

Contrat d'Etudes Prospectives des transports routiers, maritimes et fluviaux

SYNTHESE

Des recommandations adaptées à chaque branche

Des univers professionnels très spécifiques

Un cadrage de l'évolution des tendances d'emploi

Des défis communs à relever

Le Ministère du Travail (Direction Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle) et l'OPCA-TRANSPORTS, organisme paritaire chargé de gérer les fonds de la formation professionnelle pour plusieurs branches des Transports ont souhaité engager en 2012 un Contrat d'Etudes Prospectives (CEP) des Transports, dont le périmètre recouvre les trois branches du transport routier (marchandises et voyageurs), du transport maritime (fret et passagers) et du transport fluvial (fret et passagers). L'objectif était de fournir aux acteurs économiques, aux partenaires sociaux et aux institutions publiques une vision prospective des besoins en termes de qualification et de formation des salariés de ces branches, en s'appuyant sur une analyse fine de la situation actuelle et des tendances d'évolutions passées.

Grâce aux moyens engagés pour réaliser ce CEP, un certain nombre d'enseignements peuvent être tirés. Ceux-ci ont comme spécificité de devoir nécessairement intégrer les spécificités des différents segments qui composent ce champ professionnel. Pour autant, dans le cadre du respect de ces singularités, il est possible d'identifier un certain nombre d'enjeux communs.

La réalisation de ce CEP a été confiée à un consortium pluridisciplinaire qui comprend le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), le Département Etudes Transport & Logistique de l'AFT-IFTIM, et trois autres structures de recherche et de conseil (cabinet NESTEAR, COPE 13, Département Sciences Sociales et de Gestion de l'Ecole des Mines de Nantes).

Des univers professionnels très spécifiques

Le champ couvert par le CEP s'organise autour de trois dimensions principales : **trois modes de transport; un clivage transport de voyageurs et transport de fret** qui renvoie à des logiques d'évolution relativement indépendantes (l'évolution de l'emploi dans les transports de voyageurs et dans les transports de marchandises n'a pas la même sensibilité aux facteurs liés aux politiques publiques ou au contexte économique notamment) ; **des niveaux d'espaces de circulation et d'organisation du transport différents**, avec des transports de longue distance (qui couvrent l'espace international ou national), des transports de courte distance (limités à des territoires régionaux ou locaux) et des activités qui se situent à leur interface (prestataires logistiques, auxiliaires de transport).

Un cadrage de l'évolution des tendances d'emploi

Le transport routier apparaît comme restant globalement un secteur porteur pour l'emploi malgré la concurrence internationale qui conduit à réduire fortement les perspectives du transport de fret à longue distance. Les facteurs favorables résident dans la diversification des prestations, notamment en matière de livraison urbaine et de transport par autocar, et leur extension à des activités logistiques. On peut repérer des contrastes majeurs dans **le transport maritime**. Dans plusieurs segments du transport de fret, le caractère très internationalisé de l'activité conduit à ce que le volume prévisible des emplois français de navigants soit très peu lié à croissance économique, mais dépende d'abord de la volonté des Etats de conserver une flotte sous pavillon national permettant de maintenir le savoir-faire très particulier des navigants. A côté de ces évolutions très difficiles à anticiper, une tendance à l'ouverture de nouveaux créneaux d'emploi se dessine pour le transport maritime, que ce soit au niveau des « armateurs techniques » ou des emplois spécialisés de personnels sédentaires. Enfin, **le transport fluvial**, dans lequel les enjeux quantitatifs en termes d'emploi sont certes nettement moins forts (environ 3000 emplois) est surtout marqué par des perspectives de développement, qui passent par une mutation du modèle antérieur de la batellerie artisanale pour le transport de marchandises, et une maîtrise de la forte croissance des emplois du tourisme fluvial par les opérateurs existants.

Des défis communs à relever

Au-delà des singularités propres à chaque branche (voire aux différents segments qui la constituent), le CEP permet de relever un certain nombre de problématiques communes qui les touchent. Celles-ci constituent autant de défis à relever dans la définition de leurs perspectives d'avenir en matière d'emploi, de développement des ressources humaines et de construction de politiques de formation adaptées.

→ Accompagner la transformation de l'image des métiers du transport

Les recueils d'information opérés directement auprès des professionnels des secteurs étudiés (entretiens avec des salariés et des responsables d'entreprise) convergent de manière assez forte sur la transformation progressive dans le contexte d'exercice des métiers de base de ces secteurs comme ceux du « conducteur grand routier », du « capitaine au long cours » ou du « marinier ». L'identité professionnelle de ces métiers a longtemps reposé sur l'association entre une forme d'autonomie dans le travail, un contexte particulier d'exercice de l'activité fondé sur le voyage, et des savoir-faire liés à une accumulation d'expérience de conduite. Elle a évolué, notamment du fait de l'accroissement du recours aux outils informatisés. De nouvelles tâches de nature administrative et commerciale ont ainsi élargi le cœur de métier que constituait l'activité de conduite, en générant des formes d'intensification du travail.

Ces évolutions conduisent à mettre en avant l'enjeu que représente pour les secteurs des transports inclus dans ce CEP la promotion d'une image du travail et des conditions de travail favorables à de nouvelles formes d'attractivité. Elle passe notamment par une amélioration des pratiques de Gestion des Ressources Humaines permettant d'assurer un meilleur équilibre entre exigences liées à la vie professionnelle et vie privée et familiale. Elle implique également de valoriser des métiers en développement, jusque-là peu reconnus dans la profession, à l'instar du métier de conducteur-livreur, dont les conditions d'exercice se sont fortement complexifiées.

→ Construire les bases d'une culture professionnelle des transports fondée sur la proximité

Un autre constat partagé dans les secteurs du transport étudiés est celui d'une attraction progressive vers des dynamiques d'action plus locales. En complément des logiques des flux internationaux qui structurent toujours l'activité Transports, une partie importante des activités se développe désormais autour d'enjeux de proximité : accroissement des livraisons aux particuliers en milieu urbain ; développement des dessertes côtières et du tourisme fluvial, notamment dans les villes... Ces dynamiques ont plusieurs conséquences : elles amènent à devoir considérer les acteurs gestionnaires de la proximité que sont les différentes collectivités locales (conseils régionaux, conseils généraux, EPCI, communes) comme des partenaires à part entière dont les décisions conditionneront de plus en plus l'évolution des activités de transport et des emplois correspondants. Elles conduisent également à mettre de plus en plus les salariés des secteurs concernés dans des relations plus directes avec les particuliers (nouvelles populations urbaines des centres ville, touristes, ...), avec comme enjeu décisif la construction d'une relation-client adaptée et maîtrisée.

→ Maîtriser la technicisation des emplois

A l'instar de nombreux autres secteurs, on constate dans les métiers du transport étudiés une augmentation du recours aux outils informatisés, qui modifie fortement les conditions d'exercice des métiers. Ainsi l'automatisation progressive de la conduite des navires de transport fluvial et maritime diversifie la fonction des navigants pour en faire à la fois des conducteurs, des surveillants de systèmes complexes et des logisticiens. Les conducteurs routiers sont également de plus en plus amenés à gérer informatiquement des informations associées aux marchandises qu'ils transportent. Celles-ci remontent aux services d'exploitation dont les activités sont également largement impactées.

Au risque d'être identifiée uniquement sous l'angle d'une contrainte supplémentaire pour les salariés génératrice de difficultés dans l'exercice du travail, la maîtrise des nouveaux outils techniques devient dans ce cadre un enjeu majeur des politiques d'amélioration des conditions de travail et de formation des entreprises concernées. Elle peut notamment s'avérer un facteur très favorable au développement d'un élargissement des perspectives de carrière des individus.

Des recommandations adaptées à chaque branche

Au-delà des défis communs à relever, un certain nombre de recommandations plus adaptées à la spécificité du contexte de chaque branche sont formulées dans le cadre de ce CEP.

→ Les recommandations pour le transport routier

Les propositions d'actions dans le transport routier sont de plusieurs ordres et concernent tant le transport de marchandises que de personnes. Elles visent d'abord à attirer des candidats à l'emploi, par des actions de communication (en direction des publics concernés et du service public de l'emploi, avec des supports adaptés), par le développement plus large de la fonction de référent, et par l'approfondissement des possibilités de salarier des personnes qui n'ont pas a priori la « vocation ». Il s'agit également de faciliter les modalités d'acquisition des diplômes et des qualifications, en rendant possible une meilleure conciliation entre le suivi d'une formation et l'exercice d'une activité salariée en CDD/temps partiel (évolution des modes de délivrance des cartes de qualification de conducteur, aménagement des formations), en nouant un partenariat plus étroit avec le service public de l'emploi (développement du recrutement par simulation des pratiques professionnelles et évaluations en milieu de travail, des actions de pré-qualifications, des parcours multi-financeurs).

Une deuxième série de recommandations vise à fidéliser les salariés en poste, en favorisant les évolutions de carrière (mise à disposition des employeurs et des salariés d'outils de repérage des compétences, encouragement à la VAE, communication sur des exemples de parcours professionnels), l'employabilité interne et externe (développement des possibilités de bi-qualification, promotion du DIF, développement du recours au Fonds National pour l'Emploi Formation et des formations sur les compétences clés), l'acquisition de compétences par les sédentaires et des dirigeants.

Des recommandations concernent aussi l'amélioration des pratiques de Gestion des Ressources Humaines dans les entreprises. Elles visent à consolider les « bonnes » pratiques dans ce domaine, à organiser des ateliers RH, à former les dirigeants aux nouvelles pratiques RH en les sensibilisant notamment à la GPEC, et à instaurer des conseillers RH à la manière des conseillers à la sécurité.

Enfin une dernière série de recommandations porte sur l'enjeu de revaloriser certaines formations et de répondre aux besoins des entreprises en personnels plus qualifiés.

→ Les recommandations pour le transport maritime

Pour le transport maritime, les recommandations portent sur l'anticipation des phénomènes de recomposition et de diversification des emplois. Un enjeu important mais dont l'ampleur est encore difficile à repérer, réside dans le repérage et la construction de formations à un certain nombre de nouveaux métiers de navigants sur des navires « techniques » (offshore pétrolier, dragage, travaux en mer, pose et maintenance d'éoliennes en mer, conduite de navires à positionnement dynamique etc.). Une autre recommandation porte sur une meilleure structuration des conditions de passage des métiers de navigants aux emplois de sédentaires, qu'ils soient internes ou externes au transport maritime. Un point important réside ici dans une meilleure identification des compétences spécifiques développées par les personnels navigants, pour déterminer quels modules de formation complémentaires et quels partenariats sont les plus adaptés à une sédentarisation réussie des navigants.

→ Les recommandations pour le transport fluvial

Dans un contexte de développement sensible de l'activité et des emplois dans les différents segments du transport fluvial, les recommandations du CEP s'inscrivent dans la perspective d'accompagner ce développement. L'objectif est de soutenir la mutation du secteur, marqué dans un passé récent par une dynamique économique et professionnelle artisanale confrontée à de multiples difficultés ayant entraîné un déclin majeur en termes d'activité et d'emploi. Il s'agit de favoriser la transition vers le développement d'entreprises de transport fluvial s'inscrivant dans un cadre industriel plus standardisé, à même d'accompagner la relance de ce mode de transport. Les recommandations portent ainsi sur les moyens d'accroître l'intégration de nouveaux entrants issus « d'à terre » (c'est-à-dire non issus du milieu des marins). Elles suggèrent le développement d'expérimentations de modes d'exercice du métier de transporteur fluvial pouvant se caler sur des rythmes de travail compatibles avec une vie sociale et familiale « à terre ». Une autre recommandation porte sur une meilleure organisation de la mobilité entre les différentes formes d'exploitation (artisanales et industrielles / transport voyageurs et transport de marchandises) pour qu'elle soit reconnue comme une composante normale des trajectoires professionnelles des navigants.