la fin du confinement.

En outre, les centres de formation ont eu la possibilité d'adapter les programmes et modalités de mise en œuvre des formations obligatoires par l'allongement de la journée de formation pouvant aller jusqu'à 8h30, par une formation théorique pouvant être concentrée sur 4 jours, par une durée de conduite adaptée aux besoins du stagiaire et pouvant être réduite d'une heure en FCO, par un recours possible à un simulateur pour l'intégralité du volet pratique de cette formation, ou encore par le visionnage d'un support pédagogique en remplacement de la manipulation des équipements TPMR.

Les formations Passerelle Voyageurs ont régressé de 14 %, tandis que les formations Passerelles Marchandises n'ont progressé que de 5 %, ce qui montre que les reconversions de conducteurs de véhicules de transport en commun vers des postes de conducteurs de véhicules de transport de marchandises n'ont pas été massives suite à la crise de la Covid-19.

## Formations AFGSU 2

	Formation initiale	Formation de renouvellement	Formation continue
<b>Ambulanciers</b>	2 887	2 903	1 337
<b>Auxiliaires ambulanciers</b>	2 705	890	1 083

Source : Bilan national des CESU en 2020, ANCESU

La profession d'auxiliaire ambulancier ne fait pas partie des professions de santé identifiées dans le code de la santé publique. Toutefois, c'est un arrêté du ministère de la santé et des solidarités du 26 janvier 2006, modifié en dernier lieu par un arrêté du 28 septembre 2011, qui 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.

D'après le bilan de l'ANCESU, qui recense toutes les attestations délivrées par les CESU, y compris celles délivrées dans le cadre d'une sous-traitance avec un autre organisme de formation, plus de 2 700 auxiliaires ambulanciers ont obtenu en 2020 une Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence de Niveau 2 (AFGSU 2) en formation initiale (dans le cadre de leurs études en institut).

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. 890 auxiliaires ambulanciers ont suivi cette formation de recyclage en 2020, et plus de 2 900 ambulanciers.



Plus de 1 000 auxiliaires ambulanciers ont en outre suivi la formation complète AFGSU 2 de 21 heures (en formation continue). 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.

A 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 de la Branche

Formations d'accès au métier	Effectifs 2020	Formations continues	Effectifs 2020
<b>Direction-encadrement</b>			
Attestations de capacité		Matières dangereuses	2 261
> March +3,5t	1 269		
> March -3,5t	2 693		
> Voy +9 plcs	68		
> Voy -9 plcs	399		
> Commissionnaire	38		
<b>Conduite</b>			
FIMO		FCO en centre	
> Marchandises	4 347	> Marchandises	44 806
> Voyageurs	692	> Voyageurs	5 097
Passerelles vers Marchandises	490	FCO par délégation de compétences (moniteurs)	
		> Marchandises	3 301
		> Voyageurs	1 975
Passerelles vers Voyageurs	534	Recyclage formation matières dangereuses	9 957
Auxiliaire ambulancier	2 131	Recyclage permis à points	-
Formation initiale matières dangereuses	16 451		
Permis de conduire			
> B	399		
> C, CE, C1	4 650		
> D, DE, D1	762		
<b>Manutention-magasinage</b>			
CACES débutants	23 932	CACES expérimentés	31 453
<b>Autres</b>			
Conseiller à la sécurité (initiale)	621	Conseiller à la sécurité (recyclage)	384
Homologation des formateurs	219	Formation de formateurs	170
<b>TOTAL</b>			<b>159 098</b>

Source : AFTRAL, Promotrans

Plus de 159 000 personnes ont suivi une formation obligatoire en 2020 auprès des deux organismes dispensateurs de formation de la Branche, AFTRAL et Promotrans. Ce nombre est en hausse de plus de 5 % (après +4 % en 2019), et ce malgré le contexte sanitaire de la crise Covid-19 et ses incidences sur la réalisation des formations.

Les formations d'accès au métier ont vu leurs effectifs augmenter de près de 12 % passant ainsi de plus de 53 400 formés en 2019 à plus de 59 700 formés en 2020.

Ainsi, les effectifs en formation « Attestation de capacité » ont augmenté de près de 20 % dans ces organismes, et ceux des CACES débutants de 14 % ; le constat est le même pour les effectifs aux permis de conduite (+36 % en 2020).

Les formations FIMO ont vu quant à elles leurs effectifs diminuer de près de 16 %.

Parallèlement, les effectifs en formation continue des organismes de formation de la Branche affichent une croissance de 2 % par rapport à 2019, avec une croissance en particulier des CACES expérimentés (+21 %), tandis que les effectifs en FCO ont reculé de 5 %.

## Formations continues (hors formations obligatoires)

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

### Répartition des effectifs en formation continue par famille professionnelle en 2020 (hors formations obligatoires)

	Effectifs en formation continue
Direction-encadrement	2 144
Conduite	4 835
Exploitation-gestion	786
Manutention-magasiner	2 174
Maintenance	670
Autres	34 456
<b>Total</b>	<b>45 065</b>

Source : AFTRAL, Promotrans

Le nombre de personnes ayant suivi auprès des organismes de formation AFTRAL ou Promotrans une formation de perfectionnement, sans caractère obligatoire, et ne donnant pas lieu à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre professionnel, a baissé de 17 % (après +5 % en 2019).

### Formations non réglementées en transport sanitaire

#### Formations Covid-19 en transport sanitaire

#### Autres formations non-réglémentées en transport sanitaire

Source : Bilan national des CESU en 2020, ANCESU

Par ailleurs, environ 770 formations spécifiques Covid-19 ont été dispensées en transport sanitaire en 2020 d'après le bilan de l'ANCESU. Il s'agit de formations aux gestes barrières, ou encore aux mesures de désinfection, effectuées par les CHU en particulier.

	Nombre d'apprenants	Nombre d'heures-apprenants
Formations Covid-19 en transport sanitaire	769	2 359
Autres formations non-réglémentées en transport sanitaire	470	5 054

En outre, 470 apprenants ont bénéficié de formations autres en transport sanitaire, correspondant à 5 054 heures-apprenants : il s'agit de formations non réglementées développées par chaque CESU en fonction des besoins du département.

## > 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 2020 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 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.

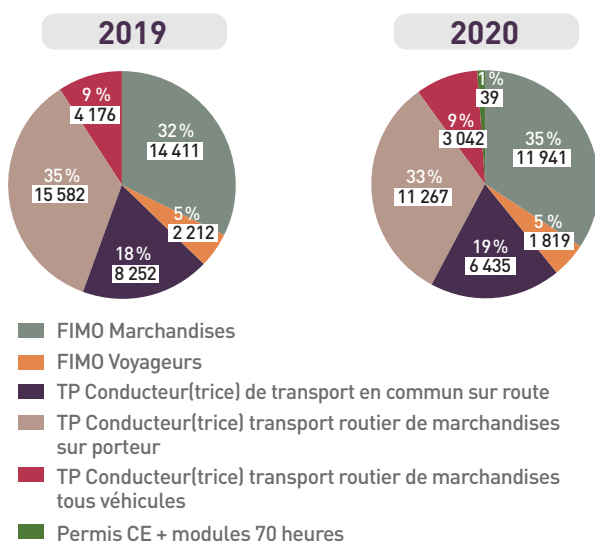
En ce qui concerne la VAE, sont également détaillés les bilans sur les titres professionnels et diplômes d'État des spécialités transport-logistique relevant des familles professionnelles de la CPNEFP. Sont enfin présentés les effectifs de tuteurs formés dans la Branche.



## 34 543 formations de conduite cofinancées par l'AFT en 2020

### Soutien aux formations de conducteurs routiers par l'AFT

#### Répartition des bénéficiaires par formation



Source : AFT

En 2020, le nombre de bénéficiaires du soutien de l'AFT qui ont suivi le titre professionnel de conducteur(trice) de transport en commun sur route a diminué de 22 %, et parallèlement le nombre de FIMO Voyageurs cofinancées par l'AFT a baissé de près de 18 %.

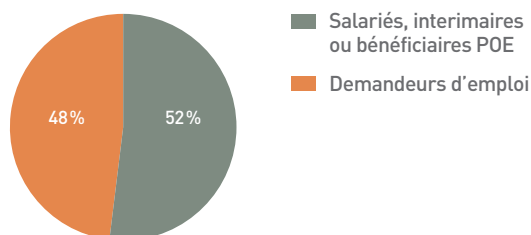
Plus de 60 % des formations cofinancées par l'AFT restent qualifiantes (titres professionnels).

34 543 formations d'accès au métier de conducteur routier ont été cofinancées en 2020 par l'AFT, après 44 600 en 2019, soit une baisse de 22 %. Cette évolution s'explique par la situation exceptionnelle qui, dans le contexte de crise sanitaire, a empêché en 2020 les organismes de formation de former les conducteurs dans les conditions habituelles. Les centres de formation ont été en effet totalement fermés pendant le premier confinement. Avec leur réouverture, ils ont dû opérer en prenant des mesures pour enrayer la propagation de l'épidémie qui ont impacté l'organisation des formations et conduit à limiter le nombre d'apprenants dans les sessions de formations.

Le nombre de bénéficiaires du soutien de l'AFT qui ont suivi le titre professionnel de conducteur(trice) de transport routier de marchandises s'est ainsi replié de 28 %, et le nombre de bénéficiaires en FIMO Marchandises de 17 %.

La diminution importante du nombre d'apprenants formés en 2020 pour accéder au métier de conducteur explique pour partie les tensions de recrutement très vives auxquelles sont confrontées en 2021 les entreprises de la Branche avec la reprise économique.

#### Répartition des bénéficiaires en fonction de leur situation professionnelle à l'inscription en 2020

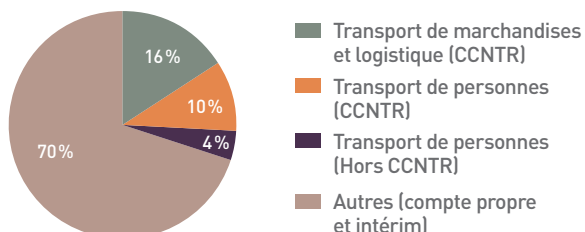


Source : AFT

52 % des bénéficiaires des financements de l'AFT en 2020 sont, au moment de leur inscription en formation, déjà salariés, en intérim, ou ont une promesse d'embauche.



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



Source : AFT

Parmi les bénéficiaires d'un cofinancement de l'AFT déjà en emploi (y compris intérimaires), ou avec une promesse d'embauche, près d'un quart sont engagés dans des entreprises qui relèvent de la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

## 8 300 apprentis dans les organismes de formation de la Branche

### Apprentissage

#### Répartition des effectifs en apprentissage par famille professionnelle en 2020

	Effectifs inscrits en 1 <sup>ère</sup> année d'apprentissage au 31.12.2020	Effectifs inscrits en dernière année d'apprentissage au 31.12.2020	Effectifs totaux en apprentissage au 31.12.2020	Taux de féminisation des effectifs totaux en apprentissage au 31.12.2020	Nombre de diplômes ou titres délivrés par la voie de l'apprentissage en 2020
<b>Direction Encadrement</b>	1 184	1 403	1 684	29%	454
<b>Conduite</b>	1 962	791	2 285	11%	1 141
<b>Exploitation-gestion</b>	1 874	1 594	3 687	21%	1 227
<b>Manutention-magasinage</b>	226	172	264	13%	114
<b>Maintenance</b>	163	194	454	3%	166
<b>Total</b>	<b>5 409</b>	<b>4 154</b>	<b>8 374</b>	<b>19%</b>	<b>3 102</b>

Source : AFT, AFTRAL, Promotrans, CFA TLV

8 374 apprentis (dont 19 % de femmes) suivaient fin 2020 une formation 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'Education Nationale et de l'Enseignement supérieur par l'AFT, soit 20 % de plus que l'année précédente, après +3 % en 2019.

Les effectifs inscrits en première année d'apprentissage progressent fortement : +32 % en 2020 (après +3 % en 2019).

Ainsi, dans les formations préparant aux métiers des familles professionnelles « Direction-encadrement »,

l'effectif en première année d'apprentissage a été multiplié par 1,6 ; dans les formations préparant aux métiers des familles professionnelles « Exploitation-gestion » et « Logistique », il a été multiplié par 1,3 par rapport à 2019.

Les effectifs en première année d'apprentissage dans les formations Conduite ont été multipliés par 1,2.

Les formations en apprentissage les plus féminisées sont celles qui préparent aux métiers des familles professionnelles « Direction-encadrement » et « Exploitation-gestion » (respectivement 29 % et 21 % de femmes).



## Répartition des effectifs en apprentissage par activité au 31 décembre 2020

	Conduite	Exploitation-Gestion	Manutention-Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation
<b>Marchandises</b>	1 910	4 912	93	913	1 585	9 413	29 %
<b>Voyageurs</b>	64	216	1	419	156	856	26 %
<b>Transport sanitaire</b>	649	71		16	26	762	43 %
<b>Total</b>	<b>2 623</b>	<b>5 199</b>	<b>94</b>	<b>1 348</b>	<b>1 767</b>	<b>11 031</b>	<b>30 %</b>

Source : OPCO Mobilités

Porté par la réforme de 2018 et le plan « 1 jeune, 1 solution » lancé en juillet 2020 pour aider les jeunes dans la crise, l'apprentissage a connu une hausse de 40 % en 2020 dans l'ensemble du secteur privé de l'économie.

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, le plan « 1 jeune, 1 solution » prévoit 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.

Dans les entreprises de la Branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport, ces mesures ont été particulièrement efficaces, puisque le nombre d'apprentis a été multiplié par 2,2 en 2020, soit une progression beaucoup plus rapide que dans le reste de l'économie (+40 %).

85 % des apprentis de la Branche sont en contrat dans une entreprise de transport de marchandises.

47 % des apprentis employés dans les entreprises de la Branche se forment aux métiers de la famille professionnelle Exploitation-Gestion et 24 % préparent une formation Conduite.

Dans les entreprises du transport routier de marchandises, plus d'un apprenti sur deux se prépare aux métiers de la famille professionnelle Exploitation-Gestion et un jeune apprenti sur cinq suit une formation Conduite.

Parallèlement, dans les entreprises du transport routier de voyageurs, près d'un apprenti sur deux prépare un diplôme de la maintenance.

Dans le transport sanitaire, 43 % des apprentis sont des femmes.

## Professionnalisation

### Contrats de professionnalisation par famille professionnelle et activité en 2020

	Conduite	Exploitation-Gestion	Manutention-Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation
<b>Marchandises</b>	1 018	417	54	10	278	1 777	25 %
<b>Voyageurs</b>	383	52	0	12	36	483	28 %
<b>Transport sanitaire</b>	48	0	0	0	1	49	53 %
<b>Total</b>	<b>1 449</b>	<b>469</b>	<b>54</b>	<b>22</b>	<b>315</b>	<b>2 309</b>	<b>26 %</b>

Source : OPCO Mobilités

### Dont % de Contrats de professionnalisation en CDI

	CDI
Marchandises	9 %
Voyageurs	22 %
Transport sanitaire	49 %
<b>Total</b>	<b>13 %</b>

Source : OPCO Mobilités

Le nombre de contrats de professionnalisation dans les entreprises de la Branche a diminué de 63% en 2020 après une progression de 2% en 2019. Cette évolution n'est pas propre à la Branche : au niveau de l'ensemble des secteurs d'activité de l'économie, le nombre de nouveaux contrats de professionnalisation signés a baissé de 48% en un an. Elle s'explique par le fait que les contrats d'apprentissage ont été préférés aux contrats de professionnalisation compte tenu des mesures de soutien à l'apprentissage adoptées depuis 2018 par le Gouvernement.

On compte désormais 4,8 fois moins de jeunes en contrat de professionnalisation dans la Branche qu'en contrat d'apprentissage.

Plus de trois contrats de professionnalisation sur cinq préparent aux métiers de la conduite.

Le taux de féminisation des apprenants en contrat de professionnalisation est de 53% dans les entreprises de transport sanitaire et de 28% dans les entreprises de transport routier de voyageurs.

13% des contrats de professionnalisation sont en CDI ; c'est dans le secteur du transport sanitaire que la part des contrats de professionnalisation en CDI est la plus élevée (49%).

Globalement, le nombre d'alternants dans la Branche a progressé de 18% en 2020. Ceux-ci représentent 1,8% des effectifs salariés de la Branche.

## Plan de développement des compétences

### Formation continue hors alternance

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

	Conduite	Exploitation-Gestion	Manutention-Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation
Marchandises	4 493	293	864	178	1 835	7 663	17%
Voyageurs	476	19	22	2	285	804	28%
Transport sanitaire	604	10	51	1	838	1 504	42%
<b>Total</b>	<b>5 573</b>	<b>322</b>	<b>937</b>	<b>181</b>	<b>2 958</b>	<b>9 971</b>	<b>21%</b>

Source : OPCO Mobilités



## Formation continue hors alternance

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

	Conduite	Exploitation- Gestion	Manutention- Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation
<b>Marchandises</b>	29 296	1 792	8 654	988	26 550	67 280	17%
<b>Voyageurs</b>	8 444	276	85	83	5 648	14 536	23%
<b>Transport sanitaire</b>	1 956	30	48	0	3 743	5 777	39%
<b>Total</b>	<b>39 696</b>	<b>2 098</b>	<b>8 787</b>	<b>1 071</b>	<b>35 941</b>	<b>87 593</b>	<b>20%</b>

Source : OPCO Mobilités

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le « Plan de formation » a laissé sa 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 52 % en 2020 par rapport à 2019.

Les salariés appartenant à des établissements de 11 salariés et plus ont également moins mobilisé en

2020 leur plan de développement des compétences (-29 %).

Cette baisse s'explique par le fait que le déroulement des formations continues, et en particulier des formations obligatoires, qui relèvent largement du plan de développement des compétences, a été fortement perturbé pendant la crise sanitaire.

Toutes tailles d'entreprise confondues, 20 % 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
<b>Marchandises</b>	831	146	279	71	2 981	4 308	33%
<b>Voyageurs</b>	1 469	42	3	15	1 134	2 663	27%
<b>Transport sanitaire</b>	35	2	0	0	34	71	35%
<b>Total</b>	<b>2 335</b>	<b>190</b>	<b>282</b>	<b>86</b>	<b>4 149</b>	<b>7 042</b>	<b>30%</b>

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. Il consiste en une prise en charge par l'État d'une partie des coûts pédagogiques du projet de formation. En 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.

Plus de 7 000 formations ont alors été réalisées dans la Branche en 2020 grâce au dispositif FNE-Formation. 38 % d'entre elles ont bénéficié à des salariés du transport routier de voyageurs, secteur particulièrement concerné par l'activité partielle.

Dans le cadre des conséquences économiques liées à la pandémie de 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<sup>er</sup> juillet 2021 afin que les entreprises en reprise d'activité/mutation y soient éligibles.

Enfin, seulement 4 stagiaires ont mobilisé en 2020 le dispositif Pro-A dans le transport routier de marchandises. Ce dispositif s'est substitué aux périodes de professionnalisation qui avaient bénéficié en 2018 à 87 911 salariés de la Branche.

Il est vrai que 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, n'a été étendu par arrêté que le 6 novembre 2020, et publié au Journal Officiel du 10 décembre 2020.

## Tutorat

### Effectifs de tuteurs formés par activité

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Marchandises</b>	1 548	1 513	1 808	1 915	2 609	1 986	1 541
<b>Voyageurs</b>	285	326	224	221	369	300	167
<b>Transport sanitaire</b>	132	81	108	133	107	99	81
<b>Total</b>	<b>1 965</b>	<b>1 920</b>	<b>2 140</b>	<b>2 269</b>	<b>3 085</b>	<b>2 385</b>	<b>1 789</b>

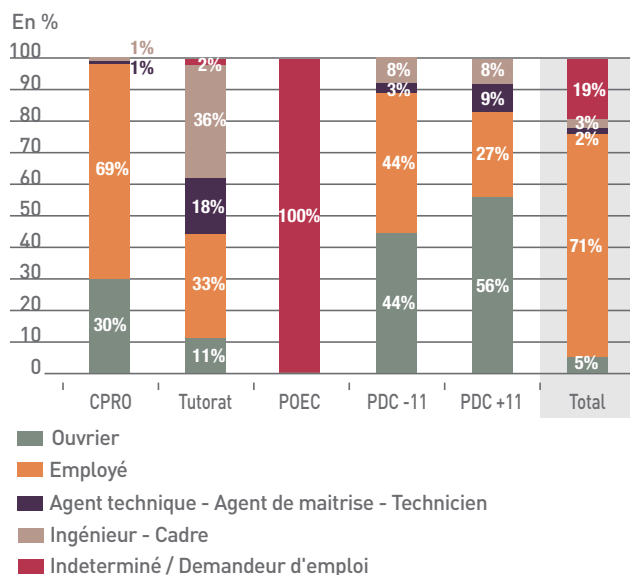
Source : OPCO Mobilités

Le nombre de tuteurs formés en 2020 au titre de l'accompagnement des contrats de professionnalisation a diminué de près de 24 %, en lien avec la contraction du nombre de contrats de professionnalisation.

86 % des tuteurs formés sont employés dans des entreprises de transport routier de marchandises, en cohérence avec la répartition des contrats de professionnalisation par secteur d'activité.

## Caractéristiques des bénéficiaires des formations prises en charge par OPCO Mobilités

### Répartition des bénéficiaires par catégorie socioprofessionnelle

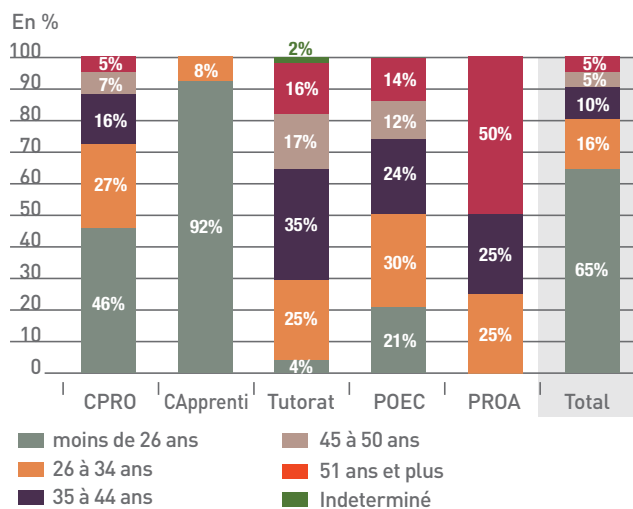


Source : OPCO Mobilités

Le plan de développement des compétences dans la Branche est mobilisé à plus de 80 % pour des ouvriers et des employés.



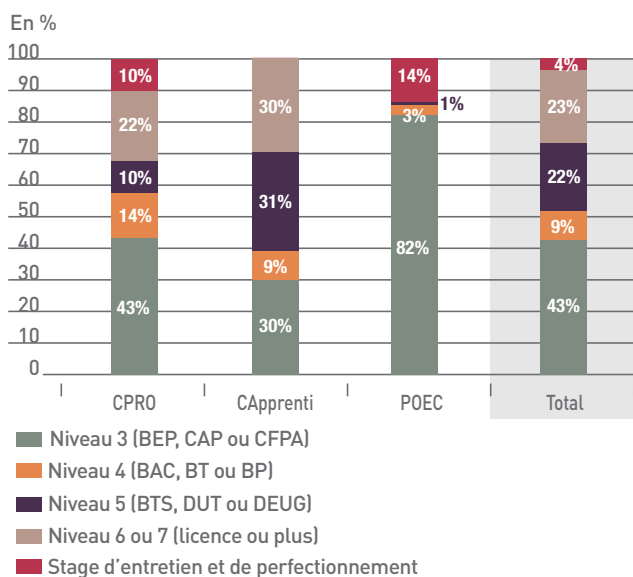
## Répartition des bénéficiaires par âge



Source : OPCO Mobilités

Près de 46 % des bénéficiaires des contrats de professionnalisation, et 21 % des bénéficiaires de POE collectives, ont moins de 25 ans. 8 % des apprentis ont plus de 25 ans et ont donc bénéficié de la réforme qui a ouvert l'apprentissage jusqu'à 29 ans révolus.

## Répartition des bénéficiaires par niveau de formation visé



Source : OPCO Mobilités

Plus de 40 % des contrats de professionnalisation et 80 % des POE Collectives visent un niveau infra Bac. Néanmoins, on enregistre également des besoins conséquents des entreprises de la Branche pour des personnels formés à des niveaux supérieurs au Bac : respectivement 61 % et 42 % des contrats de professionnalisation préparent à des diplômes de niveau Bac +2 ou plus.

Le plan de développement des compétences est mobilisé pour des stages d'entretien et de perfectionnement.

## Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

### Accompagnements de VAE pris en charge par OPCO Mobilités

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Marchandises</b>	188	137	102	215	189	227	90
<b>Voyageurs</b>	27	32	12	12	29	32	0
<b>Transport sanitaire</b>	3	3	5	4	9	2	0
<b>Total</b>	<b>218</b>	<b>172</b>	<b>119</b>	<b>231</b>	<b>227</b>	<b>261</b>	<b>90</b>

Source : OPCO Mobilités

Le nombre d'accompagnements à la VAE (validation des acquis de l'expérience) pris en charge par OPCO Mobilités baisse fortement : il passe de 261

accompagnements en 2019 à 90 en 2020, après avoir connu une augmentation de 15 % entre 2018 et 2019.

### VAE sur les diplômes

	2019			2020		
	Présentés	Validations partielles	Validations totales	Présentés	Validations partielles	Validations totales
<b>Conduite</b>						
CAP Conducteur routier « marchandises »	5	0	5	5	0	5
CAP Conducteur livreur de marchandises	4	1	2	2	1	1
CAP Déménageur sur véhicule utilitaire léger	-	-	-	1	0	0
CAP Agent d'accueil et de conduite routière - transport de voyageurs	8	0	6	2	0	2
CAP Opérateur/Opératrice de service relation client et livraison	-	-	-	1	0	1
BAC Pro Conducteur transport routier marchandises	33	6	22	28	5	21
Diplôme d'État d'Ambulancier	230	210	-	254	235	-
<b>Exploitation-Gestion</b>						
BEP Logistique et transport	1	0	1	2	0	2
BAC Pro Transport	15	1	11	16	1	15
BAC Pro Logistique	225	23	190	225	22	191
BTS Transport et prestations logistiques	155	30	94	159	23	97
<b>Manutention-magasinage</b>						
CAP Opérateur/Opératrice logistique	41	1	39	29	1	28
<b>Maintenance</b>						
CAP Maintenance de véhicules option véhicules de transport routier	4	0	4	1	0	0
BAC PRO Maintenance de véhicules option B : véhicules de transport routier	9	1	7	7	0	7
BTS Après vente automobile option véhicules industriels	11	1	10	0	0	0
BTS Maintenance des véhicules option B véhicules de transport routier	-	-	-	17	7	7
<b>TOTAL</b>	<b>741</b>	<b>274</b>	<b>391</b>	<b>747</b>	<b>295</b>	<b>376</b>

Source : Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, et Ministère des Solidarités et de la Santé



Le taux de réussite aux VAE sur les diplômes du transport ou de la logistique est en légère baisse, passant de 53 % en 2019 à 50 % en 2020 pour les validations totales. Cependant, le nombre de personnes qui ont présenté un dossier VAE pour un diplôme en transport-logistique n'a pas faibli en 2020.

En 2020, plus d'un tiers des candidats qui se sont présentés à une VAE pour une certification en transport-logistique ont postulé au Diplôme d'État d'Ambulancier.

La VAE au diplôme d'État d'Ambulancier n'est pas une équivalence, ce qui explique que seule la validation partielle soit possible. Selon l'arrêté du 26 janvier 2006 relatif aux conditions de formation de l'auxiliaire

ambulancier et au diplôme d'ambulancier, la VAE du diplôme d'État d'Ambulancier :

- Permet la dispense du concours d'admission à l'entrée de la formation du DEA

ou

- Dispense, dans certains cas, de suivre certains modules et de l'évaluation de fin de module de formation à l'exception des stages.

Les deux autres diplômes les plus plébiscités pour une VAE sont le Bac Pro Logistique (30 % des diplômes transport-logistique présentés à la VAE) et le BTS Transport et prestations logistiques (21 % des présentés).

### VAE sur les titres professionnels dans l'ensemble des centres (validations totales)

	2019		2020	
	présentés	admis	présentés	admis
<b>Conduite</b>				
Conducteur(trice)-livreur(se) sur véhicule utilitaire léger	0	0	1	1
Conducteur(trice) transport routier marchandises sur porteur	2	0	7	4
Conducteur(trice) du transport routier tous véhicules	3	2	4	3
Conducteur(trice) de transport en commun sur route	15	15	1	1
Conducteur(trice) transport routier interurbain de voyageurs	0	0	0	0
<b>Exploitation-gestion</b>				
Technicien(ne) d'exploit. transport terrestre marchandises	2	1	0	0
Exploitant(e) en transport routier de marchandises	-	-	2	2
Technicien(ne) en logistique d'entrepôt	12	9	22	22
Technicien(ne) supérieur(e) en transport option transitaire aérien et maritime			1	1
Technicien(ne) supérieur(e) du transport terrestre de marchandises	67	63	96	93
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistiques	2	2	5	4
Technicien(ne) supérieur(e) en transports de personnes	4	1	1	0
Technicien(ne) supérieur(e) en transports de personnes	-	-	1	1
<b>Manutention-magasiner</b>				
Cariste d'entrepôt	14	11	2	2
Agent(e) magasinier(ère)	1	1	3	3
Préparateur(trice) de commandes en entrepôt	13	9	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>114</b>	<b>143</b>	<b>134</b>

Source : DGEFP

En 2020, le Ministère en charge de l'emploi a délivré par la VAE plus de 130 certifications pour les titres professionnels du transport et de la logistique (+17 % par rapport à 2019 mais près de deux fois moins qu'en 2018),

à la faveur, d'une part d'une progression du nombre de candidats qui se sont présentés à la VAE (+6 %), et d'autre part d'une amélioration des taux de réussite : de 84 % en 2019 à 93 % en 2020.



Après une formation en transport-logistique,

**63 %** des sortants sont en emploi

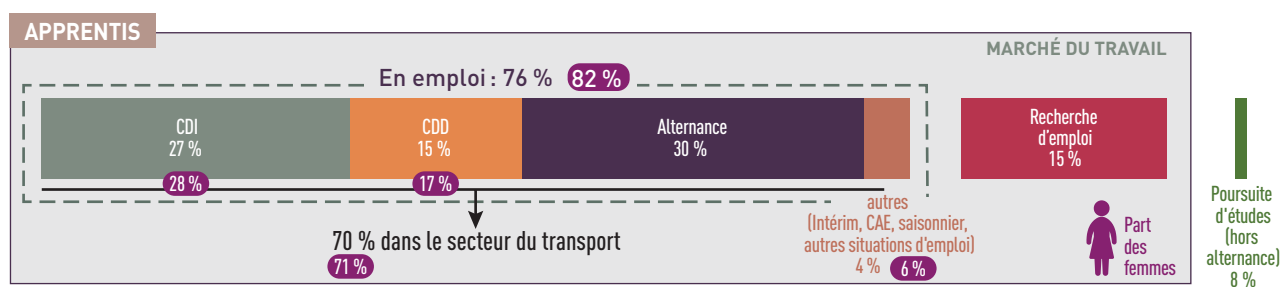
## Insertion professionnelle

7 003 apprentis et lycéens sortis en 2020 des écoles et CFA AFTRAL et Promotrans ainsi que des établissements de l'Education Nationale suivis par l'AFT ont répondu aux enquêtes de placement six mois après la fin de leur formation en transport et logistique. Les apprentis représentent 35 % de cette population.

535 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 FIMO et Titres professionnels.

Les résultats sont donnés ci-dessous par public et famille professionnelle.

### Direction-encadrement

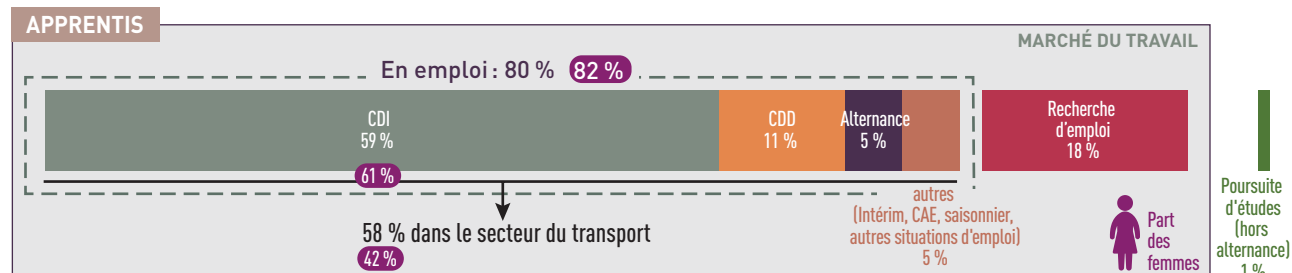


Source : AFT, AFTRAL, PROMOTRANS

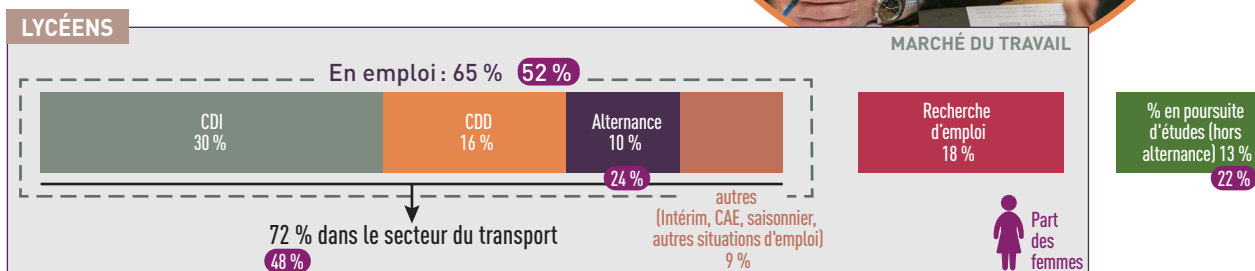
Six mois après la fin d'une formation en apprentissage préparant aux métiers de la famille professionnelle « Direction-encadrement » en transport logistique, 76 % (+2 points par rapport à 2019) des anciens apprentis sont en emploi. 30 % ont encore un contrat en alternance, 27 % un contrat en CDI et 15 % un contrat en CDD. 70 % de ceux qui occupent un emploi l'exercent dans une entreprise du secteur transport-logistique.

À noter que les femmes s'insèreraient plus facilement sur le marché du travail. Ainsi, 82 % des sortantes de formation sont en emploi six mois après la fin de leur apprentissage. Parmi cette population féminine, 28 % ont un contrat en CDI et 17 % un contrat en CDD. Sept fois sur dix, elles occupent un emploi dans une entreprise du secteur transport-logistique.

### Conduite



Source : AFT, AFTRAL, PROMOTRANS



Source : AFT

Six mois après la fin d'une formation « Conduite », on observe que les apprentis s'insèrent plus aisément que les lycéens.

En effet, 80 % [-4 points par rapport à 2019] des apprentis sont en emploi. 59 % ont un contrat en CDI et près de trois apprentis sur cinq sont placés dans une entreprise de transport-logistique.

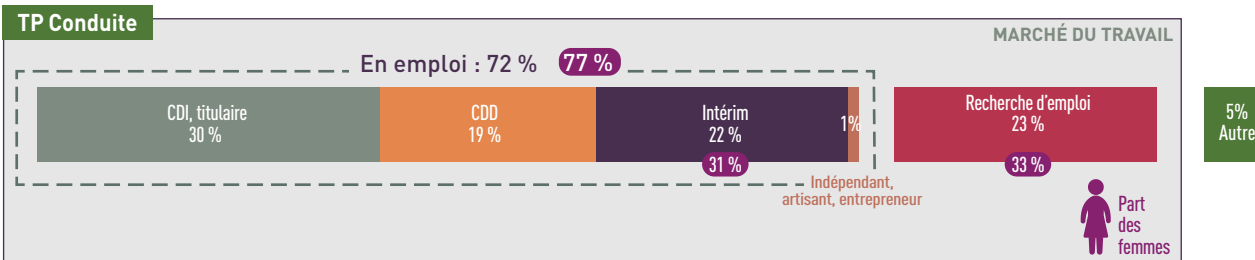
À contrario, 65 % [-1 point par rapport à 2019] des lycéens sont en emploi. 30 % ont un contrat en CDI et 7 lycéens sur 10 sont placés dans une entreprise transport-Logistique.

À noter que 82 % de la population féminine ayant réalisé sa formation par le biais de l'apprentissage, est en

emploi (contre 52 % de celles ayant suivi un cursus voie scolaire). Parmi les apprenties, 61 % ont un contrat en CDI. Parallèlement 24 % des lycéennes ont privilégié l'alternance pour poursuivre leur cursus après une formation à la conduite en apprentissage. Parmi les femmes en emploi ayant réalisé leur formation en apprentissage, 42 % occupent un emploi dans une entreprise transport-logistique (contre 48 % des sortantes d'un cursus par la voie scolaire).

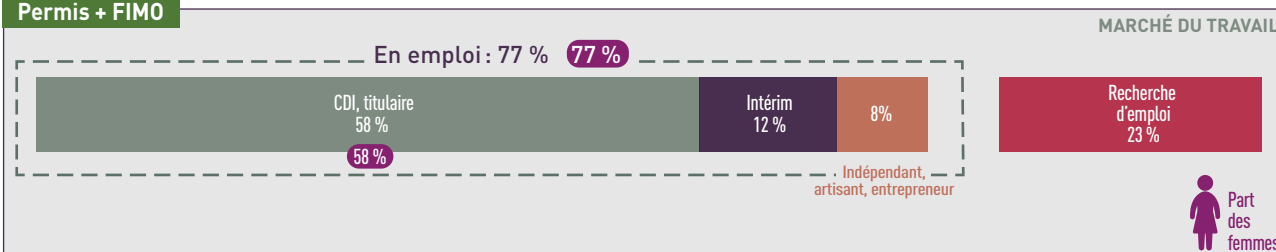
Enfin, quel que soit le mode de formation (apprentissage ou voie scolaire), près d'un jeune sur cinq est en recherche d'emploi (+6 points par rapport à 2019).

**ADULTES**



Source : AFT

**Permis + FIMO**



Six mois après la fin d'une formation professionnelle « Conduite », il est à noter que les adultes (salariés en reconversion, demandeurs d'emplois...) s'insèrent presque aussi bien que les apprentis sortants.

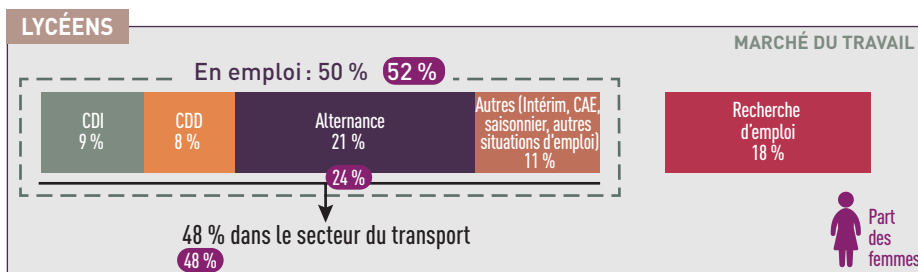
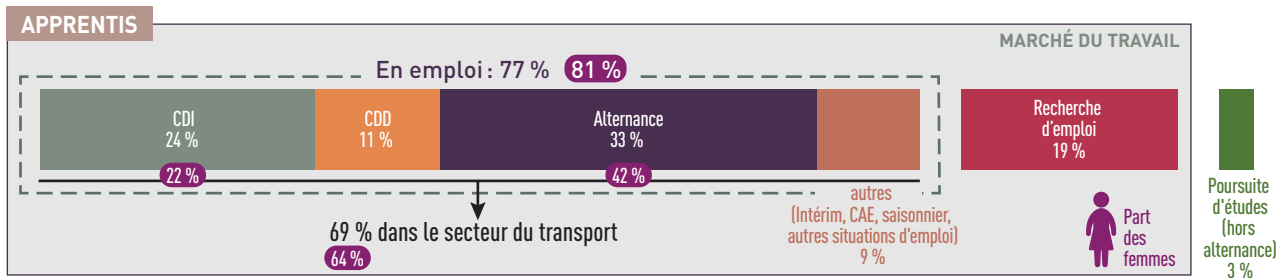
72% des personnes ayant réalisé un titre professionnel dans le domaine de la conduite (TP Conducteur Transport Routier de Marchandises sur porteur et/ou sur tous véhicules, TP Conducteur de transport en commun sur route) sont en emploi ; 30% ont un contrat en CDI et 22% un contrat d'Intérim.

En parallèle, 77% de ceux ayant passé un permis avec FIMO sont en emploi et parmi eux 58% ont un contrat en CDI.

À noter que pour les formations professionnelles de type Permis + FIMO, l'insertion sur le marché du travail est identique pour les femmes. En effet, 77% sont en emploi et 58% ont un contrat en CDI.

Enfin, la part de personnes en recherche d'emploi reste plus importante après ces formations (23%) qu'après une formation diplômante à la conduite.

## Exploitation-gestion



Six mois après la fin d'une formation préparant aux métiers des familles professionnelles « Exploitation-gestion » en transport-logistique, les apprentis s'insèrent relativement plus aisément que les lycéens. Cependant, qu'ils soient apprentis ou lycéens, ces jeunes sortant de formation privilégient l'alternance pour intégrer le marché du travail.

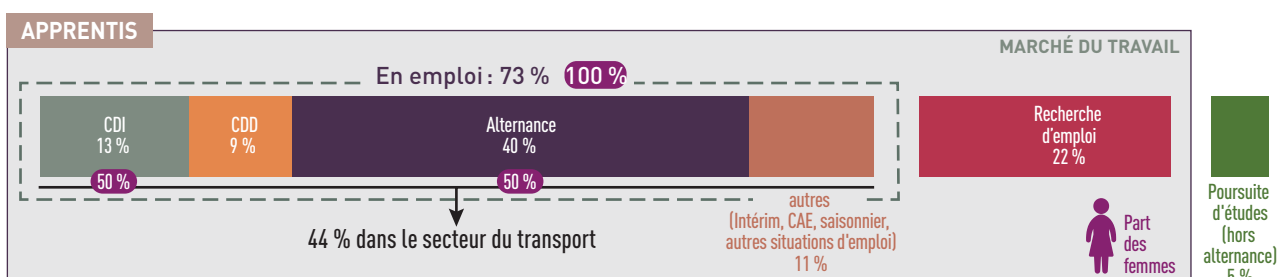
En effet, 77 % (-2 points par rapport à 2019) des apprentis sont en emploi. 33 % ont un contrat en alternance et 24 % un contrat en CDI. Près de sept fois sur dix, ils sont placés dans une entreprise de transport-logistique.

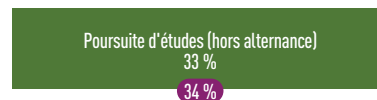
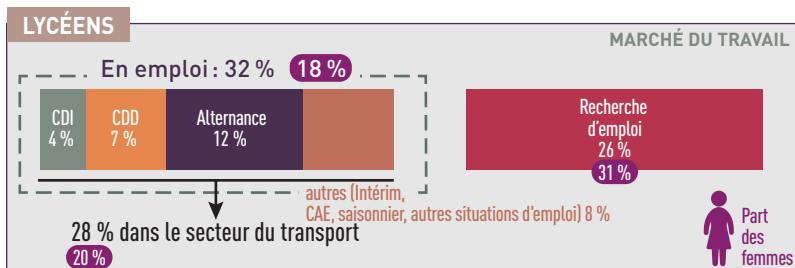
À contrario, 50 % (en baisse de 1 point) des lycéens sont en emploi. 21 % ont un contrat en alternance et parmi la population en emploi 48 % sont placés dans une entreprise transport-logistique.

À noter que 81 % des femmes ayant réalisé leur formation par le biais de l'apprentissage sont en emploi (contre 52 % de celles ayant suivi un cursus voie scolaire). Parmi les apprenties sortantes, 42 % ont un contrat en alternance (contre 24 % de celles ayant suivi un cursus voie scolaire). Parmi les femmes en emploi et ayant réalisé leur formation en apprentissage, 64 % occupent un emploi dans une entreprise de transport-logistique (contre 48 % de celles sortant d'un cursus par la voie scolaire).

Sur l'ensemble, quel que soit le mode de formation (apprentissage ou voie scolaire), près d'un jeune sur cinq est en recherche d'emploi.

## Manutention-magasinage





Source : AFT

Six mois après la fin d'une formation « Logistique », il est à noter que les apprentis sont largement en poste, tandis que les lycéens privilégient la poursuite d'études à temps plein.

73 % (stable) des apprentis sont en emploi. 40 % ont un contrat en alternance et 44 % sont placés dans une entreprise transport-logistique.

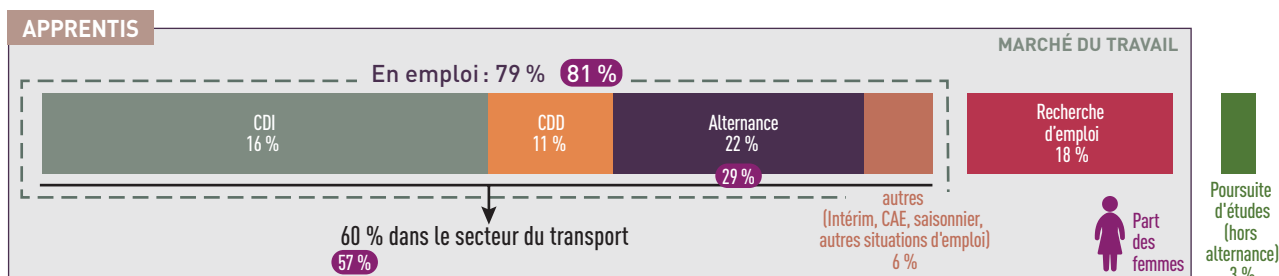
À contrario, 32 % (en baisse de 6 points) des lycéens sont en emploi. 12 % ont un contrat en alternance et parmi ceux en emploi 28 % sont placés dans une entreprise transport-logistique.

18 % des lycéennes sont en emploi. 20 % sont placées dans une entreprise transport-logistique.

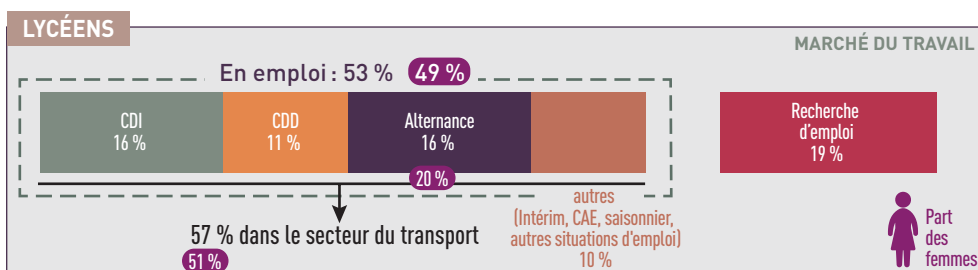
Un lycéen sur trois a fait le choix de s'orienter vers une poursuite d'études à temps plein.

Enfin, quel que soit le mode de formation (apprentissage ou voie scolaire), la part des jeunes en recherche d'emploi reste relativement importante (22 % pour les sortants de formation par la voie de l'apprentissage et 26 % pour ceux par la voie scolaire).

**Total**



Source : AFT, AFTRAL, PROMOTRANS



Source : AFT

Six mois après une formation transport-logistique, 79 % des apprentis sont en emploi et 60 % le sont dans une entreprise transport-logistique. Parallèlement, 53 % des lycéens sont en emploi dont 57 % dans une entreprise transport-logistique.

22 % des apprentis sortants ont un contrat en alternance et 16 % un contrat en CDI.

Parmi les lycéens sortants, 16 % ont un contrat en alternance et autant sont en CDI. Plus d'un lycéen sur cinq privilégie la poursuite d'études à temps plein.

À noter que le bilan est identique pour la population féminine entrant sur le marché du travail.

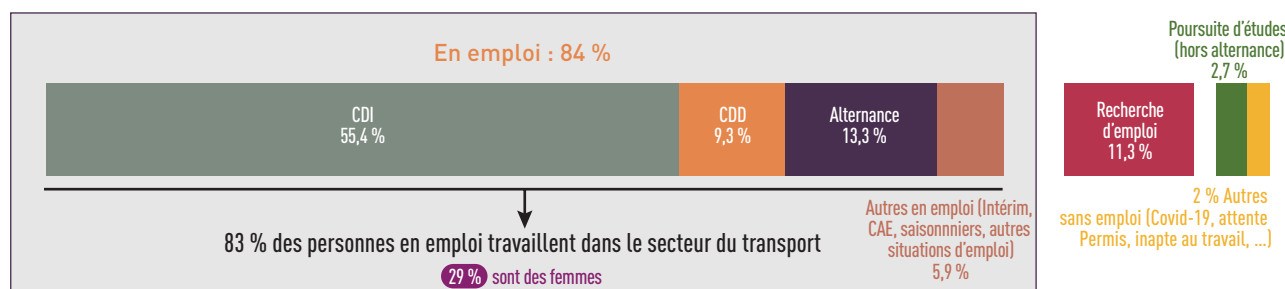
Enfin, quel que soit le mode de formation (apprentissage ou voie scolaire), près d'un jeune sortant sur cinq est en recherche d'emploi.

## Insertion professionnelle à 6 mois selon les différents dispositifs de formation : contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage et 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. L'enquête porte dorénavant également sur les contrats d'apprentissage que les OPCO gèrent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

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 2020 a été interrogé six mois après la fin de la formation. Pour mémoire, en 2020, la crise sanitaire et les confinements successifs ont fortement impacté l'activité des entreprises du secteur.

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



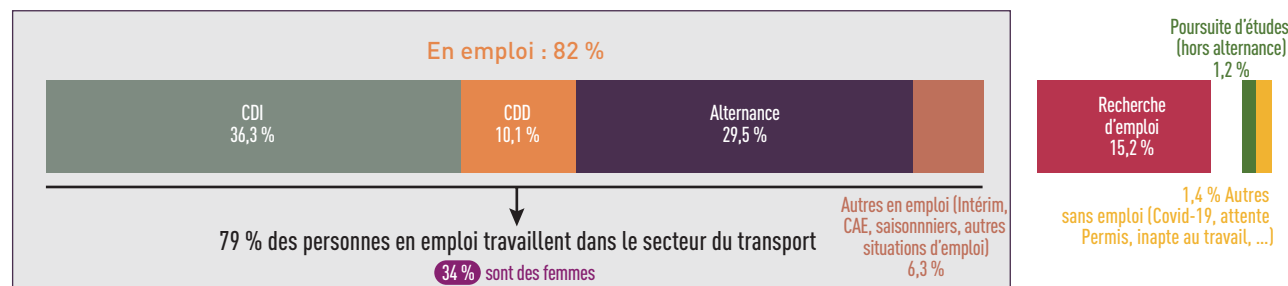
Source : OPCO Mobilités

Six mois après la fin de leur contrat, 84 % des sortants de contrats de professionnalisation sont en emploi (ou en alternance) et 3 % suivent une nouvelle formation. Parmi les personnes en emploi,

- 83 % travaillent dans le secteur du transport,
- 55 % sont en CDI et 9 % sont en CDD.

La Branche enregistre des résultats supérieurs à la moyenne nationale : en France, tous secteurs confondus, 75 % des bénéficiaires de contrats de professionnalisation en 2019 sont en emploi 6 mois après leur fin de formation.

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



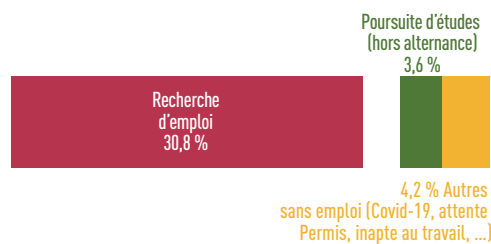
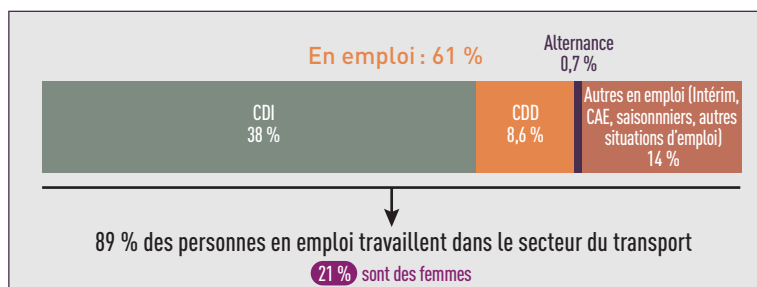
Source : OPCO Mobilités

Six mois après la fin de leur contrat, 82 % des sortants de contrats d'apprentissage sont en emploi (ou en alternance) et 1 % suivent une nouvelle formation. Parmi les sortants en emploi,

- 79 % travaillent dans le secteur du transport,
- 36 % sont en CDI et 10 % sont en CDD.



## 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 correspondant à des besoins identifiés par la branche professionnelle.

61 % des bénéficiaires de POEC sont en emploi 6 mois après la fin de leur formation, 38 % sont en CDI. 89 % des bénéficiaires en emploi travaillent dans le secteur du transport.



## Une augmentation de l'emploi salarié de la Branche de 3,4 % estimée en 2021

# Prospective

## Prévisions de recrutements

### Répartition des établissements ayant des projets de recrutement en 2021 par activité

	Nombre d'établissements	En % d'établissements avec salariés	Évolution 2021/2020
<b>TRM</b>	11 486	47%	50%
<b>TRV</b>	1 728	62%	719%
<b>DEM</b>	456	34%	-16%
<b>LOC</b>	655	58%	33%
<b>AUX</b>	2 090	46%	119%
<b>PRL</b>	645	42%	39%
<b>TRS</b>	2 783	56%	446%
<b>Total</b>	<b>19 842</b>	<b>48%</b>	<b>83%</b>

Source : Enquête Tableau de bord AFT

Près de la moitié des établissements employeurs interrogés par l'AFT au premier semestre 2021 déclarent avoir déjà réalisé des recrutements dans l'année, ou en avoir l'intention d'ici la fin de l'année 2021, soit 9 000 établissements supplémentaires par rapport aux déclarations un an auparavant pour l'année 2020. Cette tendance haussière s'inscrit dans un contexte de forte reprise économique, puisque les prévisions de croissance du PIB français pour 2021 sont proches de 7%.

### Répartition des projets de recrutements en 2021 par famille professionnelle

	Conduite Marchandises	Conduite Voyageurs	Conduite Sanitaire	Exploitation transport	Logistique	Autre	Total
<b>Projets de recrutements</b>	52 286	15 816	8 203	1 836	13 128	6 028	97 297
<b>En %</b>	54%	16%	8%	2%	13%	6%	100%

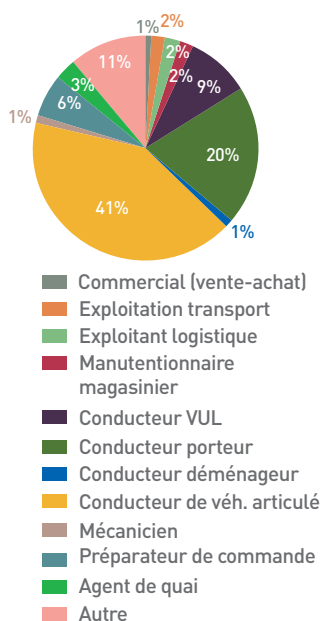
Source : Enquête Tableau de bord AFT

D'après les déclarations des entreprises de la Branche, on estime à plus de 97 000 le nombre de postes ouverts sur l'ensemble de l'année 2021, plus des trois quarts se rapportant à des postes de conduite.

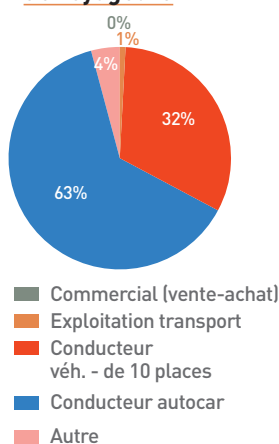


## Répartition des projets de recrutements en 2021 par famille professionnelle et activité

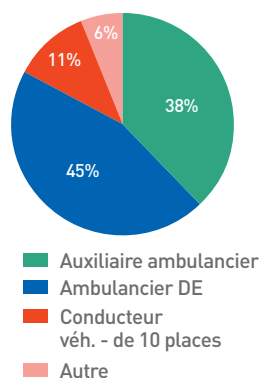
### Marchandises



### Transport routier de voyageurs



### Transport sanitaire



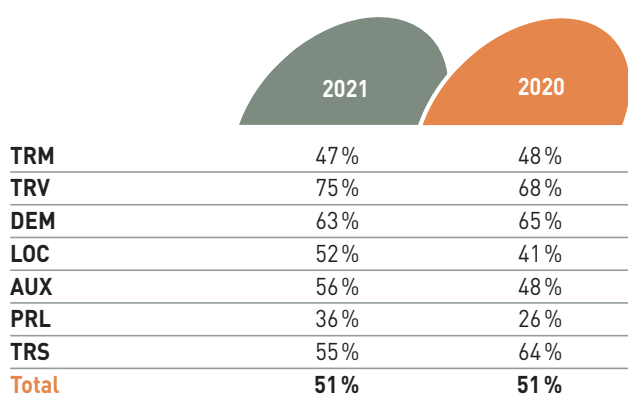
Source : Enquête Tableau de bord AFT

Plus de 60 % des projets de recrutements exprimés par les entreprises de transport de marchandises pour l'exercice 2021 se portent sur des conducteurs de véhicules lourds.

Dans le secteur du transport routier de voyageurs, près de deux tiers des projets de recrutement des entreprises se concentrent sur les conducteurs d'autocar, et près d'un tiers sur les conducteurs de véhicules de moins de 10 places.

En 2021, la répartition des projets de recrutement diffère par rapport à l'année passée dans le transport sanitaire. En effet les intentions de recrutements portent davantage sur les postes d'ambulanciers DE (45 % après 32 % en 2020) que sur les postes d'auxiliaires ambulanciers (38 % après 54 % en 2020). La part des conducteurs de véhicules de moins de 10 places est de 11 % parmi les projets de recrutement du transport sanitaire.

## Pourcentage d'employeurs éprouvant des difficultés de recrutement




Source : Enquête Tableau de bord AFT

En 2021, la proportion d'établissements de la Branche déclarant, au premier semestre 2021, éprouver des difficultés de recrutement est la même qu'en 2020 (51 %). Parmi tous les secteurs, comme en 2020 c'est dans le transport routier voyageurs que la part des établissements éprouvant des difficultés de recrutement est la plus élevée en 2021 (75 % en 2021 contre 68 % en 2020), et chez les prestataires logistiques qu'elle est la plus basse, malgré une augmentation en 2021 (36 % en 2021 contre 26 % en 2020).



## Projets de recrutement jugés difficiles dans l'enquête BMO

### Métiers

	 % Recrutements difficiles en 2020	 % Recrutements difficiles en 2021
Agents d'exploitation des transports (personnels sédentaires)	45 %	47 %
Conducteurs routiers	72 %	58 %
Conducteurs de véhicules légers (conducteurs de taxis, ambulanciers...)	59 %	56 %
Cadres des transports	56 %	56 %
Techniciens des transports et du tourisme (marchandises et voyageurs)	36 %	39 %
Conducteurs de transport en commun sur route	54 %	72 %
Responsables magasinage	34 %	34 %
Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	42 %	34 %
Conducteurs et livreurs sur courte distance	42 %	40 %
Employés des transports et du tourisme	38 %	25 %
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	42 %	37 %
Responsables logistiques (non cadres)	44 %	35 %
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	33 %	28 %
Agents administratifs des transports	49 %	39 %
Contrôleurs des transports (personnels roulants)	52 %	26 %

Source : Enquête BMO 2020 et 2021

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 métiers décrits par les employeurs comme les plus difficiles à recruter en 2021 ont trait à la conduite routière.

72% des recrutements de conducteurs de transport en commun sont perçus comme difficiles en 2021 (+18 points par rapport à 2020), ce qui coïncide avec les déclarations des établissements de transport routier de voyageurs éprouvant des difficultés au recrutement.



## Estimations des effectifs au 31/12/2021

### Effectifs estimés au 31/12/2021 par famille professionnelle

Dénominations	Clé de répartition	Estimation des effectifs fin 2021
<b>DIRECTION</b>	3%	20 301
<b>GESTION</b>	5%	39 040
<b>VENTES/ACHATS</b>	1%	8 589
<b>TECHNIQUES D'EXPLOITATION</b>	7%	56 998
<b>MANUTENTION / MAGASINAGE</b>	13%	104 626
<b>CONDUITE</b>	68%	527 817
TRANSPORT DE PERSONNES	18%	143 038
- Transport de voyageurs	11%	87 090
- Transport sanitaire	7%	55 949
TRANSPORT DE MARCHANDISES	49%	384 251
<b>MAINTENANCE DES VÉHICULES</b>	2%	13 273
<b>INTERPROFESSIONNEL</b>	1%	10 150
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>780 794</b>

L'Observatoire estime que le nombre de salariés dans la Branche s'est accru de 3,4 % en 2021, soit une augmentation de près de 25 800 salariés en un an et 37 200 depuis fin 2019. Cette estimation se fonde sur les données disponibles quant à l'évolution de l'activité et de l'emploi sur les premiers trimestres 2021, et sur les travaux d'analyses et prévisions réalisés en novembre 2021 par chacun des OPTL régionaux. La croissance de l'emploi aurait été bien plus forte si un grand nombre de postes à pourvoir n'étaient restés vacants.

La consolidation des statistiques URSSAF indique que l'emploi dans les transports routiers et activités auxiliaires du transport a progressé de 2,3 % à la fin du premier semestre 2021. Cette dynamique est portée par l'activité marchandises et le transport sanitaire, tandis que le transport routier de voyageurs continue de souffrir.

### Transport de marchandises et logistique

L'année 2021 a été marquée par une reprise dynamique dans le transport de fret et la logistique, dans un contexte d'augmentation de la consommation et de la production.

Le e-commerce a trouvé ses marques avec de nouveaux consommateurs qui apprécient le portage à domicile. Il booste la logistique.

La crise sanitaire a suscité une recrudescence de déménagements vers des territoires particulièrement attractifs.

La dynamique de croissance est toutefois freinée par différents facteurs.

D'abord, les pénuries d'approvisionnements en matières premières et composants ont des conséquences sur le transport, en particulier dans les régions industrielles.

Ensuite, les délais de livraison des véhicules lourds commandés se sont fortement allongés (compter au moins six mois d'attente). Les transporteurs se tournent vers la location en attendant leurs propres véhicules, mais le manque de matériel (véhicules, pneus, pièces détachées...) empêche les entreprises de répondre de manière satisfaisante aux besoins de leurs clients. Ce phénomène retarde le rajeunissement du parc et entraîne une augmentation des coûts d'entretien des véhicules.

Les capacités des entreprises du secteur sont également contraintes par le manque de personnel (conducteurs, agents de quai, opérateurs logistiques...). Dans un contexte de très grandes difficultés de recrutement, les postes ne sont pas tous pourvus, et des véhicules sont à l'arrêt faute de conducteurs. Le sourcing est difficile pour les organismes de formation, tant à l'entrée des formations en conduite routière que pour les titres professionnels en logistique.

La mobilité liée à l'accès des entrepôts, sur des plages horaires au cours desquelles les transports en commun ne sont pas assurés, constitue un frein important à l'emploi dans la logistique. Les contraintes liées au métier de conducteur routier (conditions d'accueil

chez les clients, temps d'attente, congestion routière...) sont aussi à l'origine de départs. La recherche d'une meilleure qualité de vie devient également prégnante chez des sédentaires qui ont goûté au télétravail. Des entreprises commencent à se poser la question de la semaine de quatre jours pour être plus attractives.

Enfin, la hausse des coûts, qui accompagne la hausse des prix de l'énergie, obère les marges, alors que l'augmentation des charges reste toujours difficile à répercuter auprès des chargeurs.

En dépit d'une demande soutenue, les perspectives pour 2022 conduisent à la prudence, d'autant que la crise sanitaire n'est pas encore derrière nous.

Les freins à la reprise relevés en 2021 sont susceptibles de perdurer : difficultés d'approvisionnement (les prestataires de l'industrie automobile prévoient une activité en berne jusqu'en 2023 au moins), allongement des délais de livraison des véhicules, augmentation des coûts (matières premières, matériels, salaires...) difficile à répercuter dans les offres tarifaires (l'inflation devrait entraîner une revalorisation du SMIC, avec en 2022 une augmentation des salaires à la clé), concurrence entre les différents secteurs de l'économie pour le recrutement de salariés et difficultés de recrutement.

L'arrivée des remboursements des PGE risque en outre de fragiliser des entreprises disposant de peu de marge, ou qui étaient déjà en position délicate en 2019 mais ont survécu avec les aides de l'État, ce qui fait courir le risque d'une augmentation des défaillances d'entreprises à partir du second semestre 2022.

## Transport routier de voyageurs

Le transport routier de voyageurs a subi de plein fouet les effets de la crise sanitaire.

Les voyages touristiques sont encore en 2021 à la peine, avec une reprise très lente.

Les services librement organisés (SLO) sont aussi très en dessous de leurs niveaux d'avant-crise.

Le transport périscolaire ne redémarre pas ou peu, en particulier les voyages scolaires à l'étranger.

Le transport scolaire, les lignes régulières, et l'activité en partenariat avec les réseaux urbains se maintiennent. Les efforts consentis par les autorités organisatrices de transport ont permis aux entreprises de résister.

Les entreprises de transport routier de voyageurs ont enregistré depuis 2020 de nombreux départs de leurs salariés, du fait de sorties naturelles en lien avec la pyramide des âges du secteur, et de démissions.

La demande de travail est donc forte, mais les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement jamais égalées. Les retards pris dans la formation de nouveaux conducteurs en 2020 du fait de la fermeture des organismes de formation n'ont pu être rattrapés. Les embauches pour du transport scolaire, principalement à temps partiel, sont très difficiles à réaliser. Il s'ensuit que des circuits scolaires n'ont pas pu être pourvus en 2021.

Cette situation fait peser sur les autres conducteurs une augmentation de la charge de travail et du stress (planning aléatoires) qui ne participent pas à leur fidélisation. Dans certains cas, des dirigeants, des mécaniciens ou des administratifs, ont été amenés à prendre le volant pour assurer les services.

L'incertitude prévaut pour 2022, car l'activité du transport routier de voyageurs est rythmée par les aléas de la pandémie de Covid-19.

Celle-ci a entraîné une diminution durable de la propension à voyager. Les touristes asiatiques sont toujours absents, et les Américains très peu nombreux. Les décisions de voyage sont prises au dernier moment, et les devis tardent à être signés. Des conducteurs de tourisme ont été replacés sur du transport scolaire, et il est à craindre que des conducteurs de tourisme manquent à l'appel quand la saison reprendra.

Les autorités organisatrices de transport souhaiteraient développer l'offre de transport en commun, qui répond à des enjeux de développement durable, mais les entreprises peinent déjà à assurer les services habituels par manque de personnel et fonctionnent en mode dégradé, ce qui rend difficile de répondre à de nouvelles demandes.

Les difficultés à attirer des candidats vers le métier de conducteur en transport scolaire font craindre qu'à la rentrée de septembre 2022 des élèves ne puissent à nouveau pas bénéficier de transport. Certaines collectivités réfléchissent à décaler les horaires des cours afin de permettre que dans les grandes agglomérations un même conducteur puisse effectuer deux tournées au lieu d'une seule actuellement.

## Transport sanitaire

La consommation en services de transport sanitaire est structurellement portée par le vieillissement de la population et l'évolution de l'organisation hospitalière (restructurations hospitalières, réduction des séjours hospitaliers, développement des établissements de soins de suite, recours accrus aux hospitalisations de jour).



La crise sanitaire avait provoqué en 2020 un effondrement du volume d'activité du secteur ; cependant, en 2021, les consultations médicales ont repris, entraînant un rebond d'activité.

Les coûts d'exploitation ont augmenté sous l'effet de la gestion de la crise sanitaire. Une nouvelle convention tarifaire, signée le 22 décembre 2020, a apporté une revalorisation des prestations à partir de mars 2021, à l'exception des mesures liées à la Garde Départementale dont la mise en œuvre apparaît difficile.

L'année 2021 est marquée par la difficulté à recruter, notamment des ambulanciers diplômés d'État. Les IFA (Institut de Formation d'Ambulanciers) peinent à remplir leurs sessions, les employeurs à recruter et à garder leurs salariés. Les contraintes liées à l'activité (gardes, amplitudes horaires...), et le niveau des salaires, demeurent un frein à l'attractivité du métier.

Grâce aux passerelles possibles entre ces deux certifications, le DEA joue un rôle de tremplin vers le diplôme d'État d'aide-soignant. En revanche, l'évolution d'auxiliaires ambulanciers vers des postes d'ambulanciers DE a rencontré en 2021 des freins, liés en particulier au financement de ces formations.

En outre, 4 % des effectifs ne pourraient plus exercer au plan national en raison de l'obligation de la vaccination contre la Covid-19.

L'année 2022 devrait connaître la même tendance. Les raisons objectives qui plaident pour un accroissement de l'activité du transport sanitaire demeurent : augmentation de la population, vieillissement, fermetures des petits hôpitaux, déserts médicaux. Le développement de l'hospitalisation à domicile et le renforcement de la prise en charge ambulatoire continuent d'augmenter le nombre et la distance des trajets entre le domicile des patients et leur établissement de soins.

La crainte demeure de ne pas trouver les candidats qualifiés pour répondre aux besoins. Certaines entreprises optent pour des pépinières avec formations en contrat d'apprentissage. La question de l'attractivité du métier, et des revalorisations salariales, devra être traitée par la politique de santé, les tarifications étant contraintes par les pouvoirs publics.

La mise en place d'une réforme de la réponse ambulancière à l'urgence préhospitalière (UPH) dans le cadre du Ségur de la santé a conduit à la réingénierie du diplôme d'État d'ambulancier, avec l'enrichissement du référentiel de formation et l'allongement de la durée de la formation, ce qui participe à la revalorisation de la fonction d'ambulancier, mais pourrait contribuer à tendre les difficultés de recrutement en 2022.



## Organisations syndicales



## Organisations patronales



### 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