

CÉREQ ÉCHANGES

13
2019

Transport & Logistique

Rencontre interministérielle sur l'offre
de certification et les métiers

Françoise KOGUT-KUBIAK
(coordination)



• Céreq

CÉREQ ÉCHANGES

13
2019

Transport & Logistique

Rencontre interministérielle sur l'offre
de certification et les métiers

Françoise KOGUT-KUBIAK
(coordination)

Table des matières

Avant-propos	3
Introduction	5
<i>Florence Lefresne</i>	
Certifications et évolution des emplois : grandes tendances et perspectives	
Périmètre et grandes évolutions du secteur du Transport : regard rétrospectif à partir de l'analyse et des recommandations du CEP des transports routiers, maritimes et fluviaux de 2013	9
<i>Damien Brochier</i>	
Panorama sectoriel : état des lieux statistique pour le transport et la logistique	15
<i>Mickaële Molinari-Perrier</i>	
Cartographie de l'offre de certification.....	26
<i>Françoise Kogut-Kubiak</i>	
Discussion	41
Transition écologique : quelles implications pour les certifications et les pratiques professionnelles	
Verdissement des diplômes du ministère de l'Éducation nationale : le cas de la 11ème CPC Transport - Logistique	55
<i>Nathalie Beaupère, Françoise Kogut-Kubiak</i>	
Développer les compétences vertes dans la logistique : l'exemple du projet Greenskills4VET	59
<i>Félicie DROUILLEAU-GAY, Mathieu HOCQUELET</i>	
Discussion	67
Impact du numérique sur les emplois et les compétences	
Impact du numérique sur les compétences des moins qualifiés dans les métiers de la logistique (projet Replay-VET).....	75
<i>Matteo Sgarzi</i>	
Discussion	81
Conclusion et perspective	91
<i>Emmanuel Quenson</i>	

Avant-propos

De nombreux acteurs appellent de leurs vœux un renforcement du dialogue interministériel autour d'un diagnostic partagé sur les besoins en qualifications des différents secteurs de l'économie, de manière à gérer au mieux, et de manière plus coordonnée, les demandes de création de diplômes dont chaque ministère est porteur.

Dans le cadre de ses missions d'expertise auprès des différents ministères certificateurs et de sa participation à toutes les commissions professionnelles consultatives, le Céreq a pris l'initiative, en accord avec ses ministères de tutelle (Éducation nationale et Travail), de promouvoir un cycle de rencontres interministérielles, organisées par champ professionnel. Ces rencontres doivent constituer une opportunité pour engager de réels échanges entre certificateurs et partenaires sociaux, sur la base d'un portrait du secteur établi et commenté par le Céreq et d'une analyse des enjeux de la période tels que les formulent les partenaires sociaux.

Compte tenu d'un ensemble de travaux récents menés par le Céreq, en lien avec des études comparatives européennes, le choix s'est porté pour 2018 sur le secteur du transport et de la logistique. Le Céreq participe en effet au projet Greenskills4VET, financé par le Programme Erasmus+ et regroupant des partenaires allemands, autrichiens, grecs et bulgares. Celui-ci s'appuie sur des cadres de références théoriques en Éducation au Développement Durable (EDD) pour penser les spécificités pédagogiques du développement des compétences dans ce domaine.

L'occasion nous est ainsi donnée de valoriser ce projet tout en l'inscrivant dans un cadre plus large de présentation des grandes tendances d'évolution du secteur et, en particulier, les transformations induites par la transition écologique et le numérique et leur prise en compte sur l'offre de certification.

Ce document rend compte des différentes présentations intervenues le 18 septembre 2018 au lycée polyvalent René Auffray de Clichy autour des thématiques suivantes :

- Certifications et évolutions des emplois ;
- Impacts de la transition écologique sur les certifications et les pratiques professionnelles ;
- Impacts du numérique sur les emplois et les compétences.

Chaque thématique est suivie d'une restitution intégrale des échanges qu'elle a suscités auprès des représentants du monde professionnel et des certificateurs présents ce jour-là.

Avertissement

Le décret n° 2018-1230 du 24 décembre 2018, pris en application de la loi du 5 septembre 2018 loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, a instauré de nouvelles règles de composition, d'organisation et de fonctionnement des commissions professionnelles consultatives (CPC) chargées « d'émettre des avis conformes sur la création, la révision ou la suppression des diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels, dans le ou les champs professionnels relevant de leurs compétences (article 1) ». Depuis le 1^{er} septembre 2019, 11 CPC pour les diplômes et titres professionnels délivrés au nom de l'Etat, en remplacement des 14 existantes jusqu'alors, couvrent les champs professionnels suivants :

- Agriculture, agro-alimentaire et aménagements des espaces ;
- Arts, spectacles et médias ;
- Cohésion sociale et santé ;
- Commerce ;
- Construction ;
- Industrie ;
- Mer et navigation intérieure ;
- **Mobilité et logistique** (remplace la CPC Transport et logistique) ;
- Services aux entreprises ;
- Services et produits de consommation ;
- Sport et animation.

Les nouvelles CPC, devenues interministérielles, sont composées de 16 membres ayant voix délibératives et de 5 membres sans voix délibératives représentant les organisations intervenant dans les champs professionnels dont relèvent les diplômes et les titres concernés ou ayant une expertise en matière de formation et d'emploi. À ce titre, le Céreq participe désormais à 9 de ces nouvelles CPC.

Introduction

*Florence Lefresne**

Je souhaite la bienvenue à tous les participants à cette journée de rencontre interministérielle sur l'offre de certifications et les métiers du Transport et de la Logistique.

Mes remerciements vont en premier lieu à M. Alain Marie, proviseur du lycée polyvalent René Auffray de Clichy et M. Patrick Mouëzant, Directeur Délégué aux Formations Professionnelles et Technologiques, qui nous font le plaisir de nous recevoir dans leur établissement et de mettre à notre disposition ce bel et spacieux amphithéâtre. Je salue également l'équipe d'élèves en charge de notre restauration sur place, sous la responsabilité de leur formateur.

Ces rencontres ont été rendues possibles grâce à l'implication en aval des ministères de tutelles du Céreq et en particulier de la DGESCO, de la DGEFP et de la DGESIP qui une fois de plus nous ont fait entièrement confiance pour organiser cette journée et nous les en remercions. Je rappelle qu'il s'agit de la 4^{ème} édition de ce type, les journées précédentes ayant porté sur les métiers de la sécurité en 2011, les métiers du tourisme en 2008 et de ceux de la métallurgie au milieu des années 2000.

Enfin, je remercie l'ensemble des participants qui se sont déplacés, parfois de loin, pour faire part de leur expérience et de leurs réflexions.

Comme vous le savez, le Céreq est, depuis sa création, membre de droit d'un grand nombre de CPC, disposition d'ailleurs inscrite dans l'article du code de l'éducation qui régit son fonctionnement. Il assume à ce titre un rôle d'expertise auprès des différents ministères certificateurs dans le champ de la relation formation-travail-emploi mais joue aussi un rôle d'interface entre les ministères certificateurs, les partenaires sociaux et plus largement les usagers de la certification (individus ou entreprises). La légitimité que lui confère ce rôle le place en parfaite position pour promouvoir et renforcer le dialogue que chacun appelle de ses vœux entre ministères certificateurs et mondes socio-professionnels.

Le Céreq est aussi producteur de données et d'analyses de la relation formation-travail-emploi, à la fois à travers ses gros dispositifs d'enquêtes spécifiques (Génération dans le champ de l'insertion professionnelle, DEFIS pour ce qui concerne la formation professionnelle des salariés du secteur privé), mais aussi de bases de données comme les Portraits statistiques de branche (PSB) ou la base Reflet portant sur les flux des diplômés de l'enseignement technique et professionnel. Il conduit également des études de nature qualitative visant une meilleure connaissance des transformations à l'œuvre dans le monde du travail et des emplois, mais aussi de la construction des diplômes, des titres ou des certifications accompagnant ces transformations.

Comme il n'aura échappé à personne, cette journée s'inscrit dans un contexte particulier, celui d'un système de certification qui est en phase d'être redéfini. Les décrets d'application de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » sont très attendus car ils vont déterminer de nouvelles compétences des instances certificatrices où sont élaborés les diplômes professionnels ainsi que de nouveaux équilibres partenariaux en leur sein.

* Directrice du Céreq.

Cette journée est ainsi l'occasion de construire un espace ouvert de réflexion et d'expression face aux enjeux qui traversent les métiers, et plus particulièrement ceux dont nous avons choisi de traiter ici, ceux du transport et de la logistique. Notre objectif est donc de réunir et mettre à disposition des éléments utiles à la réflexion et de laisser une large place aux débats sur les questions qu'ils posent.

Un mot sur le champ professionnel choisi, le transport et la logistique. Nous avons privilégié la valorisation d'un certain nombre de travaux passés mais surtout des travaux en cours qui s'inscrivent dans le cadre d'études comparatives européennes. C'est la raison pour laquelle cette journée s'inscrit sous la bannière du programme Erasmus+ et en particulier du projet Greenskill4VET, qui vous sera présenté plus en détail à l'occasion des interventions.

Inscrire cette journée dans une ouverture large, à dimension européenne, est essentiel pour penser ce champ professionnel, qui lui-même par essence est ouvert sur le monde entier. Quelles incidences l'internationalisation de ce champ professionnel peut-elle avoir sur la façon dont nous sommes amenés à traiter de son offre de certification ? Notre intérêt pour ce secteur est également fort car il connaît depuis quelques années des transformations particulièrement importantes sous l'impact de la transition écologique et de la montée du numérique, thèmes centraux dans le débat public aujourd'hui et qui constituent les deux volets de nos présentations.

Sans plus attendre, je laisse la parole aux intervenants Cérequois qui vont présenter leurs travaux et aux différentes discutant.e.s qui ont accepté d'ouvrir les débats. Je les en remercie grandement.

Certifications et évolution des emplois :
grandes tendances et perspectives

Périmètre et grandes évolutions du secteur du transport

Regard rétrospectif à partir de l'analyse et des recommandations du contrat d'études prospectives des transports routiers, maritimes et fluviaux de 2013

Damien Brochier²

Les transformations des modes de transport qui permettent la mobilité des hommes et des marchandises constituent une dynamique multiforme qui croise en permanence les enjeux d'évolution de formation et de recomposition des métiers. C'est pourquoi les professionnels des secteurs concernés décident assez régulièrement de tenter d'anticiper ces évolutions en s'engageant dans des démarches prospectives. Tel fut notamment le cas au cours des années 2012 et 2013, à travers la réalisation d'un Contrat d'Etudes Prospectives (CEP) concernant conjointement les branches du transport routier, du transport maritime et du transport fluvial³.

Cinq ans après, à l'occasion de la présente rencontre entre des professionnels du secteur du transport et de la logistique et des acteurs du monde de la formation autour des enjeux de certification et d'évolution des métiers, il apparaît intéressant de revenir sur les principaux résultats issus de cette vision prospective, notamment pour voir comment ils résonnent avec l'actualité des métiers et des formations du transport et de la logistique en 2018.

Le transport : un champ d'activités segmenté en de multiples univers professionnels

Un premier élément à souligner, qui reste largement d'actualité, est celui de l'écart entre l'apparence d'un champ d'activité unifié autour d'une problématique commune de gestion des mobilités et la réalité constituée par un ensemble « d'univers professionnels » singuliers et finalement assez cloisonnés les uns par rapport aux autres. L'analyse produite à l'occasion du CEP de 2013 a permis de cerner les trois principales dimensions structurant ce champ du transport.

Une première distinction particulièrement structurante concerne **l'objet du transport** : Transporter des hommes ou transporter des marchandises correspond à des univers de référence qui restent très différents, avec des spécialisations marquées en termes de métiers. Cette première frontière se croise avec celle des **modes de transport**⁴. Le fait marquant en 2013 (qui n'a pas fondamentalement évolué) était celui du déséquilibre majeur en termes d'emplois entre le transport routier qui représentait environ 600 000 salariés, soit 97 % des salariés du champ du CEP, le transport maritime regroupant environ 20 000 emplois et le secteur fluvial concentré autour de 3 000 emplois, mais paradoxalement engagé dans une très forte dynamique de création d'emplois ! Enfin, une dernière distinction peut être établie entre différents **espaces de circulation et d'organisation du transport**. On fait ici référence à la séparation nette entre tout ce qui relève des transports dits de « longue distance », positionnés plutôt dans l'espace international ou national, et les transports de « courte distance » limités aux espaces régionaux et locaux. On doit également intégrer les activités qui se situent à l'interface de ces différents espaces de circulation, en particulier les prestataires logistiques ou les auxiliaires de transport, indispensables notamment dans le transport maritime. En croisant ces trois dimensions, ce ne sont

² Chargé de mission partenariats formation professionnelle (Céreq).

³ La réalisation de ce CEP, co-piloté par le ministère du Travail (DGEFP) et l'OPCA-Transports a été confiée à un consortium pluridisciplinaire composé du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), du Département Etudes Transport & Logistique de l'AFT-IFTIM, et de trois autres structures de recherche et de conseil (cabinet NESTEAR, COPE 13, Département Sciences Sociales et de Gestion de l'Ecole des Mines de Nantes).

⁴ Le CEP n'a produit ici qu'une vision partielle des modes de transport, en n'intégrant notamment pas dans son champ les modes de transport aérien et ferroviaire, ainsi que le transport public urbain de voyageurs.

donc plus trois, mais bien quinze « univers professionnels » qui composent finalement la carte des activités des transports routiers, maritimes et fluviaux (cf. Encadré 1) ! Et dans la plupart des cas, c'est au sein de ces univers que les enjeux de transformation des métiers se posent.

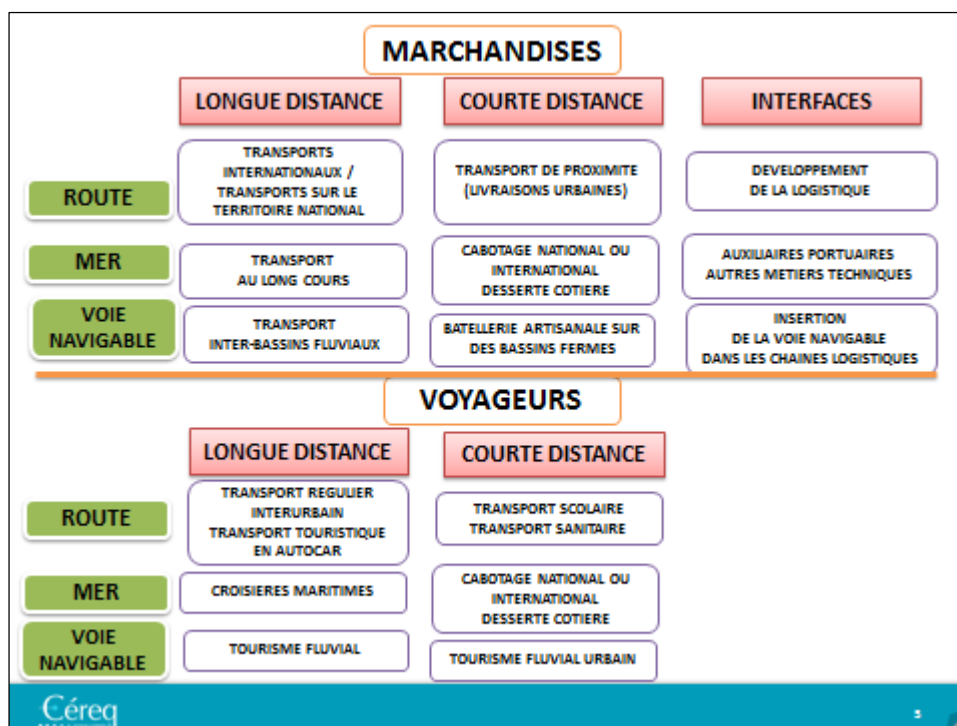
Si l'on commence par le transport routier, on repère ainsi que le monde du transport routier de marchandises de longue distance (qui recouvre les transports internationaux ou les transports dans le territoire national qui intègrent souvent une dimension internationale) est particulièrement marqué par le débat européen sur les travailleurs détachés. Dans les transports routiers de courte distance, une question centrale conditionne l'évolution des métiers : celle de la croissance des livraisons urbaines dites « du dernier kilomètre » en lien avec l'explosion des achats par Internet impliquant des livraisons à domicile. Concernant le transport de voyageurs, le monde de la longue distance est celui du transport interurbain, marqué en 2015 par la « révolution » de la libéralisation du transport interurbain par autocar. Il est intéressant de noter qu'au cours du CEP, certains opérateurs du transport avaient avancé l'argument de l'importance du potentiel d'emplois générés par cette mesure. Les dernières données disponibles montrent que, s'il y a bien eu création d'emplois de conducteurs, leur nombre reste cependant limité à moins de 2 400 emplois⁵. Enfin, sur la courte distance, le transport de voyageurs (hors transport public urbain) apparaît concentré sur des « niches » comme celles du transport scolaire et du transport sanitaire, qui s'avèrent très sensibles aux évolutions réglementaires.

Concernant le transport maritime, le transport de marchandises est dominé par le transport dit « au long cours » qui se développe autour du transport international par conteneurs, marqué en France par une très forte concentration de l'activité autour d'une compagnie de taille mondiale. Pour la courte distance, les activités sont dites de « cabotage » national ou international. Enfin, on trouve dans les interfaces toute une série de métiers très diversifiés liés à l'activité portuaire, qui apparaissent encore comme pourvoyeurs d'emplois. Concernant le transport de voyageurs, le monde de la « longue distance » est marqué par la poursuite du développement des croisières maritimes, déjà pointée dans le CEP. Sur la courte distance, le cabotage concerne par exemple les dessertes maritimes pour la Corse, et à une tout autre échelle, les compagnies desservant les nombreuses petites îles côtières.

Enfin, pour la navigation fluviale, la « longue distance » est très peu présente en France du fait de voies navigables très séparées par les bassins de la Seine et du Rhône. Un enjeu majeur (toujours d'actualité) est ici celui de la création du canal Seine Nord Europe qui permettrait de mettre en relation la Seine avec les nombreuses voies navigables d'Allemagne, de Belgique et des Pays-Bas. La courte distance était jusqu'à présent le domaine réservé de la batellerie artisanale sur ce qu'on appelle des bassins fermés. Mais un enjeu émergent est celui de faire de la voie navigable un acteur de la chaîne logistique, alors que jusqu'à présent, il était très séparé des autres modes de transport. Dernier univers, en plein développement : le transport fluvial de voyageurs. Il comprend d'une part, le tourisme fluvial de longue distance avec des sociétés françaises jouant le rôle de leaders européens, voire mondiaux dans les croisières fluviales. Et il intègre également le tourisme fluvial urbain largement concentré autour de la Seine à Paris.

⁵ Données issues du site de l'ARAFER (www.arafer.fr)

Schéma 1 • Les multiples « univers professionnels » du transport



Source : contrat d'études prospectives des secteurs du transport (DGEFP/OPCO Transports, 2013)

Des défis communs dans le champ emploi-formation

En dépit de la mise en évidence de cet ensemble de singularités, un des enjeux du CEP a été de creuser la question des points de convergence ou des enjeux communs à ces différents univers. Et de fait, trois problématiques communes ont pu être formulées, qu'il est intéressant de revisiter cinq ans après, pour voir si elles continuent à avoir la même portée.

Accompagner la transformation de l'image des métiers du transport

Le premier enjeu trouve son origine dans la transformation de l'image des métiers du transport. Les enquêtes de terrain menées à l'occasion du CEP ont montré que, dans les trois grands secteurs concernés, l'image des métiers reste plutôt positive et valorisante. Elle est fondée sur des identités professionnelles fortes, à l'image de celles du « conducteur grand routier », du « capitaine au long cours » ou du « marinier ». Cependant, ces images semblent rapidement s'écorner du fait de l'intensification du travail et surtout d'une remise en cause de l'autonomie et de l'expérience de la conduite qui étaient au cœur de l'identité de ces métiers.

De ce constat a pu être énoncé l'enjeu de promouvoir une image du travail et des conditions de travail à même de reforcer une forme d'attractivité de ces métiers. Il s'agit notamment de trouver des modes de gestion des métiers qui empiètent moins sur la vie privée des individus, à l'image extrême de ce qui se passait jusqu'à présent pour les marins dont la vie professionnelle était totalement imbriquée avec la vie privée, du fait d'un usage conjoint de leur péniche comme outil de travail et comme domicile. Il s'agit également de réfléchir aux moyens de promouvoir des métiers de base jusque-là fortement dévalorisés. L'exemple emblématique est ici celui du conducteur-livreur amené à devenir l'un des maillons essentiels de la relation-client à travers son rôle-clé en matière de livraison de proximité.

Construire une culture professionnelle des transports fondée sur la proximité

Cet exemple du conducteur livreur constitue une bonne liaison pour aborder le deuxième enjeu qui concerne justement la notion de proximité. En effet, l'univers des métiers du transport a été massivement bâti autour d'un imaginaire fondé sur les voyages de longue distance, ce qui a conduit à délaissé quelque peu la question des enjeux du transport de proximité⁶. Or ceux-ci prennent de plus en plus d'importance, notamment comme on l'a dit, en matière de livraison en milieu urbain, mais aussi dans le domaine du tourisme fluvial urbain ou encore des dessertes côtières.

L'enjeu majeur consiste ici à intégrer les collectivités territoriales de tous niveaux (communes, intercommunalités, agglomérations, métropoles) comme partenaires de la communauté des professionnels de transport afin qu'ils puissent contribuer pleinement aux évolutions des emplois et des métiers du transport. Un débat essentiel est ici celui de construire des métiers du transport fondés sur une relation-client assumée et maîtrisée, c'est-à-dire dont le but n'est plus seulement de transporter un produit ou un voyageur, mais bien d'entrer en relation avec un client à l'occasion d'une livraison ou d'un déplacement.

Maîtriser la technicisation des emplois

Le troisième enjeu mis en évidence dans le CEP concerne la technicisation des emplois liée notamment au développement du numérique. Le constat est clair : toutes les fonctions de « navigants » (conducteurs routiers, capitaines de navires...) intègrent de façon croissante des évolutions technologiques importantes, avec des profils de conducteurs appelés à devenir des surveillants de systèmes complexes, tout en intégrant des aspects logistiques. A titre d'exemple, les conducteurs routiers sont de moins en moins autonomes dans leurs activités. Ils dépendent des liens noués en continu avec d'autres fonctions dans leur entreprise, comme les services d'exploitation et les services logistiques.

En 2013, l'enjeu formulé était celui de placer la maîtrise de ces nouveaux outils techniques au cœur du développement des conditions de travail, afin d'en faire un facteur clé du déroulement de carrière. Il serait intéressant de voir si, en 5 ans, les professionnels du secteur ont effectivement mis en place un certain nombre d'éléments pour intégrer au cœur de l'activité cette dimension de la maîtrise des technologies liées aux transports.

Des recommandations propres à chaque segment

Au-delà des effets communs, le CEP formulait un certain nombre de recommandations plus adaptées à la spécificité du contexte de chaque branche. Sans revenir en détail sur chacune d'elles (elles sont synthétisées dans l'encadré 2), on peut seulement insister sur les recommandations que nous avons considérées comme centrales pour chacun des trois grands segments d'activité étudiés.

Dans le transport routier, face au problème massif d'attractivité repéré par tous les professionnels, le ciblage principal a porté sur l'amélioration de la GRH des entreprises du transport, et surtout des très nombreuses PME-TPE qui le composent. Il apparaît indispensable que les entreprises améliorent la structuration de l'emploi et de la formation en interne pour pouvoir être plus attractives, notamment vis-à-vis des jeunes et des demandeurs d'emploi. Mais il convient également de fidéliser les salariés en place en leur proposant de meilleurs plans de carrières.

Pour le transport maritime, le constat d'une grande incertitude sur l'évolution à moyen terme du nombre d'emplois (liée à l'époque à la conjonction de difficultés éprouvées conjointement par plusieurs sociétés), a conduit à mettre l'accent sur l'enjeu de concevoir des parcours professionnels qui soient moins centrés sur le seul transport maritime, mais qui permettent de faciliter les mobilités à la fois

⁶ Hormis dans le domaine des transports publics urbains, dont on rappelle qu'il ne faisait pas partie du champ du CEP.

internes et externes. L'idée est de valoriser le passage d'anciens navigants à des fonctions « sédentaires », mais également dans des métiers en dehors du secteur maritime. Il en découle tout un travail à engager sur la reconnaissance des compétences des professionnels du transport maritime, comme ressources mobilisables tout au long de leur carrière.

Enfin, bien que les enjeux en termes de volume d'emplois y soient beaucoup moins importants, le transport fluvial a révélé un enjeu majeur de transformation de la « culture professionnelle » d'un secteur. Celle-ci avait jusque-là une forme artisanale, reposant sur le milieu professionnel « fermé » de la batellerie. Or, émerge ce qu'on appelle une forme d'industrialisation du transport fluvial, à travers des organisations structurées sous forme d'entreprises de taille importante. L'enjeu devient celui de trouver les moyens d'accompagner cette transition à travers des carrières adaptées. Il s'agit notamment de rendre possible l'ouverture de mobilités entre des mondes jusque-là étanches du transport de marchandises et du tourisme fluvial.

Encadré 1 • Des enjeux et recommandations adaptés à la spécificité de chaque segment

	TRANSPORT ROUTIER	TRANSPORT MARITIME	TRANSPORT FLUVIAL
Enjeu principal	La structuration interne de l'emploi et de la formation par les entreprises en réponse à des problèmes d'attractivité.	L'ouverture et la porosité des parcours professionnels pour faciliter les mobilités internes et externes.	L'accompagnement humain et social de la transition de la batellerie artisanale vers une industrialisation du transport fluvial.
Contexte	Un secteur toujours pourvoyeur d'emplois... mais qui doit repenser les conditions de son attractivité.	Des phénomènes de recomposition et de diversification des emplois particulièrement difficiles à anticiper qui invitent à mettre l'accent sur la nécessaire ouverture des parcours professionnels hors de leurs cadres de référence traditionnels.	Un développement sensible de l'activité et des emplois dans les différents segments du transport fluvial.
Recommandations	<p>Attirer de nouveaux publics (jeunes et demandeurs d'emploi) en faisant mieux connaître les besoins et profils attendus par les entreprises, et en améliorant leurs conditions d'accueil et d'intégration dans le travail.</p> <p>Fidéliser les salariés en poste en favorisant les évolutions de carrière internes et en développant les formations (hors formations obligatoires)</p> <p>Sensibiliser les entreprises à la GPEC pour mieux anticiper les besoins en compétence liés aux départs en retraite.</p> <p>Mieux articuler les nombreuses certifications permettant l'accès aux métiers du transport routier.</p>	<p>Construire des formations pour de nouveaux métiers de navigants sur des navires « techniques » (offshore pétrolier, dragage, travaux en mer, pose et maintenance d'éoliennes en mer, conduite de navires à positionnement dynamique etc.).</p> <p>Mieux structurer les conditions de passage des métiers de navigants aux emplois de sédentaires, qu'ils soient internes ou externes au transport maritime.</p>	<p>Accroître l'intégration de nouveaux entrants issus « d'à terre » (non issus du milieu des marinières) par l'évolution des rythmes de travail.</p> <p>Développer des trajectoires professionnelles des navigants fondées sur une véritable mobilité entre les différentes formes d'exploitation (artisanales et industrielles / transport voyageurs et transport de marchandises).</p> <p>Suivre les trajectoires des diplômés du baccalauréat professionnel Transport fluvial qui constitue un nouveau palier de certification au niveau IV.</p>

Source : synthèse du contrat d'études prospectives des secteurs du transport (DGEFP/OPCO Transports, 2013)

Panorama sectoriel : état des lieux statistique pour le transport et la logistique

Mickaële Molinari-Perrier⁷

Le portrait statistique réalisé présente de façon synthétique le contexte d'évolution du secteur et des métiers dans le transport et la logistique, en caractérisant les emplois et les personnes qui occupent ces emplois. Les données mobilisées pour l'exercice sont issues de sources statistiques publiques. L'emploi est principalement observé à partir de deux clés d'entrée, les entreprises et les individus et donc de périmètres qui parfois se recoupent, parfois se différencient à savoir principalement **le secteur d'activité et la profession**⁸.

- La notion de **secteur** s'entend dans ce travail au sens de la nomenclature des activités françaises (NAF) produite par l'Insee et correspond à un regroupement d'activités. Le secteur correspond à une logique de classement qui regroupe des entreprises qui ont la même activité principale et qui permet la réalisation de statistiques publiques.

Les principaux secteurs retenus sont le transport routier de voyageurs, le transport routier de marchandises, et l'ensemble des autres modes de transport de voyageurs ferroviaires, maritimes, fluviaux. Le périmètre retenu est celui de la nomenclature de la base des portraits statistiques de branche du Céreq (PSB) qui approche le périmètre conventionnel de la branche professionnelle, et qui se rapproche en particulier de celui de l'OPTL dans ses travaux sur le transport et la logistique.

- La **profession** s'entend ici au sens de la nomenclature PCS⁹, les codes retenus ont été identifiés à partir des grandes familles professionnelles qui composent le secteur du transport et de la logistique et des codes ROME associés.

⁷ Chargée d'études au Département Travail, emploi et professionnalisation (Céreq).

⁸ Voir en annexe le détail des périmètres retenus.

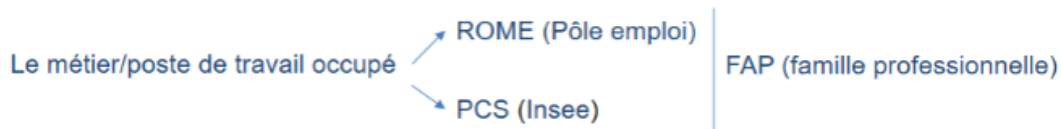
⁹ Professions et catégories socio professionnelles

Schéma 1 • Approche métiers et secteurs

**DEUX APPROCHES :
UNE ENTRÉE « MÉTIERS » UNE ENTRÉE « SECTEUR »**



LE CHAMP ET LES DESCRIPTEURS DES MÉTIERS



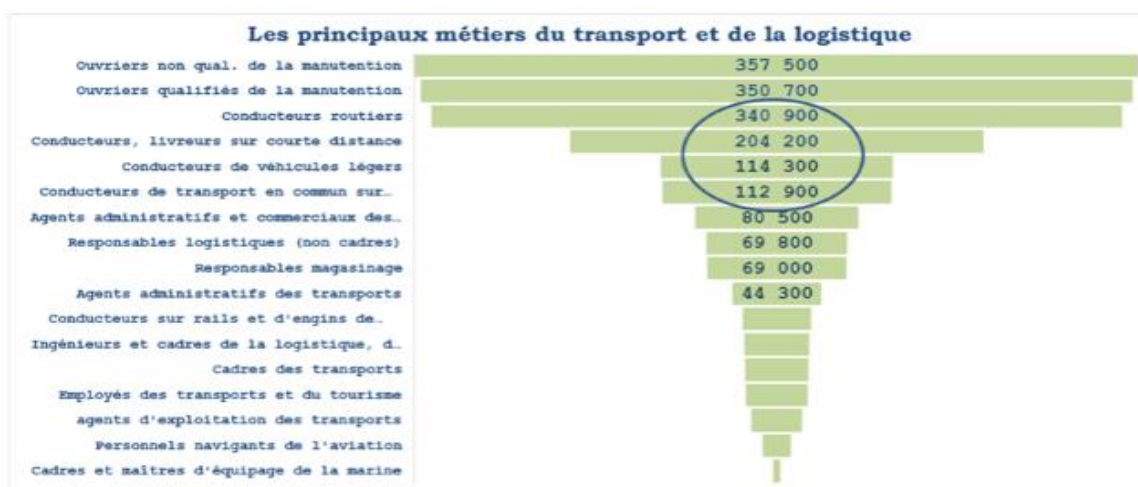
FAP	PCS	Rome	
J0Z20 Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	676a Manutentionnaires non qualifiés	N1101 Conduite d'engins de déplacement des charges	
	676b Déménageurs (hors chauffeurs-déménageurs), non qualifiés	N1102 Déménagement	
	676c Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	N1103 Magasinage et préparation de commandes	
	676d Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports	N1105	Manutention manuelle de charges
		N2203	Exploitation des pistes aéroportuaires
		N3203 Manutention portuaire	

Les métiers du transport et de la logistique

On dénombre en France actuellement 1,9 million d'emplois dans les métiers¹⁰ du transport et de la logistique : 54 % de ces emplois concernent des métiers du transport et 46 % des métiers de la logistique. Les trois quarts de ces emplois sont des emplois d'ouvriers : 68 % dans les transports et 80 % dans la logistique. Dans le secteur de la logistique, la répartition entre ouvriers qualifiés et ouvriers non qualifiés est équilibrée.

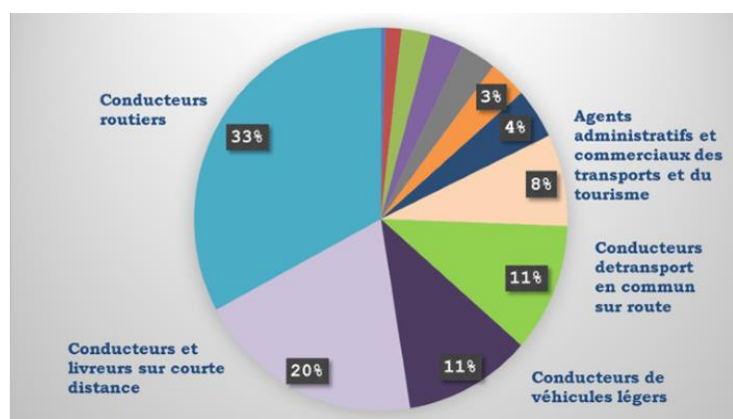
Graphique 1 • Principaux métiers du transport et de la logistique

800 000 conducteurs de véhicules (78% des métiers)



Source : INSEE Recensements de la population-traitement Céreq

Graphique 2 • Les métiers du transport

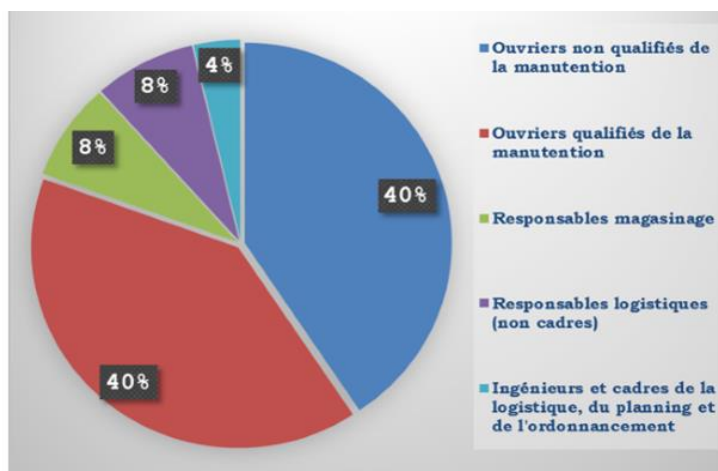


Les métiers de la conduite sont majoritaires dans les transports avec un total d'environ 800 000 conducteurs de véhicules sur un peu plus d'un million de salariés soit 78 % des métiers. On retrouve dans la famille des conducteurs : les conducteurs routiers (340 900), les conducteurs livreurs

¹⁰ 38 professions ont été retenues : 25 dans le secteur du transport et 13 dans le secteur de la logistique.

sur courte distance (204 200), les conducteurs de véhicules légers (114 300), et les conducteurs de transports en commun (112 900).

Graphique 3 • Les métiers de la logistique

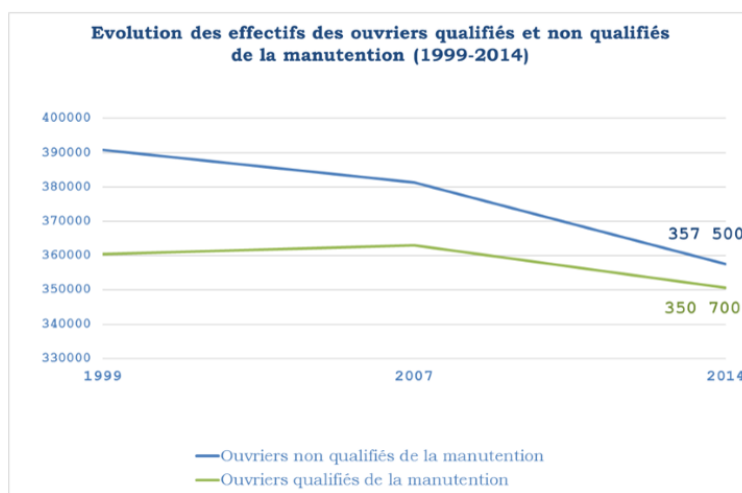


Source : INSEE Recensements de la population-traitement Céreq

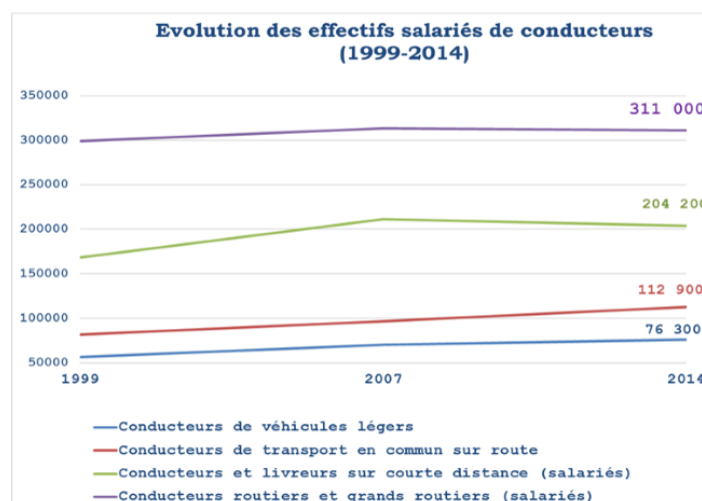
Parmi les métiers de la logistique, les ouvriers représentent 80 % des emplois. Les ouvriers non qualifiés de la manutention sont essentiellement des ouvriers du tri qui assurent le déchargement, le tri, l'emballage, l'expédition des marchandises. Parmi les ouvriers qualifiés, on retrouve les caristes et les conducteurs d'engins dans les entrepôts, les dockers et les magasiniers.

Sur une période 15 ans, on observe une légère baisse des effectifs salariés d'ouvriers de la manutention avec un rééquilibrage entre ouvriers qualifiés et non qualifiés. A l'inverse, on constate une tendance à la hausse des conducteurs salariés, entre 99 et 2014.

Graphique 4 • Evolution des emplois d'ouvriers de la manutention et de conducteurs

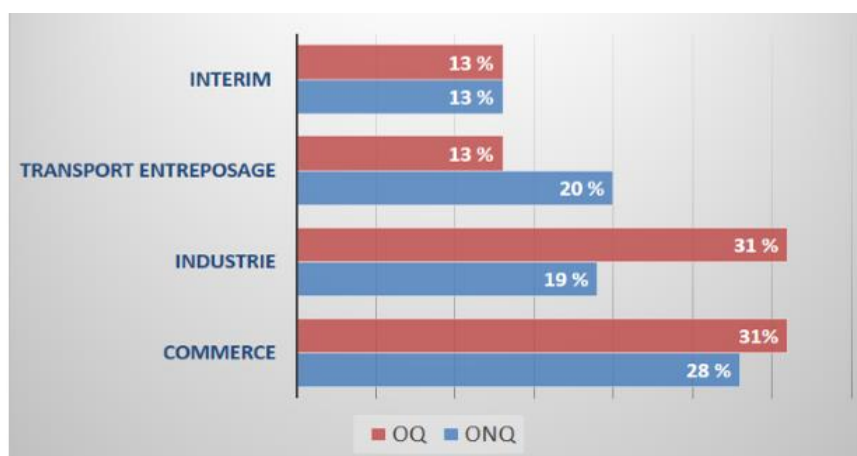


Source : INSEE Recensements de la population-traitement Céreq



Le recours à l'intérim est courant pour les ouvriers de la manutention avec un taux de 13 %, bien supérieur à ce qu'on peut observer pour l'ensemble des autres professions. Les ouvriers qualifiés de la manutention ne travaillent pas uniquement dans les secteurs du transport et de l'entreposage : 31 % exercent leur activité dans une entreprise dont l'activité principale se situe dans le commerce et 31 % dans l'industrie. On sait par ailleurs que le turn-over est important au sein de cette profession, la proportion d'ONQ ayant une ancienneté inférieure à un an est supérieure à celle de l'ensemble des métiers.

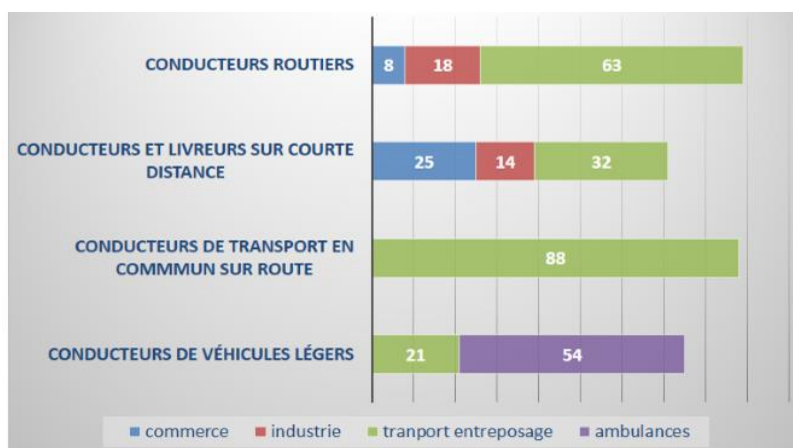
Graphique 5 • Principaux secteurs d'activité des ouvriers de la manutention



Source : INSEE Recensements de la population-traitement Céreq

Plus de la moitié (53 %) des conducteurs travaillent dans le secteur du transport et de l'entreposage. L'industrie et le commerce sont aussi des secteurs qui emploient notamment des conducteurs et livreurs sur courte distance.

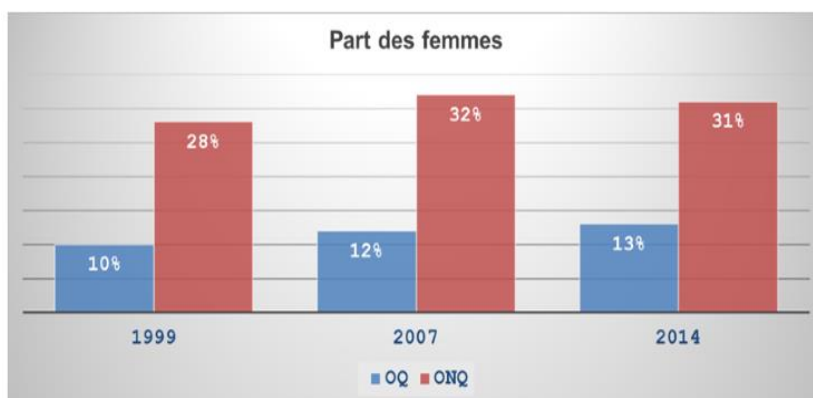
Graphique 6 • Principaux secteurs d'activité des conducteurs



Source : INSEE Recensements de la population-traitement Céreq

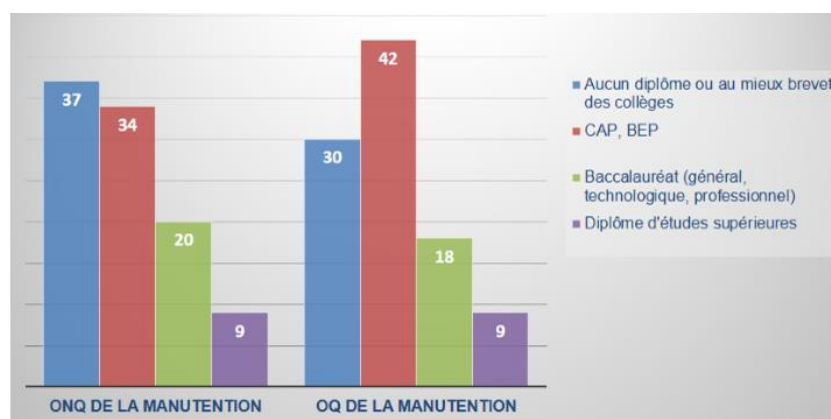
Les métiers d'ouvriers de la manutention restent à dominante masculine malgré une féminisation dans la logistique imputable en partie à la digitalisation des activités qui rend le travail moins physique.

Graphique 7 • Evolution de la part de femmes dans les métiers de la manutention

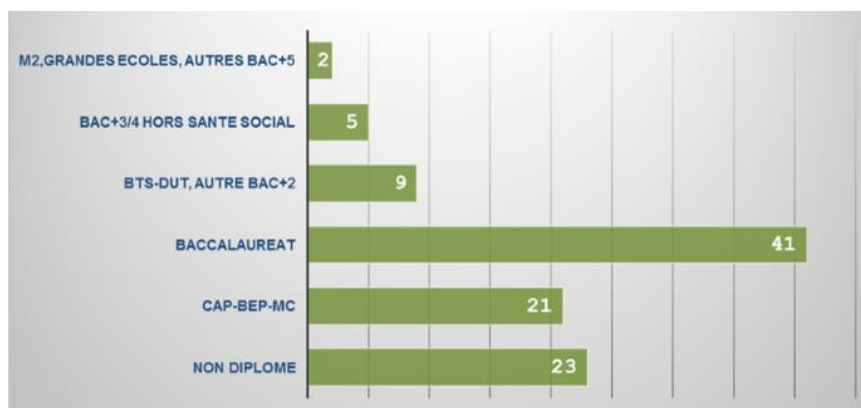


Source : INSEE Recensements de la population-traitement Céreq

33 % de l'ensemble des ouvriers de la manutention n'ont aucun diplôme. Il s'agit d'un métier davantage occupé par des non diplômés ou des personnes faiblement diplômées (niveau V) que ce soit parmi les jeunes actifs ou les actifs expérimentés. Toutefois, on observe que les titulaires d'un baccalauréat sont deux fois moins nombreux chez les jeunes par rapport à l'ensemble des salariés. Les spécialités dont sont issues ces jeunes sont très diverses.

Graphique 8 • Niveaux de diplôme des ouvriers de la manutention

Source : INSEE Recensements de la population-traitement Céreq

Graphique 9 • Plus haut diplôme obtenu par les jeunes ouvriers de la manutention

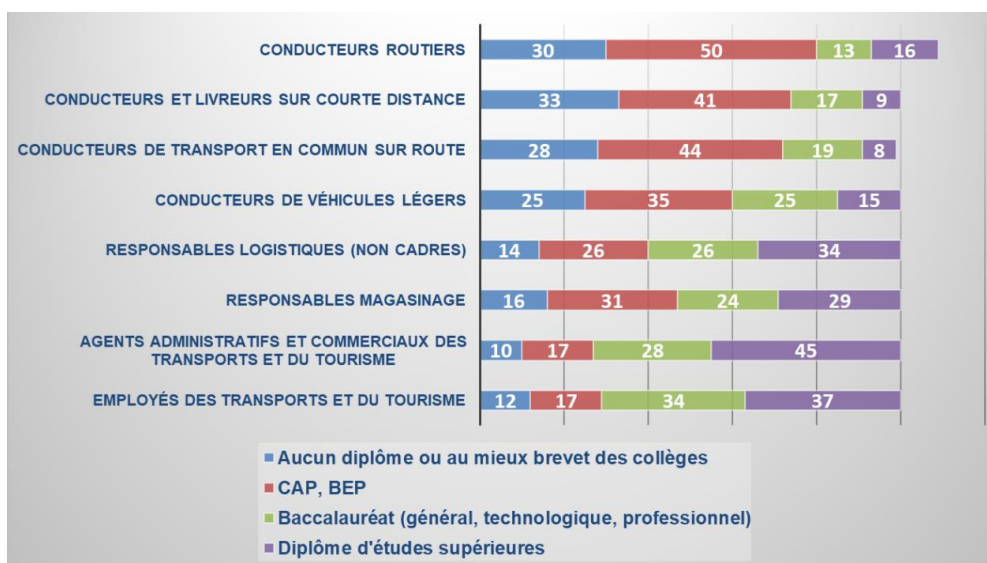
Source : Céreq, enquête génération 2013

Champ : ensemble des jeunes en emploi en mars 2016 occupant des emplois d'ouvriers qualifiés et non qualifiés de la manutention

Parmi les métiers du transport, c'est chez les conducteurs que le niveau de diplôme est le plus faible. Ces métiers emploient surtout des non-diplômés ou des titulaires d'un CAP ou d'un BEP. Chez les conducteurs routiers, à la différence des autres conducteurs, on retrouve des personnes ayant suivi des spécialités de formation assez spécifiques. 37 % des jeunes conducteurs routiers ont une spécialité dans le transport logistique. Mais on retrouve aussi des diplômés issus d'autres spécialités notamment automobiles.

Chez les conducteurs livreurs, à l'instar de la plupart des métiers du transport et de la logistique, les spécialités sont très diverses. Pour devenir technicien ou cadre des transports, un diplôme supérieur est requis en particulier pour les jeunes. Enfin, chez les agents d'accompagnement et agents administratifs, on retrouve essentiellement des bacheliers ou des bacs+2.

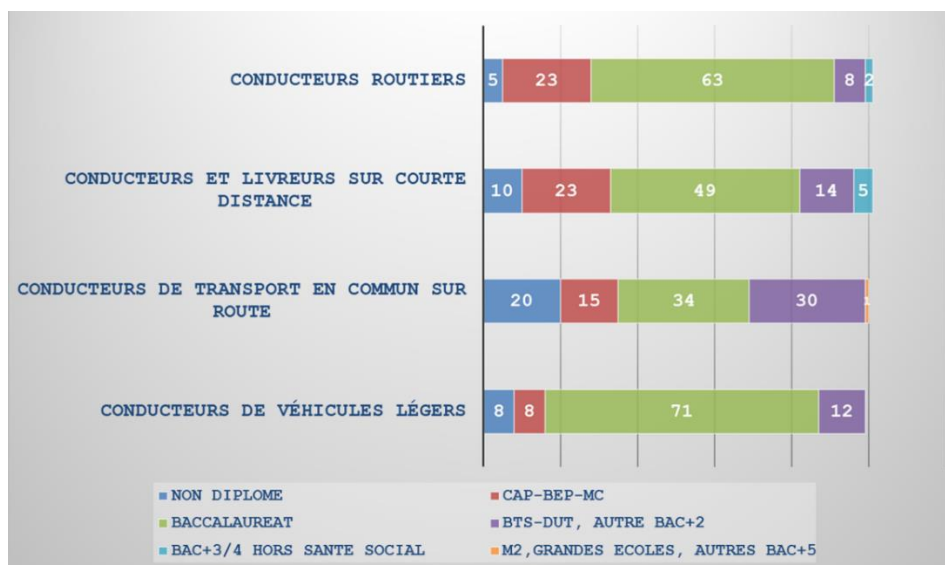
Graphique 10 • Niveaux de diplôme des principaux métiers du transport



Source : INSEE – Recensements de la population – Traitement Céreq

Les jeunes conducteurs sont plus diplômés que leurs aînés. La norme de qualification au sens de la catégorie modale la plus élevée, est le baccalauréat (niveau IV). Cette norme est la plus élevée parmi les conducteurs de véhicules légers (71 %).

Graphique 11 • Plus haut diplôme obtenu par les jeunes conducteurs



Source : Céreq, enquête génération 2013

Champ : ensemble des jeunes en emploi en mars 2016 occupant des emplois de conducteurs

Parmi les conducteurs livreurs sur courte distance, on retrouve des jeunes issus de spécialités de formation qui sont plutôt axées production, mais d'une façon générale l'hétérogénéité est fortement présente. Chez les conducteurs routiers, le transport, la manutention et le magasinage ainsi que la mécanique auto sont des spécialités qui se distinguent.

Les entreprises de transport logistique

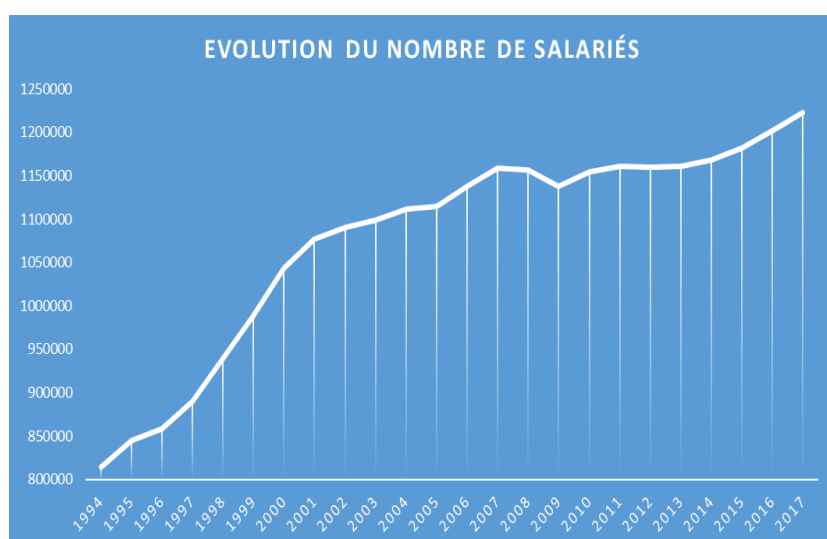
Le champ d'observation retenu ici est proche de celui de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires de transport. Les données présentées ci-après sont issues de la base des Portraits Statistiques de branche du Céreq. (PSB)

5 secteurs principaux (codes NAF)

- Transports routiers de voyageurs (4932Z, 4939A, 4939B, 8690A)
- Autres transports de voyageurs (ferroviaire interurbains, maritimes, fluviaux, aériens) (4910Z, 4931Z, 4939C, 5010Z, 5030Z, 5110Z)
- Transports routiers de marchandises (4941A, 4941B, 4941C, 4942Z, 5320Z, 7712Z)
- Auxiliaires de transport (messagerie, fret) (5229A, 5229B)
- Manutention, entreposage (5210A, 5210B, 5221Z, 5222Z, 5223Z, 5224A, 5224B)

On constate une croissance régulière de l'emploi salarié dans le secteur transport logistique qui compte plus de 1 280 000 salariés en 2017, soit 7 % des salariés du secteur marchand non agricole. Derrière cette croissance globale, des évolutions contrastées apparaissent selon les sous-secteurs. Les transports terrestres et l'entreposage qui regroupent les ¾ de l'emploi salarié du secteur sont les plus dynamiques en termes d'emploi. A l'inverse, on observe une baisse dans les transports aériens (-10 000 salariés depuis 2007).

Graphique 12 • Evolution du nombre de salariés dans le secteur Transport-logistique



*Ce graphique ne prend pas en compte les effectifs du Transport aérien de passagers. Problème de champ à partir de 2005 avec la privatisation d'Air France

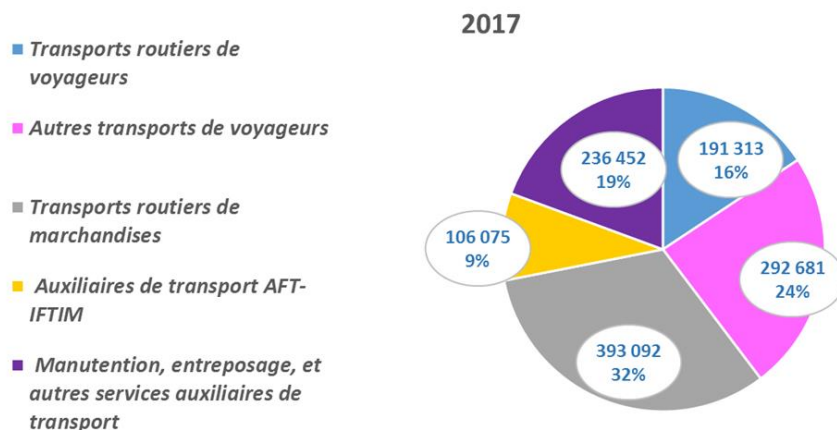
+60 700 salariés dans le transport aérien de voyageurs*

Source UNEDIC /ACOSS

Champ : Champ : ensemble des cotisants du secteur concurrentiel : hors administration, éducation non marchande (établissements d'enseignement relevant de l'Etat ou des collectivités locales), la santé non marchande et l'emploi par les ménages de salariés à domicile.

Le transport aérien de passagers n'est pas pris en compte dans ce graphique 51.10Z

On observe une légère modification de la répartition des activités au sein du secteur transport et logistique sur une période de 10 ans avec une hausse des emplois dans la logistique et une situation contrastée pour les transports. Le volume d'emplois salariés dans le secteur du transport routier de voyageurs est en hausse alors que dans le même temps on assiste à une diminution de l'emploi salarié dans les autres secteurs du transport de voyageurs.



Les emplois féminins restent sous représentés en comparaison avec l'emploi salarié global puisque c'est quasiment un emploi sur deux qui est occupé par une femme dans l'ensemble de l'emploi salarié marchand non agricole, contre 25 % dans le transport et la logistique considérés ensemble. L'emploi féminin atteint 30 % dans la manutention, avec une tendance à la hausse, notamment chez les ouvriers non qualifiés.

Le secteur n'est pas si jeune avec 59 % de salariés âgés de 40 ans ou plus.

Un quart des salariés n'a pas de diplôme et un tiers détient comme plus haut diplôme un CAP ou BEP.

Annexes

Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention

652a : Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes

652b: Dockers, 653a : Magasiniers qualifiés, 651a: Conducteurs d'engin lourd de levage,

Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires

676a : Manutentionnaires non qualifiés

676b : Déménageurs (hors chauffeurs-déménageurs), non qualifiés

676c : Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés

676d : Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports

Conducteurs de véhicules légers

217a : Conducteurs de taxis, ambulanciers et autres artisans du transport, de 0 à 9 salariés, 526e: Ambulanciers salariés (du secteur public ou du secteur privé)

642a : Conducteurs de taxi (salariés)

642b: Conducteurs de voiture particulière (salariés)

Conducteurs de transport en commun sur route:

641b: Conducteurs de véhicule routier de transport en commun (salariés)

Conducteurs et livreurs sur courte distance

643a: Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)

644a : Conducteurs de véhicule de ramassage des ordures ménagères

Conducteurs routiers

217b: Artisans déménageurs, de 0 à 9 salariés

218a: Transporteurs indépendants routiers et fluviaux, de 0 à 9 salariés

641a : Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)

Cartographie de l'offre de certification

Françoise Kogut-Kubiak¹¹

Le panorama de l'offre de certification relatif aux métiers du transport et de la logistique a été élaboré à partir de l'exploitation de sources variées :

- pour les diplômes de l'Éducation nationale : la base de données Reflet (Regards sur les flux de l'enseignement technique et professionnels) en accès libre sur le site du Céreq à l'adresse suivante : <http://mimosa.cereq.fr/reflet/> ;
- pour les titres du ministère de l'Emploi : fichier DGEFP sous format Excel ;
- pour les diplômes relevant du ministère de l'Enseignement supérieur : fichier fourni par l'AFT sous format Excel, issu d'un travail conjoint avec la DGESIP sur le recensement de l'ensemble des formations de niveau III à I publiques et privées (hors BTS) comprenant au moins 30 % d'heures d'enseignement consacrées à l'acquisition des compétences métiers ;
- pour ce qui relève des organismes privés, les grandes écoles, les chambres de commerce, et les organismes privés (AFT, Promotrans...) : utilisation du fichier AFT/DGESIP pour les certifications de niveau III à I ; recueil des certifications enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) pour les certifications des niveaux IV et V.

Les certifications qui relèvent des ministères chargés de la mer et des armées n'ont pas été prises en compte dans le cadre de ce travail.

L'offre de certification des niveaux V à I

**Tableau 1 • Les diplômes du ministère de l'Éducation nationale
(11^{ème} CPC Transport, logistique, sécurité et autres services)**

Champ	Niveau	Diplôme	Intitulé
Logistique	V	CAP	OPERATEUR(TRICE) LOGISTIQUE
Logistique	IV	Bac pro	LOGISTIQUE
Transport de marchandises	V	CAP	EMBALLEUR PROFESSIONNEL
Transport de marchandises	V	CAP	DEMENAGEUR SUR VEHICULE UTILITAIRE LEGER
Transport de marchandises	V	CAP	TRANSPORT FLUVIAL
Transport de marchandises	V	CAP	CONDUCTEUR LIVREUR DE MARCHANDISES
Transport de marchandises	V	CAP	CONDUCTEUR ROUTIER DE MARCHANDISES
Transport de marchandises	IV	Bac pro	CONDUCTEUR TRANSPORT ROUTIER MARCHANDISES
Transport de marchandises	IV	Bac pro	TRANSPORT
Transport de marchandises	IV	Bac pro	TRANSPORT FLUVIAL
Transport de marchandises	IV	MC	AGENT TRANSPORT EXPLOITATION FERROVIAIRE
Transport de voyageurs	V	CAP	AGENT D'ACCUEIL ET DE CONDUITE ROUTIERE-TRANSPORT DE VOYAGEURS
Transport de voyageurs	IV	MC	ACCUEIL DANS LES TRANSPORTS
TM/Logistique	V	BEP	LOGISTIQUE ET TRANSPORT
TM/Logistique	III	BTS	TRANSPORT ET PRESTATIONS LOGISTIQUES

¹¹ Chargée de mission Certification et politiques éducatives (Céreq).

Source : Céreq, base Reflet.

Les diplômes du ministère de l'Éducation nationale ont fait l'objet d'un classement par champ professionnel dont trois sont monovalents (logistique, transport de marchandises, transport de voyageurs) et un bivalent (transport de marchandises/logistique).

Sur le seul champ de la logistique, coexistent deux diplômes :

- le bac pro Logistique (niveau IV) rénové pour la dernière fois en 2010 (sa création initiale date de 1998)
- le CAP Opérateur.trice logistique (niveau V), de création plus récente (2010), rénové quant à lui en 2015.

Sur le volet transport de marchandises, les diplômes sont plus nombreux : neuf au total dont cinq CAP, trois bacs pro et une MC (niveau IV).

- Le CAP Emballeur professionnel est un vieux diplôme (1983) qui n'a pas connu de rénovation récente.
- Le CAP Déménageur sur véhicules utilitaires légers fait partie des diplômes rénovés autour de 2010.
- Le CAP Transport fluvial est récent (2011), il remplace la mention complémentaire du même nom.
- La création du bac pro Transport fluvial en 2013 a permis la mise en place d'une véritable filière de formation sur ce secteur.
- Le bac pro Transport, créé en 1998 et rénové une première fois en 2010, est en cours de réactualisation.
- La mention complémentaire Agent transport d'exploitation ferroviaire, créé à la demande de la SNCF en 1998, fonctionne avec de très petits flux.

Du côté du volet transport de voyageurs, deux diplômes ont été créés à la fin des années 90 sans connaître de rénovation depuis.

- Le CAP Agent d'accueil et de conduite routière-transport de voyageurs, de niveau V.
- La mention complémentaire Accueil dans les transports, de niveau IV.

Pour finir, on peut noter la présence de deux diplômes bivalents sur les volets transport et logistique :

- le BEP Logistique-transport, diplôme intermédiaire délivré dans le cadre des deux bacs pro Transport et Logistique qui a fait l'objet d'une rénovation en 2009 (en amont de celle des deux bacs pro)
- et le BTS Transports et prestations logistiques, unique diplôme de niveau III, rénové une première fois en 2011, et qui vient de connaître à nouveau une transformation en 2018. Son intitulé devrait évoluer en ces termes : BTS Gestion des transports et logistiques associées. La publication des arrêtés qui encadrent la réglementation de ce diplôme est attendue pour la fin de l'année 2018.

Tableau 2 • Les titres du ministère du Travail (CPC Transport et logistique)

Champ	Niveau	Intitulé
Logistique	V	Agent(e) magasinier(ère)
Logistique	V	Cariste d'entrepôt
Logistique	V	Préparateur(préparatrice) de commandes en entrepôt
Logistique	IV	Technicien(ne) en logistique d'entreposage
Logistique	III	Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique
Transport de marchandises	V	Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules
Transport de marchandises	V	Conducteur(trice) livreur(se) sur véhicule utilitaire léger
Transport de marchandises	V	Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur
Transport de marchandises	IV	Technicien(ne) d'exploitation en transports terrestres de marchandises
Transport de marchandises	III	Technicien(ne) supérieur(e) du transport aérien et maritime de marchandises
Transport de marchandises	III	Technicien(ne) supérieur(e) du transport terrestre de marchandises
Transport de voyageurs	V	Conducteur (trice) du transport routier interurbain de voyageurs
Transport de voyageurs	III	Technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes
Autre	III	Enseignant(e) de la conduite et de la sécurité routière

Source : DGEFP/Afpa - ministère de l'Emploi.

L'offre du ministère du Travail porte exclusivement sur des titres professionnels monovalents qui couvrent les niveaux de formation V, IV, III, sur les champs de la logistique et du transport de marchandises. A noter, l'absence de titre de niveau IV sur le champ du transport des voyageurs. Contrairement aux diplômes de l'Education nationale pour lesquels n'existait pas jusqu'à présent d'obligation de révision dans une durée déterminée (règle amenée à évoluer dans le cadre des nouvelles procédures d'enregistrement des diplômes au RNCP issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel), les titres sont systématiquement revus tous les cinq ans. La période actuelle est consacrée, semble-t-il, à la révision des titres de niveau IV sur le volet « Transport de marchandises ». Par ailleurs, le titre d'agent magasinier a connu lui aussi des transformations récentes.

Tableau 3 • L'offre universitaire

Champ	Niveau	Diplôme	Nb diplôme
Logistique	III	DUT (Bac+2)	1
Transport	III	DUT (Bac+2)	1
Transport	II	DU (non certifié par l'état/Bac+2))	1
Logistique	II	DU (certifié/Bac+3)	2
Transport/logistique	II	DU (certifié/Bac+3)	1
Logistique	II	Licence (Bac+3)	5
Logistique	II	Licence professionnelle (Bac+3 et Bac+4)	42+3
Transport	II	Licence professionnelle	8
Transport/logistique	II	Licence professionnelle	4
Vente/Achat	II	Licence professionnelle	5
Direction supply chain Transport	I	Diplôme de grand établissement(grade de master certifié/Bac+5)	1
Direction supply chain Transport	I	Diplôme d'école de commerce ou de gestion (grade de master certifié/Bac+5)	1
Direction supply chain Transport	I	Diplôme d'école de commerce ou de gestion (master non visé, non certifié/Bac+5)	2
Direction supply chain Transport	I	Master	59
Direction supply chain Transport	I	Titre d'ingénieur diplômé	2
Vente/Achat	I	Master	6

Source : DGESIP/AFT.

L'offre universitaire, classée par niveau de diplômes, est particulièrement abondante, notamment du côté des licences professionnelles (62 au total), dont 45 s'inscrivent sur le volet logistique, mais aussi du côté des masters (65 au total) et en particulier ceux référencés sous le vocable Direction supply chain transport, au nombre de 59. Au niveau III, les deux DUT, l'un bivalent Logistique/Transport (DUT Transport-logistique) et l'autre positionné sur le seul versant Logistique (DUT Qualité logistique et industrielle et organisation option gestion des flux) complètent l'offre de BTS du ministère de l'Education nationale repéré précédemment. Plusieurs diplômes d'université sont également présents sur le niveau II, ainsi que quelques licences générales spécifiquement positionnées sur le volet logistique. Seuls 4 diplômes issus de grandes écoles ont été référencés sur le volet Direction supply chain transport.

Tableau 4 • Autres offres (organismes privés, grandes écoles, CCI, ...) et offre des branches professionnelles

	Autres					Offre de Branches	
	Niveau I*	Niveau II*	Niveau III*	Niveau IV**	Niveau V**	CQP**	CQPI**
Logistique		18			2	8	1
Transport		4		14	4	11	
transport/logistique		3					
Vente/achat	15	4					
Direction supply chain Transport	56						
Total	71	29		14		19	1

*Source : DGESIP/AFT

Source : RNCP **Niveau II (Bac+3) : Bachelor certifié, Bachelor certifié (diplôme visé), Bachelor non certifié par l'état, Titre certifié **Niveau II (Bac+4)** : Bachelor certifié, titre certifié, titre non certifié par l'Etat,**Niveau I (Bac+5)** : Grade de master certifié, MBA certifié, MBA non certifié, Master of science labellisé non certifié, Master of science labellisé certifié, Master of science Non labellisé et non certifié, Titre certifié, Titre d'ingénieur diplômé.**Niveau I (Bac+6)** : Mastère spécialisé labellisé certifié, Mastère spécialisé labellisé non certifié.

En ce qui concerne les autres certifications relevant d'organismes privés, de grandes écoles, ou de chambres de commerce, le repérage a été réalisé essentiellement à partir des intitulés de parcours et le niveau de spécialité. Le niveau I, le plus représentatif en termes de nombre de certifications, rassemblent exclusivement celles portant sur le versant Direction *supply chain* transport qui englobe de façon plus large tous les aspects de la logistique, ainsi que le volet vente-achat, domaine dans lequel on peut retrouver des activités liées à la logistique. Le niveau II est majoritairement alimenté par des certifications à visée logistique au nombre de 18 contre 4 sur le versant Transport, auxquelles s'ajoutent 3 certifications bivalentes Transport/logistiques. Aucune certification de niveau III n'est portée par l'enseignement privé. Les niveaux IV et V sont davantage représentés par des certifications touchant le volet Transport (18 certifications contre 2 seulement sur le volet logistique). Les branches professionnelles délivrent également une vingtaine de certificats de qualification professionnelle (CQP) inscrits au RNCP, sur les deux volets Transport et Logistique, dont une certification interprofessionnelle.

Les effectifs de certifiés

Tableau 5 • Effectifs de certifiés de niveau V (2016)

Niveau	Diplôme / Titre		Intitulé	Nb certifiés		
				2016 (hors VAE)	Nb certifiés VAE 2016	Nb certifiés Total 2016
V	TP		AGENT(E) MAGASINIER(ERE)	2149	29	2178
V	TP		CARISTE D'ENTREPOT	3000	12	3012
V	TP		CONDUCTEUR (TRICE) DU TRANSPORT ROUTIER INTERURBAIN DE VOYAGEURS	10531	8	10539
V	TP		CONDUCTEUR(TRICE) DU TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES SUR PORTEUR	12575	23	12598
V	TP		CONDUCTEUR(TRICE) DU TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES SUR TOUS VEHICULES	4106	15	4121
V	TP		CONDUCTEUR(TRICE) LIVREUR(SE) SUR VEHICULE UTILITAIRE LEGER	1413	3	1416
V	TP		PREPARETEUR(PREPARATRICE) DE COMMANDES EN ENTREPOT	5802	6	5808
V	CAP		AGENT D'ENTREPOSAGE ET DE MESSAGERIE(OPERATEUR(TRICE) LOGISTIQUE EN 2015)	1306	1	1307
V	CAP		EMBALLEUR PROFESSIONNEL	4	0	4
V	CAP		DEMENAGEUR SUR VEHICULE UTILITAIRE LEGER	43	0	43
V	CAP		TRANSPORT FLUVIAL	64	0	64
V	CAP		CONDUCTEUR LIVREUR DE MARCHANDISES	1499	4	1503
V	CAP		CONDUCTEUR ROUTIER DE MARCHANDISES	1452	9	1461
V	CAP		AGENT D'ACCUEIL ET DE CONDUITE ROUTIERE-TRANSPORT DE VOYAGEURS	47	17	64
V	BEP		LOGISTIQUE ET TRANSPORT	2701	0	2701
TOTAL				46692	127	46819

Source : DGEFP/Afpa - ministère de l'Emploi.

Tableau 6 • Effectifs de certifiés de niveaux IV et III (2016)

Niveau	Diplôme / Titre		Intitulé	Nb certifiés		
				2016 (hors VAE)	Nb certifiés VAE 2016	Nb certifiés Total 2016
IV	TP		TECHNICIEN(NE) D'EXPLOITATION EN TRANSPORTS TERRESTRES DE MARCHANDISES	90	0	90
IV	TP		TECHNICIEN(NE) EN LOGISTIQUE D'ENTREPOSAGE	585	17	602
IV	Bac pro		LOGISTIQUE	2325	243	2568
IV	Bac pro		CONDUCTEUR TRANSPORT ROUTIER MARCHANDISES	1162	41	1203
IV	Bac pro		TRANSPORT	734	14	748
IV	Bac pro		TRANSPORT FLUVIAL	19	0	19
IV	MC		AGENT TRANSPORT EXPLOITATION FERROVIAIRE	75	0	75
IV	MC		ACCUEIL DANS LES TRANSPORTS	241	4	245
TOTAL				5231	319	5550
III	TP		TECHNICIEN(NE) SUPERIEUR(E) DES TRANSPORTS DE PERSONNES	19	3	22
III	TP		TECHNICIEN(NE) SUPERIEUR(E) DU TRANSPORT AERIEN ET MARITIME DE MARCHANDISES	138	0	138
III	TP		TECHNICIEN(NE) SUPERIEUR(E) DU TRANSPORT TERRESTRE DE MARCHANDISES	232	84	316
III	TP		TECHNICIEN(NE) SUPERIEUR(E) EN METHODES ET EXPLOITATION LOGISTIQUE	956	23	979
III	TP		ENSEIGNANT(E) DE LA CONDUITE ET DE LA SECURITE ROUTIERE	2	0	2
III	BTS		TRANSPORT ET PRESTATIONS LOGISTIQUES	1244	77	1321
III	DUT		GESTION LOGISTIQUE ET TRANSPORT	1084	nd	1084
III	DUT		QUALITE, LOGISTIQUE INDUSTRIELLE ET ORGANISATION	782	nd	782
TOTAL				4457	187	5706

Source : DGEFP/Afpa - ministère de l'Emploi.

Ce sont les titres professionnels qui certifient le plus d'individus sur le niveau V, avec des effectifs assez élevés, de l'ordre de 10 000 à 12 000, pour chacun des deux titres professionnels Conducteur du transporteur routier interurbain de voyageurs et Conducteur du transport routier de marchandises sur

porteur. Ces deux titres bénéficient donc d'une forte attractivité auprès des publics en formation continue, salariés et demandeurs d'emploi.

Les effectifs sont également importants du côté du titre Conducteur de transport routier de marchandises sur tous véhicules (environ 4 100 certifiés), et celui de Préparateur.rice de commandes en entrepôt (5 800 individus certifiés). Du côté du ministère de l'Education nationale, les effectifs sont plus contenus. Les plus gros flux concernent le diplôme intermédiaire délivré à mi-parcours du bac pro (le BEP Transport/logistique), avec 2 700 diplômés et trois CAP dont les effectifs s'élevaient entre 1 300 et 1 500 diplômés (Agent d'entreposage et de messagerie, Conducteur routier de marchandises, Conducteur livreur de marchandises). Le nombre de diplômés des quatre autres CAP (Emballleur professionnel, Déménageur sur véhicule utilitaire léger, Agent d'accueil de conduite routière/transport de voyageurs, Transport fluvial) est beaucoup plus réduit allant de 4 à 64. On peut souligner la part très faible de candidats diplômés par voie de validation des acquis de l'expérience (VAE) qui représente moins de 1 % de l'ensemble des certifiés de ces deux ministères sur le niveau V.

Si au niveau V, 84 % des certifications sont délivrées par le ministère du Travail, sur le niveau IV, c'est au ministère de l'Education nationale que revient la plus grosse part de diplômés (88 %). Les effectifs les plus importants se concentrent sur les deux bacs pro Logistique (2 300 diplômés environ) et Conducteur transport routier de marchandises (1 200 diplômés environ). Là encore, la part des candidats diplômés par voie de VAE reste très marginale (5 % en moyenne).

Enfin, en ce qui concerne le niveau III, le BTS Transport et prestations logistiques produit environ 1 200 certifiés, suivis dans des proportions équivalentes par le DUT Gestion logistique et transport (1 100 certifiés environ). Dans une échelle proche arrive ensuite le titre professionnel Technicien supérieur en méthode et exploitation logistique (environ 1 000 certifiés). Les certifiés par voie de VAE restent comme pour les autres niveaux peu nombreux mais leur part se démarque en ce qui concerne le bac pro Logistique puisque les candidats en VAE représentent 26 % de l'ensemble des certifiés sur ce diplôme.

Tableau 7 • Récapitulatif du nombre de certifiés en 2016

		Nb certifiés 2016 (hors VAE)	Nb certifiés VAE 2016	Nb certifiés Total 2016
MT	V	39576	96	39672
MEN	V	7116	31	7147
Total	V	46692	127	46819
MT	IV	675	17	692
MEN	IV	4556	302	4858
Total	IV	5231	319	5550
MT	III	1347	110	1457
MEN	III	1244	77	1321
MES (DUT)	III	1866	ND	1866
Total	III	4457	187	4644
TOTAL		56380	633	57013

Source : DGEFP/Céreq (Reflète)

En 2016, environ 57 000 candidats ont donc reçu une certification de niveau V à III délivrée par les ministères du Travail, de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur. Ne disposant pas de données statistiques pour les formations dispensées par le ministère de l'Enseignement supérieur sur les niveaux II et I, seule une estimation des effectifs en formation peut être établie. Si l'on considère qu'en moyenne une formation comprend une vingtaine d'étudiants, on peut estimer que leur nombre avoisine les 3 000.

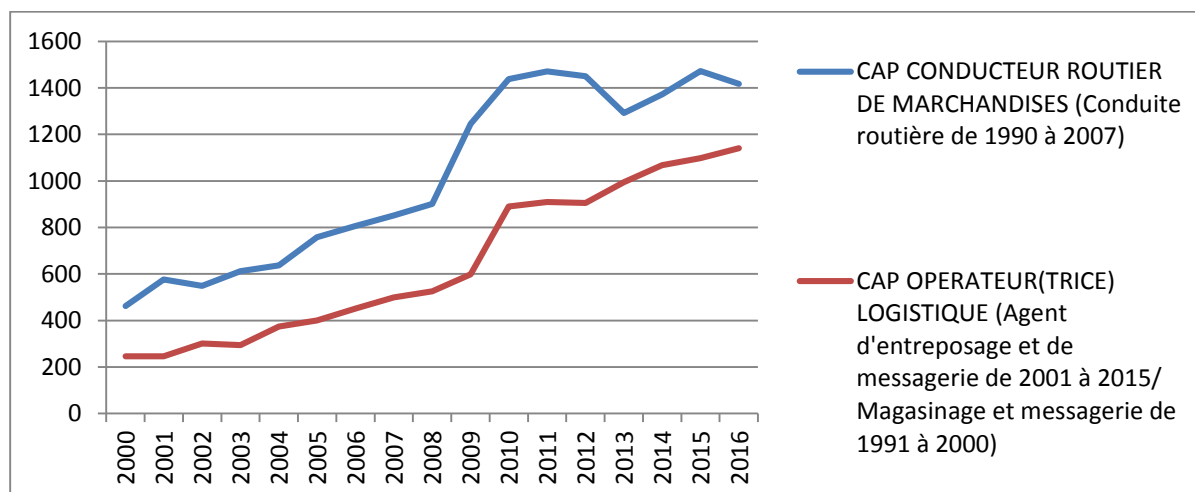
Zoom sur les diplômes de l'Education nationale

L'exploitation de la base de données Reflet¹² (Regards sur les flux de l'enseignement technique et professionnels), permet d'apporter quelques données statistiques complémentaires pour les diplômes de l'Education nationale, notamment l'évolution des effectifs en formation et les résultats aux examens par sexe, académie et voie d'accès.

Ainsi, les deux CAP à plus gros flux (Conducteur routier de marchandises et Opérateur.ice, logistique), ont des effectifs qui augmentent au fil des ans même si ces derniers restent peu élevés (Tableau 8). Il s'agit de diplômes largement masculinisés et dans les deux cas, cette caractéristique restant constante sur les dix dernières années (Tableaux 9a et 9b).

Les voies d'accès sont assez différenciées entre les deux diplômes (Tableau 10). Plus de la moitié de la population du CAP Opérateur.ice logistique, est issue de la voie scolaire (56 %) contre 14 % d'apprentis seulement ; à noter la part non négligeable de candidats à ce diplôme par voie de formation continue (25 %). A l'inverse, le CAP Conducteur routier de marchandises, accueille une part d'apprentis plus conséquente soit environ la moitié des candidats présents à l'examen (52 %), tandis que la voie scolaire est plus réduite (37 %).

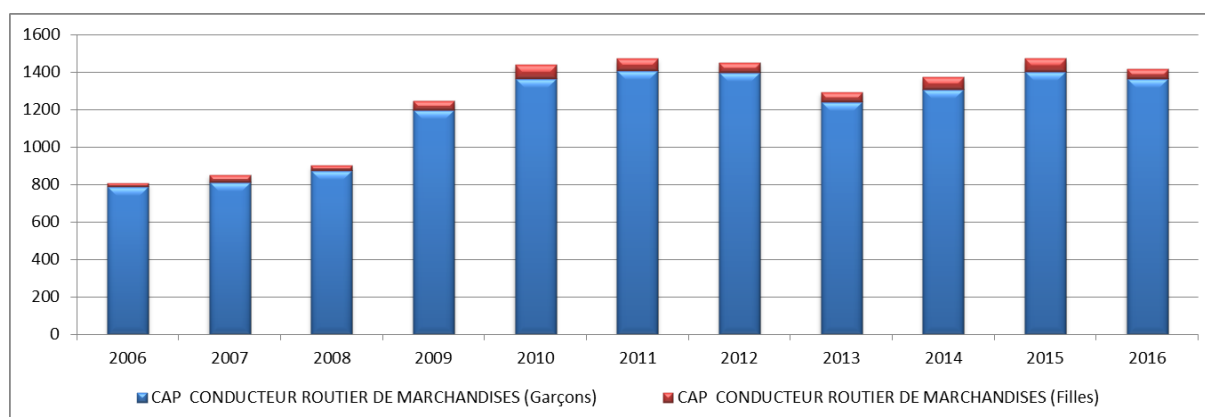
Tableau 8 • Evolution des effectifs des CAP à plus gros flux



Source : Céreq, base Reflet.

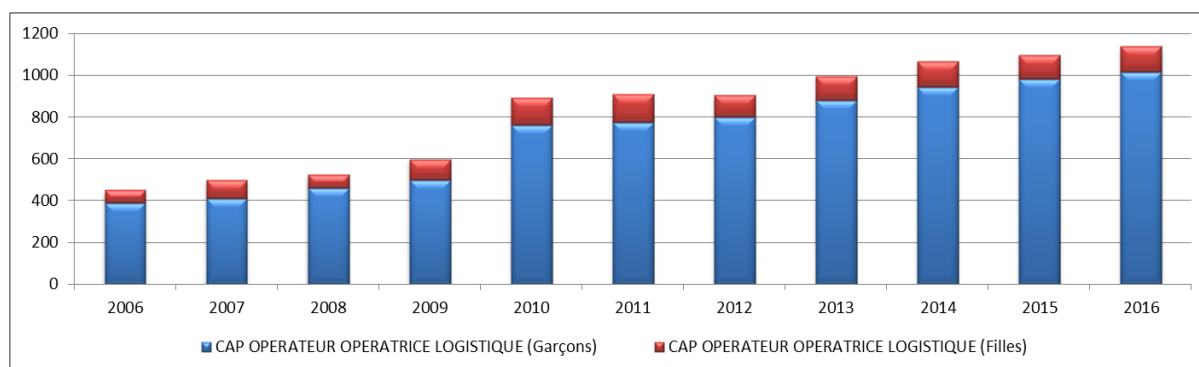
¹² Base de données en accès libre sur le site internet du Céreq à l'adresse suivante : (<http://mimosa.cereq.fr/reflet/>).

Tableau 9a • Répartition par sexe des effectifs du CAP Conducteur routier de marchandises



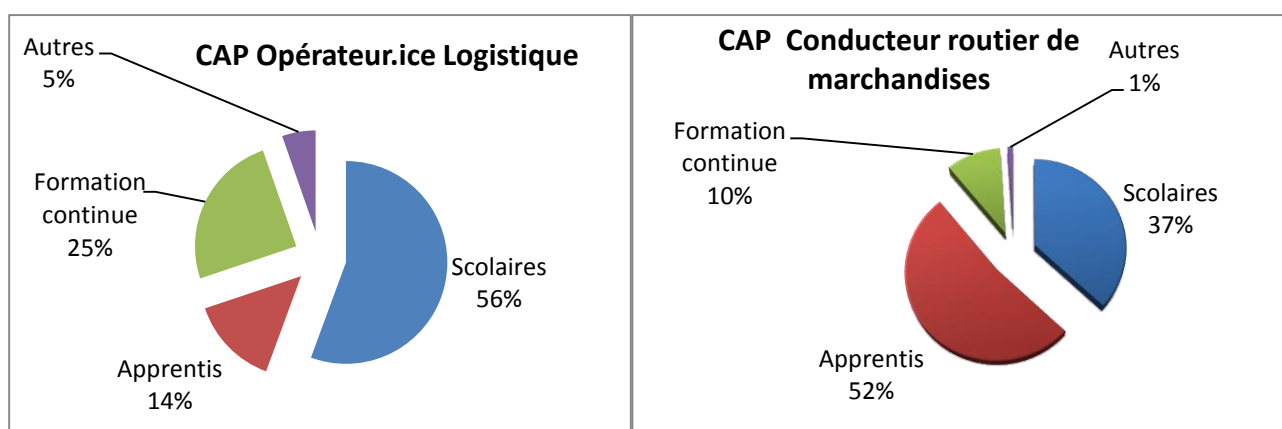
Source : Céreq, base Reflet.

Tableau 9b • Répartition par sexe des effectifs du CAP Opérateur.trice logistique



Source : Céreq, base Reflet.

Tableau 10 • Répartition des candidats à l'examen par régime d'inscription en % année 2016



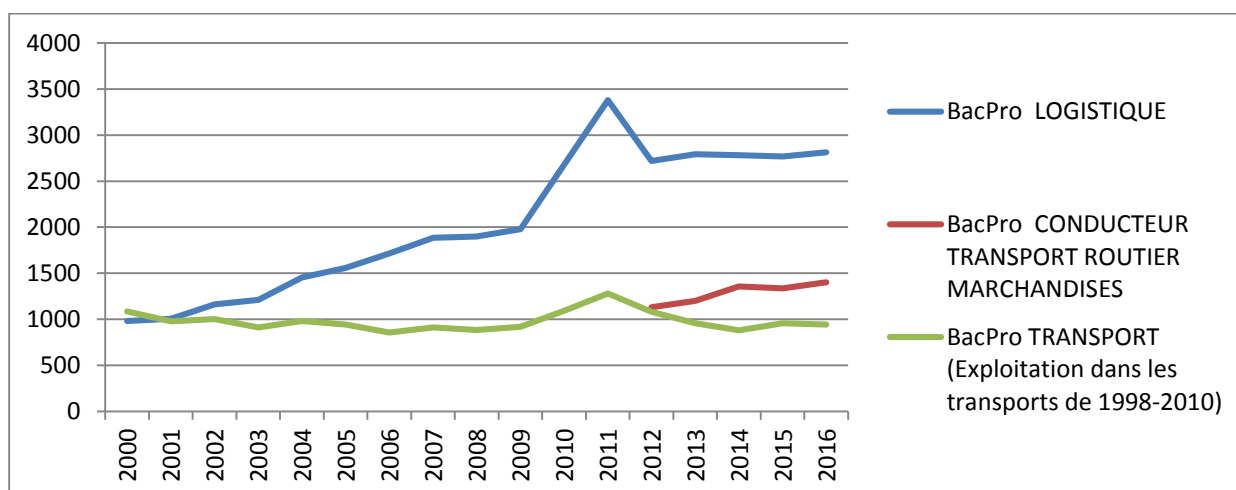
Source : Céreq, base Reflet.

Les trois bacs pro Logistique, Conducteur transport routier de marchandises et Transport, rencontrent des évolutions dissemblables. Si les deux premiers enregistrent une augmentation régulière de leurs effectifs, ce n'est pas le cas du dernier (Transport) qui a connu une évolution assez stable depuis sa création et a plutôt tendance à reculer ces quatre dernières années. Les deux pointes du graphique (Tableau 11) qui caractérise une augmentation substantielle des effectifs en 2011 correspondent à ce qui a été nommé l'« effet bourrelet ». Il s'agit de l'effet induit par la mise en œuvre de la réforme de 2009, qui a fait se juxtaposer pendant 2-3 ans des résultats issus des élèves de classes de bac pro en deux ans avec ceux de classes de bac pro en trois ans.

Le constat de masculinisation de ces diplômes est le même que celui dont nous avons rendu compte pour les CAP. Le taux de féminisation est toutefois légèrement plus élevé dans les bacs pro Logistique et Transport que dans celui de Conducteur transport routier de marchandises mais dans les trois cas, il a du mal à décoller (Tableaux 12a, 12b, 12c).

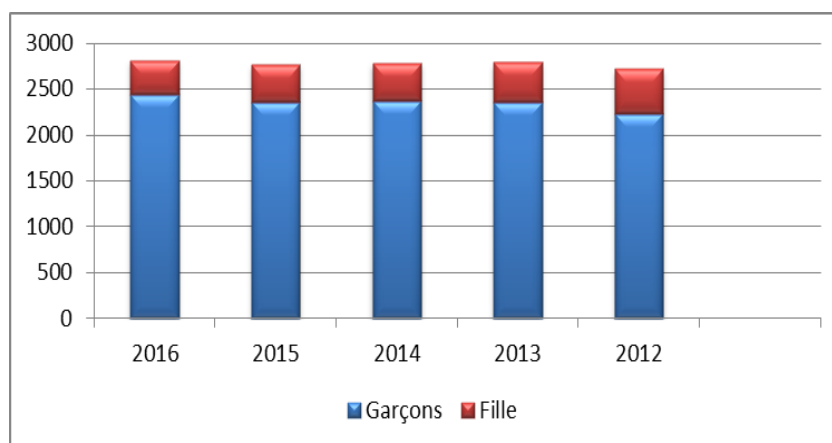
Les bacs pro Transport et Conducteur transport routier de marchandises sont quasi-exclusivement dispensés par voie scolaire (Tableaux 13b et 13c). Il est facile de comprendre que dans le cas de ce dernier, l'âge des élèves soit un obstacle pour les entreprises puisque le permis de conduire n'est délivré qu'à partir de 18 ans. En revanche, on peut s'étonner du faible pourcentage d'apprentis préparant le bac pro Transport alors même que le bac pro Logistique accueille 21 % des effectifs sous ce statut (Tableau 13a).

Tableau 11 • Evolution des effectifs des bacs pros



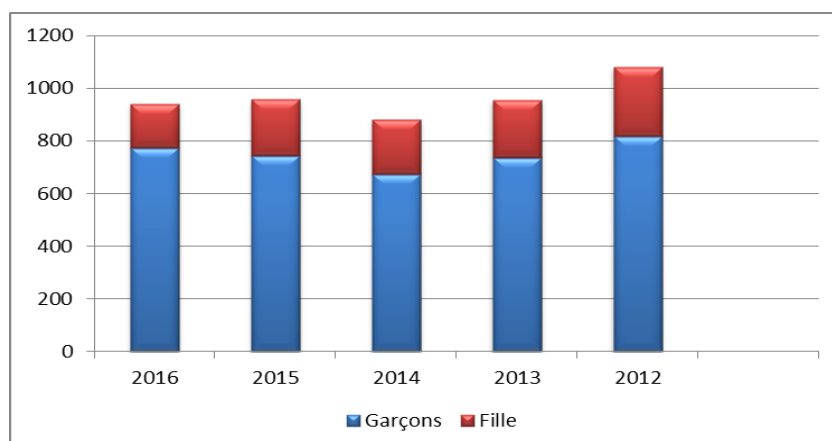
Source : Céreq, base Reflet.

Tableau 12 a • Répartition par sexe (bac pro Logistique)



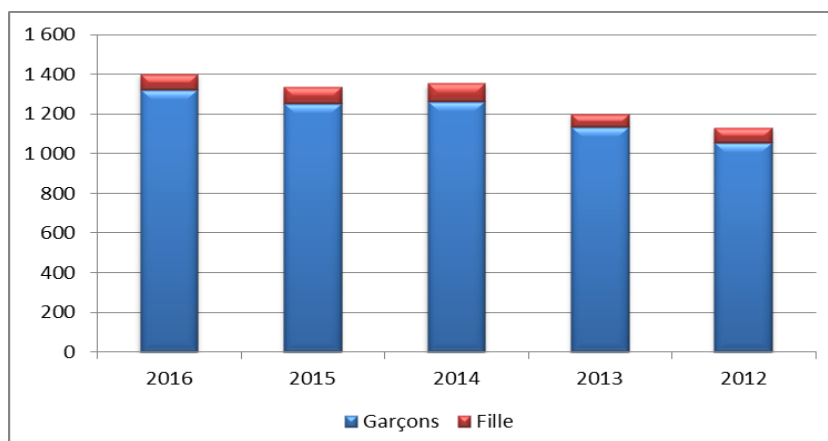
Source : Céreq, base Reflet.

Tableau 12 b • Répartition par sexe (bac pro Transport)



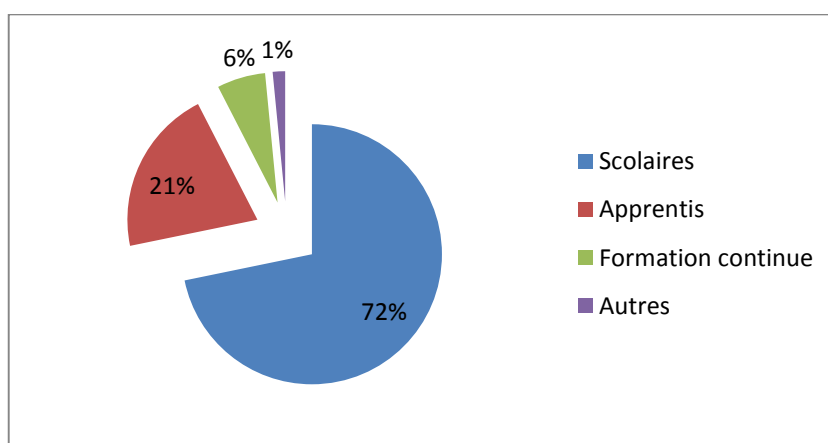
Source : Céreq, base Reflet.

Tableau 12 c • Répartition par sexe (bac pro Conduction transport routier de marchandises)



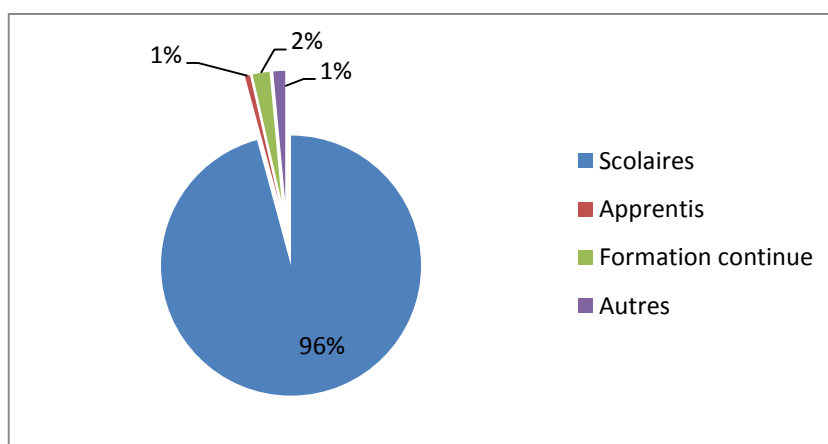
Source : Céreq, base Reflet.

Tableau 13 a • Répartition des candidats par régime d'inscription en 2016 (bac pro Logistique)



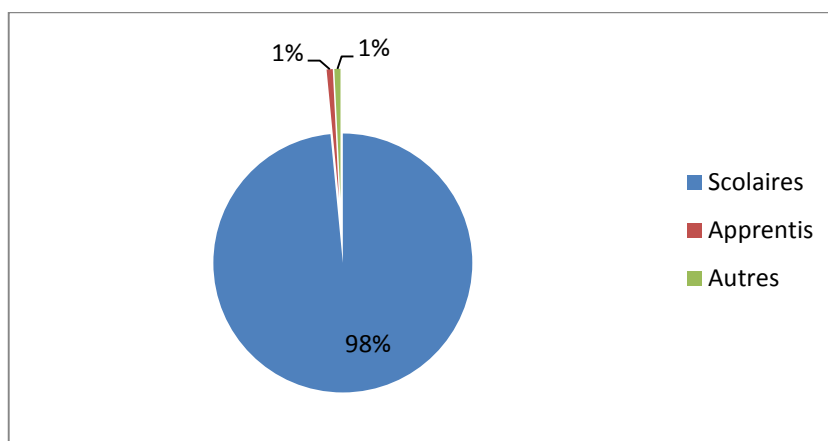
Source : Céreq, base Reflet.

Tableau 13 b • Répartition des candidats par régime d'inscription en 2016 (bac pro Transport)



Source : Céreq, base Reflet.

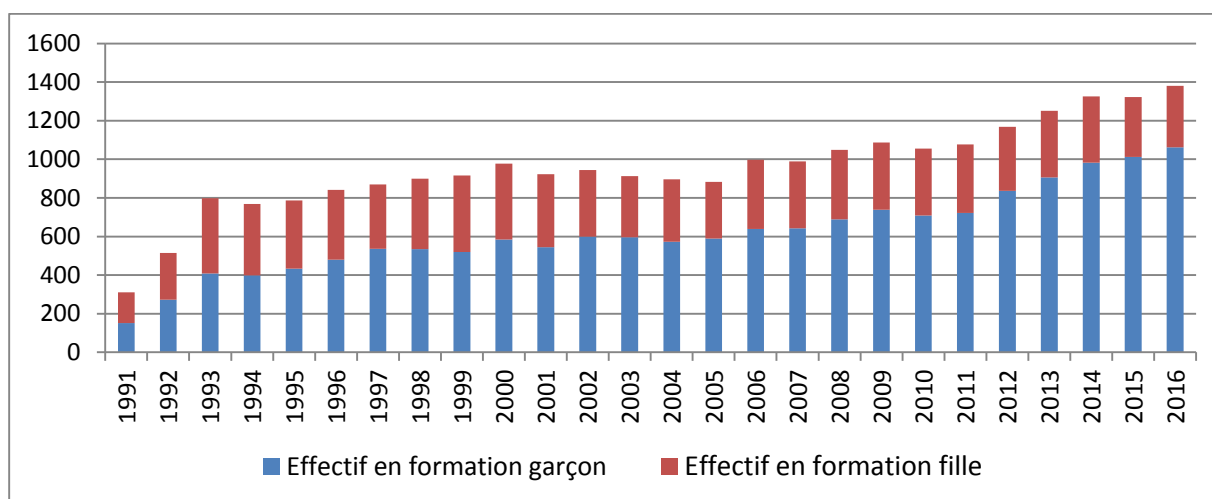
Tableau 13 c • Répartition des candidats par régime d'inscription en 2016 (bac pro Conduction transport routier de marchandises)



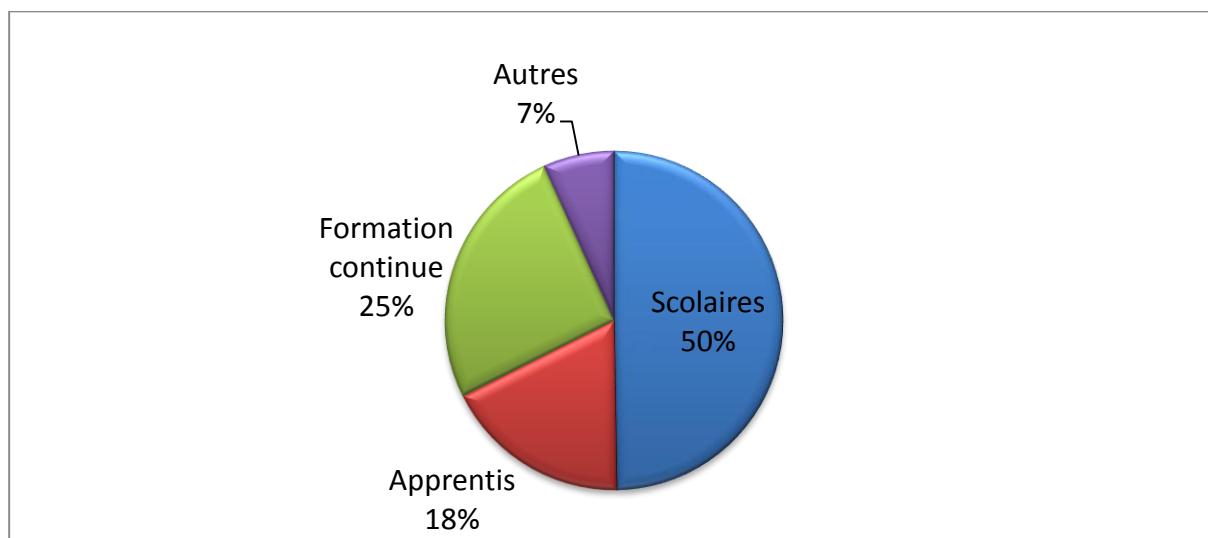
Source : Céreq, base Reffet.

Les effectifs du BTS Transport et exploitation logistique (et son ancêtre) progressent de façon régulière depuis 2006 après avoir connu une période de relative stabilité entre 1996 et 2005 (Tableau 14). Il semblerait que la dernière rénovation du diplôme en 2011 lui ait donné un nouveau souffle qui se caractérise par une augmentation sensible de ses effectifs depuis lors. Son taux de féminisation est légèrement plus élevé que celui enregistré sur les bacs pro même s'il reste stable au fil des années. La moitié des candidats qui se présentent à l'examen sont issus de la voie scolaire, tandis que le taux d'apprentis, de l'ordre de 18 %, reste légèrement en deçà de celui de l'ensemble des BTS (21 %). A noter, la présence marquée des candidats issus de la formation continue qui représentent 25 % de l'ensemble des candidats pour ce diplôme (contre 14 % pour l'ensemble des BTS).

Tableau 14 • Evolution des effectifs en formation du BTS Transport et exploitation logistique



Source : Céreq, base Reffet.

Tableau 15 • Répartition des candidats à l'examen par régime d'inscription en % (année 2016)

Source : Céreq, base Reflet.

En dernier lieu, à partir des données dont nous disposons, nous avons établi une comparaison avec les titres du ministère du Travail en ce qui concerne le taux de féminisation (Tableau 16). Il est à noter que certains d'entre eux enregistrent des taux bien plus élevés en la matière que les diplômés de l'Education nationale. C'est par exemple le cas du titre Conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger, pour lequel les candidats présentés sont des femmes dans deux tiers des cas, ou encore le titre de niveau III Technicien supérieur du transport aérien et maritime de marchandises, où le taux de féminisation est de 54 %.

Tableau 16 • Taux de féminisation des titres du ministère du Travail

Niveau	Intitulé	Taux présentées (femme)
V	Agent(e) magasinier(ère)	15,3
V	Cariste d'entrepôt	10,6
V	Préparateur(préparatrice) de commandes en entrepôt	25,9
IV	Technicien(ne) en logistique d'entrepôt	36,6
III	Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	31,2
V	Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules	7,3
V	Conducteur(trice) livreur(se) sur véhicule utilitaire léger	68,7
V	Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur	6,0
IV	Technicien(ne) d'exploitation en transports terrestres de marchandises	37,5
III	Technicien(ne) supérieur(e) du transport aérien et maritime de marchandises	54,5
III	Technicien(ne) supérieur(e) du transport terrestre de marchandises	38,1
V	Conducteur (trice) du transport routier interurbain de voyageurs	28,2
III	Technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes	37,1
III	Enseignant(e) de la conduite et de la sécurité routière	58,1

Source : DGEFP/Afpa

Discussion

Introduite par Philippe GAUMET,

Directeur de l'Institut pédagogique du transport et de la logistique

Je voudrais repositionner ces différentes présentations par rapport à une actualité importante, qui est celle de la réforme de la formation professionnelle. Pour garder l'ordre dans lequel les présentations ont eu lieu, nous allons revenir sur le CEP et sur les éléments qui ont été évoqués en matière de mode de transport, d'objets du transport, d'innovation dans le transport.

Avec la réforme de la formation professionnelle, la volonté du gouvernement est de rapprocher un certain nombre de branches au sein d'un opérateur de compétences. Cet opérateur de compétences représente le rapprochement d'un certain nombre de secteurs, de filières économiques qui doivent être cohérentes. Sans présumer des décisions qui seront prises dans le trimestre qui vient, il est probable que le projet retenu soit celui d'un opérateur de compétences Mobilité, comme évoqué dans un rapport remis au gouvernement par Messieurs Marx et Bagorski. Cet opérateur de compétences Mobilité regrouperait les modes de transport maritime, aérien, ferroviaire, fluvial, terrestre, sans distinction entre le transport de marchandises et de voyageurs, ainsi que les activités logistiques.

Un intervenant

Plus la réparation, plus les services.

Directeur de l'Institut pédagogique du transport et de la logistique

Oui, plus la réparation automobile, effectivement. La question que l'on peut se poser, par rapport au paysage des certifications, c'est si effectivement les règles de constitution de ces opérateurs de compétences, par rapport à des logiques de passerelles, des logiques de proximité des compétences et de qualification, répondent réellement à un constat que l'on peut faire aujourd'hui avec le portefeuille de certification qui vous a été présenté. Quelqu'un souhaite-t-il s'exprimer ?

Chef du bureau des métiers de la transition écologique, ministère de la Transition écologique et solidaire

Je vais rebondir en partie sur ce que vous venez de dire et compléter la dernière présentation. Il y a d'autres ministères certificateurs qui proposent des certifications. Le ministère en charge de l'Agriculture, par exemple, propose des formations à la conduite et à l'entretien des engins agricoles. Ces formations peuvent permettre des mobilités professionnelles vers le domaine du transport routier.

L'autre ministère certificateur est celui que je représente, puisque nous avons officiellement une CPC reconnue par le corps de l'Education nationale, dans laquelle un très grand nombre de certifications maritimes s'inscrivent dans un cadre d'obligations réglementaires. Je pense qu'au-delà des mobilités de secteur à secteur entre l'aérien, le maritime et les routiers, parfois compliquées, il y a peut-être une réflexion à mener autour de la question de la réglementation, très forte dans tous les secteurs du transport et qui s'accompagne d'un besoin de renouveler ces certifications, et autour de la manière dont cela ponctue un parcours professionnel.

Enfin, pour vous donner un autre élément, au niveau maritime, on s'aperçoit qu'il y a un développement de la mobilité des personnels navigants, non pas au sein du secteur même du transport, mais vers d'autres activités, notamment celles de la maintenance de l'éolien off-shore. Evidemment, pour accéder aux champs d'éoliennes, il faut y aller en bateau, donc il faut avoir

toutes les certifications permettant d'effectuer un travail en mer. La question est de savoir si l'on va professionnaliser du personnel navigant pour qu'il puisse effectuer la maintenance, ou si l'on va prendre des agents de maintenance dédiés à l'éolien, pour lesquels on va construire un parcours professionnel pour leur permettre d'avoir des activités en mer.

Professeur émérite, école des Ponts et université Paris-est et animateur du Conseil sectoriel national logistique

Ce qui me frappe dans la présentation, qui confirme ce que nous avons vu collectivement, c'est le grand nombre de formations et la grande hétérogénéité de leurs statuts. Je pense qu'il faut en partie faire avec cette complexité, qui a ses raisons. Mais puisqu'on a commencé la journée en parlant d'attractivité des métiers comme d'un impératif stratégique, mettons-nous par exemple à la place d'un jeune qui n'a pas forcément dans sa famille de spécialistes du transport et de la logistique et qui cherche une orientation après le bac. Pour lui, c'est un maquis incompréhensible.

Madame, vous nous avez par exemple fait la liste des titres, diplômes, certifications. Rien que ces trois termes, que veulent-ils dire pour un citoyen normal de 18 ans ? Le nombre de diplômes, titres, certifications de niveau master, je crois qu'on en avait compté 11, j'ai l'impression que vous en avez compté encore davantage. Je crois qu'il y a donc un effort énorme, au moins d'explication, à faire. Il est également nécessaire d'avoir un site internet pour que les personnes qui cherchent « logistique », « métiers logistiques », « formation logistique » sur Google se retrouvent sur un site honnête, qui offre un panorama complet, mais qui donne aussi aux candidats, élèves et étudiants, l'explication du titre auquel on veut les préparer. En toute innocence, je suis certain que beaucoup regardent les formations sans savoir si elles aboutissent à un vrai diplôme, si elles sont reconnues ou non, si elles donnent le droit de continuer des études, etc. Il me semble qu'il y a un énorme besoin de lisibilité de ce paysage pour ceux que l'on veut attirer vers les métiers de la logistique.

Directeur de l'Institut pédagogique du transport et de la logistique

Vous faites état de la multiplicité des formations supérieures. On a vu que parmi les salariés, plus de 800 000 sont des conducteurs, et pour autant, ces 800 000 salariés peuvent posséder 5 titres différents, que ce soit des titres professionnels ou des diplômes. Est-ce suffisant pour faire état de la spécificité des modes et des objets de transport, et pour valoriser l'introduction de nouvelles énergies, de nouveaux modes d'organisation des transports ? On a parlé du dernier kilomètre, ce qu'il faut savoir, c'est que dans la réforme, le tourisme sera d'un côté, le commerce et le dernier kilomètre seront associés dans un autre champ de compétences, et le transport dans un troisième. Les 800 000 conducteurs sont-ils aujourd'hui qualifiés correctement ?

Professeur émérite, école des Ponts et université Paris-Est et animateur du Conseil sectoriel national logistique

Les compétences du Conseil sectoriel national se limitaient aux formations de l'enseignement supérieur. Effectivement, les 800 000 conducteurs routiers nous échappaient complètement. Cette image de complexité, de fragmentation, d'hétérogénéité des formations, n'est sans doute pas la même pour les métiers d'opérateurs, d'ouvriers, de conducteurs ou de manutentionnaires, que pour celles évoquées pour les formations supérieures.

Directeur de l'Institut pédagogique du transport et de la logistique

Nous avons évoqué le fait qu'il n'y a pratiquement pas de VAE dans les métiers du transport et de la logistique, alors que pour autant, ce sont des métiers qui sont accessibles. Je mets à part les métiers de la conduite, puisque c'est une profession réglementée. Les métiers de la logistique sont accessibles sans qualification, ou avec des qualifications de niveau V, et permettent des promotions et des évolutions importantes. Qu'est-ce qui permettrait de faire évoluer ce chiffre des VAE, et qu'est-ce qui permettrait de rendre attractive la qualification aux salariés qui sont en place ?

Enseignante en BTS Transport et prestations logistiques à Soyaux (Charente)

Il m'arrive effectivement d'intervenir sur des jurys VAE, ou d'échanger quand nous allons dans les entreprises en visite et suivi de stage. Je pense que le frein le plus important au développement de la VAE concerne la partie administrative. A cela s'ajoute les délais entre le moment où la personne va s'inscrire dans le processus de VAE, l'entretien, et le passage devant le jury pour présenter son dossier. C'est souvent ce que les personnes répondent quand on leur demande « Pourquoi ne passez-vous pas par la VAE ? » et personnellement, je trouve cela dommage.

Directeur de l'Institut pédagogique du transport et de la logistique

La forme des certifications est-elle favorable à une démarche de VAE ? Les titres tels qu'ils sont exprimés aujourd'hui correspondent-ils à des emplois et à des expériences professionnelles ?

Enseignante en BTS transport et prestations logistiques à Soyaux (Charente)

Personnellement, quand j'interviens sur un jury, c'est essentiellement au niveau du BTS Transport et prestations logistiques (TPL). Il est rare d'avoir en face de nous un candidat dont l'expérience peut être valorisable dans tous les domaines du transport. Il est vrai qu'à ce moment-là, l'échange va se faire autour de la transversalité de ses compétences, d'un mode de transport vers l'autre. Concrètement, il ne peut pas nous raconter des expériences dans chacun des modes de transport. C'est aussi une réalité.

Directeur de l'Institut pédagogique du transport et de la logistique

Nous voyons effectivement dans la liste qu'il y a également un titre de niveau III, qui est un titre du ministère du Travail, celui de Technicien supérieur en transport aérien et maritime. On peut se demander si ce référentiel n'a pas surtout été bâti pour la formation initiale, pour donner un maximum de possibilités d'emploi aux jeunes. Ce n'est pas un diplôme qui a été prévu pour valoriser des expériences dans le cadre d'une VAE, à moins d'avoir travaillé en aérien et en maritime. Est-ce quelque chose qui vous semble remarquable ? N'y a-t-il pas, dans les référentiels aujourd'hui, aussi bien au ministère de l'Education nationale qu'au ministère du Travail, une logique d'empilage de compétences qui permettent effectivement, dans un contexte de formation initiale, d'améliorer l'insertion plutôt que de viser des emplois ?

C'est ce qui se voit finalement à travers le nombre assez faible de certifications de niveau V, voire de niveau IV par rapport à la grande diversité en matière d'univers dissociés les uns des autres (transport courte ou longue distance, marchandise dangereuse, etc.). On parlait tout à l'heure des animaux vivants, effectivement, le transport d'animaux vivants est assez spécifique. Pour revenir à la réforme de la formation professionnelle, elle prévoit un découpage des certifications en blocs de compétences, qui sont des activités autonomes, qui peuvent prétendre à une certification et à une évaluation.

Représentante de la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (Dgesip), ministère de l'Enseignement supérieur

Je vais juste faire une petite intervention en ce qui concerne la VAE et le problème de la temporalité évoqué par notre collègue. Il est vrai qu'un diplôme n'est pas un empilement de compétences. Un jury accorde et délibère. Non seulement il statue sur des sanctions de compétences, mais aussi sur l'acquisition d'un niveau. Du coup, on n'a plus strictement l'empilement. Concernant la VAE, une très grande importance est accordée à la réflexion. Il s'agit de savoir réfléchir à des situations qui peuvent être des situations limites. La question des blocs de compétences est complètement liée à cette question : qu'est-ce qu'un diplôme constitué de blocs de compétences qui sont reportés sur la fiche RNCP ?

Chargée de mission Certification et politiques éducatives Céreq

On s'interroge sur la VAE, mais on peut s'interroger de la même manière sur le faible développement de l'apprentissage pour certains diplômes. Pour les diplômes qui relèvent des activités de conduite, c'est assez compréhensible, parce que les jeunes n'ont pas la possibilité

d'exercer réellement avant 18 ans. Mais pour les diplômés qui relèvent de la logistique, on peut s'interroger sur ce qui freine le développement de l'apprentissage dans ce secteur.

Inspecteur général de l'Éducation nationale en économie-gestion

Dans le groupe économie gestion, je suis plus particulièrement les formations Transport-logistique, dans le domaine de l'exploitation, pas de la conduite. C'est vrai que les problématiques que vous soulevez se posent à nous. La grande diversité des diplômés est inversement proportionnelle au niveau, c'est-à-dire qu'effectivement, pour l'offre Education nationale, vous l'avez d'ailleurs dit, il y a assez peu de diplômés au niveau V et au niveau IV. Cela ne veut pas dire pour autant qu'ils soient très lisibles.

Vous avez parlé du CAP Opérateur, opératrice logistique qui s'appelait avant Agent d'entreposage et de messagerie. Il mourait doucement de sa belle mort, c'est-à-dire que c'est un diplôme dont on est convaincu que c'est un diplôme d'insertion. C'est un diplôme qui permet à des jeunes de raccrocher une formation professionnelle, en particulier grâce à la conduite de chariots et l'obtention du CACES. Ce diplôme disparaissait progressivement du paysage, il a donc été rénové, et les statistiques le montrent, il prend, ses effectifs croissent. Il est vrai que l'on manque de visibilité sur ces formations, en tout cas au sein de l'Education nationale. Elles sont peu connues des collégiens qui peuvent s'orienter vers ce type de métiers.

C'est encore plus vrai, vous l'avez montré, sur le bac professionnel Transport, et c'est la raison pour laquelle nous avons engagé une rénovation. Le bac professionnel Logistique a sans doute une meilleure lisibilité, les jeunes s'identifient plus à ce bac professionnel. Mais là aussi, on pourrait s'attendre à un développement plus important. Ces formations ont donc un problème de visibilité, avec des paradoxes. Vous avez souligné la faible attractivité de ces diplômés pour des jeunes filles. Si elle peut s'expliquer pour la conduite routière, en revanche des activités passionnantes sont accessibles aux jeunes filles dans les métiers de l'exploitation. Mais cette baisse des effectifs féminins est sans doute liée à la création d'autres bacs professionnels, notamment dans le cadre du service à la personne.

Concernant la VAE, il est vrai que ce sont des diplômés complexes. Je pense par exemple au BTS Transport prestations logistiques, dans lequel 4 activités (transport, logistique, management et développement commercial) correspondaient à 7 groupes de compétences. Je comprends que pour quelqu'un qui a eu une expérience professionnelle dans le domaine du transport, l'exploitation de transport, ce soit très compliqué de valoriser cette expérience dans le cadre de ce diplôme. La démarche de réécriture des diplômés en blocs de compétences devrait effectivement permettre un plus grand accès à la VAE, pour des salariés qui pourraient identifier plus clairement les activités qu'ils réalisent en entreprise, et obtenir une partie du diplôme, un bloc voire plusieurs blocs de compétences. C'est donc un travail important qui doit être fait pour améliorer l'obtention de diplômés dans le cadre de la VAE.

Directeur de l'Institut pédagogique du transport et de la logistique

Dans le même ordre d'idée, il ne faut pas oublier que la réforme de la formation professionnelle, c'est aussi la réforme du compte personnel de formation qui va être valorisé en euros. Il sera identifié par son bénéficiaire comme une somme en euros, comme un compte épargne, avec la création, courant 2019, d'un portail sur smartphone, un portail Internet qui va permettre d'acheter de la formation payée par la Caisse des dépôts et consignations, et dont la publicité sera assurée par les offreurs de formations. Pour être éligible à cet achat en ligne, spontané, il faut que la certification soit inscrite au répertoire national, ou à l'Inventaire. A l'Inventaire, on retrouve des habilitations, le CACES, ou les permis de conduire. On va donc voir apparaître un paysage dans lequel les besoins en qualification, le développement de compétences, vont être en compétition avec de l'achat spontané de formations, d'habilitations, parce qu'aujourd'hui, les offres d'emploi

sont rédigées, pour beaucoup, en termes de certifications, d'habilitations, plus qu'en termes de compétences.

Chargée d'études du Céreq

J'aimerais essayer de relancer le débat en revenant sur les données statistiques qui ont été présentées, et qui montrent que les professions de la logistique sont des professions occupées majoritairement par des personnes non diplômées, non qualifiées, ou très peu qualifiées, avec des spécialités très hétérogènes. Cela pose donc clairement la question de la formation et du niveau d'emploi. Pourquoi les employeurs se tournent-ils vers ce public-là, alors qu'il y a une offre pléthorique à tous les niveaux de formation ? Je pense que cette question est centrale, puisqu'on a 80 % d'ouvriers qualifiés et non qualifiés, et ces personnes sont recrutées sans aucun diplôme, pour la majorité d'entre elles. Même si on sait qu'il y a des formations de type CACES qui sont accessibles après la formation initiale.

Directrice du Céreq

Pour rebondir sur ce que vient de dire Mickaële, ce questionnement est peut-être aussi à croiser avec le statut de ces personnes, qui peuvent être intérimaires, etc. Il y a toute une logique sur les modalités d'emploi, et le marché du travail autour de ces professions qu'il faut regarder d'un peu plus près, d'autant plus que les statistiques qui ont été présentées par Mickaële, sont des statistiques qui portent sur la population salariée. On a aussi toute une partie de ces travailleurs qui échappent au salariat. Il y a donc une vraie question autour de la façon d'articuler ces besoins en compétences et la réalité des statuts d'emploi, à travers notamment la réflexion sur les blocs de compétences. Il va falloir approfondir un peu ce concept qui est très à la mode, mais très fourre-tout. Et puis en même temps, les logiques d'emploi qui ne suivent pas nécessairement cette montée en charge des compétences. Là, je crois qu'il y a cet angle mort qu'il fallait remettre dans le paysage.

Chargé de mission Relations internationales Céreq

Je voudrais rebondir moi aussi sur ce que viennent de dire Mickaële et Florence. Cet après-midi, je présenterai un travail réalisé dans le cadre de discussions avec des entrepreneurs et des personnes qui viennent du secteur de la logistique. Effectivement, il y a un décalage entre le souci évidemment très légitime de penser à l'employabilité des jeunes par l'adaptation des diplômes, et le fait que le marché du travail fonctionne un peu différemment. Je ne parle pas des transports, mais essentiellement de la logistique. Dans les entrepôts ils ont des besoins urgents de main-d'œuvre, et ils ne trouvent pas forcément de jeunes diplômés. Ils cherchent partout, et ils cherchent aussi des gens non diplômés, en reconversion professionnelle, des gens qui viennent essentiellement par les boîtes d'intérim, qui ont des parcours très hétérogènes. Et le requis minimum, c'est avoir le CACES. Pour le reste, c'est ouvert. Il y a donc effectivement un décalage entre l'attractivité des diplômes du secteur du transport, de la logistique, notamment de la logistique, et les besoins en main d'œuvre. De plus, c'est un secteur qui est sujet à des vagues saisonnières très importantes.

Directrice des Affaires sociales, Union des entreprises de transport et logistiques de France (TLF)

TLF est la deuxième organisation professionnelle représentative des employeurs du secteur. L'employabilité est un sujet dont on parle beaucoup en ce moment, en lien avec l'actualité du Président de la République de ce week-end. La course au diplôme n'est pas forcément utile, il faut que le diplôme soit adapté aux besoins de l'emploi. Il ne faut pas hésiter à se remettre en cause, à changer de voie pour aller vers des métiers qui recrutent. Nous sommes un métier qui recrute beaucoup, nous sommes en forte tension. Ce n'était pas forcément connu, en partie de notre faute, parce que les employeurs ne déposaient pas les offres à Pôle emploi, pour X raisons.

Sur l'employabilité, il y a effectivement des métiers qui recrutent sans qualification. On peut aussi le voir de manière positive en disant que c'est un secteur d'insertion pour des publics qui ont

décroché par exemple. Je pense notamment au secteur « de la course », sur véhicules légers, que ce soit les quatre roues avec un permis B, ou des deux-roues motorisées ou non. Ce sont des métiers sans aucune qualification. On prend son vélo, et on peut devenir coursier dans une entreprise pour peu que l'on soit très motivé. C'est également le cas dans la logistique. Effectivement, Monsieur le disait, pour faire de la manutention, du conditionnement, de la préparation de commandes, il n'y a pas besoin d'un niveau élevé de qualification. Pour autant les entreprises forment beaucoup, notamment sur les outils de manutention. Il y a le CACES, mais la réglementation ne l'impose pas, et les entreprises forment pour des autorisations de conduite. Il faut donc vraiment souligner le souci de formation des entreprises dans notre secteur, mais pas nécessairement à des niveaux très élevés, ni sur des formations longues.

Ceci dit, certains emplois sont très qualifiés, nous embauchons parfois des bacs+6. On a un peu trop négligé nos besoins en compétences sur des hauts niveaux dans les secteurs numériques, environnementaux, sociaux, mais aussi sur les schémas de transport qui vont mêler tous les secteurs. Effectivement, on peut reparler des OPCO, mais il y aura peut-être quelque chose à faire sur les niveaux élevés de qualification. Pour l'instant, le rapprochement avec le transport ferroviaire crée quelques tensions internes, mais c'est un autre débat. Concernant le CPF en euros, nous ne l'avons pas soutenu car la formation Conducteur poids lourd, ouverte au CPF, je ne sais plus si c'est RNCP ou inventaire, mobilise beaucoup de matériels onéreux, plus chers qu'un ordinateur dans une salle. C'est un grand défi qui nous attend, mais il y a beaucoup d'emplois à la clé.

Directeur de l'Institut pédagogique du transport et de la logistique

La caractéristique du secteur de la logistique, c'est effectivement d'être un secteur d'insertion sur des emplois de faible niveau de qualification, avec des capacités de promotion qui sont très fortes. Personnellement, dans une vie antérieure, j'ai travaillé chez un distributeur, le directeur d'entrepôt était rentré comme préparateur de commandes. Il n'y a pas beaucoup d'entreprises industrielles ou commerciales où ce genre de carrières peuvent se faire, mais elles existent, y compris dans le transport, d'une autre manière.

Le ministère du Travail révisé en ce moment un titre de niveau IV, Technicien d'exploitation en transport terrestre de marchandises, c'est-à-dire l'exploitant qui est dans un bureau. En fait, il n'y a pas de recrutement à ce niveau-là. Pourquoi le ministère du Travail a-t-il un titre de niveau IV d'exploitant de transport ? Parce que c'est une possibilité de reconversion de conducteur ou d'agent administratif, et de promotion sociale au sein des entreprises de transport. Malheureusement les flux sont faibles. Il y a une bonne volonté, une bonne stratégie, mais à un moment donné, ça échoue, parce que ces personnes ne sont pas disponibles pour aller en formations, parce que les formations sont longues, parce que les certifications sont mal valorisées, elles ne sont pas forcément découpées de manière modulaire, de façon à ce que l'accès à la qualification soit progressif. La transformation du CPF n'améliorera pas cette situation si les certifications qui sont en face ne prennent pas une forme qui les rend accessibles de manière progressive.

J'aimerais que l'on revienne sur l'alternance et l'apprentissage. Il est paradoxal de constater que la plupart des chiffres qui nous ont été présentés sont des chiffres d'accès à la formation que l'on peut qualifier de formation initiale ou de formation d'accès. Pour les demandeurs d'emploi, les titres professionnels, ce sont des formations d'accès à la profession, et paradoxalement, c'est vrai que l'alternance et l'apprentissage sont très faibles. On peut le comprendre sur les formations réglementées comme celles des conducteurs, mais sur les formations logistiques et les formations d'exploitation, il y a manifestement un frein. Peut-on repérer, par rapport à la problématique d'aujourd'hui, par rapport à la certification, des éléments qui favoriseraient l'alternance ?

Chargé de mission Relations internationales Céreq

Dans le cadre d'un travail de recherche, les collègues de l'AFT PACA nous disaient que les formations en apprentissage allaient disparaître. Je parle de la région PACA, des établissements de formation en transport et logistique de la région PACA, qui n'avaient pas un cadre d'alternance. L'alternance va donc disparaître, ce qui explique partiellement au moins peut-être les chiffres en baisse. Il y a peut-être une offre à développer.

Directeur de l'Institut pédagogique du transport et de la logistique

Avec la réforme du financement de la formation professionnelle, l'apprentissage va bénéficier du modèle du contrat de professionnalisation, c'est-à-dire que le contrat sera assez libre. Dès l'instant où l'entreprise, le jeune et les centres d'apprentis auront pu réunir leur projet, ce projet sera financé par un opérateur de compétences, et tous les contrats seront financés. L'ouverture des centres de formation d'apprentis va être libéralisée. Un CFA est un centre de formation comme un autre, avec un statut un peu particulier, et avec quelques règles.

Chargé de mission Relations internationales Céreq

J'ai dit alternance, mais je voulais dire « apprentissage ».

Directeur de l'Institut pédagogique du transport et de la logistique

La frontière entre l'apprentissage et le contrat de professionnalisation s'efface. Demain, les problématiques porteront avant tout sur le soutien financier, les règles générales d'organisation des contrats. C'est vrai que l'effet principal attendu de la réforme est l'ouverture des sections d'apprentissage et des centres de formation d'apprentis dans des entreprises, des associations... avec un mode de financement qui ne vient plus des Régions, mais des branches professionnelles. La branche professionnelle financera les contrats d'apprentissage comme elle finance aujourd'hui les contrats pros. On peut donc s'attendre effectivement à une évolution, avec un changement majeur. Jusqu'à aujourd'hui, les contrats d'apprentissage sont contraints dans la durée, dans le contenu, dans l'objet. Demain, ce qui est prévu dans le texte, c'est que le contrat d'apprentissage aura une durée variable en fonction de l'expérience et des acquis du jeune. Par rapport aux problématiques du transport et de la logistique, on devrait voir augmenter une offre d'apprentissage avec des durées qui vont varier en fonction des prérequis. Si effectivement l'attractivité des métiers est accrue, on peut voir apparaître des transfuges d'autres types de formation. On peut penser par exemple à des transferts entre la maintenance et la conduite ou entre le commerce et la gestion, du fait de la possibilité de réduire la durée des contrats d'apprentissage.

Directrice du Céreq

Par rapport à cette question de l'apprentissage, on sait qu'un des freins à l'apprentissage siège dans l'ampleur des ruptures de contrat. Qu'est-ce qui, dans la loi, selon vous, va permettre de garantir la limitation de ces ruptures ? Je le rappelle, selon les statistiques de la Dares, ces ruptures sont imputables pratiquement à parts égales au jeune qui lâche son apprentissage pour des problèmes de transport par exemple et aux employeurs qui ne trouvent pas leur compte dans l'apprenti qu'ils ont recruté. Dans la loi, qu'est-ce qui va nous permettre de garantir une limitation des ruptures de dispositif ?

Directeur de l'Institut pédagogique du transport et de la logistique

Dans le transport et la logistique, il y a très peu de ruptures. En fait, c'est un cas particulier. L'AFT observe que les sessions d'apprentissage, dans les CFA de la branche ou les CFA de l'Education nationale, ont plutôt tendance à accueillir plus d'apprentis, passant ainsi de 12 à 18. En règle générale, les ruptures peuvent être liées à des conditions économiques, tout simplement parce que le régime familial fait que les jeunes ont besoin de travailler ou qu'ils ont des difficultés, mais ce n'est pas la problématique du transport et de la logistique. Il ne faut pas oublier que l'apprentissage concerne beaucoup de PME et de TPE, et il était difficile de rompre un contrat d'apprentissage quand l'entreprise était en difficulté financière ou quand le chef d'entreprise était

en difficulté. Là, ça va être rendu plus facile. Et puis pour le jeune qui s'est trompé d'orientation, il sera plus facile pour lui de rompre le contrat. Mais concernant le transport et la logistique, c'est plus la décision d'origine qu'il faut promouvoir, la rupture ne constitue pas une problématique dans ce secteur. Par contre, effectivement, la taille des entreprises génère une difficulté d'encadrement, et qui dit alternance et apprentis dit maîtres d'apprentissage ou des tuteurs. Dans une entreprise de transport, 75 % des salariés sont sur la route, donc le taux d'encadrement est faible, et les personnes de l'exploitation ont une activité, une intensité de travail qui ne facilite pas l'introduction d'un apprenti dans l'organisation de l'entreprise. C'est différent en logistique, parce que les activités sont plus traditionnelles avec une pyramide, un encadrement intermédiaire. Là par contre, l'alternance devrait être plus importante qu'elle ne l'est aujourd'hui, parce que toutes les conditions sont remplies pour lui permettre d'être opérationnelle.

Membre de la Commission pédagogique nationale (CPN) Génie transport et logistique (GTL), enseignante à l'IUT d'Allier

Je voulais faire un retour d'expérience par rapport à votre question sur l'apprentissage, pourquoi ça marche, pourquoi ça ne marche pas. On a voulu mettre en place l'apprentissage en DUT sur les deux années, on a interrogé les entreprises, et les entreprises nous ont dit : « *Ah non, surtout pas en première année, vos jeunes ne connaissent rien au transport, rien à la logistique, donc c'est des jeunes qui ne nous intéressent pas, et nous font perdre notre temps. Et puis eux, ça ne va pas être intéressant, et ça risque plutôt de les démobiliser* ». Je pense donc qu'il y a aussi un certain frein de la part des entreprises.

J'évoque quelque chose qui n'a rien à voir avec l'apprentissage, mais passé un temps, c'est peut-être un peu moins vrai maintenant, on avait vraiment du mal à recruter en DUT GLT. Or, il s'avère que le nombre d'offres d'emploi que l'on reçoit explose, que le nombre d'offres d'apprentissage que l'on a est supérieur au nombre de jeunes qui veulent faire de l'apprentissage, parce que tous les ans, on laisse des offres d'apprentissage non pourvues. Si on prend par exemple le commerce qui attire plein de jeunes, le commerce on en parle. La logistique et le transport, à part dans le bac pro Transport, je ne suis pas sûre qu'on en parle beaucoup à l'Education nationale. Il y a quelques saupoudrages qui ont été faits en 4^{ème}, 3^{ème}, mais je pense que cela devrait être un peu plus abordé, et que cela motiverait peut-être les jeunes pour aller dans cette voie. Sur l'IUT d'Allier, on a mis en place ce que l'on appelle une corvée logistique et transport, avec l'objectif de faire découvrir les métiers. En fait, on s'aperçoit aussi que les entreprises refusent de prendre des stagiaires de 3^{ème}. En transport, c'est clair et net. Or moi, je pense que pour faire découvrir les métiers, recruter un gamin de 3^{ème} pendant une semaine, c'est vrai que c'est de l'encadrement, mais cela leur fournit déjà une première connaissance du secteur.

Une intervenante

Les méconnaissances des métiers, cela fait 18 ans que j'en entends parler. On a beau mettre en place des actions, le même refrain revient tous les ans, nous savons que nos métiers sont méconnus. Les statistiques montrent que la logistique attire davantage les jeunes mais qu'ils restent moins, alors que le transport les attire moins, mais ils restent plus. C'est curieux. Les employeurs sont assez favorables à l'apprentissage, et notamment sur les métiers de conduite, etc., c'est assez utilisé. Par contre, parmi les freins qui sont peut-être moins connus, on retrouve des problèmes administratifs. Etre conducteur routier selon l'âge... n'oublions pas qu'ils ne peuvent pas conduire avant un certain âge. Ensuite, vous pouvez rajouter un problème de délivrance du permis de conduire. Pour les titres professionnels ou pour le CAP, le jeune est obligé d'attendre un délai beaucoup trop long pour recevoir le permis de conduire et le petit papier de délivrance ne vaut pas autorisation de conduite. Ensuite, derrière le permis de conduire, il faut aussi délivrer la carte de qualification des conducteurs. Tout ça peut nous emmener dans des délais de quatre à six mois parfois, et pour un jeune, c'est démotivant, pour une entreprise aussi, parce que pendant ce temps-là, le jeune est salarié, et elle ne peut pas l'employer à sa qualification. Même la ministre, Muriel Pénicaud, a dit qu'on cherchait un certain nombre de

conducteurs routiers, et ça se chiffre en dizaines de milliers. Il y a donc les besoins, mais aussi beaucoup de freins, y compris administratifs, question dont les ministères se saisissent.

Directeur de l'Institut pédagogique du transport et de la logistique

Cela m'amène d'ailleurs à souhaiter qu'une correction soit apportée aux documents sur le niveau de qualification. Il apparaît dans les statistiques que le niveau de qualification des conducteurs routiers marchandises ou de voyageurs est faible. En fait, c'est l'inverse. Ils sont nécessairement tous qualifiés, parce qu'au-delà du permis, il y a une obligation de formation professionnelle qui date de 1995, qui a été étendue par une directive européenne en 2012-2013, et il y a une formation professionnelle obligatoire de 140 heures, a minima, et dans ce cas-là, le conducteur ne peut exercer qu'à partir de 21 ans. Mais si cette formation minimum fait au moins 280 heures, ce qui est le cas sur les titres professionnels du ministère du Travail ou les titres du ministère de l'Éducation nationale, elle leur permet d'exercer. Donc en fait, tous les conducteurs routiers, marchandises et voyageurs sont qualifiés. Juridiquement, bien sûr, c'est une formation qui apparaît dans un texte, ce n'est pas une formation qui est une qualification de branche, même si à l'origine, en 1995, c'était le résultat d'un accord entre les partenaires sociaux. Elle n'a donc pas la qualité, l'apparence juridique d'un CQP, mais cette formation obligatoire de conducteur a plus ou moins les mêmes vertus qu'un CQP.

Chargée de mission Certification et politiques éducatives Céreq

Parce qu'elle est inscrite à présent à l'inventaire par exemple ?

Directeur de l'Institut pédagogique du transport et de la logistique

Elle est bien sûr inscrite à l'inventaire, et les formations initiales sont inscrites...

Chargée de mission Certification et politiques éducatives Céreq

Ce qui en fait donc une certification.

Directeur de l'Institut pédagogique du transport et de la logistique

Ce qui en fait une certification, mais à l'inventaire, il n'y a pas que des qualifications, il y a des habilitations. On parlait tout à l'heure du CACES, il y a également d'autres habilitations qui sont effectivement la reconnaissance de savoir-faire techniques très ciblés, alors que cette formation obligatoire de conducteur comporte de la réglementation, de la technologie, de la sécurité, de la prévention, de la gestion des services. C'est une authentique formation qualifiante de base.

Chargée d'études Céreq

Excusez-moi, je me suis sans doute mal exprimée, donc mal fait comprendre. J'ai peut-être employé le terme de qualification pour diplôme. Il s'agissait d'un diplôme de formation initiale, et ce n'est pas du tout sur la notion de qualification, donc excusez-moi encore.

Directrice du Céreq

C'est un grand classique. L'Éducation nationale est « responsable », si j'ose dire, parce qu'on parle de jeunes sans qualification. Très régulièrement, on publie des données sur les jeunes sans qualification, alors qu'il s'agit simplement de jeunes sans diplôme. C'est donc une erreur pardonnée.

Professeur émérite à l'université d'Evry, membre du CSN logistique

J'ai enseigné 28 ans au département QLIO et je me suis occupée de licences pro et de masters. On se rend compte qu'il y a un problème sur l'apprentissage, c'est-à-dire qu'au niveau DUT, sur 25-28 candidats à l'entrée, en moyenne, le groupe sera *in fine* de 15 ou 16, parce qu'on a du mal à trouver des contrats d'apprentissage. Les entreprises sont un peu frileuses au niveau bac, surtout avec les bacs généraux. Les bacheliers professionnels vont peut-être se placer un petit peu mieux, mais vis-à-vis des bacheliers généraux qui n'ont pas d'expérience ou uniquement celle d'un petit stage de troisième, on sent un frein dans certaines entreprises.

En licence professionnelle, on va placer beaucoup plus facilement les candidats en apprentissage, on peut même refuser des contrats. Les promotions vont être de 24-30 sans problème, avec encore une fois un petit frein si, parmi les candidats, certains sont issus de licences générales. C'est-à-dire que normalement, la licence professionnelle doit aussi permettre à des étudiants qui sont en L2 générale à l'université, et qui sentent que pour X raisons, ils ont besoin d'un parcours plus court avec une insertion professionnelle rapide, d'aller vers une licence professionnelle. Je me suis occupée d'un master gestion de production, logistique et achats pour lequel on n'a quasiment plus aucun problème, il y a une appétence très forte des entreprises. On a 60 candidats, 60 contrats. Enfin on a 200 candidats et 60 contrats. Je pense que si on voulait faire trois groupes de 30, on aurait 90 contrats sur les fonctions achats dans l'entreprise. Avec cette caractéristique *supply chain* qui renforce les achats logistiques, il y a une très forte appétence des entreprises.

Le deuxième point sur l'entrée au niveau bac concerne la difficulté de compréhension des jeunes qui s'inscrivent et qui cherchent des contrats en apprentissage. Certains ne comprennent pas bien comment ça marche. On commençait à bien le maîtriser avec APB, mais avec Parcours Sup cette année, ça a rajouté un flou important.

Chargé de mission Partenariats nationaux formation professionnelle Céreq

Je ne sais pas ce que la réforme a repris des rapports, notamment sur l'enseignement professionnel, mais il y a quand même maintenant tout un enjeu autour de ce qu'on appelle la mixité des formations, avec le fait de pouvoir construire des parcours mixtes intégrant un début de formation sous statut scolaire, et ensuite une fin de cursus en apprentissage. C'est quelque chose qui a été expérimenté dans un certain nombre d'endroits, et jusqu'à présent, pour les sortants post bac, un certain nombre d'employeurs pouvaient être réticents pour les raisons que vous évoquez. Pour ces jeunes, il faut de toute façon qu'à un moment donné, les employeurs s'engagent, c'est clair.

Je voulais revenir sur la question des qualifications, par rapport au paysage actuel et au regroupement qui est *a priori* amené à s'opérer avec le rapprochement des différents secteurs du transport. Quand on voit la pléthore de certifications, une des choses qu'on peut peut-être se dire, c'est que le paysage de la certification s'est construit avec une offre de formation et de certification qui s'est, au fil du temps, relativement cloisonnée entre les différents modes de transport. Peut-être qu'un des enjeux serait de réfléchir avec les différents acteurs du transport à une forme de tronc commun de formation pour tous modes de transport, et qu'il y ait, ensuite, au niveau 3 ou supérieur, des formes de spécialisation. Les blocs de compétences peuvent peut-être être une manière de réfléchir à cela, à des formes d'articulation, de reconnaissance d'un socle commun de formation à tous les métiers du transport, qui irait ensuite vers des formes de spécialisation. Cela pourrait constituer un enjeu pour une instance qui ferait dialoguer les différents secteurs du transport. Ce qu'on a vu effectivement dans le CEP, comme je l'ai un peu exposé au départ, c'est, tout à fait logiquement, des métiers et des identités professionnelles qui disent : « On est spécifique ». Par exemple, on pensait qu'entre les métiers du transport maritime et les métiers du transport fluvial, parce qu'il y avait de l'eau, les gens allaient trouver des points communs. En fait, on en a très peu trouvé, parce que les marinières disaient que leur métier était très spécifique, très particulier. Pour autant, par rapport à ce qui a été dit au début sur les enjeux de visibilité et de reconnaissance, on pourrait imaginer que le secteur global du transport gagnerait à jouer collectif, en se disant : « Finalement, aux yeux des jeunes, il faut qu'on valorise ce grand secteur du transport et de la logistique au-delà de nos différences, et derrière, nous pourrions chacun nous y retrouver à travers des spécialisations ». Mais je constate que les choses n'ont pour l'instant pas beaucoup avancé par rapport au moment de la réalisation du CEP.

Dernière chose, je trouve que la réflexion sur la question des métiers de la logistique occupés aux premiers niveaux essentiellement par des personnels non qualifiés est une vraie question. Parce que les effectifs concernés sont importants, environ 700 000 personnes en France sont dans la logistique de base, c'est-à-dire dans les entrepôts. Vous avez raison, il y a bien sûr des possibilités

de promotion, mais elles sont quand même très faibles. Il y a très peu d'études qui ont été faites sur les personnes qui travaillent dans la logistique qui valorisent surtout la proximité avec leur lieu de travail et qui n'ont pas une énorme appétence pour la promotion professionnelle. Mais si on décide de les inciter à se qualifier, à quoi va-t-on les former, et où va-t-on les faire aller ? Certes on pourra en promouvoir quelques-uns dans le secteur, mais en nombre très limité. Pour les autres, la situation sera plus compliquée.

Directeur de l'Institut pédagogique du transport et de la logistique

Je vais terminer sur la notion d'innovation. La caractéristique du transport, c'est de toujours surfer sur les innovations. Aujourd'hui, il y a une révolution énergétique, et le transport est en première ligne. Les premiers véhicules électriques, les premiers véhicules à hydrogène, les premiers véhicules hybrides sont apparus dans le secteur des transports de marchandises et de voyageurs. En matière de numérisation, de digitalisation de véhicules autonomes, les premiers véhicules autonomes sont des véhicules de transport de personnes, des véhicules de transport de marchandises. Paradoxalement, ce sont des secteurs qui ont toujours l'image de secteurs anciens, peu attractifs, alors que beaucoup de révolutions qu'on connaît aujourd'hui en matière d'organisation, l'ubérisation, les VTC, les taxis, ont lieu dans le secteur des transports. On parlait du dernier kilomètre, la livraison. Ce qui fait la valeur ajoutée du e-commerce et d'une nouvelle forme de commerce, c'est effectivement en partie la prise de commandes, mais c'est quand même beaucoup la chaîne logistique et la capacité de livrer. On est peut-être moins sexy vis-à-vis de jeunes que l'aérien, que le maritime, que l'industrie, la pharmacie ou d'autres secteurs comme la psychologie ou les sections STAPS. Peut-être, mais en tout cas, à l'avenir, on parlera beaucoup plus de transport et de logistique, encore plus qu'aujourd'hui.

Directrice du Céreq

Et rappelez également ce que vous disiez initialement sur les enjeux liés à la réglementation. Il y a les deux dimensions, réglementations et innovations.

Directeur de l'Institut pédagogique du transport et de la logistique

Tout à fait, et c'est vrai qu'on cible souvent des éléments qui ne sont pas déterminants. On a beaucoup parlé des métiers de la conduite, on se cible sur le permis, les compétences de conduite, mais demain, un pilote de drone qui est dans une base aérienne, est-ce qu'il se sent pilote d'avion, alors qu'en fait, il s'est substitué à un pilote ? Donc demain, les innovations vont porter sur des systèmes d'intelligence artificielle ou des personnes qui vont reprendre la main sur des véhicules autonomes, ou des préposés de transporteurs qui, au départ ou à l'arrivée, vont prendre en charge de la marchandise, ou en logistique, parce que la robotisation doit aussi toucher à la logistique. On est donc sur des secteurs qui vont évoluer de manière très importante.

Transition écologique : quelles implications pour les certifications et les pratiques professionnelles

Verdissement des diplômes du ministère de l'Éducation nationale : le cas de la 11ème CPC Transport - Logistique

Travaux de Nathalie Beaupère¹³ présentés par Françoise Kogut-Kubiak¹⁴

Ce travail a été réalisé dans le cadre d'une convention pluriannuelle entre le Céreq et le commissariat général au développement durable (CGDD), qui portait sur quatre axes de travail :

- Axe 1 : Cerner les nouvelles compétences attendues dans les filières des éco activités et l'adaptation de l'offre de formation ;
- Axe 2 : Repérer la traduction des problématiques de DD dans les référentiels des diplômes ;
- Axe 3 : Accompagner les branches dans la prise en compte des enjeux du DD en termes de GPEC (cas d'hôtellerie de plein air) ;
- Axe 4 : Déterminer et faciliter le processus de construction et de diffusion des nouveaux savoirs et compétences.

Cette présentation portera sur les résultats produits à partir de l'axe 2 qui interrogeait la place accordée aux problématiques environnementales, et plus largement au développement durable dans les référentiels de diplômes. Ce travail, réalisé entre 2013 et 2014 pour les diplômes professionnels relevant du ministère de l'Éducation nationale, cherchait à apprécier le degré d'intégration des problématiques liées à la transition écologique dans les référentiels de certifications, avec pour méthode une analyse qualitative des contenus de ces référentiels rénovés ou créés après le Grenelle de l'environnement, c'est-à-dire à partir de 2017.

La méthode

Le corpus était constitué de 164 diplômes créés ou rénovés à partir de 2007 soit 191 référentiels différents (avec ou sans option), du niveau 5 au niveau 3, répartis sur les 14 commissions professionnelles consultatives du ministère de l'Éducation nationale (CPC) qui couvrent l'ensemble des champs professionnels. Cette approche a été complétée par des entretiens avec les représentants du Céreq dans les CPC, et une analyse des comptes rendus de CPC sur la période de 2007 à 2013, ce qui constitue un corpus de 172 comptes rendus de réunions de CPC qui se sont tenues à cette période. L'analyse du corpus s'est effectuée en deux étapes :

- un repérage de mots clés relatifs au développement durable à partir d'un logiciel ad hoc. Un index d'une centaine de mots clés significatifs de la transition écologique et du développement durable a été élaboré en concertation avec le CGDD ;
- un examen du contexte dans lequel ces mots clés apparaissaient via une grille d'analyse croisant les différentes parties du diplôme (référentiel d'activités professionnelles, référentiels de compétences, savoirs associés) avec cinq registres d'argumentation retenus à l'issue d'une première analyse des corpus à savoir la réglementation, la protection de l'environnement, le domaine économique, les domaines technologiques et la responsabilité sociale des entreprises.

¹³ Chargée d'études Centre associé régional de Rennes, Céreq.

¹⁴ Chargée de mission Certification et politiques éducatives, Céreq.

Définition des cinq registres d'argumentation identifiés

Réglementation : sont classés dans ce registre l'ensemble des extraits faisant explicitement référence à un cadre réglementaire.

Protection de l'environnement : tous les extraits relatifs à l'environnement qui ne renvoient pas explicitement à la réglementation, l'économie, la technologie ou encore à la responsabilité sociétale des entreprises.

Economique : sont classés dans ce registre les extraits qui suggèrent ou parfois mentionnent explicitement que les entreprises ont un intérêt économique à lier certaines activités ou compétences au registre de la TE.

Technologique : sont classés dans ce registre les items relatifs à l'ensemble des moyens ou techniques dont le but est de diminuer les impacts négatifs sur l'environnement.

Responsabilité Sociétale des Entreprises : outre les dimensions sociales et éthiques des activités professionnelles, les références aux conditions de travail sont classées dans ce registre, car elles s'inscrivent dans une perspective d'amélioration dans la dimension RSE.

Tableau 1 • Mots clés retenus par lexique

LEXIQUES	MOTS-CLES RETENUS
Lexique de la protection de l'environnement <i>(34 mots)</i> (vert)	Nuisance, Pollution, Polluant, Dépollution, Risque, Assainissement, Décontamination, HQE (Haute qualité environnementale), HQPE, Biodégradable, Sauvegarde, PAE (Plan d'Assurance Environnement), Protection de l'environnement, PPRE (Plan de Protection de l'Environnement), Pesticide, IPCE (Installation classée pour la protection de l'environnement), Génotoxicité, Impact sur l'environnement, Environnement, Environnemental(e), Principe de précaution, Isolation, Acoustique, Étanchéité, Thermique, Éco- ; produits phytosanitaires, Intrans, toxicité, Assainissement, Agro-écologie, Agriculture biologique, Exigence environnementale, Contamination
Lexique des ressources naturelles <i>(23 mots)</i> (brun)	Effluent, Biosphère, Écosystème, Biodiversité, Énergie, Énergétique, Renouvelable, Écologique, Ressources naturelles, Faune, Flore, Biotopie, Espèces en voie de disparition, Déforestation, Effet de serre, Préservation (de la biodiversité,...), Interdépendance, Utilisation raisonnée, Protection de la forêt, Protection de la nature, Protection de l'eau, Protection des fonds marins, Qualité de l'eau
Lexique de l'économie circulaire <i>(25 mots)</i> (rose)	Déchet, Compostage, Recyclage, Tri, Tri sélectif, Développement durable, Récupération, Retraiter, Économiser, Analyse du cycle de vie, Cycle de vie du produit, Éco-conception, Réduction, Gaspillage, Circuit court, Économie circulaire, Retraitement, Réemploi, Recycler, Recyclé(e), Valorisation des déchets, Ecologie industrielle, Réparation, Réparabilité, Traitement (des déchets, de l'eau).
Lexique de la transition écologique <i>(6 mots)</i> (jaune)	Transition écologique, Transition énergétique, Changement climatique, Réchauffement climatique, Anthropique, Achats exemplaires
Lexique de la responsabilité sociétale des entreprises <i>(13 mots)</i> (bleu)	Conditions de travail, Prévention des risques, ISO 14001, Management environnemental, Éthique, Investissement socialement responsable, Dialogue social, Responsabilité sociale, Responsabilité sociétale, Transparence, fiscalité environnementale, RSE, entreprise citoyenne

Chaque domaine avait une couleur différente. Il s'agissait donc de repérer l'occurrence de ces mots clés dans les référentiels traités.

Résultats et constats généraux

Dans un premier temps, a été produite une synthèse générale sur l'ensemble des CPC, puis 18 fiches (une par CPC, et 5 pour les différences sous-commissions de la 3^{ème} CPC métallurgie) sont venues compléter cet éclairage au travers du questionnement suivant :

- peut-on identifier des CPC plus ou moins avancées dans la prise en compte de la transition écologique ?
- quelles sont les dimensions du développement durable les plus présentes dans les référentiels ?
- peut-on illustrer, à partir de quelques exemples de diplômes, la déclinaison des problématiques du développement durable dans les différentes parties du référentiel, autrement que par la répétition de formules génériques ?

Les deux principaux constats montrent d'une part que c'est principalement le pilier environnemental du développement durable qui est présent, même si les dimensions sociétales mais surtout économiques, tendent à être plus fréquemment citées ces dernières années ; d'autre part, c'est le champ professionnel, et donc la spécialité, et le calendrier de révision de diplôme qui déterminent la traduction de la transition écologique dans les textes. Le niveau du diplôme influe peu, sauf sur la prise en compte de la responsabilité sociale des entreprises qui est surtout présente au niveau III de formation.

Une typologie en trois groupes, à partir de la fréquence des occurrences, des mots clés et du contexte dans lequel ils étaient présents à ensuite été établie. Cette typologie montre que dans certains cas le vocabulaire de la transition écologique est très présent, parce que c'est un enjeu fort pour les activités des professionnels (CPC de la métallurgie, du bâtiment et des travaux publics, de la chimie, des bio-industries et de l'environnement, du bois et des dérivés). Apparaissent ensuite des référentiels dans lesquels le vocabulaire de la transition écologique est présent, mais moins fréquent, souvent parce que le processus de travail est moins directement impacté. C'est le cas du transport et de la logistique, mais aussi des CPC comme l'alimentation, les métiers de la mode et des industries connexes, la sécurité des autres activités, les arts appliqués et le tourisme. Enfin, celle où la transition écologique est principalement traduite par des gestes verts (éco-citoyens). Sont représentés dans ce dernier cas des secteurs d'activités du tertiaire dont la communication graphique et audiovisuelle, la commercialisation et la distribution, les services administratifs et financiers, la coiffure et l'esthétique.

La 11^{ème} CPC, une référence variable au développement durable

La 11^{ème} CPC porte à la fois sur les métiers du transport et la logistique, mais aussi sur les métiers de la sécurité. Les référentiels de cette CPC font tous référence à la dimension environnementale du développement durable au travers, par exemple, des activités de tri sélectif qui sont traitées dans une perspective de protection de l'environnement. Selon leurs spécificités, les diplômes déclinent des savoirs qui vont du traitement des effluents pour le transport fluvial en particulier à l'éco-conduite pour les transports routiers. C'est donc l'entrée réglementation qui domine dans la traduction du développement durable, dans les référentiels étudiés. A l'instar d'autres diplômes et d'autres CPC, les dimensions économiques, technologiques et sociales sont peu présentes. Parmi les 35 diplômes que comptait la CPC en 2007, 13 diplômes ont été rénovés et créés depuis cette date : 6 CAP, 1 BEP, 5 Bacs pro, 1 BTS. Le développement durable et ses différentes dimensions ne sont pas présents de manière homogène dans les référentiels étudiés, quand bien même il s'agit du même niveau de formation. La prise en compte de l'activité sur l'environnement concerne plus fréquemment les référentiels de diplômes relevant d'une activité de transport. Des références indirectes au développement durable sont présentes dans les référentiels des CAP. Parmi les 6 CAP étudiés, deux mentionnent explicitement le développement durable, avec 4 occurrences d'énoncés « les supports d'emballage non réutilisés sont récupérés dans le respect du protocole du développement durable » (CAP conducteur livreur de marchandises par exemple), une seule occurrence par exemple sur l'énoncé « l'opérateur.rice doit respecter les principes du développement durable mis en place dans l'entreprise (tri et valorisation des déchets, économies d'énergie, etc » (CAP Opérateur opératrice de logistique). On constate également des références récurrentes et explicites aux réglementations relatives à la protection de l'environnement, à la récupération et au tri sélectif des déchets, donc des gestes plutôt verts.

Il y a des références plus explicites dans les autres diplômes, notamment sur le niveau IV et sur le niveau III de spécialités du transport. Le tri sélectif des déchets et le respect de l'environnement sont les principaux items communs. Ils apparaissent dans la description des tâches, du référentiel d'activité professionnelle et dans les groupes de compétence du référentiel de certification. Le tri des déchets semble faire partie intégrante des métiers du transport et les diplômés doivent connaître les réglementations dans une perspective de respect de l'environnement. Cet aspect est souvent mentionné dans l'activité « réaliser le transport » ou « clore sa mission de transport par exemple ». La finalité et la contribution à la protection de l'environnement, comme la prise en compte plus globale d'une démarche de développement durable sont explicites dans les référentiels de ces diplômes.

On trouve également des références au développement durable liées à l'activité de transport, et notamment à la conduite, à travers :

- la démarche qualité de l'entreprise,
- la démarche environnementale de l'entreprise,
- l'éco-conduite,
- la conduite éco citoyenne,
- l'impact sur l'environnement, (études de cas à partir d'une entreprise de transport, pour le bac pro transport routier de marchandises, et idem pour le CAP conducteur livreur de marchandises).

Dans le BTS transport et prestations logistiques, on trouve des références aux dimensions sociales et économiques des activités professionnelles en lien avec le développement durable (limitation de consommation d'énergie, exigences sociétales et respect des règles éthiques dans le cadre des droits sociaux).

Le développement durable, un enjeu pour les diplômés du transport et de la logistique

Pour conclure, on constate des références au développement durable prégnantes dans les référentiels des diplômes du transport et de la logistique (la dimension réglementaire domine avec les contraintes et les cadres). Les énoncés relatifs à la protection de l'environnement à travers des gestes verts, notamment le tri des déchets apparaissent assez souvent. Les diplômés de niveau V sont plus centrés sur les gestes verts. Les références à l'éco-conduite dans les dimensions économiques et écologiques sont très présentes. Enfin, les diplômés de niveau IV et III évoquent davantage les dimensions environnementales, économiques et sociales, dans une approche plus globale du développement durable.

Développer les compétences vertes dans la logistique : l'exemple du projet Greenskills4VET

Félicie DROUILLEAU-GAY, Mathieu HOCQUELET¹⁵

Le travail présenté, fruit du projet européen Greenskills4VET¹⁶, s'inscrit dans la suite de la convention signée entre le Céreq et le Commissariat Général au Développement Durable (2013-2015), convention qui nous avait amenés à analyser des référentiels de certification de diverses formations professionnelles. A partir de cette analyse de référentiels, nous avons tiré un certain nombre de conclusions pour améliorer la présence de compétences « vertes » ou liées au développement durable dans les référentiels de certification, et leurs déclinaisons dans des modules d'enseignement et dans des outils pédagogiques.

Nous nous pencherons d'abord sur les enjeux du projet Greenskills4VET, acronyme qui signifie « Des compétences vertes pour la formation professionnelle ». Le projet général était en effet d'intégrer des compétences liées au développement durable dans la formation professionnelle en Europe. Le projet Greenskills4VET s'est centré sur deux secteurs principalement, le secteur de la logistique - la France n'a travaillé que sur le secteur de la logistique - et le secteur des métiers du soin. Nous reviendrons très rapidement sur la question de la présence de l'Education au Développement Durable dans les référentiels de la formation professionnelle, puis un peu plus longuement sur le cœur du projet Greenskills4VET, notamment pour la partie référentiel/certification, c'est-à-dire l'élaboration de ce que nous avons nommé « un Référentiel-cadre pour les compétences vertes dans la logistique ». Enfin, nous évoquerons très rapidement des éléments pédagogiques - puisque ce n'est au cœur ni de la compétence des CPC, ni de celle du Céreq - pour ensuite réfléchir, proposer des pistes de réflexion sur la manière dont ces travaux pourraient s'intégrer aux réflexions des CPC et CPN en cours sur ces enjeux de développement durable.

Ce projet Greenskills4VET était un projet Erasmus, de type partenariat stratégique. Il a duré d'octobre 2016 à septembre 2018. Le projet proposait de lancer une réflexion sur la question de l'intégration des compétences « vertes » dans les référentiels, mais aussi dans le matériel d'enseignement de la formation professionnelle au niveau européen. Les partenaires étaient essentiellement issus du monde de la formation, à la fois des branches professionnelles, du système public d'enseignement, de l'enseignement supérieur, et de l'enseignement technique. Une Chambre de Commerce et d'Industrie était représentée. Les pays participants étaient l'Allemagne, la Bulgarie, l'Autriche, la Grèce et la France.

Les principales hypothèses du projet

Le projet s'est basé sur les travaux de chercheurs allemands en didactique qui avaient travaillé, avec le ministère allemand de l'Éducation, de l'Industrie, et le ministère du Développement, à une réflexion sur un « Référentiel-cadre » (curriculum framework) pour penser l'intégration de l'Education au Développement Durable dans les référentiels de formation et de certification, plutôt sur le niveau secondaire, mais également aussi un peu sur la formation professionnelle.

Par rapport aux questions pédagogiques, cette approche allemande des compétences s'est appuyée sur l'idée que sur les phénomènes environnementaux, on ne peut pas réfléchir exactement de la même manière que sur des enjeux simplement liés au monde social et économique. Ces chercheurs allemands en psychologie, en sciences de l'éducation, en didactique, ont proposé une approche renouvelée de la compétence, qu'ils ont associée à une certaine manière d'enseigner, et à une pédagogie adaptée, centrée sur l'apprenant (proche de la « pédagogie active » en France). Pour la mettre en œuvre, ils se sont appuyés sur la pédagogie numérique, destinée à mettre les apprenants en activité, dans une perspective où la compétence est vraiment centrée sur l'action, la résolution de problèmes.

¹⁵ Chargé.es d'études, Céreq.

¹⁶ Tous les résultats sont disponibles sur le site du projet : <https://www.greenskills4vet.eu/>

Pour favoriser cette participation de l'apprenant et cette proactivité de l'apprenant aux apprentissages, des ressources ont été produites en « Creative Commons », pour que les enseignants puissent continuer à travailler ensemble, et avec des partenaires du monde professionnel, des branches, et éventuellement des apprenants, à l'amélioration et à la mise à jour continues de ces ressources. Dans le cadre de ce projet, nous avons élaboré ce « Référentiel-cadre » - comprenant une « matrice de compétences » - qui donne des pistes pour concrètement intégrer la question du développement durable dans les référentiels de certification. A également été créé un manuel qui explique comment on peut développer des ressources pédagogiques adaptées, qui permettent d'enseigner ces compétences. Puis des exemples de ressources éducatives libres ont été construites, ressources ouvertes en ligne, en licence « Creative Commons », qui peuvent être utilisables par tous, dans le secteur privé comme dans le secteur public.

La première phase du projet a consisté en une analyse des référentiels de certification de la formation professionnelle en transport et logistique. Ce travail avait déjà été, pour la France, en grande partie conduit dans le cadre de la convention de partenariat signée entre le Commissariat Général au Développement Durable et le Céreq (2013-2015)¹⁷. Nous remercions d'ailleurs les partenaires, et en particulier Nathalie Tessier qui a coordonné ce travail pour le CGDD, avec Chantal Labruyère, du côté du Céreq.

Nous avons été un peu plus loin pour Greenskills4VET, car, dans l'analyse des référentiels précédemment effectuée, des éléments importants pour le projet européen étaient un peu moins présents - éléments liés à une définition commune de l'Education au Développement Durable produite au sein du groupe, qui comprend des approches renvoyant aux dimensions citoyennes et d'éducation sociale et civique. Ces éléments d'éducation sociale et civique sont très présents dans les référentiels allemands de la formation professionnelle, contrairement à ce qui peut exister en France.

Nous avons travaillé à partir de la définition suivante de l'éducation au développement durable : « l'éducation au développement durable outille les apprenants pour leur permettre de développer des décisions réfléchies et des actions concrètes dans une perspective de préservation de l'environnement, d'efficacité économique, et de promotion d'une société juste dans le respect de la différence culturelle. »

Nous ne reviendrons pas sur l'analyse des référentiels qui vient d'être présentée. En résumé, il est à noter une forte présence des mentions au développement durable dans les référentiels, mais sans « mode d'emploi » pour les enseignants, et avec assez peu de lien aux activités professionnelles concrètes, ce qui fait que les enseignants peuvent avoir parfois des difficultés pour mettre ces compétences en œuvre. Par exemple : quand on parle de la réglementation, est-ce qu'il s'agira simplement de désigner/identifier un texte réglementaire ou montrer comment cette dimension législative et réglementaire peut s'intégrer aux pratiques professionnelles, comme par exemple dans le cadre de la logistique des retours sur laquelle nous avons travaillé, et son pendant réglementaire : la Responsabilité Élargie du Producteur. C'est un peu ce que nous avons essayé de faire dans le « Référentiel-cadre ». Une dizaine de pages reprend une « matrice des compétences » sous la forme d'une liste de compétences ; puis des modules d'enseignements ont été ajoutés qui déclinent quelques-unes de ces compétences. Pour la France, ce module d'enseignement a été spécifiquement pensé en articulation avec l'ancien référentiel du BTS Transport et Prestation Logistique (TPL), mais il peut tout à fait s'adapter à la rénovation qui a été faite récemment de ce BTS. Ce module d'enseignement s'appelle « faisabilité de l'implémentation d'une logistique des retours durable ».

Comment avons-nous procédé ?

C'est sans doute cet aspect qui intéressera le plus les certificateurs, et les participants aux CPC et CPN, à savoir la manière dont a été élaboré ce « référentiel cadre ». Nous avons d'abord sélectionné un niveau de formation. La personne qui a rédigé ce projet européen était un ancien enseignant en logistique en Allemagne, et il a commencé à réfléchir à partir de métiers-cibles, dont les intitulés étaient en anglais. Nous avons donc eu tout un problème de traduction. Ce métier-cible était désigné en anglais par les termes : « freight forwarding clerk » que nous avons traduits avec l'aide d'enseignants, notamment Mme Durandet ici présente - nous la remercions beaucoup pour cette aide précieuse. Nous avons tout d'abord traduit ce terme par « affrèteur », puis par « exploitant transport ». Dans un deuxième temps, nous avons comparé des référentiels de qualification européens pour voir ce qui était à peu près

¹⁷ Cf. note 2.

comparable. On est arrivé à différentes descriptions de qualifications qui étaient de niveau 4 ou 5 (niveaux européens). La dernière rénovation du BTS Transports et Prestations Logistiques s'était basée sur un travail et une collaboration européenne. En Allemagne, cette certification avait été labellisée comme étant de niveau 4 et en France, de niveau 5. On est donc vraiment resté sur ces deux niveaux-là. Les rédacteurs du projet avaient choisi ce niveau (qui correspond au niveau BTS en France) parce qu'il y a une dimension de réflexion importante dans ces niveaux de formation, dimension essentielle pour le traitement des enjeux environnementaux.

Pour la déclinaison en « compétences vertes » de ce niveau de qualification, ce métier-cible, et cette certification, nous nous sommes beaucoup basés sur des travaux que nous n'avons malheureusement pas encore publiés et qui ont consisté en une analyse qualitative des évolutions liées au développement durable dans le secteur de la logistique.

Nous nous sommes également appuyés sur deux référentiels génériques de compétences « vertes » ou « durables », un référentiel français (le guide DD&RS¹⁸) et un référentiel allemand (Curriculum Framework Education for Sustainable Development). Ces deux guides sont très différents et assez peu comparables. Pourtant on constate que la même philosophie est présente. Le guide des compétences « Développement Durable & Responsabilité Sociétale » français a été réalisé pour le supérieur.

Sur quelle conception de la compétence les différents chercheurs allemands ont-ils travaillé dans le cadre de leur référentiel ?

C'est l'idée d'une acquisition pour l'action. Les questions d'éducation au développement durable sont importantes, parce qu'elles permettent l'acquisition de compétences pour l'action. Par exemple, le chercheur Gerhard de Hann de la Freien Universität de Berlin où a travaillé Mathieu, utilise un terme que je n'ai pas vraiment réussi à traduire, ce terme signifie :

« Les compétences pour l'action sont la capacité à agir et à résoudre des problèmes. Ceux qui possèdent cette compétence peuvent agir à travers une participation active pour modifier et transformer le futur d'une société et guider son développement social, économique et technologique, ainsi que ses transformations écologiques. » :

Concept of ESD competencies – an new paradigm for education

“Gestaltungskompetenz (shaping competence) means the specific capacity to act and solve problems. Those who possess this competence can help, through active participation, to modify and shape the future of society, and to guide its social, economic, technological and ecological changes along the lines of sustainable development.

Gestaltungskompetenz (...) means having the skills, competencies and knowledge to change economic, ecological and social behaviour without these changes merely being a reaction to existing problems. Gestaltungskompetenz makes an open future possible that can be actively shaped and in which various options exist”.

(de Haan 2010, p 318)

Il y a donc vraiment une idée centrale, au-delà des grands discours sur le développement durable, de comment, concrètement, des professionnels peuvent passer à l'action. Cette idée est également présente dans le guide français et pourrait se résumer ainsi : « Les phénomènes environnementaux sont des phénomènes complexes, incertains, multifactoriels. Comment peut-on réfléchir à cette complexité pour réussir à agir, et ne pas être complètement paralysé par cette complexité ? ».

Ce que propose ce référentiel ou « curriculum framework » allemand est une évolution de la notion de compétence. Cette proposition se présente sous la forme d'un triptyque, proche du triptyque « savoirs, savoir-faire, savoir-être ». A la place des « savoirs » par exemple, on a le verbe traduit de l'allemand vers l'anglais : « recognizing », « reconnaître ». Le triptyque proposé est : « reconnaître, évaluer, agir ». Nous avons travaillé à une mise en application de ce triptyque, pour la certification du BTS TPL, à partir de la connaissance que nous avons des évolutions liées au développement durable dans le secteur du

¹⁸ <https://www.iddlab.org/community/pg/groups/32074/guide-des-competences-ddrs/>

transport et de la logistique pour les niveaux 4 et 5. Que peut-on reconnaître ? Evaluer ? Comment peut-on agir ?

Le groupe « logistique » du projet Greenskills4VET a choisi de différencier les aspects sociaux, économiques et environnementaux de ces compétences dans le cadre du nouveau triptyque : « reconnaître, évaluer, agir ». Cette séparation en différents domaines (social, économique, environnemental) a donné lieu à de nombreux débats, et la décision finale reste un document expérimental, qui est surtout destiné à servir d'appui à la réflexion. Notre coordinateur pour cette phase du projet était un professeur d'ASPETE¹⁹ en Grèce. Il nous a donné un document-guide pour diviser le Référentiel-cadre en trois catégories : « reconnaître », « évaluer » et « agir », et pour chaque catégorie, nous devons nous appuyer sur des verbes qui existaient en anglais et qui étaient déjà inscrits dans le référentiel allemand. Nous avons là-aussi eu un certain nombre de problèmes de traductions. Nous avons également la possibilité de rajouter des verbes, avec l'idée de rester dans la philosophie du curriculum allemand. Ces verbes pouvaient être : « identifier », « acquérir », « reconnaître », « décrire », « évaluer », « réfléchir », « commenter », « différencier », « évaluer », « agir », « utiliser », « adopter », « analyser », etc. Nous avons également comme consigne de lister des compétences qui intègrent des dimensions d'éducation sociale et civique, et sont en lien avec le monde professionnel. Au niveau de la France, nous avons insisté pour que le lien aux pratiques professionnelles soit fort, et nous avons rappelé l'importance des compétences techniques, pour sortir des grands discours.

Tableau 1 • Extrait du Référentiel-cadre de compétences vertes pour la logistique, matrice des compétences, catégorie « Agir »

Dimension environnementale

1. <i>Prendre en compte</i> (« <i>take into account</i> ») les spécificités de la logistique inverse (ou « des retours ») et se positionner par rapport à cette activité.
2. <i>Prendre en compte</i> la législation sur l'énergie applicable au secteur du transport et actualiser ses connaissances tout au long de son activité professionnelle sur les évolutions réglementaires nationales, européennes et internationales sur le sujet.
3. <i>Encourager</i> l'utilisation du transport intermodal.
4. <i>Proposer</i> des solutions de mutualisation entre clients.
5. <i>Optimiser</i> les flux de transport en réduisant les distances parcourues.
6. <i>Optimiser</i> les flux de transport en réduisant les retours à vide.
7. <i>Encourager</i> l'utilisation de véhicules alternatifs et écologiques pour la livraison du dernier kilomètre.
8. <i>Appliquer</i> les méthodes d'évaluation des émissions de CO ₂ dans les transports.
9. <i>Appliquer</i> les réglementations et méthodes liées à la réduction des risques dans la manipulation et le transport de produits toxiques et dommageables pour l'environnement.
10. <i>Être capable</i> de participer à des groupes de travail traitant des questions d'environnement et de développement durable.

¹⁹ School of Pedagogical and Technical Education, Patras, Grèce.

Tableau 2 • Extrait du Référentiel-cadre de compétences vertes pour la logistique, matrice des compétences, catégorie « Dimension environnementale », subdivisions « reconnaître », « évaluer » et « agir ».

« Reconnaître »

1. <i>Identifier</i> les facteurs qui affectent l'optimisation du temps et des ressources dans la chaîne logistique.
2. <i>Identifier</i> les réglementations relatives aux pratiques de mutualisation entre clients dans le transport de fret.
3. <i>Acquérir des connaissances</i> sur la consommation d'énergie et sur les modalités d'évaluation des émissions de gaz à effets de serre dans les transports.
4. <i>Acquérir des connaissances</i> sur l'analyse du cycle de vie des produits.
5. <i>Acquérir des connaissances</i> sur les impacts sur la santé des transports des produits et matières.
6. <i>Connaître</i> les spécificités des pratiques agricoles durables et leurs effets sur la santé (logistique des produits agricoles).

« Evaluer »

1. <i>Evaluer</i> les possibilités d'équilibrer les dimensions économiques et écologiques du travail de l'exploitant transport, sans négliger les implications humaines et sociales de cette activité professionnelle.
2. <i>Évaluer</i> les émissions de gaz à effet de serre liées au secteur du Transport et de la Logistique.
3. <i>Évaluer</i> les avantages et les inconvénients de l'utilisation du transport intermodal, en prenant en compte l'importance des facteurs environnementaux et la faisabilité économique.
4. <i>Différencier</i> les impacts environnementaux des flux de matières premières, de la consommation d'énergie et du traitement des déchets.

« Agir »

1. <i>Prendre en compte</i> (« take into account ») les spécificités de la logistique inverse (ou « des retours ») et se positionner par rapport à cette activité.
2. <i>Prendre en compte</i> la législation sur l'énergie applicable au secteur du transport et actualiser ses connaissances tout au long de son activité professionnelle sur les évolutions réglementaires nationales, européennes et internationales sur le sujet.
3. <i>Encourager</i> l'utilisation du transport intermodal.
4. <i>Proposer</i> des solutions de mutualisation entre clients.
5. <i>Optimiser</i> les flux de transport en réduisant les distances parcourues.
6. <i>Optimiser</i> les flux de transport en réduisant les retours à vide.

Nous avons également travaillé à la construction de ressources pédagogiques qui permettent la formation à ces compétences. Puisque nous ne sommes pas des spécialistes de la pédagogie, elles sont sans doute largement perfectibles, et maintenant, nous passons la main à des organismes comme l'AFT et des spécialistes de pédagogie au sein du ministère pour améliorer ces ressources. Pour produire les ressources, nous avons travaillé en collaboration étroite avec des spécialistes de pédagogie et de didactique qui étaient très présents dans le groupe européen, et nous avons fait évaluer ces ressources par les branches professionnelles, par des Inspecteurs Généraux de l'Education Nationale, des Inspecteurs Pédagogiques Régionaux et des Inspecteurs d'Académie, ainsi que des enseignants. Nous remercions M. Laratte de l'AFT-dev., ainsi que les Inspecteurs Généraux de l'Education Nationale qui nous ont aidés dans ce travail : M. Baziz qui n'a pas pu être là aujourd'hui, et M. Vinard. Des inspecteurs pédagogiques régionaux et d'académie qui ont participé à la rénovation du BTS Transports, nous ont également beaucoup aidé par le biais de leurs évaluations : Mme Macrez que nous remercions également ; et enfin, Mme Durandet, enseignante en transport logistique dans le BTS TPL.

Pour ces productions pédagogiques, nous avons choisi de travailler sur un élément qui met en œuvre des compétences techniques très importantes : la logistique des retours, notion présentée ci-dessous.

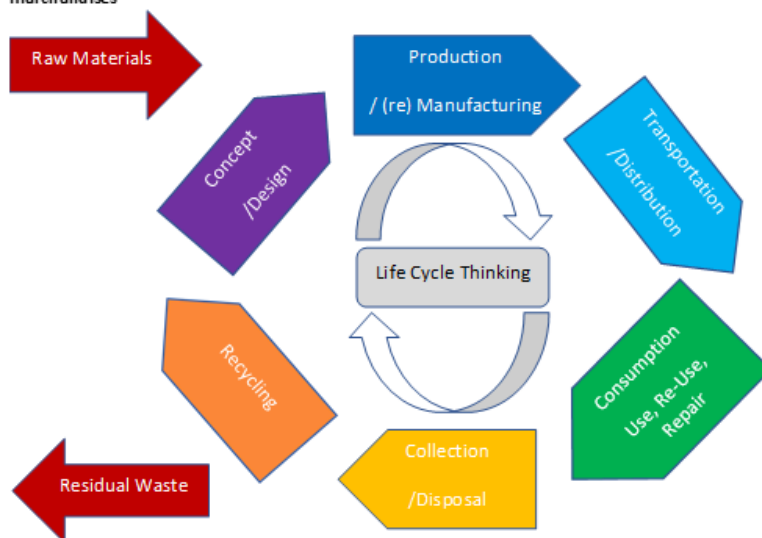
Les ressources éducatives libres²⁰

Les ressources éducatives libres (REL) que nous avons élaborées, à destination des étudiants en BTS transport et logistique, ont pour thématique centrale la logistique des retours. Ces ressources sont disponibles en français mais aussi en anglais, avec un cadre national dans le premier cas et un cadre européen pour les autres partenaires. Ainsi, nous avons souhaité inclure le cadre réglementaire communautaire dans ces REL tout en laissant la possibilité aux enseignants d'adapter et de compléter ces dernières en y incluant leurs propres réglementations nationales.

Mobiliser le thème de la logistique communément qualifiée d'inversée (ou *reverse logistics*) en lien avec l'éducation au développement durable nécessite avant tout d'adopter une vision élargie et circulaire de la logistique autour d'une *supply chain* durable (voir schéma).

- La logistique des retours: un enjeu majeur de compétitivité, un levier essentiel pour une logistique durable

Schéma : Une gestion durable de la chaîne d'approvisionnement s'appuyant sur le cycle de vie des marchandises



Author: Mathieu Hocquet, 2018

La *supply chain* durable peut être définie comme l'intégration d'une pensée environnementale dans la gestion de la chaîne d'approvisionnement qui inclut la conception de produits, le choix des matériaux, les processus d'acheminement des produits finaux vers les consommateurs, ainsi que la gestion des produits en fin de vie. Cette pensée en termes de cycle de vie vise à penser le processus de production d'un produit dans son ensemble : conception, production, transport, consommation/usage, réutilisation, collecte et recyclage. La filiale transport et logistique se mobilise aujourd'hui sur le sujet avec différentes priorités d'actions qui sont proposées parmi lesquelles la réduction des émissions de CO², l'intermodalité, ou encore l'expérimentation de solutions moins polluantes pour la logistique du dernier

²⁰ Ces ressources pédagogiques sont disponibles sur le site internet de Greenskills4VET : <https://www.greenskills4vet.eu/>.

kilomètre (véhicules électriques, livraisons à vélo). Cette approche élargie fait par ailleurs écho à un rapport du CR2P de 2014 qui souligne l'importance de la prise en compte de l'ensemble de la chaîne logistique pour envisager toutes les possibilités de verdissement. C'est ainsi que nous avons choisi de développer des ressources éducatives libres sur le thème de la logistique inversée qui regroupe toutes les opérations relatives à la réutilisation de produits et de matériaux avec des activités qui incluent la collecte, le démontage et le traitement de produits, de composants, et/ou de matériaux déjà utilisés en vue d'une nouvelle utilisation ou d'un recyclage respectueux de l'environnement.

D'un point de vue historique, l'émergence de la logistique des retours est étroitement liée aux enjeux de la gestion des déchets, de recyclage et de récupération. Les réglementations européennes figurent notamment parmi les principaux facteurs qui ont poussé le secteur du transport et de la logistique vers ces innovations en imposant aux fabricants de suivre leurs produits durant toute leur vie. L'Union européenne a créé une nouvelle filière, la logistique des retours, qui concerne la gestion de ces flux nouveaux. Elle a pris son essor avec la publication en 2008 des décrets sur les déchets des produits électriques et électroniques (DEEE), et plus récemment avec la place croissante du commerce électronique dans les modes de consommation qui implique la prise en compte de flux retour conséquents.

L'une des particularités de ce flux est sa grande diversité, son atomisation, tant pour le nombre de produits que pour les points de provenance. La logistique des retours a comme objectif d'organiser la collecte et le stockage de ces produits, usagés ou non, et d'en assurer selon le cas la reprise, la valorisation, le recyclage ou la destruction finale. La logistique inverse ne concerne donc pas que les produits en fin de vie, elle est notamment au cœur des problématiques des distributeurs et du e-commerce. Enfin, on peut rappeler également que la logistique inverse est un enjeu important pour les entreprises du transport et de la logistique, mais qu'à défaut d'en maîtriser ses subtilités, beaucoup la négligent encore.

En ce qui concerne les différents matériaux que nous avons mobilisés, nous proposons une séquence pédagogique de 5 à 6 heures qui s'appuie sur trois principaux documents :

Dans un premier temps, nous avons élaboré une WebQuest ou enquête en ligne. Cette activité consiste à réaliser en classe, par petits groupes de 3 à 5 élèves, une activité de recherche en ligne autour de l'identification des contraintes réglementaires, matérielles, humaines, financières et environnementales à la mise en place d'une logistique inverse. Cette activité met en scène l'apprenant dans une position de stagiaire en entreprise. Il est guidé dans son enquête par une liste de sites et de documents en libre accès sur Internet.

Dans un second temps, nous avons développé un support de cours d'une quinzaine de pages qui permet aux apprenants d'acquérir les principaux concepts mobilisés lors de l'opérationnalisation et de la mise en œuvre d'une logistique inverse. Pour résumer les différents points abordés dans ce cours, on peut évoquer les caractéristiques de la chaîne logistique verte, la définition d'une logistique inverse, les différents types de retours, le management des retours, les réglementations en jeu, mais également des liens vers de courtes vidéos venant en appui du cours (ne dépassant pas les 5 minutes), et enfin, une bibliographie thématique.

Le troisième et dernier document que nous avons conçu est un questionnaire à choix multiples qui permet d'évaluer les acquis de l'apprentissage. Principalement, les objectifs pédagogiques et acquis d'apprentissage attendus, en termes de savoirs, sont la connaissance des différentes prestations logistiques des retours qui peuvent s'appliquer à la logistique. Par ailleurs, il s'agit d'acquérir et d'analyser les informations concernant les réglementations et législations nationales, mais aussi européennes et internationales sur le développement durable et sur la protection environnementale. En termes de compétences, il s'agit d'identifier les contraintes réglementaires en matériels, humaines, financières, environnementales à l'implémentation d'une logistique des retours. Enfin, en matière de comportements professionnels, il est attendu que les apprenants soient capables de synthétiser l'information utile à la prise de décision.

Nous concluons par quelques suggestions, propositions d'intégration des travaux dans les réflexions des CPC, CPN et au-delà, pour le monde de la formation professionnelle. Le référentiel-cadre que nous publierons sans doute dans les collections Céreq peut-être utile aux instances certificatives en transport logistique, dans le cadre par exemple de rénovation de diplôme. Cela peut donner certaines idées. Il peut également alimenter la réflexion générale sur comment on construit des certifications, des référentiels, etc. Et les exemples de ressources, notamment la base de cours qui est assez détaillée d'une quinzaine, vingtaine de pages, proposent une description détaillée des activités professionnelles induites par la logistique des retours, et elle est facilement appropriable pour les enseignements du BTS TPL rénové, soit dans la nouvelle phase prospective qui sera proposée, soit dans l'identification des contraintes, par exemple à l'implémentation d'une logistique. Ces exemples de ressources peuvent être utiles également, non seulement dans le cadre plus général de l'enseignement en transport logistique, mais aussi pour des formations par exemple en économie-gestion, comme nous l'ont proposé certains inspecteurs, puisque cela donne un exemple de verdissement très concret de l'activité économique. Cela peut être utile également pour des formations ou des interventions, par exemple à destination des personnels des services d'orientation, pour montrer un exemple de verdissement des métiers et rebondir sur cette question de l'attractivité des métiers logistiques, avec un aspect aussi recyclage, gestion des déchets, même dans le transport routier.

Discussion

Introduite par Pierre VINARD
Inspecteur général de l'Éducation nationale, économie-gestion

Il me revient de lancer la discussion après ces deux exposés forts intéressants. La première question que j'ai envie de me poser est la suivante : pourquoi essayer d'intégrer dans nos référentiels et dans nos formations ces compétences liées au développement durable ? Je reviendrai un peu sur ce qu'on pourrait appeler une compétence développement durable. Il s'agit d'abord de former le citoyen. On a conscience que les jeunes que nous formons doivent être conscients des enjeux du développement durable, et cette exigence est générale à toutes nos formations, à tous nos diplômés. Et puis, mais vous l'avez dit, nous avons des exigences supplémentaires liées à la réglementation. Le transport et la logistique sont des professions fortement réglementées, et on doit apprendre cette réglementation dans tous les métiers du transport et logistique. Il y a aussi un aspect économique dans la mesure où c'est un facteur d'économie pour les entreprises de transport. On sait que l'éco-conduite permet de réduire la facture énergétique d'une entreprise de transport. Il est évidemment important que les jeunes dans ce domaine soient formés.

La question que vous posez, et à laquelle on est invité à réfléchir, c'est comment intégrer ces compétences vertes dans nos référentiels ? On va d'abord définir ce qu'est une compétence verte. Vous l'avez dit, nous sommes dans une démarche très constructiviste, c'est-à-dire que les compétences sont tournées vers l'action. Evidemment, nous ne pouvons pas rester au stade des incantations et des belles paroles sur ces enjeux de transition énergétique. Il faut vraiment que cela soit mis en action et dans le cadre de nos référentiels, il y a effectivement une difficulté. Quand on fait le panorama de nos diplômés, on voit bien que la question n'est pas forcément résolue. Elle est traitée différemment selon les CPC, selon les niveaux de diplômés. Il m'a semblé, à vous entendre, qu'au niveau V français, niveau 3 dans la certification européenne, le CAP par exemple, l'accent est mis sur le geste professionnel. D'où l'importance du tri des déchets qui revient souvent dans nos référentiels, qui correspond à un geste professionnel très concret, un geste vert qui est tourné vers le développement durable. Puis on voit bien qu'au niveau BTS par exemple, niveau 5 dans les certifications européennes, c'est plutôt la dimension RSE qui est mise en avant, autour du management, particularité qui va différencier un niveau 4 d'un niveau 5 type BTS.

La troisième question que vous posez est celle de la pratique pédagogique, c'est-à-dire comment très concrètement, dans le cadre des enseignements normaux, peut-on développer ces compétences ? On pourrait imaginer des modules développement durable, mais on a bien le sentiment qu'il faut que cela soit vraiment intégré dans les pratiques pédagogiques, sur tous les sujets, et que cette dimension soit mise en évidence. Il ne s'agit pas d'avoir deux heures de bonne conscience par semaine sur le développement durable, mais il faut vraiment que l'ensemble des pratiques professionnelles soit orienté et prenne en compte cette dimension-là. Il paraît y avoir beaucoup de questions à soulever et à discuter. Première question, qu'est-ce qu'une compétence développement durable ? Deuxième question, comment l'intégrer dans nos référentiels, à quel niveau, sous quelle forme ? Et puis troisième question, quelles pratiques pédagogiques mettre en œuvre pour que les apprenants s'approprient ces compétences ? Vous nous avez donné des pistes. Je lance le débat, et je pense que les collègues ici présents auront des choses à dire sur ces sujets.

Chef du bureau des métiers de la transition écologique, ministère de la Transition écologique et solidaire

Je remercie Félicie et les représentants du Céreq de manière générale d'avoir si bien situé les travaux que nous avons publiés ensemble, et de les avoir portés dans un cadre européen. Pour rebondir sur les deux premiers points que vous avez évoqués, je ne sais pas s'il convient de parler de compétences vertes. Je parlerai plutôt de la manière d'intégrer le développement durable dans toutes les compétences. Si on parle du tri des déchets par exemple, pour nous maintenant, ce n'est plus une compétence professionnelle, ce n'est plus une compétence métier, mais c'est un geste éco-citoyen qu'on devrait tous avoir dans notre vie privée et dans notre vie professionnelle. Par contre, comment est-ce que dans toutes les compétences spécifiques à tous nos métiers (de la construction au transport) on décline ce besoin de faire évoluer notre modèle de production, notre modèle de consommation pour qu'il soit plus durable ? On peut le traduire effectivement par de l'éco-conduite, mais cela concerne aussi le perfectionnement des compétences des personnes qui entretiennent les véhicules, afin que les performances de ces véhicules soient moins négatives pour l'environnement, qu'ils émettent moins de pollution. Toutes les compétences peuvent être concernées. Il me semble que la vraie question, c'est comment, dans tout enseignement, intégrer une vision holistique afin de tenir compte de cette transition écologique et énergétique nécessaire pour que nos sociétés, et notre survie sur cette planète, soient envisagées de manière un petit peu optimiste.

Déléguée générale du Pôle intelligence logistique

Pour compléter ce que vous venez de dire, nous animons, auprès de nos entreprises adhérentes de logistique (et j'aurai l'occasion d'en parler tout à l'heure aux différents accompagnements) des séances sur l'optimisation de la gestion des déchets. Je voulais dire deux choses. Je trouve que le choix de la logistique des retours, de la logistique inversée est un très bon choix, parce qu'effectivement, cela s'insère complètement dans les *business models* des entreprises en termes de transport logistique, et cela rejoint aussi ce que vous dites. Il ne s'agit pas d'ajouter de nouvelles compétences à celles qui sont nécessaires aux métiers. Il s'agit d'intégrer le verdissement (même si j'ai horreur de ce mot) à l'ensemble du métier qui évolue. Effectivement, nous ne venons pas dans les entreprises en disant : « Il faut être des citoyens responsables, écolo ou verts, etc. ». On n'aborde pas ces sujets par cette approche-là. A l'inverse, on est effectivement bien dans une approche holistique via les trois piliers du développement durable, dont la performance économique. Comment faire des économies, comment éviter de gaspiller, comment réduire ses coûts de traitement de déchets en réemployant, en réutilisant, etc.

L'approche métier auprès des professionnels pour déployer le développement durable passe d'abord par le pilier de la performance économique, et, ensuite, tout se décline et tout s'intègre. Je partage donc ce qui a été dit sur le fait que ce n'est pas en plus, que l'on ne rajoute pas un bloc : « Maintenant, c'est la minute développement durable ». Effectivement, ce n'est pas du tout cette approche qui fait sens, il faut plutôt chercher à transformer les pratiques de manière globale. Pour reprendre un exemple sur les déchets, les entreprises que nous accompagnons en logistique ont toutes des déchets assez communs, beaucoup de cartons, de plastiques, de bois, de palettes, papier, etc. La sensibilisation des opérateurs au tri est un enjeu qui revient souvent, donc nous sommes en plein dans le sujet. Ce qu'ils nous disent tous, c'est que pour que les opérateurs, les préparateurs de commandes, etc., trient correctement, il faut qu'ils comprennent le pourquoi du comment. Le coût pour l'entreprise, le surcoût du non-tri en fait, plutôt qu'une approche morale. L'approche intégrée dans les *process* métiers permet donc de comprendre l'enjeu de la *supply chain*, c'est-à-dire « à quelle place je me situe dans un processus global qui fait qu'à un moment, il faut que la marchandise soit au bon endroit, au bon moment auprès de la bonne personne, et quelle est ma place dans cette grande chaîne-là, et donc comment est-ce qu'on optimise au maximum ? » C'est effectivement pour moi assez clair. Cette approche holistique que vous avez promue correspond tout à fait à ce qui, à mon avis, est pertinent et fait sens pour les professionnels qui recrutent les gens qui ont appris dans l'intervalle ces métiers-là.

Ingénieur de recherche, MOBIS- *The international research institute for transport and innovation supply chain- NEOMA Business School*

Ma question porte sur les séquences pédagogiques que vous évoquez. Est-ce que l'on peut accéder à ces séquences pédagogiques, et si oui, est-ce qu'il y a un lien de téléchargement pour accéder à ce portail ? Merci !

Chargée d'études Céreq

Ces ressources pédagogiques seront disponibles sur le site Greenskills4VET, le site européen, d'ici la fin du mois.

Chargé de mission Relations internationales Céreq

De nombreuses traductions sont en cours et devraient être achevées à la fin du mois. C'est une source qui sera disponible très bientôt. La ressource éducative développée par le Céreq sera disponible, évidemment, ainsi que toute la production de projet, donc tous les rapports que Félicie a cités dans sa présentation, tout le travail initié, préparatoire à la ressource, et après toutes les ressources de nos co-partenaires. Elles seront toutes traduites en français.

Chargée d'études Céreq

Il y en a une justement spécifiquement pour le niveau 5, sur la responsabilité sociale des entreprises de transport et logistique.

Directrice du Céreq

Ce serait très utile aussi que vous puissiez faire un lien plus explicite avec le référentiel, le socle commun de connaissances, de compétences et de culture, et qu'on puisse avoir à destination des enseignants une petite matrice de conversion de tout le travail que vous faites par rapport à ce qui est pour eux finalement le référentiel métier sur les compétences enseignantes et le référentiel pédagogique qui est en vigueur depuis 3 ans dans l'Education nationale. Je pense que c'est quand même quelque chose qu'il ne faut pas perdre de vue. Nos enseignants, leur logiciel, c'est ça, c'est le référentiel de compétences des enseignants et le référentiel commun des connaissances, compétences et culture. Il y a beaucoup d'éléments concernant la citoyenneté, et je pense que là, il faudrait travailler un peu à un rapprochement pour que ça puisse être utile aussi sur le plan national. C'est très intéressant que tout ça redescende au plan national et irrigue les pratiques pédagogiques de nos enseignants. D'ailleurs, il faudra qu'on réfléchisse à une manière de rendre tout ça extrêmement visible auprès du corps enseignant, par tous les canaux, y compris évidemment via M. Vinard de l'Inspection générale.

Chargée d'études Céreq

C'est vrai que c'est un sujet compliqué, je pense que l'Ademe travaille aussi sur cette question des compétences. Finalement, ce sur quoi on a travaillé dans le projet Greenskills, j'ai appelé ça compétences vertes et j'ai parlé de verdissement, parce que comme ça, tout le monde comprend. Mais c'est vrai que c'est beaucoup plus large, et l'Allemagne (parce que c'est elle qui coordonnait ce projet) préfère parler d'éducation au développement durable avec cette vision à la fois transformationnelle, holistique, globale. En français, c'est difficile de trouver un mot, mais finalement, votre intervention, Mme Tessier, me fait dire que cette partition que nous avons faite dans le groupe logistique entre des compétences liées plutôt aux aspects sociaux, celles liées aux aspects économiques et celles liées aux aspects environnementaux, c'est tout à fait cohérent, et ça rentre dans cette idée de transformation générale des compétences avec cette question de réfléchir pour l'action, en prenant en compte la dimension économique qui est essentielle. D'ailleurs, une ressource portant spécifiquement sur ces aspects d'optimisation économique a été produite par les troupes allemandes. C'est évidemment une réflexion en cours, et là, je n'ai fait apparaître que les listes de compétences qui renvoient très directement à des activités environnementales comme la logistique des retours, le dernier kilomètre, toutes ces choses-là, l'optimisation du remplissage. En fait, la matrice des compétences est beaucoup plus large et beaucoup plus englobante. C'est vrai que moi, en tant que chargée d'études, je m'étais quand même posé la question de la pertinence de cet aspect très englobant, mais finalement, vos deux

interventions me font comprendre que cette philosophie générale du projet très global a tout à fait sa pertinence au-delà. Effectivement au Céreq on avait plus travaillé sur cette question, même si on ne parle pas de nouvelles compétences mais vraiment de compétences liées aux aspects environnementaux. Ce sont souvent des briques qui s'emboîtent et c'est plus global.

Responsable d'un master logistique et transport en apprentissage à l'université, membre du Conseil sectoriel national et ancien directeur scientifique du Céreq

Je trouve très intéressant de mettre en perspective le chemin accompli. J'ai toujours un petit regret, parce que quand on place ces propositions dans une logique de transition, on comprend bien que les aspects réglementaires fonctionnent. On voit comment cela intègre directement les enseignements, cela devient un vecteur de transformation important. On voit le côté citoyen et éthique, cela marche, effectivement, les populations, les jeunes sont sensibilisés, etc. Là où je trouve qu'on pêche encore un peu, c'est sur l'entreprise, c'est-à-dire que la chaîne qui est présentée, la supply chain, on peut l'appeler écologique, elle fonctionne dans les entreprises... Quand on parle d'écoconception, je parle sous le contrôle de l'Ademe, ça crée de l'innovation fondamentale, ça crée de l'innovation de rupture, ça crée du chiffre d'affaires. Quand on regardait l'actualité, par exemple les relais, vous savez, la collecte de vêtements, ils se volent les points de dépôt, parce que c'est une activité qui rapporte de l'argent à la société Emmaüs qui fait ça. Je me souviens, on avait travaillé au Céreq avec une évolution de compétences et de métier. On est dans les carrières, une carrière limitée, parce que dans une zone touristique, limité dans les autorisations de creuser dans les carrières. Aujourd'hui, elle récupère les bétons usagés. Elle a transformé son activité et elle a retrouvé une croissance phénoménale. Si on veut intéresser les entreprises et utiliser un levier qui soit transformateur, ça manque quand même d'éléments de cas, d'éléments de rupture qui permettent d'intégrer beaucoup plus ce troisième pilier qui est la transformation, la transition dans les entreprises. Là, on parlait également de la récupération du carton. Evidemment, ça permet de re sensibiliser et de redynamiser, de mettre en place du lean production dans toute l'entreprise, en repartant de préoccupations sur les déchets. Ça remobilise au niveau du management, au niveau de l'équipe, au niveau des ouvriers. Il y a donc tout un tas d'aspects très, très vertueux dans l'entreprise au niveau de la transition écologique. Moi je trouve qu'il y a énormément de chemins accomplis dans les deux premiers piliers, et puis je dis : « Pourquoi cela n'apparaît-il pas plus fortement que ça, l'ensemble des ruptures qui sont en train de se passer dans le domaine industriel ? ».

Représentante de la Direction générale des entreprises au ministère de l'Economie

Justement, Monsieur fait une belle transition sur le fait de remettre l'entreprise au cœur de l'appropriation de la notion de RSE. Nous avons mené une action, issue de France Logistique 2025, sur la mise en place d'un référentiel RSE qui a été partagé en logistique. Le résultat du travail sera présenté à la fin du mois. On a pu associer plus d'une centaine d'entreprises, et cette action a vraiment été portée par les professionnels. Nous nous sommes concentrés sur la manière dont l'entreprise pouvait s'approprier cette notion de RSE, surtout en transport et logistique, parce qu'on s'est rendu compte que, notamment dans ce secteur-là, on privilégiait parfois la notion environnementale. On a bien rappelé qu'effectivement, le volet social et économique était important. L'objectif de ce référentiel est commun et partagé, parce que son but est justement de faire en sorte que les donneurs d'ordre et les prestataires puissent utiliser les mêmes items. On est reparti de la norme ISO 26000. Si vous voulez avoir plus d'informations sur ce référentiel, sachez qu'un séminaire de rencontre sur le référentiel est organisé à Bercy le 28 septembre prochain. Je pourrai effectivement vous transmettre le lien vers les inscriptions si le sujet vous intéresse.

Economiste, Service économie et prospective de l'Ademe

Parmi les motivations à mettre en place ce genre d'activité, il y a effectivement l'intérêt économique des entreprises. Une note de 2012 du Bureau International du Travail qui s'intitule « Anticiper les compétences pour une économie carbone », dit également ceci : « *Enfin, des stratégies axées sur*

les compétences pour rappeler la transition verte peuvent en elles-mêmes être un facteur de changement. La présence d'une main-d'œuvre dotée de compétences adéquates attire les investisseurs dans les industries vertes. Et la sensibilité à l'environnement, encouragée par l'éducation à la formation, stimule la demande de produits et services verts ». C'est-à-dire qu'il y a une rétroaction entre les compétences qu'on stimule à grande échelle et les activités économiques, et cette rétroaction peut même être en amont de la réglementation. C'est-à-dire que quand on a des compétences disponibles dans certains domaines, cela facilite aussi le passage à l'action du côté de la réglementation. Il peut aussi y avoir des gens qui se retrouvent sans marché derrière. Il y a toujours cette difficulté, mais quand on regarde au niveau des activités économiques des entreprises, plus que des personnes, la rétroaction compétence/activité pourrait être davantage stimulée. Je vais vous donner un autre exemple, si on forme plein de juristes, on encourage la judiciarisation de l'économie. Si vous encouragez l'apprentissage de la musique à l'école, vous encouragez à terme le marché qui tourne autour de la musique. Cet aspect à plus long terme, au-delà d'un horizon de 4-5 ans, cela peut être intéressant de l'anticiper. Les micro-sujets logistiques du dernier kilomètre peuvent aussi être des points d'ancrage pour travailler des choses concrètes. S'il y a un lien avec l'exportation, ça peut être encore plus intéressant du point de vue de l'emploi. J'ajoute en complément, pour ne pas me faire gronder par une collègue qui m'a adressé hier un flyer, que l'Ademe, l'établissement public, gère une partie du plan des investissements d'avenir et il y a un appel à projets qui se clôture le 31 décembre 2018 sur transport et mobilité durable pour des gros projets innovants.

Inspecteur général de l'Éducation nationale, économie-gestion

J'avais envie, en complément de la présentation que vous avez faite sur des méthodes et outils pédagogiques qui permettent de développer ces compétences, de parler de la démarche de projet. Il me semble que sur ces prises de conscience (développement durable, mise en œuvre de ces compétences et d'intégration), faire travailler des élèves, des étudiants sur un projet lié par exemple aux économies d'énergie, à la récupération des déchets, à la logistique inverse, des petits projets très simples (qui se réaliseront ou pas), mais qui soient quand même ancrés dans la réalité d'une entreprise, peut être aussi une bonne démarche pédagogique. Je pense que les jeunes sont assez enthousiastes, à la fois sur la démarche et sur ce genre de thème. Je crois que là, il y a une pratique pédagogique à développer. Vous parliez de la rénovation du BTS transport et prestation logistique, on a un bloc de compétences « pérennisation et développement de l'activité transport logistique » où on demande aux étudiants de développer un projet qu'ils ont à soutenir ensuite, et parmi les thèmes retenus, il y a évidemment le thème du développement durable.

Impact du numérique sur les emplois et les compétences

Impact du numérique sur les compétences des moins qualifiés dans les métiers de la logistique

(projet Replay-VET)

Matteo Sgarz²¹,

Cette présentation illustre certains résultats issus d'un 2^{ème} projet européen sur lequel le Céreq a travaillé au cours de l'année. Ce projet, intitulé Replay-VET, vise à identifier les moyens et les stratégies existantes dans différentes régions d'Europe pour mieux adapter les compétences des personnes peu qualifiées aux nouvelles exigences du marché de l'emploi actuel et à venir.

La première partie de cet exposé portera sur la présentation du projet Replay-VET. Dans un second temps, sera décrit un volet spécifique du projet qui a consisté à rassembler un groupe de travail au Céreq, composé de représentants et acteurs de la formation et de l'emploi issus de la région Sud-PACA, dans l'objectif de faire le point des conditions d'emploi des personnes peu qualifiées dans les secteurs de la logistique et de la métallurgie. Ce groupe d'experts s'est réuni lors de trois ateliers organisés au Céreq aux mois d'avril et mai 2018. La discussion a touché deux secteurs, la logistique et la métallurgie, mais les résultats présentés dans le cadre de cette journée porteront spécifiquement sur la logistique.



²¹ Chargé de mission Relations Internationales, Céreq.

Le projet européen : « Strengthening key competencies of low skilled people in VET to cover future replacement positions »

Il s'agissait d'un projet régional, portant sur l'observation des conditions d'emploi des travailleurs peu qualifiés sur le marché du travail, dans un cadre territorial circonscrit. Sept régions d'Europe y ont participé : la Lombardie, le Pays basque, la région d'Hesse, l'Ecosse, l'Angleterre sud occidentale. Seule la République tchèque a travaillé à un échelon national mais en termes d'actifs sur le marché du travail se rapprochant de ceux des grandes régions européennes citées.

Le constat initial du projet renvoyait à une étude du CEDEFOP de 2015 qui montrait que les perspectives d'emploi pour l'Europe étaient estimées à plus de 107 millions, mais que seul 9 % de cette demande relevait d'une expansion du marché du travail, tandis que 91 % relevait plutôt du remplacement d'emploi. Se posait alors la question des qualifications des jeunes générations : étaient-elles suffisamment équipées pour assurer ce relais ? Compte tenu du contexte mouvant du marché du travail, les compétences requises auraient évolué par rapport à celles demandées aux générations précédentes notamment dans certains secteurs économiques plus exposés à l'impact des changements technologiques. Où se situaient donc les jeunes (peu diplômés) par rapport à ce processus d'évolution constante de qualifications ? Est-ce que le remplacement serait opéré par une main-d'œuvre plus diplômée ? Comment la nature des emplois et des compétences allait-elle évoluer ? Ces questions ont été traitées au prisme des changements induits par le numérique, en considérant que ce sont les travailleurs les moins qualifiés qui sont soumis aux plus forts risques d'expulsion du marché du travail en raison du changement de leur métier.

Le projet s'est développé entre 2017 et 2018. La première phase a consisté en une analyse quantitative mobilisant des données européennes (tous secteurs confondus pour avoir une vision large), et ensuite ont été choisis des secteurs à creuser avec des activités d'observation plus qualitatives. Chaque pays a choisi le secteur économique à investiguer selon une logique de caractérisation de leur économie, leurs priorités en termes d'emploi et d'impact sur les territoires. En France, on a retenu les secteurs énoncés précédemment de la logistique et de la métallurgie. A l'issue des groupes de travail régionaux, le partenariat a été déployé à l'échelle européenne pour rassembler un cadre commun de recommandations à destination des politiques publiques.

Secteurs sélectionnés	
Pays basque, Espagne	AIDE SOCIALE
Republique Tchèque	INDUSTRIE
Région Sud-PACA, France	LOGISTIQUE ET METALLURGIE
Hesse, Allemagne	LOGISTIQUE (TRANSPORT ET STOCKAGE)
Lombardie, Italie	METALLURGIE
Ecosse, Royaume Uni	APPRENTISSAGE ET AIDE SOCIALE
Angleterre Sud-Ouest, Royaume Uni	CONSTRUCTION

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

REPLAY-VET


Logos of partner organizations: AP, EXETER, GORTON UNIVERSITY, Céreq, STIRLING, BIRBECA, NY, Lanbide

Dans la phase des ateliers territoriaux, certains pays, comme par exemple les Pays Bas ou l'Ecosse ont décidé de travailler sur les secteurs des services à la personne et l'aide sociale, en plein essor et forts pourvoyeurs d'emplois pour les peu qualifiés. En choisissant la logistique et la métallurgie, la France a fait le choix contraire. Il s'agissait de creuser des réalités où l'emploi des peu qualifiés est mis en danger par le numérique et les changements technologiques. Les débuts de l'étude ont montré que les deux secteurs n'évoluent pas de la même façon. Le groupe de travail a d'abord fait un diagnostic à partir de la réalité sur le territoire, puis identifié des bonnes pratiques et suggéré des recommandations à mettre en œuvre pour couvrir les besoins futurs des entreprises en répondant aux questions de qualification, voire requalification, de la main-d'œuvre. Au-delà des enjeux liés aux jeunes sans qualifications qui ont des problèmes d'inclusion dans le marché du travail, notre intérêt s'est aussi porté sur la question des travailleurs adultes, et la façon de contrer le risque de leur expulsion du marché du travail. Les résultats produits sont issus des discussions du groupe et du partage d'expériences de ses membres.

Ce groupe réunissait des représentants de Pôle emploi, de l'Observatoire régional des métiers en PACA, de la Direccte, du rectorat d'Aix-Marseille, de l'AFT, et de diverses entreprises locales. Des visites de terrain ont été menées, par exemple à l'entrepôt régional d'une importante entreprise du secteur de l'habillement ou au centre de formation de l'UIMM en région.

• • • • • Méthodologie et calendrier

- Trois réunions de travail de trois heures chacune, dans les locaux du Céreq les "jeudis Replay-Vet"
 - ☐ **1^{er} session: 12/04/2018:**
 - ✓ Introduction: contextualisation et approche du projet Replay-Vet.
 - ✓ Cadrage des groupes de travail.
 - ✓ Introduction des trois axes de discussion, ouverture des échanges.
 - ✓ Première identification des bonnes pratiques, outils, projets, activités capables de répondre aux problématiques identifiées.
 - ☐ **Visite de terrain du principal entrepôt régional : 24/04/2018**
 - ☐ **2nd session: 26/04/2018**
 - ✓ Poursuite des échanges et apport de nouvelles contributions.
 - ✓ Première identification des bonnes pratiques et recommandations.
 - ☐ **3rd session: 24/05/2018**
 - ✓ Poursuite des échanges et apport de nouvelles contributions.
 - ✓ Présentation des principales conclusions au groupe: liste initiale des recommandations et bonnes pratiques issues des échanges.
 - ✓ Validation et integrations du groupe.
 - ☐ **Visite au Pôle Formation UIMM Provence-Alpes-Côte d'Azur: 06/07/2018**


9

Résultats des groupes de travail

Un premier volet consistait à discuter autour de mesures visant à soutenir les travailleurs peu qualifiés vis-à-vis des besoins de l'industrie. De longs échanges sur les problématiques et les enjeux ont abouti à des recommandations. Le travail a ensuite porté sur les nouvelles compétences induites par les changements technologiques qui étaient au cœur de nos préoccupations pour les peu qualifiés.

Sur le volet « soutenir les travailleurs peu qualifiés », des aspects connus ont émergé mais aussi d'autres plus nouveaux. En matière de formation initiale, les titres professionnels existants sont nombreux à partir du niveau V, mais la participation des jeunes à ces formations n'est pas souvent au rendez-vous en dépit de l'implication active des organisations professionnelles de la branche qui mettent tout en œuvre pour en stimuler l'attractivité. L'introduction de l'apprentissage est très importante, comme nous l'avons déjà mentionné par ailleurs. Un autre enjeu porte sur l'importance accordée aux savoir-

être des élèves, notamment sur les bas niveaux de formation. Tous les participants, s'accordent sur ce dernier point qui conditionne la bonne intégration des jeunes en entreprises comme apprenti ou salarié.

Autre constat mis en avant : les titres supérieurs de formation des cadres intermédiaires font parfois défaut tandis qu'à l'inverse la formation des formateurs, est jugée plutôt de façon positive. Les secteurs du Transport et de la logistique sont très investis sur ce champ, notamment L'AFT qui organise plusieurs activités en ce sens : visites en entreprise, formations à l'université, journées techniques, visites des espaces logistiques au plan international.

En termes d'attractivité, le secteur rencontre des difficultés et les entreprises ont du mal à couvrir leurs besoins en main-d'œuvre. C'est pour cette raison qu'on assiste à une baisse des exigences, c'est-à-dire que les entreprises visent des recrutements rapides pour répondre à des besoins souvent saisonniers et recourent fréquemment à des contrats de court terme, voire par intérim, voie privilégiée parce qu'elle est rapide et répond bien aux exigences de production qui évoluent très rapidement. La sélection de la main-d'œuvre opérée par les agences d'intérim contribue à remédier aux problèmes de sa qualité. Les travailleurs mis à disposition par cet intermédiaire sont ceux qui ont déjà passé des sélections en termes de savoir-être ou liées à d'autres aspects relatifs aux compétences transversales. La personnalité ou encore la résilience face à des conditions de travail qui souvent restent difficiles prime sur les compétences spécifiques. Les entrepreneurs n'hésitent pas à utiliser des expressions comme « recruter par intérim, on se trompe moins ». Par ailleurs, du point de vue des salariés, la situation d'emploi par intérim revêt certains avantages, notamment sur le plan économique de par le cumul des contrats et des primes. La formation continue demeure un point délicat, dans la mesure où le fort recours à l'intérim est le signal d'une faiblesse des entreprises de la logistique en matière de gestion RH, notamment dans l'implémentation des plans de fidélisation et de formation de la main-d'œuvre. Le rôle de promoteur de la formation est, pour ainsi dire, sous-traité à la FAF-TT qui organise la formation continue pour les entreprises d'intérim affiliées.

Le requis de base en logistique reste le CACES tandis que le diplôme n'est pas un critère prioritaire de recrutement. La modularisation des formations est vivement attendue pour combler rapidement des écarts entre les compétences requises et celles réellement mises en œuvre par les salariés et établir au besoin une complémentarité avec la VAE. Le besoin est fort d'attirer des travailleurs d'autres secteurs, d'où la nécessité de travailler sur les compétences transférables. La logistique est preneuse de travailleurs en reconversion qui approchent le secteur pour la première fois. Cela pourrait être le cas d'anciens managers de la restauration qui peuvent devenir des managers de la logistique, après avoir intégré certaines compétences logistiques (ou blocs de compétences).

Les CQP ne sont pas nombreux dans le secteur, parce qu'en fait, la logistique ne relève pas d'une seule branche mais d'une multitude de branches différentes, couvrant aussi bien les milieux industriels que le commerce, ce qui ne favorise pas la concertation pour la création de ce type de certification.

Sur la relation avec Pôle emploi, il était intéressant de découvrir que les entreprises de la logistique sont peu habituées à utiliser les services de cet intermédiaire de l'emploi malgré les difficultés chroniques de recrutement évoqués. Pôle emploi n'est pas pressenti comme un interlocuteur direct car les services d'intermédiation sont assurés par les agences d'intérim partenaires. En réalité, il s'avère que le rôle de Pôle emploi n'est pas neutre puisqu'il alimente les entreprises d'intérim en ressources humaines. Pôle emploi anime par ailleurs des réunions au niveau territorial où les entreprises peu présentes, sont bien souvent représentées par leurs partenaires agences d'intérim. Il a été constaté que certains dispositifs de Pôle emploi dont les entreprises pourraient tirer bénéfice, leurs sont méconnus. C'est le cas par exemple du dispositif MRS. Il s'agit d'une démarche de repérage des talents au travers des compétences transversales qui serait très intéressante pour le secteur, compte tenu des critères de recrutement qui nous l'avons vu, portent sur ses aspects.

La question de la demande sociale a également émergé des discussions du groupe. La logistique en sa qualité de secteur pourvoyeur des travailleurs peu qualifiés porte une responsabilité sociale même si en réalité les entreprises sont le plus souvent guidées par des logiques économiques. Où mettre le curseur entre la responsabilité sociale de fournir du travail à des catégories de travailleurs défavorisés, et de l'autre côté, répondre à une organisation selon des principes d'efficience économique.

Un dernier point : la faible mobilité. Les travailleurs les moins qualifiés sont généralement des travailleurs peu mobiles. Souvent, les entrepôts sont très éloignés des lieux de vie, ce qui entraîne des

coûts de déplacements considérables qui viennent rogner les rémunérations et remettent en question la mobilité des travailleurs. L'accessibilité en transports en commun vers les zones où les entrepôts sont situés est souvent réduite. C'est donc un aspect qui impacte fortement la capacité d'attraction des entreprises.

En ce qui concerne la problématique des changements technologiques, la première préoccupation était de vérifier si l'industrie dite 4.0 était vraiment une réalité répandue. Il s'agissait de sortir du discours répandu qui tend à prouver que l'industrie va entièrement se robotiser et que l'intelligence artificielle bouleversera intégralement les qualifications et les professions. Le constat est bien plus nuancé. Dans la plupart des cas, c'est plutôt la logique pour ainsi dire « 3.0 » qui domine, c'est-à-dire mécanisation, automatisation, robotique, qui permettent de réduire au minimum l'effort humain (dans les tâches liées au traitement des commandes par exemple). La mécanisation aide à limiter les travaux plus physiques, le transport de colis dans l'entrepôt, et de toute évidence, la variabilité est forte entre entreprises différentes. Nous avons établi une distinction entre deux typologies : les hubs, entrepôts centraux à forte mécanisation, faibles effectifs et demande d'élévation du niveau des compétences demandées ; les entrepôts de plus petite taille à vocation plus régionale ou locale, les entrepôts de proximité avec des degrés de mécanisation beaucoup plus modérés, une composante humaine encore très importante. Ce deuxième type d'entrepôt n'a pas vocation à disparaître dans l'avenir. Il représente la majorité de la réalité du secteur, les entrepôts traditionnels.

Les aspects de coûts fonciers impactent aussi considérablement les investissements en mécanisation. Il y a un intérêt économique à introduire de la robotique pour développer par exemple des entrepôts en hauteur ce qui n'est pas possible évidemment dans les entrepôts traditionnels. La mécanisation permet aussi une mixité de genre plus accentuée ouvrant le recrutement de femmes pour des métiers toujours moins « usants ».

Autre question traitée relative à l'offre de certification : l'impact du numérique génère-t-il un besoin massif de réécriture des référentiels existants ? Finalement, il semblerait que le numérique ne vienne pas bouleverser la nature des métiers existants. C'est plutôt une transition douce qui s'opère par un ajustement des compétences, une plus forte numérisation sans doute par l'usage de logiciels, ou de nouveaux outils numériques qui remplaceront certaines activités manuelles. Les métiers en soi resteront toutefois à peu près les mêmes. La façon dont ces nouvelles technologies seront introduites dans la production industrielle reste encore incertaine, et offre peu de visibilité sur les révisions à conduire. L'adaptation des référentiels de certifications ne peut s'opérer que dans une période plus stabilisée.

De même, l'une des questions portait sur l'impact du numérique en matière de besoin massif de reconversion de la main-d'œuvre. Là encore demeure l'idée que la transition sera douce pour aller vers des équipements plus mécanisés. Les témoignages des agents de Pôle emploi sont intéressants à ce sujet : aucun usager ne dit avoir perdu son emploi suite à l'introduction d'une innovation technologique ou numérique. Cela vaut dans la logistique, mais aussi dans la métallurgie. La crainte alimentée par la presse qui consiste à dire que les machines remplaceront les hommes n'a pas lieu d'être dans la réalité semble-t-il.

Dans l'industrie dite « de l'avenir » les incertitudes sont encore fortes. Une grande partie des innovations possibles ne sont pas encore sorties des bureaux d'études et de recherche des entreprises, et leur déploiement à l'échelle industrielle n'est pas achevé. Dans ces conditions, orienter les actions de formation vers des nouvelles compétences, de nouvelles certifications, demanderait un effort de prospection qui pourrait se révéler risqué. Dans l'idéal, il s'agirait de rendre le système de certification plus flexible en privilégiant une modularisation des formations sous forme de blocs de compétences garantissant plus de souplesse dans l'acquisition de compétences nécessaires à l'évolution des qualifications.

Discussion

Introduite par Cécile MICHAUX
Déléguée générale du Pôle intelligence logistique

Le Pôle d'intelligence logistique est une association loi 1901 basée en Nord Isère, sur la première plateforme logistique de France, à côté de Lyon. On regroupe les entreprises de logistique et d'écosystème logistique et on anime différents projets collaboratifs, notamment sur la question de l'humain dans l'entrepôt, sur la prévention des risques, les RH, l'emploi, la formation. J'avais été interrogée par Matteo dans le cadre du projet pour l'alimenter, et il m'a proposé de revenir témoigner à l'occasion de cette journée, car nous avons plusieurs sujets en commun sur ces différents éléments. Tout ce qui a été présenté-là, c'est ce que l'on voit au quotidien dans les entreprises avec lesquelles on travaille, et pour lesquelles on travaille, notamment sur la question d'attractivité d'emploi, la relation avec l'intérim, etc. Cela correspond tout à fait à une réalité, et nos adhérents nous disent : « Ce dont j'ai besoin, c'est d'avoir quelqu'un d'opérationnel demain matin ». Le critère de réussite pour un logisticien, c'est la rapidité, la réactivité, ils ne peuvent donc pas comprendre qu'un recrutement prend du temps. Il y a donc un problème entre la manière de fonctionner de l'intérim qui a l'habitude d'être dans cette réactivité et Pôle emploi qui ne fonctionne pas de la même manière.

Vous avez évoqué la MRS, la méthode de recrutement par simulation de Pôle emploi. C'est effectivement un très bon outil, qui correspond à une mise en situation professionnelle avec la création d'ateliers qui imitent le métier qui sera à faire par les futurs recrutés. Cela permet de casser complètement tous les biais de recrutement sur le diplôme, le CV, etc., de prendre des gens de tous horizons, de les mettre en situation, et de voir qui se débrouille et qui est complètement débordé ou dépassé par la mission à remplir. Ça ne marche pas trop mal. On a des adhérents qui l'ont utilisé, et ça marche pour des recrutements en nombre. Pôle emploi le met en place à partir de recrutements pour 5 ou pour 10, Typiquement cela fonctionne bien pour l'ouverture d'entrepôts, cela répond très bien aux besoins. Dans le cas du turn-over, la MRS est moins utile, moins adaptée, et l'on va davantage se tourner vers de l'intérim. Concernant l'intérim, nous avons conduit une étude sur un bassin d'emploi en Nord Isère. Les chiffres datent de 2015-2016, ce n'est donc plus tout à fait à jour, mais les grandes masses restent quand même équivalentes. 85 % des emplois en logistique, dans les entrepôts, sont du CDI temps plein. Les emplois sont donc globalement des emplois stables, avec 15 % d'intérim, d'emplois saisonniers, etc...

L'attractivité est un vrai sujet, sur les emplois comme sur les formations. On a dans l'esprit que préparateur de commandes, c'est un job alimentaire, ce n'est pas un métier, donc il n'y a pas besoin de se former pour l'apprendre, on apprend sur le tas. En deux jours, on est à peu près opérationnel, et tout le monde est dans cette espèce d'idée-là qu'être préparateur de commandes, ce n'est pas un vrai métier en fait, c'est un job. On n'a donc pas besoin de l'apprendre, on n'a pas besoin d'un diplôme. Les acteurs avec lesquels on travaille, qui préparent des CAP logistiques, mettaient auparavant le Caces en début de formation. Ils ont changé, parce que les jeunes rentraient en CAP, passaient les Caces, et ensuite abandonnaient la formation et allaient travailler. Maintenant, ils mettent donc le Caces à la fin de la formation pour retenir les jeunes au maximum, parce qu'effectivement, le certificat technique une fois acquis, ça suffit pour trouver un job, d'autant plus qu'on est dans une tension sur le recrutement actuellement. C'est donc très compliqué de faire comprendre que les métiers méritent d'être appris sur un temps un peu long.

La question de la mobilité est vraiment essentielle. Un salarié au SMIC, ne fait pas plus de 15 kilomètres par jour, s'il a la chance d'avoir le permis et une voiture. Parmi les publics peu qualifiés, certains ont même des difficultés à parler français ou ne possèdent ni permis, ni voiture, ont des contraintes familiales, etc. Effectivement, c'est aussi un frein au recrutement. Les entrepôts logistiques sont en grand péri-urbain, près des nœuds routiers, certes, c'est le critère d'implantation, mais pas forcément près des bassins de vie, ce qui est aussi un frein au recrutement.

Je vais revenir un peu sur la question du numérique, la technologie, l'automatisation, la mécanisation, puisque dans mes rencontres, j'entends beaucoup : « De toute façon, pourquoi se pencher sur les métiers de la logistique, puisque dans 10 ans, ils auront tous disparu ? ». Je me permets de relativiser un petit peu et de nuancer ce propos, parce que c'est faux. Je vais vous donner un exemple très concret par rapport aux métiers qui vont être impactés sur l'automatisation, la mécanisation, l'intelligence artificielle : la semaine dernière, j'étais avec les directeurs d'agences Pôle emploi de mon territoire, on leur a fait visiter le parc, la zone industrielle, et puis, l'entrepôt de Spartoo.com, qui vend des chaussures en ligne, concurrent direct de Sarenza, une belle entreprise grenobloise. Le directeur logistique nous expliquait qu'historiquement, un distributeur de vêtements ou d'accessoires fonctionne avec des acheteurs, des acheteuses qui vont sur les salons, qui sélectionnent les produits qu'ils vont acheter et distribuer. Il nous a dit : « Finalement, on n'a plus d'acheteuse, on a des algorithmes Google qui analysent les trends de consommation ». Ils n'ont donc plus que des algorithmes qui les approvisionnent sur les chaussures qui sont les plus vendues selon la saison, selon la géographie, etc. Le métier qui a disparu grâce à l'intelligence artificielle, ce n'est pas l'opérateur logistique, c'est l'acheteur. Pour vous donner un exemple, alors qu'on a toujours ce réflexe de dire : « On va mettre une machine à la place », ce que je vois aujourd'hui en termes d'automatisation, de mécanisation, c'est que la machine coûte bien plus cher que l'humain. C'est le cas par exemple du transtockeur, qui est une énorme machine qui occupe un espace de silo de 30 mètres, et qui va monter et descendre le long des racks, qui va aller chercher la marchandise, tout étant complètement automatisé. On le voit notamment de plus en plus dans la grande distribution alimentaire. Pour que ce soit rentable d'investir dans un transtockeur, qui coûte de 10 à 30 millions d'euros, il faut avoir une quantité de références affolante, il faut avoir un taux de rotation très important. Et avant que votre machine à 30 millions d'euros soit plus rentable que d'avoir 100 ou même 150 salariés qui font de la préparation de commandes, elle a intérêt à être financièrement solide, et ça ne concerne pas tout le monde. Donc cette espèce de fantasme du remplacement des hommes dans les entrepôts par les machines, je vous invite à le relativiser largement, parce que l'automatisation complète ne concerne que des segments très étroits du métier de la logistique. D'ailleurs, je ne dis pas la logistique, je dis « les logistiques », parce que la distribution de fruits et légumes, la vente de chaussures en ligne, de machines à laver ou de céréales en vrac, c'est de la logistique. Ce ne sont pas les mêmes *business models*, ni les mêmes flux, les mêmes circuits de distribution, enfin ce n'est pas le même métier, et pas les mêmes technologies qui sont pertinentes ou pas à l'intérieur de l'entrepôt.

Ce que j'ai observé aussi et que je trouve assez intéressant, c'est l'appropriation des outils par les publics peu qualifiés. Comme l'on est dans une logique où on embauche beaucoup et souvent, parce qu'il y a du turnover des préparateurs de commandes, il faut que celui-ci soit opérationnel très rapidement. Un directeur d'entrepôt veut que la personne soit opérationnelle dans les 48 heures, grand maximum. Les consignes de sécurité, un petit tour avec le chef, et il faut qu'au bout de la deuxième journée de travail, la personne soit opérationnelle. Il faut que les outils à sa disposition soient très ergonomiques, très simples à utiliser, parce qu'on ne peut pas se permettre d'avoir un outillage technologique complexe. Dans les entrepôts aujourd'hui, tous les systèmes d'informations qui servent à la préparation d'une commande, que ce soit à la douchette où on va biper des codes-barres, que ce soit le *voice speaking* avec les casques, que ce soit sur la tablette, ce sont des outils qui sont d'une appropriation très simple. Ce n'est pas comme une boîte Outlook : « je n'ai jamais fait ça de ma vie, c'est compliqué, j'ai 57 ans ». Une boîte Outlook, c'est compliqué en fait. Nous, on trouve ça simple, mais utiliser correctement une boîte mail, c'est complexe. Alors

que tous les outils de préparation de commande, c'est très intuitif, c'est vraiment comme une application de smartphone, il faut que ce soit facile à utiliser. Ce n'est donc pas ça qui est discriminant ou excluant pour les populations peu qualifiées sur les métiers de l'exploitation logistique. Sur les achats, les approvisionnements, la gestion des stocks, il y a d'autres enjeux, mais sur les métiers de l'exploitation logistique, ce ne sont pas les outils de la préparation de commande numérisée qui vont être compliqués et qui risquent d'être excluant à l'avenir. Par contre, ce que j'ai observé, et qui va être excluant, c'est la conduite du changement. On en avait parlé quand vous m'aviez interrogée, j'avais l'exemple d'une entreprise qui distribuait de la fourniture de bureau, des ramettes de papier, des stylos, des choses finalement très petites, et puis des choses un peu plus lourdes. Ils étaient sur un système de préparation de commandes depuis 20 ans, papier crayon, pas automatisé, avec une population très féminine. Pour moi, il n'y a pas forcément de lien entre la mixité dans les entrepôts et l'automatisation, puisque dans un certain nombre d'entrepôts, dès lors que la marchandise est petite et légère, les femmes sont souvent nombreuses. Dans cette entreprise l'ancienneté était élevée, les préparatrices de commandes étaient là depuis 20 ans, connaissaient bien leur système, papier-crayon, tout tournait très bien. Et puis un jour, la direction décide d'automatiser, catastrophe. Je le dis en plaisantant, mais ce n'est pas drôle du tout. Ça a été très compliqué pour eux d'aller sur quelque chose de numérisé, de plus fiable, de plus performant, de plus rapide, parce qu'il fallait changer. Les opérateurs n'arrivaient pas à comprendre pourquoi casser un système qui fonctionnait bien, qui était installé depuis longtemps, pour le remplacer par une machine qui allait demander d'apprendre. Ce n'était pas tant d'apprendre l'outillage, le logiciel ou l'utilisation du logiciel, c'était la résistance au changement. Pourquoi on change en fait ? Quelle est la plus-value fondamentale de changer de système alors que ce qu'on avait de notre point de vue fonctionnait très bien. C'est ça en fait qui va être difficile et qui a été très compliqué en plus socialement, parce que cela changeait aussi les horaires de travail. Au lieu d'avoir un poste du matin, elles passaient en 2x8. Pour celles qui avaient des contraintes familiales, c'était très différent.

Ce n'est donc pas l'enjeu technologique en soi qui est bloquant, c'est le changement d'un système, et dans une logique de compréhension du sens au travail, est-ce que je comprends pourquoi on impose ce changement alors que je me sentais performant dans ce que je faisais jusqu'à maintenant, je ne comprends donc pas pourquoi il faut maintenant à tout prix passer sur une solution automatisée, mécanisée, etc. Cela s'est bien fini, entre guillemets, mais la directrice de site me disait : « Cela a été très complexe, parce que les gens ne comprenaient pas pourquoi il fallait changer ». Sur ces sujets-là, souvent, j'invite à relativiser, parce que le numérique n'est pas forcément quelque chose d'extérieur qui s'imposerait en tombant du ciel à des gens qui sont réfractaires... Aujourd'hui, tout le monde a un smartphone, tout le monde télécharge des applications. Les usages sont donc accessibles et les outils sont ergonomiques. Les freins que j'ai pu repérer, apparaissent quand on transforme une organisation, et on revient sur des thématiques assez classiques de résistance aux changements et de difficulté à intégrer un changement. Voilà les quelques pistes que je voulais lancer.

Chargée de mission Certification et politiques éducatives, Céreq

Est-ce que ça vous évoque des choses sur la question des certifications ? Je suppose qu'au moment de l'élaboration des diplômes professionnels, ce sont des questions qui surgissent. Quelle est la façon de traiter cette question ?

Inspecteur général de l'Éducation nationale, économie-gestion

Effectivement, on s'est posé la question lors de la rénovation du CAP Opérateur, opératrice de logistique, dont l'ancienne appellation était Agent d'entreposage et de messagerie. C'était un vieux CAP qui mourrait. Il s'agissait d'un pari, parce que l'on nous disait ce que Mme Michaux disait, c'est-à-dire : « Pourquoi formez-vous des opérateurs logistiques, bientôt il y aura des machines ? ». Evidemment, on avait des contraintes propres liées à un public souvent décrocheur

et qui pouvait, par le biais de ce diplôme, se remettre en selle. En tout cas, à court terme, il nous semblait y avoir des perspectives d'insertion professionnelle.

Il faut en effet distinguer le grand entrepôt totalement automatisé et des structures plus petites où le travail humain garde toute sa place. La réflexion qu'on a eue est celle du colis perdu, c'est-à-dire qu'il nous semble que quelle que soit la complexité, l'automatisation des entrepôts, il y a toujours une petite faille, et toujours nécessité d'injecter de l'intelligence humaine. Le colis perdu, c'est le client qui va réclamer, il a demandé une paire de chaussures 43 et il reçoit une paire de chaussures 38. Il nous semble qu'il y a quand même toujours une dimension humaine, et il faut préparer nos jeunes, indépendamment de la maîtrise de la conduite d'un chariot, de l'adressage dans les rayons, sur cette relation avec le client. C'est une évolution de tous ces métiers. Avant, il y avait le front-office et le back-office, et bien sûr, celui qui était dans le back-office ne voyait jamais le client. Le client peut être interne ou externe, parce que dans une entreprise logistique ou chez un producteur, la relation, c'est entre le site de production, le site de stockage, etc. Donc cette dimension relation humaine, la capacité à échanger, nous paraissent fondamentales. Evidemment, cela voulait dire aussi une maîtrise d'un certain nombre de compétences générales liées à la maîtrise de l'écrit, la communication. Je crois que dans ces diplômes, même de faible niveau de qualification, il faut qu'il y ait cette dimension-là, parce qu'elle est absolument nécessaire à l'évolution des métiers. On continue à persévérer à faire des diplômes dans le domaine de la logistique à ce niveau de qualification. On pense qu'il y aura toujours besoin d'opérateurs, mais évidemment plus en relation avec les interfaces, avec le client, avec les services. Evidemment se pose le problème de l'outil numérique qu'on ne peut pas toujours, voire rarement, reproduire dans nos établissements. On peut accoutumer l'élève, mais il l'est déjà un peu par utilisation des smartphones, etc. On ne peut pas former à des outils qu'on ne connaît pas forcément, et que de toute manière, on n'aurait pas les moyens de mettre en œuvre dans nos établissements. Ils les voient dans le cadre des périodes de formation en milieu professionnel, avec souvent des outils dédiés à une organisation. Ce sont des progiciels qui sont créés pour être développés pour une organisation. Il faut aussi travailler sur les capacités de transfert, c'est-à-dire la capacité à évoluer à partir de compétences développées sur un outil. Je rejoins Mme Michaux pour dire que la difficulté, c'est se préparer aux changements. Evidemment, on n'a pas de recette miracle dans ce domaine-là, mais on sent que l'enjeu est là. Je parle surtout des changements auxquels seront de toute manière confrontés les jeunes à faible niveau de qualification.

Chargé de mission Partenariats formation professionnelle Céreq

Merci pour cet exposé que je trouve vraiment très intéressant. Mme Michaux a dit que nous sommes dans un secteur où un individu avec un CAP n'a aucune plus-value particulière. L'essentiel est qu'il soit dynamique, volontaire, qu'il ait envie de bosser et qu'il reste au moins 2 jours. Effectivement, le diplôme lui-même n'a pas une valeur. Ce n'est pas ce critère-là qui est important, comme vous l'avez très bien dit, c'est la réactivité, la capacité de rester. Je trouve très bien l'exemple que vous avez donné sur le changement : on est dans un système qui peut parfaitement perdurer dans ces conditions-là, avec une norme qui s'établit au premier niveau de qualification pour les préparateurs de commande. Je suis un peu étonné par le chiffre de 85 % de CDI, associé à un très fort turn-over, ce qui veut dire que des CDI démissionnent. Il y a peut-être un volant de 15 % qui tourne toujours, mais ce n'est pas grave.

Pour moi, la question derrière, c'est celle du changement. Cet équilibre est viable, mais il est du même ordre que celui des grandes entreprises automobiles jusqu'au milieu des années 1980, avant qu'il y ait des reconversions majeures : personne ne se préoccupait du travail que faisaient les opérateurs à la chaîne. Quand il a fallu, à un moment donné, reconverter ces gens, on s'est rendu compte qu'on ne s'était jamais vraiment préoccupé de ce qu'ils faisaient. Ils faisaient des actes très répétitifs, et finalement, ils s'étaient habitués à leur situation de travail sans évoluer. Du coup, les entrepôts sont ce qu'ils sont, mais du point de vue des entreprises, l'enjeu est effectivement de se dire : « Comment j'entretiens quand même un certain état de développement

des capacités des individus ? ». C'est un vrai choix, même si on ne va pas forcément les envoyer en formation pour une longue durée, et d'ailleurs ils n'en auraient pas forcément envie. Vous l'avez très bien dit, un salarié qui a une voiture, qui habite à côté, il fait 10 kilomètres. Si vous lui dites : « Maintenant, tu vas aller faire une formation à 30 kilomètres », il n'a pas vraiment envie d'y aller.

La question, c'est plutôt de se dire : « Comment trouve-t-on des moyens de faire en sorte que les gens ne s'enkystent pas dans ces situations ». Le choix du mot « enkystement » est fait à dessein. Il correspond à une matière qui se crée des parois autour d'elle, pour ne pas voir le monde extérieur. Il y a un vrai enjeu à se dire qu'on ne peut pas laisser durablement les salariés dans ces situations. A cet égard, l'automatisation ne représente pas un risque majeur à court terme. Mais à moyen terme, par exemple si de nouvelles machines arrivent, on a des vrais risques de se séparer de ces salariés de base en disant : « Finalement, ils ne sont capables de rien faire d'autre que ce qu'on leur a toujours fait faire ». Donc je pense que l'enjeu d'adaptabilité, même dans les entreprises où les technologies ne changent pas beaucoup, est quand même important à prendre en compte.

Déléguée générale du Pôle intelligence logistique

Je me permets de répondre là-dessus, parce que cela correspond à des choses sur lesquelles on a travaillé. Nous animons une démarche depuis 3 ans, soutenue par l'Etat et la Région Rhône-Alpes, de gestion prévisionnelle des emplois et compétences logistiques en Nord Isère. La question de la valorisation des compétences des opérateurs est une de celles qui a été travaillée, avec la sécurisation des parcours professionnels. Je me méfie vraiment de l'enjeu machine contre l'humain, parce que comme ça a été évoqué, on est aussi beaucoup dans la domotique, la robotisation qui vient soulager une intégration homme/machine qui est relativement fluide dans les entrepôts. Les managers vont chercher à développer la polyvalence, parce que les métiers sont quand même assez répétitifs, aussi bien pour les managers que pour les opérateurs. Ils les font tourner sur les postes, la tendance est à l'opérateur logistique, parce que mis à part les caristes qui sont très attachés à rester sur leurs chariots, tout ce qui va être préparation de commandes, réception, expédition, ce sont des postes où les opérateurs tournent davantage, et cela leur change un peu les idées. Les opérateurs sont plutôt contents d'être un peu plus polyvalents. On a mis en place quelque chose qu'on a appelé le passeport mobilité, on a fait des observations en situation de travail sur des postes d'opérateurs logistiques, dans différentes entreprises, pour faciliter la mobilité interentreprises sur des postes à peu près équivalents, indépendamment des définitions de postes. Comme nous l'avons rapidement abordé, mes entreprises de logistique sont à cheval sur plusieurs branches, donc les référentiels ne sont pas forcément les mêmes. Nous avons essayé d'identifier quelles étaient les situations clés et ce qui fait un bon opérateur logistique à partir de répertoires de situations clé et de compétences transversales, et plus du tout métier. On se rend compte finalement, dans les familles de situations clés qui ont été identifiées, qu'il y a des choses assez classiques comme la gestion de son espace de travail, la gestion du code erreur. Cela rejoint ce que vous disiez sur le colis perdu, c'est-à-dire que la machine ne se trompe pas, mais la machine est bête, et si elle est mal paramétrée, elle va faire des erreurs toute la journée. L'humain par contre va avoir cette capacité (et c'est ce qu'on avait vu dans ce passeport comme étant une compétence clé du bon opérateur logistique) de par son expérience, de par sa capacité de déduction et d'analyse, de repérer, de savoir quoi faire du code erreur. Si cela bippe rouge : « Oui, c'est normal, c'est parce que tu as passé ça d'abord. Donc du coup, celui-là, tu ne t'en occupes pas, je reparamètre le truc, ça repasse et on y retourne. C'est un vrai faux code erreur, je connais, c'est déjà arrivé, je transpose, j'analyse et je sais comment répondre et transmettre la réponse pour que la prochaine fois que ça t'arrive... » ou : « Ca, c'est un vrai code erreur, il faut aller chercher le chef, ce n'est pas normal, etc. ». Donc quoi faire du code erreur ? Je ne pense pas que cela soit dans les référentiels classiques, compétences, etc., mais on a identifié, en analysant les situations de travail, en allant dans les entrepôts, que c'était ça qui faisait la différence entre un opérateur lambda et un bon opérateur. Quoi faire de : « Tiens, ça se met à clignoter en rouge, qu'est-ce que j'en fais ? ».

Quand on est sur des choses un peu transverses comme ça, on est sur des choses qui sont transférables, adaptables et qui sont des méta compétences, des choses où on sort du métier strictement, et où on va vraiment sur l'approche transversale. Du coup, ça permet de travailler

l'adaptabilité. On a du mal à faire comprendre aux jeunes ou aux salariés qu'ils font un vrai métier et qu'ils ont des vraies compétences. Ils ont l'impression qu'ils ne savent rien faire, parce qu'ils n'ont pas de diplôme, mais c'est faux en fait. « Tu as des compétences, tu as de l'expérience, de la capacité d'analyse et de transposition. Ça veut donc dire que pour la suite de ton parcours professionnel peuvent s'ouvrir des opportunités. On n'a peut-être pas vocation à passer 40 ans à faire préparateur de commande dans un entrepôt. Ce que tu as su construire aujourd'hui, ça te servira plus tard ». En termes de mobilité professionnelle, puisque c'est plus notre enjeu sur la formation initiale, c'est hyper important d'arriver à conscientiser aussi les opérateurs pour leur dire : « Non, tu ne sais pas rien faire » En fait, si le témoin clignote rouge, tu sais faire la différence, pourquoi, comment, d'où ça vient, et toujours dans une logique *supply chain* amont/aval ». C'est hyper important, parce que je suis d'accord avec vous, si on laisse les choses couler, en laissant les gens croire qu'ils ne savent rien faire d'autre que pousser des cartons, ce qui est faux, c'est catastrophique aussi dans leur tête le jour où effectivement ils auront besoin d'évoluer. Ce qu'il faut voir aussi dans le secteur logistique, notamment chez les prestataires logistiques, c'est qu'ils sont dépendants de contrats très courts avec des clients. Prenez les FM Logistic, les XPO, ils ont fermé deux sites, ils en ont rouvert un, parce qu'ils perdent le client, ils en gagnent un autre. A chaque fois, ça veut dire plan social, réouverture d'entrepôts, mais il est à 3 kilomètres. Ça bouge tout le temps. Et pas par un mouvement de fond, de machines qui remplaceraient l'humain, juste une violence de ce marché très concurrentiel qui fait qu'on ferme des entrepôts, on en ouvre d'autres, et ça recommence sans cesse. C'est donc un milieu difficile, mais pas forcément pour les raisons qu'on imagine. Valoriser, donner confiance aux opérateurs sur : « Ton expérience a de la valeur, tes compétences ont de la valeur, et ça te servira plus tard pour faire la bascule sur autre chose », c'est un véritable enjeu pour les outiller.

Chargé de mission Relations internationales Céreq

Par rapport à votre propos, il semblerait que les entreprises logistiques soient bien équipées pour mener ce type de responsabilisation de la main-d'oeuvre alors que la gestion RH paraissait souvent confiée aux agences d'intérim. Qui relève le défi de ces politiques RH d'entreprises en réalité ?

Déléguée générale du Pôle intelligence logistique

Sur la fonction RH, ce que vous avez dit était vrai et l'est de moins en moins. Cela a changé très vite. Il y a 5 ans, le directeur de site, n'étant pas lui-même RH, sous-traitait cette fonction, et notamment la fonction recrutement, à son agence d'intérim : « *Débrouille-toi, tu es un sous-traitant comme un autre, et tu remplis une fonction comme les autres, parce que je n'ai pas le temps, ce n'est pas mon métier* ». Aujourd'hui chez nous en Nord Isère, 90 % des entrepôts ont un RH sur site. Ce n'est pas un DRH qui fait du développement RH, ce n'est parfois qu'un gestionnaire, mais la fonction RH progresse dans les entrepôts. Il y a encore 5 ans, un RH régional devait couvrir 12 entrepôts sur le quart Sud-Est, aujourd'hui il y a quasiment partout un RH sur site, donc on progresse aussi en professionnalisation de la fonction ressources humaines. Historiquement, il y avait des QSE, mais pas de RH, et de plus en plus, il y a les deux.

Nous, on a les deux interlocuteurs dans les entrepôts. Ils sont dévorés par la fonction recrutement, parce qu'effectivement, pour répondre au turn-over, ils y passent beaucoup de temps. En ce qui concerne la formation, il s'agit surtout de formation sécurité, de type réglementaire, mais au fur et à mesure qu'arrivent des acteurs comme nous, avec du projet de développement RH, de GPEC interentreprises, nous leur apportons la brique supplémentaire qui les décharge, qui les élève un peu, qui leur donne aussi des possibilités externes. On ne se substitue pas aux obligations réglementaires en cas de PSE ou en cas d'inaptitude, absolument pas, ce n'est pas du tout l'objet, mais on a une offre de service un peu complémentaire. Il y a 5 ans, nos interlocuteurs étaient les Directeurs de site. Aujourd'hui, on a des interlocuteurs RH dans tous les entrepôts. Ça progresse donc dans le bon sens, parce que forcément, c'est une autre culture, une autre approche. La sensibilité des interlocuteurs n'est pas la même. Ça aide donc beaucoup, et je suis plutôt confiante sur cet aspect-là.

Président de la 11^{ème} CPC Transport logistique du ministère de l'Education nationale

Les experts et les représentants des employeurs font souvent référence au fait qu'il faut introduire, dans les référentiels de certification, d'activité, des titres professionnels de la CPC Transport logistique, tous les éléments qui concernent les nouvelles technologies, les systèmes d'information. Les sites de formations ne peuvent pas disposer de tous les systèmes, mais ça n'a pas l'air d'être un problème, puisque la formation va se faire en interne en entreprise. En revanche, ils demandent à ce que les gens soient quand même familiarisés avec des outils comparables à ceux qui sont utilisés dans le monde professionnel.

Ensuite, on a l'impression qu'il existe une demande de plus en plus forte de compétences relationnelles, ce qui va de pair avec le développement de la relation service dans les métiers transport et logistique. Vous évoquez le fait que la machine est bête, et on a eu un exemple pas plus tard que jeudi dernier où un chef d'entreprise nous a dit, alors que nous étions en train de revoir le titre de technicien en exploitation et transport de marchandise terrestre : *« C'est terrible, parce que les gens ont tellement l'habitude de se servir d'un GPS qu'en fait, les gars qui sortent de l'école ne connaissent rien en géographie. Ils doivent donc planifier, organiser des transports, et s'ils n'ont pas un système d'informations, ils ne savent plus organiser un transport, ils ne savent même plus où se situe Toulouse par rapport à Bordeaux. Ils ont du mal à évaluer les distances »*. C'est l'exemple qui nous a été donné.

Je trouve assez intéressant ce que vous évoquez sur le fait qu'il n'y a pas que les nouvelles technologies qui soient un gros problème. Il y a l'accompagnement, vous avez parlé de la polyvalence qui me semble un point important. C'est vrai que ce sont des métiers avec des tâches assez répétitives. On a aussi parlé d'environnement, mais la RSE intègre une dimension sociale et des emplois qui soient soutenables. Je pense que faire en sorte que les gens ne vieillissent pas trop vite, ne s'abîment pas trop vite sur les postes de travail est aussi un aspect important sur lequel on doit être vigilant. Après, il y a aussi un autre aspect qui me semble important. Je trouve intéressant votre exemple sur quoi faire en cas de code erreur. Ce qui fait toute la différence c'est le professionnalisme. C'est ce qui fait la différence entre un expert, le gars qui connaît son métier, et un novice qui vient de débarquer. L'expert saura quoi faire, parce qu'il a déjà eu plusieurs cas de figure. Il saura peut-être éventuellement inventer une solution. On a parlé de l'apprentissage ce matin, ces gens peuvent, je pense, faire de bons tuteurs. On a évoqué le manque de dimension formative au sein des entreprises. Je crois qu'on pourrait gagner à s'appuyer d'autant plus sur ces professionnels. Tout le monde n'a pas les compétences pédagogiques ou le talent pour exprimer son savoir-faire, mais ça vaut le coup d'explorer les choses. Cela ouvre d'autres perspectives, et permet de sortir aussi de la routine. Je pense donc que c'est particulièrement intéressant d'explorer cette voie.

Une étude de la Dares montre que les emplois d'ouvriers non qualifiés vont, au mieux, être stables dans la décennie qui vient, du fait des gains en productivité et des nouvelles technologies. Il n'y aura probablement aucun accroissement de cette population-là, voire, dans un scénario plus pessimiste, une légère diminution. Ce n'est pas le cas des fonctions d'encadrement, de maîtrise ou de cadre où on va vraiment avoir un impact positif beaucoup plus fort. Je pense que par contre, en termes de nouvelles technologies, il y a des perspectives en termes d'exosquelette par exemple, des choses qui limitent l'effort, et qui vont aider grandement les humains à pouvoir faire un travail qui soit moins pénible. On voit que dans certains hubs logistiques, ce n'est pas la machine ou le système qui est auxiliaire de l'homme, c'est l'homme qui devient un auxiliaire de la machine, ce qui provoque une robotisation de l'humain qui peut effectivement être assez problématique à terme, par les contraintes que cela cause.

Membre de la Commission pédagogique nationale (CPN) Génie transport et logistique (GTL), enseignante à l'IUT d'Allier.

Je vais aller un peu dans le même sens, parce qu'à travers l'enseignement DUT, on des journées pédagogiques nationales. Vous parliez de FM Logistic, je me rappelle d'une présentation de FM Logistics sur des supers entrepôts 4.0 dans lesquels il n'y a plus personne. Cela a été la réaction des enseignants, de dire : *« Mais suivons les gens »*. Quand je regarde un petit peu autour d'Evry où se développent énormément de plateformes logistiques, ce sont des gros hubs, comme UPS, Amazon. Ces regroupements aboutissent à des hubs énormes, peut-être pas dans tous les

secteurs, peut-être pas dans toutes les régions, et il y a une concentration là où le foncier est sûrement moins cher. Il y a un risque de baisse des emplois non qualifiés mais également de modification de la formation qu'on va donner à nos futurs techniciens supérieurs et cadres. Il faut vraiment que l'on s'adapte. Il y a ce problème sur les ouvriers non qualifiés et ce qu'ils vont devenir. On n'avait pas parlé d'exosquelette, je suis contente que Monsieur en ait parlé, puisqu'il y a des solutions aussi sur la pénibilité qui sont tout à fait intéressantes. Il va falloir aussi envisager comment former les niveaux supérieurs pour qu'ils puissent installer, développer des systèmes, les maintenir et les paramétrer, parce que paramétrer un ERP, c'est un sacré boulot. Pour donner un exemple, dans le département QLIO, il y a eu un petit entrepôt pédagogique qui a été développé, dans lequel nous installons de la réalité virtuelle. Ce sont des choses qui se développent, pour que les étudiants l'aient au moins vu. On ne peut pas tout faire, c'est coûteux, ça demande aussi beaucoup d'investissement sur les personnels, et on a de moins en moins de personnels techniques, donc ça veut dire du temps d'enseignant. Je crois que c'est important pour que les étudiants n'arrivent pas dans des entreprises en disant : « ça, on n'en a jamais entendu parler, on continue à faire de l'ordonnancement à la main, à paramétrer des systèmes pédagogiques ». Il faut les former là-dessus, et c'est compliqué. Les entreprises nous ont dépassés. Safran à côté de chez nous a un centre d'excellence industrielle où ils font de la robotique, de la réalité virtuelle, de la fabrication additive. Pour le moment, c'est au prototypage, demain, ce sera en fabrication additive traditionnelle. Ils vont remplacer des commandes par de la fabrication additive. Cela sort du champ logistique, on est sur la métallurgie. Je suis contente d'entendre qu'on va peut-être aller moins vite que prévu.

Déléguée générale du Pôle intelligence logistique

En fait ce n'est pas monolithique, ce n'est pas un mouvement est linéaire, parce que selon les business models, les types de logistique, les modèles sont variés, et ce qui est vrai dans la grande distribution alimentaire ne l'est pas du tout dans le e-commerce. La mécanisation qu'on voit dans le e-commerce, ce n'est pas l'automatisation de la grande distribution. Il y a beaucoup de modèles très différents et sur l'ergonomie, je me permets de compléter, c'est vrai qu'on a beaucoup l'image de l'exosquelette, mais finalement, ce n'est vraiment pas la manière la plus facile et la plus pertinente de répondre. C'est une réponse, mais typiquement, on va avoir des systèmes « goods to man », c'est-à-dire des petits robots qui soulèvent l'étagère et qui amènent la marchandise à l'opérateur plutôt que ce soit l'opérateur qui se déplace. Cette intégration homme-machine, et pour le coup l'homme et la machine ne se touchent pas mais la machine amène la marchandise à l'homme, pour qu'il n'ait plus à faire des kilomètres dans l'entrepôt. L'exosquelette fonctionne vraiment sur du port de charges très lourdes, sur certains types de choses, et c'est vraiment une solution de dépannage pour soulager le TMS de premier niveau. Finalement, il y a plein d'autres technologies qui sont là pour soulager effectivement soit la répétition, soit la distance, soit le port de charge régulier dans l'entrepôt, qui sont tout aussi pertinents et porteurs d'avenir. Je ne veux pas nier le mouvement d'automatisation. Je vais donner un autre exemple, Intermarché qui ferme deux plateformes logistiques dans l'Ain pour en ouvrir une à Saint-Quentin, on était sur 300 salariés et à la fin, il n'y en a plus que 250. Il y a donc une perte sèche d'emploi, on ne va pas se mentir. Je ne suis pas naïve non plus, je veux juste dire que ce n'est pas monolithique, ce n'est pas linéaire et qu'il y a plein de situations très variées avec des technologies afférentes et correspondant à différents business modèles.

Un intervenant

J'ai posé une question ce matin et ce que vous dites là me la rappelle et permet de m'étendre. Comment voyez-vous la question de la mobilité entre la branche, le secteur et les autres perspectives des personnes, surtout quand il s'agit de personnes peu qualifiées, qui ont une mobilité géographique très limitée. Donc, plus l'horizon géographique est limité, plus les perspectives en dehors de la branche sont réduites. Par rapport à ce qui a été présenté ce matin, j'aurais voulu savoir quels étaient les degrés de dépendance à la branche des populations concernées. Au niveau territorial, quels sont les travaux ? Faites-vous cela simplement au sein de

votre branche ou intégrez-vous la dimension territoriale dans votre vision de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ?

Déléguée générale du Pôle intelligence logistique

C'est une excellente question. Dans notre démarche de GPEC, on a effectivement un volet sur la prévention de la pénibilité, la prévention de l'inaptitude, l'objectif étant de pouvoir accompagner des projets de reconversion en amont d'une déclaration d'inaptitude quand on commence à sentir que le dos, l'épaule ou la cheville donnent des signes de faiblesse, et qu'il faut agir avant en amont de la déclaration d'inaptitude. On est vraiment dans une démarche de prévention, ce qui pose effectivement la question des passerelles, des compétences transférables et des secteurs vers lesquels ce qu'on a appris en logistique pourra être utile. L'ambition est là, la volonté des différents acteurs est là. Après, pour la traduire concrètement, opérationnellement dans les référentiels de compétences, je vous avoue que malheureusement, on n'y est pas encore, et que cela prend un temps fou d'arriver à identifier cela. Pour vous donner un exemple très concret sur le Nord Isère, au moment où on mettait en place cette GPEC s'ouvrait, juste en face de mon bureau, un « outlet ». Cela correspondait à 500 emplois dans la vente, le commerce un peu luxe, avec nécessité d'avoir des gens qui parlent anglais. L'agence Pôle emploi était mobilisée depuis un an dans le cadre d'une convention tripartite avec la Direccte, sur les recrutements en masse, pour trouver 500 personnes sur un bassin d'emploi bien asséché. De notre côté nous disions : « On aimerait bien travailler ensemble, s'il vous plaît, puisqu'on a des gens qui voudraient sortir de la logistique ». Mais ça n'a pas été possible, parce qu'on est dans l'urgence, parce qu'il y a une pression politique derrière, parce que ce sont des choses qui demandent du temps. Je me remets dans une perspective à 4-5 ans avant d'arriver à pouvoir proposer des débouchés aux personnes qu'on souhaite accompagner à sortir de la logistique pour aller vers d'autres métiers. Cela prend un temps fou, et cela nécessite de l'accompagnement individuel, parce que ce dont on se rend compte souvent en logistique, c'est que les gens sont arrivés là un peu par hasard. Ce n'était pas forcément leur formation de départ. Cela a démarré comme un job alimentaire, puis finalement soit cela leur a plu ou convenu, soit cela calait à peu près avec leurs contraintes personnelles et familiales. Ils sont donc restés là, mais quand ils veulent sortir de la logistique, ils veulent parfois reprendre leur première orientation d'il y a 10 ou 15 ans, l'ambition est alors de trouver des débouchés en lien avec la réalité économique du territoire et des perspectives d'emplois. Concrètement, aujourd'hui on n'y est pas, et on sent que ça va être long et compliqué. On démarre l'accompagnement avec la MIFE (Maison d'Information pour la Formation et l'Emploi) sur une petite cohorte, pour accompagner les personnes qui souhaitent sortir de la logistique. On travaille le projet professionnel, savoir ce qui est possible, faire un peu d'ingénierie, s'il faut une VAE. On va pouvoir accompagner cette cohorte, et je reviendrai dans 2 ou 3 ans vous dire où on a pu accompagner ces personnes-là. Pour l'instant, il s'agit d'un accompagnement individuel, tracer des grandes perspectives de passerelles compétences vers d'autres secteurs. J'aimerais qu'on y arrive, mais on n'y est pas encore.

Responsable d'un master logistique et transport en apprentissage à l'Université, membre du Conseil sectoriel national et ancien directeur scientifique du Céreq.

Je partage ce qu'a dit Matteo sur cette notion de typologie en matière de logistique et d'entrepôt logistique, mais en même temps, j'ai entendu des choses qui sont redondantes avec ce qu'on observe dans les Hauts-de-France. A savoir qu'on a quand même l'impression que le modèle dominant, c'est l'industrialisation, la mécanisation. On parle d'usines logistiques aujourd'hui, et la question c'est qu'on manque peut-être aussi d'études qui permettent, de façon longitudinale et segmentée, typologie, segment, business modèle. Je ne sais pas comment il faut le découper, mais ce serait quand même intéressant, parce que c'est vrai qu'on a encore des logistiques extrêmement traditionnelles, mais on voit quand même beaucoup d'entrepôts qui basculent dans ce type de logiques... Le modèle c'est l'industrie automobile, d'ailleurs on voit des transferts de cadres de l'industrie automobile vers la logistique. En matière d'évolution des compétences, il

manque peut-être ce maillon d'outil d'analyse qui permettrait de se dire « Où en est-on ? ». Si c'est comme l'automobile, il y a des transformations profondes qui arrivent à 5-10 ans.

Chargé de Mission Relations internationales Céreq

Cela fait partie de notre interrogation initiale, mais dans le cas de ce projet, on n'avait vraiment pas les moyens de développer le cadre analytique qu'il fallait. C'est une bonne suggestion.

Conclusion et perspective

Emmanuel QUENSON

Je ne suis pas spécialiste du secteur du transport et de la logistique, et j'ai appris beaucoup de choses. Je voudrais remercier d'abord l'organisatrice de cette journée, Françoise Kogut-Kubiak, chargée de mission partenariats nationaux, plus spécialisée sur les certifications, qui a pris en charge cette journée qui nous a réunis. Je vous remercie aussi d'être venus, et j'aimerais souligner la qualité des interventions et des débats. La journée fut intéressante, parce que finalement, c'est peut-être une tarte à la crème, mais les lieux où personnels de l'éducation, experts et professionnels discutent ne sont pas aussi fréquents que cela. Aujourd'hui, nous avons pu à la fois creuser spécifiquement tel ou tel aspect et monter en généralité pour comprendre plus globalement les problèmes.

De mon point de vue, une synthèse, c'est toujours assez subjectif comme exercice. Quel fil peut-on tirer des diverses présentations de ce matin, de cet après-midi et des débats ? Tu as eu raison de ménager des plages assez importantes pour discuter, pour débattre. Quel fil peut-on tirer sur l'évolution des certifications, sur l'évolution des emplois et sur les interactions entre systèmes de formation et systèmes des emplois ? J'y vois en fait des décalages, des tensions, des contradictions qui tendent à s'exacerber. Pour essayer de résoudre ces contradictions, ces tensions, il est fait appel à la formation initiale, à la formation continue, et puis, au cours de l'après-midi, aux entreprises.

Je vois ces trois acteurs qui sont convoqués pour essayer de résoudre ces tensions, ces contradictions présentes dans ces secteurs aujourd'hui. J'ai vu trois décalages qui m'ont sauté aux yeux au fil de la journée.

Premier décalage, fort à mon avis, entre la population des entreprises et l'offre de formation, même si cette réflexion est très globale et mériterait d'être affinée par sous-secteur. La population, Mickaële nous l'a rappelée ce matin, est assez peu diplômée, peu formée. Elle vient souvent d'autres spécialités de formations. C'est donc un secteur d'accueil qui permet de rentrer sur le marché du travail. La population salariée est aussi constituée d'adultes en reconversion professionnelle. Puis à côté, Françoise tu nous le montras ce matin de manière très claire, on a une offre de formation qui a été qualifiée de complexe, d'hétérogène, mais qui m'a semblé très complète finalement, très étendue. Des CAP, des bacs pros, des mentions complémentaires, des BTS, des DUT, des licences pro, des masters. Donc des filières de formations sur ces métiers extrêmement étendues, extrêmement complètes qui n'ont cessé au fil des années de s'agrandir, de s'ajuster peut-être aux besoins entrevus par les uns et par les autres. Puis de l'autre côté, finalement, une population salariée assez peu diplômée globalement, même si on voit bien qu'une hausse du niveau de qualification est en train de s'opérer. A tel point que je me suis demandé, moi qui suis un peu extérieur à tout cela, si finalement, les diplômés du transport, les diplômés de la logistique ne vont pas travailler ailleurs. Ce secteur-là ne forme-t-il pas pour les autres ? C'est assez classique dans les relations formation-emplois des formations qui forment finalement pour d'autres secteurs.

Autre décalage, c'est celui entre les évolutions fortes de ces secteurs en termes de technicisation des métiers, en termes d'innovation, et les caractéristiques de la population salariée. Cette population est constituée de beaucoup de salariés en intérim où le turnover est important. Beaucoup de salariés viennent vers ce secteur pour ne pas forcément y rester, mais pour rentrer sur le marché du travail. C'est peut-être cela la problématique, c'est rentrer sur le marché du travail, trouver une porte d'entrée. Donc là, il y a un décalage, une contradiction, parce que les métiers se technicisent. Attention au paradigme technologique aussi, de nombreuses erreurs ont été faites par le passé sur des métiers dont on se disait qu'ils étaient de plus en plus techniques, voire qui allaient disparaître. Par exemple, il y a eu de nombreuses études sur le métier de secrétaire qui devait disparaître, avec l'apparition de l'ordinateur, puis finalement, les secrétaires existent toujours, et elles vont vu leurs métiers se recomposer.

C'est difficile d'y voir clair. On pourrait se réunir dans 2-3 ans, et finalement, constater qu'on s'est trompé sur les effectifs, qu'on s'est trompé sur les recompositions des métiers, des compétences, etc. Néanmoins, s'il y a technicisation, s'il y a augmentation de l'utilisation du numérique, des outils digitaux, etc., il faut que ces secteurs des transports et de la logistique arrivent à conserver leurs populations, un temps au moins.

Le troisième décalage, c'est celui observé entre la faible attractivité de ces métiers et les besoins en main-d'œuvre. C'est complémentaire avec le paradoxe précédent, mais la question qui se pose, c'est comment réussir à rendre ces métiers attractifs. Ce n'est pas le seul secteur aujourd'hui où l'emploi a l'air de reprendre, et dans lequel se posent ces questions d'attractivité.

Comme souvent face à ces paradoxes, face à ces contradictions, la formation initiale, la formation continue et l'entreprise sont convoquées pour trouver un certain nombre de réponses. La formation initiale, je l'ai dit, est caractérisée par des filières de formations assez importantes, des diplômes en nombre, ajustés au niveau de qualification des entreprises, des parcours, des formations tantôt transversales, tantôt plus spécialisées. Les interventions de cet après-midi nous le montrent fort bien, les diplômes sont assez flexibles finalement, ils peuvent se modifier et il est possible d'y introduire une dimension de développement durable, notamment dans les référentiels. Des recherches sont menées, des réflexions sur les pédagogies, les pédagogies actives pour introduire les outils digitaux, les outils numériques... On voit bien que la réflexion s'opère au niveau de l'hexagone, mais compte tenu des flux de marchandises, compte tenu des flux de produits, la réflexion s'opère maintenant au niveau européen, comme on l'a vu cet après-midi. On dit souvent que les diplômes sont rigides, que les diplômes sont difficilement modifiables, peuvent difficilement intégrer de nouvelles dimensions. Des réflexions sont conduites aussi sur l'intégration des compétences vertes dans la formation. La formation initiale est convoquée, en quelque sorte, on lui demande un certain nombre de comptes pour essayer de résoudre ces contradictions. Mais pour autant, il y a quelque chose qui m'a étonné, c'est l'apprentissage. L'apprentissage (sauf au niveau peut-être de l'université) dont on a parlé l'année dernière, il y a une concertation sur l'apprentissage, une loi sur l'apprentissage qui vient d'être votée. L'apprentissage au niveau CAP, bac pro est le grand absent de ce secteur.

Je terminerai par la formation continue et les entreprises. Nous avons beaucoup parlé ce matin de formation continue et nous avons évoqué les blocs de compétences. Ne sont-ils pas un moyen pour les salariés d'acquérir progressivement, tout au long d'un parcours, des nouvelles connaissances ? N'est-ce pas plus souple ? Cela a l'air de l'être, compte tenu des caractéristiques de la population. N'est-ce pas plus souple que la VAE ? On a vu la VAE, ce n'est pas le seul secteur, mais elle semble être un dispositif moins adapté. Le poids de la formation continue a été constamment rappelé au fil des interventions, compte tenu du poids de la réglementation nationale et des réglementations européennes. Donc la formation, peut-être sous la forme de blocs de compétences, sous la forme de parcours accompagnés, de progression, d'acquisition de connaissances, etc., de parcours, a l'air particulièrement périlleux dans ces secteurs.

Enfin, je terminerai par l'entreprise, qui est apparue au fil de la discussion, et c'est toi notamment Jean-Alain qui a participé à l'arrivée de l'entreprise dans les débats. L'entreprise dans tout ça, que fait-elle pour permettre l'appropriation des compétences en développement durable ? Est-ce que l'entreprise a un rôle à jouer ? Cela me rappelle les débats sur l'apprentissage organisationnel ou sur l'entreprise apprenante, dans les années 1980-1990. Est-ce que l'entreprise, par son organisation du travail, etc., ne peut pas combler un certain nombre de décalages ? Et puis enfin, la question de la pénibilité. Est-ce que l'entreprise ne peut pas, par son organisation, résoudre un certain nombre de problèmes de pénibilité, et ainsi stabiliser davantage la main-d'œuvre dans ce secteur.

Je ressors finalement de cette journée avec pas mal de nouvelles questions, pas mal de nouvelles interrogations, des envies d'en savoir un petit peu plus, et puis surtout, l'envie qu'il y ait d'autres journées de ce type pour se poser de nouvelles questions.

Le Céreq remplit une mission d'expertise auprès des différents ministères certificateurs et participe aux commissions professionnelles consultatives (CPC). Dans ce cadre, il s'est engagé dans un cycle de rencontres interministérielles, organisées par champ professionnel. Elles sont l'occasion d'échanges entre certificateurs et partenaires sociaux, sur la base d'un portrait du secteur établi et commenté par le Céreq.

Après les métiers de la métallurgie, du tourisme et de la sécurité, cette 4^e édition s'intéresse à ceux du transport et de la logistique.

Ce document rend compte des présentations de la journée sur les thématiques suivantes :

- certifications et évolutions des emplois ;
- impacts de la transition écologique sur les certifications et les pratiques professionnelles ;
- impacts du numérique sur les emplois et les compétences.

Chaque présentation thématique est suivie d'une restitution intégrale des échanges qu'elle a suscités auprès des représentants du monde professionnel et des certificateurs présents ce jour-là.

Les rencontres Transport & Logistique se sont tenues le 18 septembre 2018 au lycée polyvalent René Auffray de Clichy (92).

Céreq

*Établissement public national sous la tutelle
du ministère chargé de l'éducation
et du ministère chargé de l'emploi.*

DEPUIS 1971

• Mieux connaître les liens formation - emploi - travail.
Un collectif scientifique au service de l'action publique.

• **12 centres associés** sur le territoire et de nombreuses coopérations internationales

↓ **+ d'infos**
et tous les travaux

À explorer
www.cereq.fr
 

📖 **+ de 600 publications**
Accessibles librement