



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Politique d'incitation à la formation des chauffeurs routiers

Question écrite n° 14030

Texte de la question

Mme Typhanie Degois attire l'attention de Mme la ministre du travail sur le déficit d'effectif des chauffeurs routiers et sur la nécessité de rendre leur formation plus incitative pour redynamiser le secteur. Le Grand plan d'investissement 2018-2022 répond à quatre objectifs sur la durée du quinquennat : accélérer la transition écologique, édifier une société de compétences, ancrer la compétitivité sur l'innovation et construire l'État numérique. À ce titre, quinze milliards d'euros sont consacrés à la formation. Le secteur du transport routier connaît une crise importante de recrutement qui s'illustre par un déficit d'effectifs. Les données sont frappantes : l'âge moyen des chauffeurs est de 52 ans, et rien qu'en Auvergne-Rhône-Alpes, la profession recherche actuellement 4 500 chauffeurs routiers. Ces constatations rendent nécessaire la revalorisation d'une profession qui peine à recruter, dans un secteur stratégique et essentiel à la compétitivité de notre Pays. Le dispositif de formation professionnelle des conducteurs de véhicules poids lourds de transport de voyageurs et de marchandises, prévu par la directive européenne 2003/59/CE du 15 juillet 2003, est en effet particulièrement désincitatif. D'une part, il est coûteux : la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) permettant la pratique de la conduite professionnelle de véhicule poids lourds peut en effet coûter jusqu'à 6 000 euros, passage du permis inclus. Cette formation est d'autre part assez lourde, puisque les conducteurs routiers doivent suivre une formation continue obligatoire (FCO) tous les cinq ans pour conserver leur qualification à la conduite des poids lourds. Le coût de la formation et la remise en cause régulière des qualifications des chauffeurs routiers nuisent à l'attractivité de la profession. Pour redynamiser le secteur, des subventions ou des aides à la formation à destination des chauffeurs routiers pourraient être envisagées, alors qu'aujourd'hui le coût de la formation est majoritairement pris en charge par les conducteurs eux-mêmes ou par les entreprises. Alors que le Grand plan d'investissement 2018-2022 semble muet sur la formation des chauffeurs routiers, elle lui demande quelle politique publique elle compte mettre en place pour résorber ce déficit de main d'œuvre qui pénalise tout un secteur d'activité.

Texte de la réponse

Les causes des difficultés de recrutement des chauffeurs routiers peuvent être multiples et se situer : • Du côté de la demande de travail (les employeurs) : capacité des recruteurs à définir leurs besoins, exigences élevées en termes de diplômes, de compétences ou de qualifications... • Du côté de l'offre de travail (les travailleurs) : pénurie de candidats pouvant être liées aux départs à la retraite et à un manque de main d'œuvre jeune (déficit d'image aux yeux des candidats) ou inadéquation entre les caractéristiques des postes offerts et le niveau de qualification des demandeurs d'emplois (manque d'expérience, de compétences et de motivation). Devant ces difficultés multiformes, le ministère du travail en partenariat avec la branche des transports routiers, mais aussi avec les Régions ou Pôle emploi essaye d'apporter une réponse coordonnée. Concernant les difficultés liées aux employeurs mais aussi au déficit d'image des métiers du transport, la branche bénéficie depuis de nombreuses années du soutien du ministère du travail. Déficit d'image des métiers du transport : Par exemple, dans le cadre d'un précédent accord de développement de l'emploi et des compétences conclu avec la branche sur la période 2014-2018, le ministère du travail a cofinancé de nombreuses actions relatives à l'outillage de la

branche sur l'attractivité des métiers (ex. revalorisation de l'image des métiers par la création d'outils de communication orientés vers les « jeunes ») et l'amélioration du process de recrutement et d'insertion notamment par la création d'une bourse à l'emploi facilitant la mise en relation de l'offre et la demande de l'emploi, le développement d'outils d'intégration et du tutorat. Capacité des recruteurs à définir leurs besoins : Dans le cadre de l'appel « Prospectives compétences » du plan d'investissement dans les compétences, la branche des transports, avec d'autres branches connexes, et le Ministère du travail adoptent une approche RH intégrée et un plan d'action à 360° des problématiques emplois-compétences du secteur, en impliquant plus fortement les entreprises dans la construction des solutions qui leur sont destinées ainsi que l'ensemble de l'écosystème de l'emploi (service public de l'emploi) et de la formation (opérateurs CEP, organismes de formation aux métiers du Transport). Ainsi, une quinzaine d'actions, programmées et articulées entre elles, visent d'une part à prévenir et résoudre les difficultés de recrutement, et d'autre part, à adapter l'offre de certification et de formation pour répondre aux besoins en compétences des entreprises et de leurs salariés. Inadéquation des compétences : Concernant les difficultés de recrutement liées à l'inadéquation entre compétences détenues par les demandeurs d'emploi et compétences recherchés par les entreprises, un effort de formation important (et coordonné avec les interventions citées précédemment) a été mis en place récemment. Par exemple, entre janvier et septembre 2018, 45 334 demandeurs d'emploi sont entrés en formation dans le seul domaine du transport). Il s'agit du premier domaine de formation en nombre d'entrées sur cette période. Ces entrées ont augmenté de 8 % par rapport à la période janvier – septembre 2017. Formation continue obligatoire (FCO) des salariés : Quant aux formations obligatoires que doivent suivre les conducteurs, leur prise en charge incombent à leurs employeurs qui, selon l'article L. 6321-1 du code du travail, assurent l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veillent au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Les entreprises de transport routier de moins de 50 salariés pourront bénéficier auprès de leur futur opérateur de compétences d'aides au développement professionnel de leurs salariés grâce à une enveloppe financée par les contributions légales de toutes les entreprises. Cette enveloppe pourra être complétée par des contributions conventionnelles accessibles à l'ensemble de secteurs concernés par ces accords supplémentaires et volontaires.

Données clés

Auteur : [Mme Typhanie Degois](#)

Circonscription : Savoie (1^{re} circonscription) - La République en Marche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 14030

Rubrique : Transports routiers

Ministère interrogé : [Travail](#)

Ministère attributaire : [Travail](#)

Date(s) clé(e)s

Question publiée au JO le : [6 novembre 2018](#), page 9934

Réponse publiée au JO le : [19 mars 2019](#), page 2642