CONTRAT RÉGIONAL DE FILIÈRE

Métiers du

Transport, de la Logistique,

des Services Automobile et des Mobilités

2024-2028

Conclu entre :

- La **Région Nouvelle-Aquitaine**, représentée par son président,

- **L'État**, représenté par le préfet de Région,

- Les **Académies de Bordeaux, Limoges, Poitiers** représentées par la rectrice de la Région Académique

- **Pôle emploi**, représenté par son directeur Régional,

Et d'autre part,

- L'Association Nationale pour la Formation Automobile (**ANFA**), représentée par son président,

- La **Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat**, représentée par son président,

- **Mobilians**, représenté par son président régional,

- La Fédération Nationale de l'Automobile (**FNA**), représentée par son président régional,

- La Fédération Nationale des Transporteurs Routiers (**FNTR**), représentée par ses présidents régionaux,

- La Fédération Nationale des Transporteurs Voyageurs (**FNTV**), représentée par son président régional,

- L'Organisation des Transports Routiers Européens (**OTRE**), représentée par son président régional,

- L'Union des entreprises de Transport et Logistique de France (**TLF**), représentée par son président régional,

- L'Union des Transports Publics et ferroviaires (**UTP**), représentée par son délégué général,

Sont par ailleurs associés à la démarche

- **Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine**,

- L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (**AGEFIPH**)

- L'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (**ARACT**)

- L’**OPCO Mobilités**

Table des matières

AVANT PROPOS 5

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE 6

1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES 8

1.1 Article 1 – Objet et déclinaisons générales 8

1.2 Article 2 – Champ d'application 8

1.3 Article 3 – Durée, validité et modifications 12

2 PRIORITÉS 13

2.1 Article 4 – OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE : 13

Observer et anticiper les transitions 13

2.2 Article 5 – ATTRACTIVITÉ : 15

Promouvoir la filière, ses métiers et les formations y conduisant, orienter tout au long de la vie 15

2.3 Article 6 – PARCOURS et COMPETENCES 17

Développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement 17

2.4 Article 7 - EMPLOI et RECRUTEMENT 19

Fidéliser, recruter, accompagner 19

3 PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE 21

3.1 Article 8 – Instances décisionnelles et opérationnelles 21

3.2 Article 9 – Déclinaisons opérationnelle et technique 22

4. LISTE DES ABREVIATIONS 23

AVANT PROPOS

En synergie avec les politiques régionales en matière de développement économique et des territoires traduites dans les schémas régionaux (SRDEII, SRADDET...), le CPRDFOP structure le dialogue entre Etat, Région, Partenaires Sociaux et détermine les actions concrètes en faveur d'un développement adapté des formations et de l'orientation professionnelles.

Les contrats régionaux de filière (CRF) constituent une déclinaison opérationnelle et sectorielle du CPRDFOP qui vise les objectifs suivants :

- Permettre des choix professionnels éclairés, émancipateurs et durables,
- Préparer les compétences aux emplois d'aujourd'hui et aux enjeux de demain,
- Sécuriser et fluidifier les parcours professionnels.

Véritables espaces de concertation, de production d'idées, de mutualisation et d'engagements de chacun des partenaires, les CRF ont toute leur place aujourd'hui et encore plus demain dans notre société qui fait face à de nombreux enjeux :

- Les transitions (sociétale, énergétique, numérique, environnementale…) qui transforment profondément notre manière de produire, de consommer et qui ont des impacts majeurs sur les compétences des actifs et sur les métiers,
- L'égalité Femmes-Hommes,
- La Qualité de Vie au Travail (QVT), qui s'est révélée être un facteur discriminant en termes d'attractivité des entreprises,
- L'inclusion dans les entreprises des personnes en situation d'exclusion ou éloignées du marché du travail (illettrisme, personnes en situation de handicap, seniors…)
- La prise en compte de la diversité et de la spécificité des territoires.

L'ensemble de ces préoccupations constitueront les fils rouges des priorités de cette contractualisation.

Les concertations et travaux engagés dans le cadre du CRF Métiers du Transport, de la Logistique, des Services de l'Automobile et des Mobilités, même s'ils abordent des thématiques et problématiques communes au secteurs Transport Logistique et Services Automobiles et Mobilités, tiendront compte des spécificités de chacune des filières, tout comme de celles des territoires.

L'enjeu d'inclusion dans les entreprises des personnes exclues ou éloignées du marché du travail, dont plus particulièrement les publics en situation de handicap et d'illettrisme, s'inscrit dans une cohérence globale des politiques portées par la Région Nouvelle-Aquitaine. En la matière, la lutte contre l'illettrisme et l'accès à la formation des personnes en situation de handicap relèvent d'une politique volontariste forte engagée depuis de nombreuses années afin de favoriser l'accès à la formation, à la qualification et à l'emploi, des publics fragilisés. Cette volonté se traduit dans le Programme Régional pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées (PRAFQPH) ainsi que dans la stratégie illettrisme.

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Portrait du secteur Transport, Logistique, Services Automobiles et Mobilités

Selon le dernier recensement de l'INSEE, près **175 000 personnes occupent un métier du Transport Logistique, Services de l'Automobile et des Mobilités en Nouvelle-Aquitaine**, soit **7,2 %** des professionnels néo-aquitains.

Par ailleurs, **46 % des actifs sont âgés de 45 ans** et plus (46,5 % tous métiers confondus), 44 % ont entre 26 et 44 ans et 10 % ont 25 ans et moins.
Les femmes occupent 20 % des postes (49 % tous métiers confondus) et plus souvent dans les métiers d'ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés ou techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants auprès de particuliers.
Près de la moitié des professionnels (42 %) détiennent **le niveau CAP et près d'un quart (23 %) le niveau Bac** (27 % et 22 % tous métiers). Il s'agit principalement d'emplois à **temps complet (90 %)** et en **CDI** (**81,5 %).**

Le métier de **conducteur routier et grand routier se hisse au premier rang** des métiers exercés et représente 17,5 % de l'ensemble.
Viennent ensuite les conducteurs livreurs, coursiers, les ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés et les magasiniers qualifiés.

Les **actifs** du présent CRF travaillent essentiellement en **Gironde (28 %),** dans les **Pyrénées-Atlantiques (10 %)** et en **Charente-Maritime (9 %).**
Les spécificités départementales :
- En **Gironde,** les métiers les plus représentés se composent des conducteurs routiers et grands routiers (salariés), des ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition ainsi que des conducteurs livreurs, coursiers.
- Dans les **Pyrénées-Atlantiques,** les métiers qui figurent parmi les plus représentés sont les conducteurs routiers et grands routiers, les conducteurs livreurs, coursiers, et les magasiniers qualifiés.
- Les conducteurs routiers et grands routiers, les conducteurs livreurs, coursiers, et les magasiniers qualifiés représentent les métiers les plus représentés en **Charente-Maritime.**

Au palmarès des secteurs employeurs :
- **Les transports routiers de fret interurbains** qui représentent **9 % des emplois** et plus de 11 000 recrutements. Particulièrement en Gironde, dans les Pyrénées-Atlantiques et dans les Deux-Sèvres.
- **Les transports routiers de fret de proximité** qui représentent **6 % des emplois** dans le secteur avec plus de 10 000 recrutements (particulièrement en Gironde, dans les Pyrénées-Atlantiques et en Dordogne).
- **L'entretien et réparation de véhicules automobiles légers,** qui représentent **5 % des emplois** et près de 7 000 recrutements, particulièrement en Gironde, dans la Vienne et dans les Pyrénées-Atlantiques.

Près de 27 000 projets de recrutement en 2023 (enquête Besoin en Main d'Œuvre – Pôle Emploi) **sont envisagés en Nouvelle-Aquitaine** : notamment sur les métiers d'ouvriers non qualifiés de l'emballage et la manutention (9 800), de conducteurs routiers (4 300) et d'ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention (2 700).

Les entreprises déclarent que les **difficultés de recrutement** s'élèvent à près de **70%** en 2023. Parmi elles, se retrouvent notamment les métiers de **cadres des transports (100 %),** les **conducteurs de transport en commun (95,6 %)** ainsi que **les carrossiers automobiles (95 %).**

Les difficultés avancées sont les suivantes :

- **Les cadres des transports** sont des professionnels difficiles à recruter en raison d'un marché de l'emploi en tension, avec la recherche d'un salaire plus élevé, en partie causé par la crise sanitaire et l'inflation.
- **Le métier de conducteur de transports en commun** est en tension en raison des difficultés à pourvoir les postes vacants depuis plusieurs années. En effet, au vu du défi environnemental actuel, et afin de réduire les émissions polluantes, toutes les collectivités souhaitent développer le réseau de transport urbain. Les nombreux départs à la retraite favorisent également ces tensions.
- **Les carrossiers automobiles** représentent également une profession en tension en raison du manque de professionnels. Pour cela les entreprises multiplient les actions en augmentant les salaires, proposant des primes ou en développant l'apprentissage et proposant un CDI par la suite.

Les employeurs tentent de **résoudre ces problèmes de recrutement** et proposent :

- **L'augmentation de la rémunération**, en adoptant **une stratégie sur le long terme comme l'alternance**.
- **La promotion en interne** afin de faire évoluer les professionnels **vers des postes de cadre.**
- **Le rapprochement auprès des centres de formation** pour recruter de nouveaux profils.

Quant à l'**appareil de formation,** il s'étend du **CAP au Master.** La filière bénéficie d'une **offre de formation diversifiée sur le territoire**.

L'alternance se développe avec plus de **6 000 contrats** signés dans les entreprises du secteur **en 2022.** Les apprentis visent principalement le **CAP Maintenance des véhicules option voitures particulières** (niveau 3) et le **Bac professionnel Maintenance des véhicules option voitures particulières** (niveau 4).

A la rentrée 2022, près de **6 000 étudiants sont en voie scolaire**, principalement dans le **Bac professionnel Logistique** et **Bac professionnel Conducteur transport de marchandises.**

La formation universitaire représente près de **1 200 étudiants** à la rentrée 2021, notamment en **Master mécanique et transport et en DUT Génie mécanique.**

1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1 Article 1 – Objet et déclinaisons générales

La Région Nouvelle-Aquitaine, l'État et les représentants des branches professionnelles s'engagent dans l'élaboration et la mise en place de ce CRF dédié aux métiers du Transport, de la Logistique, des Services Automobiles et des Mobilités.

Les CRF ont pour but de poser un cadre de concertation entre les pouvoirs publics et les représentants professionnels des filières. Ils doivent permettre aux acteurs régionaux de poursuivre leur dialogue et de renforcer leur complémentarité pour un développement efficace, dans leur champ d'application, des formations professionnelles et de l'orientation.

Le présent CRF vise à engager les signataires autour des enjeux suivants :

- **OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE**, observer et anticiper les transitions
- **ATTRACTIVITÉ**, promouvoir la filière et ses métiers, orienter tout au long de la vie
- **PARCOURS et COMPETENCES**, Développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement
- **EMPLOI et RECRUTEMENT**, fidéliser, recruter, accompagner

La contractualisation entre les signataires porte sur un certain nombre d'objectifs prioritaires partagés, définis en fonction notamment des réalités économiques constatées dans le champ d'application et déclinés en résultats attendus à son échéance.

Les signataires s'engagent dans la coanimation, la réalisation des préconisations formulées et co-élaborées au sein du présent cadre contractuel et concernant les dispositifs Orientation Formation Emploi qu'ils mettent en œuvre ainsi que dans la réalisation du plan d'actions des engagements.

Les organisations professionnelles signataires s'engagent à informer leurs organisations syndicales représentatives de branche respectives de l'existence du présent CRF et de l'avancée des travaux et actions entreprises dans le cadre de celui-ci.

Les moyens consacrés à la déclinaison opérationnelle du présent CRF seront définis contractuellement entre les parties signataires.

1.2 Article 2 – Champ d'application

Le territoire d'application du présent CRF est celui de la Région Nouvelle-Aquitaine. Dans le souci de croisement des enjeux régionaux et territoriaux, des approches territorialisées pourront être développées et des déclinaisons opérationnelles territoriales pourront être mises en œuvre.

De même, des enjeux définis en transversalité avec des secteurs d'activité et/ou des familles de métiers connexes au champ d'application pourront être pris en considération.

1.2.1 Article 2.1 – <u>Le champ économique</u>

Le champ des activités économiques couvertes par le présent CRF inclut les activités suivantes :

Secteurs classés en NAF 732 (version 2008)

Transport routier de marchandises (TRM)	49.41A	Transports routiers de fret interurbains
	49.41B	Transports routiers de fret de proximité
	53.20Z	Autres activités de poste et de courrier
	80.10Z	Activités de sécurité privée (*)
Déménagement (DEM)	49.42Z	Déménagement
	49.20Z	Transport ferroviaire de fret
Transports de voyageurs	49.31Z	Transports urbains et suburbains de voyageurs
	49.39A	Transports routiers réguliers de voyageurs
	49.39B	Autres transports routiers de voyageurs
	49.10Z	Transport ferroviaire interurbain de voyageurs
Transport sanitaire (TRS)	86.90A	Ambulances
Auxiliaires de transport (AUX)	52.29A	Messagerie, fret express (*)
	52.29B	Affrètement et organisation des transports (*)
Prestataires logistiques	52.10B	Entreposage et stockage non frigorifique (*)
Location (LOC)	49.41C	Location de camion avec chauffeur
	77.12Z	Location et location-bail de camions (*)
Location courte durée	77.11A	Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers
	77.39Z **	Location et location bail d'autres machines, équipements et biens matériels *(exclusivement visés la location et la location bail d'autocaravanes et de motocycles)*
Location longue durée	77.11B	Location de longue durée de voitures et de véhicules automobiles légers
Commerce automobile	45.11Z	Commerce de voitures et de véhicules automobiles légers (- de 3,5t)
	45.19Z	Commerce d'autres véhicules automobiles (+ de 3,5t)
Commerce d'équipements automobiles	45.32Z	Commerce de détail d'équipements automobiles
Démolisseurs – Recycleurs	45.32Z	Commerce de détail d'équipements *automobiles (lorsque l'activité de démontage et de recyclage de véhicules automobiles conduit essentiellement à vendre au détail des accessoires, pièces détachées et équipements d'occasion pour véhicules automobiles)*

	46.77Z **	Commerce de gros et de déchets et *débris (lorsque l'activité de récupération des pièces automobiles réutilisables, associée aux opérations de collecte, de reconditionnement, de stockage et de livraison, fait relever l'entreprise du commerce de gros de déchets et débris métalliques et non métalliques et de matériaux de récupération)*
Entretien et réparation automobile	45.20A	Entretien et réparation de véhicules automobiles légers (- de 3,5t)
		Entretien et réparation d'autres véhicules automobiles (+ de 3,5t)
Commerce et réparation de cycles et motocycles	47.64Z **	Commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé *(exclusivement visé le commerce de bicyclettes)*
	95.29Z **	Réparation d'autres biens personnels et domestiques *(exclusivement visés l'entretien et la réparation de bicyclettes)*
Contrôle technique	71.20A	Contrôle technique automobile
Ecole de conduite	85.53Z	Enseignement de la conduite et centres de récupération des points du permis
	85.59B **	Autres enseignements *(exclusivement visés les centres de formation des enseignants à la conduite et à la sécurité routière)*
Commerce de détail de carburants	47.30Z	Commerce de détail de carburants en magasin spécialisés
Parcs de stationnement	52.21Z **	Services auxiliaires des transports terrestres *(exclusivement visée l'exploitation de parcs, aires, garages et emplacements couverts ou non de stationnement pour véhicules)*
Stations de lavage	81.29B **	Autres activités de nettoyage *(exclusivement visée l'activité de nettoyage des véhicules, de préparation des véhicules neufs et de rénovation des véhicules d'occasion non effectuée chez le client)*

(*) Ces codes d'activité ont une définition plus large que celle correspondant au champ de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. En conséquence, pour les activités partiellement couvertes, les ajustements nécessaires sont opérés afin de ne retenir que les entreprises couvertes par la convention collective.

(**) Codes « partagés » avec d'autres activités susceptibles de relever d'une autre convention collective que la convention collective nationale des services de l'automobile.

De fait, le périmètre a vocation à réunir des activités présentant une cohérence d'ensemble en tenant également compte du rassemblement effectué au sein de l'opérateur de compétence (OPCO) Mobilités agréé.

1.2.2 Article 2.2 – <u>Les groupes sectoriels et de métiers</u>

Le présent CRF concerne les métiers et professions présentés dans la liste suivante :

Métiers classés en PCS (version 2003 Insee)

Transport / Logistique	
217a	Conducteurs de taxis, ambulanciers et autres artisans du transport, de 0 à 9 salariés
217b	Artisans déménageurs, de 0 à 9 salariés
218a	Transporteurs indépendants routiers et fluviaux, de 0 à 9 salariés
387b	Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement
389a	Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports
466a	Responsables commerciaux et administratifs des transports de voyageurs et du tourisme (non-cadres)
466b	Responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises (non-cadres)
466c	Responsable d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non-cadres)
477a	Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement
487a	Responsables d'entrepôt, de magasinage
487b	Responsables du tri, de l'emballage, de l'expédition et autres responsables de la manutention
526e	Ambulanciers salariés
546c	Employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises
641a	Conducteurs routiers et grands routiers
641b	Conducteurs de véhicule routier de transport en commun
643a	Conducteurs livreurs coursiers
651a	Conducteurs d'engin lourd de levage
651b	Conducteurs d'engin lourd de manœuvre
652a	Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes
653a	Magasiniers qualifiés
654a	Conducteurs qualifiés d'engins de transport guidés (sauf remontées mécaniques)
655a	Autres agents et ouvriers qualifiés (sédentaires) des services d'exploitation des transports
676b	Déménageurs (hors chauffeurs-déménageurs), non qualifiés
676c	Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés
676d	Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports
Service de l'Automobile	
216a	Artisans mécaniciens réparateurs d'automobiles
423a	Moniteurs d'école de conduite
463e	Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants auprès de particuliers (hors banque, assurance, informatique)
554j	Pompistes et gérants de station services (salariés ou mandataires)
634a	Carrossiers d'automobiles qualifiés
634c	Mécaniciens qualifiés en maintenance, entretien, réparation : automobile

1.2.3 Article 2.3 – Les voies de formation

Puisqu'un de ses enjeux majeurs est de contribuer à un développement cohérent de l'offre, le présent CRF vise l'ensemble des voies de formation et / ou d'accès à la certification relevant :

- de la formation professionnelle initiale par voie scolaire et supérieure ;
- de la formation professionnelle initiale et continue en alternance (apprentissage et professionnalisation);
- de la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi ;
- de la formation professionnelle continue des salariés.

1.3 Article 3 – Durée, validité et modifications

Le présent CRF prend effet à compter de sa signature par les parties et prend fin au 31 décembre 2028. Le présent CRF pourra être modifié et/ou complété, après décision du comité de pilotage, par voie d'avenants, en particulier en cas d'évolution des dispositions législatives et réglementaires relatives aux dispositifs traités au sein de ce CRF.

Les modifications peuvent concerner le champ d'application, la liste des signataires et les objectifs partagés.

Le présent CRF peut par ailleurs être dénoncé par lettre recommandée avec accusé de réception six mois au moins avant la date anniversaire de la signature, à la demande de l'une des parties.

De nouvelles modalités seront alors recherchées pour définir les moyens permettant d'achever les actions en cours.

2 PRIORITÉS

Dans des conditions d'accélération des transitions écologique, énergétique, numérique, sociétale, de contexte inflationniste, de tension sur les recrutements, de précarisation d'une partie importante de la population active et d'inégalités sociales croissantes, le capital humain est plus que jamais une préoccupation centrale des politiques publiques et des entreprises, il participe à la capacité de s'adapter rapidement aux changements de l'environnement.
Il est question, entre autres, de la nécessité d'emplois décents, de l'apprentissage tout au long de la vie et de l'investissement dans les compétences, de marchés du travail inclusifs et de l'égalité entre les hommes et les femmes.

La Région Nouvelle-Aquitaine, à travers ses différents documents cadres, et plus particulièrement dans les orientations du CPRDFOP 2023-2028, donne l'occasion à ses signataires, l'État, la Région Nouvelle-Aquitaine, les autorités académiques et les partenaires sociaux, de revisiter et de projeter leur action commune à l'aune de ce contexte et de ces évolutions.

Ainsi l'État, la Région Nouvelle-Aquitaine, les autorités académiques et les partenaires sociaux ont fait le choix de placer l'humain, les femmes et les hommes de Nouvelle-Aquitaine au cœur des politiques régionales d'orientation et de formation professionnelle et donc du nouveau CPRDFOP 2023-2028. Il s'agit non seulement d'aider tout un chacun à s'informer, s'orienter, se former, s'insérer et évoluer tout au long de la vie professionnelle mais également de situer chaque individu dans un défi collectif d'adaptation de la société aux nombreux changements qui s'opèrent actuellement et s'accélèrent dans l'économie, le travail et les modes de vie.
Les axes et priorités définis avec les partenaires du CRF Transport, Logistique, Services Automobiles et Mobilités tiennent non seulement compte des enjeux de la filière, tout comme des besoins des publics et des territoires mais également des orientations du CPRDFOP 2023-2028.

Les partenaires ont défini quatre priorités du CRF qu'ils ont déclinées en objectifs opérationnels ainsi qu'en engagements.

2.1 Article 4 – OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE :

Observer et anticiper les transitions

2.1.1 Enjeux

Compte tenu de l'étendue du territoire de la Région Nouvelle-Aquitaine et de son hétérogénéité, les enjeux et problématiques pour le secteur connaissent une grande diversité ainsi que des variations locales. Les données collectées et les analyses produites devront permettre une bonne appréhension de cette diversité.

Face aux évolutions identifiées pour les secteurs Transport, Logistique, Services Automobiles et Mobilités, les échanges d'informations et partages d'analyses sur les transformations en cours, sur les signaux faibles émis (au niveau régional, comme national) sont donc nécessaires afin d'anticiper les mutations à prévoir tant au niveau de l'appareil de formation et des contenus pédagogiques que sur le volet emploi.
D'autre part, les entreprises de la filière se trouvant confrontées à d'importantes difficultés de recrutement et d'attractivité sur des métiers, dits stratégiques et

fondamentaux, à fort potentiel d'emplois de la filière, il s'agira de maintenir une veille et de conduire des analyses plus spécifiques à ceux-ci.

Pour ce faire, au sein même de la filière, les différents observatoires et centre d'études (OPTL, ANFA, OPCO Mobilités, AFT, UTP …) produisent régulièrement (au niveau national et régional), des éléments de veille, des statistiques et des analyses, notamment sur les volets emploi, formation et transitions.
A l'échelle régionale, Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine est producteur d'analyses sur l'emploi, l'orientation et la formation et réalise des tableaux de bord. Il s'agira donc de s'appuyer sur ces éléments, ainsi que sur les travaux mobilisables, tout comme sur les données produites par Pôle emploi et la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS).
Tout autre matériau s'inscrivant dans les besoins identifiés pourra être utilisé.

2.1.2 Objectifs

- Objectif 1 : Réaliser une veille sur les besoins en compétences et en emploi des entreprises sur les métiers dits stratégiques et fondamentaux, à fort potentiel de recrutement de la filière, suivre les évolutions de compétences et les référentiels

- Objectif 2 : Identifier les évolutions métiers, en compétences et en emploi liées aux transitions écologique, énergétique et numérique

- Objectif 3 : Observer les transitions sociétales : rapport au travail, organisation du travail, pratiques de recrutement d'intégration et de fidélisation, qualité de vie au travail QVT, santé sécurité

- Objectif 4 : Partager les données sur la promotion et la communication

- Objectif 5 : Observer les différents parcours empruntés pour exercer un métier donné

2.1.3 Engagements

➡ Produire des analyses (Cap Métiers : relation emploi-formation, évolution des compétences et des référentiels ...) concernant les sept métiers stratégiques (fondamentaux et à fort potentiel de recrutement) de la filière permettant ainsi une exploitation fine. En 2022, la concertation de tous les signataires du CRF Métiers du Transport, de la Logistique, des Services Automobiles et des Mobilités a permis de définir une liste de 7 métiers stratégiques

- Conducteur Routier : marchandises et voyageurs
- Agent de Circulation Ferroviaire
- Mécanicien poids lourds
- Mécanicien automobile
- Technicien de maintenance
- Carrossier (évolution vers carrossier/peintre)
- Enseignant de la conduite et sécurité routière

➡ Partager les travaux entre partenaires aux différents échelons : recenser les études nationales et régionales existantes, identifier les sources de données les plus pertinentes, sélectionner les variables ad hoc à observer et en stabiliser la liste afin de produire un tableau de bord qui permettra d'anticiper les évolutions

écologique, énergétique et numérique au sein du secteur.

- Recenser les études pertinentes (de branche ou plus générales) et dresser un état des lieux des difficultés freinant les recrutements et les facteurs influant sur la fidélisation des salariés (volets employeur et salarié). Recourir également aux travaux et projets de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail - ANACT - (FACT Transport Logistique notamment).

- Mener une réflexion en lien avec le groupe projet du PRAFQPH et Cap Métiers pour faire évoluer l'observatoire de l'accès à la formation et à l'emploi des personnes handicapées copiloté par l'État et la Région afin de mieux caractériser les constats et besoins en fonction des filières. Par ailleurs, une réflexion pourra être initiée autour d'une meilleure lisibilité des publics en situation de handicap et des publics en situation d'illettrisme dans la filière (part, typologie, besoins…) en lien avec les partenaires régionaux AGEFIPH, Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), Centres ressource formation handicap (CRFH) et illettrisme et analphabétisme (CRIA).

- Recenser les événements régionaux en lien avec l'information, la communication, la promotion et l'orientation spécifiques à la filière Transport, Logistique, Services Automobiles et Mobilités, voire sur un périmètre plus large. Etablir une cartographie qui sera actualisée régulièrement avec pour objectif d'optimiser l'efficience des actions et créer des synergies entre acteurs des branches professionnelles stratégiques de la Région Nouvelle-Aquitaine (mutualisation de moyens, d'actions …).

- Partager les données disponibles sur l'insertion à 3/6 mois, réaliser une étude sur les parcours en amont de la formation (focus compétences), analyser les suivis de parcours, de l'orientation à l'insertion et maintien dans l'emploi.

2.2 Article 5 – ATTRACTIVITÉ :

Promouvoir la filière, ses métiers et les formations y conduisant, orienter tout au long de la vie

2.2.1 Enjeux

Les groupes de travail dans le cadre du CRF Métiers du Transport, de la Logistique, des Services Automobiles et des Mobilités 2020-2022 (prolongé en 2023) ont donné lieu à de nombreux échanges concernant l'attractivité des branches du Transport Logistique et des Services Automobiles. Les discussions ont permis d'identifier des problématiques communes à ces deux secteurs sur le volet attractivité et plus particulièrement au regard de la promotion et de la communication : une visibilité longue à créer, une communication à développer avec une notion de territoire à prendre en compte dans la stratégie de communication et d'attractivité.

Les partenaires soulignent en effet que la visibilité, en dépit de nombreuses actions, est longue à créer et que la communication, bien qu'un nombre d'informations et d'actions soient déjà déployées, est à développer ou plus précisément à structurer. De fait, les travaux dans le cadre du présent CRF, devront faciliter une meilleure coordination ainsi qu'une mutualisation d'actions.

D'autre part, la loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel », entrée en vigueur depuis le 1er janvier 2019, permet aux régions de participer également à

l'accompagnement à l'orientation en organisant l'information sur les métiers et les formations.
Par ailleurs, tel que les concertations du CPRDFOP 2023-2028, l'ont reprécisé, l'accès à l'information sur les métiers et les formations constituent ainsi autant d'enjeux pour donner à tous les clés et les codes pour se réaliser au travers d'une première insertion professionnelle réussie ou de l'accès et du maintien dans des emplois de qualité. Les choix qui en découlent sont tout aussi importants pour répondre aux besoins de compétences des entreprises et des territoires, qu'il s'agisse des métiers les plus demandés aujourd'hui ou de l'anticipation des métiers de demain.
Les leviers à actionner sont multiples, il convient, entre autres de garantir une orientation choisie afin de limiter les ruptures et changements de parcours, et ce quel que soit l'individu, l'étape de vie (formation initiale, réorientation, reconversion). Ce choix de s'insérer dans une filière et/ou un métier doit être éclairé par les différents acteurs de l'orientation, de la formation et de l'accompagnement. Ceux-ci doivent être accompagnés dans le développement de leurs connaissances des filières, des métiers, des formations y conduisant, des évolutions liées aux transitions. Il est effectivement fondamental que les publics puissent avoir accès à une information sur les filières et les métiers insérant, souvent moins connus du grand public bien qu'offrant un fort potentiel de recrutement et des perspectives d'évolutions. La sensibilisation doit, en outre, porter sur les aspects environnementaux et écologiques des filières, leviers d'attractivité.

Enfin, la réforme des lycées professionnels se déploiera progressivement à partir de la rentrée scolaire 2023. Elle vise, entre autres, à assurer l'avenir de tous les élèves, au plus près de leurs besoins et de leurs aspirations. La voie professionnelle doit redevenir une voie de réussite, d'excellence et reconnue par tous. Le rapprochement entre l'école et l'entreprise est un des piliers de la réforme qui entend relancer le partenariat entre l'école et l'entreprise et trouver une meilleure adéquation entre les besoins d'un territoire et les formations. La volonté est de travailler à une meilleure insertion professionnelle des élèves, notamment en présentant dès le plus jeune âge les orientations possibles dans la région et le département.

Dans cette dynamique, les échanges en groupes de travail du CRF Métiers du Transport, de la Logistique, des Services Automobiles et des Mobilités ont fait émerger le souhait de la part des partenaires de suivre la mise en place de la réforme et de bénéficier d'un espace de partage d'informations.

2.2.2 Objectifs

- **Objectif 6 :** Faciliter l'orientation choisie à chaque étape de la vie professionnelle

- **Objectif 7 :** Promouvoir l'offre de formation dans une logique de parcours et d'évolution professionnelle

- **Objectif 8 :** Développer les relations école-monde professionnel

2.2.3 Engagements

➡ Faciliter l'information pour développer la visibilité et la connaissance de la filière Transport, Logistique, Services Automobiles et Mobilités et de ses métiers - proposition d'un focus sur le secteur Logistique

- Communiquer sur les métiers et leurs évolutions (évolutions techniques, numériques, technologiques, développement des aspects santé et sécurité au travail, conditions sociales et de rémunération…) afin d'agir sur les représentations (cibles : publics en recherche d'une orientation, familles, prescripteurs, professionnels de l'orientation, acteurs du monde l'insertion …)

- Favoriser la diversité des rencontres entre publics Néo-Aquitains en orientation et professionnels de la filière Transport, Logistique, Services Automobiles et Mobilités (suivi et retour d'expérience de la première édition du salon des professionnels de l'orientation SOPRO 8 & 9 novembre 2023…)

- Informer sur les suites de parcours et favoriser leur « accès »

- Identifier les passerelles de formation et passerelles métiers (compétences)

- Echanger des informations sur la mise en place de la réforme de la voie professionnelle 2023

- Echanger et collaborer à l'évolution des plateaux techniques

- Poursuivre le travail de consultation sur la construction des formations par apprentissage

- Suivi des actions école-entreprise, des CLEE (Comités Locaux École-Entreprise), des FCIL (Formation Complémentaire d'Initiative Locale)

- Contribuer, en lien avec les travaux menés dans le cadre du CPRDFOP et du PRAFQPH, à une réflexion autour de la création d'un réseau d'entreprises «handi'accueillantes» et à sa mise en visibilité. Sensibiliser par ailleurs les entreprises à l'accueil de publics handicapés en orientation professionnelle afin d'élargir les possibles, de lutter contre les stéréotypes et de prendre en compte et d'anticiper dès cette étape les besoins d'aménagements en formation et en emploi

2.3 Article 6 – PARCOURS et COMPETENCES

Développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement

2.3.1 Enjeux

Le capital humain – les connaissances, les qualifications et les compétences - représentent un atout essentiel pour soutenir la croissance économique et réduire les inégalités sociales.
Dans un contexte de changements économiques, technologiques, environnementaux et sociaux qui exigent de la souplesse, ainsi qu'une capacité à s'adapter et à apprendre tout au long de la vie, les entreprises, les individus et les pouvoirs publics ont intérêt au renouvellement et à l'élévation des qualifications de la population et de la main-d'œuvre.

La mise en place de Pactes entre les régions et l'État dans le cadre du « Plan d'investissement dans les compétences » a représenté une opportunité sans précédent pour augmenter la capacité de formation des acteurs régionaux et renforcer le développement de l'approche compétences, en complément d'un renforcement de la qualification des jeunes et demandeurs d'emploi peu qualifiés, dans une approche de parcours.

Cette troisième priorité aura pour objectif d'agir sur le volet formation afin de garantir l'élévation des compétences directement liés aux transitions. Seront considérées les 3 voies de formation ainsi que le volet formation des formateurs.
Par ailleurs, certaines problématiques nationales et régionales ont été identifiées par les acteurs.

À titre d'exemples :
Pour la branche des Services Automobiles, 50% des jeunes inscrits en formation carrosserie en sortent durant les premières et deuxièmes années. Constat est également fait que plus le niveau de formation augmente, plus l'insertion progresse et la poursuite d'études se réduit.
Sur la filière Transport Logistique, une des problématiques remontées, entre autres, concerne le Titre Professionnel de Transport de Voyageurs, pour lequel les partenaires ont indiqué qu'il était nécessaire que l'aspect sécurité soit abordé en formation (transport des enfants).

2.3.2 Objectifs

- **Objectif 9 :** Accompagner l'évolution des métiers

- **Objectif 10 :** Améliorer le positionnement (insérer et sécuriser les parcours vers la formation et l'emploi)

- **Objectif 11 :** Accompagner le maintien et la montée en compétence des salariés et des formateurs

2.3.3 Engagements

➡ Cartographier et analyser l'offre de formation professionnelle, initiale et continue, pour, entre autres, l'adapter aux besoins des entreprises et des territoires

➡ Contribuer à adapter l'offre de formation, toutes voies confondues, face aux enjeux environnementaux, technologiques et numériques

➡ Développer des partenariats avec le monde de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE) qui représente un relai intéressant s'agissant de capter les publics cibles éloignés de l'emploi (illettrisme, illectronisme, personnes en situation de handicap, seniors, bénéficiaires du RSA…). Penser l'insertion des individus en étant attentifs à l'accompagnement individuel

➡ Contribuer à agir sur l'insertion et plus spécifiquement à améliorer l'accès à l'emploi à la sortie de formation, toutes voies confondues mais plus particulièrement pour les jeunes sortis de formation initiale (réduction de la coupure entre fin de formation et marché du travail)

➡ Concourir à réduire les abandons dans les cursus de formations. Cela peut se traduire, par exemple par une analyse des conditions de réussite

➡ Sécuriser les parcours et développer l'autonomie des salariés dans les contextes d'évolution des entreprises en développant les moyens de repérage des situations d'illettrisme ou de grande fragilité avec la maîtrise de la lecture et de l'écriture et en accompagnant mieux les salariés vers la formation aux savoirs de base

➡ Porter une réflexion sur le sujet de la formation en situation de travail (AFEST) comme moyen à investiguer pour accompagner les publics en situation d'illettrisme dans l'acquisition des savoirs de base et pour anticiper les besoins des publics en situation de handicap en emploi

2.4 Article 7 - EMPLOI et RECRUTEMENT

Fidéliser, recruter, accompagner

2.4.1 Enjeux

Selon l'enquête Besoin en main d'œuvre 2023 de Pôle Emploi, près de 27 000 projets de recrutement sont envisagés en Nouvelle-Aquitaine avec des difficultés de recrutement qui s'élèvent à près de 70%.

Les entreprises, et notamment, les TPE & PME, peinent à attirer et peuvent voir leur rentabilité freinée par un manque de personnel qualifié.

Si on assiste à un changement dans le comportement des français et leur rapport au travail, les entreprises, dans un souci de pérennité, se doivent de s'adapter à ces évolutions et revoir leurs pratiques de recrutement, d'intégration et de fidélisation.
Le salaire ne représente plus le critère principal pour attirer les candidats potentiels.

La filière Transport, Logistique, Services Automobiles et Mobilités, pour réussir le pari de recruter davantage de jeunes doit prendre en compte leurs aspirations. Le travail et l'entreprise doivent être sources d'épanouissement et d'enrichissement personnel. Par ailleurs, les partenaires du CRF Métiers du Transport, de la Logistique, des Services Automobiles et des Mobilités se sont accordés sur le fait qu'il persiste certains biais pouvant freiner l'embauche de nouveaux publics. Il sera proposé d'établir un état des lieux de ces biais en fonction de la typologie des publics.

La formation sur les volets RH, la qualité de vie et santé au travail, tout comme la sensibilisation aux transitions sociétales, environnementales, notamment les évolutions liées au rapport au travail, sont autant d'axes autour desquels il sera proposé d'intensifier les échanges
Il s'agira de s'appuyer sur les travaux et projets pilotés par l'ARACT sur la filière Transport Logistique par exemple.

Enfin, il conviendra de mettre en place des expérimentations sur le volet recrutement, et dans les territoires, en mobilisant de nouvelles modalités, comme l'AFEST par exemple.

2.4.2 Objectifs

- **Objectif 12 :** Développer l'emploi et faciliter les recrutements en priorisant de "nouveaux publics"

- **Objectif 13 :** Sensibiliser les managers/dirigeants aux transitions sociétales (rapport au travail, qualité de l'intégration et du management

- **Objectif 14 :** Accompagner les entreprises du secteur dans la mise en place d'une politique RH

- **Objectif 15 :** Partager des informations sur l'évolution des conditions de travail

pour le maintien en emploi des salariés

2.4.3 Engagements

Le recrutement :

- Identifier les freins au recrutement
- Recenser les outils existants pour l'aide, l'accompagnement au recrutement et le nouvelles pratiques d'embauche.
- Développer l'AFEST
- Attirer de nouveaux publics et réfléchir à des process de recrutements idoines (féminisation, PSH, migrants, « séniors », personnes sous-mains de justice).
- Prendre en compte dans les réflexions et les travaux la question de l'accès et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et des personnes en situation d'illettrisme : sensibilisation des entreprises, outillage, connaissance des ressources activables pour les appuyer dans leurs démarches d'accompagnement de leurs salariés vers la formation…
- Proposer un focus sur le métier de conducteur de transport de voyageurs (cumul d'activités et passage entre les secteurs public et privé par exemple, …).

L'emploi :

- Sensibiliser les managers/dirigeants aux transitions sociétales (rapport au travail, qualité de l'intégration et du management)
- Renforcer la connaissance des dirigeants et futurs dirigeants d'entreprises sur les nouveaux enjeux stratégiques : innovation, environnement, management, ressources humaines et responsabilité sociétale (notamment les TPE/PME)
- Réaliser un « état des lieux » des nouvelles pratiques d'embauche

3 PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE

La coordination attendue passe non seulement par une participation active de chacun des partenaires, une connaissance réciproque des politiques et dispositifs de chacun des signataires, mais surtout par la mise en œuvre de programmes d'actions. Aussi, les partenaires s'informeront mutuellement des projets en gestation et / ou initiés qui entrent dans le champ des orientations retenues du présent contrat régional de filière.

3.1 Article 8 – Instances décisionnelles et opérationnelles

3.1.1 Comité de pilotage

Présidé par un élu du conseil régional, le comité de pilotage, en tant qu'instance politique de coordination et de validation, assure le pilotage stratégique du présent CRF. Il se réunira au moins une fois par an pour valider :

- Les orientations sur les besoins en compétences et en qualifications de la filière, les domaines d'intervention et les actions à retenir pour chaque exercice
- Le bilan d'exécution et l'évaluation qualitative des actions de l'année écoulée
- Les modifications éventuelles du CRF, par voie d'avenant[1]

Ce pilotage devra permettre de :

- Partager régulièrement la vision globale de l'avancée des engagements communs
- Émettre un avis sur la cohérence et l'efficience des cartes de formation
- S'approprier les éléments de suivi et d'observation des besoins en continu
- Ajuster, le cas échéant, les objectifs et les projets sur la période du CRF

3.1.2 Comité technique

Le comité technique est composé des représentants techniques des signataires.

Il a la charge de la préparation des comités de pilotage : ordre du jour, préparation des documents de synthèse, etc.

Il pilote directement la fonction de Observation Veille Prospective. Pour réaliser cette mission il s'attachera les services de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine et des ressources éventuelles des partenaires.

Il assure un suivi régulier des actions mises en place sous la responsabilité du Comité de Pilotage. Il fixe la composition des groupes de travail thématiques.

3.1.3 Groupes de travail

Trois types d'instance technique seront conduits durant la durée du CRF et sous l'égide du comité de pilotage.

- Des groupes de travail techniques permanents inscrits dans le CRF en déclinaison des objectifs

- Des groupes de travail thématiques décidés lors des comités de pilotage

[1] Cf Article 3 – Durée, validité et modifications

auxquels sont fixés des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs. Ils pourraient conduire à la contractualisation d'actions cofinancées par un ou plusieurs partenaires du présent CRF Métiers du Transport, de la Logistique, des Services Automobiles et des Mobilités en fonction de leurs prérogatives et de leur champ légal d'interventions.

- Des cellules opérationnelles emploi / besoins de recrutement pourraient permettre une approche partenariale et la mise en œuvre d'actions coordonnées sur les thèmes intéressant la liaison formation/emploi : conjoncture économique, remontées de besoins d'entreprises, besoins de formation préalables au recrutement, sorties stagiaires SPRF, etc. Elles pourront avoir des déclinaisons territoriales.

Chaque type d'instance produira annuellement pour le comité de pilotage une synthèse de ses travaux, formulant à la fois ou séparément :

- des préconisations d'adaptation pour les dispositifs régionaux, pour les décisions concernant l'offre de formations
- des enseignements et des éléments de connaissance partagés à rendre publics
- des éléments de bilan et d'évaluation des actions conduites

3.2 Article 9 – Déclinaisons opérationnelle et technique

3.2.1 Mise en œuvre du partenariat

Au regard des axes et orientations validés par le comité de pilotage, chacun des signataires s'engagent à mobiliser tous les moyens dont il dispose, y compris financier, pour la réalisation des objectifs identifiés, et qui seront déclinés dans le cadre de l'exécution du présent CRF.

3.2.2 Suivi et évaluation

Le suivi des actions est assuré par les groupes de travail précédemment désignés.
Un bilan est présenté aux membres du comité de pilotage. Le cas échéant, les signataires du con CRF procèdent à un réajustement des objectifs et/ou à un complément de programmation, et valident le plan d'actions pour l'année suivante.
Un bilan du présent CRF est réalisé au terme de sa durée afin de mesurer les réalisations et les résultats des actions menées au regard des résultats attendus sur les différents objectifs.
Avec le concours de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine pour agréger les données quantitatives et qualitatives, un point d'analyse (suivi de métiers stratégiques du CRF Métiers du Transport, de la Logistique, des Services Automobiles et des Mobilités et mise à jour du portrait statistique à mi-parcours) pourra être proposé et mis à disposition des partenaires pour :

- Alimenter les pistes de réflexion
- Évaluer et apprécier les conditions de mise en œuvre des actions

3.2.3 Communication

Les signataires s'engagent à faire la promotion et la communication de la démarche.
Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, via son site internet, a la charge de la diffusion régulière et à destination du grand public des travaux conduits au sein du présent CRF et des conclusions et recommandations qui en résultent.

4. LISTE DES ABREVIATIONS

AFEST	Action de Formation En Situation de Travail
AFT	Association pour le développement de la Formation professionnelle dans le Transport
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
ANFA	Association Nationale pour la Formation Automobile
ANLCI	Agence nationale de lutte contre l'illettrisme
ARACT	Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
BMO	Besoins en Main d'Œuvre
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEP	Conseil en Évolution Professionnelle
CFA	Centre de Formation des Apprentis
CLEE	Comités Locaux École-Entreprise
CMQ	Campus des Métiers et des Qualifications
CNPA	Conseil National des Professions de l'Automobile
COPIL	COmité de PILotage
COTECH	COmité TECHnique
CPRDFOP	Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle
CRIA	Centres ressource illettrisme et analphabétisme
CRF	Contrat Régional de Filière
CRFH	Centres Ressource Formation Handicap
DREETS	Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
ERIP	Espace Régional d'Information de Proximité
FACT	Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail
FCIL	Formation Complémentaire d'Initiative Locale
FNTR	Fédération Nationale des Transporteurs Routiers
FNTV	Fédération Nationale des Transporteurs Voyageurs
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
GT	Groupe de Travail
HSP	Habilitation de Service Public
IAE	Insertion par l'Activité Économique
INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
NAF	Nomenclature d'Activités Françaises
OPCO	Opérateur de COmpétences
OPTL	Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique
OTRE	L'Organisation des Transports Routiers Européens
PIC	Plan d'Investissement dans les Compétences
PCS	Professions et Catégories Socioprofessionnelles
PME	Petite et Moyenne Entreprise
PRAFQPH	Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées
PRF	Plan Régional de Formation
PSH	Personne en situation de handicap
QVCT	Qualité de Vie et des Conditions de Travail

RH	Ressources Humaines
RSA	Revenu de Solidarité Active
SOPRO	Salon des Professionnels de l'Orientation
SPRF	Service Public Régional de Formation Professionnelle
SRADDET	Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Egalité des Territoires
SRDEII	Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation
TLF	Union des entreprises de Transport et Logistique de France
TPE	Très Petite Entreprise
UTP	Union des Transports Publics et ferroviaires
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience