



TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi

A l'initiative de :



Avec le soutien de :



ETUDE-ACTION RELATIVE AUX BESOINS EN EMPLOIS ET EN FORMATIONS DANS LES TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS EN BRETAGNE

L'action a bénéficié d'un financement de l'État dans le cadre du Contrat de Plan État-Région

Janvier 2024

Sommaire

Introduction.....	3
1. Le secteur du transport routier de voyageurs en Bretagne	5
a. Des établissements dans le transport interurbain plus nombreux.....	5
b. Une constante évolution du nombre de salariés	5
c. Des emplois dans le transport interurbain disséminés sur tout le territoire.....	7
d. Les conducteurs de transport en commun sur route majoritaires dans l'interurbain.....	8
2. Caractéristiques des emplois de conducteurs de véhicules de transport en commun	10
a. Un métier majoritairement occupé par des hommes.....	10
b. Des contrats durables.....	12
c. Le temps partiel occupe une forte place.....	13
d. Une population vieillissante	16
e. Une rémunération moins élevée dans le transport de voyageurs interurbain breton.....	19
3. Problématique de recrutement.....	21
a. Des difficultés de recrutement aiguës.....	21
b. Des postes non pourvus dans une majorité d'entreprises.....	23
c. Un impact sur les salariés et les services.....	25
d. Une pénurie de candidats à l'entrée en formation qui se répercute sur le recrutement en entreprise	27
4. Effectifs formés.....	30
a. Le titre professionnel, plus populaire en Bretagne	30
b. Une baisse des sortants de FIMO et Passerelle voyageurs	32
c. Un effort substantiel de financement des formations en 2022	36
d. Une intention de développer les formations mais des difficultés administratives	38
e. Des qualifications et compétences globalement satisfaisantes.....	42
5. Intégration dans l'entreprise.....	45
a. Une formation dès l'entrée en entreprise quasi systématique	45
b. Des difficultés en premier lieu d'ordre relationnel	45
6. Insertion et mobilités professionnelles	47
a. Une insertion dans l'emploi très bonne	47
b. Une probabilité plus élevée de changer d'emploi en cas de contrat précaire	49
c. Les non-conducteurs vers d'autres métiers	50
d. Une mobilité très faible dans le métier.....	51
7. Projection et facteurs jouant sur les effectifs et les compétences	54
a. Des besoins en emploi croissants.....	54

b.	Les opportunités et menaces pour l'emploi.....	57
c.	De nombreux besoins en nouvelles compétences.....	58
8.	Plan d'actions	59
a.	Valoriser les perspectives d'emploi.....	60
b.	Accroître le volume de personnes qualifiées	62
c.	Mieux adapter le parcours de formation aux publics accueillis.....	63
d.	Fidéliser à travers de meilleures conditions d'emploi	65

Introduction

L'écosystème du transport routier de voyageurs a été fortement impacté ces dernières années par plusieurs événements

- La loi l'orientation des mobilités (LOM), promulguée le 4 décembre 2019, transforme en profondeur la politique des mobilités, avec pour objectif des transports du quotidien à la fois plus faciles, moins coûteux et plus propres. Cette loi a notamment entraîné des transferts de compétences en matière de transport routier de voyageurs des Départements aux Régions, et donné la possibilité pour d'autres autorités organisatrices de mobilité (AOM) de gérer des transports sur leurs territoires. En Bretagne, seulement 4 territoires sur 60 environ n'ont pas exprimé la volonté de prendre cette gestion. Ce phénomène a entraîné des « redécoupages » de lignes, et parfois des dédoublements, qui ont nécessité davantage de conducteurs.
- Le transport routier de voyageurs a subi de plein fouet les effets de la crise sanitaire, du fait des confinements et restrictions de déplacement imposées par le Gouvernement. Les entreprises de transport routier de voyageurs ont enregistré depuis 2020 de nombreux départs de leurs salariés, du fait de sorties naturelles en lien avec la pyramide des âges du secteur (l'âge moyen des salariés du TRV est de plus de 50 ans), et de démissions. Les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement jamais égalées, comme le souligne le rapport de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique (OPTL). Les retards pris dans la formation de nouveaux conducteurs du fait de la fermeture des organismes de formation en 2020 et des mesures sanitaires prises par les organismes de formation en application des dispositions réglementaires n'ont pu être rattrapée (moindre nombre de conducteurs à bord des véhicules-écoles, moindre nombre de formés en salle du fait des distanciations sociales, dans un contexte où les formations d'accès au métier de conducteur de véhicules de transport en commun ne sont pas autorisées en e-learning). Par ailleurs, les délais administratifs pour l'obtention des cartes de qualification de conducteur nécessaires à l'exercice du métier après la validation de la formation découragent les vocations.
- Les embauches pour du transport scolaire, principalement à temps partiel, sont très difficiles à réaliser. Cette situation fait peser sur les autres conducteurs une augmentation de la charge de travail et du stress (planning aléatoires) qui ne participent pas à leur fidélisation. Dans la plupart des entreprises, des dirigeants, des mécaniciens ou des administratifs, sont fréquemment amenés à prendre le volant pour assurer les services. Les difficultés à attirer des candidats vers le métier de conducteur en transport scolaire font craindre qu'à la rentrée des élèves ne puissent pas bénéficier de transport. Les victimes de cette situation seront potentiellement les familles des territoires ruraux, ce qui participerait à aggraver la fracture sociale territoriale ainsi que l'autosolisme.
- Les autorités organisatrices de mobilité souhaiteraient développer l'offre de transport en commun, qui répond à des enjeux de développement durable, et concourt pleinement à la transition énergétique, mais les entreprises peinent déjà à assurer les services habituels par manque de personnel et fonctionnent en mode dégradé, ce qui rend difficile de répondre à de nouvelles demandes.
- Les difficultés de recrutement conduisent les organismes de formation et les entreprises du secteur à intégrer des publics de plus en plus éloignés de l'emploi, avec pour corollaire un certain nombre de difficultés : taux de réussite médiocre aux examens alors que les budgets formation des opérateurs sont limités (OPCO Mobilités, Pôle emploi, Région), difficultés d'intégration en entreprise, allongement de la période de formation en entreprise (avec à la clé un renchérissement du coût du recrutement). La transition numérique à l'œuvre dans les

entreprises de TRV est en outre susceptible d'accroître aussi la fracture avec ces publics vulnérables que les entreprises tentent de recruter.

- A cela s'ajoute la conjonction d'une part de nouvelles attentes des jeunes générations à l'égard du travail (qui aspirent notamment à davantage de communication dans l'entreprise, d'autonomie, de responsabilités, des organisations du travail flexibles et apprenantes, une meilleure articulation vie professionnelle/vie personnelle), et d'autre part de capacités managériales à renforcer dans les entreprises pour améliorer la fidélisation et réduire le turnover, perçu comme important en transport routier de voyageurs.

Dans ce contexte la présente étude réalisée par l'AFT, à l'initiative de la FNTV Bretagne, et avec le soutien de la Région Bretagne et l'Etat, doit permettre de :

- Objectiver les besoins en recrutements et en formation à court/moyen terme dans le transport routier de voyageurs en Bretagne
- Construire une vision partagée des causes des difficultés de recrutement dans le secteur
- Analyser les formations dispensées et les leviers de leur amélioration
- Renforcer le potentiel d'employabilité dans le secteur des personnes éloignées de l'emploi
- Satisfaire les besoins en emplois et recrutement des entreprises de TRV
- Coconstruire avec l'ensemble de l'écosystème un plan d'actions concrètes et réalistes pour fluidifier toute la chaîne de recrutement : orientation, recrutement, formation, intégration, fidélisation.

A cet effet, nous avons analysé les Données Sociales Nominatives (DSN), exploité les statistiques sur les formations de transport de voyageurs (Titre Professionnel, FIMO et Passerelle) via la DGEFP et la DGITM, utilisé des données URSSAF sur le nombre de salariés et d'établissements, les congés de fin d'activité via l'AGECFA, le nombre de dossiers CPF financés par la Caisse des Dépôts, les données de l'enquête Besoin en Main d'œuvre de Pôle emploi, de l'INSEE sur la projection d'évolution de la population bretonne et d'Eurostat pour faire nos propres projections. Enfin, nous avons administré et analysé 5 enquêtes :

- Enquête auprès des entreprises de transport routier de voyageurs pour apprécier leurs difficultés pour recruter, intégrer, former, fidéliser et leur perception de l'offre de formation ;
- Enquête visant à recueillir le témoignage des responsables bretons d'organismes de formation en ce qui concerne l'offre de formation en transport de voyageurs ;
- Une enquête d'insertion à 3 ans auprès des sortants de TP et FIMO Voyageurs retraçant leur parcours depuis la fin de la formation ;
- Une enquête auprès des prescripteurs/financeurs de formation pour identifier leur politique de formation/qualification à l'égard du TRV, perspectives de financement en 2023, voire 2024;
- Enfin une enquête pour les Autorités Organisatrices de la Mobilité (AOM) : état des lieux de la mise en œuvre par les AOM de la "charte régionale d'engagements en faveur de l'attractivité des métiers de la conduite d'autocars en Bretagne".

Quelques comparaisons sont faites avec d'autres régions telles que la Provence-Alpes-Côte d'Azur et les Pays de la Loire. La première étant une région proche du littoral comme la Bretagne et la seconde étant voisine avec la Bretagne, nous essayons de voir si des régions partageant des similitudes, ont une des caractéristiques d'emploi comparables.

1. Le secteur du transport routier de voyageurs en Bretagne

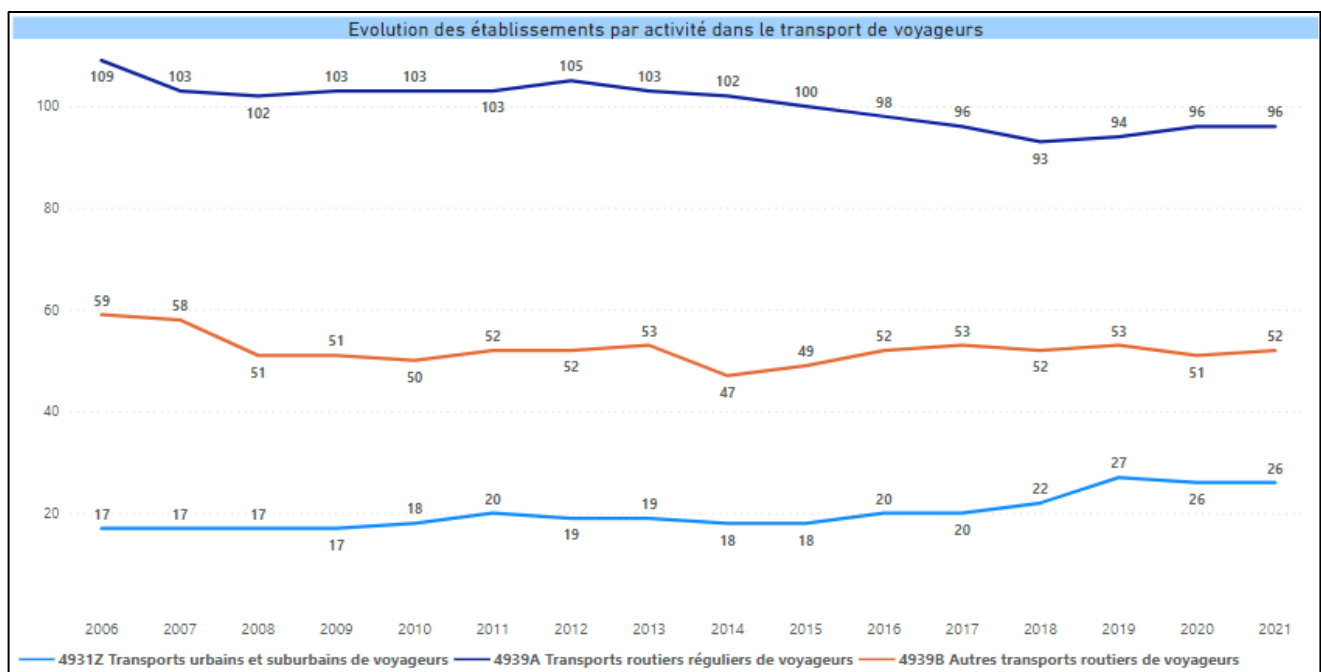
a. Des établissements dans le transport interurbain plus nombreux que dans l'urbain

En Bretagne, en 2021, 174 établissements sont dans le transport de voyageurs, dont 85 % font partie du secteur du transport de voyageurs interurbain.

Entre 2006 et 2021, le nombre d'établissements du transport routier interurbain de voyageurs qui emploient des salariés a diminué de 12 % pour l'ensemble des deux activités concernées à savoir « Transports routiers réguliers de voyageurs » (code APE 4939A) et « Autres transports routiers de voyageurs » (4939B).

Dans le même temps, dans le transport routier urbain de voyageurs, on observe une hausse du nombre d'établissements en Bretagne de 53 % (activité « Transports urbains et suburbains de voyageurs » - 4931Z).

La tendance est toutefois à la stabilisation depuis 2019, tant en transport urbain qu'interurbain.



Source : URSSAF

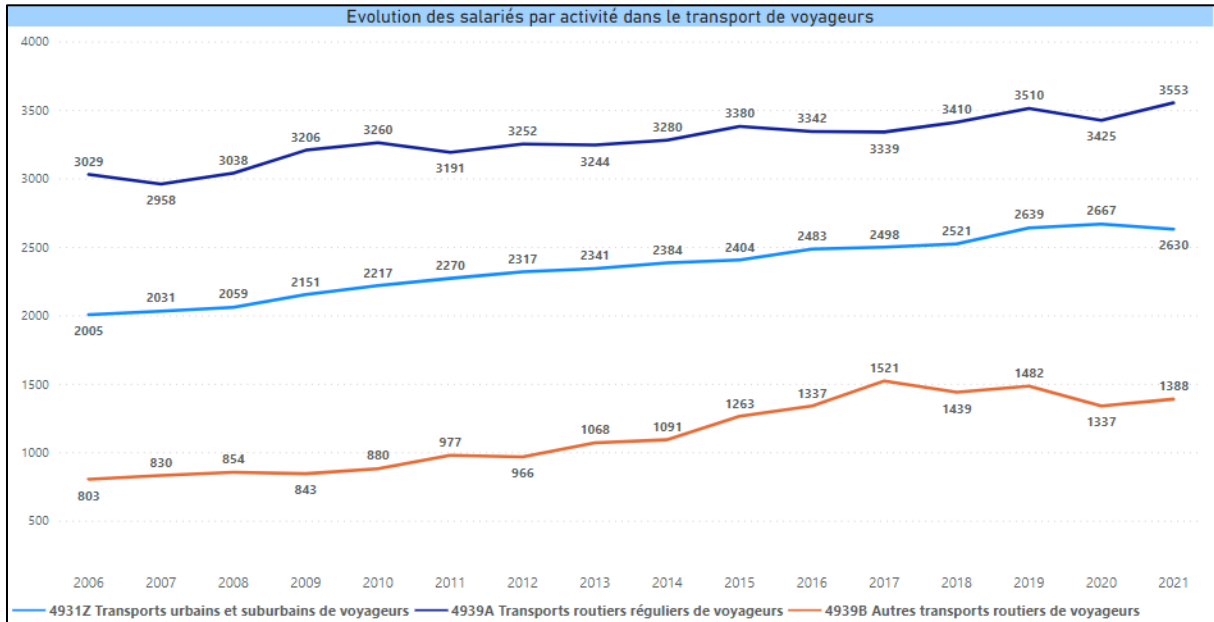
b. Une constante évolution du nombre de salariés

En 2021, 7 571 salariés sont dans le transport de voyageurs en Bretagne, ce qui représente 4 % de l'ensemble des salariés du secteur en France, et moins d'1 % des salariés bretons. 65 % des salariés bretons du transport de voyageurs, exercent dans le transport de voyageurs interurbain.

Depuis 2006 en Bretagne, le nombre de salariés dans le transport de voyageurs urbain et interurbain augmente. En effet, dans le transport interurbain, on remarque une augmentation de 17 % (contre 27 % en France) du nombre de salariés de l'activité « Transports routiers réguliers de voyageurs » (4939A) et de 73 % (43 % en France) des salariés de l'activité « Autres transports routiers de voyageurs » (4939B). Pour l'activité « Transports urbains et suburbains de voyageurs » (4931Z), l'augmentation du nombre de salariés est de 31 % depuis 2006 en Bretagne (22 % en France).

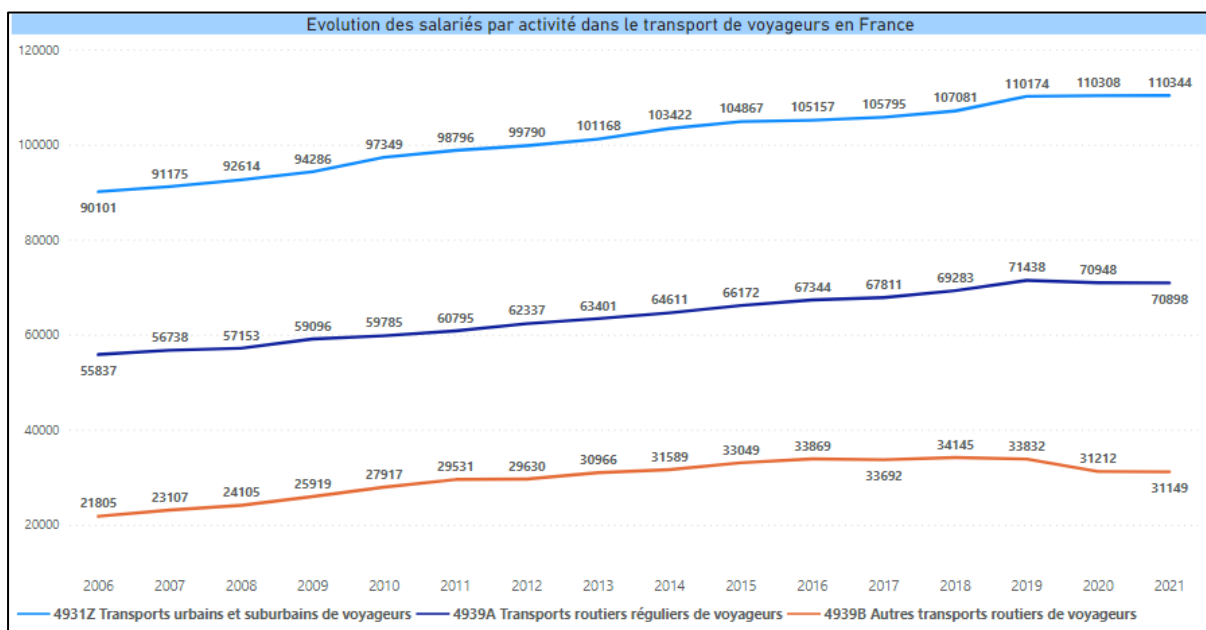
Néanmoins, sur la période récente 2017-2021, l'activité « Autres transports routiers de voyageurs » subit une baisse de 9 % de ses salariés (également - 8 % au niveau national). En moyenne, les effectifs salariés de cette activité baissent de 2 % par an entre 2017 et 2021, contre + 6 % par an en moyenne entre 2006 et 2017.

Constat similaire en France, où cette activité voit son nombre de salariés augmenter en moyenne de 6% par an entre 2006 et 2010, 2 % entre 2011 et 2016 et baisser de 2 % entre 2017 et 2021.



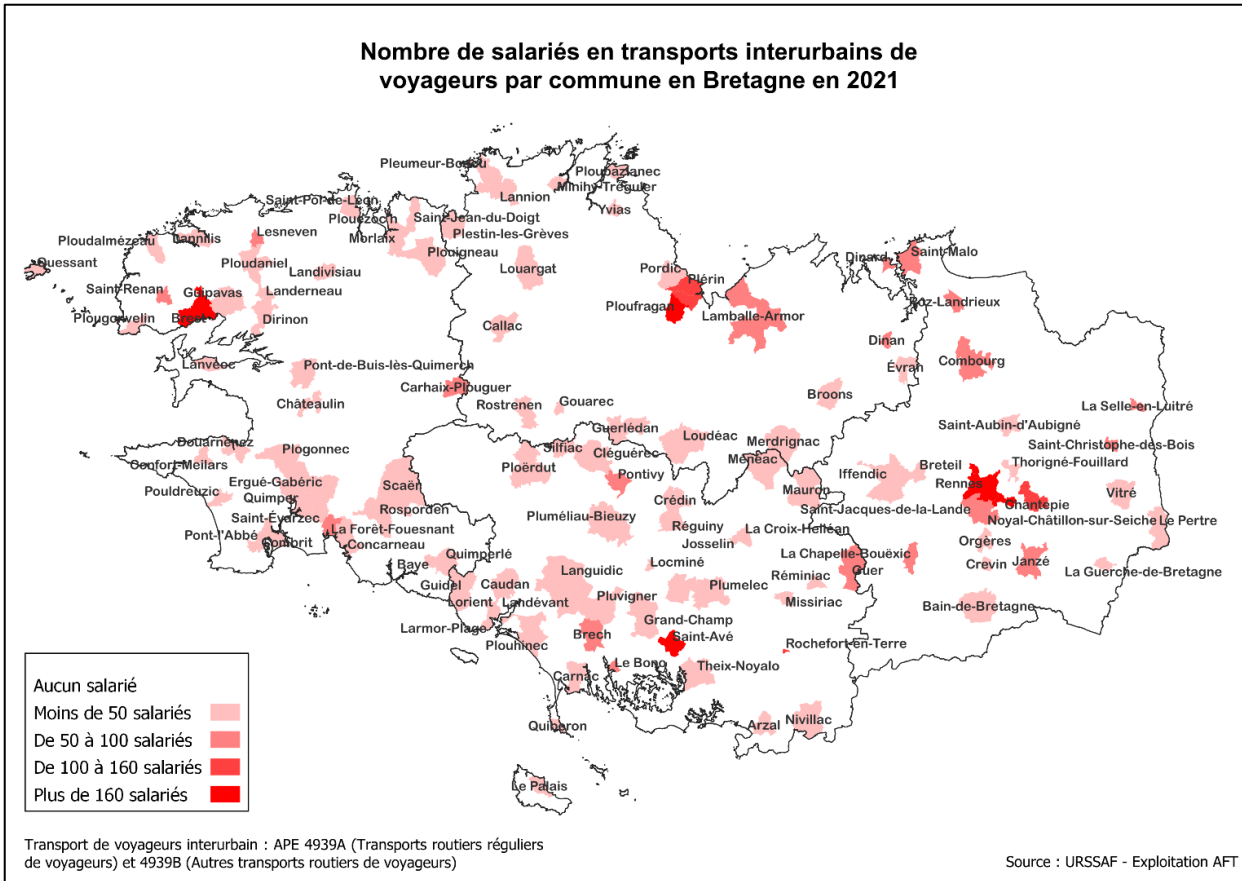
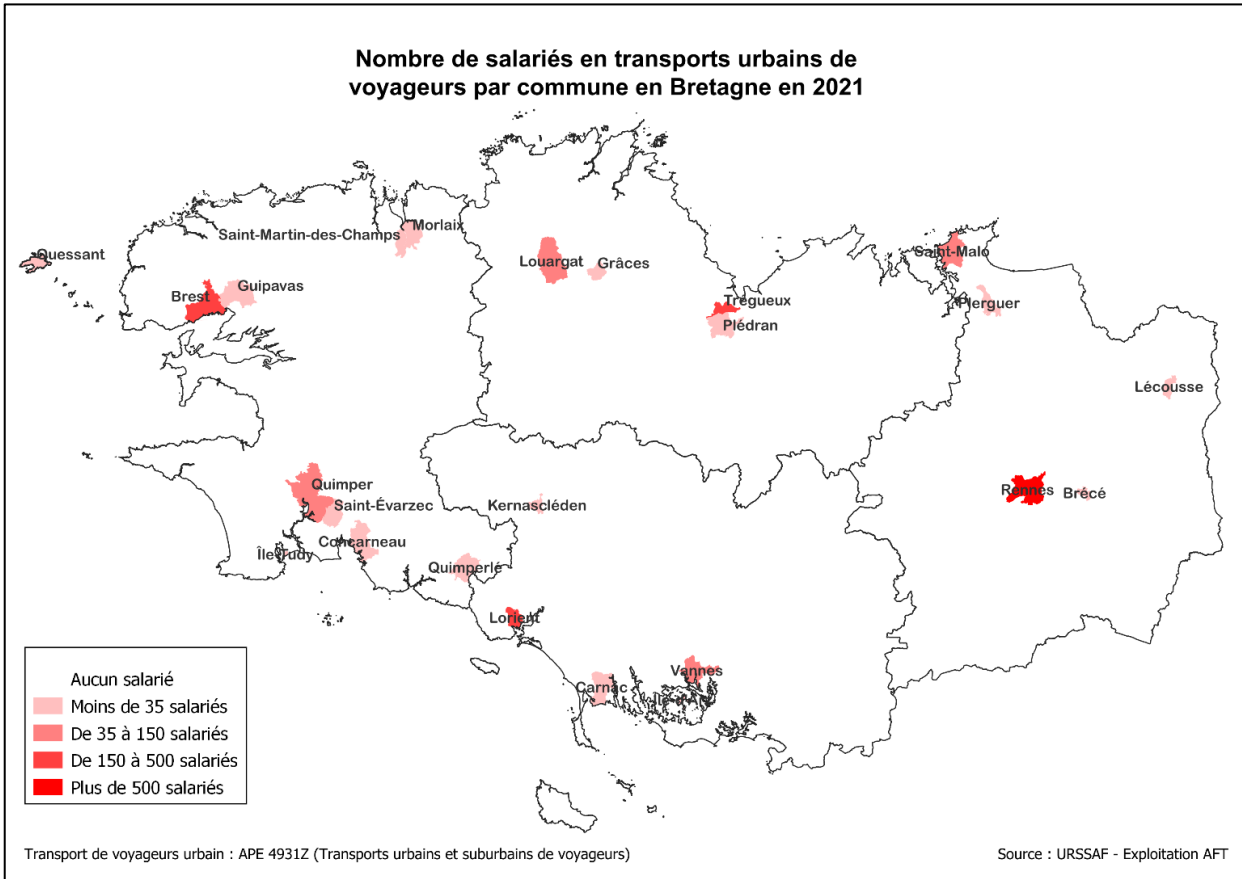
Source : URSSAF

En Bretagne, on remarque que la part des salariés du transport urbain est plus faible que dans d'autres régions telles que la Provence-Alpes-Côte d'Azur et les Pays de la Loire (en 2021, 35% des salariés bretons du transport routier de voyageurs exercent dans le transport urbain, contre respectivement 55 % et 46 % pour les régions citées ci-dessus).



Source : URSSAF

c. Des emplois dans le transport interurbain disséminés sur tout le territoire

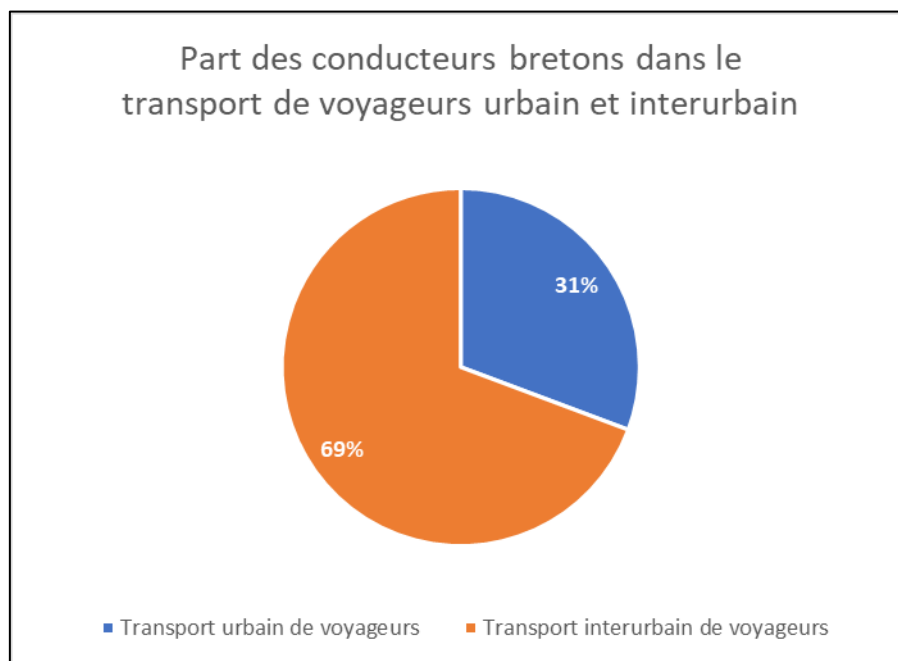


Au niveau communal, il existe une forte concentration de salariés du transport urbain dans les grandes villes (Rennes, Vannes, Quimper, Brest).

Pour le transport interurbain, la répartition des salariés est plus éparse. On en retrouve dans de nombreuses petites villes de Bretagne, mais on remarque une forte concentration autour des métropoles rennaises et brestoises.

d. Les conducteurs de transport en commun sur route majoritaires dans l'interurbain

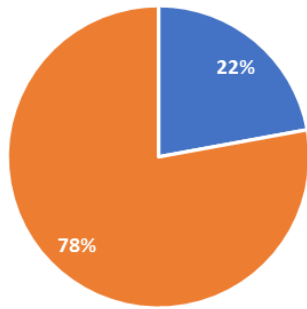
En 2020, parmi les 4 832 conducteurs bretons du transport urbain et interurbain, 1 667 sont dans le transport urbain et 3 763 dans le transport interurbain (soit 31 % dans l'urbain et 69 % dans l'interurbain). A titre de comparaison, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, la répartition des conducteurs est équivalente entre l'urbain et l'interurbain (49,7 % et 50,3 % respectivement) tandis qu'en Pays-de-Loire, la répartition est similaire à celle de la Bretagne : on observe 68 % de conducteurs dans le transport interurbain.



Source : DSN 2020 – Exploitation AFT

En 2020 en Bretagne, les « conducteurs de véhicule routier de transport en commun » (code PCS 641b) représentent respectivement 78 % des salariés du transport interurbain de voyageurs et 64 % des salariés du transport urbain de voyageurs.

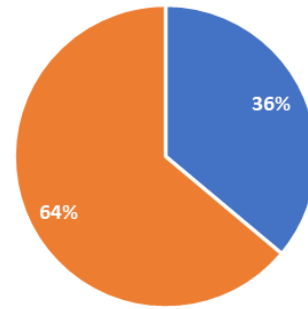
Répartition des métiers dans le transport de voyageurs interurbain



- Autres PCS
- 641b - Conducteurs de véhicule routier de transport en commun

Source : DSN 2020 – Exploitation AFT

Répartition des métiers dans le transport de voyageurs urbain



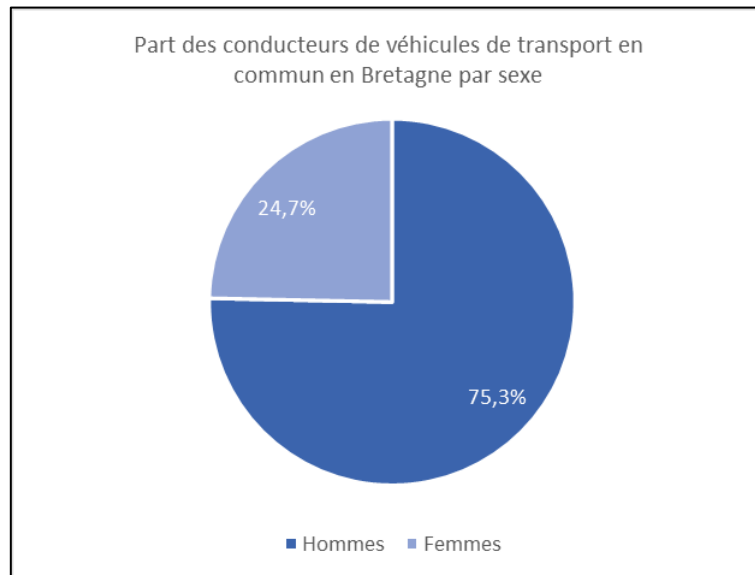
- Autres PCS
- 641b - Conducteurs de véhicule routier de transport en commun

Source : DSN 2020 – Exploitation AFT

2. Caractéristiques des emplois de conducteurs de véhicules de transport en commun

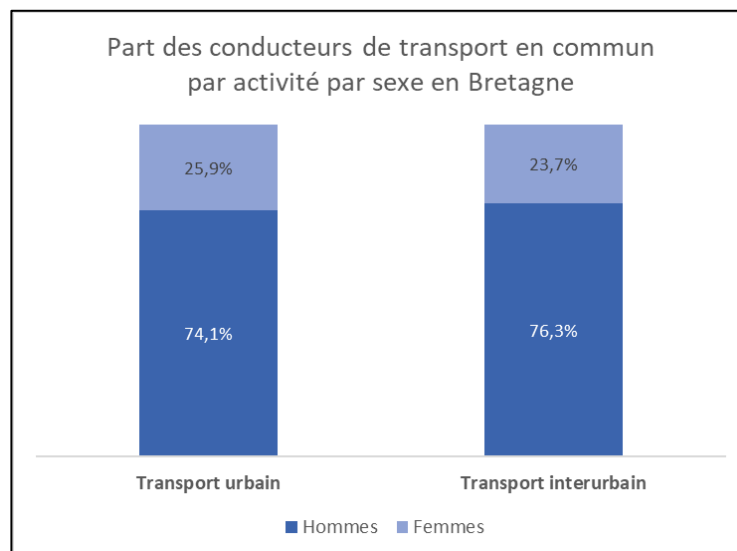
a. Un métier majoritairement occupé par des hommes

En Bretagne en 2020, 75 % des conducteurs de véhicules routiers de transport en commun, tous secteurs confondus, sont des hommes. Le taux de féminisation à ce poste est cependant plus élevé en Bretagne (25%) que dans le reste de la France (19% sur l'ensemble du territoire national).



Source : DSN 2020 – Exploitation AFT

Elles sont représentées de manière à peu près similaire dans l'urbain et l'interurbain (respectivement 25,9 % et 23,7 %).



Source : DSN 2020 – Exploitation AFT

La proportion de femmes dans les emplois de conducteurs de véhicules de transport en commun est relativement stable depuis 2005 en Bretagne.

Evolution de la répartition des conducteurs de transport en commun sur route en France par sexe		
Année	Femme	Homme
2005	14,8%	85,2%
2006	15,4%	84,6%
2007	16,1%	83,9%
2008	16,7%	83,3%
2009	17,7%	82,3%
2010	18,1%	81,9%
2011	17,1%	82,9%
2012	17,0%	83,0%
2013	17,0%	83,0%
2014	17,3%	82,7%
2015	17,2%	82,8%
2016	17,5%	82,5%
2017	17,9%	82,1%
2018	18,3%	81,7%
2019	18,8%	81,2%

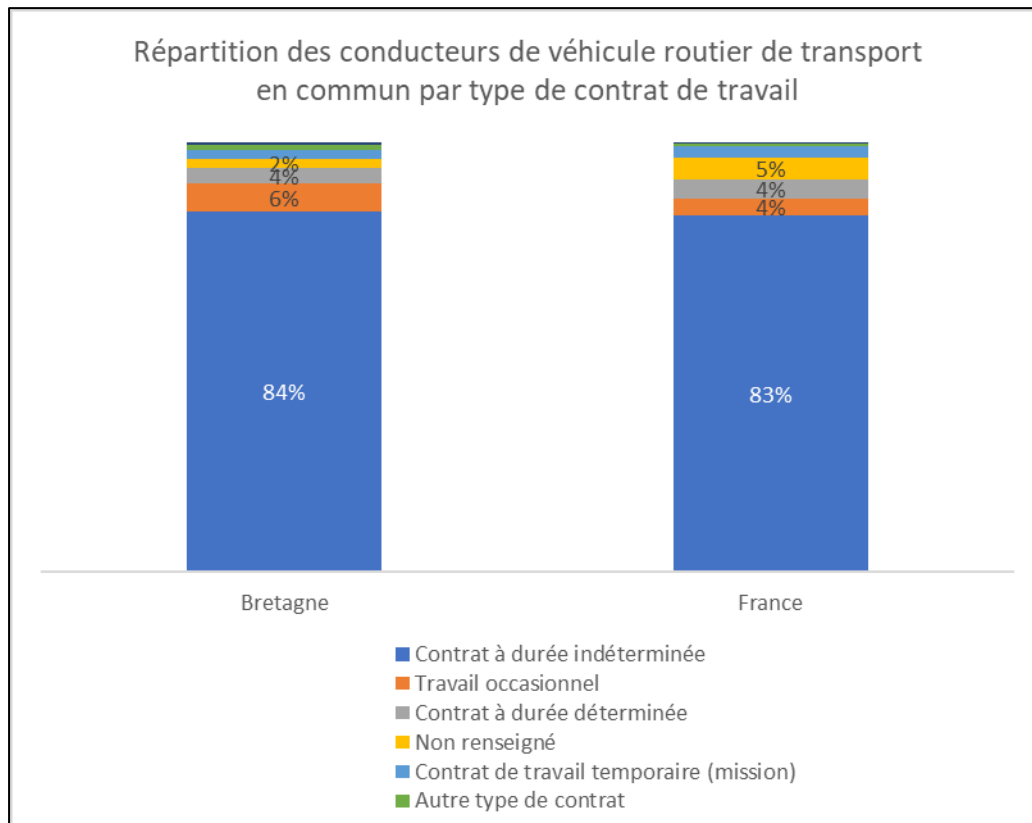
Source : DSN 2020 – Exploitation AFT

Evolution de la répartition des conducteurs de transport en commun sur route en Bretagne par sexe		
Année	Femme	Homme
2005	26,2%	73,8%
2006	26,0%	74,0%
2007	28,2%	71,8%
2008	29,4%	70,6%
2009	27,8%	72,2%
2010	26,3%	73,7%
2011	28,3%	71,7%
2012	26,7%	73,3%
2013	26,9%	73,1%
2014	27,0%	73,0%
2015	26,4%	73,6%
2016	26,9%	73,1%
2017	26,8%	73,2%
2018	25,8%	74,2%
2019	25,1%	74,9%

Source : DSN 2020 – Exploitation AFT

b. Des contrats durables

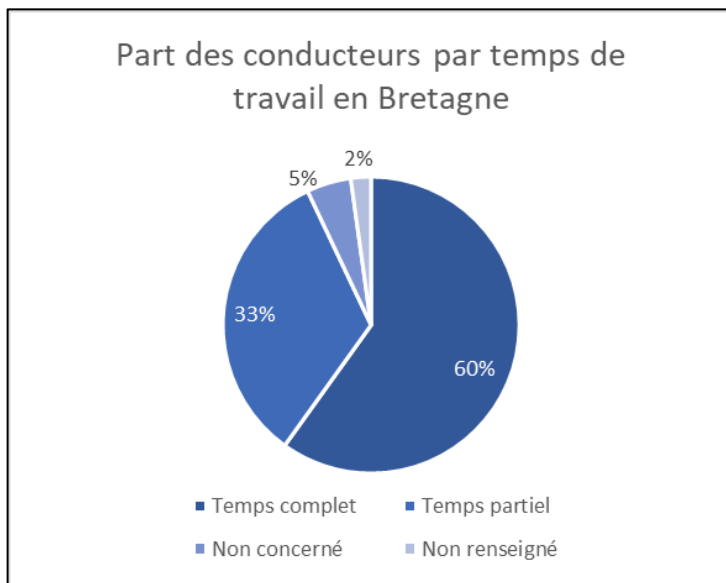
En 2020, en Bretagne, 84% des conducteurs de véhicule routier de transport en commun sont en CDI. En France, le constat est sensiblement le même (83 % des contrats de conducteurs de véhicule routier de transport en commun sont des CDI).



Source : DSN 2020 – Exploitation AFT

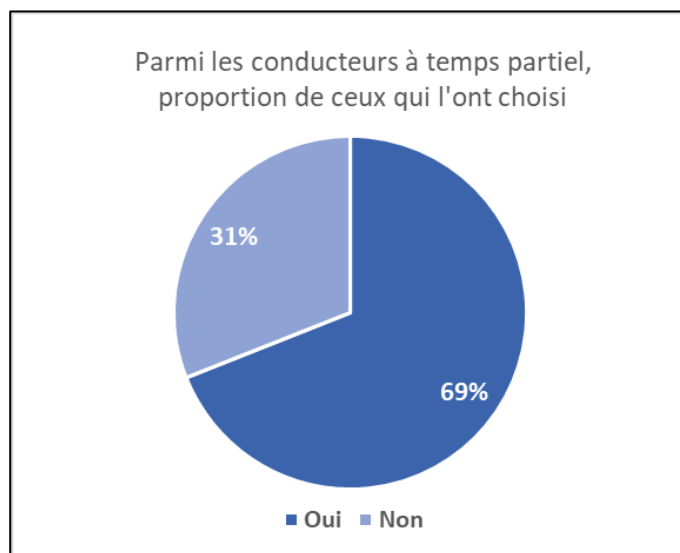
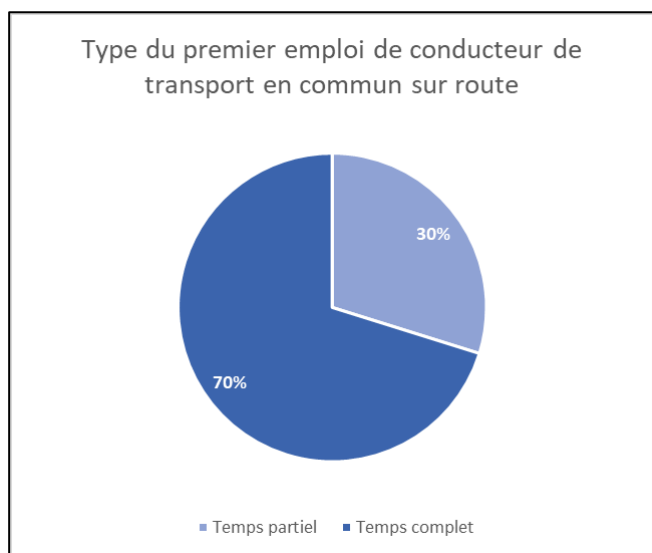
c. Le temps partiel occupe une forte place

En 2020 en Bretagne, 33 % des conducteurs de véhicule routier de transport en commun sont à temps partiel. A titre de comparaison, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, 20 % des conducteurs de véhicule routier de transport en commun sont à temps partiel, en Pays-de-Loire 27 %, et au niveau national, 22% des conducteurs sont à temps partiel.



Source : DSN 2020 – Exploitation AFT

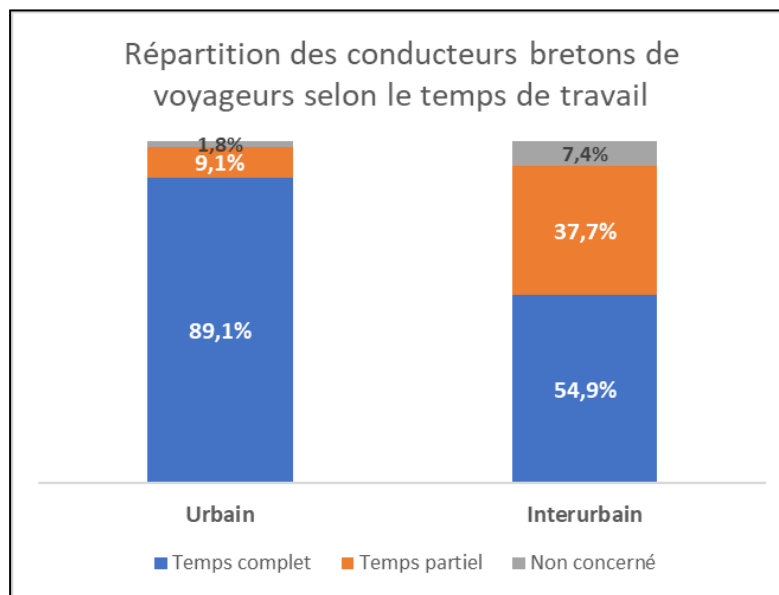
Pour rejoindre ces chiffres, selon les résultats de l'enquête d'insertion auprès des sortants de formation en 2019, 30 % des premiers emplois de conducteurs étaient à temps partiel, et parmi eux 31% travaillaient à temps partiel par défaut.



Source : enquête AFT auprès des sortants de formation FIMO Voyageurs et TP CTCR de Bretagne en 2019

Cette différence de temps partiel, entre la France et la Bretagne, peut s'expliquer par la part plus importante des conducteurs de transport interurbain (69 % en 2019) en Bretagne par rapport au reste de la France (56 % en 2019 au niveau national), dans un contexte où le temps partiel est largement plus développé dans les métiers du transport interurbain que dans ceux du transport urbain. En Provence-Alpes-Côte d'Azur, la part des conducteurs est à l'équilibre entre l'urbain et l'interurbain, d'où la plus faible part de salariés à temps partiel.

En Bretagne, 38 % des conducteurs interurbains sont à temps partiel contre 9 % des conducteurs de transport urbain de voyageurs. Cela s'explique par le poids des conducteurs en période scolaire dans le transport interurbain. En effet, au 31 décembre 2021, 41 % des conducteurs de transport de voyageurs en Bretagne, sont des conducteurs de véhicules scolaires. En Pays-de-Loire et Provence-Alpes-Côte d'Azur, c'est respectivement 37 % et 27 % des conducteurs, qui sont des conducteurs de véhicules scolaires (Source : OPTL régionaux 2022).



Source : DSN 2020 – Exploitation AFT

A titre de comparaison, tous métiers confondus, le temps partiel concerne 17 % des salariés bretons et 15 % de l'ensemble des salariés de l'économie française.

Temps de travail	Part des temps de travail
Temps complet	74,6%
Temps partiel	17,0%
Non concerné	4,9%
Non renseigné	3,6%

Source : DSN 2020 – Exploitation AFT

Temps de travail	Part des temps de travail
Temps complet	76,5%
Temps partiel	14,9%
Non concerné	4,8%
Non renseigné	3,8%

Source : DSN 2020 – Exploitation AFT

Le décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022 a ouvert à titre expérimental la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés. Cette mesure a été prise pour atténuer les difficultés de recrutement et les conséquences du déficit de conducteurs de véhicules scolaires, en favorisant les opportunités de bi-activité pour l'exercice à temps partiel d'activité de transport scolaire. Il s'agit d'un dispositif expérimental mis en place pour une durée de trois ans.

Renseignements pris auprès du CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale), il apparaît néanmoins difficile de tirer un bilan positif de la première année d'expérimentation. En effet, le CNFPT indique ne pas avoir reçu de demande de collectivités territoriales pour former des agents à la conduite de véhicules de transport en commun. Ces formations ne sont d'ailleurs pas inscrites au catalogue du CNFPT. A ce jour, les formations inscrites au catalogue du CNFPT, et donc prises en charge par le CNFPT, sont :

- des formations courtes de 2-3 jours (dont le CNFPT a conçu le programme et qui sont dispensées autant que possible par des agents territoriaux)
- des cycles de 6 mois (à raison d'une semaine par mois) pour les directeurs (catégorie A)
- un cycle "instruction du droit du sol" pour des agents de catégorie B ou C.

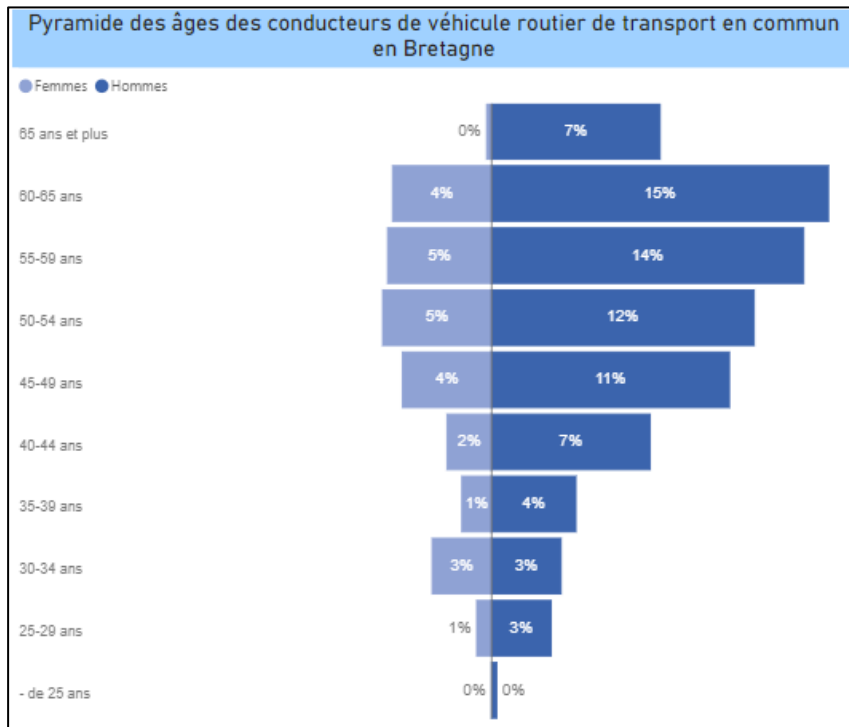
Outre la durée des formations (430 heures pour le titre professionnel), c'est le financement de la formation de conducteur pour les agents de la fonction publique qui poserait problème (environ 5.000€ pour un parcours permis D + FIMO Voyageurs, et entre 6.000€ et 11.000€ selon les organismes de formation pour le titre professionnel de conducteur de transport en commun sur route). En effet, lorsque la formation n'est pas inscrite au catalogue du CNFPT, la collectivité territoriale doit chercher par elle-même un prestataire de formation et financer elle-même la formation. C'est notamment ce qui a été fait par la Région Hauts-de-France pour former certains de ces agents à la conduite de véhicules de transport en commun suite au décret.

D'autres financements pourraient être mobilisés (OPCO Mobilités notamment), pour peu que la collectivité territoriale accepte et puisse s'organiser pour permettre à ses agents de se former pendant 3 mois.

Si l'agent territorial a un souhait de formation qui n'est pas validé par sa hiérarchie, il a en théorie la possibilité de la financer lui-même via son "compte formation", mais il risque alors de ne pas se voir libéré de son travail pour se former.

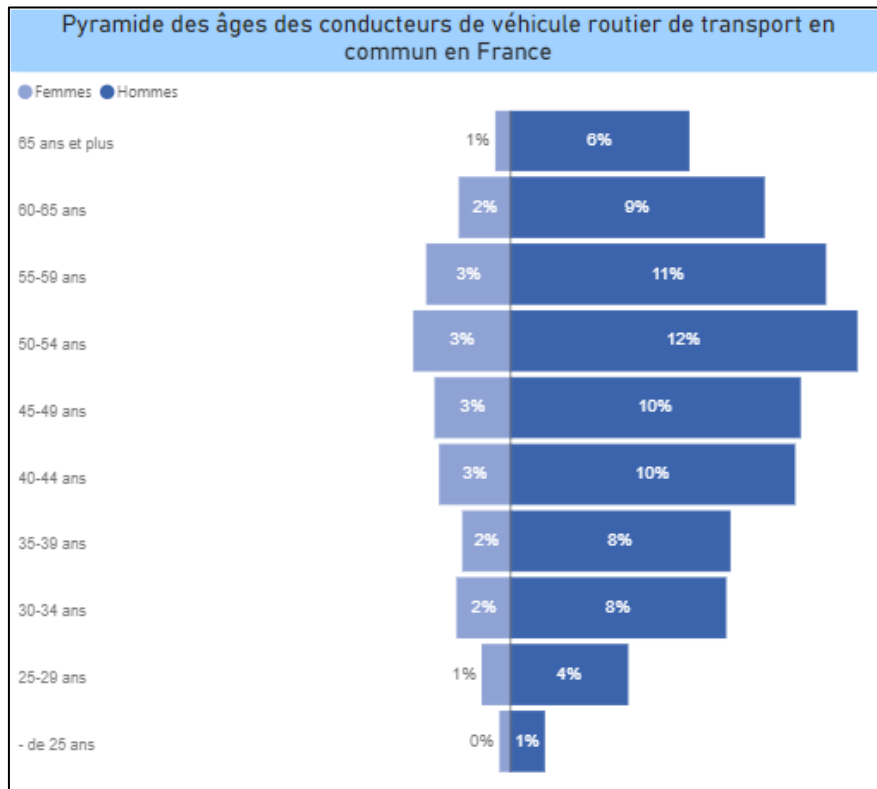
d. Une population vieillissante

En Bretagne, 10 % des conducteurs TRV ont moins de 35 ans et 45 % ont 55 ans et plus. Ainsi, la moyenne d'âge des conducteurs bretons est de 52 ans. A titre de comparaison, la moyenne d'âge des conducteurs en Pays-de-Loire est de 51 ans, en Provence-Alpes-Côte d'Azur de 47 ans.



Source : DSN 2020 – Exploitation AFT

En France, la pyramide des âges des conducteurs de véhicules de transport en commun est un peu moins défavorable : 16 % d'entre eux ont moins de 35 ans et 32 % ont 55 ans et plus pour une moyenne à 48 ans.



Source : DSN 2020 – Exploitation AFT

Plusieurs raisons expliquent que moins de 10 % des conducteurs TRV salariés en Bretagne ont moins de 35 ans, tandis que 46 % ont 55 ans et plus.

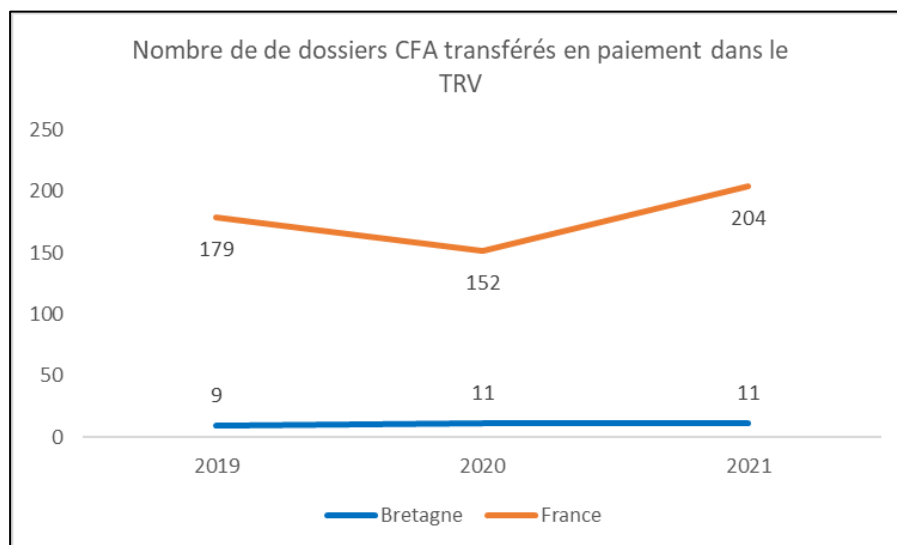
D'abord, l'âge d'entrée dans le métier de conducteur routier est encadré par des textes règlementaires qui prévoient deux schémas de qualifications :

- Une qualification initiale
 - Via le titre professionnel de conducteur de transport en commun sur route délivré par le ministre du Travail ; par cette voie, à la suite du décret du 2 mai 2021, la conduite peut s'effectuer à partir de 18 ans à condition que le véhicule circule sans passager ou que le conducteur exécute de services réguliers dont le parcours de ligne ne dépasse pas 50 km, et dès l'âge de 20 ans pour les véhicules de catégories D ou DE conduits sur le territoire national. Dans les autres cas le métier est accessible à partir de 21 ans.
 - Via le CAP conducteur agent d'accueil en autobus et en autocar (C4A). L'obtention de ce diplôme rend possible la conduite dès l'âge de 18 ans sur le territoire national et à condition que le véhicule circule sans passager ou que le conducteur exécute des services réguliers dont le parcours de ligne ne dépasse pas 50 km, et dès l'âge de 20 ans pour les véhicules des catégories D ou DE conduits sur le territoire national. Au plan national, les premiers parcours certifiants ont démarré en septembre 2023, mais cette formation n'est pas encore proposée en Bretagne.
- Une qualification initiale accélérée, la FIMO (Formation Initiale Minimale Obligatoire), qui s'accompagne d'une condition d'âge plus élevée pour entrer dans le métier de conducteur : 23 ans pour la conduite de véhicule de transport de voyageurs (ou 21 ans en cas d'affectation sur un service régulier national de moins de 50 km).

Du fait que, jusque récemment, il n'existait pas de filière au sein de l'Éducation nationale pour former, en formation initiale, les jeunes au métier de conducteur de véhicule de transport en commun, l'orientation vers ce métier était tardive. Même en formation continue, les règles d'accès à la profession n'ont été abaissées à l'âge de 18 ans que depuis 2021, et sous certaines conditions.

En outre, la forte proportion d'emplois proposés à temps partiels a contribué à attirer sur ces postes une population de travailleurs en seconde partie de carrière, reconversion, cherchant un complément d'activité ou un complément de revenu à la retraite, accentuant une entrée tardive dans le métier. Ainsi, en 2020 en Bretagne, les personnes suivant une formation professionnelle d'accès au métier de conducteur de véhicules de transport en commun ont en moyenne 45 ans (42 ans en France).

Par ailleurs, il existe un dispositif spécifique à la branche qui concourt à favoriser l'ancienneté dans le métier et dans le secteur. Il s'agit du congé de fin d'activité (CFA) qui permet aux conducteurs âgés d'au moins 57 ans et justifiant d'un certain nombre d'années de conduite de bénéficier d'une cessation d'emploi sous la forme d'un congé, avant leur départ effectif à la retraite. Dans le transport de voyageurs en Bretagne, on compte 11 nouveaux dossiers CFA transférés en paiement en 2021.



Source : AGECEFA - Voyageurs

En 2019, selon l'enquête Emploi de l'INSEE, 3,7 % des retraités de 55 ans ou plus résidant en France, déclarent exercer une activité professionnelle tout en percevant une pension de retraite.

Parmi les répondants à l'enquête des sortants de formation voyageurs en 2019 en Bretagne, 6 % déclarent pratiquer le cumul emploi-retraite.

e. Une rémunération moins élevée dans le transport de voyageurs interurbain breton

En 2020, en Bretagne, les salariés du transport urbain gagnent en moyenne 22 663 € net par an en équivalent temps plein. La rémunération annuelle nette en équivalent temps plein du transport interurbain est inférieure à celle du transport urbain.

Rémunération annuelle nette moyenne en équivalent temps plein en Bretagne

Activité	Rémunération nette hommes	Rémunération nette femmes	Rémunération nette totale
4931Z-Transports urbains et suburbains de voyageurs	23 072 €	21 881 €	22 663 €
4939A-Transports routiers réguliers de voyageurs	21 004 €	21 082 €	21 026 €
4939B-Autres transports routiers de voyageurs	21 043 €	21 363 €	21 125 €

Source : DSN 2020 – Exploitation AFT

Au niveau national, la rémunération annuelle moyenne nette en équivalent temps plein des salariés des transports routiers réguliers de voyageurs, de 23 568 €, est supérieure à celle des deux autres secteurs d'activité qui composent le transport routier de voyageurs.

Rémunération annuelle nette moyenne en équivalent temps plein en France

Activité	Rémunération nette hommes	Rémunération nette femmes	Rémunération nette totale
4931Z-Transports urbains et suburbains de voyageurs	20 983 €	19 245 €	20 550 €
4939A-Transports routiers réguliers de voyageurs	23 785 €	22 884 €	23 568 €
4939B-Autres transports routiers de voyageurs	22 186 €	21 515 €	22 015 €

Source : DSN 2020 – Exploitation AFT

Concernant plus spécifiquement la rémunération des conducteurs de transport en commun (PCS 641b), elle est plus élevée dans le transport urbain qu'interurbain (en moyenne 21 433 € net par an en équivalent temps plein en Bretagne dans le transport urbain).

Rémunération annuelle nette moyenne des conducteurs en équivalent temps plein en Bretagne

Activité	Rémunération nette hommes	Rémunération nette femmes	Rémunération nette totale
4931Z-Transports urbains et suburbains de voyageurs	21 801 €	20 631 €	21 443 €
4939A-Transports routiers réguliers de voyageurs	20 107 €	20 266 €	20 146 €
4939B-Autres transports routiers de voyageurs	20 567 €	20 807 €	20 615 €

Source : DSN 2020 – Exploitation AFT

Rémunération annuelle nette moyenne des conducteurs en équivalent temps plein en France

Activité	Rémunération nette hommes	Rémunération nette femmes	Rémunération nette totale
4931Z-Transports urbains et suburbains de voyageurs	20 752 €	19 678 €	20 547 €
4939A-Transports routiers réguliers de voyageurs	22 837 €	21 350 €	22 531 €
4939B-Autres transports routiers de voyageurs	21 556 €	20 308 €	21 302 €

Source : DSN 2020 – Exploitation AFT

A titre de comparaison, en Centre-Val de Loire, la rémunération annuelle nette moyenne en équivalent temps plein est de 20 996 € dans l'urbain contre 20 738 € et 19 041 € pour les activités respectivement de transports routiers réguliers de voyageurs et les autres transports routiers de voyageurs. Avec la Bretagne, c'est la seule région où les conducteurs de transport urbain ont une rémunération, en équivalent temps plein, plus élevée que les conducteurs de transport interurbain.

Rémunération annuelle nette moyenne des conducteurs en équivalent temps plein en Centre-Val de Loire

Activité	Rémunération nette hommes	Rémunération nette femmes	Rémunération nette totale
4931Z-Transports urbains et suburbains de voyageurs	20 920 €	21 382 €	20 996 €
4939A-Transports routiers réguliers de voyageurs	20 730 €	20 760 €	20 738 €
4939B-Autres transports routiers de voyageurs	19 301 €	18 568 €	19 041 €

Source : DSN 2020 – Exploitation AFT

3. Problématique de recrutement

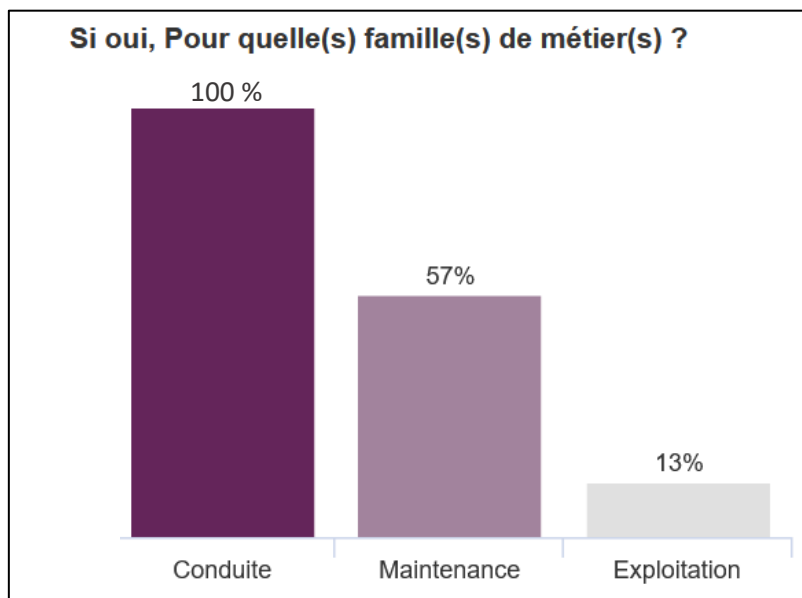
a. Des difficultés de recrutement aiguës

A l'issue d'une enquête auprès de dirigeants d'entreprises de transport de voyageurs, à laquelle 35 d'entre eux ont répondu en Bretagne, il apparaît que près de 90% des employeurs bretons rencontrent des difficultés de recrutement pour le poste de conducteur de transport en commun sur route.

Département	Projet de recrutement	Difficultés à recruter
Ille-et-Vilaine	440	97,7%
Finistère	330	84,8%
Morbihan	160	87,5%
Côtes-d'Armor	110	81,8%
Total	1040	89,5%

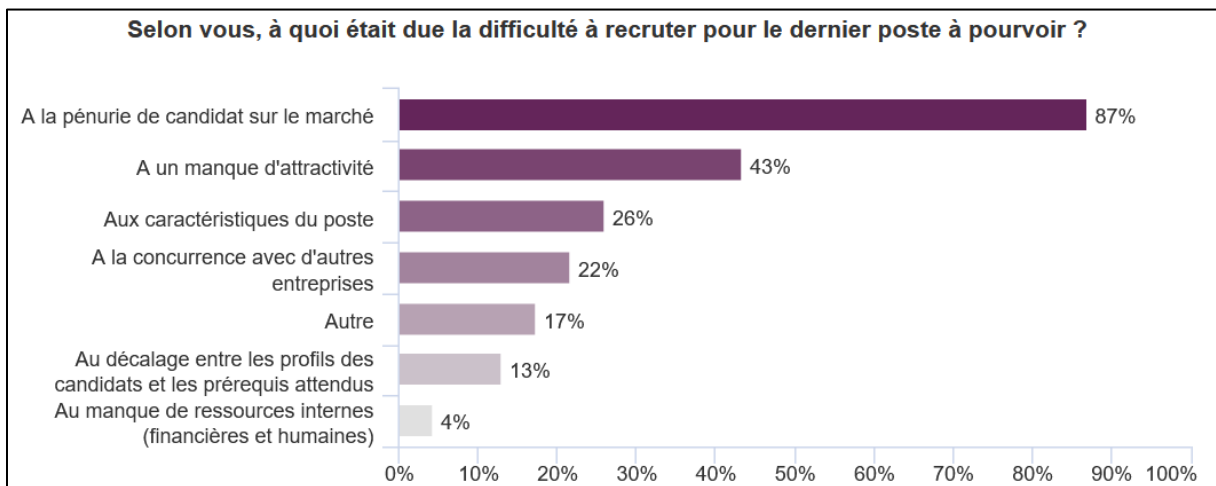
Source : Enquête Besoins en Main d'Œuvre Pôle emploi 2023

En 2023, 88 % des entreprises de transport de voyageurs interrogées anticipent ou éprouvent des difficultés de recrutement. Ces difficultés sont toutes rencontrées sur des métiers de la conduite, mais aussi, pour 57 % des répondants, sur les métiers de la maintenance.



Source : enquête AFT et FNTV Bretagne auprès des dirigeants d'entreprises de TRV

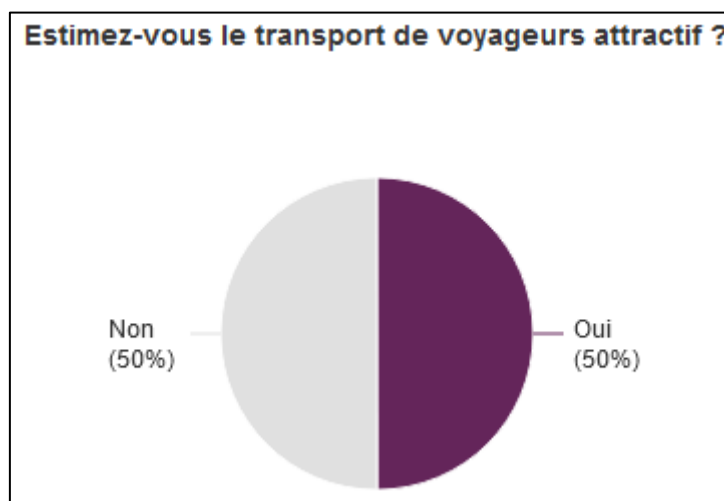
87 % des entreprises ayant rencontré des difficultés de recrutement estiment que cette situation est causée par la pénurie de candidats sur le marché, et 43 % pensent que le manque d'attractivité est en cause.



Source : enquête AFT et FNTV Bretagne auprès des dirigeants d'entreprises de TRV

Cette perception est largement partagée par les organismes de formation du domaine, d'après les réponses que nous avons recueillies auprès de 13 centres (6 responsables de formation représentant 13 centres) implantés en Bretagne soit un taux de réponse de 42 %.

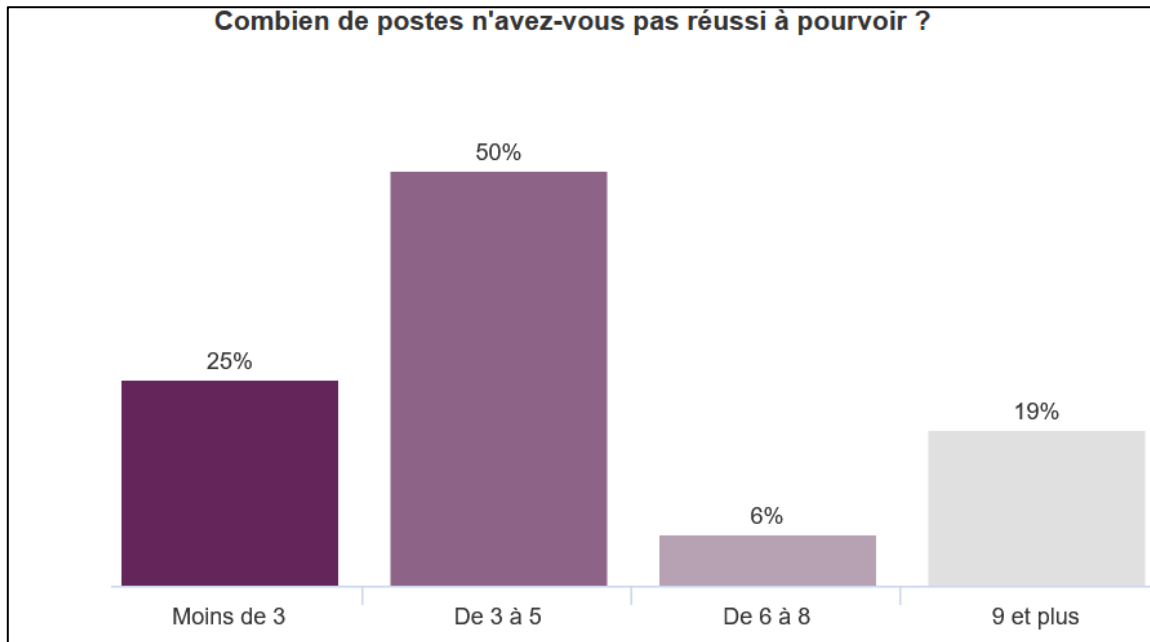
En effet, parmi ces répondants, un responsable de centre de formation sur deux estime que le transport de voyageurs n'est pas attractif.



Source : enquête AFT auprès des organismes de formation

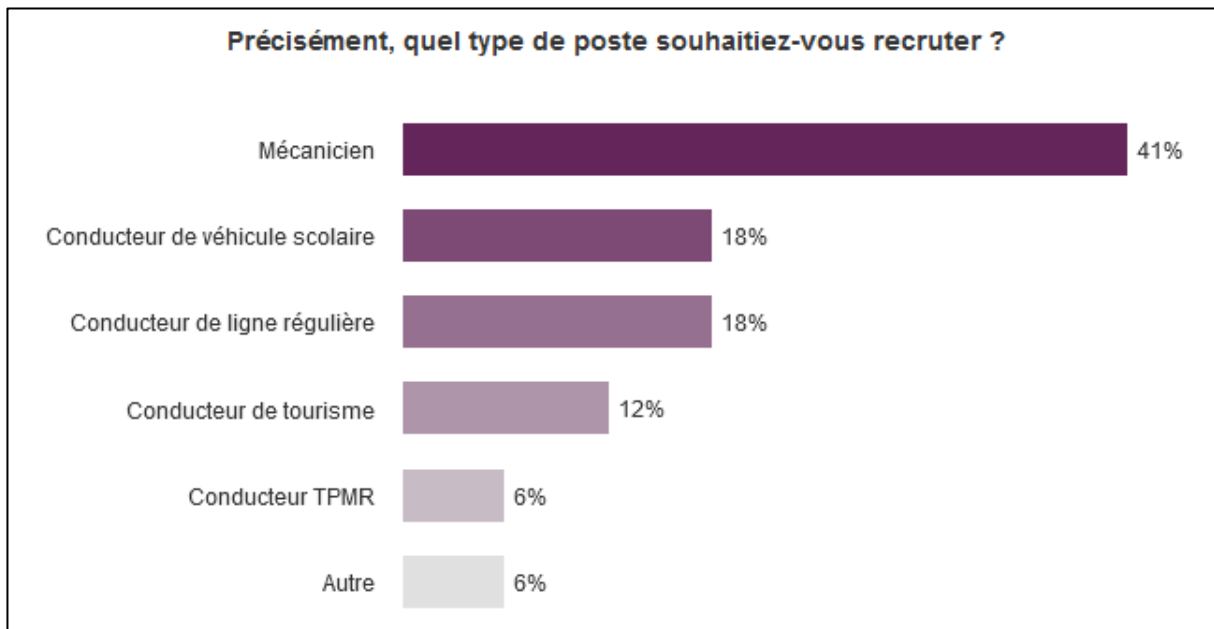
b. Des postes non pourvus dans une majorité d'entreprises

65 % des entreprises de TRV interrogées n'ont pas pu pourvoir certains postes. En moyenne, 4 postes n'ont pas été pourvus en 2022 au sein de ces entreprises, le maximum s'élevant à 26.



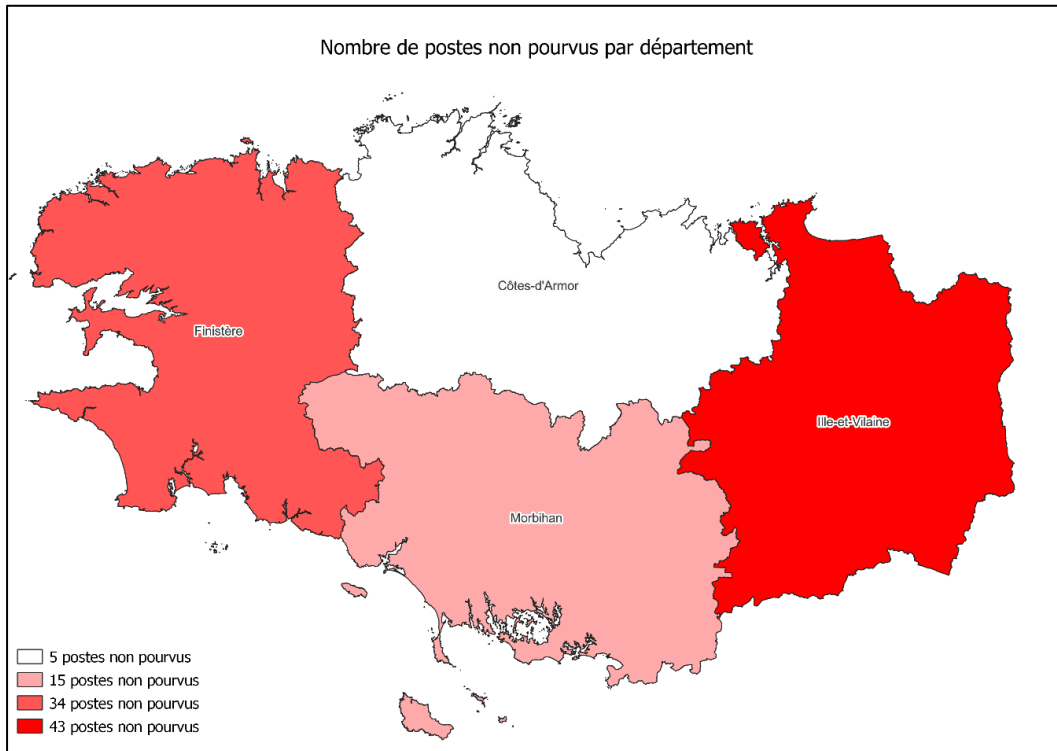
Source : enquête AFT et FNTV Bretagne auprès des dirigeants d'entreprises de TRV

41 % des derniers postes non pourvus concernaient des mécaniciens, et 18 % des métiers de conducteur de véhicule scolaire et de conducteur de ligne régulière.



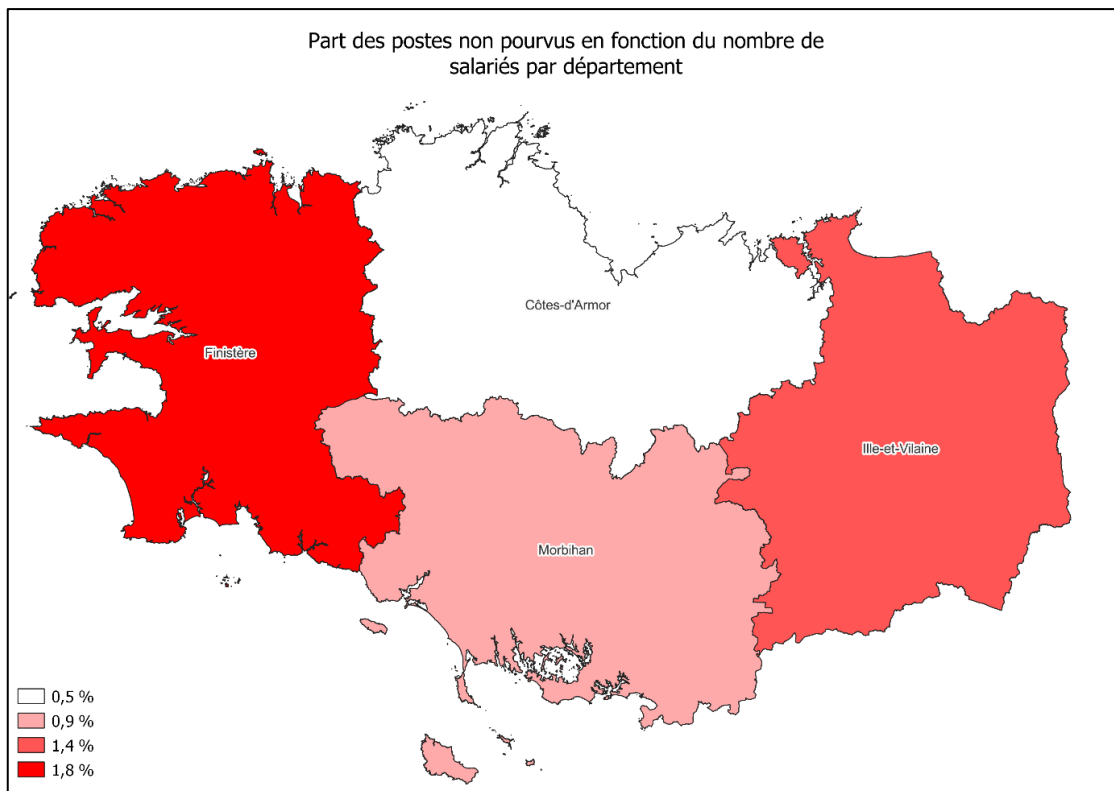
Source : enquête AFT et FNTV Bretagne auprès des dirigeants d'entreprises de TRV

C'est en Ile-et-Vilaine que le nombre de postes non pourvus est le plus élevé, et en Côtes-d'Armor qu'il est le plus faible.



Source : enquête AFT et FNTV Bretagne auprès des dirigeants d'entreprises de TRV

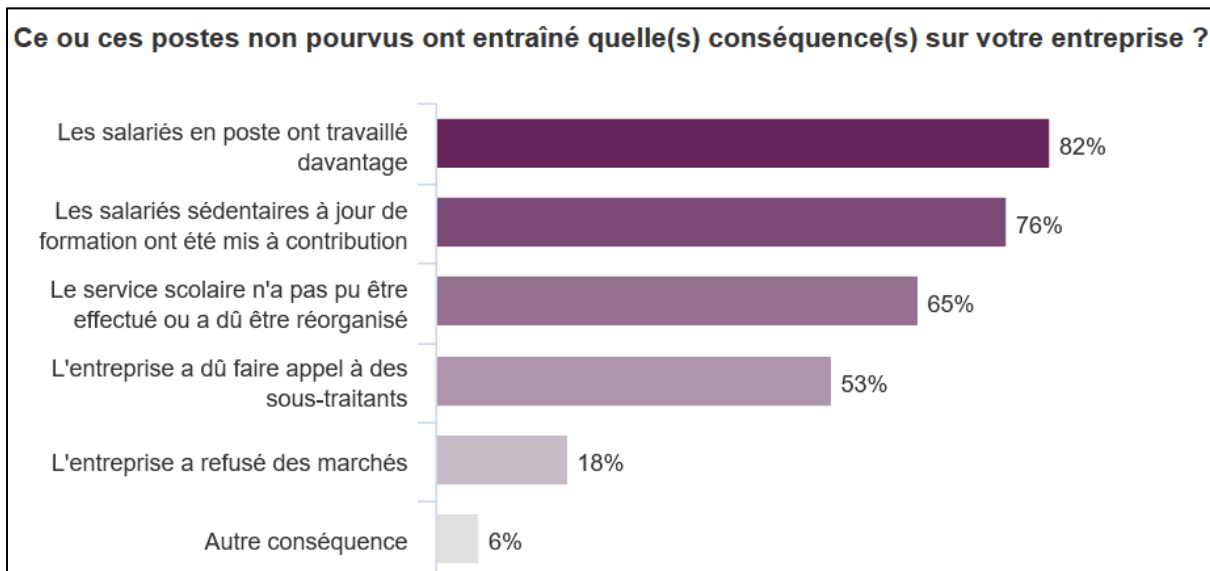
Par rapport au nombre des salariés du secteur TRV (source URSSAF 2021), le Finistère présente néanmoins une plus grande proportion de postes non pourvus qu'en Ile-et-Vilaine.



Source : enquête AFT et FNTV Bretagne auprès des dirigeants d'entreprises de TRV - URSSAF

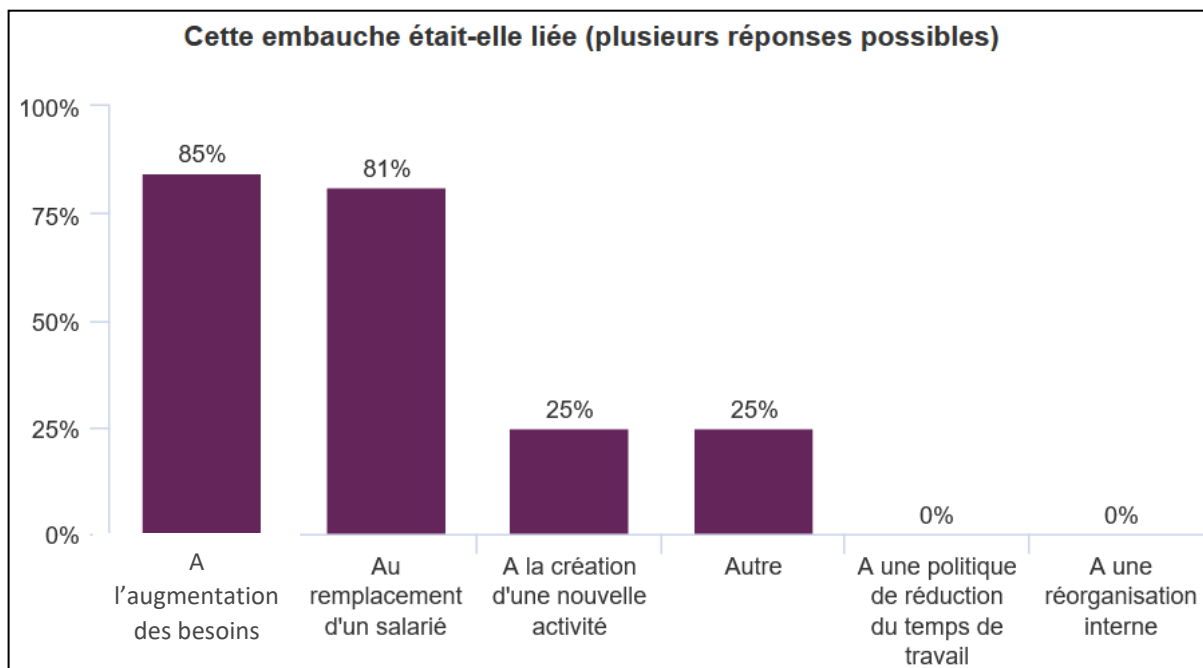
c. Un impact sur les salariés et les services

Pour 82 % des entreprises concernées, ce phénomène a eu un impact direct sur le travail des salariés, en contraignant les salariés en poste à effectuer davantage d'heures de travail. Pour plus de trois quarts d'entre-elles, des salariés sédentaires ont même dû être mis à contribution. Et malgré ces efforts, 65% des répondants n'ont pu effectuer tous les services scolaires prévus (ou pour le moins les ont réorganisés).



Source : enquête AFT et FNTV Bretagne auprès des dirigeants d'entreprises de TRV

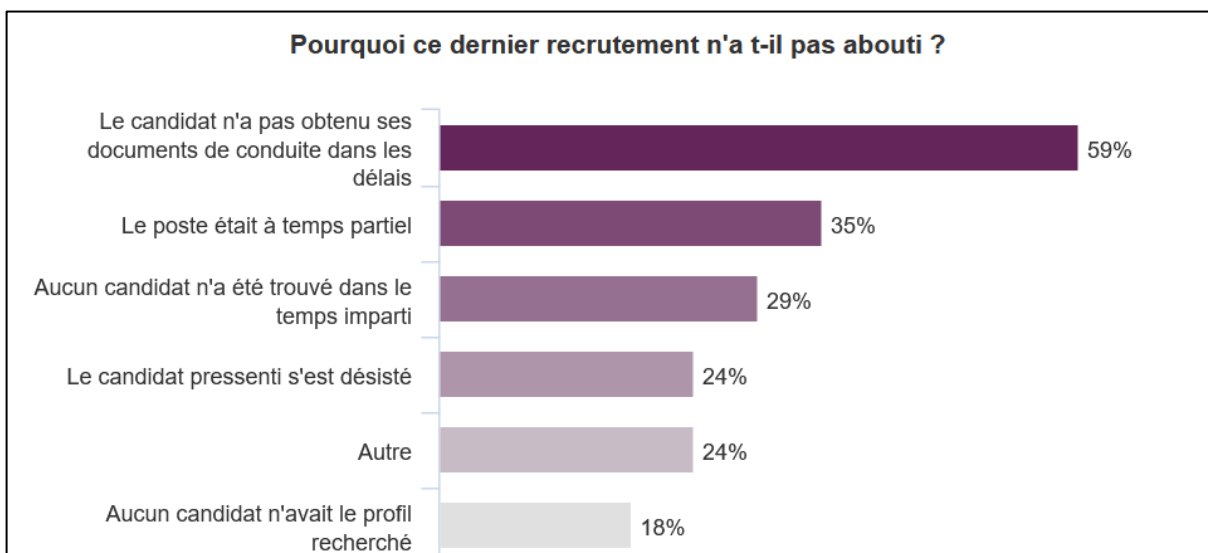
Les postes non pourvus correspondaient à des embauches liées à l'augmentation des besoins (motif cité par 85 % des répondants) ou au remplacement d'un salarié (81 %).



Source : enquête AFT et FNTV Bretagne auprès des dirigeants d'entreprises de TRV

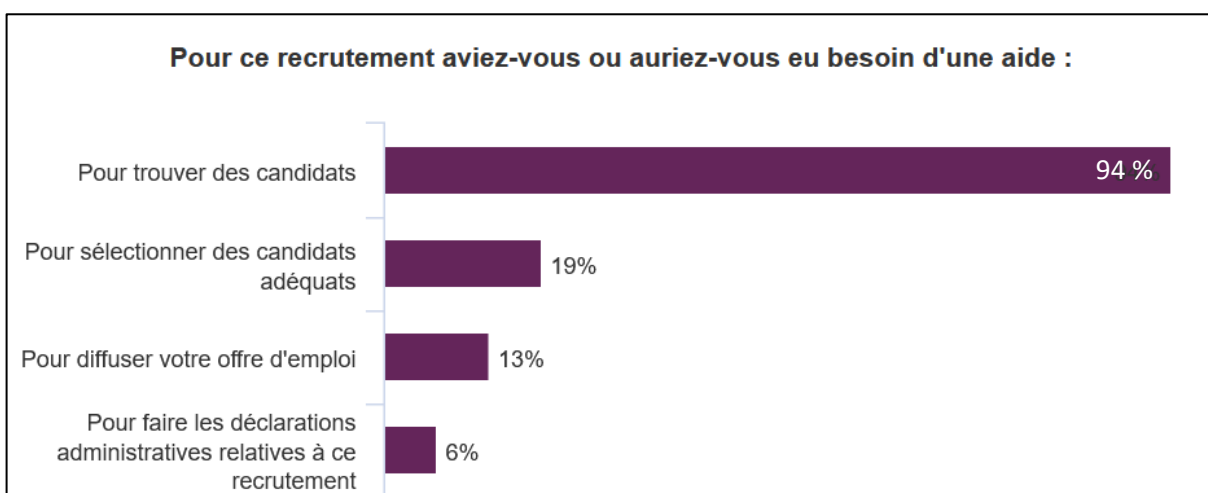
A noter que, dans 94 % des cas, le contrat du poste non pourvu était proposé en CDI. Dans 57 % des cas, le poste non pourvu était à temps complet et en moyenne, le salaire annuel brut proposé était de 23 800 € pour les contrats à temps complet et de 14 782 € pour les temps partiels (pour un volume horaire correspondant, en moyenne, à deux-tiers d'un temps plein).

D'après 35 % des dirigeants d'entreprises de TRV interrogés, le recrutement n'a pas abouti du fait que le poste était à temps partiel. En outre, 59 % des postes non pourvus seraient liés au délai d'obtention des documents nécessaires à l'exercice du métier de conducteur, et 29 % au fait qu'aucun candidat n'a été trouvé.



Source : enquête AFT et FNTV Bretagne auprès des dirigeants d'entreprises de TRV

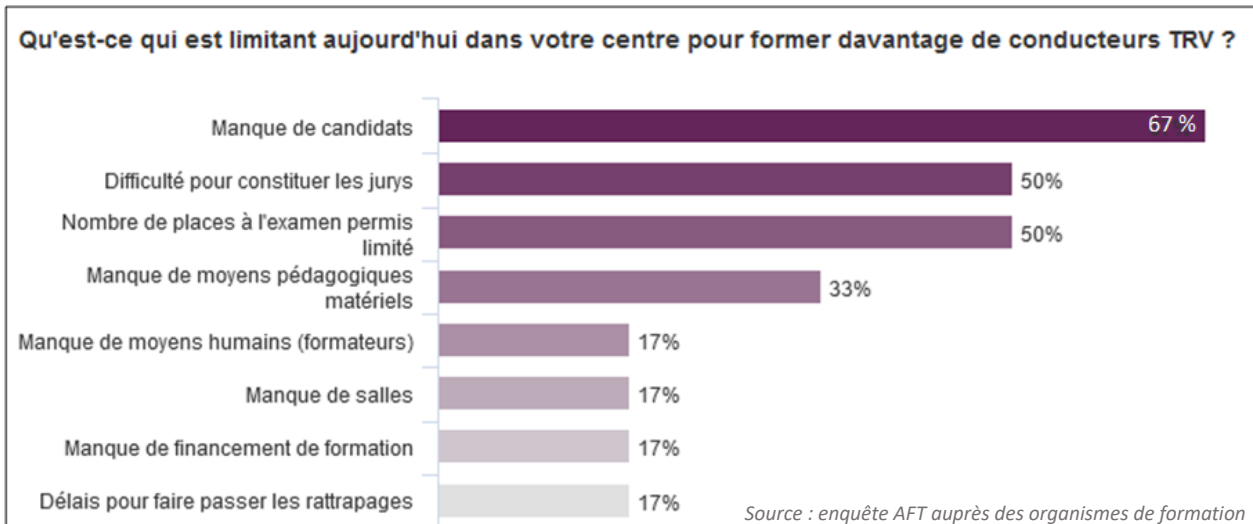
94 % des entreprises expriment un besoin d'aide pour trouver des candidats.



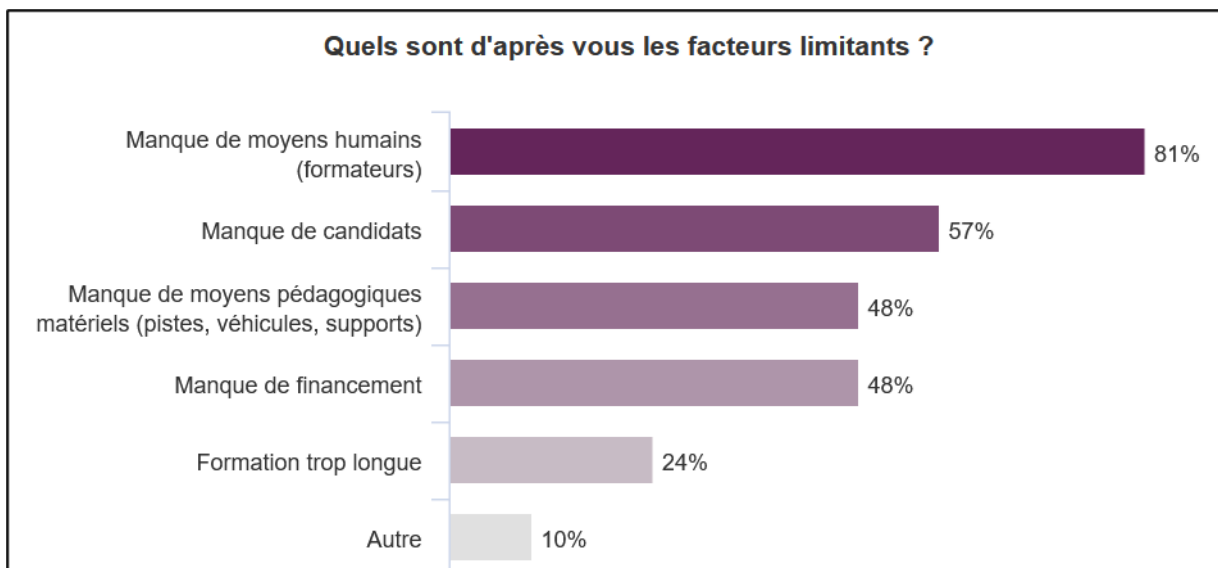
Source : enquête AFT et FNTV Bretagne auprès des dirigeants d'entreprises de TRV

- d. Une pénurie de candidats à l'entrée en formation qui se répercute sur le recrutement en entreprise

87% des entreprises de TRV interrogées estiment que la pénurie de candidats est la cause de leurs difficultés de recrutement. Le manque de candidats est aussi le premier facteur limitant le développement des formations en conduite TRV (motif cité par 67% des organismes de formation).

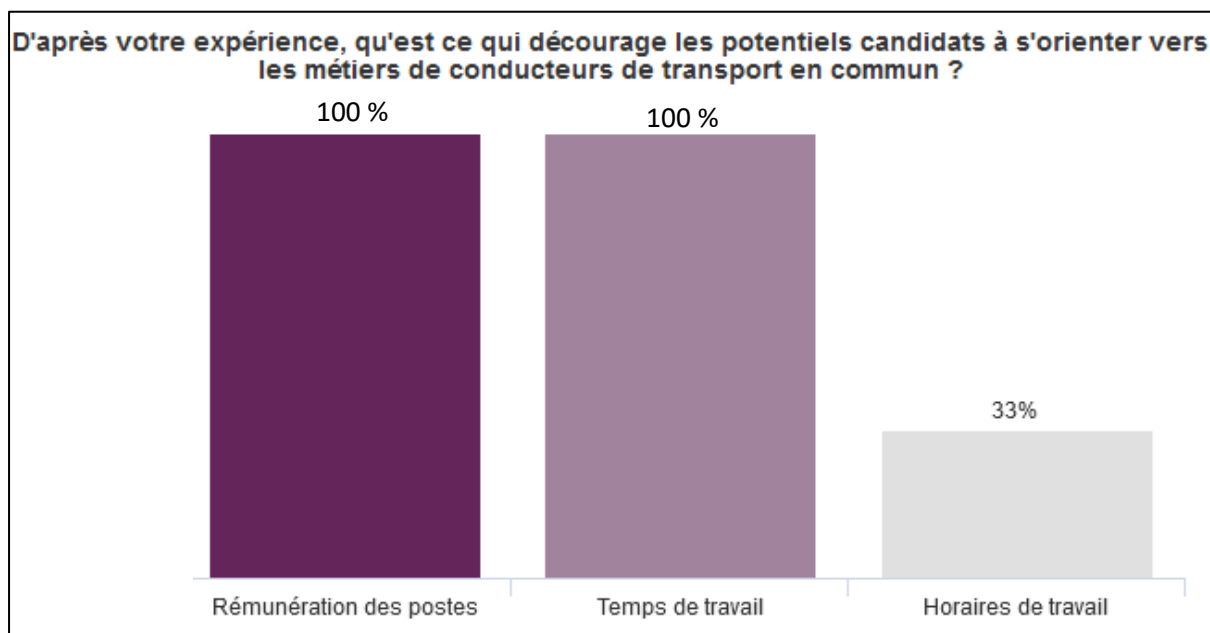


Les entreprises de TRV ont conscience des difficultés rencontrées par les organismes de formation pour le sourcing à l'entrée en formation, puisque 57 % d'entre elles estiment que les centres manquent de candidats pour développer leur offre de formation.



Ces difficultés à attirer des candidats s'inscrivent dans le contexte d'une intensification de la concurrence entre les secteurs pour recruter, qui est particulièrement vive en Bretagne : au 4ème trimestre 2022, en Bretagne, le taux de chômage s'établit à 5,8 % de la population active, soit le taux le plus bas de France (7,2 % au niveau national).

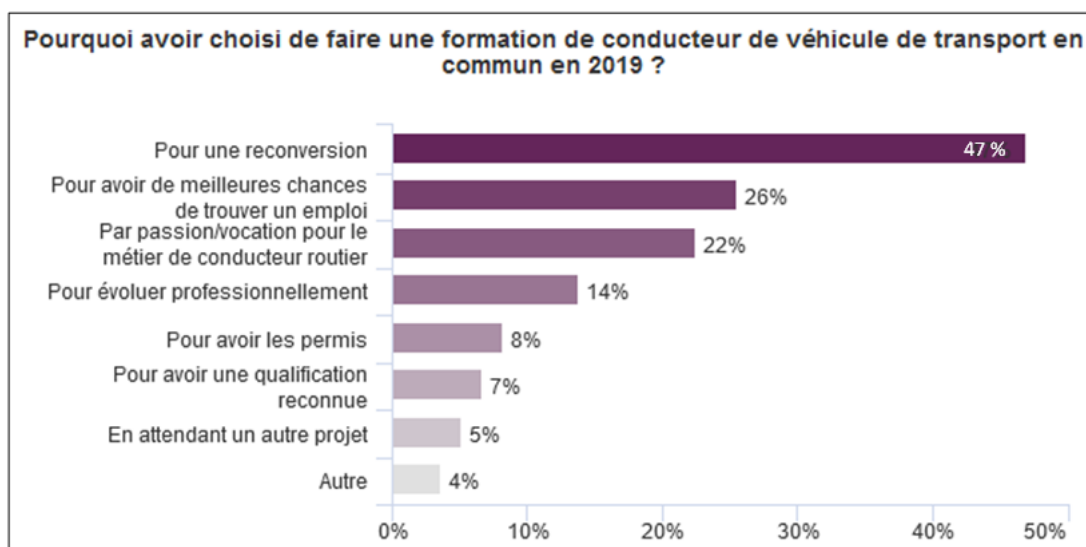
Les organismes de formation mettent tous en avant que le temps de travail ainsi que la rémunération des postes soient des facteurs décourageants pour les potentiels candidats à s'orienter vers ces métiers.



Source : enquête AFT auprès des organismes de formation

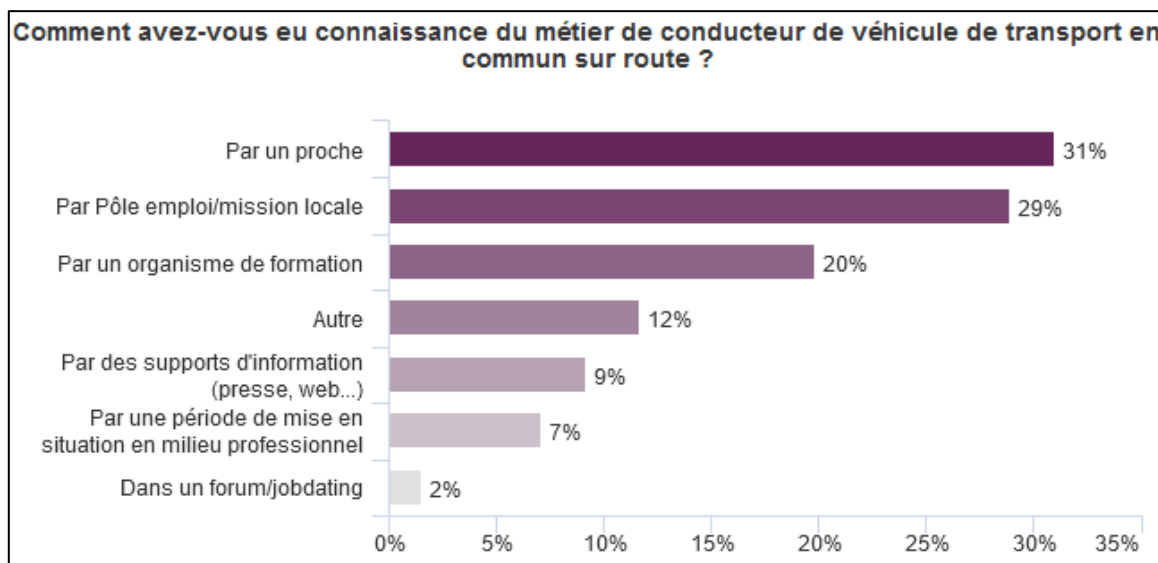
Nous avons aussi interrogé 380 sortants de formation TRV ayant terminé leur formation en 2019, et avons obtenu les réponses de 199 d'entre eux, soit un taux de réponse de 52 %.

Les personnes qui s'orientent vers les métiers du transport de voyageurs sont généralement attirées par les opportunités d'emploi : 47 % des sortants de formation FIMO voyageurs ou Titre Professionnel Conducteur de Transport en Commun sur Route (TP CTRC) avaient choisi en 2019 de faire une formation pour se reconverter et 26 % pour avoir de meilleures chances de trouver un emploi. 22 % des sortants de formation ont également choisi de suivre cette formation par passion/vocation. 22 % des sortants de formation ont également choisi de suivre cette formation par passion/vocation.



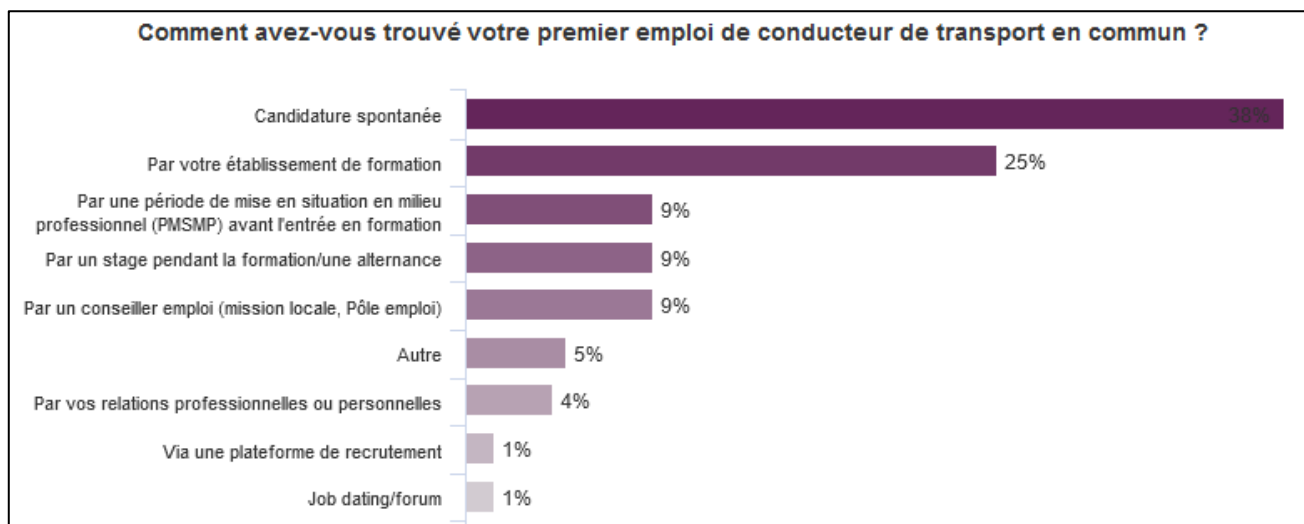
Source : enquête AFT auprès des sortants de formation FIMO Voyageurs et TP CTRC de Bretagne en 2019

La majorité des répondants ont eu connaissance du métier via un proche (31 %), par Pôle emploi/mission locale (29 %) ou par un organisme de formation (20 %).



Source : enquête AFT auprès des sortants de formation FIMO Voyageurs et TP CTCR de Bretagne en 2019

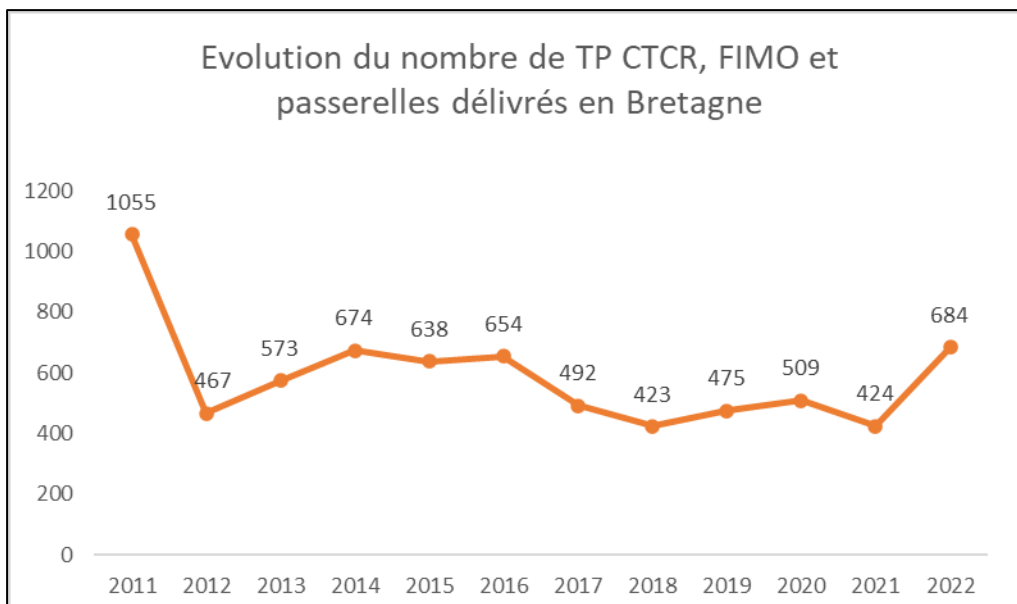
Dans 38 % des cas, les répondants ont trouvé leur premier emploi grâce à une candidature spontanée. Les établissements de formation jouent aussi un rôle important, puisqu'ils sont à l'origine de 25 % des premiers emplois trouvés par les répondants.



Source : enquête AFT auprès des sortants de formation FIMO Voyageurs et TP CTCR de Bretagne en 2019

4. Effectifs formés

Ces dernières années, on a assisté en Bretagne à un net recul du volume de personnes sortant annuellement sur le marché du travail avec une qualification pour exercer le métier de conducteur de transport routier de voyageurs. En effet, au total, toutes voies d'accès confondues, 424 conducteurs TRV sont sortis de formation en 2021 en Bretagne, avec une qualification, soit 230 de moins qu'en 2016.

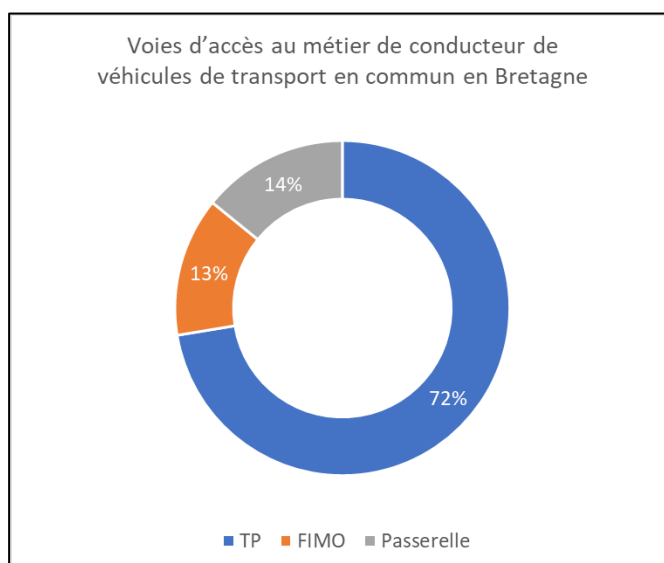


Source : DGEFP et Ministère de la Transition écologique

Les chiffres se sont cependant nettement redressés en 2022.

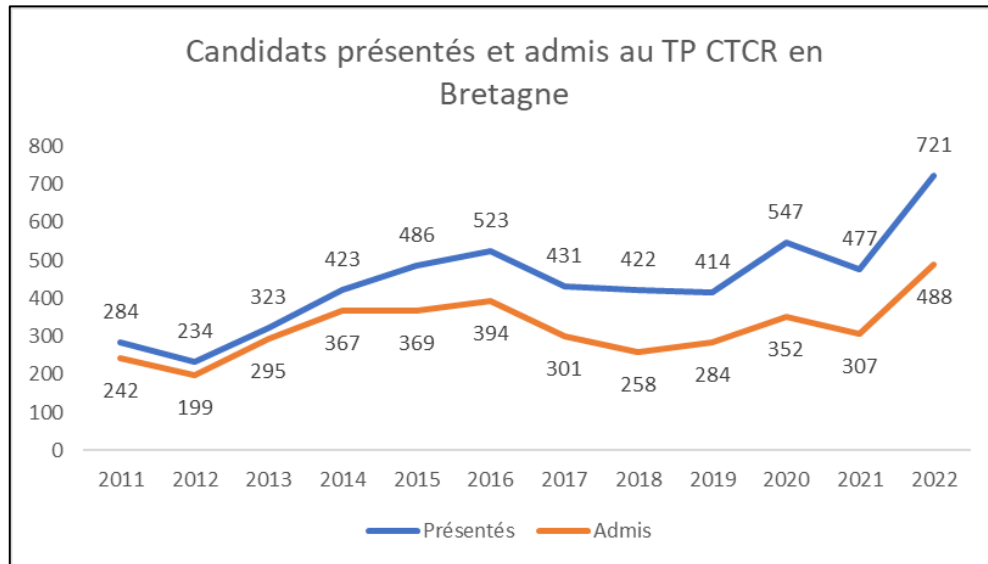
a. Le titre professionnel, plus populaire en Bretagne

En Bretagne, la voie d'accès la plus sollicitée pour accéder au métier de conducteur routier de voyageurs est le Titre professionnel Conducteur de Transport en Commun sur Route (72 % des certifiés en 2021 contre 61 % en France).



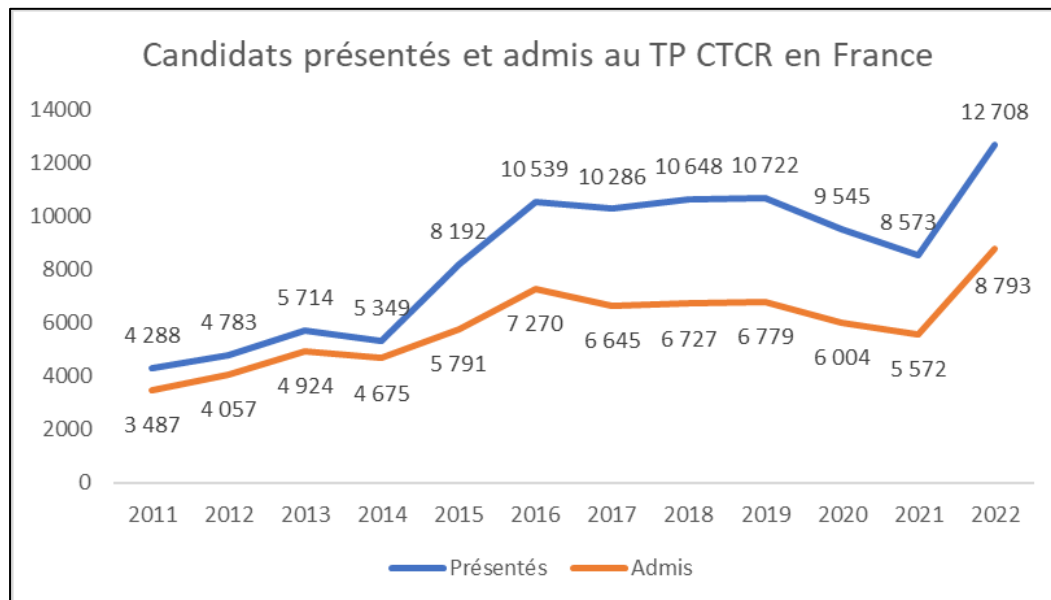
Source : DGEFP – Ministère de la Transition écologique

Après une baisse du nombre d'admis (et d'inscrits) au titre professionnel de 2016 à 2019, la Bretagne a connu une hausse du nombre d'admis en 2020 en dépit de la crise sanitaire. Leur nombre a bondi encore plus vite en 2022, avec 181 admis de plus que l'année précédente, en lien avec des actions fortes prises par la branche et les financeurs de formation. Ainsi, en 2022, 488 candidats ont été reçus à l'examen du titre professionnel conducteur de transport en commun sur route.



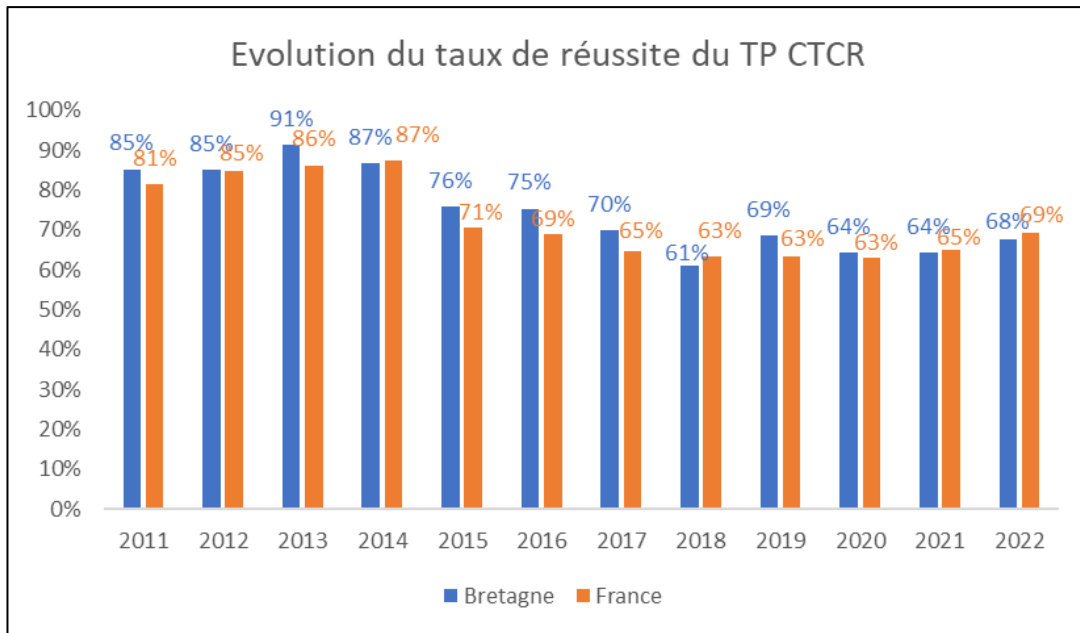
Source : DGEFP

Au niveau national, les effectifs stagnent également de 2016 à 2019, mais contrairement à la Bretagne, l'effet crise sanitaire se fait ressentir en 2020 et 2021. Toutefois, en 2022, le nombre d'inscrits et d'admis a augmenté, atteignant 8 793 admis au TP CTCR en France.



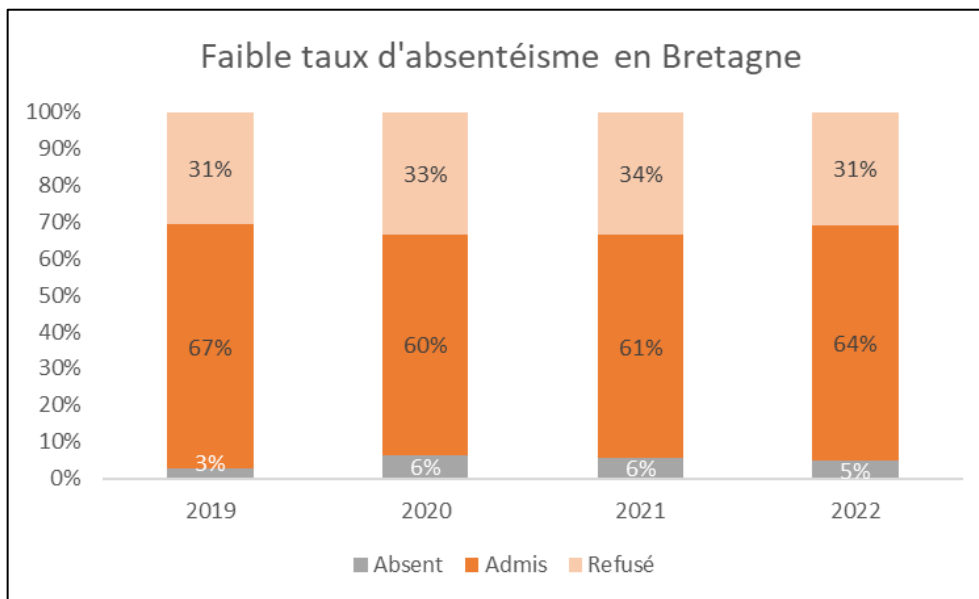
Source : DGEFP

Néanmoins, le taux de réussite s'est détérioré depuis 2017 passant en Bretagne de 91% en 2013 à 61% en 2018. Il retrouve cependant de l'allant en 2022 pour gagner 4 points par rapport à 2021 et atteindre 68 %. Même constat au niveau national où le taux de réussite avoisine les 70 % en 2022.



Source : DGEFP

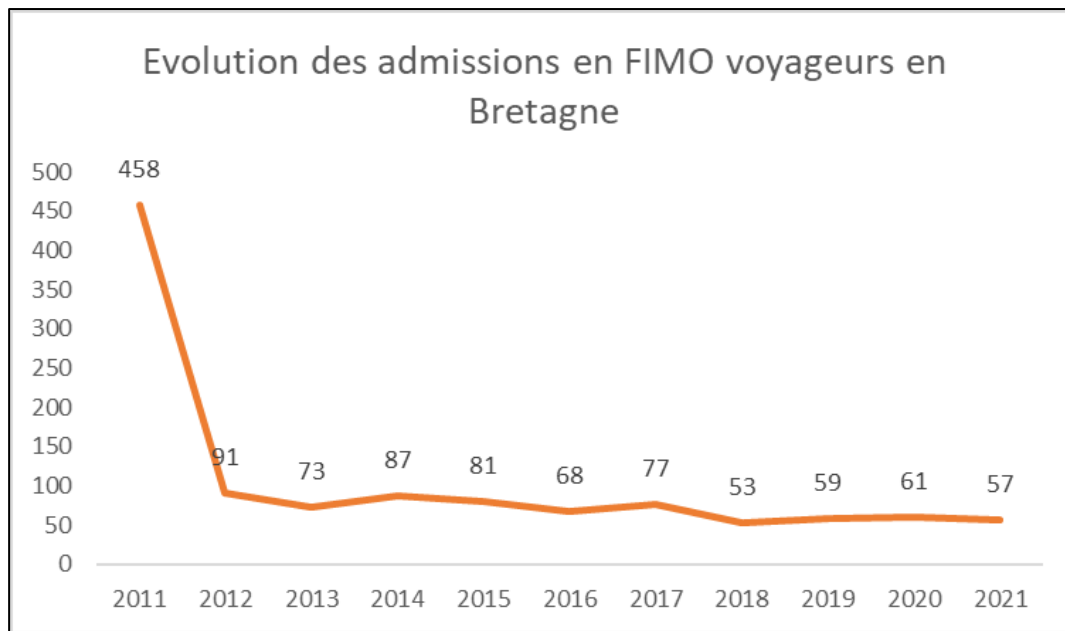
On parle ici d'abandon lorsqu'un candidat inscrit à la formation ne se présente pas à l'examen. En Bretagne, en 2022, le taux d'abandon au titre professionnel est faible, puisque l'on recense 5 % de candidats absents.



Source : DGEFP

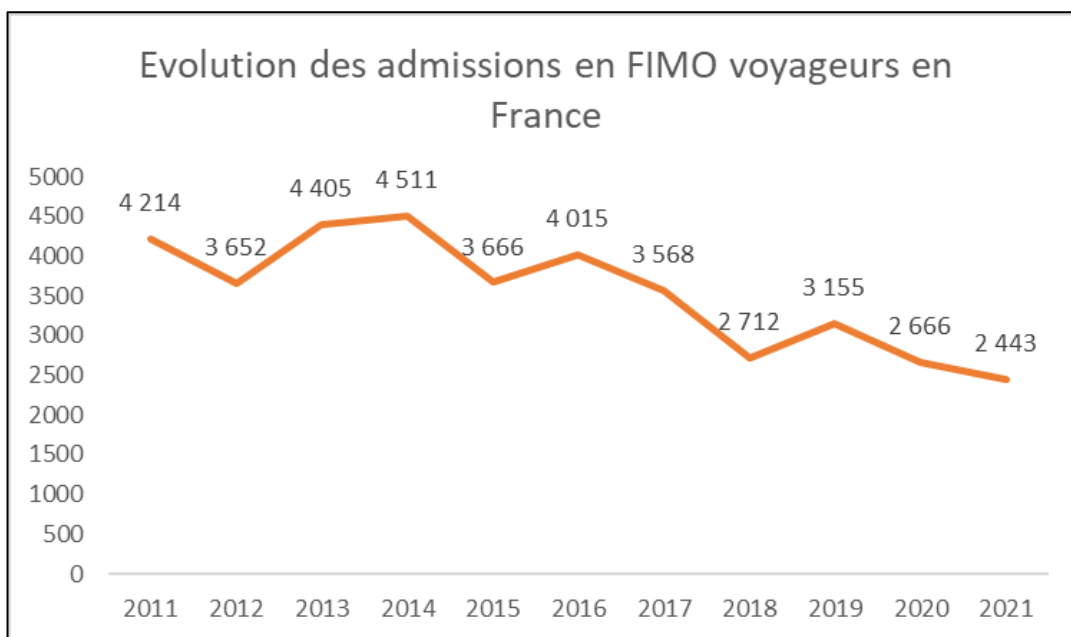
b. Une baisse des sortants de FIMO et Passerelle voyageurs

En 2021, en Bretagne, 57 candidats ont été admis à la FIMO voyageurs. L'évolution du nombre de candidats admis est cependant orientée à la baisse. Après une brutale chute du nombre d'admis en FIMO voyageurs en Bretagne en 2012, en lien avec une réorientation des financements de formation, la baisse continue plus progressivement jusqu'à 2021.



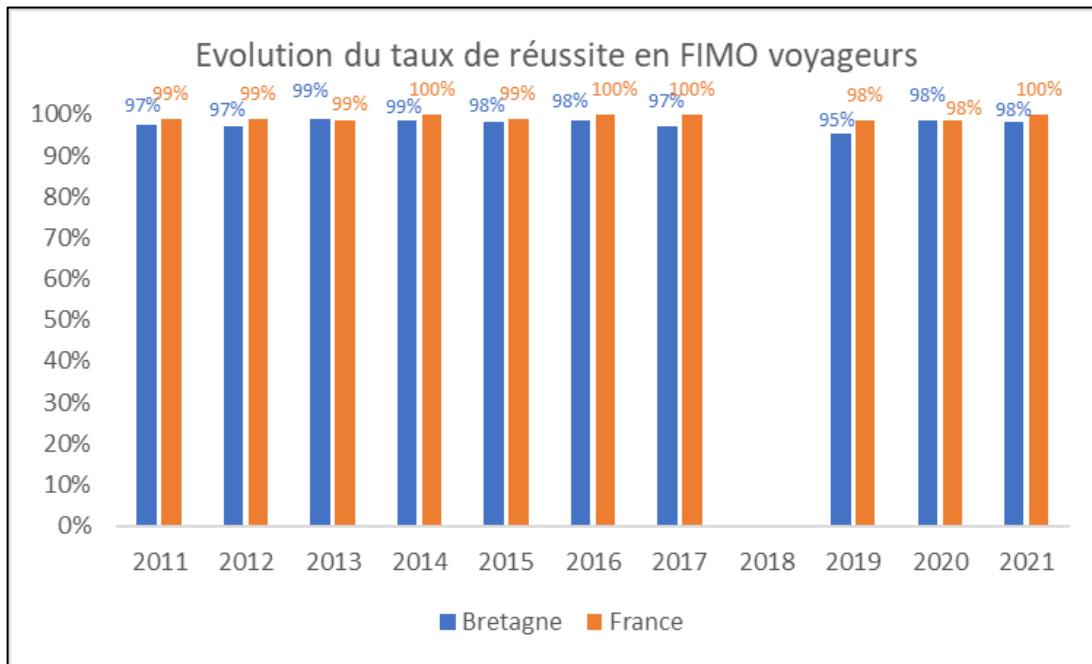
Source : Ministère de la Transition écologique

En France, on remarque une nette baisse du nombre de sessions et du nombre d'admis en FIMO voyageurs depuis 2014, du fait d'une part des difficultés à trouver des candidats titulaires du permis D (d'où l'annulation de certaines sessions FIMO Voyageurs programmées) et d'autre part du fléchage des financements de formation des prescripteurs vers les titres professionnels.



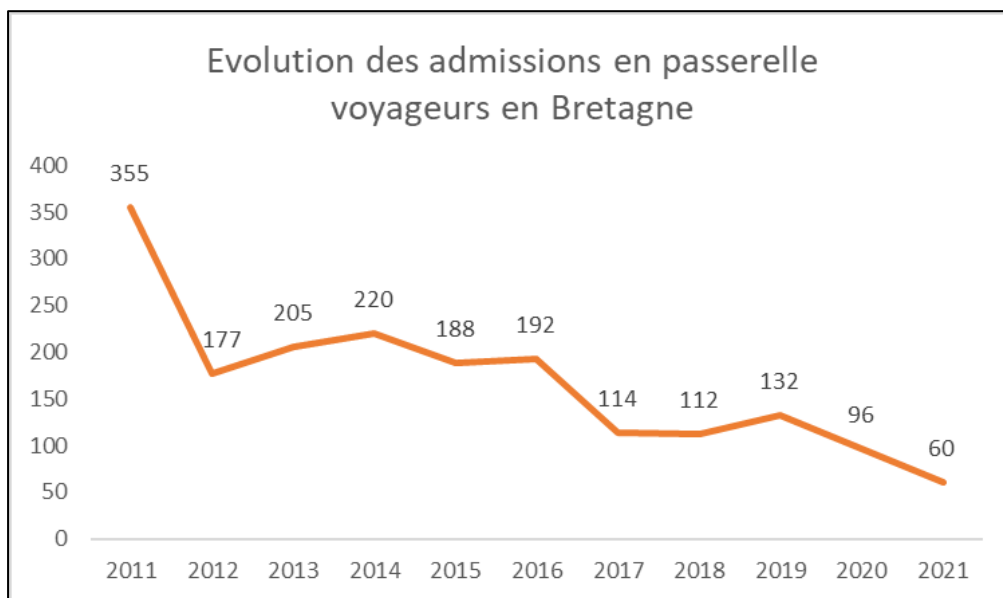
Source : Ministère de la transition écologique

Pour la FIMO voyageurs, le taux de réussite est proche de 100% chaque année.



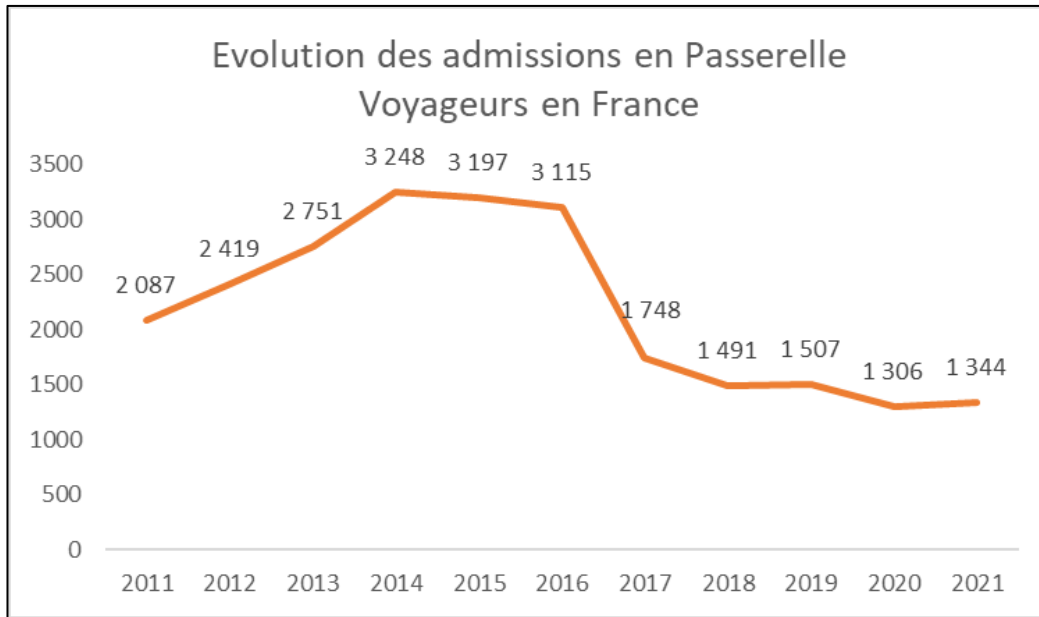
Source : Ministère de la transition écologique

La formation Passerelle voyageurs, qui permet aux conducteurs ayant un permis C ou D, d'acquérir ou de compléter les compétences nécessaires et préalables à l'accès au secteur du transport de voyageurs, subit le même effet que la FIMO voyageurs en Bretagne. En 2021, 60 candidats ont été admis à l'examen, soit près de 6 fois moins qu'il y a 10 ans.



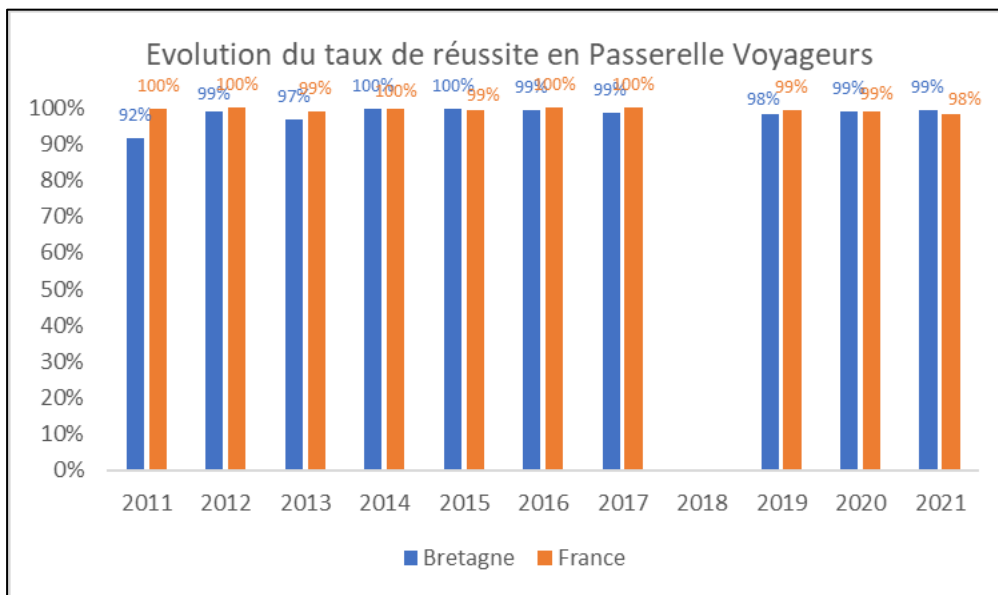
Source : Ministère de la transition écologique

Au niveau national, après une hausse de presque 1 200 admis entre 2011 et 2014, le nombre d'admis à la formation Passerelles Voyageurs a fortement baissé (- 59 % entre 2014 et 2021) pour atteindre 1 344 admis en 2021.



Source : Ministère de la transition écologique

Le niveau de réussite de la formation Passerelle voyageurs est cependant très élevé en Bretagne et en France (respectivement 99 % et 98 % en 2021).



Source : Ministère de la transition écologique

Quelles passerelles professionnelles possibles entre la conduite professionnelle marchandises et voyageurs ?

La formation passerelle créée en 2007 est accessible aux conducteurs TRM également détenteurs du permis D. Jusqu'en 1990, il était possible de se présenter directement aux épreuves d'un permis lourd (C ou D) et la réussite à ces épreuves entraînait la délivrance de tous les permis. En passant le permis C, on récupérait donc le B et le D.

En 1990, la France a modifié sa réglementation et, dans le même temps, la directive n°91/439/CEE a mis fin à cette pratique partout en Europe, en instaurant la progressivité dans l'acquisition des permis.

La directive a été transposée en droit français et les catégories de permis ont été reprises dans les articles R.221-4 à R.221-8.

Les I et III de l'article R.221-9 du Code de la route reprennent les anciennes dispositions en précisant qu'un permis C délivré avant le 1er juillet 1990 permet la conduite d'un autocar et qu'un permis D délivré avant cette même date permet la conduite des véhicules de transport de marchandises, sous réserve de FIMO et de FCO.

Il faut, depuis 1990, obtenir le permis B pour passer l'examen du permis C ou du permis D.

Et le permis C ne donne aucune équivalence pour passer le permis D et réciproquement (hormis l'épreuve du Code : si elle date de moins de 5 ans, le candidat n'est pas obligé de passer l'épreuve de code véhicule lourd).

Les épreuves sur plateau et de conduite en circulation sont spécifiques à chaque permis. Il ne peut donc pas y avoir de "version allégée" des épreuves.

Seul le permis E est "transverse" au permis C et au permis D. Et le CE ou le DE valident aussi le BE automatiquement. En revanche, le BE ne valide pas le CE ni le DE.

Mettre sur pied une VAE ou une équivalence entre permis n'est pas possible en l'état actuel des textes. Les seules équivalences possibles, et déjà prévues, sont celles liées au CAP de conducteur et au titre professionnel de conducteur.

La directive 91/439 a été remplacée par la directive 2006/126 CE qui encadre strictement toutes les dispositions relatives aux permis de conduire, dispositions qui ont été intégrées dans le Code de la Route français.

La directive 2006/126 est toujours d'actualité et n'a fait l'objet d'aucune modification depuis son entrée en vigueur.

La baisse du nombre annuel de formations Passerelles Voyageurs ne s'explique donc pas par une évolution réglementaire sur la période considérée, mais plutôt par une raréfaction sur le marché du travail des détenteurs simultanément des permis C et D.

c. Un effort substantiel de financement des formations en 2022

Une enquête a été réalisée auprès des prescripteurs et financeurs de formation en Bretagne, auxquels ont répondu : la Région Bretagne, AKTO, Transitions Pro et l'AFT. NB. Avaient également été sollicités OPCO Mobilités et Pôle emploi.

Parmi ceux ayant répondu à l'enquête, deux, en l'occurrence la Région Bretagne et Transitions Pro Bretagne, considèrent les formations de conducteurs de transport en commun sur route comme prioritaires. Transitions Pro considère que ce métier présente de fortes opportunités d'emploi et recrutements. Malgré les contraintes financières, la Région Bretagne annonce augmenter les volumes d'entrées en formation de conducteur de véhicules de transport en commun pour répondre aux besoins en main d'œuvre.

Les prescripteurs et financeurs de formation notent qu'il existe un enjeu de meilleure coordination des différents financements pour les formations en transport routier de voyageurs, via notamment une meilleure interconnaissance entre les financeurs. Ils pensent généralement qu'il existe des problématiques liées au métier de conducteur de transport de voyageurs que ce soit, la rémunération et le temps de travail, ou encore le sourcing et l'attractivité du métier.

En 2022, la Région Bretagne est le plus gros financeur, puisqu'elle a financé 166 titres professionnels. Cela représente une augmentation de 58 % par rapport à 2019. Au niveau de la Région Bretagne, ces formations sont financées par le dispositif « QUALIF emploi programme ».

Transitions Pro finance ces formations par le biais du dispositif Projet de Transition Professionnelle (PTP). Il permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession.

Le bilan 2023 des formations n'est pas encore connu, néanmoins les prévisions d'OPCO Mobilités étaient de 273 POEC prévues en 2023 en TRM et environ 300 en TRV.

On note une forte baisse des budgets publics, dès le 2nd semestre 2023, tant du côté de Pôle emploi que d'OPCO Mobilités.

La Région Bretagne, l'AFT, ainsi que Transitions Pro, envisagent une augmentation des financements à l'horizon 2024 pour le titre professionnel de conducteur de transport en commun sur route. L'AFT anticipe une stabilisation du nombre de financements de FIMO voyageurs, tandis que la Région Bretagne et Transitions Pro ne prennent pas en charge cette formation.

AKTO voit ses perspectives de financement de formations (titre professionnel, FIMO et Passerelle) à la baisse, notamment à cause de restrictions budgétaires.

	Formation	2022	Taux d'évolution 2019/2022	Perspectives 2023- 2024
Région Bretagne	TP CTRC	166	+ 58 %	↗
AKTO	TP CTRC	85		↘
	FIMO V	25		↘
	Passerelles V	15		↘
Transitions Pro	TP CTRC	10		↗
AFT	TP CTRC	549		↗
	FIMO V	86		→

Source : enquête AFT auprès des prescripteurs/financeurs de formation

Transitions Pro et la Région Bretagne prennent en charge la rémunération du stagiaire, les repas et les déplacements. Au total 65 stagiaires ont bénéficié de la prise en charge de leur rémunération et 55 des frais périphériques.

Taux de prise en charge des coûts pédagogiques (en €/heure/stagiaire)

	TP CTRC	FIMO V
Région Bretagne	12	-
AKTO	18	18
Transitions Pro	18	-
AFT	4	3

Source : enquête AFT auprès des prescripteurs/financeurs de formation

Par ailleurs, une exploitation des données de la Caisse des Dépôts nous montre qu'en 2021, 51 permis D ont été financés par le CPF en Bretagne. France Compétence prend en charge en moyenne 90 % du montant de la formation. Les financements complémentaires viennent dans 8 dossiers du titulaire, 4 de Pôle emploi, 2 de l'entreprise et 1 d'OPCO Mobilités.

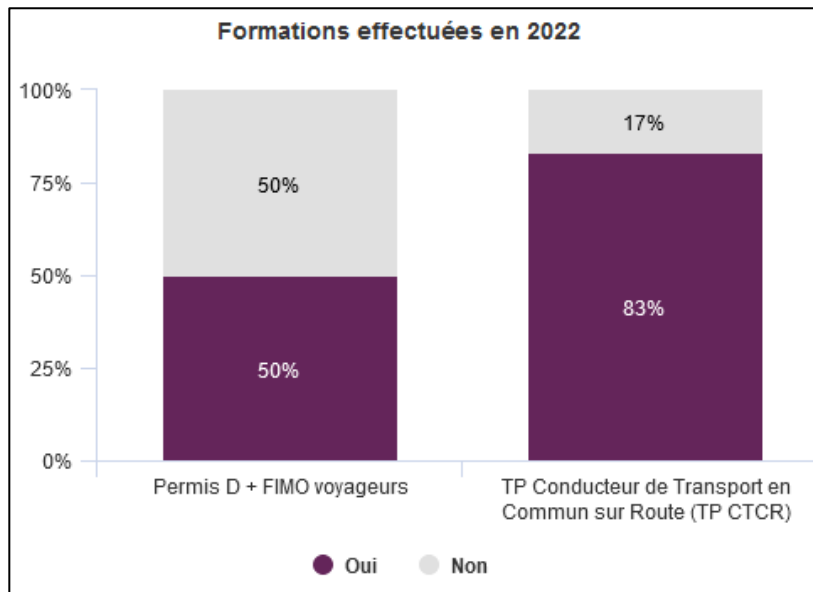
d. Une intention de développer les formations mais des difficultés administratives

Parmi les 31 centres de formation bretons agréés FIMO voyageurs et/ou Titre Professionnel CTCR, 23 d'entre eux sont agréés pour le TP, tandis que 28 le sont pour la FIMO voyageurs. 20 centres ont l'agrément pour les deux formations.

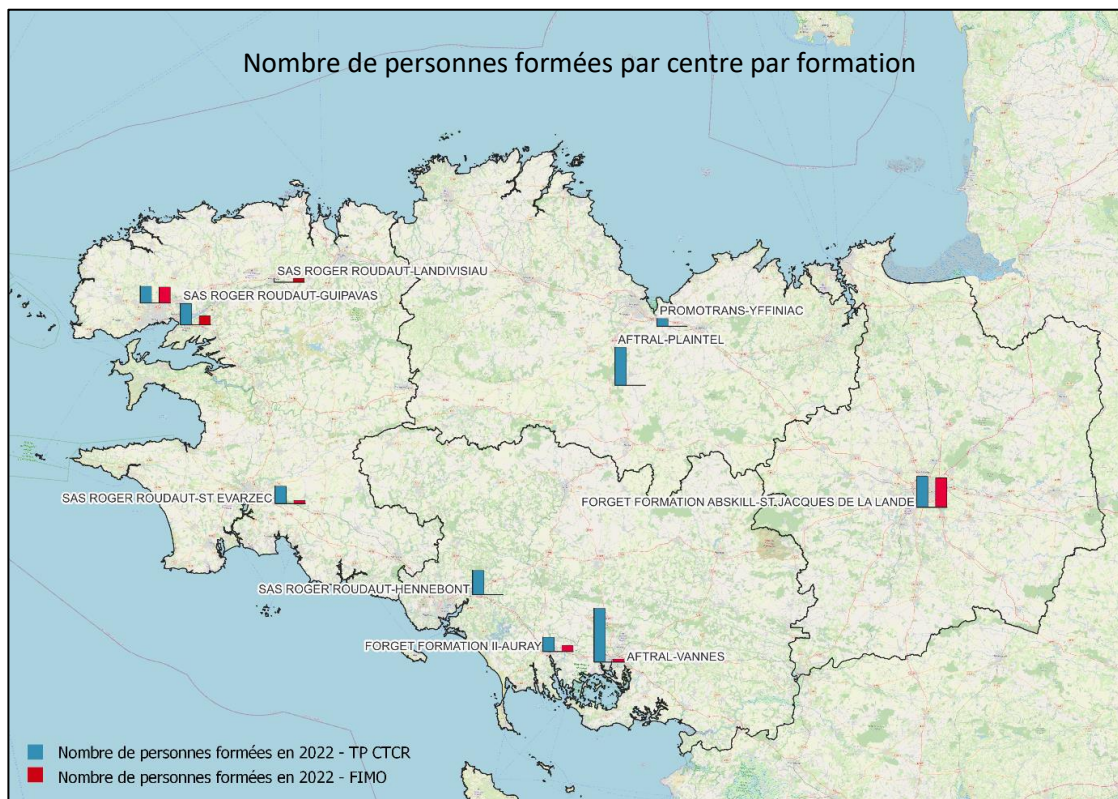
Centres de formation agréés TP CTCR et/ou FIMO voyageurs en Bretagne

Raison sociale du centre	Commune du centre	Agréé TP CTCR	Agréé FIMO
AFPA	LOUDEAC	Oui	Oui
AFPA	RENNES	Oui	Oui
AFPA	AURAY	Non	Oui
AFPA	BREST	Non	Oui
AFPA	LANGUEUX	Non	Oui
AFPA	LORIENT	Non	Oui
AFPA	MORLAIX	Non	Oui
AFPA	QUIMPER	Non	Oui
AFPA	SAINT-MALO	Non	Oui
AFTRAL	LORIENT	Oui	Oui
AFTRAL	PLOUFRAGAN	Oui	Oui
AFTRAL	VANNES	Oui	Oui
AFTRAL	PLAINTEL	Oui	Oui
AFTRAL	BREST	Oui	Non
AFTRAL	ERGUE GABERIC	Oui	Oui
AFTRAL	CESSON SEVIGNE	Oui	Oui
AFTRAL	BREST	Oui	Oui
AFTRAL	GUICLAN	Oui	Non
ARVOR INSTITUTIONS	PORDIC	Oui	Oui
ARVOR INSTITUTIONS	MONTGERMONT	Oui	Oui
CENTRE DE FORMATION DENIS LE GACQUE	VANNES	Oui	Non
FORGET FORMATION ABSKILL	ST JACQUES DE LA LANDE	Oui	Oui
FORGET FORMATION II	GOUESNOU	Oui	Oui
FORGET FORMATION II	AURAY	Oui	Oui
PROMOTRANS	YFFINIAC	Oui	Oui
PROMOTRANS	NOYAL CHATILLON SUR SEICHE	Oui	Oui
SAS ROGER ROUDAUT	LANDIVISIAU	Oui	Oui
SAS ROGER ROUDAUT	HENNEBONT	Oui	Oui
SAS ROGER ROUDAUT	GUIPAVAS	Oui	Oui
SAS ROGER ROUDAUT	ST EVARZEC	Oui	Oui
SAS ROGER ROUDAUT	VANNES	Non	Oui

En 2022, les organismes de formations interrogés ont été plus nombreux à dispenser des formation TP CTCR que FIMO voyageurs (83 % contre 50 %).

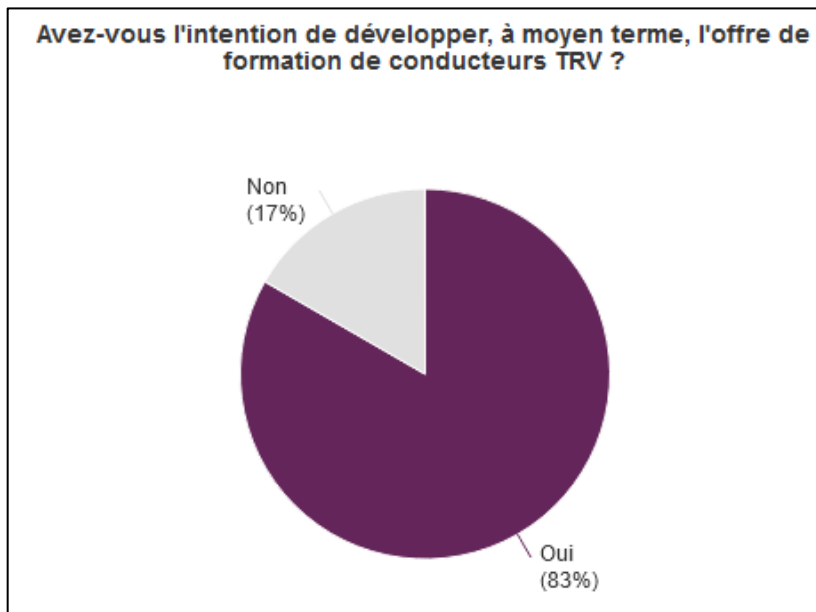


Source : enquête AFT auprès des organismes de formation



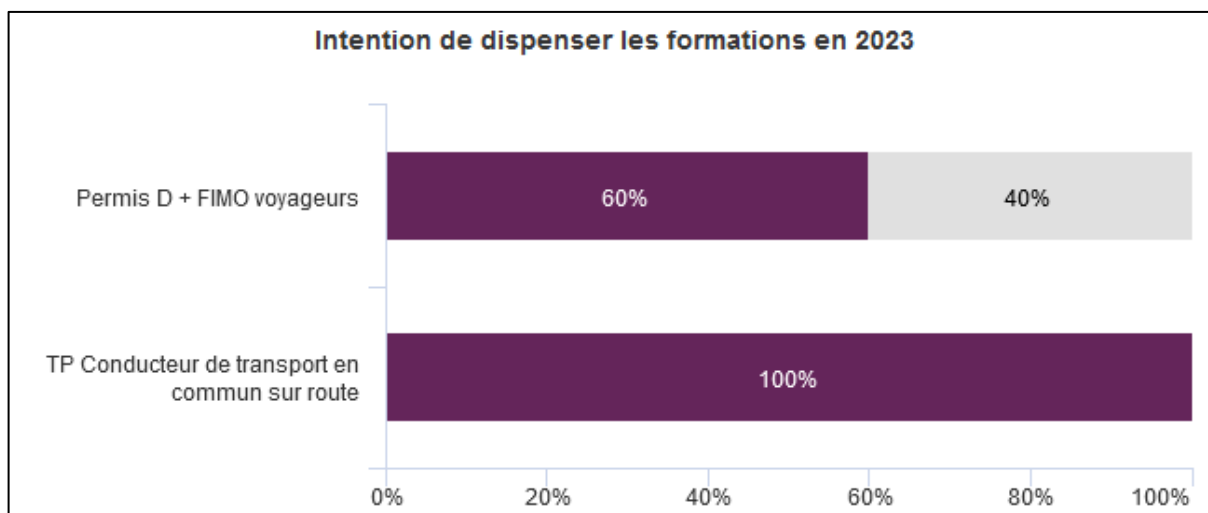
Source : enquête AFT auprès des organismes de formation

83 % des organismes de formation interrogés ont l'intention de développer l'offre de formations de conducteurs de transport de voyageurs.



Source : enquête AFT auprès des organismes de formation

En 2023, tous les organismes agréés pour dispenser des TP CTCR ont l'intention de dispenser des formations de TP CTCR. En revanche, seulement 60 % de ceux agréés FIMO voyageurs ont l'intention de dispenser des formations permis D + FIMO voyageurs.



Source : enquête AFT auprès des organismes de formation

Certains directeurs d'organismes déclarent rencontrer des difficultés avec l'administration. En cause les délais à l'issue de la formation pour l'obtention des permis, le manque de places pour faire passer les permis et le manque d'examineurs.

La délivrance des différents documents obligatoires qui sont nécessaires pour l'exercice de la profession entraîne en effet des délais avant de pouvoir exercer la conduite en toute légalité, du fait d'un processus en cascade : la délivrance du titre professionnel permet de déclencher la demande de permis, puis l'obtention du permis, à travers le numéro NEPH (numéro d'enregistrement préfectoral harmonisé), permet de déclencher la demande de CQC (Carte de Qualification de Conducteur) et la demande de carte chronotachygraphe.

Remarque : L'arrêté du 18 juin 2018 permet de faire la demande de permis sur la base d'une attestation de réussite de la DREETS dans le cas d'un titre professionnel.

Les délais sont en théorie de :

- ➔ deux à trois semaines pour la mise en production du permis de conduire
- ➔ deux à trois semaines pour la mise en production et l'envoi des documents CQC (carte de qualification conducteur) par l'Imprimerie Nationale et Carte Chrono par Chronoservices

Dans la réalité, des délais jusqu'à deux à trois mois sont constatés.

Se cumulent en particulier :

- Des délais d'instruction par le certificateur :
Ces délais résultent des procédures internes de délivrance des titres ; les jury de session de validation transmettent un PV d'examen à la DREETS, laquelle délivre le titre.
- Des délais inhérent à un traitement individuel des dossiers :
Le candidat doit chercher auprès des services concernés son titre (DREETS dans le cadre d'un titre professionnel) pour entamer la procédure de demande de permis de conduire. Le dossier de « demande de permis de conduire » par le téléservice mis en place par l'ANTS (agence nationale des titres sécurisés) est un dossier individuel que les opérateurs de formation (écoles, CFA, OF) ne peuvent pas piloter même s'ils tentent de l'encadrer.

Le problème des places pour les permis secs est également récurrent. Ces places sont gérées par une plateforme sur laquelle la Direction Départementale des Territoires et de la Mer (DDTM) met des unités à la disposition de toutes les auto-écoles. Les organismes de formation prennent donc les places qui sont disponibles. Les unités concernent tous les permis dont Marchandises et Voyageurs. Plus le permis est lourd, plus il faut d'unités.

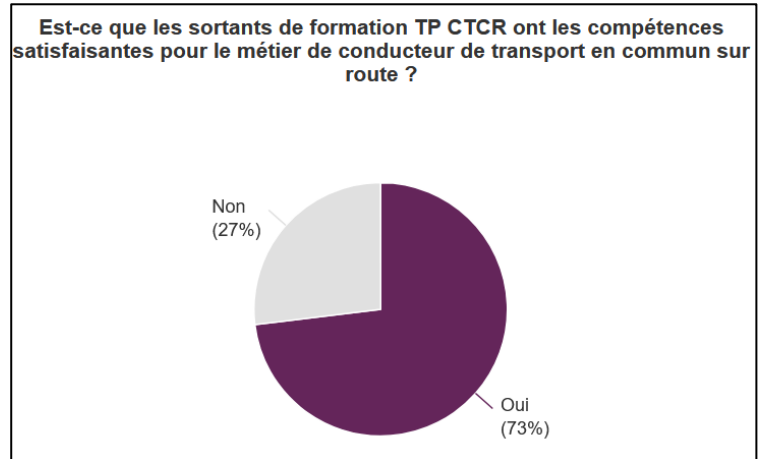
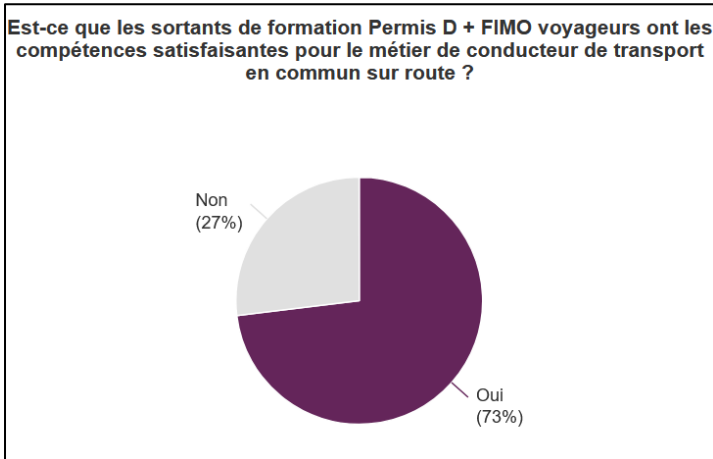
AFTRAL nous précise que d'après leur activité permis, ils sont en mesure d'assurer 8 places en moyenne par formation Permis suivant les périodes d'activité (une session de formation permis (77h) / mois).

Les organismes ne peuvent pas réserver ces unités auto-école comme sur un titre professionnel.

En ce qui concerne les TP, ce sont les organismes de formation qui demandent les unités et qui les réservent (la DDTM doit s'organiser en fonction de la demande d'unités sur les TP, règlementairement). La réservation d'unités est donc inversée, d'où la possibilité de garantir 16 places minimum sur chaque TP, contrairement aux 8 places pour le permis.

e. Des qualifications et compétences globalement satisfaisantes

73% des entreprises sont d'accord pour dire que les sortants de formation TP CTRC et FIMO voyageurs ont les compétences satisfaisantes pour ce métier.

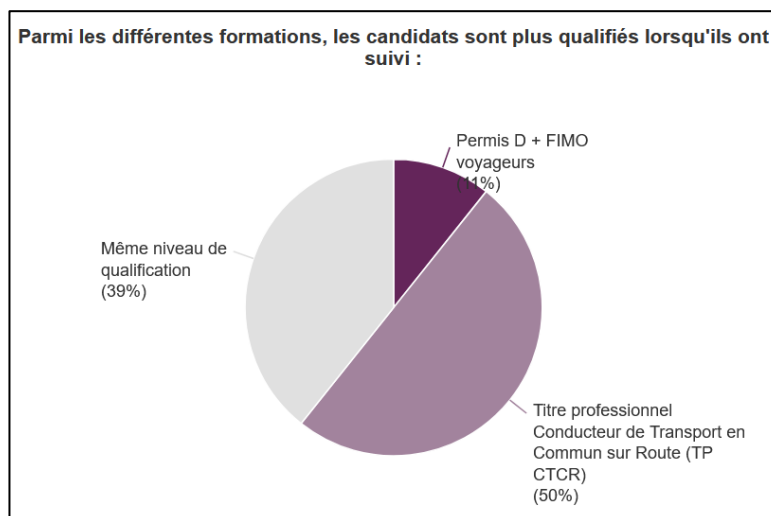


Source : enquête AFT et FNTV Bretagne auprès des dirigeants d'entreprises de TRV

Néanmoins, 71 % des dirigeants d'entreprises qui estiment que les sortants de formations n'ont pas les compétences satisfaisantes citent le manque d'heures de conduite comme raison principale.

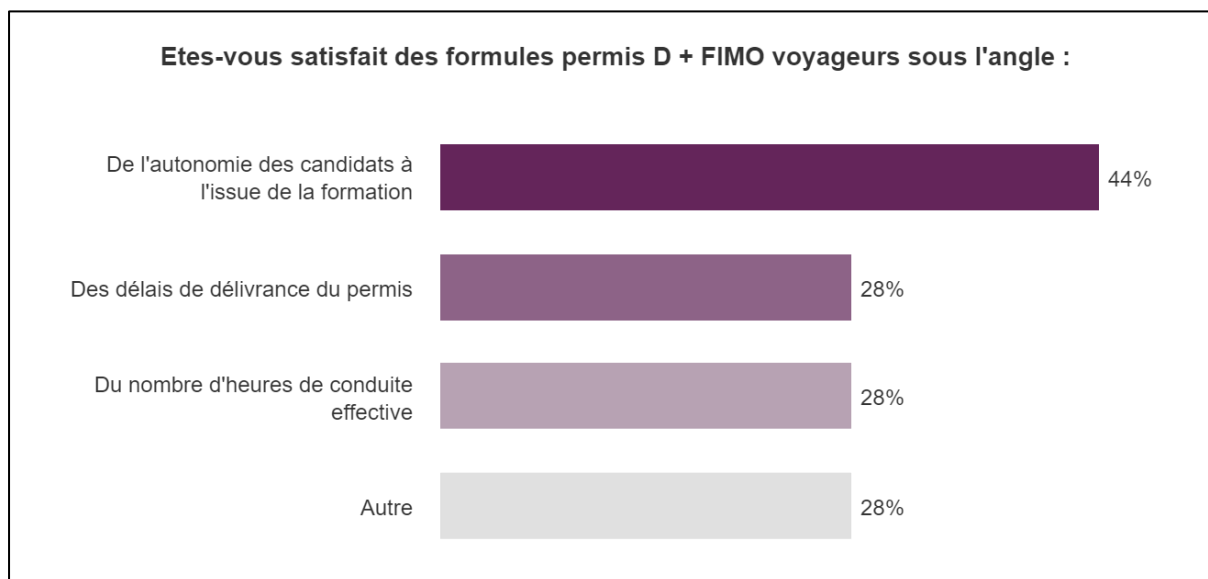
La surutilisation du simulateur est aussi une des raisons citées.

50 % des dirigeants d'entreprise ayant répondu à l'enquête estiment que les sortants du TP CTRC sont plus qualifiés qu'après une FIMO voyageurs pour exercer le métier de conducteur de transport en commun sur route. Les entreprises mentionnent souvent le fait que la formation TP CTRC est plus complète et plus approfondie (elle est aussi plus longue qu'une FIMO).



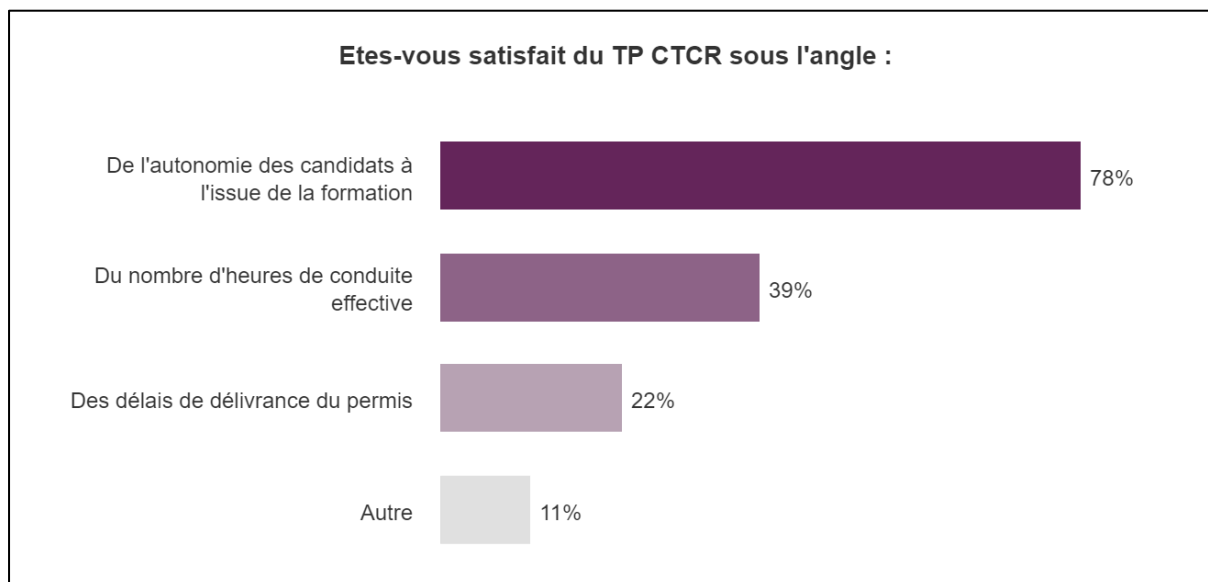
Source : enquête AFT et FNTV Bretagne auprès des dirigeants d'entreprises de TRV

Près de la moitié des entreprises (44 %) sont satisfaites des formules FIMO voyageurs sous l'angle de l'autonomie des candidats à l'issue de la formation.



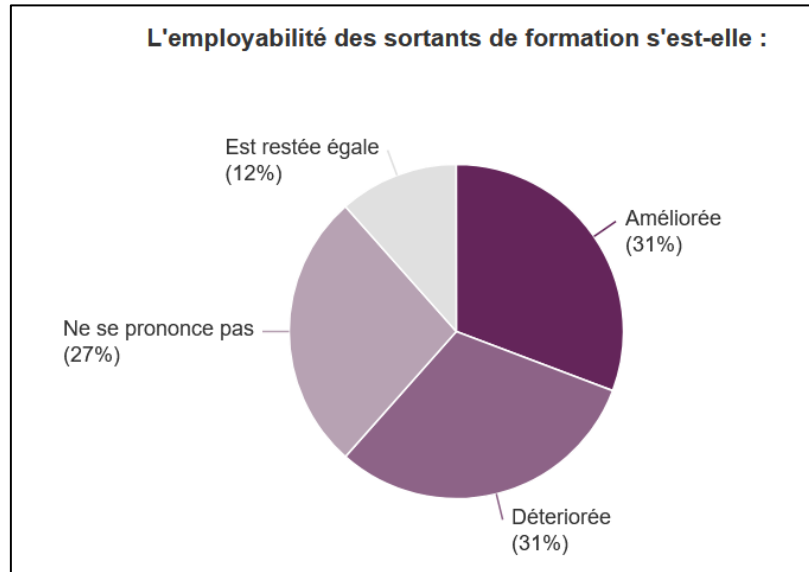
Source : enquête AFT et FNTV Bretagne auprès des dirigeants d'entreprises de TRV

Parallèlement, 78 % des entreprises sont satisfaites de l'autonomie des sortants de formation à l'issue d'un TP CTR.

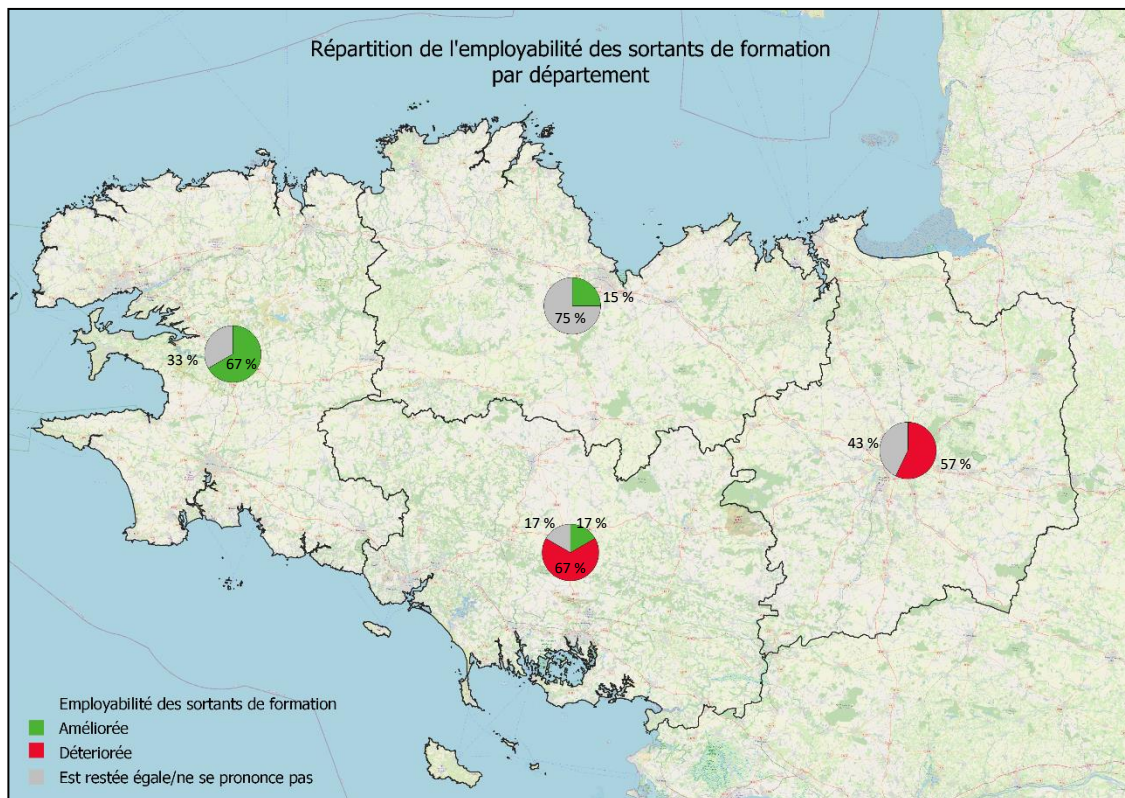


Source : enquête AFT et FNTV Bretagne auprès des dirigeants d'entreprises de TRV

En ce qui concerne l'employabilité des sortants de formation, 31 % estiment qu'elle s'est améliorée et autant qu'elle s'est détériorée. Le nombre d'heures de conduite et le profil des candidats sont mentionnés le cas échéant comme raison de cette détérioration.



Source : enquête AFT et FNTV Bretagne auprès des dirigeants d'entreprises de TRV



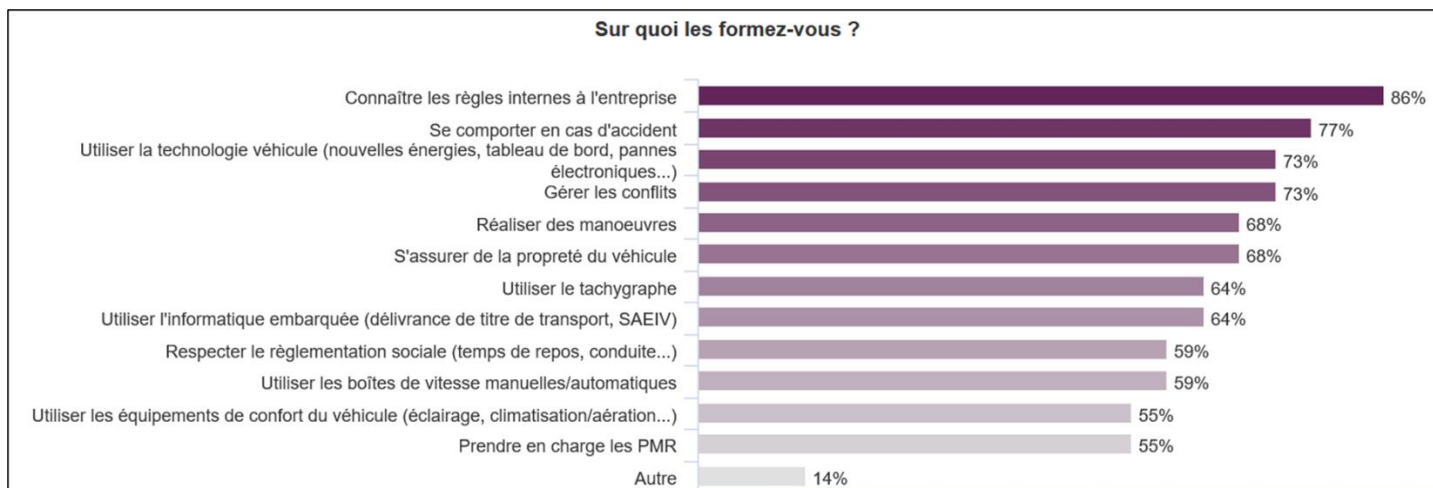
Source : enquête AFT et FNTV Bretagne auprès des dirigeants d'entreprises de TRV

On remarque que les dirigeants d'entreprises en Ille-et-Vilaine et dans le Morbihan estiment que l'employabilité des candidats s'est détériorée (respectivement 57 % et 67 %). En revanche, elle semble s'être améliorée dans le Finistère (67 %), et dans une moindre mesure dans les Côtes d'Armor (15 %).

5. Intégration dans l'entreprise

a. Une formation dès l'entrée en entreprise quasi systématique

85 % des entreprises interrogées disent former leurs nouvelles recrues. Les formations sont effectuées principalement en interne (82 %) plutôt qu'avec un prestataire externe. Les nouvelles recrues sont formées sur divers aspects, mais ce qui ressort le plus (en dehors des règles internes à l'entreprises) a trait aux comportements en cas d'accident (77 %), à l'utilisation des technologies véhicules et à la façon de gérer les conflits (73 %).

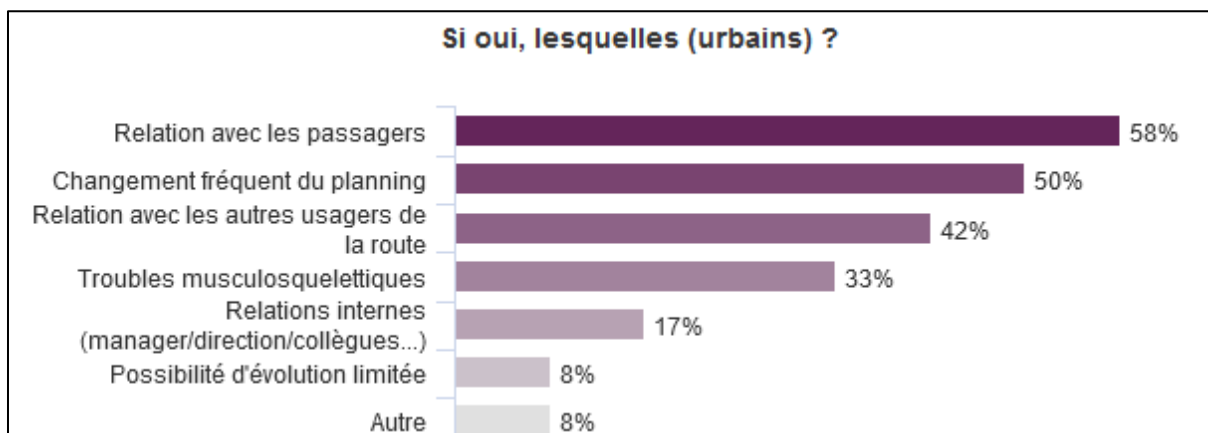


Source : enquête AFT et FNTV Bretagne auprès des dirigeants d'entreprises de TRV

b. Des difficultés en premier lieu d'ordre relationnel

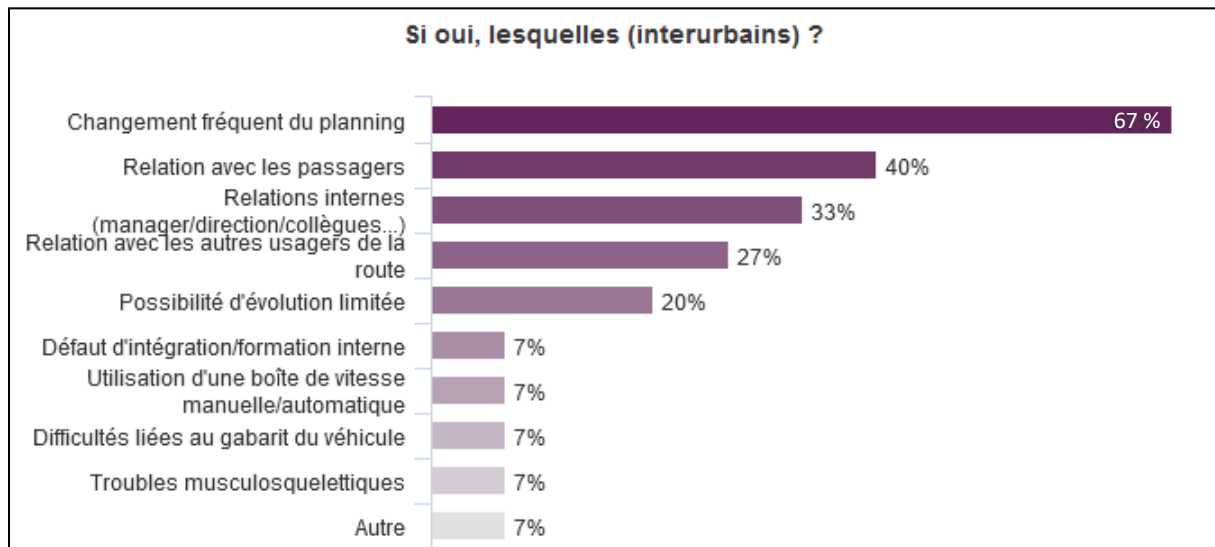
Seulement 18 % des conducteurs ont rencontré des difficultés dans leur premier emploi de conducteur de transport en commun sur route.

44 % de ceux qui éprouvaient des difficultés sur leur premier emploi sont des conducteurs de bus, alors qu'ils ne représentent que 29 % des conducteurs répondants. Dans 58 % des cas, les difficultés rencontrées lors de leur premier emploi sont liées aux relations avec les passagers, et dans 50 % des cas aux changements fréquents du planning.



Source : enquête AFT auprès des sortants de formation FIMO Voyageurs et TP CTR de Bretagne en 2019

Pour les conducteurs interurbains, lors de leur premier emploi, les changements fréquents du planning étaient les difficultés le plus souvent rencontrées (67 %), devant les relations avec les passagers (40 %) et les relations internes (33 %).

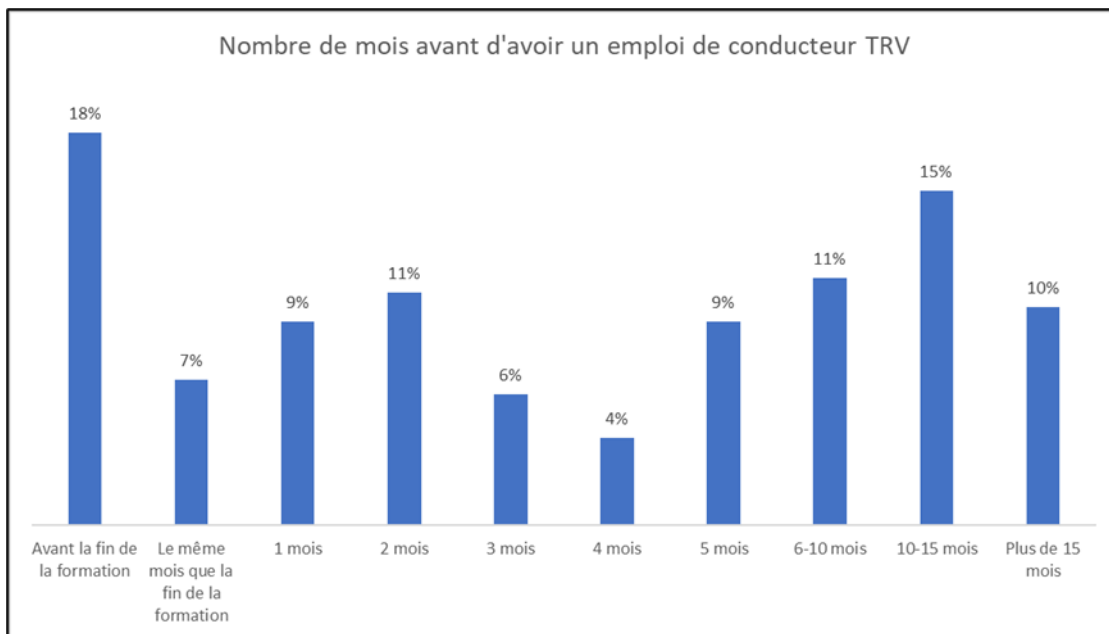


Source : enquête AFT auprès des sortants de formation FIMO Voyageurs et TP CTCR de Bretagne en 2019

6. Insertion et mobilités professionnelles

a. Une insertion dans l'emploi très bonne

Les sortants de formation en Bretagne en 2019 ont mis en moyenne 5 mois avant d'intégrer un emploi de conducteur. Ces délais sont notamment à mettre en regard des délais administratifs pour l'obtention des documents nécessaires à l'exercice du métier.

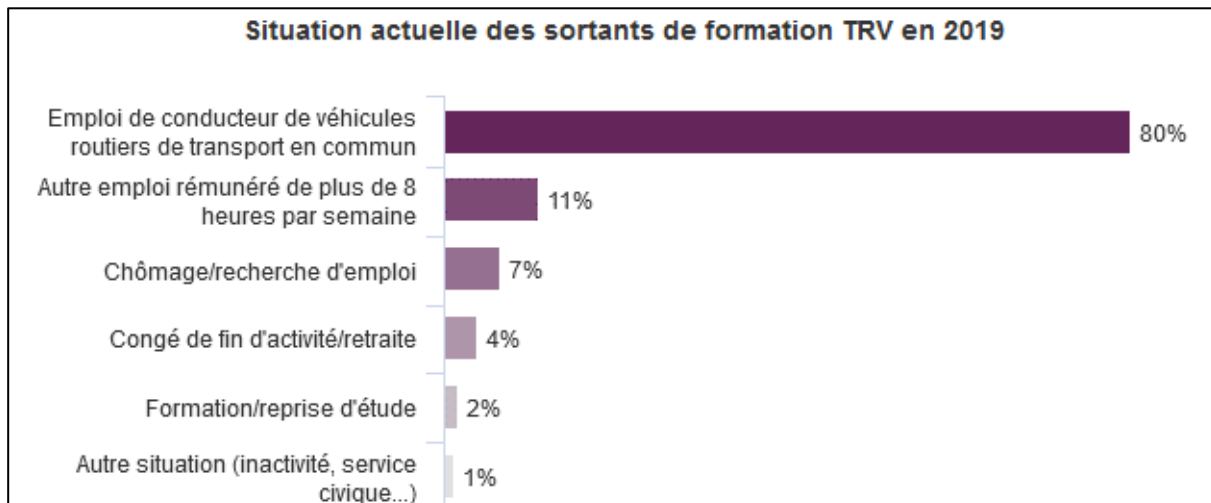


Source : enquête AFT auprès des sortants de formation FIMO Voyageurs et TP CTCR de Bretagne en 2019

Près d'une fois sur cinq, un appairage avec une entreprise est trouvé avant la fin de la formation.

Un quart des répondants ayant trouvé un emploi de conducteur met plus de 10 mois à trouver cet emploi. 21 % des conducteurs interrogés ont été confrontés à du chômage partiel depuis la fin de la formation. En 2020 la crise sanitaire a mis à l'arrêt beaucoup de secteurs notamment le transport routier de voyageurs.

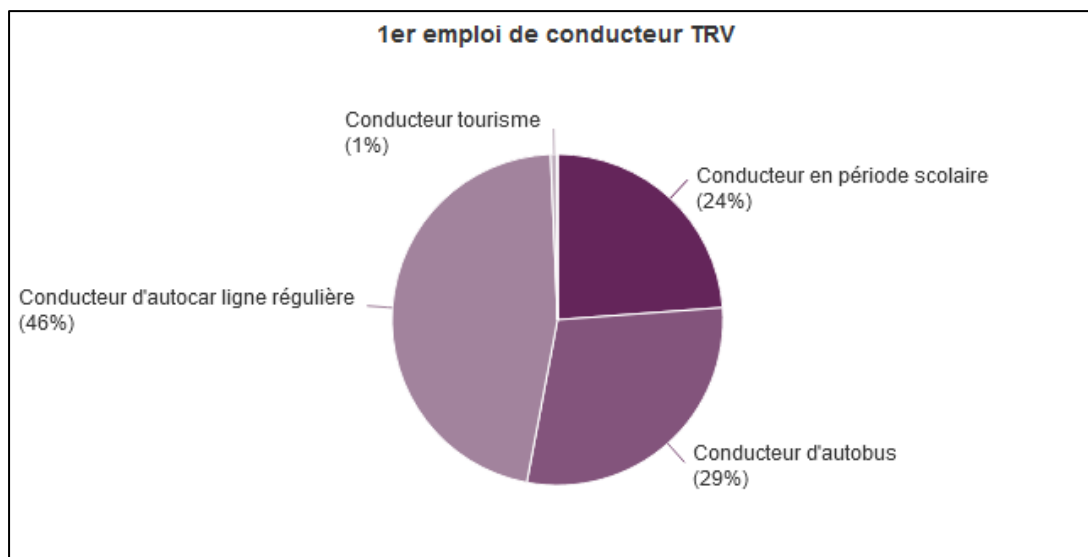
6 mois après la fin de formation, 78 % des sortants de formation TP CTCR ou FIMO Voyageurs sont en emploi (CDD, CDI ou intérim) et 12 % en recherche d'emploi. Au moment de l'enquête (soit 3 à 4 ans après la fin de la formation), 91% des sortants de formation FIMO Voyageurs et TP CTCR sont en emploi et 80 % des sortants de formation occupent bien un emploi de conducteur de véhicules de transport en commun.



Source : enquête AFT auprès des sortants de formation FIMO Voyageurs et TP CTR de Bretagne en 2019

89% des conducteurs en poste, sortis de formation en 2019, occupent toujours en 2022 le même poste, 5% occupent un autre poste de conducteur, 6% ne sont plus conducteurs.

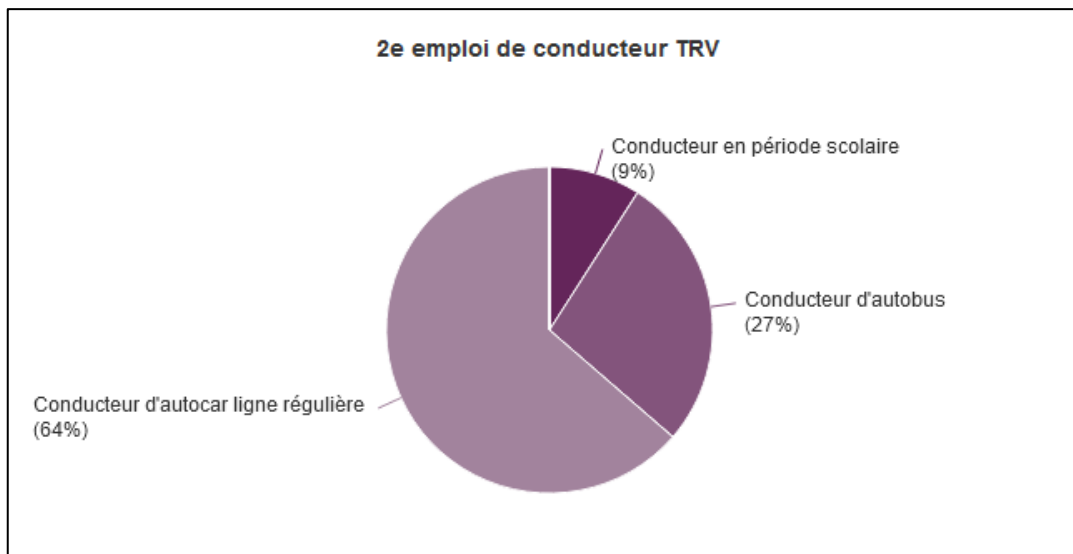
Dans 46 % des cas, le premier poste de conducteur de transport en commun occupé est celui de conducteur d'autocars ligne régulière, dans 24 % des cas de conducteur en période scolaire et dans 29% des cas de conducteur d'autobus. Pour rappel, en 2020, 31 % des conducteurs de transport en commun en Bretagne sont dans le transport urbain de voyageurs ; la ventilation des sortants de formation après leur formation entre transport urbain et transport interurbain est donc largement conforme à la répartition de l'ensemble des conducteurs salariés entre ces deux activités.



Source : enquête AFT auprès des sortants de formation FIMO Voyageurs et TP CTR de Bretagne en 2019

Même si l'échantillon est plus restreint, le deuxième poste occupé par des sortants de formation TRV en 2019, qui ont quitté un premier emploi de conducteur TRV, est principalement un poste de conducteur d'autocars ligne régulière (64 % des cas) ou conducteur d'autobus (27 %). A l'issue d'un changement de poste, la proportion de conducteurs en période scolaire est plus faible (-15 points) du

fait qu'ils profitent de cette mobilité pour se repositionner sur des postes de conducteurs de car à temps complet (+18 points).



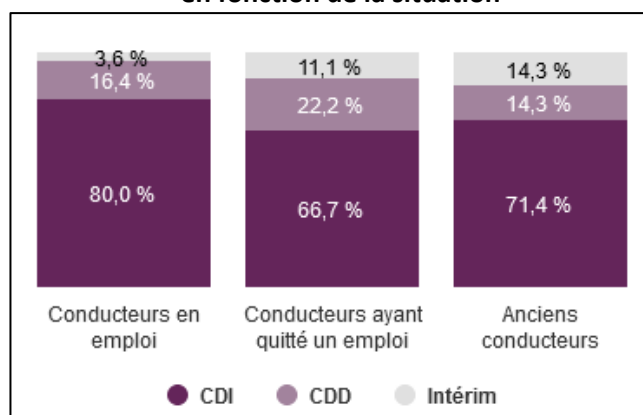
Source : enquête AFT auprès des sortants de formation FIMO Voyageurs et TP CTR de Bretagne en 2019

b. Une probabilité plus élevée de changer d'emploi en cas de contrat précaire

Pour tenter d'expliquer les trajectoires professionnelles des conducteurs, nous nous penchons sur la nature du contrat de travail du premier poste de conducteur routier de véhicule de transport en commun.

Les personnes qui ont quitté leur premier poste pour un autre poste de conducteur routier de transport en commun, ou qui ont complètement quitté la profession, occupaient plus fréquemment que ceux qui sont restés en poste des emplois précaires (CDD et intérim). En effet, un tiers des personnes ayant quitté leur premier poste (et près de 30% des personnes ayant quitté la profession de conducteur TRV) étaient en situation précaire (22,2 % étaient en CDD et 11,1 % en intérim).

Type de contrat du 1^{er} emploi de conducteur en fonction de la situation

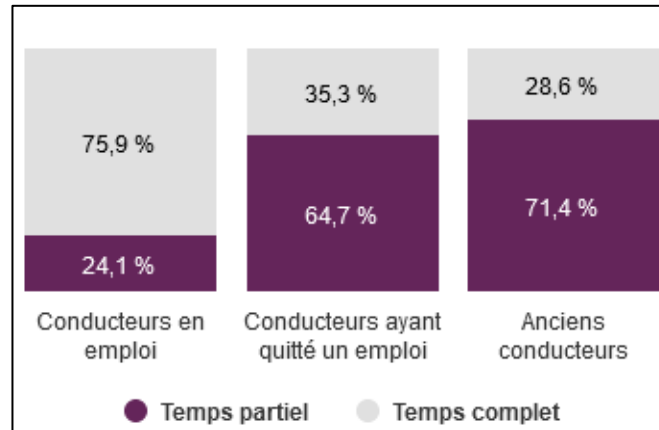


Source : enquête AFT auprès des sortants de formation FIMO Voyageurs et TP CTR de Bretagne en 2019

Légende : Les « conducteurs ayant quitté un emploi » correspondent ici à ceux qui sont toujours conducteurs, mais ont changé au moins une fois de poste entre 2019 et 2023. Les « anciens conducteurs » correspondent à ceux qui ont exercé le métier de conducteur TRV depuis 2019 mais ne l'occupent plus en 2023.

Les différences sont encore plus marquées dans la répartition des temps partiels et temps complets : les conducteurs à temps partiel ont davantage de probabilités de quitter leur poste (pour un autre poste de conducteur ou pour une autre profession) que les conducteurs à temps complet.

Type d'emploi du 1^{er} emploi de conducteur en fonction de la situation



Source : enquête AFT auprès des sortants de formation FIMO Voyageurs et TP CTR de Bretagne en 2019

Comme vu précédemment, peu de conducteurs interrogés ont quitté leur premier emploi. Néanmoins, la principale raison invoquée lorsque cela se produit est la rémunération trop faible (5 répondants).



Source : enquête AFT auprès des sortants de formation FIMO Voyageurs et TP CTR de Bretagne en 2019

c. Les non-conducteurs vers d'autres métiers

20 % des sortants de formations en 2019 ayant répondu à l'enquête n'étaient pas conducteurs au moment de l'enquête réalisée en 2023. Seulement 7 % de ceux-ci recherchent un poste de conducteur de véhicule de transport en commun. Ceux qui ne recherchent pas d'emploi de conducteur de véhicule de transport en commun sont principalement dans un autre emploi (47 %) ou en recherche d'un autre emploi (26 %).

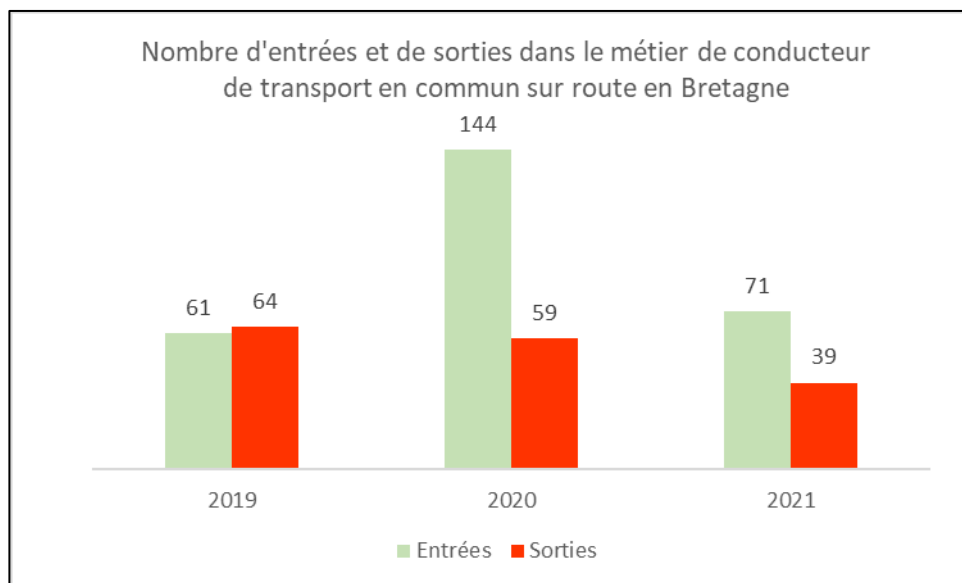
Les raisons le plus souvent invoquées pour expliquer qu'ils n'exercent pas le métier sont la faible rémunération, le temps de travail et les horaires.

d. Une mobilité très faible dans le métier

Pour analyser les mobilités professionnelles des conducteurs de transport en commun sur route, nous avons fait une exploitation des Déclarations Sociales Nominatives (DSN) de 2019 à 2021. Le but étant de quantifier le solde entre le nombre de nouveaux conducteurs en provenance d'un autre métier et le nombre de conducteurs qui en reconversion vers d'autres métiers.

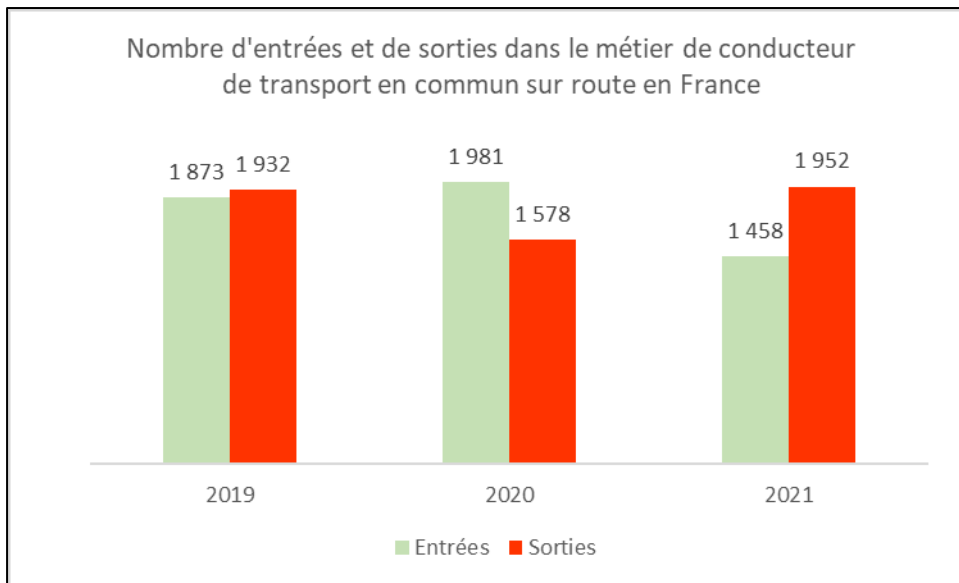
Le métier de conducteur de transport en commun sur route fait face à très peu de mobilité sur les dernières années (2019, 2020 et 2021). En effet, en Bretagne en 2021, 99 % des conducteurs de transport en commun sur route l'étaient déjà en 2020.

En Bretagne, 71 salariés exerçant un autre métier en 2020 ont intégré un poste de conducteur de véhicules de transport en commun en 2021. Sur la même période, 39 conducteurs de véhicules de transport en commun ont quitté leur profession pour en exercer une autre. Il s'ensuit un solde positif d'entrée de 32 conducteurs en 2021. Même durant l'année 2020 marquée par la crise sanitaire, le solde net des entrées était positif, puisque les reconversions de salariés d'autres professions dans le métier de conducteur de véhicule de transport en commun (144 en Bretagne en 2020) étaient largement plus nombreuses que les reconversions de conducteurs TRV dans d'autres métiers.



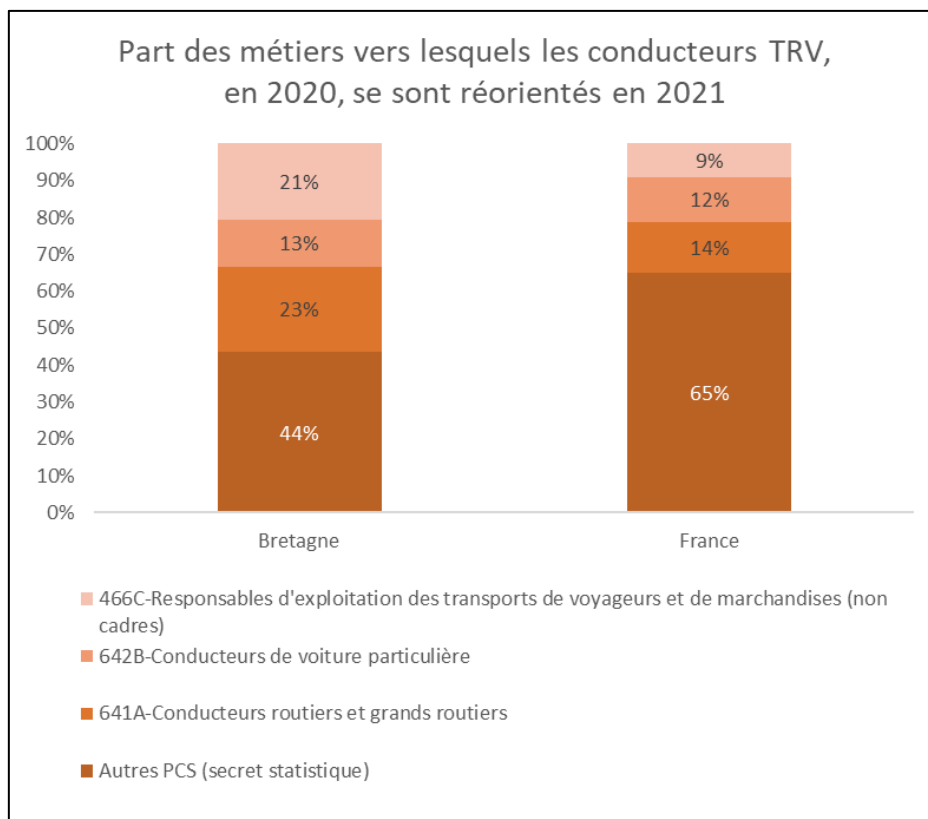
Source : Insee, base Tous salariés – Exploitation AFT

Au niveau national, la tendance est inverse, puisque le solde d'entrées dans le métier est négatif de près de 500 conducteurs salariés : 1 458 entrées pour 1 952 sorties en 2021.



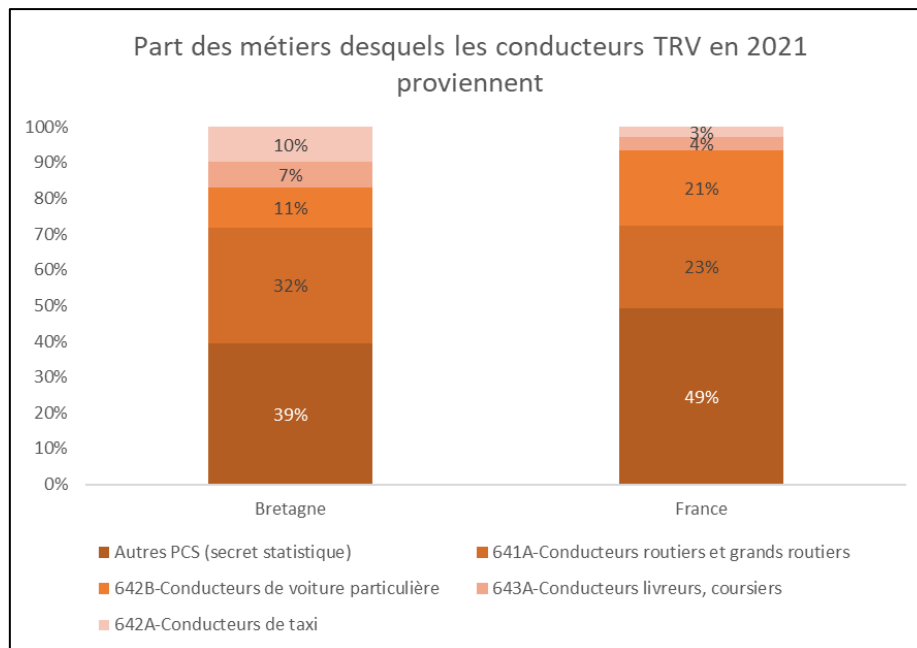
Source : Insee, base Tous salariés – Exploitation AFT

Les conducteurs TRV qui ont changé de profession se sont le plus souvent reconvertis en tant que conducteurs routiers et grands routiers dans le transport routier de marchandises (soit 23% des mobilités de conducteurs TRV observées en Bretagne en 2021 vers d'autres métiers), conducteurs de voiture particulière (13%, en lien avec le développement des plateformes) ou encore responsables d'exploitation des transports (21%).



Source : Insee, base Tous salariés 2021 – Exploitation AFT

Les métiers de provenance des conducteurs de véhicules de transport en commun sur route en 2021 en Bretagne, sont les métiers de conducteurs routiers et grands routiers (32% des salariés qui sont devenus conducteurs TRV en Bretagne en 2021 dans le cadre d'une reconversion, occupaient, un an auparavant, le métier de conducteur routier en transport de marchandises) et conducteurs de voiture particulière (poste précédemment occupé par 11% des conducteurs TRV bretons venant d'effectuer une reconversion, et jusqu'à 21% au niveau national).

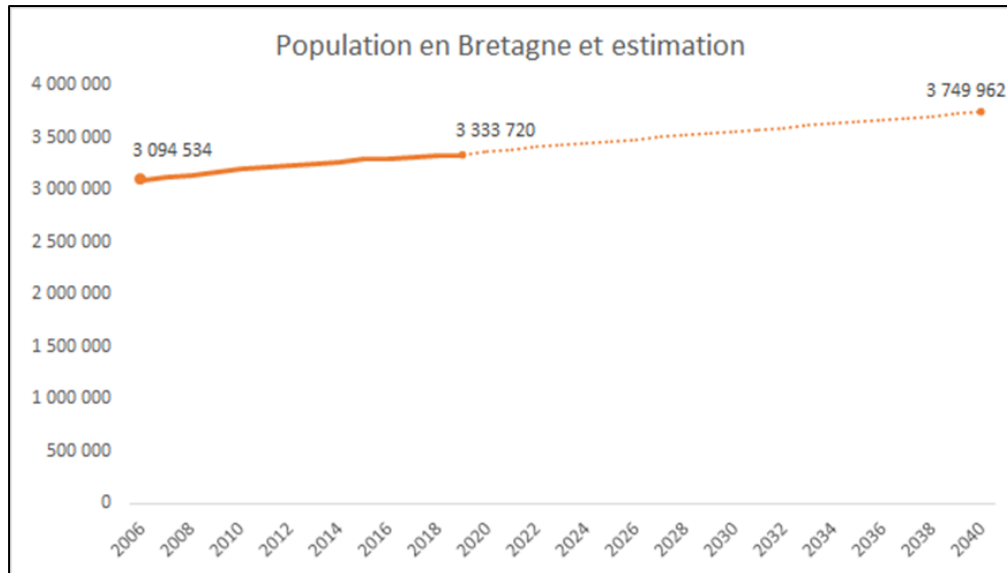


Source : Insee, base Tous salariés 2021 – Exploitation AFT

7. Projection et facteurs jouant sur les effectifs et les compétences

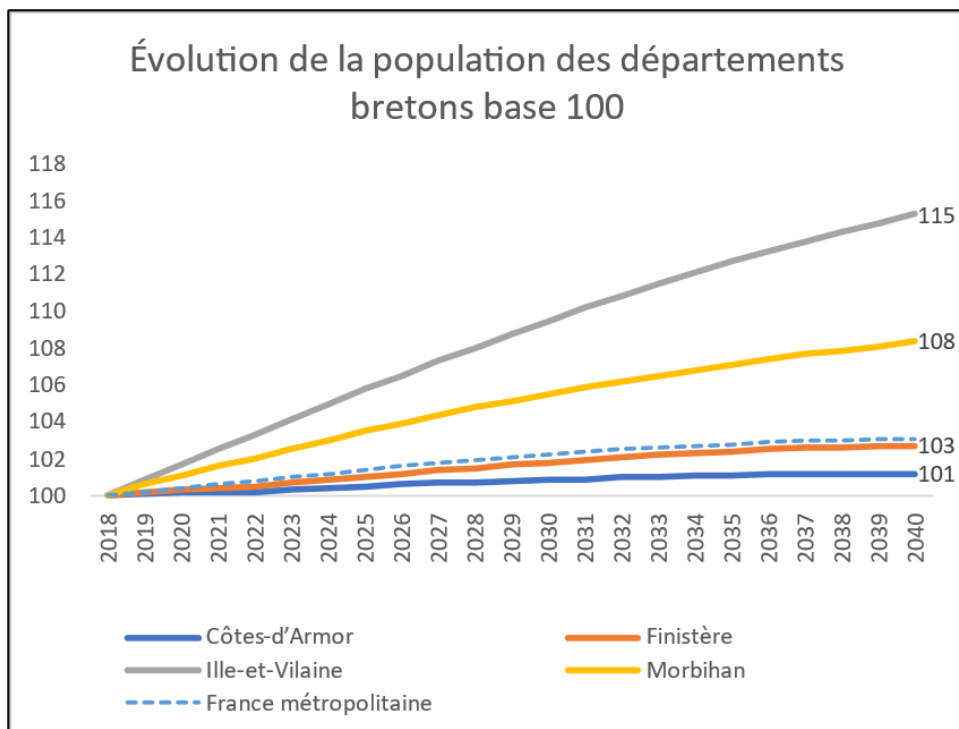
a. Des besoins en emploi croissants

La population bretonne croît régulièrement. Une projection linéaire conduit à anticiper une population en 2040 de près de 3 750 000 habitants en Bretagne, soit une augmentation de plus de 400 000 habitants.



Source : Eurostat, projections AFT

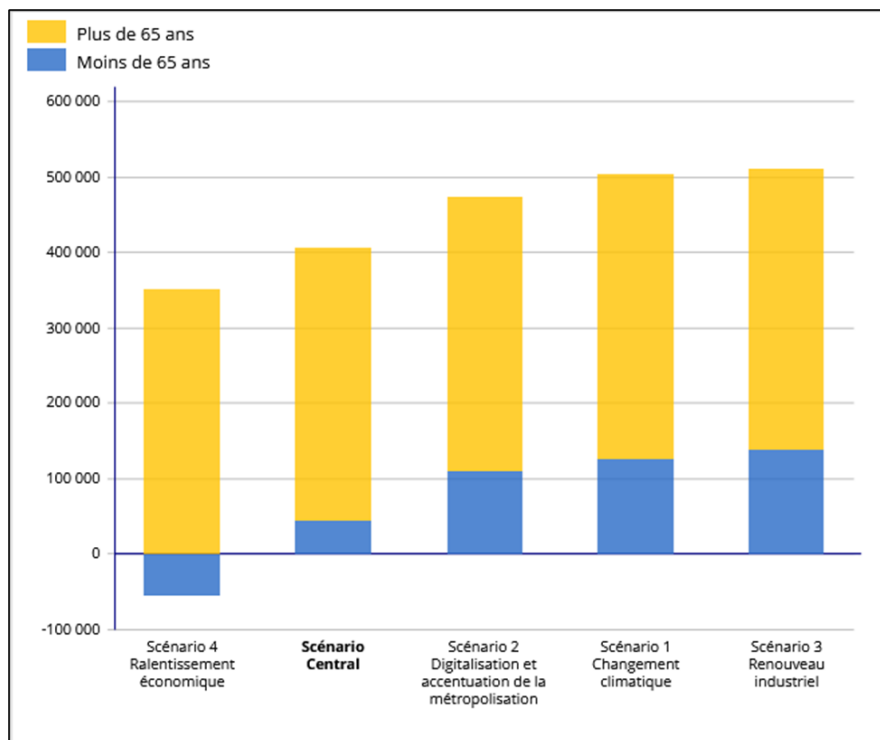
Selon les projections de l'INSEE, la population bretonne devrait toutefois augmenter, à l'horizon 2040, à un rythme différencié selon les départements : on s'attend ainsi à une augmentation plus rapide en Ille-et-Vilaine et dans le Morbihan (respectivement +15 % et +8 %) que dans le Finistère et les Côtes-d'Armor (+3 % et +1 % d'ici 2040).



Source : INSEE

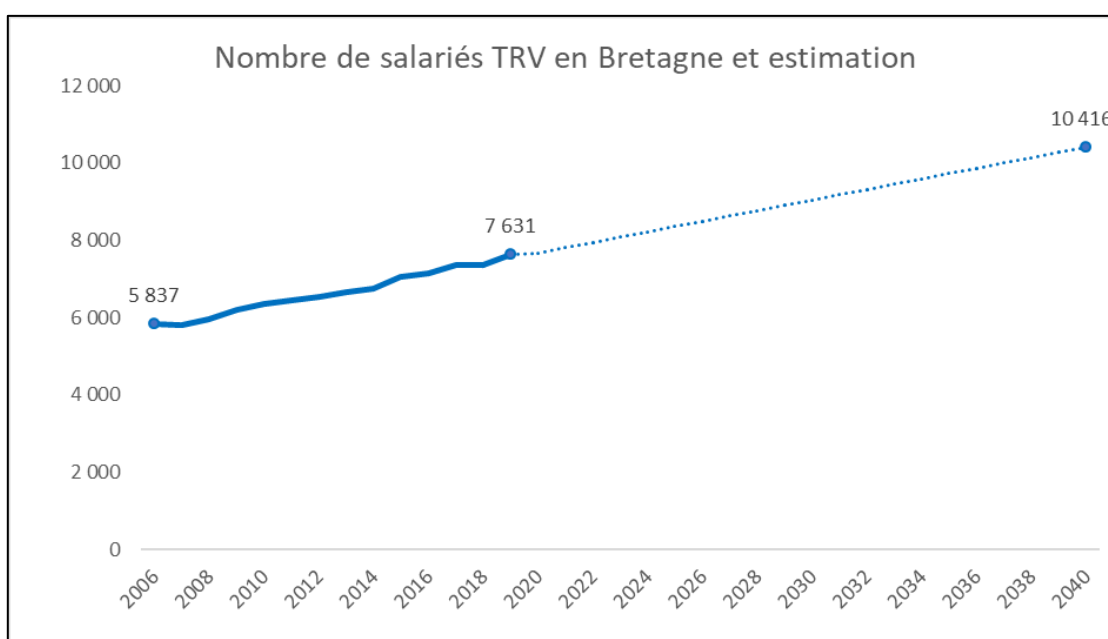
Selon les différents scénarios de projection de population bretonne de l'INSEE, le nombre de plus de 65 ans va largement augmenter en 2040 par rapport à 2018 (d'après le scénario central, on peut s'attendre à une augmentation de 400 000 personnes en Bretagne par rapport à 2018 – similairement à nos projections - dont plus de 90 % seront de plus de 65 ans).

Évolution de la population bretonne entre 2018 et 2040 par tranche d'âge et scénario (en nombre d'individus)



Source : INSEE

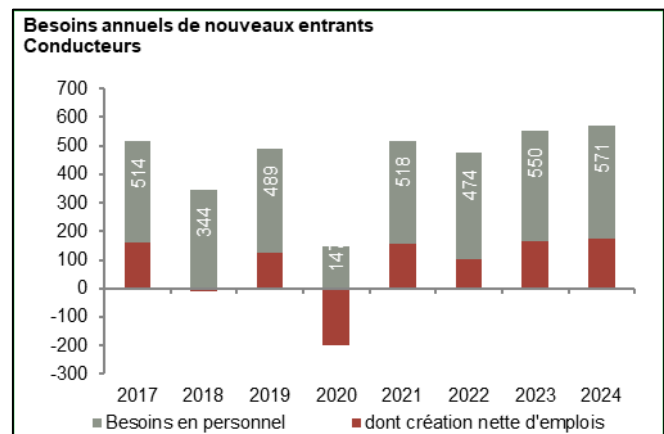
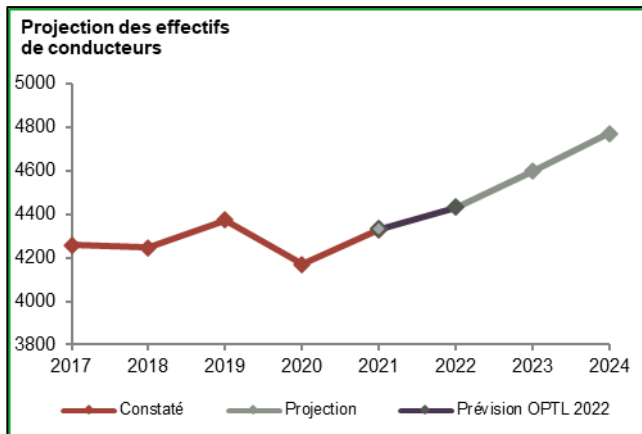
Dans le même temps, si le nombre de salariés dans le transport de voyageurs en Bretagne poursuit sa croissance au même rythme qu'entre 2006 et 2021, on peut s'attendre à atteindre plus de 10 000 salariés en 2040. Par conséquent, le besoin en emploi augmenterait de 36 % en moyenne dans les vingt prochaines années, d'où la nécessité de former davantage et plus efficacement.



Source : URSSAF, projections AFT

On a vu précédemment que 424 personnes étaient sorties de formation avec une qualification pour un emploi de conducteur de transport en commun. Les données 2022 ne sont pas encore toutes disponibles, mais la tendance est à la hausse.

Selon les projections de l'AFT pour l'OPTL, en Bretagne en 2024 il y aurait un besoin en conducteurs de véhicule de transport en commun sur route de 570 nouveaux conducteurs (entre les créations d'emploi et les remplacements pour départ en fin de carrière). En gardant les mêmes proportions qu'en 2020 entre l'urbain et l'interurbain en Bretagne, on peut déduire qu'il faudrait un besoin en conducteur urbain de 245 nouveaux conducteurs, soit un total de 815 nouveaux conducteurs.



Source : Projection AFT pour l'OPTL

b. Les opportunités et menaces pour l'emploi

Dans le cadre de cette étude, un atelier a été mené avec des dirigeants d'entreprises de TRV en Bretagne, autour de la prospective du métier de conducteur de transport en commun sur route. Cet atelier s'est déroulé à Landivisiau le 10 juillet 2023. Les dirigeants d'entreprises ont été interrogés sur deux questions :

1. Quels facteurs pourraient influencer, à l'avenir, sur les besoins quantitatifs en emploi et compétences de conducteurs TRV ?
2. Quelle sera l'évolution des besoins en compétences des conducteurs TRV ?

De ces deux questions ressortent des facteurs qui influent soit à la hausse soit à la baisse sur les effectifs et les compétences qui risquent d'être plus ou moins demandées.

Les facteurs sont répartis entre les facteurs exogènes (liés à l'évolution attendue de la demande de transport en commun) et les facteurs endogènes (liés aux dynamiques de l'emploi TRV).

Les facteurs exogènes jouant à la hausse sur les effectifs en emploi sont :

- La croissance démographique de la Bretagne qui est orientée la hausse notamment en Ille-et-Vilaine et dans le Morbihan
- La saturation du réseau ferroviaire devrait augmenter la fréquentation du transport sur route
- La hausse du coût de l'énergie, ainsi que les politiques environnementales, poussent les personnes à s'orienter vers des transports en commun plutôt qu'individuels
- La politique urbaine de mobilité est également appelée à soutenir le dynamisme du transport urbain

Les facteurs endogènes pouvant jouer positivement sur les effectifs sont :

- La réforme des retraites du fait d'une part que les conducteurs déjà en place sont susceptibles de travailler plus longtemps et d'autre part que certains départs prématurés vont amener la recherche d'un complément de retraite.
- La reconnaissance du transport scolaire comme étant d'utilité publique pourrait ouvrir la possibilité pour des personnes en Congés de Fin d'Activité (CFA) d'exercer le métier de conducteur de véhicules scolaires.
- Une stratégie réussie pour favoriser les changements de métiers vers le TRV (et notamment les passerelles avec le transport routier de marchandises) et le bi-emploi.
- Une rémunération plus élevée, avec la mise en place d'un contrat horaire minimum.
- L'accueil de nouveaux candidats en provenance d'autres régions (frontalières et/ou avec un plus fort taux de chômage)
- Une augmentation du nombre de formateurs et de sessions de formation.

Les facteurs exogènes jouant à la baisse sur les effectifs :

- Le télétravail et la semaine de 4 jours poussent les individus à rester davantage chez eux
- L'âge vieillissant de la population (les personnes âgées ne sont pas les plus utilisatrices de transport en commun, sauf pour le tourisme)
- Les primes de covoiturage ainsi que sa promotion défavorisent les transports en commun
- Les restrictions budgétaires de collectivités territoriales sommées de réduire leur déficit.

Les facteurs endogènes pouvant avoir un impact négatif sur les effectifs :

- La baisse du taux de chômage dans la région qui réduit le vivier de conducteurs potentiels
- La réorientation des financements vers des formations d'autres domaines professionnels dans un contexte de contraintes budgétaires
- La durée des formations à laquelle s'ajoutent les délais administratifs pour l'obtention des permis et les délais de rattrapage
- Une faible rémunération des conducteurs
- L'augmentation de l'absentéisme, notamment depuis la crise covid
- La réforme des retraites car son but est de réduire le nombre de retraités.

c. De nombreux besoins en nouvelles compétences

Avec les évolutions du métier et des différentes technologies, les compétences demandées vont évoluer. En ce sens, certaines compétences devraient être davantage demandées :

- Compétence en conduite (conduire des véhicules plus imposants)
- Savoir-être et savoir-faire (compétences de base, français, mathématiques...)
- Compétences commerciales
- Compréhension des nouveaux outils technologiques
- Flexibilité sur la pluriactivité au sein de l'entreprise
- Pédagogie pour former les nouveaux arrivants
- Gestion des conflits et des risques (liés à l'accidentologie) ainsi que gestion des usagers (en lien avec l'augmentation des incivilités)
- Communication générale (interne et externe)
- Hygiène de vie
- Ecoconduite et éco-responsabilité (jusque dans l'utilisation des produits d'entretien).

A l'inverse, certaines compétences risquent d'être moins demandées :

- L'autonomie car la conduite, et les différentes tâches du conducteur, sont de plus en plus assistées
- Les compétences mécaniques
- Les compétences liées à la sécurité car avec les systèmes d'aide à la conduite tout, ou presque, est automatisé.

8. Plan d'actions

En amont de cette étude, des mesures ont été prises par la Région et la FNTV Bretagne pour faire face à la pénurie de conducteurs, dont la charte régionale d'engagements en faveur de l'attractivité des métiers de la conduite d'autocars.

Cette charte vise à pallier la pénurie actuelle de conducteur. Elle est composée de plusieurs mesures :

- Créer une Indemnité Complémentaire d'Attractivité (ICA) : revaloriser le temps, entre le début et la fin des cours, pendant lequel les conducteurs scolaires ne sont pas mobilisés, sur la base de 12,5 % des temps non rémunérés. Le coût de cette indemnité est estimé à environ 10 millions d'euros sur trois ans. La participation du Conseil régional est dégressive : il contribue à hauteur de 70 % la première année (les transporteurs assurant les 30 % restants), puis de 65 % la deuxième année et de 60 % la troisième année ;
- Appliquer le 13ème mois dès l'embauche (qui représenterait une augmentation de 8,33 % de la rémunération des conducteurs pour la première année d'activité) ;
- Prendre en compte un indice créé pour mieux intégrer les réalités de la profession (l'indice CNR 140 V) ;
- Réaliser des campagnes d'information/communication et accentuer les démarches en faveur de la féminisation de cette profession ;
- Amplifier la formation des conducteurs dans le cadre du programme régional de formations Qualif emploi financé par la Région.

Nous avons interrogé les Autorités Organisatrices de Mobilités (AOM) en Bretagne (10 réponses sur 17 interrogées) sur leur connaissance de cette charte. Il apparaît qu'elles connaissent relativement bien cette charte (60 %) mais aucune ne l'applique. Seulement deux d'entre elles prévoient une mise en œuvre en 2023 des dispositions prévues dans la charte, Lamballe Terre et Mer et Vitré Communauté. Vitré Communauté a d'ailleurs présenté le dispositif au conseil d'agglomération en mai 2023. Brest Métropole évoque des freins financiers pour pouvoir la mettre en place. Saint-Malo agglomération et Lamballe Terre et Mer seraient intéressés par un accompagnement pour sa mise en œuvre.

Dans le cadre de la présente étude, un atelier a été mené autour de l'attractivité et la fidélisation du métier de conducteur de transport en commun sur route. Il s'est déroulé à Rennes, dans les locaux de la Région Bretagne, le 3 juillet 2023. Ont participé à cet atelier 11 personnes : différents responsables d'organismes de formation (AFTRAL, PROMOTRANS), la Région Bretagne, OPCO Mobilités, des dirigeants d'entreprises de TRV et la FNTV Bretagne.

Cet atelier investiguait plusieurs questions autour de cette problématique :

- Comment améliorer la communication sur les métiers ?
- Comment élargir le sourcing candidats ? (*Ex. femmes, fonctionnaires, allocataires RSA...*)
- Comment améliorer les conditions d'emploi ?
- Comment développer la pluriactivité ?
- Comment améliorer la rémunération ?
- Comment améliorer l'organisation et les conditions de travail ?
- Comment mieux penser la cohérence avec les problématiques de recrutement dans les marchés passés par les AOM ? (*Allotissements mixtes pour minorer le temps partiel, critères de choix des offres, indexation des contrats sur les prix, décalage des horaires des établissements scolaires ?*)

- Comment faciliter l'accès des candidats/recrues aux entreprises de TRV ? (*Logement, transport...*)
- Comment agir sur la pyramide des âges ?

Les participants, réunis d'abord en sous-groupes de 3/4 personnes, ont écrit leurs idées sur des post-it avant de les partager avec l'ensemble du groupe. Les idées ont été ensuite rangées par thème pour permettre aux sous-groupes de préparer des fiches actions autour de ces idées principales.

Un deuxième atelier a été mené autour des problématiques liées à la formation des candidats pour le métier de conducteur de véhicules de transport en commun. Il s'est déroulé le 7 juillet 2023, dans les locaux de Transitions pro, à Rennes. 11 personnes ont participé parmi lesquelles des responsables d'organismes de formation (AFTRAL, PROMOTRANS), des dirigeants d'entreprises, OPCO Mobilités, Transitions pro, la Région Bretagne et la FNTV Bretagne.

Cet atelier d'intelligence collective s'est articulé autour de trois questions :

- Comment former mieux ?
- Comment former davantage ?
- Comment former de nouveaux publics ?

Les participants ont été invités à formuler des réponses aux trois questions ci-dessus dans le cadre de l'animation d'un world café.

Les différentes idées des ateliers ont été synthétisées et forment le plan d'actions suivant.

a. Valoriser les perspectives d'emploi

i. Diversifier le sourcing

Augmenter l'attractivité du secteur revient à mieux faire connaître et valoriser les métiers du transport de voyageurs, notamment auprès d'un public différent, plus large, et tout d'abord un public plus jeune, que ce soient des enfants non encore orientés ou des jeunes adultes. Cela pourrait passer par :

- Une communication auditive dans les véhicules scolaires pour faire parler du métier et permettre aux écoliers de s'imaginer à la place du conducteur, mais aussi proposer l'accueil de stagiaires, de 3^{ème} notamment, dans les entreprises de TRV
- A la rentrée, chaque élève recevrait un flyer présentant le conducteur qui effectue habituellement le service scolaire et son parcours. La mise en place d'une vidéo pour les publics entre 20 et 35 ans, courte et dynamique adaptable aux réseaux sociaux (Tiktok, Instagram) qui illustrerait les conditions d'exercice du métier (temps complet, bi emploi possible, autonomie, ambiance d'équipe et formation courte sur 3 mois)

Pour diversifier le sourcing candidat, il conviendrait aussi d'attirer de nouveaux publics, notamment des bénéficiaires du RSA ou des indépendants, des publics dans les milieux ruraux.

Pour mener à bien cette action, il faut réussir à toucher le bon public et donc à nouer des partenariats avec les acteurs de l'insertion.

Pour ce faire, il est proposé de mettre en place un partenariat avec le Département pour cibler les publics potentiels (RSA, indépendants...) et leur faire valoir les bénéfices de l'emploi (possibilité de bi emploi, protection sociale assurée, revenu régulier). Une fois le public ciblé, il sera nécessaire de leur

proposer des accompagnements sur les compétences clés et multiplier les périodes d'immersion professionnelle.

Il faudrait également accompagner les entreprises en leur proposant des primes ou des avantages pour recruter des publics éloignés de l'emploi (si toutefois ils sont qualifiés).

Enfin, il est proposé de développer davantage les actions en direction des résidents d'outre-mer, et de nouer à cet égard des relations avec LADOM (L'Agence De l'Outre-mer pour la Mobilité) afin de mettre en place des groupes dédiés à l'intégration de ces personnes.

ii. Améliorer la visibilité

L'amélioration de la visibilité du métier passe tout d'abord par davantage de communication, toute l'année, autour de celui-ci. Il faudrait à cet effet établir un plan de communication ciblé par public (par exemple pour les jeunes les vidéos sur les réseaux sociaux ainsi que la communication dans les autocars).

Il est également proposé d'initier une campagne de communication dans la presse et à la radio notamment, et d'intensifier les interventions dans les lycées et les collèges. Il faudrait aussi davantage communiquer sur le fait que la profession est désormais accessible à partir de 18 ans (les nouvelles dispositions sont peu connues du grand public).

Le grand public n'est pas forcément informé des divers financements de formation possible, il faut donc les valoriser dans la communication.

Le temps partiel doit être perçu comme un facteur attractif du métier, pour les personnes ne recherchant pas de temps complet. Il faut donc davantage le promouvoir dans les différents plans de communication (c'est-à-dire à la télévision, à la radio, dans les salons etc.), et en faire un élément de la qualité de vie au travail.

Il faudrait aussi mettre en avant les dispositions réglementaires relatives au cumul emploi-chômage et au cumul emploi-retraite.

iii. Développer la bi activité

Le développement de la bi activité conduirait à attirer de nouveaux profils vers la conduite de transport de voyageurs sur route.

Il est proposé de recueillir et diffuser des témoignages de personnes pratiquant déjà la bi-activité avec le métier de conducteur de véhicules de transport en commun (agriculteur/conducteur, animateur sportif/conducteur...).

Ces témoignages permettront ensuite de mieux cibler les secteurs avec lesquels proposer des accords pérennes pour permettre aux salariés de mener les deux activités en parallèle, et d'avoir des compléments de revenu.

b. Accroître le volume de personnes qualifiées

Améliorer l'attractivité du métier est une condition préalable à l'augmentation des effectifs en formation, mais d'autres mesures peuvent également être prises pour former davantage.

i. Développer l'offre de formation

Le maillage territorial de l'offre de formation est une composante clé de son développement dans une région comme la Bretagne qui possède de forts espaces ruraux. Il paraît ainsi important de délocaliser certaines sessions et optimiser le plan régional de formation pour faciliter l'accès des ruraux à la formation. A défaut d'infrastructures/plateaux techniques délocalisés, qui requièrent des budgets importants, il importe de systématiser la prise en charge des frais de déplacement par les financeurs de formation pour les habitants de ces zones rurales (à l'instar des pratiques de prescripteurs de formations d'autres régions qui financent les déplacements de ces personnes).

Par ailleurs, le développement de l'offre de formation doit s'accompagner de la mise en place d'une coordination entre les différents organismes de formation, afin de garantir une répartition satisfaisante des sessions dans le temps et dans les territoires, et une complémentarité des différents plannings. Cela requiert une communication accrue entre les organismes de formation, et la mise en place conjointe de plannings.

ii. Mettre en place des dispositifs formatifs pour les jeunes

- Développer l'alternance, en contrat de professionnalisation et apprentissage, pour des postes à temps complet ou d'au moins 25h/semaine, à la manière de ce qui se fait en Pays de la Loire, et en lien avec une politique de communication pour attirer des jeunes (ce qui permettrait de rajeunir la pyramide des âges et potentiellement de financer des formations à des personnes susceptibles de faire carrière plus longtemps dans le métier).
- Soutenir des CAP « Conducteur agent d'accueil en autobus et autocar » (créé par arrêté ministériel du 12 mars 2023) par la voie scolaire et en un an en alternance (un existant déjà à Quimper).

iii. Optimiser le dispositif de formation

- Anticiper, de la part des organismes de formation, la planification de leurs sessions du fait du délai administratif de 3 mois pour détacher les inspecteurs du permis pour les sessions d'examen.
- Soutenir les parcours permis D + FIMO Voyageurs pour former de futurs conducteurs scolaires à temps partiel (pour lesquels la maîtrise de l'ensemble du programme du TP CTCR n'est pas indispensable), avec à la clé des économies qui peuvent être réalisées par les financeurs pour financer davantage de parcours. Néanmoins, d'après les organismes de formation, cela ne permettrait pas nécessairement de former davantage (du fait qu'actuellement certains d'entre eux sont limités dans leur organisation à 8 participants/session pour le permis sec, contre 16 participants/session en TP CTCR) ni plus vite (1 mois de formation permis pour 16 candidats + 3 semaines de délai pour l'obtention du permis par l'ANTS + 1 mois de FIMO = 55 jours contre 62 jours pour le TP CTCR).

iv. Faire connaître les dispositifs de reconversion vers le transport de personnes

- Communiquer sur la possibilité de mobiliser le CPF pour financer le permis D (le CPF est largement mobilisé pour passer les permis en transport de marchandises).
- Mieux faire connaître le dispositif PTP (Projet de Transition Professionnelle) de Transitions Pro.
- Mieux faire savoir les possibilités d'emploi dans le secteur du TRV pour des travailleurs en situation de handicap.
- Faire connaître aux entreprises de TRV la plateforme Immersion Facilitée (<https://immersion-facile.beta.gouv.fr/>) pour valoriser et donner de la visibilité aux PMSMP (périodes de mise en situation en milieu professionnel) qu'elles proposent (NB la FNTV Bretagne a sensibilisé tous ses adhérents).

v. Faciliter les passerelles

- Développer l'accès au permis D pour les conducteurs TRM (via des financements Pôle emploi par exemple) et former sur la double compétences voyageurs-marchandises pour faciliter en 2nde partie de carrière une reconversion via une formation Passerelle d'une semaine (par exemple des parcours TP Conducteur du Transport Routier de Marchandises sur porteur + permis D + FIMO Voyageurs).
- Cibler des professionnels susceptibles de se reconvertir ou de terminer leur carrière dans le transport de voyageurs via une formation Passerelle (par exemple, se rapprocher des communes pour identifier des conducteurs de bennes à ordures prétendant à la retraite).
- Créer un GEIQ en transport de voyageurs ou un GEIQ mixte marchandises/voyageurs.
- Recommander et valoriser, dans le cursus de formation des exploitants (par exemple en lien avec le titre professionnel Responsable Production Transport de personnes - RPTP), le permis D et la FIMO Voyageurs, pour permettre les remplacements de conducteurs par les exploitants.
- Autoriser les bénéficiaires du Congé de Fin d'Activité Marchandises à exercer le métier de conducteur TRV pendant leur CFA (action qui relève d'une négociation extrarégionale).

c. Mieux adapter le parcours de formation aux publics accueillis

i. En amont de la formation

- Les conseillers Pôle emploi doivent faire plus de prévention auprès des candidats pour les sensibiliser aux réalités du métier et ses conditions d'emploi, même si le prérequis pour entrer en formation est seulement d'être majeur et d'avoir le permis B.
- Ces mêmes conseillers peuvent avertir les OF des potentiels candidats rencontrant des difficultés (savoir-faire, savoir-être, savoir de base...) pour mieux organiser les sessions (potentiellement plus hétérogènes)
- La période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) doit être systématisée et il faut proposer des accompagnements pour que les candidats y aient accès
- Le simulateur peut être utilisé pour tester les candidats en amont de la formation, et pour les habituer au plus vite à la conduite.

ii. Pendant la formation

- Les entreprises souhaitent davantage d'heures de conduite réelle sur véhicule pendant la formation pour que les futurs salariés soient plus opérationnels dès leur arrivée en entreprise
- Est également souhaitée une meilleure répartition entre les heures de conduite sur véhicule et sur simulateur, avec une utilisation du simulateur limitée à des situations spécifiques (conduite de nuit, verglas etc.), ainsi que pour se familiariser avec l'environnement de conduite des cars et bus
- Revoir cette organisation de l'apprentissage de la conduite pour la rendre plus efficace apparaît comme d'autant plus nécessaire que le nouveau référentiel du TP CTCR prévoit que l'examen du permis de conduite soit passé après 15 heures de conduite (contre 20 heures jusque-là), avec la clé un risque de dégradation des taux de réussite à l'examen et l'utilisation pour le rattrapage des heures supplémentaires allouées par le référentiel à l'apprentissage de la conduite professionnelle
- Proposer des préparations à la gestion du stress pour les candidats assujettis à ce problème lors de l'examen (certains candidats perdent totalement leurs moyens l'examen venu)
- Individualiser les temps de rattrapage car les candidats n'ont pas forcément les mêmes difficultés
- Développer les visites d'entreprises pour les candidats, afin de les aider à mieux se projeter dans le métier et les motiver à intégrer le monde professionnel
- Proposer plus d'alternance pour habituer les candidats au métier sur la durée
- Renforcer lors de leur recrutement par les organismes de formation les prérequis des formateurs qui enseignent le métier de conducteur de véhicules de transport en commun.

iii. A la sortie des formations

- Collaborer avec les organismes de formation afin de mettre en place des modules de formation à l'arrivée des recrues en entreprise, selon les difficultés rencontrées le plus souvent par les recruteurs et les nouveaux salariés
- Communiquer entre les entreprises et les organismes de formation pour s'assurer que toutes les entreprises forment les nouvelles recrues. Par exemple les entreprises peuvent mettre en place des modules complémentaires pour le transport de personnes en situation de handicap, le transport d'enfants, mais aussi sur la gestion des conflits...
- Mettre en place un parcours d'intégration et d'évolution professionnelle en entreprise qui permette par exemple que les débutants commencent sur des véhicules de plus petits gabarits (type mini-bus sur certaines lignes) pour s'habituer à l'environnement, à la route etc.
- Développer les formations qui « facilitent » la prise de poste des conducteurs (par exemple gestion des conflits).

d. Fidéliser à travers de meilleures conditions d'emploi

i. En augmentant le temps de travail via notamment la bi activité

Les salariés ayant des contrats précaires ou à temps partiel ont davantage tendance à quitter le métier. La fidélisation des salariés passe donc pour une augmentation du temps de travail, notamment pour diminuer les temps partiels subis, et un développement de la bi activité, qui apporte un complément de revenu nécessaire.

Cette action vise les salariés en temps partiel subi, les travailleurs indépendants ainsi que les jeunes retraités en quête de complément de retraite. Il est proposé à cet égard de :

- Analyser les activités conduites actuellement par les salariés biactifs, à travers le lancement d'une enquête et le recueil de témoignages auprès de ces personnes
- Mettre en place, sur la base des résultats de ces investigations, un « catalogue » des activités complémentaires au transport scolaire, et de solutions de mutualisation des activités en urbain et interurbain, mais aussi en transport de marchandises et transport de voyageurs
- Proposer une gestion de la mise en relation via un groupement d'employeurs, qui pourrait être mixte transport de marchandises/voyageurs.

Ces actions doivent aussi s'accompagner en entreprise d'une meilleure visibilité des plannings pour les conducteurs en poste (figer les plannings plus tôt, définir les jours de repos avec plusieurs mois d'avance, et respecter cette planification).

ii. En augmentant la rémunération des conducteurs

Une rémunération trop faible des conducteurs est une des principales raisons du départ de certains conducteurs.

Une augmentation de la rémunération redonnerait un intérêt franc pour le métier, dans la mesure où cela permettrait de :

- Rémunérer la contrainte d'organisation (proportionnellement inverse à la rémunération)
- Venir compenser les faibles salaires qui bénéficient peu des indexations des NAO
- Ne pas démotiver l'intérêt pour des activités complémentaires
- Eviter la discrimination entre des temps partiels qui bénéficient de l'Indemnité Complémentaire d'Attractivité (ICA) et les temps complets.

Réussir à augmenter les salaires requiert un engagement politique, et des financements des collectivités notamment.

Le 7 novembre 2023, la FNTV Bretagne a présenté aux partenaires sociaux membres de l'OPTL Bretagne (Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique) les principales conclusions de la présente étude.

Les membres de l'OPTL Bretagne se sont accordés à dire que les difficultés de recrutement dans le transport de voyageurs sont importantes.

De leur point de vue renforcer l'attractivité du métier, et améliorer l'organisation et les conditions de travail, devraient être des actions à mener prioritairement.

Ils ont en particulier insisté sur la nécessité d'attirer les plus jeunes vers ces métiers, du fait du vieillissement constaté des effectifs salariés du secteur. Continuer à former est essentiel, pour au moins pallier les nombreux départs en retraite.

Plusieurs axes ont été évoqués pour attirer les publics, et notamment le plus jeunes, vers les métiers du transport de voyageurs : revoir la rémunération, mieux organiser le travail (plannings à donner à l'avance, limiter le nombre de lignes attribuées à chaque conducteur...), permettre aux salariés de trouver plus facilement un équilibre vie professionnelle - vie personnelle, élargir le sourcing des candidats (conducteurs marchandises en CFA, pluriactivité...).

Les membres OPTL ont également soulevé le problème de la diminution des fonds publics pour le financement des formations. Les aides financières attribuées par Pôle Emploi mais aussi par OPCO Mobilités sont en baisse. L'alternance constitue une solution intéressante, mais difficile à mettre en œuvre dans le transport de voyageurs, notamment parce que les stagiaires en formation sont à temps plein, alors qu'ils sont principalement affectés en entreprise sur des postes à temps partiel.

Enfin, ils jugent que la formation devrait être améliorée pour une meilleure intégration en entreprise, avec moins d'heures de conduite sur simulateur, et plus de manœuvres pendant la formation avec des véhicules réels. La nomination d'inspecteurs au permis de conduire supplémentaire apparaît également nécessaire pour réduire les délais d'accès au métier de conducteur.