

Édition 2022

TRANSPORTS

URBAINS

À L'HORIZON 2030



ÉTUDE PROSPECTIVE

DES EMPLOIS, DES COMPÉTENCES

ET DES QUALIFICATIONS


MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION
*Liberté
Égalité
Fraternité*


OPCO
Mobilités
Compétences en mouvement

INTRODUCTION

Les entreprises du transport public urbain font face à des mutations majeures qui impactent les emplois, les compétences et les qualifications. La branche professionnelle a mandaté OPCO Mobilités pour la réalisation d'une étude prospective à l'horizon 2030. Cette étude vise à :

- Anticiper les évolutions des emplois, des métiers et des besoins en compétences des métiers de la mobilité à 10 ans pour assurer la pertinence des certifications et des formations proposées aux entreprises
- Faire émerger des enjeux transversaux à l'ensemble des branches professionnelles du champ de la mobilité : intermodalité des transports des biens et des personnes, digitalisation des métiers, impacts des enjeux environnementaux...

Ce document présente les éléments clés de l'étude associés à la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.





Présentation : gérer le transport de voyageurs et exploiter un réseau de transport urbain

Région

La région est compétente pour l'organisation des transports sur son territoire et chargée de l'intermodalité. Elle coordonne les AOM sur le territoire.

Autorités organisatrices de la mobilité

Les AOM assurent l'organisation des réseaux et sont aujourd'hui **essentiellement gérées par des structures de coopération intercommunales** (communautés urbaines, communautés d'agglomération, métropoles).

Exploitant et gestionnaire - périmètre de la branche

Régie

L'AOM gère et exploite directement le réseau de transport public urbain

Opérateur tiers

L'AOM délègue à un opérateur privé / public / mixte la gestion et l'exploitation du réseau



Les principales activités

Le secteur des transports publics urbains s'organise autour de **trois principaux acteurs : la Région, les autorités organisatrices de la mobilité (AOM) et les exploitants et gestionnaires des réseaux.**

Les **AOM** organisent le réseau sur leur périmètre territorial. Elles déterminent le mode de gestion du réseau (gestion directe ou par l'intermédiaire d'un tiers) et, dans le cas du recours à un tiers, choisissent un opérateur pour la gestion du réseau à la suite d'une mise en concurrence (90% des réseaux).

Les **exploitants et gestionnaires des réseaux** (à l'exception de la RATP) relèvent du périmètre de la branche des transports publics urbains et sont en charge de **l'exploitation du réseau, du transport des voyageurs** ainsi que de **l'entretien des infrastructures et du matériel du réseau.**

Les opérateurs de transport peuvent exercer de manière autonome ou être rattachés et soutenus par des grands groupes spécialisés dans le transport de voyageurs (Transdev, Keolis...).

Les chiffres clés

580 entreprises
53 000 salariés
33,5 millions d'habitants desservis
26 000 véhicules
6,25 milliards de voyages

(sources OPCO Mobilités, UTP)

Vecteurs clés d'activité : un impact prépondérant des politiques publiques

Une activité dépendante des choix politiques et des ressources des autorités organisatrices de la mobilité

Le secteur du transport public urbain est réglementé et soumis aux objectifs et aux ressources accordées par les collectivités locales et les autorités organisatrices de la mobilité. Son niveau d'activité est ainsi directement lié :

- Aux **ressources dont disposent les collectivités locales** ;
- Aux **politiques de transport et d'aménagement du territoire** des collectivités locales.

Des exigences croissantes de rentabilité des réseaux transformant l'activité

Les ressources des opérateurs se composent des dotations de l'État, des subventions des collectivités locales, du Versement Transport et des recettes commerciales. Or, les **opérateurs sont confrontés** à une **diminution des dotations** de l'État, à une **augmentation des coûts d'exploitation** (transformation du parc roulant, billettique, extension du périmètre de transport urbain) et à une **stagnation des recettes par kilomètre**.

Ce contexte économique entraîne un **besoin accru d'efficacité des réseaux**. Cela se traduit par une limitation de l'offre kilométrique dans les agglomérations de plus de 100 000 habitants (-2% pour les agglomérations ayant entre 100 000 et 250 000 habitants entre 2014 et 2016, *source UTP, traitement Kyu Lab*) et par la mise en place de méthodes de travail optimisant la gestion des ressources.

Une diversification des activités augmentant le périmètre d'action des opérateurs

Le niveau d'activité des opérateurs est également affecté par **l'extension de leur périmètre d'activités**. La gestion et l'exploitation de **nouveaux modes de transports** (vélos en libre-service, navettes à la demande...) peuvent être intégrées à l'offre de

service. Alors que la gestion de la sécurité est renforcée depuis la loi Savary de 2016, le développement de la communication et de la billettique **renforcent les activités de back-office informatique et marketing**.

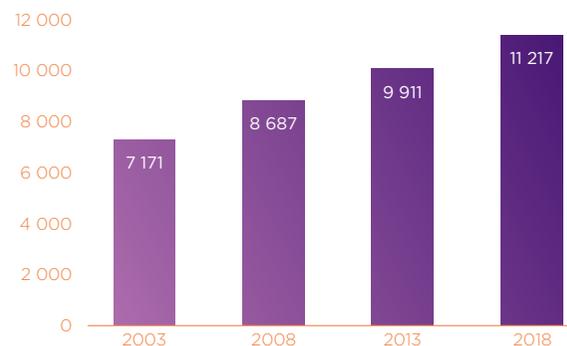




Tendance de l'activité et de l'emploi : une forte augmentation de l'activité du secteur avant la crise sanitaire

Évolution du trafic des transports publics urbains (hors Île-de-France) (en millions de voyageurs-km)

Source Commissariat général au développement durable



Évolution des effectifs salariés des transports publics urbains

Source ACOSS et PSB, URSSAF et Dares, IDCC 1424



Avant la crise sanitaire, le secteur des transports publics urbains connaissait une **croissance continue**. Si l'offre kilométrique a progressivement stagné (+0 % entre 2013 et 2016), les capacités d'accueil des usagers se sont développées (fréquence, modes lourds...) entraînant une hausse du nombre de kilomètres produits

(+26 % entre 2006 et 2016) et du trafic (+30 % nombre de voyageurs-km entre 2008 et 2018). Cette intensification de l'activité du **secteur a favorisé la hausse des effectifs du secteur**. Ces derniers ont ainsi augmenté de 5,9 % entre 2013 et 2019, soit une croissance annuelle de près de 1 % sur la période.



Impacts COVID-19

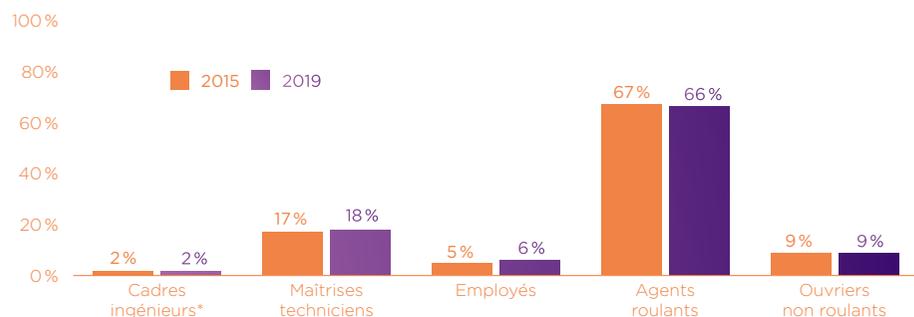
- Malgré le maintien d'un service minimum, les opérateurs de transport public urbain ont **réduit leur offre** face à la diminution des déplacements lors du 1^{er} confinement.
- Si la levée des mesures de confinement lors de la période estivale a permis une augmentation de la **fréquentation, celle-ci n'a pas atteint son niveau d'avant crise**. Alors que les moyens de transport individuel (automobile, vélo...) sont privilégiés, le 2^{ème} confinement et la généralisation du télétravail ont **réduit les besoins en transport**.
- Les **pertes financières** liées à la baisse des revenus causées par la chute de la fréquentation dépassent **1,4 milliard d'euros** entre mars et septembre 2020 (source Gart, 2020).
- Face à la baisse de la fréquentation, plusieurs réseaux ont réduit leur offre. Cette dynamique pourrait perdurer en fonction de l'évolution de la fréquentation pour limiter les coûts d'exploitation.



Tendance de l'activité et de l'emploi : une restructuration de l'emploi entre roulants et techniciens en cours

Evolution de la répartition des effectifs selon leur activité

Source : UTP, rapport social 2015-2019



*Note : Certaines fonctions « groupe » de grandes entreprises pouvant être rattachées à la CCN du transport routier, la part des cadres ingénieurs pourrait être supérieure (ceux-ci étant plus nombreux dans ces fonctions).

Perte ou gain net d'emplois par classe d'entreprise

Source : UTP, rapport social 2020

En 2019	En nombre d'emploi	En %
Classe 1	+ 502	+ 1,4 %
Classe 2	+ 257	+ 2,6 %
Classe 3	- 25	+ 0,7 %

Classe 1	Classe 2	Classe 3
Agglomérations > 250 000 habitants	Agglomérations entre 100 et 25 000 habitants	Agglomérations < 100 000 habitants

Une croissance de l'ensemble des catégories d'emploi malgré une diminution de la part des conducteurs

- L'augmentation des effectifs de la branche est essentiellement **portée par les plus gros réseaux** (classe 1 et 2) alors que les réseaux de taille plus modeste ont vu leurs effectifs légèrement reculer (-0,7% en 2019).
- La structure de l'emploi dans le secteur se caractérise par le **poids particulièrement important des conducteurs** (agents roulants)

qui représentent 2/3 des emplois. Toutefois, malgré la croissance de leurs effectifs (+339 emplois en 2019, source UTP), **leur part relative a légèrement diminué au profit des agents de maîtrise et de techniciens** (8 038 ETP en 2015, 8 512 en 2019) mobilisés sur les activités de maintenance et de gestion du trafic notamment.

Un secteur confronté à trois enjeux RH : le renouvellement des effectifs, l'évolution des conducteurs et les difficultés de recrutement

- Alors qu'en 2019 plus de 2 départs sur 5 sont dus à un départ en retraite (source : UTP, 2020), 21% des effectifs ont plus de 55 ans. Le vieillissement des salariés devrait donc **entraîner le besoin de remplacer près de 3% des effectifs par an** (source : *Étude prospective sur l'évolution des emplois, des métiers et des compétences, 2018*). Le **besoin en renouvellement** est donc **très important** notamment sur le métier de conducteur.
- Le secteur est confronté à la **problématique d'évolution professionnelle des conducteurs**. Alors que les nouvelles générations sont moins à même de se projeter

sur de longues carrières et que le taux d'absentéisme est élevé (31,5 jours d'absence/salarié en 2019), les perspectives d'évolution sont un enjeu majeur pour développer l'attractivité du métier confronté à des tensions au recrutement (forte concurrence, contraintes horaires, sentiment d'insécurité...).

- Le secteur rencontre d'**importantes difficultés de recrutement des métiers émergents** et en développement notamment dans les systèmes d'**information et la maintenance** du fait de sa visibilité limitée auprès des jeunes et des professionnels.



Tendance de l'activité et de l'emploi : une croissance de l'activité et de fortes tensions au recrutement

Un secteur en forte évolution particulièrement concerné par la croissance de son activité et des tensions au recrutement

Compte tenu des évolutions politiques et sociales (intermodalité, évolution aménagements urbains...), de l'évolution des motorisations et de la transition numérique, près de **80 % des entreprises** sont concernées par une **évolution de leur organisation, de leurs métiers et des compétences**, mais aussi de leur **marché et des attentes clients** (avec le renforcement du service à l'utilisateur et de nouvelles demandes des AOM).
Sous l'impulsion de la transition écologique favorisant l'utilisation

des transports en commun et de la diversification des activités (communication, marketing, analyse de données...) près de **50 % des entreprises étaient très concernées par une croissance** de leur activité avant la crise sanitaire (83% concernées).
Face à cette dynamique et à ces évolutions des métiers et des compétences, près de **90 % des entreprises ont fait face à des difficultés de recrutement** (près de 40 % étant très concernées par ces tensions).

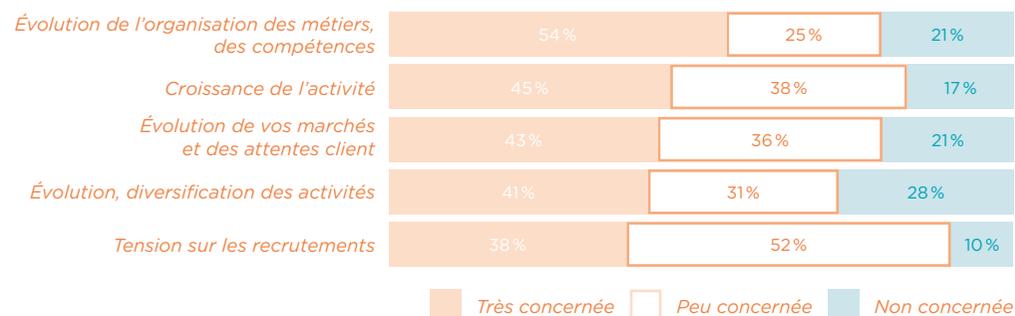
Délais de reprise des rythmes de recrutement antérieurs à la crise sanitaire selon les entreprises

Source : Sondage et traitement Kyu Associés, 2021



Les principales dynamiques des entreprises avant la crise sanitaire

Source : Sondage et traitement Kyu Associés, 2021



Un rythme de recrutement qui devrait reprendre sa dynamique avant le premier semestre 2022 pour 2/3 des entreprises

Près de **40 % des entreprises ont retrouvé un rythme de recrutement** similaire à celui d'avant crise sanitaire à partir de la **fin du premier semestre 2021**. En effet, à partir de la fin du premier confinement une part majeure de l'offre de transport a retrouvé son niveau d'avant crise.

À partir de la **moitié de 2022**, près de **deux tiers des entreprises** pourraient retrouver un rythme de recrutement similaire à celui d'avant crise. Alors

que les mesures de limitation des déplacements pourraient s'alléger, l'activité touristique pourrait reprendre et les mesures de télétravail diminuer au profit du transport public urbain.

Toutefois, plus **d'un tiers des entreprises disposent d'une visibilité limitée** de la reprise de leur rythme de recrutement compte tenu des évolutions rapides des mesures de limitation des déplacements liées à la crise.



Facteurs d'évolution : des évolutions qui transforment les modes d'organisation et d'exploitation des réseaux

Alors que le secteur fait face à la baisse du trafic et de ses ressources liées à la crise sanitaire du COVID-19, les opérateurs de réseaux ont vu depuis quelques années leur modèle d'organisation se transformer (à différentes vitesses en fonction de la taille des réseaux). Au cœur des politiques de la ville et de la transition écologique, les réseaux sont confrontés à de nombreuses évolutions sociales et technologiques.

Les évolutions politiques et sociales

- Le **service à l'utilisateur se renforce** avec les exigences accrues des AOM (information, ponctualité...) et des comportements des usagers faisant évoluer les métiers y compris de conducteurs (SAEIV* générant une pression accrue).
- Les **aménagement urbains évoluent** (voies partagées, bus à haut niveau de service...) accentuant la pression de sécurité sur la conduite.
- L'**intermodalité** accentue la complémentarité des modes de transport et fait évoluer la gestion du réseau (billettique, infrastructures...).
- La **réduction des moyens des AOM**, accentuée par la possible baisse des fonds versés aux exploitants avec la crise, contraint les opérateurs à **rationaliser l'offre** tout en augmentant sa rentabilité.
- Les réflexions et les expériences relatives à la **gratuité des transports urbains** se développent.

La transition écologique

- L'enjeu global de transition écologique a un plusieurs impacts sur le secteur des transports publics.
- La lutte publique contre « l'autosolisme » **participe au développement de l'activité** et du trafic du secteur.
 - La part de la motorisation diesel diminue au profit de **motorisations alternatives décarbonées** (véhicules hybrides, électriques, hydrogènes, au gaz naturel). Si parmi les mutations en cours aucun modèle unique n'émerge, cela génère de nouvelles contraintes d'exploitation et des besoins nouveaux en compétence pour la maintenance des véhicules.
 - Les opérateurs peuvent intégrer la **gestion de modes de transports doux** (vélos en libre-service...).

Le développement du numérique

- La **gestion et l'exploitation** du réseau s'appuie davantage sur les données produites par les équipements embarqués à bord du matériel roulant.
- La **billettique** se dématérialise et les canaux de vente se multiplient.
- Le modèle prédictif de **la maintenance** s'accroît sous l'impulsion des données relatives à l'état du parc roulant.
- La **communication** passe par les réseaux sociaux et diffuse l'information en temps réel.
- Alors que les Systèmes d'Aides à l'Exploitation sont courants, **les matériels roulants s'automatisent peu à peu.**



*SAEIV : système d'aide à l'exploitation et à l'information voyageurs

Transports urbains

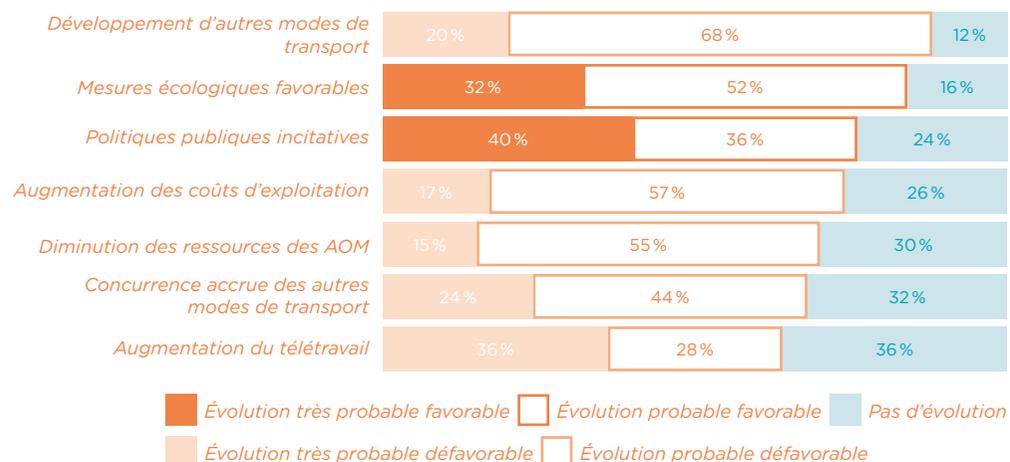
à horizon 2025-2030



Les vecteurs d'évolutions à anticiper

Les évolutions anticipées par les entreprises pour les 5 prochaines années

Source : Sondage et traitement Kyu Associés, 2021



Un secteur très concerné par l'évolution des attentes des usagers et des AOM

Le transport public urbain se caractérise par une **double responsabilité vis-à-vis des usagers et des AOM** dont les exigences se renforcent. Celles-ci concernent en premier lieu la **fiabilité du service** (critère de satisfaction des usagers, mais aussi exigence contractuelle des AOM) pour laquelle les attentes ont fortement augmenté pour 83% des entreprises. La **digitalisation des services est également au centre de l'évolution des**

attentes clients à la fois d'un point de vue de la **billettique et de la communication** (digitalisation des échanges pour les 3/4 des entreprises), mais aussi d'un point de vue d'**information** par le biais du suivi en temps réel. Les attentes clients relatives à la mise en place de démarches écologiques (évolution des motorisations notamment) ainsi qu'à la diversification de l'offre de service (gestion de flottes de vélos, intermodalité des transports...) se renforcent également notamment du côté des AOM.

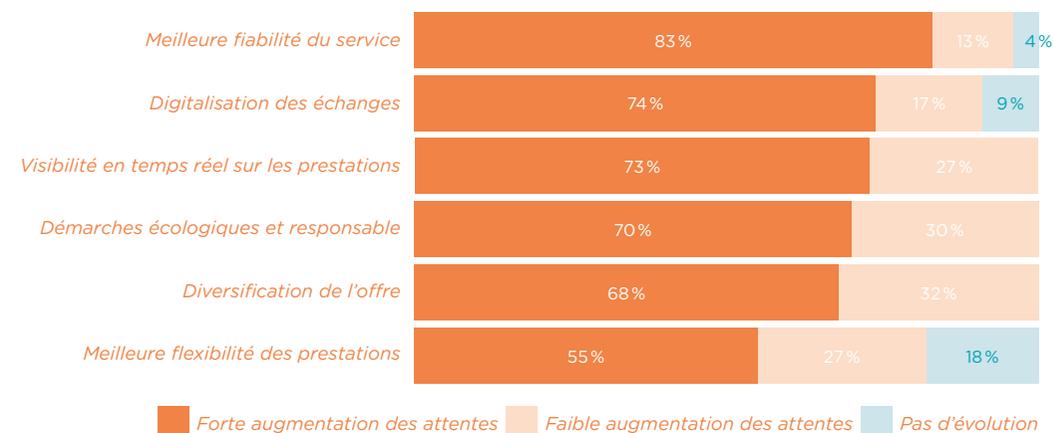
Une activité pouvant être soutenue par la transition écologique et les politiques publiques

Deux principaux facteurs pourraient contribuer au dynamisme du secteur des transports publics urbains : des mesures écologiques favorables (fermetures de centres-villes aux voitures...) ainsi que des politiques publiques incitatives (tarification, déploiement de nouvelles lignes ...). À l'inverse, les **phénomènes pouvant ralentir la croissance du secteur** relèvent d'une possible

baisse de la fréquentation liée au développement du télétravail et à l'évolution des mobilités (vélo, voiture face au risque sanitaire) et de **contraintes économiques renforcées** par l'augmentation des coûts d'exploitation (modernisation du parc roulant, infrastructures plus coûteuses - tramway, métro...) et la baisse des ressources des AOM.

Les attentes clients anticipées par les entreprises

Source : Sondage et traitement Kyu Associés, 2021



Transports urbains

à horizon 2025-2030

L'évolution de l'activité et des effectifs à horizon 2025-2030

Un secteur marqué par une activité croissante, quel que soit le scénario étudié

La reprise de l'activité du secteur pourrait s'amorcer dès 2021 pour retrouver un niveau d'avant crise dès 2022 si la situation sanitaire venait à s'améliorer. Toutefois, malgré une reprise de la production, l'impact de la crise sur le chiffre d'affaires des entreprises pourrait perdurer jusqu'en 2022 (-22% en 2020 et -6% en 2021). **Une fois la crise sanitaire passée, le secteur pourrait reprendre un rythme soutenu de croissance.**

Dans un scénario haut dans lequel les mesures politiques soutiendraient massivement le secteur, où les

habitudes des usagers mobiliseraient les transports en commun et où les contraintes économiques seraient limitées, la production du secteur pourrait augmenter de 18% entre 2019 et 2025 et de 40% entre 2019 et 2030.

À l'inverse, dans un scénario plus pessimiste de développement des modes alternatifs de transports, de retour à l'automobile et de fortes contraintes économiques, **cette croissance pourrait être limitée à 7% entre 2019 et 2025 et à 15% entre 2019 et 2030.**

Des effectifs tirés par une activité croissante

Compte tenu de la dynamique du secteur et de son activité, les effectifs devraient croître, quel que soit le scénario retenu.

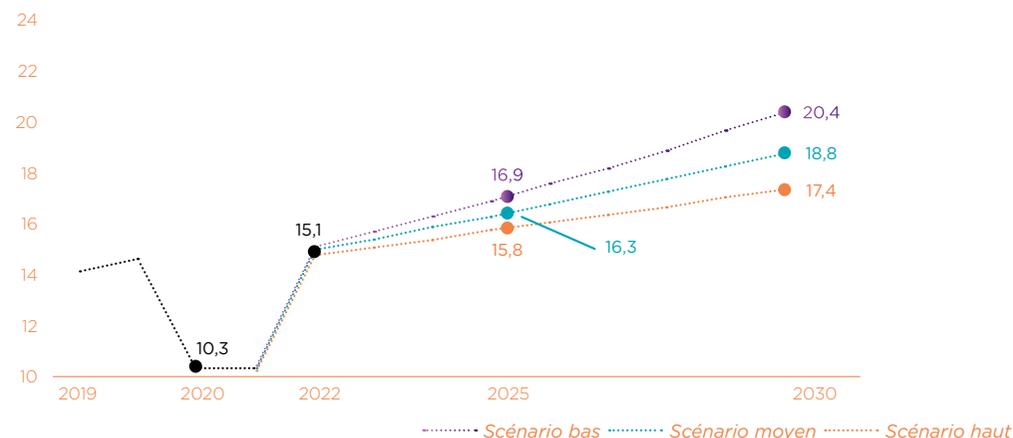
Ainsi, le secteur pourrait générer entre 14% et 25% d'emplois supplémentaires d'ici à 2030

en fonction du scénario retenu et entre 6% et 10% d'emplois supplémentaires dès 2025.

Dans le cadre d'un scénario moyen, cela représenterait plus de 4 000 emplois d'ici à 2025 et près de 10 000 emplois entre 2019 et 2030.

Scénarios d'évolution de l'activité

(Milliards de voyageurs-km transportés)



Evolution des effectifs du secteur

Source : Source DADS et AcoSS, Insee et Urssaf, redressement et modélisation KYU Associés



Transports urbains

à horizon 2025-2030

L'évolution des besoins en recrutement à horizon 2025-2030

Des besoins en recrutement fortement liés aux besoins en renouvellement et à la pyramide des âges du secteur

Alors que les besoins en effectifs sont relativement différents en fonction du scénario étudié, les **besoins en recrutement** (création d'emploi + renouvellement) **observent des dynamiques relativement similaires** du fait du poids que représentent les besoins en recrutement liés **aux départs à la retraite**.

Après une période de reprise en 2022, les besoins en recrutement

pourraient être **compris entre 2 800 et 3 400 par an** en fonction du scénario **jusqu'en 2026**. Dans le cadre d'un scénario moyen, cela pourrait représenter un volume correspondant à 5% des effectifs.

Du fait de la pyramide des âges, les besoins en recrutement pourraient diminuer pour être compris **entre 2 400 et 3 000 recrutements annuels en 2030**.

Besoins en recrutement du secteur

Source : DADS et Acoff, Insee et Urssaf, redressement et modélisation KYU Associés)



Cette évaluation des besoins en recrutement est une évaluation nette. Elle ne prend pas en compte le turn-over intrasectoriel (salariés passant d'une entreprise du secteur à une autre) et intersectoriel (salariés passant d'une entreprise du secteur à une entreprise d'un autre secteur). De ce fait, les besoins en recrutement « brut » des entreprises pourraient être supérieurs.

Transports urbains

à horizon 2025-2030

Les impacts sur les métiers

Dynamique des familles de métiers du secteur

Source : Sondage et traitement KYU, 2021

Dynamique des effectifs	Métier en mutation
Maintenance	✓
Exploitation, régulation	✓
Conduite	✓
Vérification, contrôle, fraude	✓
Marketing, commercial voyageur	✓
Administration, supports transverses	✓
QHSE	✓
Information, SI	✓

De nombreux métiers en croissance et en évolution

Outre des besoins sur l'ensemble des métiers, les exigences des services et la digitalisation pourraient générer des **besoins particuliers** sur les **métiers de l'exploitation, de l'informatique et du commercial voyageur**.

Le **changement de motorisation** devrait faire évoluer **les métiers de la maintenance** (maintenance de véhicules hybrides, électriques, hydrogène...), et de **l'exploitation** (gestion de l'autonomie...).

Les **exigences accrues des relations client** renforcent les besoins en compétences **des métiers en contact avec les usagers** (conduite, vérification, contrôle, commercial notamment). **Le métier de médiateur**

pourrait se développer pour fluidifier les échanges entre usagers, pouvoirs publics et salariés des réseaux.

Dans les réseaux appliquant la **gratuité des transports, les métiers de la billettique seront fragilisés** et intégreront davantage d'activités spécifiques à l'information des usagers.

Le **numérique** contribue à l'automatisation de certaines tâches des **métiers de la régulation**, à **l'automatisation des lignes de métro**, au développement de la **maintenance prédictive** et au besoin **d'exploitation de données** pour les métiers du marketing, de la régulation ou encore des SI.

Les principaux défis RH

Des enjeux liés à la transformation des métiers et aux besoins en recrutement

Compte tenu des fortes évolutions des métiers et de l'organisation des entreprises du secteur, le **besoin de formation aux nouvelles compétences techniques est le principal défi RH des entreprises**. Celles-ci portent notamment sur les compétences en électromécanique pour les métiers de la maintenance, en gestion et analyse des données pour les métiers du marketing et de l'exploitation, alors que les métiers de la conduite doivent s'adapter à l'évolution du matériel roulant et des

nouvelles exigences clients.

Parmi les 5 principaux défis RH avancés par les entreprises, 3 ont trait aux besoins en effectifs. Le bien-être au travail est ainsi un axe majeur pour limiter les arrêts maladie et le turn-over qui génèrent des besoins en recrutement supplémentaires en s'ajoutant au vieillissement des effectifs et aux difficultés au recrutement déjà existantes.

Les principaux défis RH anticipés par les entreprises à horizon 2025/2030

Source : *Sondage et traitement KYU Associés, 2021*

- 1 Le besoin de formation aux nouvelles compétences techniques
- 2 Le développement du bien-être au travail, la limitation des arrêts maladie
- 3 Les difficultés de recrutement
- 4 La transformation de l'organisation et des métiers
- 5 Le vieillissement des effectifs

La promotion des métiers et l'adaptation de la formation comme principales actions à mener

Compte tenu de ces défis RH anticipés, les entreprises mettent d'abord en avant la nécessité de **promouvoir les métiers du secteur auprès du grand public**. La mise en valeur de l'évolution des métiers pourrait ainsi être un axe pour faire face aux besoins en recrutement du secteur.

L'adaptation de l'offre de formation initiale et continue constitue un levier majeur pour d'une part

élargir le vivier de recrutement des entreprises, et d'autre part, pour adapter les compétences des salariés aux évolutions de leur métier.

Enfin, les entreprises soulignent également **l'importance d'être soutenues** par les professionnels de l'emploi et de la formation au travers de partenariats ou dans le cadre d'accompagnement RH dédié à leurs problématiques.

Les dispositifs et les actions pouvant être mis en place pour soutenir les entreprises face aux enjeux RH

Source : *Sondage et traitement KYU Associés, 2021*

- 1 Promotion des métiers auprès du grand public
- 2 Adaptation de l'offre de formation initiale
- 3 Adaptation de l'offre de formation continue
- 4 Appui pour la mise en place de partenariats avec les professionnels de l'emploi et de la formation
- 5 Accompagnement RH (recrutement, évolution professionnelle...)

Méthodologie de l'étude

- La synthèse présentée correspond aux données de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs - IDCC 1424.

La méthodologie d'étude comportait 3 étapes :

1. Analyse documentaire et entretiens qualitatifs auprès de représentants et experts du secteur
2. Etude quantitative à l'aide d'une enquête en ligne (1 530 répondants et plus de 400 000 salariés représentés sur le champ de la mobilité) et ateliers prospectifs
3. Modélisation de scénarios prospectifs





OPCO Mobilités est l'opérateur de compétences des métiers de la mobilité, mandaté par les partenaires sociaux de 18 branches et la RATP pour mettre en œuvre et décliner leurs politiques de formation et de GPEC.

Agences de voyages et guides accompagnateurs
Distributeurs conseils hors domicile
Entreprises de transport en navigation intérieure
Entreprises de transport et services maritime navigant officiers
Groupement des armateurs de services de passages d'eau personnel navigant
Manutention ferroviaire et travaux connexes
Marine marchande personnel navigant d'exécution
Personnel sédentaire des entreprises de navigation
Passages d'eau officiers
Passages d'eau personnel navigant exécution
Ports de plaisance
Ports et manutention
Remorquage maritime navigant exécution
Remorquage maritime officiers
Services de l'automobile
Transport ferroviaire
Transports publics urbains de voyageurs
Transports routiers et activités auxiliaires du transport
Ainsi que la Régie autonome des transports parisiens (RATP).







« Cette action est réalisée dans le cadre de la démarche portant Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences [EDEC]. Elle bénéficie d'un cofinancement et de l'expertise du ministère en charge de l'Emploi [DGEFP] au titre du Plan d'Investissement dans les Compétences [PIC]. »

