

État des lieux
avril 2017

Transports et entreposage en Bourgogne-Franche-Comté

ANALYSE ET ENJEUX

3

DONNÉES

11

Structure de l'emploi

Effectifs des établissements et des salariés	11
Évolution des effectifs	11
Genre des salariés	11
Genre et âge	12
Catégorie socioprofessionnelle	12
Âge et catégorie socioprofessionnelle	13
Genre et catégorie socioprofessionnelle	13
Mouvements des salariés	13
Effectifs salariés selon la taille de l'établissement	14
Salariés selon l'activité des établissements	14

Structure des établissements

Taille des établissements	15
Plus gros employeurs	15

Conditions d'emploi

Temps de travail	16
Type de contrat de travail	16
Salaires	16

Répartition géographique des salariés

Salariés sur le territoire	17
Travailleurs frontaliers	17

Métiers du secteur

Profil des actifs en emploi	18
Métiers des actifs en emploi	18

Marché du travail

Travail intérimaire	19
Nouveaux embauchés	19
Offres et demandes d'emploi	19

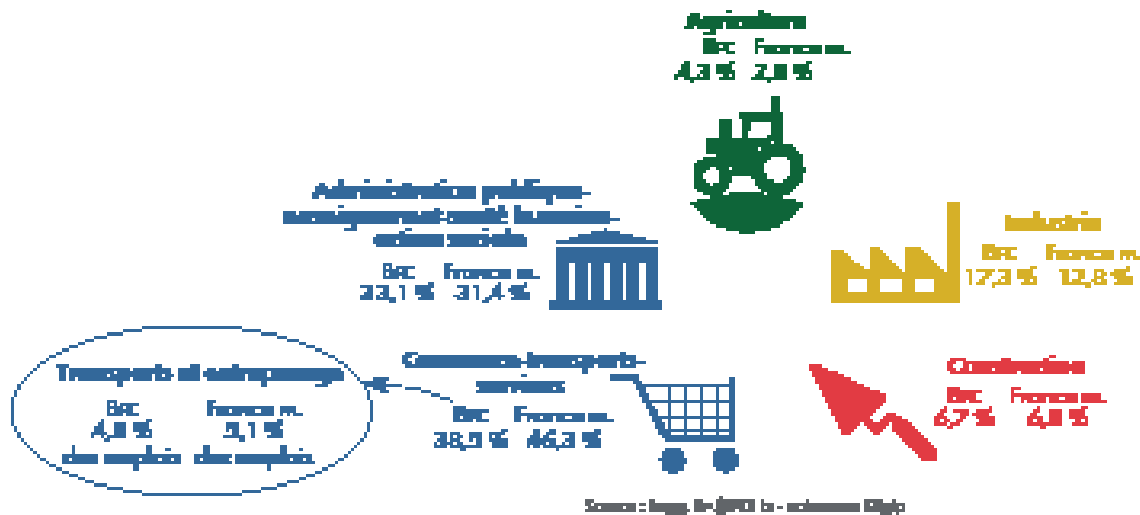
SOURCES, CHAMPS

20

SITOGRAFIE

22

Transports et entreposage : même part dans l'emploi en région qu'au plan national



Un secteur qui perd des emplois et manque d'attractivité

Le secteur Transports et entreposage concentre 4,8 % des actifs en emploi de la région et 3,4 % des établissements.

3 salariés sur 10 travaillent dans le transport routier de fret.

Le salariat est fortement masculin et plus âgé qu'en moyenne avec une forte représentation des 35-54 ans. Le secteur compte une très forte proportion d'ouvriers, majoritairement qualifiés. Il se distingue également par une forte proportion de salariés travaillant dans des établissements de 50 salariés et plus.

Sur la période 2008-2015, le nombre de salariés a diminué de 7 % et celui des établissements de 12 %. Au plan national, la baisse du nombre de salariés est plus limitée et le nombre d'établissements est resté stable. Néanmoins, de 2013 à 2015, les déclarations préalables à l'embauche et l'intérim ont progressé de respectivement 11 % et 24 % en région.

Le transport routier de marchandises souffre d'un manque de rentabilité du fait de la forte concurrence des pays dans lesquels les charges sociales et fiscales sont moindres. En outre, les métiers emblématiques de la conduite ne sont plus attractifs.

Le transport routier de voyageurs et notamment scolaire est fortement dépendant des appels d'offre. Il peine également à attirer de la main d'œuvre du fait d'un recours forcé à des contrats de travail à temps partiel. La recherche d'activités complémentaires à la conduite est un enjeu fort pour le secteur.

	Transports BFC /ens. secteurs BFC	/Transports FRANCE
% évolution nb ets 2008-2015	⊖	⊖
% évolution nb salariés 2008-2015	⊖	⊖
% femmes	⊖	⊖
% jeunes (- 25 ans)	⊖	⊖
% ouvriers	⊕	⊕
% ouvriers non qualifiés	⊕	⊖
% nouveaux salariés	⊖	⊖
% établissements 10 à 49 sal	⊕	⊖
% CDI	⊕	⊖
% évolution DPAE 2013-15	⊕	
Salaire horaire net moyen	⊖	⊖
% travail à temps complet	⊕	⊖
% évol. nb travailleurs frontaliers 2002-2015	⊕	

Spécificités de l'emploi

(Voir les données détaillées pages 11 à 17)

Fin 2015, 50 000 salariés travaillent au sein de 2 300 établissements

Ce secteur se caractérise par une forte dilution en sous secteurs avec des problématiques très différentes. Les activités de transports terrestres par conduite concentrent 57 % des salariés, l'entreposage et les services auxiliaires des transports concernent 20 % et les activités de poste 19 %. À une échelle plus fine de la nomenclature d'activité, le transport routier de marchandises est l'activité la plus représentée avec près d'un tiers des salariés.

Les établissements du secteur se caractérisent par une taille un peu plus importante qu'en moyenne : 31 % comptent de 10 à 49 salariés contre 15 % pour l'ensemble des secteurs en région.

Les deux plus gros établissements de la région relèvent des transports ferroviaires et sont implantés sur le territoire bourguignon.

La répartition des salariés selon la taille de leur établissement employeur montre que les salariés travaillent plus qu'en moyenne dans des établissements de 50 salariés ou plus : 58 % contre 46 % en moyenne.

Dans le transport routier de voyageurs, la politique de structuration de PME qui achètent des entreprises familiales est un phénomène récent qui fait diminuer le nombre d'acteurs au profit de PME de taille importante. L'enjeu pour les entreprises est donc la diversification afin d'atteindre un seuil leur permettant d'être le moins vulnérable possible.

Un secteur marqué par la forte diminution de ses effectifs

Sur la période 2008 - 2015, l'emploi a diminué de 7 % dans le secteur contre un recul de 6 % pour l'ensemble de l'activité régionale. Cette diminution est deux fois plus importante que celle du secteur au plan national. Les plus fortes diminutions d'emploi en proportion concernent les activités de transport ferroviaire interrurbain de voyageurs et les activités de poste avec respectivement -49 % et -20 %. La tendance est également négative pour les activités de messagerie et fret express avec une baisse d'effectifs de 19 %. En volume, les pertes d'emplois les plus conséquentes émanent du transport ferroviaire interrurbain de voyageurs (-4 900 emplois), des activités de poste (-2 500 emplois) et des transports routiers de fret interurbains (-1 200 emplois).

En revanche pour d'autres activités, le nombre d'emplois a progressé entre 2008 et 2015. C'est particulièrement le cas pour les services auxiliaires des transports terrestres (+3 600 emplois), le transport routier de fret de proximité (+800 emplois) et les activités d'entreposage et stockage non frigorifique (+400 emplois).

De fortes difficultés pour le transport routier de marchandises

Les difficultés liées à la concurrence des pays à bas coût de main d'œuvre, le manque de compétitivité et les faibles marges expliquent ces réductions du nombre d'entreprises et de salariés dans le transport routier de marchandises. La concurrence s'est fortement accélérée avec les véhicules légers qui, plus flexibles et non limités en temps de conduite, prennent en partie le relais des poids lourds. La profession précise que le coût du travail est élevé en France et indique des écarts importants de 20 % avec l'Allemagne et 50 % avec l'Espagne. La rentabilité d'un poste de conduite est inférieure en France du fait d'une législation du travail qui affecte le ratio nombres d'heures de conduite/nombre d'heures totales rémunérées. La loi Savary de juillet 2014 est une première avancée pour la profession dans la mesure où elle vise à contenir et réglementer le recours à la main d'œuvre étrangère. Elle ne règle pas néanmoins le problème de perte de compétitivité du secteur à l'international. De fait, certaines entreprises régionales ont créé des filiales dans des pays à faible coût de main d'œuvre.

La messagerie express, portée par les achats sur internet, ne se porte pas bien du fait de la non intégration des frais de transport, le plus souvent offerts, et ne crée pas de marge.

L'hyper réglementation et les réorganisations d'entreprises constituent pour le

REMARQUE

Certains éléments sont tirés des informations collectées par la cellule de veille prospective emploi, métiers et compétences portée par Efigip. Cette cellule fournit des informations sur le contexte socio-économique des principaux secteurs d'activité/branches professionnelles en région, les perspectives d'évolution de l'emploi, des métiers et des compétences.

Ces informations, collectées dans le cadre d'entretiens avec des représentants de chacun des principaux secteurs d'activité/branches de la région mais également d'institutions régionales (Pôle emploi, Chambres consulaires, Pôles de compétitivité...), permettent notamment aux décideurs régionaux d'adapter l'offre de formation aux besoins économiques.

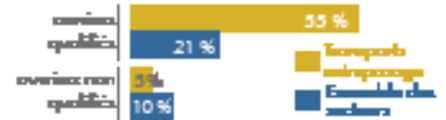
Site d'Efigip

Répartition des salariés selon le genre



Source : Inpes, Dec.2012 - Institut Efigip

Part de salariés étrangers



Source : Inpes, Dec.2012 - Institut Efigip

transport des facteurs aggravants qui nécessitent pour les entreprises des compétences et des moyens humains administratifs en disproportion avec le personnel roulant qui crée la marge des entreprises.

Parallèlement les volumes de transports tendent à diminuer en lien avec les difficultés économiques de certains secteurs tels que l'industrie. De plus la ré-intermodalisation du fret et la délocalisation du stockage chez certains grands acteurs économiques réduisent également les volumes de transport.

Des incertitudes pour le transport routier de voyageurs

Outre les effets du transfert de la compétence du transport scolaire des Départements aux Régions à compter de septembre 2017, la principale problématique du secteur du transport routier de voyageurs concerne la dépendance aux appels d'offre et le recours important au travail à temps partiel.

Le redécoupage du nombre de lots pourrait générer des contrats de courte durée et des contrats de travail "pauvres".

De façon générale, en fonction de l'activité et en lien avec les nombreux territoires ruraux en région, le secteur propose dans un premier temps des emplois à temps partiel, ce qui génère du turn-over.

En outre, les problématiques des territoires sont variables en Bourgogne-Franche-Comté (surface importante mais faible densité de population), ce qui complexifie la réponse à la demande. La région offre peu de capacités d'activités complémentaires à la conduite comme c'est le cas dans les Alpes.

La libéralisation du transport régulier par autocar a permis la création d'emplois en région mais ce nouveau modèle économique se cherche encore et des réflexions sont nécessaires dans l'organisation des points d'arrêt en cohérence avec le transport urbain et dans une logique d'intermodalité avec l'implantation de gares routières à proximité de réseaux urbains, l'aménagement de sorties d'autoroutes...

Forte part d'emplois d'ouvriers

Dans ce secteur, 60 % des salariés sont ouvriers contre 31 % en moyenne tous secteurs d'activité. La part de chefs d'entreprises ou cadres est de 9 % soit 4 points de moins que dans l'ensemble des secteurs en région.

Les femmes représentent 27 % des effectifs du secteur. Elles se répartissent à parts quasi égales dans les catégories d'employés et d'ouvriers qualifiés.

70 % des hommes sont ouvriers soit 40 points de plus qu'en moyenne tous secteurs.

Les femmes sont de moins en moins nombreuses dans le transport routier de marchandises. Le secteur de la conduite compte 13 % de femmes alors qu'elles sont 45 % parmi les conducteurs de cars. Le secteur du transport routier de marchandises est pourtant favorable au travail féminin car les employeurs constatent moins d'accidents et une conduite plus économe en carburant. Néanmoins, outre les stéréotypes des jeunes, la profession reconnaît la difficulté pour les femmes dans ces métiers à concilier vie professionnelle et vie familiale avec en plus des contraintes physiques liées au port de charges.

Au plan national, un plan mixité signé en juillet 2014 permet de mener des actions de sensibilisation auprès des entreprises de transport en faveur de l'égalité professionnelle et peut les aider financièrement pour l'intégration de femmes dans l'entreprise.

Un secteur qui compte moins de jeunes et davantage de seniors

Le secteur compte peu de jeunes âgés de moins de 25 ans et globalement peu d'actifs de moins de 34 ans en comparaison avec l'ensemble des secteurs de la région : 23 % contre 31 %. Cette part est également plus faible de 4 points que dans le secteur au plan national.

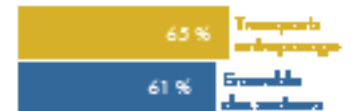
Les plus de 50 ans sont légèrement plus représentés dans le secteur que dans l'ensemble des secteurs en région et que dans le secteur au niveau national : 34 % contre 30 %. Les perspectives de départs à la retraite sont donc relativement élevées dans ce secteur en particulier pour les métiers de la conduite. Les taux de retrait d'ici 2020 sont élevés pour ces métiers et des besoins de renouvellement sont à prévoir.

Part de salariés âgés de moins de 25 ans



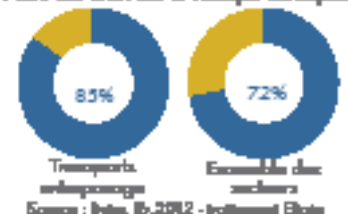
Source : Insee, Dact.2012 - traitement Emfor

Part de salariés en Car



Source : Insee, Dact.2012 - traitement Emfor

Part de travail à temps complet



Source : Insee, Dact.2012 - traitement Emfor

Des métiers qui manquent d'attractivité

En dépit de besoins de main d'œuvre liés à des départs à la retraite, dans le transport routier de marchandises, la réalité du métier génère un manque d'attractivité. Les contraintes se conjuguent pour les entreprises et pèsent au final sur les salariés. La complexité d'organiser le travail, faute de visibilité, ne permet aucune planification pour les conducteurs et nécessite une adaptation permanente. En outre, l'absence de marge pour les entreprises ne permet pas d'augmentation de salaires et les conducteurs, contraints de travailler de nombreuses heures, du lundi au samedi, sont rémunérés sur la base du Smic avec un salaire dont le niveau n'est pas à la hauteur des compétences attendues.

Dans le transport routier de voyageurs, les recrutements sont également difficiles en raison du découpage de l'activité sur la journée avec une concentration le matin, à l'heure de midi et en fin de journée ce qui génère une activité quasi obligatoire en temps partiel, au moins en début de carrière. Le métier de la conduite n'est pas accessible avant 21 ans ce qui constitue un frein à l'entrée pour les jeunes.

La conduite constitue le plus souvent un choix de poursuite de carrière professionnelle. C'est couramment un complément ou une reprise d'activité pour les femmes. La profession souhaite proposer des compléments de temps de travail pour les personnes à temps partiel, l'agriculture ou l'auto entreprise pourraient constituer des solutions de complément d'activité. La région est peu dynamique en matière de bi activité et souffre d'un manque de secteurs saisonniers complémentaires. Dans la Nièvre, un groupement d'employeurs (GEIQ) permet l'embauche de salariés en contrat de professionnalisation qui travaillent sur une double activité de conducteur de voyageurs et d'auxiliaire ambulancier. Le couplage des deux activités chaque jour de la semaine est néanmoins très complexe en termes d'organisation pour les salariés.

Compte tenu de l'absence d'image de la logistique, la profession doit poursuivre son travail de valorisation de ces métiers auprès des élèves et des professeurs.

Les deux tiers des salariés en Cdi et un fort recours à l'intérim

Dans le secteur, 65 % des salariés en poste bénéficient d'un contrat à durée indéterminée. Cette part est proche de celle constatée dans l'ensemble des secteurs mais elle est plus faible que dans le secteur au plan national. La part de Cdi est néanmoins très variable selon les sous secteurs d'activité. Elle est de l'ordre de 80 % dans les métiers de la conduite dans le transport routier de marchandises.

L'intérim est utilisé comme variable d'ajustement en période de croissance et d'incertitude. Ce secteur est en 2015 le 4^e plus gros utilisateur de travail intérimaire. Entre 2014 et 2015, le nombre d'équivalents temps plein intérimaires progresse de 24 % contre 9 % pour l'ensemble des secteurs.

Le secteur connaît des mouvements de salariés inférieurs à la moyenne de l'ensemble des secteurs : 7 % des salariés en poste en 2012 n'y étaient pas en 2011, contre 12 % tous secteurs confondus. Parmi ces nouveaux salariés, 5 % travaillaient dans un autre secteur et 2 % n'étaient pas salariés (étudiants, demandeurs d'emploi, inactifs...). Cette part de nouveaux salariés est légèrement plus faible qu'au plan national.

Un niveau de rémunération plus faible qu'en moyenne régionale et que dans le secteur au plan national

En 2012, le salaire horaire net moyen du secteur est de 11,7 €. Il est inférieur à celui de l'ensemble des secteurs (12,1 €) et à celui enregistré au plan national (13,4 €). En région, comme au niveau national, le salaire horaire net moyen des femmes du secteur est plus faible que celui des hommes. Si l'écart reste mesuré pour les ouvriers et les employés, il atteint 2 euros en défaveur des femmes qui exercent une profession intermédiaire et 4 euros pour celles qui sont chefs d'entreprise ou cadres.

Globalement, 85 % des salariés travaillent à temps complet dans le secteur contre 72 % en moyenne tous secteurs confondus. Les femmes travaillent néanmoins plus souvent que les hommes à temps partiel : 28 % contre 10 %.

Le temps partiel est beaucoup plus courant dans les activités de transports de voyageurs que dans le transport routier de marchandises.

Un secteur présent dans toutes les zones d'emploi

À l'échelle infrarégionale, ce secteur est présent dans l'ensemble des 25 zones d'emploi de la région. Dans 6 zones d'emploi, la part des salariés travaillant dans les transports et l'entreposage représente plus de 5,5 % des salariés de chacun de ces territoires (4,8 % en moyenne en région). Cette concentration des salariés du secteur atteint 8 % dans la zone de Louhans.

Près de 700 emplois en Suisse

La proximité géographique de la Suisse génère un important marché du travail frontalier pour la région. Néanmoins, ce secteur des transports et de l'entreposage est en volume relativement peu concerné. Ainsi fin 2015, 700 frontaliers travaillent dans une entreprise relevant de ce secteur en Suisse. Bien que leur nombre progresse de 150 % entre 2002 et 2015 (contre +132 % en moyenne, tous secteurs d'activité confondus), ces frontaliers représentent 2 % de l'ensemble.

Les métiers du secteur

(Voir les données détaillées page 18)

60 % des salariés sont ouvriers, dont une grande partie conducteurs

Globalement, les salariés occupent à 60 % des métiers d'ouvriers dont 5 % sont non qualifiés. 15 % sont employés et 16 % occupent une profession intermédiaire (techniciens, agents de maîtrise).

À un niveau plus fin de la nomenclature, le métier le plus représenté est celui de conducteur routier salarié (19 % des effectifs) devant celui d'employé de la Poste (11 %) et de conducteurs de transport en commun salariés (8 %).

Les métiers de la conduite, qui correspondent à des postes d'ouvriers, occupent logiquement une place importante dans le secteur.

Importance des métiers transversaux sédentaires

Dans le transport routier de marchandises, la profession évoque un besoin de compétences dans l'exploitation du transport, le commercial et la gestion.

Il est également nécessaire de renforcer les compétences dans le domaine de la reprise d'entreprise qui est souvent le fait d'anciens conducteurs non formés à la gestion d'entreprise.

Dans le transport routier de voyageurs, la profession attache de l'importance aux questions liées à la sécurité et à l'évacuation des passagers en lien notamment avec le terrorisme.

Une offre de formation globalement satisfaisante

Dans le transport routier de marchandises, les effectifs en formation initiale sont faibles mais l'insertion est jugée bonne.

Les formations de niveaux III et plus ne posent pas de problème de remplissage et les faibles effectifs suffisent pour répondre aux besoins.

Les recrutements d'apprentis en CAP, en particulier de conducteur routier, aboutissent généralement à des recrutements en CDI. L'insertion des jeunes est jugée correcte : les volumes de formés sont inférieurs aux pertes d'emplois.

Pour l'exploitation des transports, les entreprises recrutent de plus en plus des jeunes titulaires de BTS transport et prestations logistiques ou de DUT gestion logistique et transport.

Concernant la formation continue, l'accroissement des exigences et contrôles en matière d'arrimage des marchandises et la progression de la responsabilité des entreprises dans ce domaine génèrent des besoins.

Dans le transport routier de voyageurs, le BTS transport ne répond plus au besoin depuis la disparition du programme spécifique voyageurs et par conséquent de l'équivalence liée à l'attestation de capacité transport voyageurs.

Le DUT gestion logistique transport comprend encore une quote-part transport voyageurs mais trop faible dans le cursus selon la profession.

Pour accéder au métier d'exploitant des transports, il n'existe qu'une formation nationale qui forme de très faibles effectifs mais ce volume est lié à la faible part de l'exploitation dans l'activité de la branche : 7 % au plan national et moins de 4 % en Bourgogne-Franche-Comté.

La sécurité est intégrée dans les formations continues obligatoires. Il en va de même pour les questions liées à l'accessibilité des personnes à mobilité réduite avec la prise en charge des usagers en fauteuil et l'arrimage.

Toujours en lien avec la sécurité, les éthylotests sont dorénavant obligatoires dans les cars.

La branche relève que les formations obligatoires grèvent fortement le budget formation des entreprises et regrette que la mobilisation du CPF pour les formations à la récupération de points des conducteurs ou le financement de permis soit impossible. Les nouvelles contraintes financières font que dorénavant seuls les titres professionnels sont financés alors que tous les salariés n'ont pas les capacités à les valider. Cela génère des échecs à la validation du titre et donc du permis qui n'est plus finançable seul.

Globalement, le besoin de formation des salariés se heurte à un manque de disponibilité du personnel et à un défaut de projection des entreprises et des salariés sur l'apport de la formation. Le travail de conviction de la branche est à poursuivre. En outre, il convient d'organiser les formations au plus près des besoins pour que les déplacements liés à la formation ne constituent pas un frein à l'accès à l'emploi.

Le marché du travail

(Voir les données détaillées page 19)

Près de 2 000 offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi en 2015

Les offres d'emploi émanant d'entreprises des transports et de l'entreposage représentaient plus de 5 % de l'ensemble des offres d'emploi enregistrées en 2015. Ces offres sont sans doute sous estimées dans la mesure où pour certains métiers les entreprises qui recrutent font appel à des agences intérim. Dans ce cas, les offres d'emploi ne relèvent pas du secteur des transports et de l'entreposage et il est difficile de les quantifier précisément. En outre, toutes les offres d'emploi ne sont pas déposées à Pôle emploi. La plupart des recrutements se font via les réseaux, les petites annonces, les agences d'intérim, les cabinets de recrutement, les candidatures spontanées et le bouche à oreille.

Les métiers les plus recherchés par les entreprises du secteur étaient, en 2015, ceux de conduite de transport de marchandises longue durée avec 219 offres comptabilisées et de conduite de transport en commun sur route avec autant d'offres.

Au cours de l'année 2015, de nombreuses demandes d'emploi ont été enregistrées par Pôle emploi concernant les métiers cibles de ce secteur. Le nombre de demandes est très largement supérieur à celui des offres mais il faut toutefois rappeler que ces demandes d'emploi ne sont pas propres à un secteur d'activité mais à un métier qui peut être exercé dans plusieurs secteurs.

Ainsi, le métier de magasinage et préparation de commandes a fait l'objet de 5 500 demandes d'emploi. La conduite de transport de marchandises longue durée a rassemblé plus de 3 000 demandes d'emploi en 2015 et la conduite de transport en commun sur route plus de 2 800.

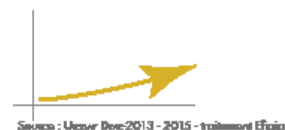
Progression des embauches

Signe d'une amélioration sensible du contexte économique dans ce secteur, le nombre de déclarations préalables à l'embauche a progressé de 11 % entre 2013 et 2015 soit près du double de la progression dans l'ensemble des secteurs. Ces embauches se font dans 29 % des cas en CDI, valeur nettement plus élevée qu'en moyenne (13 %).

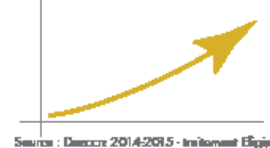
Le nombre d'équivalents temps plein intérimaires progresse de 24 % entre 2014 et 2015 contre +9 % en moyenne tous secteurs confondus. Il s'agit du 4^e secteur le plus utilisateur d'intérim.

Dans le transport de marchandises, les jeunes sont largement majoritaires dans les embauches de conducteurs et ce rajeunissement joue favorablement sur le coût salarial pour les entreprises.

EMBAUCHES :
+11 % ENTRE 2013 ET 2015



NOMBRE ETP INTÉRIMAIRES :
+24 % EN 1 AN



Des difficultés de recrutement

Dans le transport de marchandises, les difficultés de recrutement sont récurrentes pour les conducteurs grands routiers.

Il y a également des difficultés pour le recrutement d'exploitants des transports, qui constituent un poste clé pour l'entreprise et sont soumis à de fortes pressions (trouver le fret pour remplir les camions, gérer les plannings, les contraintes de pause des conducteurs...). La difficulté à recruter sur ce poste s'explique par le nombre restreint de sorties de formation (formation nationale) et le faible turnover. Ce métier qui requiert de l'expérience et de l'autonomie fait souvent l'objet de débauchage entre concurrents.

Dans le transport de voyageurs, les recrutements sont particulièrement complexes pour les métiers de la maintenance et de la mécanique.

Pour les recrutements de conducteurs, dont les besoins sont importants, la profession souhaite que les recrutements soient couverts par des personnes résidants dans les territoires d'où émane le besoin. Le temps de trajet des salariés doit être le plus court possible pour rejoindre leur circuit de transport. Compte tenu des contrats découlant des appels d'offre, le personnel de conduite débute souvent à temps partiel, mais en étant assuré d'avoir un minimum garanti par la convention collective (550h).

Perspectives : des atouts mais de nombreux défis

De faibles créations d'emploi attendues

Selon l'étude nationale France Stratégie-Dares⁽¹⁾, à l'horizon 2022, les créations d'emploi dans les métiers du transport et de la logistique pourraient être limitées par l'augmentation du prix de l'énergie. Au sein de ce domaine professionnel, la croissance du nombre de postes à pourvoir devrait être plus élevée pour les métiers les plus qualifiés tels que les agents d'exploitation de transports ou les cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation, tout en restant inférieure à l'évolution attendue pour d'autres métiers de cadres.

Concernant les conducteurs de véhicules, l'étude prévoit un nombre de départs en fin de carrière élevé avec des remplacements nécessaires mais avec des créations nettes d'emploi quasi nulles.

Les pistes de développement préconisées reposent sur la nécessaire internationalisation du transport routier français dont 85 % de l'activité est réalisée au plan national.

Cette internationalisation semble incongrue pour la profession en région compte tenu des règles sociales européennes non harmonisées qui freinent la compétitivité française.

Pour le transport routier de voyageurs, la profession espère que la libéralisation du transport par bus sur des lignes nationales n'évoluera pas comme le transport routier de marchandises avec l'emploi de conducteurs issus de pays à bas coût de main d'œuvre.

Des marges de progrès dans le développement de l'apprentissage

Selon l'étude nationale France Stratégie-Dares, l'apprentissage pourrait croître dans des métiers des transports où il est actuellement moins développé qu'en moyenne alors qu'il existe des opportunités d'emploi.

C'est par exemple le cas pour les métiers d'agents d'exploitation des transports ou de conducteurs de véhicule où les taux d'apprentis sont actuellement faibles, voire nuls. Des formations par apprentissage existent pour les conducteurs de véhicules mais pourraient se développer davantage pour les conducteurs routiers et les conducteurs livreurs. Des possibilités de croissance importante existent également pour les ouvriers de la manutention encore peu concernés par l'apprentissage.

Des incertitudes pour le transport routier de voyageurs en lien avec la loi Notre

La loi Notre de 2015 prévoyant le transfert de la compétence du transport scolaire des Départements aux Régions à compter de septembre 2017, de nouvelles orientations sont attendues pour la Région Bourgogne-Franche-Comté avec des impacts prévisibles sur :

- la gratuité des transports avec une harmonisation à trouver entre des pratiques (Dans 2 départements le transport scolaire a un coût pour optimiser le remplissage des cars face au potentiel d'élèves et éviter les inscriptions abusives),
- le périmètre du transport urbain et interurbain avec des agglomérations intégrant de nouvelles communes et des évolutions possibles en matière de délégation de compétences.

L'évolution du périmètre de la nouvelle région Bourgogne-Franche-Comté peut nécessiter la mise en place d'une billetterie commune et d'outils informatiques de transmission de données pour avoir une meilleure vision en termes de proposition de services comme c'est le cas en Saône-et-Loire avec une application sur smartphone permettant de connaître instantanément le nombre de jeunes usagers.

En outre, en tant qu'autorité organisatrice, la Région pourrait souhaiter déléguer le transport scolaire aux Départements en raison d'une gestion au plus près des territoires des modalités de transport. Jusqu'à présent, les départements déléguaient aux communes la prise en charge du transport scolaire or comme il n'est possible de déléguer qu'une seule fois, la grande Région ne pourra dorénavant déléguer qu'aux Départements voire aux communes, mais en direct. La réorganisation des circuits entre écoles primaires et collèges pourrait encore diviser le temps de travail des conducteurs, en fonction de l'attribution des marchés.

Un secteur éco responsable mais avec des marges de progrès possibles

Les entreprises du transport sont déjà sensibilisées à la transition énergétique et mettent en œuvre massivement l'éco conduite. La profession s'est engagée dans un dispositif volontaire de réduction des émissions de CO² et a embauché un chargé de mission pour la région afin d'aider les entreprises à se lancer dans cette démarche. Une charte a été mise en place et plusieurs dizaines d'entreprises sont signataires.

En complémentarité, les véhicules de transport électriques ne répondent pas encore aux exigences techniques et économiques du secteur. Ils sont réservés à quelques niches (luxe) et dans les centres des grandes villes.

Le parc des véhicules diesel industriels, s'il est aujourd'hui proportionnellement nettement moins polluant que le parc des véhicules particuliers, conserve des marges de progrès en matière de consommation et de rejets.

Quant à l'accroissement de la part de fret ferroviaire attendue par les politiques publiques, il est limité par la réalité des infrastructures et de l'organisation ferroviaire qui n'est pas aujourd'hui en capacité d'offrir le niveau de service réalisé par les flottes de camions.

Structure de l'emploi salarié

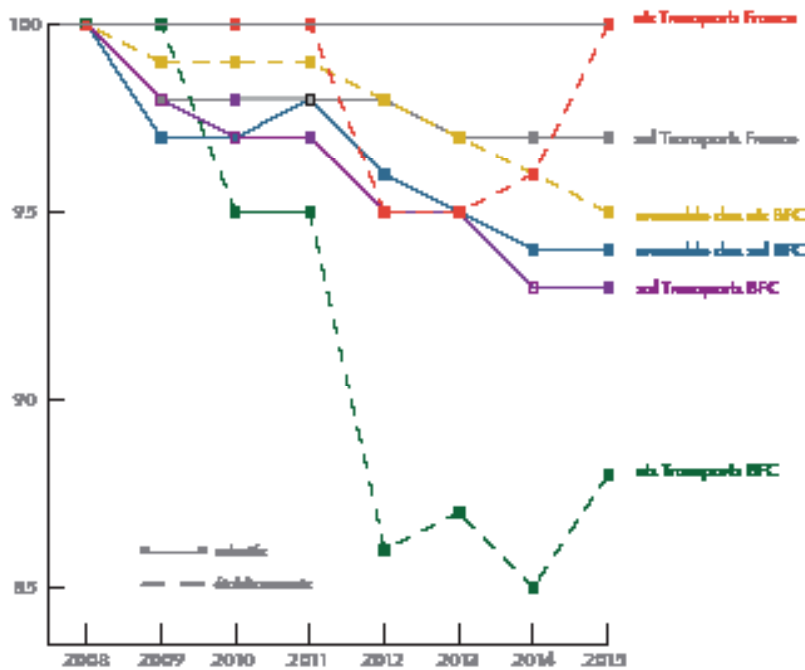
Effectifs des établissements et des salariés et évolutions

Nombre d'établissements privés, de salariés et évolution

	Établissements nombre évol		Salariés nombre évol	
	2015	2008-2015	2015	2008-2015
Secteur BFC	2 362	-12 %	50 318	-7 %
Ensemble des secteurs BFC	69 249	-5 %	667 849	-6 %
Secteur France	60 225	-0 %	1 367 791	-3 %

Source : Acoess 2008-2015 - traitement Efigip

Évolution régionale et nationale du nombre d'établissements privés et de salariés (base 100 en 2008)



Source : Acoess 2008 à 2015 - traitement Efigip

AVERTISSEMENT

Voir le descriptif des sources utilisées.

Genre des salariés

Répartition des salariés selon leur genre

	femmes	hommes
Secteur BFC	27 %	73 %
Ensemble des secteurs BFC	53 %	47 %
Secteur France	27 %	73 %

Source : INSEE DADS 2012 - traitement Efigip

Genre et âge des salariés

REMARQUE

Les jeunes sont faiblement représentés dans le secteur.

AVERTISSEMENT

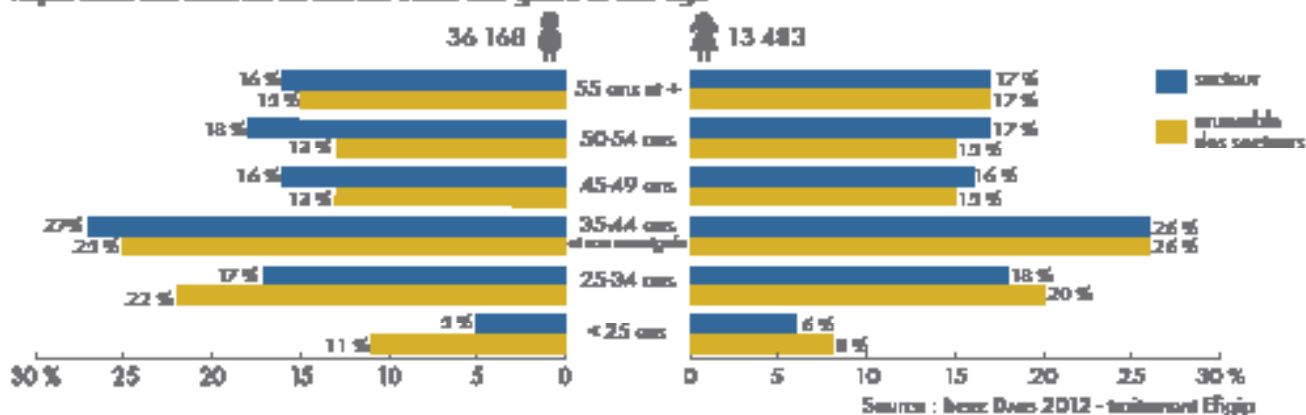
La part de salariés de cette catégorie peut être légèrement sur-évaluée du fait de l'intégration des non renseignés.

Répartition des salariés selon leur âge

	< 25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55 ans et +
Secteur BFC	5 %	18 %	27 %	16 %	18 %	16 %
Ensemble des secteurs BFC	10 %	21 %	25 %	14 %	14 %	16 %
Secteur France	6 %	21 %	28 %	15 %	16 %	14 %

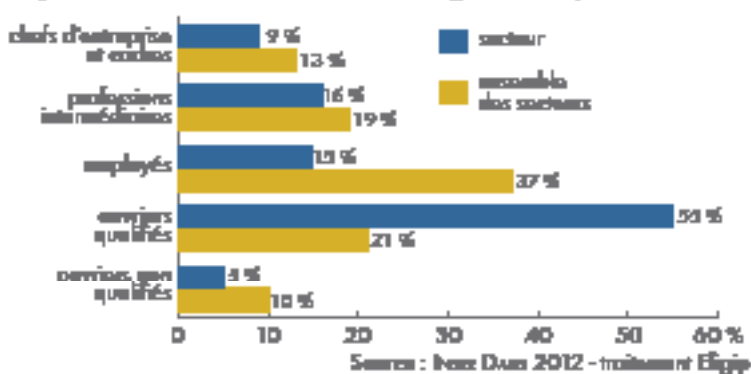
Source : INSEE DADS 2012 - traitement Efigip

Répartition des salariés du secteur selon leur genre et leur âge



Source : INSEE DADS 2012 - traitement Efigip

Répartition des salariés selon leur catégorie socioprofessionnelle



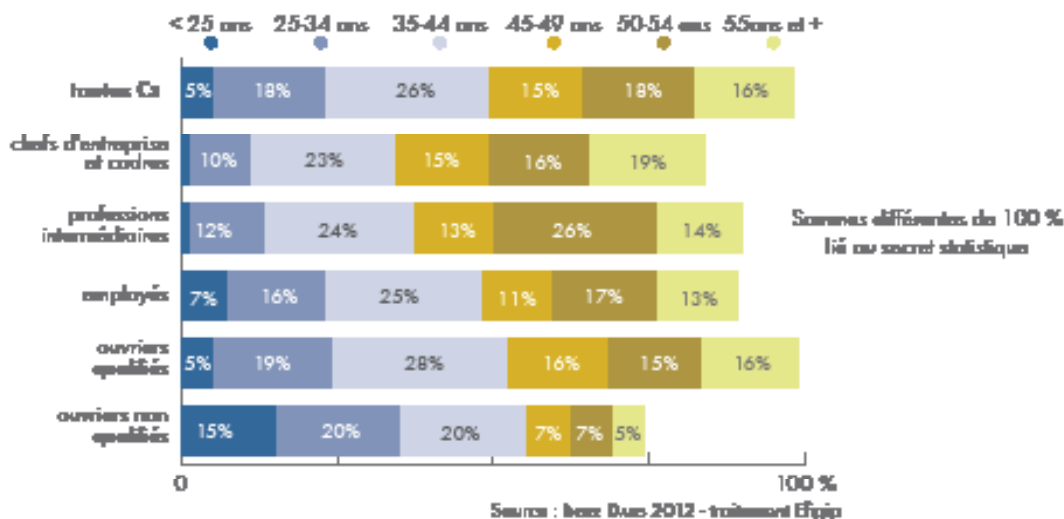
Source : INSEE DADS 2012 - traitement Efigip

REMARQUE

6 salariés du secteur sur 10 sont ouvriers et majoritairement qualifiés.

Age et catégorie socioprofessionnelle des salariés

Répartition des salariés du secteur selon leur Cs et leur âge



Genre et catégorie socioprofessionnelle des salariés

Répartition des Cs selon le genre

	secteur		tous secteurs	
	femmes	hommes	ensemble	ensemble
Chefs d'entreprise et cadres	11 %	8 %	9 %	13 %
Professions intermédiaires	24 %	13 %	16 %	19 %
Employés	31 %	9 %	15 %	37 %
Ouvriers qualifiés	30 %	65 %	55 %	21 %
Ouvriers non qualifiés	5 %	5 %	5 %	10 %

Source : INSEE DADS 2012 - traitement Efigip

REMARQUE

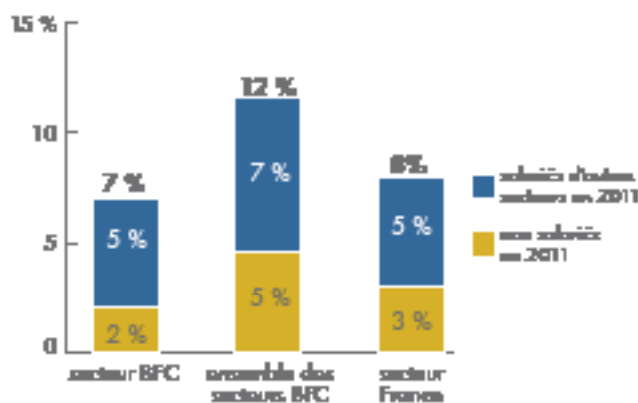
Dans le secteur des transports et de l'entreposage, les hommes sont majoritairement ouvriers qualifiés. Les femmes se répartissent en proportions équivalentes entre employées et ouvrières qualifiées.

Mouvements des salariés

NOTE DE LECTURE

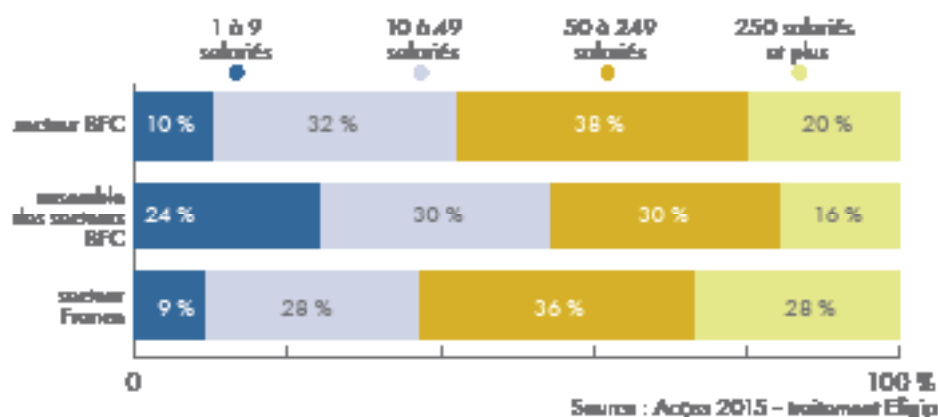
Au sein du secteur des transports et de l'entreposage, 7 % des salariés en poste en 2012 ne travaillaient pas dans le secteur un an auparavant. 5 % travaillaient dans d'autres secteurs et 2 % n'étaient pas salariés (étudiants, demandeurs d'emploi, inactifs...).

Part des "nouveaux salariés" en 2012 et répartition selon leur situation en 2011



Effectifs salariés du secteur privé selon la taille des établissements

Répartition des effectifs salariés selon la taille des établissements



REMARQUE

Les 4 premières activités des établissements du secteur concentrent 60 % des salariés. Les effectifs des services auxiliaires des transports terrestres ont triplé. Cette activité comprend l'exploitation des gares, autoroutes, parking...

Salariés du secteur privé selon l'activité des établissements

Répartition des salariés selon les principaux types d'activité des établissements

Activité en A 732	salariés en 2015		évolution 2008-2015 %
	nb	%	
Ensemble, dont :	50 318	100	-7
Activités de poste dans le cadre d'obligat° service universel	9 702	19	-20
Transports routiers de fret interurbains	8 881	18	-12
Transports routiers de fret de proximité	5 856	12	+17
Transport ferroviaire interurbain de voyageurs	5 121	10	-49
Services auxiliaires des transports terrestres	4 764	9	+305
Transports routiers réguliers de voyageurs	3 667	7	-1
Entreposage et stockage non frigorifique	2 748	5	+17
Transports urbains et suburbains de voyageurs	2 121	4	+20
Messagerie, fret express	1 642	3	-19
Affrètement et organisation des transports	1 523	3	+1
Transports de voyageurs par taxis	1 147	2	+18
Autres transports routiers de voyageurs	868	2	+37
Location de camions avec chauffeur	791	2	-15

Source : Acofos 2008-2015 - traitement Efigip

Taille des établissements

Répartition des établissements privés selon leur effectif salarié

	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés et plus
Secteur BFC	60 %	31 %	8 %	1 %
Ensemble des secteurs BFC	81 %	15 %	3 %	0,4 %
Secteur France	62 %	29 %	8 %	1 %

Source : AcoSS 2015 – traitement Efigip

REMARQUE

Un poids important des établissements de 10 à 49 salariés.

Les 24 établissements privés du secteur qui concentrent le plus de salariés

Nom	Ville et département	Tranche d'effectifs	Activité
SNCF mobilités	Dijon (21)	3 100-3 200	Transports ferroviaires
SNCF mobilités	Migennes (89)	900-950	Transports ferroviaires
KEOLIS	Dijon (21)	700-750	Transports urbains de voyageurs
La Poste	Dijon (21)	650-700	Postes nationales
Dominique Prudent	Branges (71)	700-900	Transports routiers de marchandises de proximité
La Poste	Longvic (21)	400-450	Postes nationales
Ste autoroutes Paris Rhin Rhône	St Appolinaire (21)	350-400	Gestion d'infrastructures de transports terrestres
La Poste	Dijon (21)	350-400	Postes nationales
Transports Alain	Mâcon (71)	350-400	Transports routiers de marchandises interurbains
EASYDIS	Besançon (25)	300-350	Entreposage non frigorifique
TRANS EUROP express	Gevrey Chambertin (71)	300-350	Transports routiers de marchandises interurbains
Transports Rousseau SARL	Corvol Lorgeilleux (58)	300-350	Transports routiers de marchandises interurbains
La Poste	Beaune (21)	300-350	Postes nationales
Transports Cordier	Is sur Tille (21)	300-350	Transports routiers de marchandises interurbains
DIM	Autun (71)	300-350	Entreposage non frigorifique
SCHIEVER distribution	Magny (89)	300-350	Entreposage frigorifique
La Poste	Monetau (89)	300-350	Postes nationales
La Poste	Valdoie (90)	300-350	Postes nationales
Amazon.fr Logistique	Sevrey (71)	300-350	Entreposage non frigorifique
Carrefour Supply Chain	Mâcon (71)	250-300	Entreposage non frigorifique
La Poste	Gueugnon (71)	250-300	Postes nationales
La Poste	Mâcon (71)	250-300	Postes nationales
La Poste	Châlon sur Saône (71)	250-300	Postes nationales
La Poste	Le Creusot (71)	250-300	Postes nationales

Source : annuaire des entreprises de France - CCI 2015- traitement Efigip

Conditions d'emploi

Temps de travail

Répartition des salariés selon leur temps de travail

	temps partiel	temps complet
Femmes	28 %	72 %
Hommes	10 %	90 %
Secteur BFC	15 %	85 %
Ensemble des secteurs BFC	28 %	72 %
Secteur France	14 %	86 %

Source : INSEE DADS 2012 – traitement Efigip

REMARQUE

Moins de travail à temps partiel qu'en moyenne tous secteurs. Les femmes sont beaucoup plus concernées que les hommes néanmoins.

Type de contrat

Répartition des salariés par type de contrats

	CDI	CDD	apprentissage	autres ¹
Secteur BFC	65 %	5 %	1 %	29 %
Ensemble des secteurs BFC	61 %	8 %	2 %	29 %
Secteur France	71 %	6 %	1 %	22 %

¹ autres : fonctionnaires, titulaires de contrats aidés...

Source : INSEE DADS 2012 – traitement Efigip

REMARQUE

Une part de salariés en CDI proche de la moyenne régionale mais inférieure à celle du secteur au plan national.

Salaire

Salaire horaire net moyen (en €)

	ensemble	hommes	femmes
Chefs d'entreprises et cadres	19,8	21,0	17,3
Professions intermédiaires	13,8	14,6	12,6
Employés	11,1	11,9	10,5
Ouvriers qualifiés	10,4	10,5	9,6
Ouvriers non qualifiés	9,3	9,5	8,7
Secteur BFC	11,7	11,9	11,4
Ensemble des secteurs BFC	12,1	13,4	10,8
Secteur France	13,4	13,4	13,1

Source : INSEE DADS 2012 – traitement Efigip

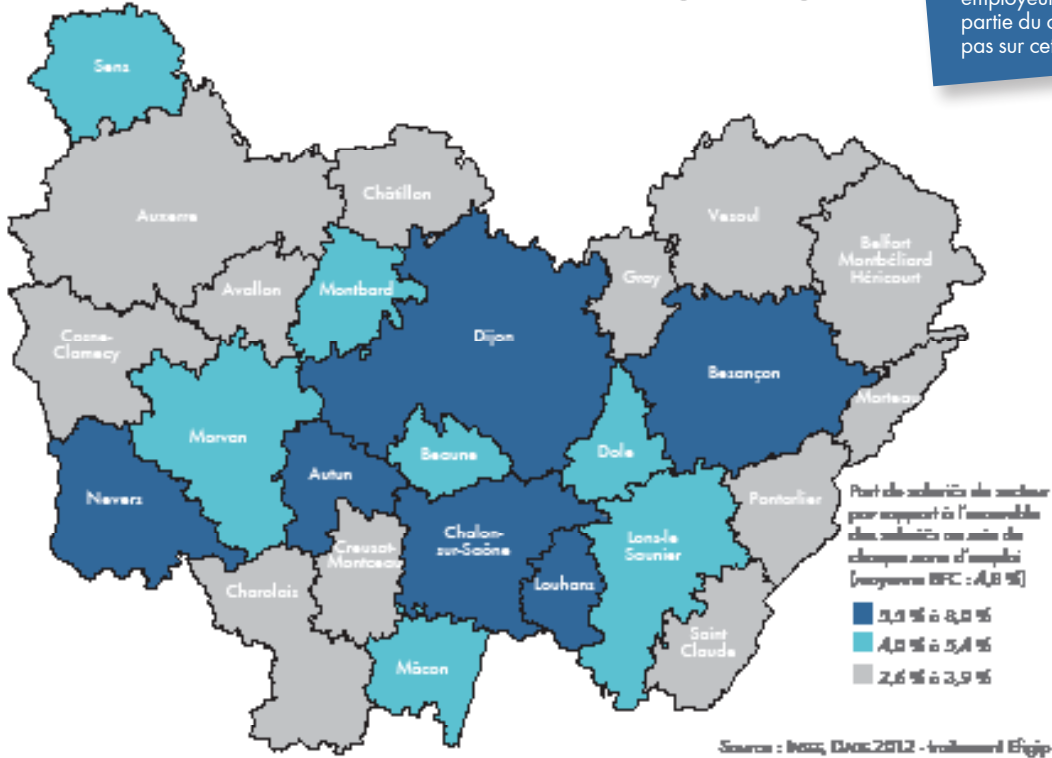
REMARQUE

Le salaire horaire net moyen des salariés des transports et de l'entreposage est inférieur à celui de l'ensemble des secteurs. La rémunération des femmes demeure systématiquement inférieure à celle des hommes.

Répartition géographique des salariés

Salariés sur le territoire

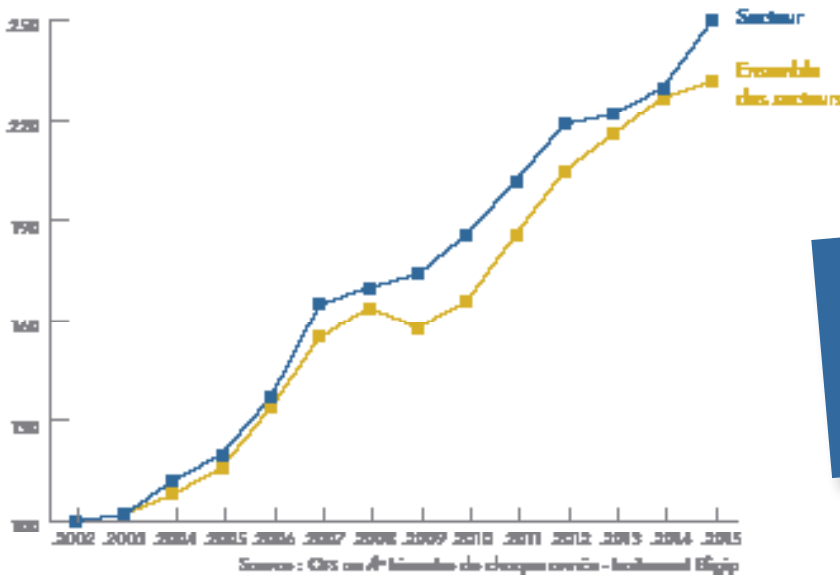
Taux de concentration des salariés du secteur (base de travail)



REMARQUE
Il s'agit du lieu d'implantation des entreprises qui emploient les salariés. Les travailleurs frontaliers, dont les employeurs sont suisses (et ne font pas partie du champ des DADS) ne figurent pas sur cette carte.

Travailleurs frontaliers

Évolution du nombre de travailleurs frontaliers entre 2002 et 2015 (base 100 en 2002)



REMARQUE
Fin 2015, près de 700 travailleurs frontaliers occupent un emploi dans le secteur des transports et de l'entreposage. Depuis 2002, leur nombre progresse légèrement plus que l'ensemble des travailleurs frontaliers, tous secteurs confondus.

Métiers du secteur

Au 1^{er} janvier 2013, plus de 52 000 actifs travaillent dans le secteur transports et entreposage en Bourgogne-Franche-Comté, soit 4,8 % des actifs en emploi. Parmi ces actifs, 5 % sont non salariés.

Parmi les principaux métiers occupés, les métiers de conducteurs occupent une place importante.

Principaux métiers exercés par les actifs du secteur

	nombre	%	% de femmes
Ensemble dont :	52 059	100	27
Conducteurs routiers (salariés)	9 902	19	-
Employés de la Poste	5 888	11	-
Conducteurs transport en commun salariés	4 243	8	-
Conducteurs livreurs, coursiers	2 699	5	-
Responsables transp voyageurs non cadres	1 238	2	-
Employés transports de marchandises	1 177	2	-
Responsables des transports non cadres	1 171	2	-
Conducteurs qualifiés engins guidés	987	2	-
Professions intermédiaires de la Poste	983	2	-
Agents non qualifiés des transports	919	2	-
Ouvriers qualifiés caristes	918	2	-
Transporteurs routiers fluviaux	860	2	-
Ouvriers qualifiés sédentaires transport	809	2	-
Ouvriers emballage expédition non qual.	809	2	-
Mécaniciens qualifiés maintenance indust	752	1	-

Source : INSEE, Rp 2013 (2008-2013) – traitement Efigip

AVERTISSEMENT

(1) ETP = volume de travail exprimé en heures et rapporté à un horaire annuel de référence

Travail intérimaire

Nombre d'équivalents temps plein (ETP)* intérimaires

	2015	évol. 2014-2015
Secteur BFC	2 898	+24 %
Ensemble des secteurs BFC	27 133	+9 %

* moyenne des ETP des 4 trimestres de chaque année

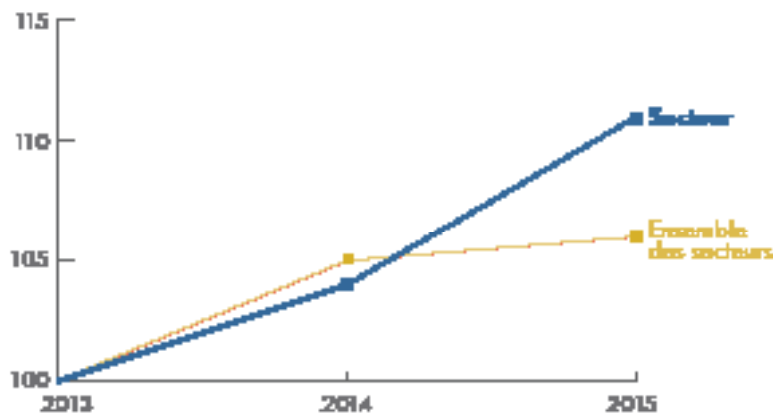
Source : DIRECCTE - 2014 et 2015 - traitement Efigip

REMARQUE

Le 4^e secteur en termes de recours au travail intérimaire. Progression sur un an plus forte qu'en moyenne régionale tous secteurs confondus.

Embauches

Évolution du nombre de déclarations préalables à l'embauche de secteur privé (hors intérim) de 2013 à 2015 (base 100 en 2013)



	nombre 2015	évol. 2013-2015	dont CDI
Secteur BFC	18 816	+11 %	29 %
Ensemble des secteurs BFC	658 983	+6 %	13 %

Source : Uncover Data 2013-2015 - traitement Efigip

AVERTISSEMENT

Voir le descriptif des sources utilisées.

AVERTISSEMENT

(1) Il s'agit de l'ensemble des offres d'emploi enregistrées dans les agences Pôle emploi de Bourgogne-Franche-Comté au cours de l'année 2015 pour le secteur.

Toutes les offres d'emploi ne sont pas déposées à Pôle emploi. La plupart des recrutements se font via : les réseaux, les petites annonces, les agences d'intérim, les cabinets de recrutement, les candidatures spontanées et le bouche à oreille.

(2) Il s'agit du nombre de demandes d'emploi relatives à un métier quel que soit le secteur d'activité de l'employeur potentiel.

Site de Pôle emploi (lien)

Offres et demandes d'emploi

Métiers (ROME) du secteur qui concentrent le plus d'OEE

	OEE ⁽¹⁾	DDE ⁽²⁾
Total pour le secteur, dont :	1 938	-
Conduite transport marchandises longue distance	219	3 036
Conduite de transport en commun sur route	218	652
Conduite et livraison par tournées courte distance	94	2 858
Distribution de documents	86	254
Magasinage et préparation de commandes	80	5 498

Source : DIRECCTE 2015 - traitement Efigip

Secteurs - Branches

Un secteur d'activité économique regroupe des entreprises de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale. L'activité d'un secteur n'est donc pas tout à fait homogène et comprend des productions ou services secondaires qui relèveraient d'autres items de la nomenclature que celui du secteur considéré. Au contraire, **une branche** regroupe des unités de production homogènes.

Source : INSEE

Données sur les établissements et les salariés :

* secteur privé : caisse nationale du réseau des URSSAF

Le champ des données ACOSS couvre l'ensemble des établissements employeurs et des effectifs salariés associés du secteur concurrentiel qui comprend tous les secteurs d'activité économique sauf les administrations publiques, l'éducation non marchande, la santé non marchande et l'emploi par les ménages de salariés à domicile.

Pour le secteur de l'agriculture, la couverture est marginale car les employeurs relèvent principalement de la MSA. La couverture est également partielle dans les domaines des industries agro-alimentaires, du commerce de gros et des services financiers.

Les données "France" correspondent à celles de la France métropolitaine et des DOM.

* secteurs privé et public : déclaration annuelle des données sociales

Le champ des DADS couvre l'ensemble des employeurs et de leurs salariés, à l'exception des agents des organismes de l'État, des activités extraterritoriales.

En revanche, sont inclus dans le champ des DADS les salariés des établissements publics à caractère industriel et commercial (EDF, SNCF, RATP, La Poste, France Telecom), ceux des industries ou services agricoles même s'ils relèvent du régime social agricole, ceux des collectivités territoriales et la fonction publique hospitalière. Le champ des DADS recouvre donc l'essentiel des secteurs privé et semi-public. Il représente en moyenne 80 % des emplois salariés.

Les données "France" correspondent à celles de la France métropolitaine et des DOM.

* secteurs privé et public : recensement de la population au lieu travail

Le recensement de la population permet de connaître la population de la France, dans sa diversité et son évolution. Il fournit des statistiques sur le nombre d'habitants et sur leurs caractéristiques : répartition par sexe et âge, professions exercées, conditions de logement, modes de transport, déplacements domicile travail ou domicile-études... Les enquêtes de recensement sont annuelles. Le recensement fournit, chaque année, des résultats à partir des informations collectées lors des cinq enquêtes annuelles les plus récentes. Les données présentées dans cet état des lieux sont au lieu de travail des actifs (salariés et non salariés).

* La déclaration préalable à l'embauche

La DPAE est une formalité obligatoire liée à l'embauche qui doit être effectuée par l'employeur dans les 8 jours précédant l'embauche et adressée à l'URSSAF dont il relève, quelles que soient la durée et la nature du contrat de travail.

Le champ des DPAE porte sur l'ensemble des activités concurrentielles (hors entreprises affiliées à la MSA) et le secteur public en ce qui concerne les non fonctionnaires.

Attention, les données concernant l'intérim ne sont pas comptabilisées car le secteur au sein duquel les salariés interviennent ne peuvent être identifiés.

PLUS D'INFOS

sur les sources :

- > ACOSS - URSSAF
- > DADS
- > RP
- > DPAE

PLUS D'INFOS

⁽¹⁾ définitions et méthodes de la nomenclature d'activités françaises NAF sur le site de l'INSEE

⁽²⁾ définitions et méthodes de la nomenclature agrégée NA sur le site de l'INSEE

⁽³⁾ n.c.a. = non classé ailleurs

NAF 732⁽¹⁾ correspondant à la NA 38⁽²⁾ HZ "transports et entreposage"

49.10Z Transport ferroviaire interurbain de voyageurs	transports terrestres et transports par conduite
49.20Z Transports ferroviaires de fret	
49.31Z Transports urbains et suburbains de voyageurs	
49.32Z Transports de voyageurs par taxis	
49.39A Transports routiers réguliers de voyageurs	
49.39B Autres transports routiers de voyageurs	
49.39C Téléphériques et remontées mécaniques	
49.41A Transports routiers de fret interurbains	
49.41B Transports routiers de fret de proximité	
49.41C Location de camions avec chauffeur	
49.42Z Services de déménagement	transports par eau
49.50Z Transports par conduites	
50.10Z Transports maritimes et côtiers de passagers	
50.20Z Transports maritimes et côtiers de fret	
50.30Z Transports fluviaux de passagers	
50.40Z Transports fluviaux de fret	transports aériens
51.10Z Transports aériens de passagers	
51.21Z Transports aériens de fret	
51.22Z Transports spatiaux	entreposage et services auxiliaires des transports
52.10A Entreposage et stockage frigorifique	
52.10B Entreposage et stockage non frigorifique	
52.21Z Services auxiliaires des transports terrestres	
52.22Z Services auxiliaires des transports par eau	
52.23Z Services auxiliaires des transports aériens	
52.24A Manutention portuaire	
52.24B Manutention non portuaire	
52.29A Messagerie, fret express	activités de poste et de courrier
52.29B Affrètement et organisation des transports	
53.10Z Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel	activités de poste et de courrier
53.20Z Autres activités de poste et de courrier	

> Au niveau régional

- @ Tableau de bord régional Franche-Comté 2015 de l'observatoire prospectif des métiers et des qualification dans les transports et la logistique - OPTL
- @ Tableau de bord régional Bourgogne 2015 de l'observatoire prospectif des métiers et des qualification dans les transports et la logistique - OPTL
- @ Les métiers de la logistique - AFTRAL
- @ Les métiers du transport routier de marchandises - AFTRAL
- @ Les métiers du transport routier de voyageurs - AFTRAL

> Au niveau national

- @ Rapport 2016 de l'observatoire prospectif des métiers et des qualification dans les transports et la logistique - OPTL
- @ Autocars interurbains : un bilan après six mois d'ouverture - France Stratégie
- @ OPCA transports et services

Outil de diagnostic, de prospective, d'évaluation, d'aide à la décision et d'information au service des décideurs publics sur les champs de l'emploi, de la formation, de l'orientation et de l'insertion, Emfor Bourgogne-Franche-Comté est financé dans le cadre du contrat de plan État-Région 2015-2020.

Emfor Bourgogne-Franche-Comté est membre du réseau national des CARIF-OREF.

Espace Lafayette
8 rue Alfred de Vigny
25000 **Besançon**
tél 03 81 25 52 25

15 place Grangier
21000 **Dijon**
tél. 03 80 54 14 14

www.emfor-bfc.org
contact@emfor-bfc.org