

Synthèse de l'étude-action relative aux besoins en emplois et en formations dans les transports routiers de voyageurs en Bretagne

Alors que les pouvoirs publics souhaitent développer l'offre de transport en commun, pour mieux répondre à des enjeux de développement durable et d'équité territoriale, les entreprises de transport routier de voyageurs peinent à assurer leurs services habituels, par manque de personnel. En Bretagne, les tensions sur les recrutements auxquelles les entreprises de ce secteur sont confrontées ont ainsi atteint des niveaux inédits à la sortie de la crise sanitaire. Les difficultés à attirer des candidats vers le métier de conducteur en transport scolaire ont même remis en cause l'organisation de certains services et fait craindre qu'à la rentrée des élèves ne puissent pas bénéficier de transport collectif.

Les difficultés de recrutement conduisent en outre les organismes de formation et les entreprises de transport de voyageurs à accueillir des publics de plus en plus éloignés de l'emploi, avec pour corollaire de nouvelles problématiques à prendre en compte, tandis que la transition numérique à l'œuvre dans les entreprises de TRV menace d'accroître la fracture avec ces populations.

Dans ce contexte, la FNTV Bretagne a souhaité confier à l'AFT la réalisation d'une étude-action, qui a reçu le soutien de l'Etat et de la Région Bretagne, afin 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 l'amélioration des parcours de formation et insertion
- 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 concret et réaliste pour fluidifier toute la chaîne de recrutement : orientation, recrutement, formation, intégration, fidélisation.

A cet effet, le dispositif méthodologique mobilisé en 2023 sur le territoire a consisté à :

- Collecter et analyser un large panel de données publiques (Urssaf, INSEE, Ministères...)
- Administrer 5 enquêtes spécifiques, auprès de différentes parties prenantes en Bretagne : entreprises de transport routier de voyageurs, organismes de formation, sortants de formations, prescripteurs/financeurs de formation, autorités organisatrices de la mobilité
- Animer des ateliers pour explorer les champs des possibles et coconstruire des solutions pour l'avenir.

1. Chiffres clés du transport routier de voyageurs en Bretagne

7 500 salariés dans le transport de voyageurs en 2021

Dont **4 800 conducteurs**

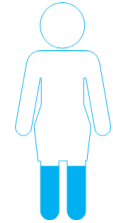
174 établissements de transport de voyageurs en 2021

Dont **85 %** en transport interurbain

Part des femmes parmi le personnel de conduite

19 %

25 %

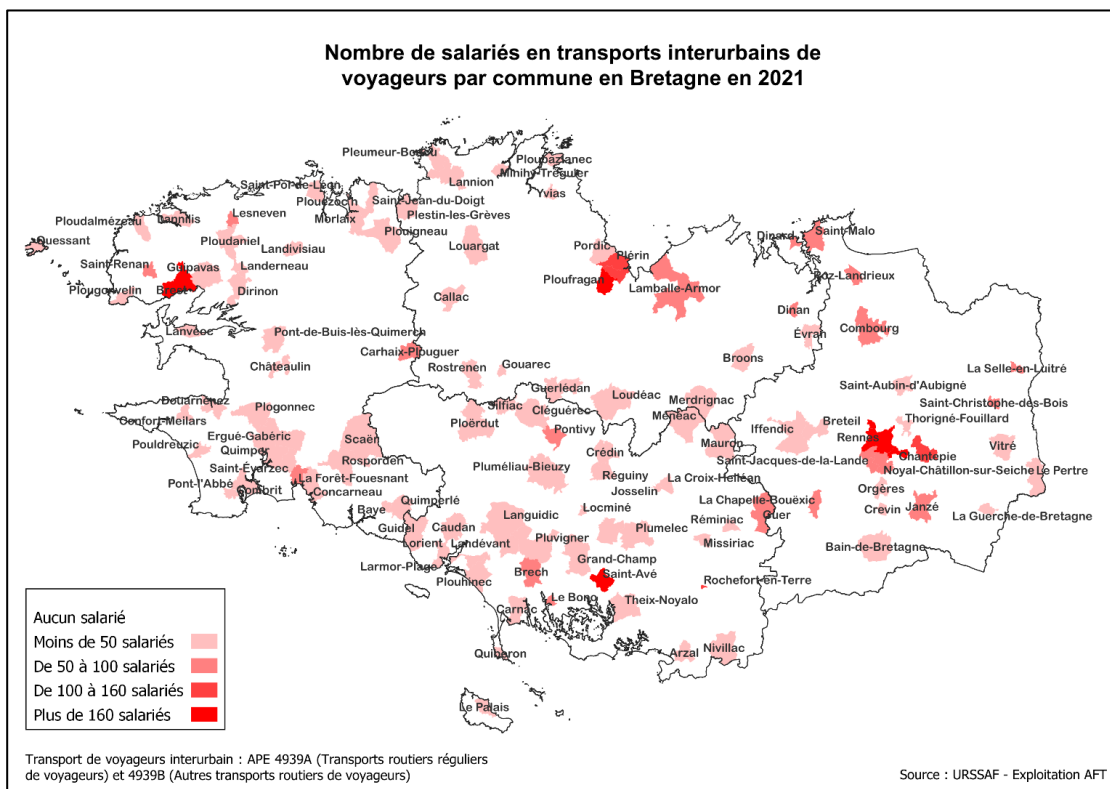
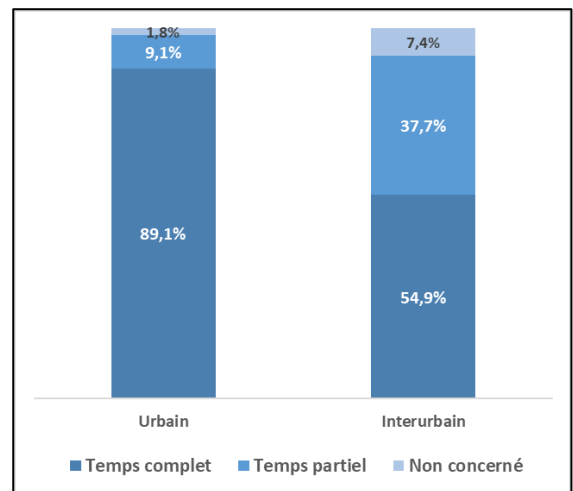
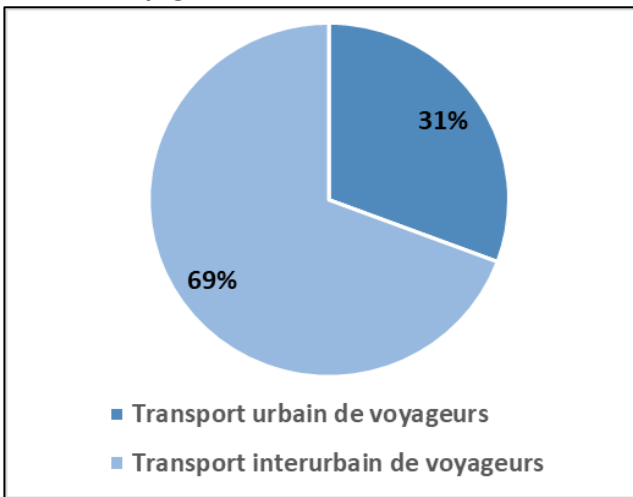


France

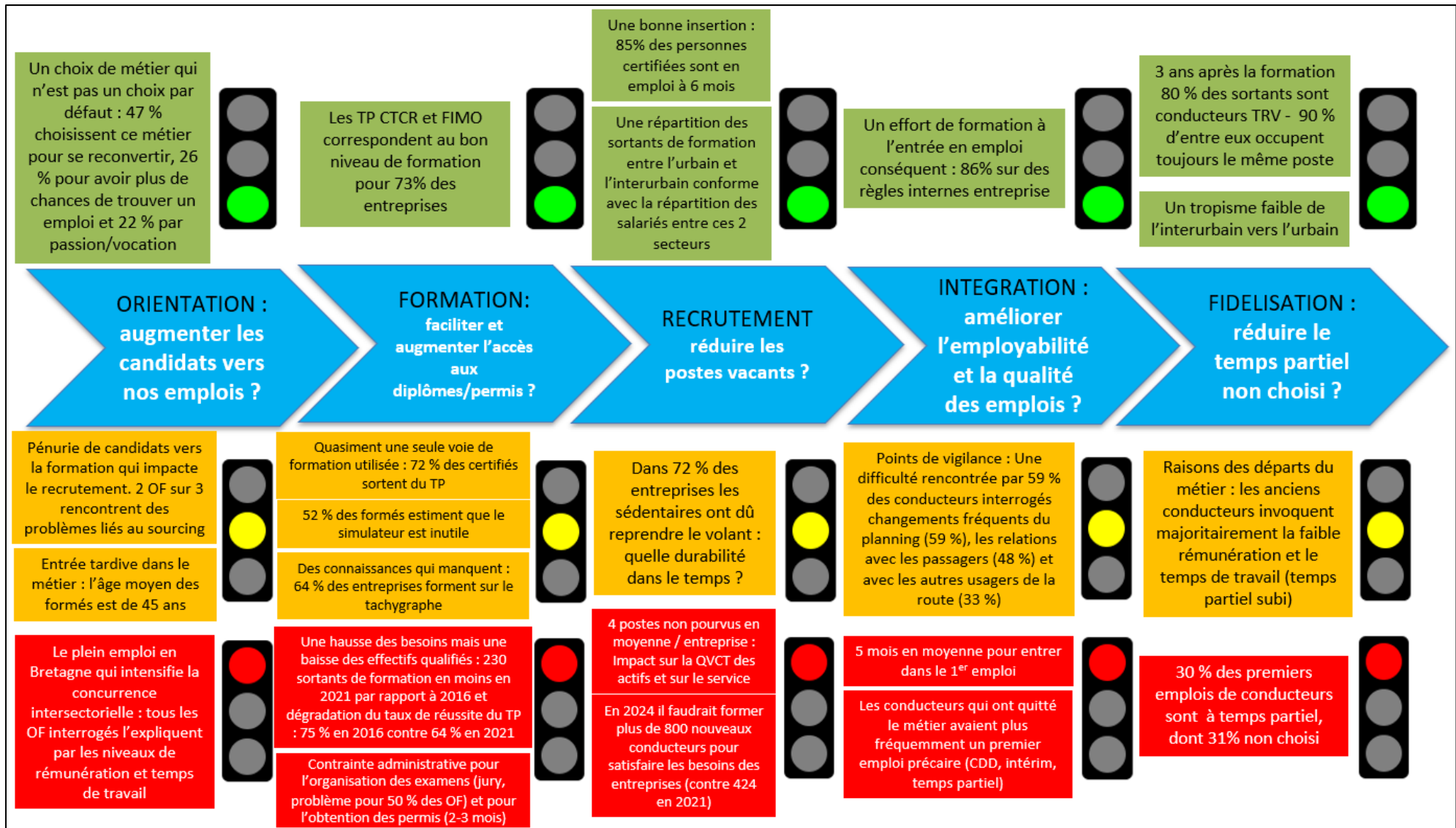
Bretagne

Part des conducteurs dans le transport de voyageurs urbain et interurbain

Répartition des conducteurs de voyageurs selon le temps de travail



2. Diagnostic du fonctionnement de la chaîne de recrutement



3. Evolution des compétences – 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 routes ont été interrogés sur les facteurs pouvant influencer sur les besoins en emploi et en compétences ainsi que sur l'évolution des compétences des conducteurs TRV.

	Facteurs jouant à la hausse sur les effectifs	Facteurs jouant à la baisse sur les effectifs
Facteurs exogènes	Croissance démographique de la Bretagne	Télétravail et semaine de 4 jours
	Saturation du réseau ferroviaire	Âge vieillissant de la population
	Hausse du coût de l'énergie	Primes de covoiturage
	Politique urbain de mobilité appelle à soutenir le dynamismes des transports en commun	Restrictions budgétaires des collectivités territoriales
Facteurs endogènes	Réforme des retraites (complément de retraite, départ plus tard pour les conducteurs en poste)	Réforme des retraites (son but à terme étant de diminuer le nombre de retraités)
	Reconnaissance du transport scolaire comme étant d'utilité publique	Réorientation des financements de formations
	Développer les passerelles vers le TRV et le bi-emploi	Durée des formations + délais administratifs
	Rémunération plus élevé - contrat horaire minimum	Faible rémunération des conducteurs
	Accueil de candidats via d'autres régions	Augmentation de l'absentéisme
	Augmentation du nombre de formateurs	Baisse du taux de chômage

Légende : les facteurs exogènes sont liés à l'évolution attendue de la demande de transport en commun et les facteurs endogènes sont liés aux dynamiques de l'emploi TRV.

Compétences davantage demandées	Compétences risquant d'être moins demandées
Conduite de véhicules plus imposants	Autonomie (conduite et tâches plus assistées)
Compétences de base (français, mathématiques)	Mécanique
Compétences commerciales	Compétences liées à la sécurité du fait des aides à la conduite
Compréhension des nouveaux outils technologiques	
Flexibilité sur le pluriactivité	
Pédagogie pour former les nouveaux arrivants	
Gestion des conflits, des risques et des usagers	
Communication générale	
Hygiène de vie	
Ecoconduite et éco-responsabilité	

4. Plan d'actions

Deux ateliers se sont déroulés, avec des responsables d'organismes de formation, des dirigeants d'entreprises, des financeurs et prescripteurs de formations, autour de l'élaboration de recommandations pour améliorer l'attractivité et la fidélisation, ainsi que la formation des conducteurs. Voici les différentes actions qui ont été développées au cours de ces ateliers.

Action	Comment ?
Diversifier le soucing	Se faire mieux connaître, communiquer davantage auprès des jeunes Attirer des nouveaux publics (Bénéficiaires RSA, indépendants, publics des milieux ruraux) Accompagner les entreprises pour le recrutement de publics éloignés de l'emploi Développer les actions dans les DROM-COM
Améliorer la visibilité	Etablir un plan de communication ciblé par public Intensifier les campagnes de communication (presse, radio, lycées...) Promouvoir le temps partiel auprès des publics potentiellement intéressés Mettre en avant du cumul emploi-retraite
Développer la bi activité	Recueillir et diffuser des témoignages de personnes pratiquant la bi activité Définir les secteurs cibles pour proposer des accords pérennes
Développer l'offre de formation	Maillage territoriale de l'offre de formation (délocalisation dans les espaces ruraux) Prise en charge des frais de déplacements Coordination entre les organismes de formation
Mettre en place des dispositifs formatifs pour les jeunes	Développement de l'alternance Ouverture des CAP « Conducteur agent d'accueil en autobus et autocar »
Optimiser le dispositif de formation	Anticiper la planification des sessions de formations Privilégier les parcours permis D + FIMO voyageurs pour les conducteurs scolaires
Faire connaître les dispositifs de reconversion vers les transport de personnes	Communiquer sur la possibilité de mobiliser le CPF Mieux faire connaître le dispositif PTP de Transitions Pro Faire savoir les possibilités d'emploi pour les personnes en situation de handicap Promouvoir la Plateforme Immersion Facilitée pour développer les PMSMP
Faciliter les passerelles	Développer l'accès au permis D pour les conducteurs TRM Cibler des professionnels susceptibles de se reconverter dans le TRV Développer les formations pour intérimaires Créer un GEIQ en transport de voyageurs Recommander et valoriser le permis D et la FIMO pour les exploitants Autoriser les bénéficiaires du Congé de Fin d'Activité Marchandises à exercer
Adapter le parcours de formation en amont	Sensibiliser les candidats aux contraintes métiers Systématiser la PMSMP Utiliser le simulateur pour tester les candidats avant la formation
Pendant la formation	Augmenter la durée de conduite réelle pendant la formation et limiter l'utilisation du simulateur Proposer des préparations à la gestion du stress pour les examens Individualiser les rattrapages Proposer davantage de visites d'entreprises Renforcer les prérequis des formateurs
A la sortie de formation	Collaborer et communiquer entre organismes de formations et entreprises à l'issue de la formation Mettre en place des parcours d'intégration et d'évolution professionnelle Développer les formations qui facilitent la prise de poste de conducteurs
Fidéliser en augmentant le temps de travail	Développement de la bi activité pour diminuer les temps partiels (création d'un catalogue des activités complémentaires) Meilleure visibilité des plannings
Et en augmentant la rémunération des conducteurs	Rémunérer la contrainte d'organisation Compenser les faibles salaires non indexés par les NAO Ne pas démotiver l'intérêt pour des activités complémentaires

Contact : gautier.carmagnac@aft-dev.com