



Contrat d'objectifs Régional

TRANSPORT LOGISTIQUE Champagne-Ardenne 2007-2012



ENTRE

- **L'Etat représenté par le Préfet de la Région Champagne Ardenne, Monsieur Gérard MOISSELIN,**
- **Le Conseil Régional de Champagne Ardenne, représenté par son Président, Monsieur Jean-Paul BACHY,**
- **Le Rectorat de l'Académie de Reims, représenté par le Recteur de l'Académie de Reims, Chancelier des Universités, Monsieur Alexandre STEYER.**

D'une part,

ET

- **Les Organisations Professionnelles suivantes,**
- **Union Régionale FNTR Champagne-Ardenne, (Fédération Nationale des Transports Routiers), 54 Avenue du 106^{ème} RI, BP 67, 51000 CHALONS EN CHAMPAGNE, représentée par son Président Monsieur Bernard LIEBART,**
- **Union Régionale FNTV Champagne-Ardenne, (Fédération Nationale des Transports Voyageurs), 54 Avenue du 106^{ème} RI, BP 67 51000 CHALONS EN CHAMPAGNE, représentée par son Président Monsieur Antonio RAMIREZ,**
- **TLF – Fédération des entreprises de Transport et Logistique de France, Centre Renémont, Avenue du Général de Gaulle, 54140 JARVILLE LA MALGRANGE, représentée par son Président Monsieur Blaise DURAND,**
- **Groupement des Déménageurs de Lorraine-Champagne, 34 avenue Maurice Plongeron 51100 REIMS, représenté par sa Présidente, Madame Christine CAILLE,**
- **C.N.S.A. (Chambre Nationale des Services Ambulances), ARDENNES ASSISTANCE, ZI Les Forges, BP 27, 08320 VIREUX-MOLHAIN, représenté par son Président Monsieur Frédéric COQUET,**
- **Fédération Nationale des Prestataires Logistique et des Magasins généraux agréés par l'Etat (FEDIMAG), 36, avenue Hoche, 75008 Paris, représentée par son Président Monsieur Jean-Claude HANRY,**
- **Le Groupement Professionnel des Transporteurs Routiers, affilié UNOSTRA, Centre Routier, rue Gabriel Voisin, BP 347, 51688 REIMS Cedex, représenté par son Président Monsieur Michel SOGNY,**
- **Le Comité Régional de Formation Professionnelle Transport et Logistique (CRFPTL), BP4, 10440 TORVILLIERS, représenté par sa Présidente Madame Christine CLÉMENT,**
- **L'OPCA Transports, 66, Avenue du Maine, 75996 Paris CEDEX 14, représenté par son Directeur des Relations Extérieures, Monsieur Patrick BONETTO,**

d'autre part,

CONTRAT D'OBJECTIFS "TRANSPORT- LOGISTIQUE"

- VU** la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les Communes, les Départements, les Régions et l'Etat,
- VU** la loi n° 87-572 du 23 juillet 1987 relative à l'apprentissage, créant les contrats d'objectifs et l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 dans ses articles 10.1 et 10.5 définissant le rôle des branches professionnelles,
- VU** la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale,
- VU** la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 relative à l'apprentissage, à la formation professionnelle et le décret n° 93-51 du 14 janvier 1993 relatif au contenu des contrats d'objectifs,
- VU** la loi n° 92-678 du 20 juillet 1992 relative à la validation des acquis professionnels,
- VU** la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative à l'emploi, au travail et à la formation professionnelle,
- VU** la loi n° 96-376 du 6 mai 1996 portant réforme du financement de l'apprentissage et ses textes d'application,
- VU** la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002,
- VU** la loi de démocratie de proximité du 27 février 2002,
- VU** la loi n° 02-1576 du 30 décembre 2002 sur le financement des actions de formation professionnelle dans les transports routiers,
- VU** l'accord paritaire du 20 janvier 1995 et les décrets du 31 mai 1997 et du 18 novembre 1998 relatifs à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs routiers,
- VU** l'accord du 25 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle et à l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport et la mise en place d'un Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL) qui dispose d'une représentation régionale,
- VU** la convention générale de coopération entre le Ministère de l'Education Nationale, de la Recherche et de la Technologie et l'Association pour le développement de la Formation professionnelle dans les Transports (AFT) et l'Institut de Formation aux Techniques d'Implantation et de Manutention (IFTIM),
- Vu** l'accord cadre national signé le 05 mai 2004 et le 1^{er} septembre 2005 entre l'Union des Fédérations de Transport (**UFT**) représentée par Pierre-Yves COMES (Président de l'UFT et Président de la Chambre Nationale du Déménagement), l'Association pour le développement de la Formation dans les Transports (**AFT**) représentée par Bernard PROLONGEAU, Président et l'Agence Nationale Pour l'Emploi (**ANPE**) représentée par Michel BERNARD, Directeur Général,
- Vu** l'accord de branche du 25 novembre 2004 étendu au JO du 19 mai 2005, relatif à la formation professionnelle et à l'emploi,
- VU** la convention générale de coopération entre le Ministère de l'Education Nationale, de la Recherche et de la Technologie et l'association pour la PROMotion sociale et la formation professionnelle dans les TRANSports et les activités auxiliaires (PROMOTRANS),
- VU** le précédent contrat d'objectifs « Transport et Logistique » du 02 octobre 1995 signé en Région Champagne-Ardenne,
- VU** le schéma régional du développement économique et de l'emploi adopté en assemblée plénière par la Région Champagne-Ardenne le 13 mars 2006,
- VU** le schéma régional de la formation tout au long de la vie adopté par la Région Champagne-Ardenne en assemblée plénière le 19 juin 2006,
- VU** le contrat de projet Etat-Région 2007-2013 signé le 21 mars 2007,
- VU** le projet 2006 – 2010 de l'Académie de Reims,

PREAMBULE

Les entreprises de transport et de la logistique relevant de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires, sont confrontées à de profondes mutations économiques, sociales et technologiques dans une Europe en construction.

Cette évolution se traduit par des changements de définition de postes où la qualification et les compétences demandées sont de plus en plus importantes. Pour faire face à ces enjeux ainsi qu'à une pyramide des âges peu favorable, et répondre au besoin quantitatif d'emplois de la Profession mais plus encore au besoin qualitatif, il a été souhaité la mise en œuvre de ce deuxième contrat d'objectifs professionnels.

Les organisations professionnelles souhaitent poursuivre le partenariat entamé en 1995, par la signature d'un premier contrat d'objectifs, avec les acteurs locaux représentés par l'Etat, le Rectorat et la Région Champagne-Ardenne.

Le processus de décentralisation, engagé par le gouvernement, ne peut que renforcer cet esprit de partenariat au plan régional.

Pour relever les différents « défis » à venir sur les politiques de l'emploi et de la formation, les organisations professionnelles du secteur souhaitent mettre en œuvre les actions prévues à ce contrat.

Il est à noter que le Contrat d'Objectifs concerne le transport et la logistique. Par conséquent, ces secteurs sont évoqués indistinctement dans le présent document. Néanmoins, si le besoin est manifesté, ces deux secteurs pourront faire l'objet d'un traitement différencié.

TITRE I : DIAGNOSTIC – ETAT DES LIEUX

Le secteur professionnel des transports (selon la Convention Collective Nationale) recouvre une multitude d'activités allant du transport routier de marchandises, avec toutes les spécificités que l'on peut imaginer, au transport routier de voyageurs, en passant par le déménagement ou les organisateurs de transport.

Etat des lieux des emplois

Au plan national on peut comptabiliser près de 577.000 emplois fin 2005 (source *OPTL, Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique*) De l'activité première des entreprises de transport qui est l'acheminement de personnes ou de marchandises, d'un point A à un point B, et pour répondre aux besoins de leurs clients, il est venu se greffer toute une offre de services de plus en plus étendue, ce qui montre comment les entreprises de transport sont devenues de véritables partenaires logistiques pour les entreprises industrielles ou commerciales.

Le phénomène de recentrage des entreprises sur leur métier de base, amène donc à confier des activités annexes à des prestataires logistiques qui sont de véritables industriels des flux.

Ainsi, en amont et en aval de l'opération de déplacement de la marchandise, les entreprises proposent des prestations supplémentaires de haute technologie et de forte valeur ajoutée : gestion des stocks, manutention, emballage, conditionnement, préparation de commandes, retour d'informations en temps réel, gestion du SAV, en d'autres termes, une organisation optimisée des flux de marchandises et d'information.

Ces nouvelles activités logistiques engendrent de nouveaux emplois à tous les niveaux de la hiérarchie, mais également de nouvelles compétences. Compte tenu de ces enjeux, le présent contrat prévoit l'examen des métiers de la logistique sur l'ensemble des secteurs d'activités, avec un regard particulier sur celui des transports et des activités auxiliaires.

Au plan régional, on comptabilise plus de 14 100 personnes dans près de 1000 entreprises dont 208 établissements dans le secteur de la logistique.

Pour la logistique, la position de la Champagne-Ardenne lui confère une vocation de « région logistique » (carrefour des flux entre l'Europe du Nord et l'Europe du Sud, proximité immédiate de la région parisienne, au centre de grands bassins de consommation (Nord – Pas-de-Calais, bassin parisien, région Rhône-Alpes, BENELUX, Allemagne). La Champagne-Ardenne offre des parcs logistiques de grande qualité et des infrastructures terrestres, aériennes et fluviales. Il reste à approfondir et à anticiper la nature des emplois qui sont ou seront créés dans le secteur de la logistique.

Sur le plan du transport, il apparaît que la profession aura un besoin de **recrutement de conducteurs, toutes familles confondues, se situant à environ 700 personnes par an et un besoin de 150 à 200 manutentionnaires** (source : *Tableau de bord régional, OPTL – 2005*). L'enquête sur les besoins de main-d'œuvre réalisée par l'ASSEDIC Champagne-Ardenne confirme cette tendance. En 2007, des intentions d'embauche ont été formulées en ce qui concerne les métiers liés aux transports ou à la logistique : 674 projets d'embauche pour le métier de conducteurs routiers (marchandises et voyageurs) et 132 magasiniers qualifiés (taux de réponse à cette enquête : 35% des entreprises du secteur privé).

Parmi les secteurs, c'est le secteur du Déménagement (DEM) qui représente le taux d'embauche le plus élevé avec 28.4 %. Le secteur Prestations Logistiques (PRL) avec la plus faible représentativité affiche un taux d'embauche de 16 %, suivi du secteur Location (LOC) avec 18 % et du secteur Auxiliaire (AUX) avec 18 % également.

Près de 62 % des embauches ont eu lieu dans le secteur Transport Routier de Marchandises (TRM).

La répartition des embauches par famille professionnelle nous montrent que c'est la famille Conduite qui, annuellement, exprime le plus de besoins (68.8 %), ceci paraît logique dans la mesure où les conducteurs représentent près de 70 % des salariés de la branche suivi de la famille Manutention Magasinage (15 %) et de la famille Exploitation (5.3 %).

Les familles Manutention et Maintenance représentent quant à elle les taux d'embauches internes les plus importants (environ 25%).

Près d'une embauche sur trois concerne un salarié de moins de 26 ans comme cela se confirme depuis plusieurs années. 55 % des nouveaux embauchés ont moins de 35 ans. Le secteur Transport Routier de Marchandises (TRM) reste le plus recruteur de jeunes conducteurs de « moins de 26 ans » avec plus de 2 jeunes sur 3 dans la branche C'est dans le secteur du Transport Routier de Voyageurs que les embauches en CDI ont été les plus importantes avec 88.9 % des contrats.

Près de 7 embauches sur 10 se sont réalisées en CDI ce qui est la conséquence d'un dynamisme et d'une confiance des marchés existants, avec une majorité de CDI enregistrés dans les familles Exploitation (83.1 %), Conduite (77.1 %) et Gestion (75.4 %).

Quantitativement, le plus grand nombre de CDI conclus se trouve dans la tranche « de 10 à 49 salariés », suivie de près par la branche « 50 et plus ». La majorité des contrats CDD s'arrêtent en fin de contrat (88 %) en Champagne-Ardenne. Nous pouvons en conclure que ces contrats sont essentiellement utilisés pour les activités saisonnières et pour pallier l'absence d'un salarié.

Selon l'enquête de l'AFT la part des contrats transformés de CDD en CDI est de 8.8 % en Champagne-Ardenne contre 6.8 % l'année précédente (2005).

Les évolutions prévues à court terme

Les chefs d'entreprises restent prudents quant aux prévisions à 2 ans, avec un pourcentage relativement important des « ne se prononcent pas » et ce dans les trois familles. La famille Conduite affiche un solde positif des prévisions d'embauche à 2 ans suivi par la famille Manutention.

Etat des lieux de l'appareil de formation

Le recensement et la localisation en région des formations initiales, continuées et continues ont été effectués par les partenaires. Ils figurent en annexe 3 et suivantes.

Ce travail permet au plan quantitatif d'apprécier le nombre de personnes formées. Celui-ci s'évalue à environ 320 personnes en formation initiale (119 sortants dans le secteur du transport en 2007 et 205 sortants dans le secteur de la logistique, hors enseignement supérieur) et 700 personnes en formation continuée (environ 300 pour le transport et 400 pour la logistique). A cela s'ajoute une centaine de contrats de professionnalisation conclus en 2006, en majorité des conducteurs. Ce constat prend en compte pour le transport de marchandises et les activités logistiques¹, les formations d'une durée supérieure à 156 heures et 140 heures pour le transport de voyageurs.

Remarque : cet état des lieux sera actualisé chaque année et servira de base de réflexion pour faire évoluer l'appareil de formation régional.

TITRE II : OBJECTIFS DU PARTENARIAT

Article 1 : Objet du contrat

Les signataires du présent contrat d'objectifs affirment leur volonté de collaborer étroitement, afin de permettre le développement articulé des dispositifs et moyens de formations avec les besoins économiques de la branche « transport - logistique » de la région Champagne-Ardenne et de contribuer à un meilleur aménagement du territoire.

Le champ économique couvert par le présent contrat est celui du transport et de la logistique :

- Transport et activités auxiliaires du transport : convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport,
- Logistique : activités intersectorielles.

Les signataires du présent contrat d'objectifs s'engagent autour des priorités suivantes :

- *Coordonner les outils et moyens de l'observation des emplois et des qualifications*
- *Promouvoir les métiers par l'information et l'orientation*
- *Favoriser l'évolution et l'adaptation de l'appareil de formation professionnelle*
- *Renforcer la formation professionnelle continue des salariés*
- *Développer la validation des acquis de l'expérience*
- *Développer la fonction tutorat en entreprise*
- *Accompagner la Transmission - Reprise d'entreprise*

Article 2 : Coordonner les outils et moyens de l'observation des emplois et des qualifications (fiche-action n° 1)

Une observation annuelle des emplois, des qualifications et des formations du secteur sera menée en collaboration entre les partenaires concernés, afin d'observer l'évolution des métiers du Transport et de la Logistique par un croisement des secteurs professionnels et des métiers notamment ceux concernant les métiers de conducteurs du transports pour compte propre (catégories socio-professionnelles – PCS) L'alimentation et la mise à jour annuelle des données se feront avec tous les acteurs et amèneront si nécessaire à l'ajustement des orientations de la branche professionnelle. L'observation prendra en compte les critères d'analyse au plan régional et départemental, avec des zooms possibles sur certains bassins d'emplois.

Elle s'appuiera notamment sur les travaux de **l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique (OPTL)** mis en place en région par l'accord du

¹ Les activités logistiques prises en considération ici sont les activités liées exclusivement au secteur du transport.

25 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle et à l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport et qui dispose d'une représentation régionale.

C'est dans ce cadre que sera utilisé **le tableau de bord régional de l'emploi et de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport**, support indispensable à l'élaboration du bilan annuel régional de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, mission essentielle confiée par les partenaires sociaux à l'OPTL.

Ce document, véritable outil de connaissance, de dialogue et d'action en matière d'emploi, de formation et de qualification dans le transport routier et les activités auxiliaires du transport, repose sur l'enquête réalisée chaque année auprès des entreprises par les Conseillers à l'Emploi et en Formation (CEF) de la Direction des Relations Régionales et Institutionnelles du groupe AFT - IFTIM (Département Emploi – Qualification - Formation).

L'analyse de ces statistiques permettra de situer le poids et les besoins de la branche professionnelle « Transport Public » et « Transport pour compte propre » ainsi que son évolution sur les emplois logistiques qu'elle occupe. Les sources d'information de la GPEC et l'étude sur la mixité des emplois, permettront aux professionnels de prendre en compte des données quantifiées pour « rebondir » sur le constat qu'ils peuvent faire sur le terrain.

Au-delà de ce constat, les signataires s'engagent à conduire une **étude relative aux besoins en qualifications professionnelles dans le domaine de la logistique en Champagne-Ardenne qui sera confiée à l'OPEQ.**

Dans la mesure où le champ d'application de la logistique concerne l'organisation des entreprises en général, l'étude des emplois qui y sont rattachés a pour champ l'ensemble du système productif, à savoir les effectifs des entreprises industrielles, commerciales et des prestataires de service en logistique, dont les entreprises de transport (l'OPTL pourra fournir les éléments concernant les entreprises relevant du code Naf 631 E).

Article 3 : Promouvoir les métiers - (fiches-actions n° 2 à 5)

Le secteur des transports et de la logistique souffre d'un déficit d'image auprès du grand public. Une enquête nationale menée en 2000 pour le compte du Groupe AFT-IFTIM et des organisations professionnelles identifie le paradoxe de ce secteur : il attire peu les jeunes mais satisfait pleinement ceux qui exercent ce métier.

Ces jeunes professionnels du transport et de la logistique expriment une grande satisfaction par rapport à l'emploi qu'ils occupent, notamment au regard de l'autonomie dont ils bénéficient, de l'intérêt et de l'ambiance de travail, des responsabilités qui leur sont confiées, de la variété des tâches...

Parallèlement, les jeunes Français (échantillon de jeunes de 16 à 25 ans) manifestent une absence d'enthousiasme à l'égard du secteur en termes d'embauches éventuelles. Les raisons de ce désintérêt sont principalement d'ordre personnel « cela ne m'attire pas, je me destine à autre chose, je travaille dans un autre secteur, ... », mais également liées à l'image du conducteur routier.

Les jeunes professionnels et l'ensemble des jeunes interrogés se retrouvent toutefois dans une description élogieuse du secteur d'activité comme étant très utile pour l'économie, ouvert sur l'extérieur, performant, secteur d'avenir...

Une enquête récente réalisée en 2006 pour le compte de TLF apporte d'autres éléments : le secteur du transport et de la logistique est considéré comme un élément fort de l'économie en France (39% du grand public estime que le secteur occupe une place très importante en économie). Par ailleurs, pour 80% des leaders d'opinion et 52% du grand public, ce secteur est en expansion : il participe à l'accroissement économique de la France, il crée des emplois, il utilise les nouvelles technologies... Toutefois, l'image est beaucoup moins positive lorsque sont abordés d'autres problématiques : lutte contre la pollution et surtout la dimension humaine sous deux aspects, la formation et les avantages sociaux offerts aux salariés.

Ces constats démontrent l'intérêt d'une promotion accrue des métiers du transport et de la logistique.

De façon générale, la profession souhaite développer de façon qualitative et quantitative les actions d'orientation à destination des jeunes, des familles, des chefs d'établissement, des personnels enseignants et d'orientation. L'information doit porter sur les formations professionnelles menant à un des diplômes de l'enseignement technique et technologique par la voie de la formation initiale, de l'apprentissage, des formations préparant à un diplôme ou un titre homologué réalisé par la voie de l'alternance ainsi que par la formation professionnelle continue.

Cette promotion doit être réalisée à la fois avec les moyens et outils existants au sein de la profession et la mise en place d'actions spécifiques nouvelles.

➤ Les actions nouvelles :

- Promotion des métiers, sensibilisation du public : les Espaces-Métiers (**fiche-action n°4**), qui permettront de déployer davantage les outils existants et futurs dans les territoires ;
- Interventions, auprès des publics de lycéens et de collégiens, réalisées par les professionnels, au sein des établissements ;
- Organisation de journées portes ouvertes, faisant suite aux interventions réalisées par les professionnels (Semaine des transports en 2008).

➤ Les moyens et outils existants identifiés, à développer :

- Actions de promotion auprès des prescripteurs (**fiche action n°2**) ;
- Service Emploi Formation Information Transport Logistique (SEFI-TL) permettant de diffuser une information du grand public (**fiche action n°3**).

Au-delà des moyens et outils existants, il apparaît nécessaire que la profession dynamise ses actions en se rapprochant des salariés potentiels. Ces salariés potentiels doivent être au centre des préoccupations de la profession avec une attention particulière concernant le public féminin. Ce sont bien évidemment les demandeurs d'emploi mais également les étudiants, les lycéens et les collégiens (**fiche action n°5**).

Il est évident que ces actions doivent être pilotées rigoureusement afin qu'une synergie s'instaure entre tous les acteurs.

Article 4 : Favoriser l'évolution et l'adaptation de l'appareil de formation professionnelle

4.1 Formation initiale

4.1.1 Statut scolaire et par apprentissage (fiche action n°6).

Les signataires souhaitent renforcer leur partenariat en prolongement des conventions générales de coopération signées entre le Ministère de l'Education Nationale, avec l'AFT, l'IFTIM, et Promotrans. Les projets concernant la modification de la carte scolaire pour des sections préparatoires à un diplôme transport / logistique s'inscriront dans le cadre du futur Plan Régional de Développement des Formations, en cohérence avec ce présent contrat. Le calendrier de cette consultation et de ces avis devra être rendu compatible avec celui du travail académique et régional conduisant à la détermination annuelle des structures de formation.

Par ailleurs, la profession apporte son concours à la formation des élèves et au perfectionnement des enseignants à travers les actions décrites dans **la fiche action n°6**.

4.1.2 Apprentissage

Le secteur professionnel entend conforter cet axe de formation en travaillant de façon importante sur le développement qualitatif des formations.

L'importance du rôle du maître d'apprentissage doit être affichée, et nécessite la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de formation, en lien avec l'action sur le développement de la fonction accueil et suivi en entreprise.

Les orientations découlant de l'observation des métiers et des qualifications permettront de déterminer l'évolution quantitative de cette voie de formation et l'adaptation des cursus en apprentissage.

4.2 Formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi (fiches-actions n°7 à 9)

Les signataires du présent contrat souhaitent pouvoir réunir l'ensemble des acteurs financeurs de formation à destination du public demandeur d'emploi pour coordonner leurs efforts sur les priorités et orientations données par ce contrat.

Dans ce cadre, une réunion annuelle sera organisée pour appréhender, avec les partenaires financeurs, tous les dispositifs pouvant répondre aux besoins de qualification des entreprises dans le but que chaque demandeur d'emploi intéressé par notre secteur puisse trouver une réponse à son problème de qualification professionnelle. Ainsi la branche professionnelle s'engage à aider à l'insertion des demandeurs d'emploi et envisager avec eux un parcours d'insertion ayant les meilleures chances d'aboutir.

Les professionnels souhaitent pouvoir adapter le programme régional de formation à leurs besoins d'emplois (besoins immédiats et prévisionnels) en distinguant les formations longues et qualifiantes (de type Titre Professionnel, CAP, BEP,...) des parcours plus courts « professionnalisant » (permis C, permis EC, FIMO, CACES...). A cet effet, un représentant au minimum de la profession participera aux réunions préparatoires du programme régional de formation.

Ces ajustements s'envisagent sur chaque département, au regard des études menées d'une part par l'ARACT sur les freins à la mixité, et d'autre part par la branche et l'ensemble des partenaires en matière d'emploi et de qualifications.

Enfin, les résultats de l'étude sur les emplois logistique en Région Champagne-Ardenne devront nous permettre d'ajuster l'offre de formation aux besoins des entreprises existantes et à venir. L'importance des projets de plate-forme logistique sur la région nous interpelle sur l'impact quantitatif et qualitatif des personnels à recruter. Leurs évolutions, conditionnées au développement économique, devront faire l'objet de plans particuliers, afin de répondre en matière d'emploi à leur montée en puissance.

Il est à noter qu'en matière de logistique, la région dispose de 6 centres de formation pour une filière préparant à 12 métiers de la logistique et une École Supérieure d'Ingénieurs en Emballage et Conditionnement. Parmi les centres de formation, l'un des seuls organismes régionaux certifiés pour la délivrance des six catégories du permis CACES est la Base des Métiers de la Logistique située à Châlons-en-Champagne. Depuis mars 2002, elle a formé plus de 2500 personnes (personnels d'entreprises, demandeurs d'emploi...). A partir de 2006, cette Base des métiers et de la logistique est co-gérée par le CFA de Châlons-en-Champagne et le Lycée Viticole d'Avize. Elle sera transférée en juillet 2007 dans des locaux construits par la CCI de Châlons à l'entrée de l'aéroport Paris-Vatry.

4.2.1 Actions de pré-qualification (fiche action n°7)

Dans le secteur du transport et de la logistique, pour les formations pré-qualifiantes financées par la Région Champagne-Ardenne, destinées aux jeunes et adultes, une priorité sera donnée pour accueillir un public qui souhaite s'orienter sur une qualification professionnelle. Une réflexion sur cette démarche de pré qualification sera engagée avec tous les acteurs (prescripteurs, organismes de formation, professionnels, Conseil Régional,...) en vue d'apporter une meilleure lisibilité de ces actions et éventuellement proposer des parcours plus courts et professionnalisant à des personnes désireuses de répondre plus rapidement à un besoin d'emploi.

Afin de donner, au cours de ces formations, une information la plus pertinente possible, il pourra être proposé à ces structures de formation des interventions, dans le but d'une meilleure sensibilisation et connaissance de notre secteur.

4.2.2 Actions de qualification

Dans l'objectif de répondre aux besoins des entreprises en matière de compétences et qualifications professionnelles, la répartition des types de formations menant au métier de la conduite sera examinée chaque année pour qu'elle réponde de façon optimale aux évolutions de notre secteur mais également aux attentes du public.

L'orientation sur un parcours de formation doit être faite en fonction des pré-requis et capacités nécessaires pour l'acquisition des savoirs, des priorités liées au public et des modalités de financement de la formation.

La particularité d'accès au métier de conducteur routier de marchandises, avec une condition d'âge de minimum 21 ans si l'on ne dispose pas d'une formation diplômante ou qualifiante, conditionne très largement les priorités de formation.

Pour envisager l'accès à ce niveau de formation, il sera demandé aux candidats de se soumettre à une série de tests de niveau et tests d'aptitude pour déceler les incompatibilités liées au métier.

De façon générale, une prise en compte particulière des possibilités de contrat de professionnalisation sera envisagée par les entreprises, pour former ces publics en difficulté.

Par ailleurs, une partie de ce public (26 – 45 ans) ne bénéficie pas, pour les contrats de professionnalisation, d'exonération des charges patronales. Néanmoins, le fait que ces personnes soient plus âgées (+ de 26 ans) suppose une certaine maturité et une expérience de la conduite et incite certaines entreprises, au regard de toutes les responsabilités que cela comporte, à leur confier la conduite d'un véhicule lourd. Aussi, afin de permettre aux entreprises de ne pas écarter ce public, l'OPCA Transports a décidé, pour l'année 2007, de continuer à prendre en charge une compensation (prime supplémentaire pour les publics âgés de plus de 26 ans).

Pour les entreprises des secteurs du transport de marchandises et du déménagement, il est souhaité de développer les schémas de contrats de professionnalisation de conducteurs routiers.

Article 5 : Renforcer la formation professionnelle continue des salariés

5.1 Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

La conjugaison du développement économique du secteur associé au vieillissement de sa population active, accentuent la nécessité de développer les compétences professionnelles.

Les organisations professionnelles FNTR et FNTV Régionales (Fédération Nationale du Transport Routier marchandises) et (Fédération Nationale du Transport Routier Voyageurs) ont signé avec l'Etat le 28 juin 2005 une convention GPEC pour sensibiliser les entreprises du secteur à élaborer des stratégies portant sur l'organisation du travail, l'adaptation et l'évolution des compétences de ses salariés, du développement de ses emplois, de la gestion de sa pyramide des âges...

L'action d'appui individualisé auprès des entreprises s'est déroulée avec un support de visites d'entreprises reprenant les points suivants :

- le descriptif de l'entreprise
- le contexte économique
- la Gestion des Emplois et des Compétences
- la mixité des emplois
- la formation professionnelle

- la transmission d'entreprise

Il ressort de cette étude :

Pour les entreprises de marchandises :

- que seul 6% des entreprises estiment avoir un turn-over important dû essentiellement aux contraintes du métier mal supportées par l'environnement familial.
- que 75 % des entreprises déclarent avoir des difficultés pour recruter du personnel sur les postes suivants :
 - **les conducteurs routiers**
 - **les exploitants**
- que 10 % se déclarent prêts à avoir recours aux contrats de professionnalisation pour les futurs recrutements.
- que Les formations obligatoires (FCOS, CACES, matières dangereuses...) absorbent la quasi-totalité des budgets formation.
- que 50 % des chefs d'entreprise interrogés se sentent concernés par la transmission de leur entreprise et que 67 % de ceux-ci ont engagé une réflexion de type :
 - reprise par des cadres
 - vente
 - transmission familiale

Pour les entreprises de voyageurs :

- qu'elles déclarent avoir des difficultés de recrutement, surtout pour les conducteurs à temps partiel et les conducteurs de « grand tourisme » et qu'elles sont inquiètes pour les années futures du fait d'une pyramide des âges défavorable et des difficultés à attirer les jeunes.
- que 50 % sont prêts à avoir recours aux contrats de professionnalisation pour les futurs recrutements.
- que 66 % des chefs d'entreprise interrogés se sentent concernés par la transmission de leur entreprise

Dans ce cadre, la profession se mobilise pour la mise en œuvre de l'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en :

- incitant les TPE à avoir une réflexion sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (diffusion massive d'un référentiel TPE).
- en poursuivant les actions de sensibilisation pour les entreprises qui en font la demande.

Cette GPEC pourrait être complétée par la signature d'un EDEC co-financé par la DRTEFP et la Profession permettant le développement de la mixité, de l'emploi senior et favorisant la reprise/transmission d'entreprise.

5.2 Développement des compétences et des qualifications requises par les réglementations (fiche action n° 10)

Les professionnels du secteur ont affirmé depuis plusieurs années leur souhait de développer la formation professionnelle continue de leurs salariés avec une priorité toute particulière sur la sécurité. En effet, les partenaires sociaux du secteur ont signé plusieurs accords repris dans plusieurs décrets, instituant une obligation de formation à tout conducteur d'un véhicule lourd.

L'obligation de formation initiale préalable à toute accession à un emploi de conducteur, confère ainsi une qualification minimale supérieure aux seules connaissances acquises à l'occasion du permis de conduire.

Cette exigence, généralisée aux autres secteurs d'activités professionnels au plan national mais également transposé en droit européen, a pour but de développer la qualité et la sécurité, d'améliorer les conditions de travail et de soutenir la dynamique de l'emploi dans la branche.

Dans cet esprit de sécurité, les conducteurs doivent passer au cours de toute période de 5 ans d'activité professionnelle une Formation Continue Obligatoire de Sécurité (FCOS). Son objectif est d'actualiser les connaissances du conducteur et de parfaire sa pratique en matière de sécurité et de réglementation professionnelle.

De même, les activités logistiques concernant entre autre la conduite d'engin de manutention sont soumises à un certain nombre de textes et de recommandations liés à la sécurité.

Ce contexte réglementaire important pèse largement sur les budgets de formation des entreprises du secteur et réduit ainsi les possibilités de développement d'autres actions de formation.

Pour répondre à ces différents enjeux dans un environnement européen évolutif et soutenir l'emploi dans la branche tout en améliorant la qualité des prestations, la sécurité et les conditions de travail, les organisations professionnelles souhaitent apporter un appui aux entreprises qui s'engagent dans des démarches de développement des compétences et de qualification nécessaires à la mise en œuvre de leur stratégie économique et sociale.

Il est envisagé la conclusion d'un Engagement de Développement De la Formation (EDEC). Son contenu sera formalisé par une convention entre l'Etat (DRTEFP) et la Profession. Cet EDEC pourra notamment soutenir les actions de développement des compétences du public féminin (Cf. fiche-action n° 11).

5.3 Formation ouverte à distance

La profession porte une attention toute particulière au développement des formations ouverte à distance (FOAD). Cet enseignement à distance permet une ouverture à la formation de toutes personnes désireuses d'évoluer dans leur profession avec une réponse adaptée à leurs contraintes espace - temps.

Une implication des pouvoirs publics dans le financement de ces formations sera étudiée

Article 6 : Développer la validation des acquis de l'expérience (fiche action n°12)

La validation des acquis constitue un enjeu pour valoriser l'expérience professionnelle des salariés du secteur et donc leur fidélisation, mais également faciliter la mobilité d'actifs, salariés ou demandeurs d'emploi vers la branche.

La profession entend participer activement au développement de la validation des acquis. A cet effet, la branche pourra être invitée à participer à des réunions de la commission spécialisée du CCREFP.

Cet outil peut être utilisé en matière de gestion des compétences et par conséquent fera l'objet d'une communication particulière en entreprise par l'intermédiaire des organisations professionnelles.

De même, une information sera effectuée auprès des points relais conseils sur la connaissance des métiers et des qualifications (diplômes, titres ou certificats enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles), afin de tenir compte des particularités du secteur en matière d'accès à la profession (conditions d'accès au métier de transporteurs publics et conducteurs routiers).

L'accès au métier de transporteur ou commissionnaire de transport nécessite d'être en possession de l'attestation de capacité aux métiers du transport. Une des trois voies d'accès est l'équivalence de diplôme. La VAE pourrait valider un diplôme (BAC +2 en transport et logistique) et permettre à un salarié de reprendre une entreprise de transport.

L'une des possibilités pour obtenir l'équivalence de l'Attestation de Capacité, examen nécessaire pour avoir accès à la Profession, est la possession de diplômes de niveau BAC+2 minimum comme le DUT Gestion Logistique et Transport ou le BTS Transport, diplômes qui sont accessibles par le biais de la VAE.

Article 7 : Développer la fonction tutorat en entreprise (Fiche action n°13)

L'objectif des signataires est de favoriser l'accueil des nouveaux entrants dans l'entreprise, quel que soit leur statut, jeunes sous contrat alterné, stagiaires de la formation professionnelle, personnes embauchées sous contrat..., afin de mieux mettre en adéquation les attentes et comportements de ces publics et des entreprises.

Au-delà de l'accueil et de l'intégration, il faut offrir aux entreprises des outils d'aide à l'accompagnement du nouvel entrant, afin de le fidéliser et éviter les abandons de formation ou les ruptures de contrat.

Aussi, afin d'améliorer les perspectives d'insertion professionnelle, les partenaires signataires souhaitent promouvoir et développer la démarche tutorale en entreprise.

Il sera examiné avec les acteurs signataires, les modalités d'aides au financement de ces actions pour l'accueil des publics en alternance (en appui de l'OPCA Transports) mais également pour les nouveaux embauchés hors contrat de professionnalisation en particulier.

L'accord de branche de novembre 2004 impose la présence d'un tuteur pour les contrats de professionnalisation avec une formation obligatoire de deux jours et une valorisation (conventionnelle) de la rémunération du tuteur.

Article 8 : Accompagner la Transmission - Reprise d'entreprise

Le secteur économique des transports constate un vieillissement de ses dirigeants d'entreprise, nécessitant une action singulière sur le thème de la transmission – reprise d'entreprise.

Les organisations professionnelles (en premier temps grâce à la mise en place de la GPEC) s'engagent à informer et sensibiliser les chefs d'entreprises sur les modalités d'aides à la mise en œuvre de cette démarche, afin de pérenniser le tissu économique local mais également de transmettre le savoir faire et les compétences acquises.

Un accompagnement particulier sera envisagé pour les jeunes titulaires des baccalauréats professionnels exploitation transport pour qu'ils puissent être candidat à la reprise ou à la création d'une entreprise de transport routier de marchandises

TITRE III : MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT

Article 9 : Pilotage et Suivi du contrat

9.1 Pilotage du Contrat d'objectifs

Instance de concertation et de coordination, un comité de pilotage est créé. Il est composé de représentants de l'ensemble des signataires (Etat : DRTEFP, DRTT, DRE, Rectorat ; Région ; représentants de la branche : FNTR, FNTV, TLF, Groupement des Déménageurs de Lorraine-Champagne-Ardenne, Chambre Nationale des Services Ambulances, FEDIMAG, UNOSTRA, OPCA Transports, comité régional de formation professionnelle en transport et logistique de Champagne-Ardenne) et des organisations syndicales de la profession.

Ce comité peut comprendre, à titre consultatif ou à leur demande, toute personne ou organisme qu'il jugera utile d'associer à ses débats.

Le comité de pilotage se réunira une fois par an pour assurer la mise en œuvre et le suivi de l'ensemble du présent contrat.

A ce titre, il sera plus particulièrement chargé :

- de valider la programmation et la réalisation des actions prévues par leur maître d'ouvrage,

- d'assurer le suivi et l'évaluation des actions mises en œuvre,
- d'envisager les modifications de certaines actions du présent contrat ou d'en proposer de nouvelles pour s'adapter aux besoins et aux priorités des signataires.

9.2 Modalités de suivi

Le Contrat d'objectifs s'appuie, pour sa mise en œuvre, sur des fiches-actions élaborées en commun et relatives aux principales thématiques sur lesquelles les partenaires s'engagent à travailler ensemble. Pour assurer la mise en œuvre opérationnelle de ces différentes actions, un comité technique se réunira en tant que de besoin, tout au long de l'année. Il sera composé des partenaires engagés dans l'action concernée et pourra le cas échéant procéder à la mise à jour et à la réorientation des fiches-actions.

Le groupe de travail en charge de la mission d'observation des emplois et des qualifications doit actualiser les statistiques publiques et professionnelles du transport et de la logistique et les mettre en perspective en vue de permettre au comité de pilotage une analyse de l'évolution des besoins en formation au regard des perspectives économiques et faire ainsi évoluer les actions prévues.

Article 10 : Durée et validité du contrat

Le contrat est conclu pour la période 2007/2012. Il pourra être modifié par voie d'avenant, dénoncé par l'une ou l'autre des parties sur exposé des motifs avec un préavis de trois mois.

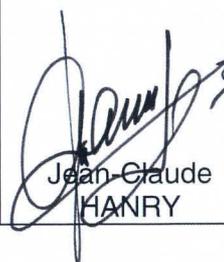
Article 11 : Promotion du contrat d'objectifs

La volonté de la profession est de communiquer très largement auprès des professionnels du secteur sur l'ensemble des actions menées en collaboration avec les signataires du présent contrat.

Pour cela, à l'initiative des organisations professionnelles, et après accord des signataires, un document de synthèse validé sera rédigé et diffusé dans le cadre de réunions d'information départementales sur les actions et modalités de mise en œuvre du présent contrat.

Fait à Chalons en Champagne, le 21 AVR. 2008

Le Préfet de la Région Champagne-Ardenne	Le Président du Conseil Régional Champagne-Ardenne	Le Recteur de l'Académie de Reims, Chancelier des Universités	Le Président de l'Union Régionale FNTR Champagne Ardenne	Le Président de l'Union Régionale FNTV Champagne Ardenne
				
Gérard MOISSELIN	Jean-Paul BACHY	Alexandre STEYER	Bernard LIEBART	Antonio RAMIREZ

Le Président Régional TLF Champagne Ardenne	La Présidente Régionale du Groupement des Déménageurs de Lorraine - Champagne	Le Président Régional de la Chambre nationale des services Ambulances	Le Président Régional de la FEDIMAG Champagne Ardenne	Le Président Régional de l'UNOSTRA Champagne Ardenne
				
Blaise DURAND	Christine CAILLE	Frédéric COQUET	Jean-Claude HANRY	Michel SOGNY

La Présidente du Comité Régional de Formation Professionnelle Transport et Logistique Champagne Ardenne	Le Directeur des Relations Extérieures de l'OPCA Transports
	
Christine CLÉMENT	Patrick BONETTO

Contrat d'objectifs Régional

TRANSPORT LOGISTIQUE
Champagne-Ardenne

Les Fiches-Actions

Sommaire

- Fiche-action n°1 : Dispositif régional des emplois et des qualifications
- Fiche-action n°2 : Promotion des métiers : sensibilisation des prescripteurs
- Fiche-action n°3 : Promotion des métiers : sensibilisation du public, le SEFI-TL
- Fiche-action n°4 : Promotion des métiers : sensibilisation du public, les Espaces-Métiers
- Fiche-action n°5 : Promotion des métiers : action de sensibilisation des élèves et des étudiants
- Fiche-action n°6 : Formation initiale : appui technique, pédagogique et financier du système de formation initiale sous statut scolaire et par apprentissage
- Fiche-action n°7 : Formation continue : action de pré-qualification
- Fiche-action n°8 : Formation continue : formation des demandeurs d'emploi
- Fiche-action n°9 : Formation continue : le contrat de professionnalisation
- Fiche-action n°10 : Formation continue : développement des compétences et des qualifications
- Fiche-action n°11 : Développement de la mixité dans les emplois de conducteur/conductrice
- Fiche-action n°12 : Validation des acquis de l'expérience
- Fiche-action n°13 : Tutorat en entreprise

DISPOSITIF REGIONAL D'OBSERVATION DES EMPLOIS ET DES QUALIFICATIONS

Objectifs à atteindre

Construire un outil d'information partenarial sur l'emploi, les métiers, les qualifications et les formations adapté au besoin d'information des professionnels de la relation emploi – formation. Il s'agit de constituer un groupe de travail sur ces questions afin de créer un observatoire régional dynamique en veille sur les évolutions du secteur.

Prendre en compte les observations dans la mise en œuvre du futur Plan Régional de Développement de la Formation.

Les partenaires

- AFT
- Etat (DRTT, DRTEFP, DRE, ORT...)
- Assedic
- ANPE
- Rectorat
- OPEQ
- OPTL
- Conseil Régional Champagne-Ardenne

La mise en œuvre

Pour réaliser cette mission d'observation, trois volets sont indispensables :

1. Mobiliser les travaux de l'Observatoire Prospectif Transport et Logistique, mis en place au niveau national dans le cadre de l'Accord national relatif à la formation professionnelle et à l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport

Ses analyses doivent permettre aux entreprises de mieux définir leur politique de formation, aux salariés de mieux élaborer leurs projets professionnels, aux membres de la CNPE de faire des recommandations sur les priorités de formation professionnelle visant à prévenir toute difficulté rencontrée sur le marché de l'emploi. Dans ce contexte, les partenaires sociaux sont particulièrement attachés à la dimension prospective de l'observatoire et au développement des outils permettant d'en renforcer la fiabilité.

Le Comité paritaire de pilotage est chargé, sur la base des informations sur l'emploi, les qualifications et les formations recueillies par région, sur initiative de la CNPE, auprès des entreprises et des instances compétentes et, avec le concours des organismes de développement de la formation professionnelle et de l'OPCA de la branche (OPCA Transports), de préparer un bilan annuel de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications en s'appuyant sur les tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation et sur leur consolidation nationale.

Un bilan annuel régional, de nature identique à celle du bilan national, fait également l'objet d'une présentation dans chaque région concernée.

Les représentants régionaux des instances membres de l'observatoire prospectif national, à savoir les partenaires sociaux, les organismes professionnels de développement de la formation, l'OPCA de la branche (OPCA Transports), l'ANPE..., participent à la réunion de présentation de ce bilan.

2. Animation d'un groupe de veille emploi formation

Ce groupe est constitué de l'ensemble des partenaires et animé par l'OPEQ. Il a pour objectif de conduire une veille sur les évolutions conjoncturelles et structurelles de l'emploi et des besoins de personnel des entreprises:

Sur la base du tableau de bord annuel de l'OPTL, il s'agira de partager une lecture commune des indicateurs et de leurs évolutions, déterminer des thèmes de travail opérationnels afin d'approfondir certaines questions relatives notamment à l'emploi saisonnier, l'impact de la réglementation, les tensions du marché du travail local,...

Les travaux de ce groupe se concrétiseront par le suivi d'indicateurs sensibles et la rédaction de notes d'opportunité (d'alerte ou d'intérêt) afin d'initier des actions qui tendent à améliorer la relation emploi - formation.

3. Réaliser une Enquête sur les emplois « logistique »

Il est convenu de mener une enquête prospective sur les qualifications nécessaires aux métiers de la logistique, afin d'appréhender qualitativement et quantitativement les besoins des entreprises régionales.

Effets attendus

Définir les emplois liés à la logistique au sein des entreprises et les compétences requises,

Etablir le lien entre infrastructures, équipements logistiques et emplois liés à la logistique.

Porteur de projet pour la réalisation de l'enquête

- OPEQ

Signataires acteurs et financeurs

- Conseil Régional de Champagne-Ardenne
- Etat (DRE, DRTT, DRTEFP)
- Organisations Professionnelles

Partenaires associés

- OPTL
- ORT
- URCA (IUT)

Dates prévisionnelles

Dernier semestre 2007

Objectifs à atteindre

Elaborer des préconisations en matière de formation pour une meilleure adéquation « Offre-Besoin » de formations.

PROMOTION DES METIERS

Sensibilisation des prescripteurs

Communiquer, guider, accompagner des personnes vers un secteur professionnel est fortement lié au degré de connaissance que l'on a du secteur. On énonce mieux ce que l'on connaît bien.

C'est pourquoi une action toute particulière de sensibilisation des acteurs des structures telles que CIO, URCA (IUFM), Collèges, ANPE, Mission locale, PAIO, PLIE..., structures intermédiaires interlocutrices de publics en interrogation professionnelle paraît nécessaire.

Il s'agit de sensibiliser ces acteurs au secteur professionnel et d'insister notamment sur les évolutions des métiers, les perspectives en termes d'emploi. Ainsi mieux informés, ils pourront véhiculer un message plus proche de la réalité professionnelle.

Objectifs à atteindre

Faire connaître et reconnaître le secteur professionnel transport et logistique comme secteur porteur d'emploi et d'avenir.

Apporter à la connaissance de tous, les caractéristiques et spécificités du secteur.

Donner les outils et moyens disponibles pour une bonne connaissance du secteur et des voies d'accès.

Porteur de projet

- Branche professionnelle

Signataires acteurs

- Les organisations professionnelles
- Etat (DRTT, DRTEFP...)
- Région
- Le Rectorat

Partenaires associés

- ARIFOR
- ANPE
- DRONISEP
- OPTL (Observatoire Prospectif Transport Logistique)

Publics visés

- Acteurs Education nationale (CIO, Chefs d'établissement, documentalistes, enseignants, futurs enseignants)
- Acteurs Mission locale – PAIO
- Conseillers ANPE
- SOP AFPA, bilanteurs
- Formateurs du programme régional
- PLIE, CSD (Circonscription de la Solidarité Départemental)

Fréquence, durée et nombre envisagé

Une action par an par département + une opération régionale

Soit environ 5 actions

Durée : ½ jour par action, voire 1 jour si une visite s'organise

Contenu

Informations chiffrées sur le secteur

Projets de recrutement

Informations sur les métiers et leurs évolutions

Témoignages de professionnels (acteurs sur site)

Filières, formations pour y accéder

Exemple d'utilisation des outils

Supports

Conférences, vidéos, témoignages

Plaquettes – brochures

Visites

Dates prévisionnelles

A partir de l'exercice 2007

Indicateurs physiques de suivi

Nombre de personnes accueillies lors de ces journées

Nombre de journées réalisées

Indicateurs d'impact

Fiche d'appréciation de la manifestation (Jour J) et à 6 mois (mode d'utilisation des supports, type et forme des supports).

Variantes possibles

Le principe général retenu est de tester les différents moyens de sensibilisation des prescripteurs et d'adapter plus ou moins à chaque réseau les modalités d'intervention.

Saisir les opportunités d'actions et de manifestations organisées par et pour un réseau pour présenter le secteur (prévoir un kit de 2 à 3 heures).

Exemples : pour le réseau des missions locales et PAIO : lors d'une présentation de l'OPEQ et ou de l'OPTL des chiffres de l'emploi / pour l'Education nationale, lors de séminaires de formation.

Co- financeurs de l'action (contributions directes ou indirectes)

- Branche professionnelle – organisations professionnelles
- Etat
- Région
- Le Rectorat
- ARIFOR
- ANPE
- DRONISEP
- OPTL (Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications du Transport et de la Logistique)

Principe : Prévoir un kit d'intervention type avec des supports de communication à adapter selon les publics, les lieux et les occasions.
--

PROMOTION DES METIERS

Sensibilisation du public

SEFI-TL

Si la profession souhaite disposer d'un réel vivier de candidatures, il est indispensable de faire connaître le secteur au grand public.

La connaissance de la branche passe par une information sur les métiers, leurs évolutions, les perspectives d'emploi et les modalités d'accès. Mieux informer le public permettra à ce dernier de s'y orienter plus aisément.

La cellule permanente d'information (Service Emploi Formation Information Transport et Logistique SEFI-TL) a pour objectif de sensibiliser, informer, conseiller et orienter toute personne (collégien, lycéen, demandeur d'emploi, militaire en reconversion ...) qui désire mieux connaître les métiers, les filières de formation professionnelle ou simplement les opportunités qu'offre ce secteur.

Trois modalités d'accès à ce service :

- un numéro indigo 0 825 882 882 pour obtenir un premier niveau d'information avec une orientation sur des réunions d'information planifiées au plan régional
- des réunions d'information périodiques proposant une présentation des métiers ainsi que des filières de formation pour les candidats désireux de découvrir le secteur transport logistique
- les sites Internet aft-iftim.com et promotrans.com. pour communiquer auprès du grand public.

Il s'agit d'enrichir le fonctionnement de ce service en améliorant notamment le suivi des jeunes bénéficiaires.

Objectifs à atteindre

Porter à la connaissance de toutes les caractéristiques et spécificités du secteur, professionnel transport et logistique, comme secteur porteur d'emploi et d'avenir en répondant à leurs questions

Informer les personnes sur les qualifications professionnelles et les opportunités d'emploi

Réaliser une première évaluation de candidats potentiels

Apporter une réponse aux candidats désireux de s'insérer dans le secteur transport / logistique

Favoriser l'insertion des jeunes et moins jeunes dans les entreprises du secteur.

Porteur de projet

- Branche professionnelle
- AFT – Délégation Régionale

Partenaires associés

- ARIFOR
- ANPE
- OPTL (Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications du Transport et de la Logistique)
- Acteurs Education Nationale (CIO, Chefs d'établissement, documentalistes, enseignants, futurs enseignants)
- Acteurs Mission Locale – PAIO
- Conseillers ANPE
- SOP AFPA, bilanteurs
- Formateurs du programme régional
- PLIE, CSD (Circonscription de la Solidarité Départementale)
- AFPA
- Promotrans

Publics visés

- Le public, envoyé par un réseau, une institution, une structure
- Le public autonome, libre et volontaire

Contenu

Informations chiffrées sur le secteur

Projets de recrutement

Informations sur les métiers et leurs évolutions

Témoignages de professionnels

Filières et formations pour y accéder

Ateliers de recrutement

Fréquences et dates prévisionnelles

2008

Une réunion par mois par département

Une réunion à la demande de prescripteurs

Ces réunions se tiendront en raison d'une par Espace-Métiers.

Indicateurs physiques de suivi

Nombre de personnes accueillies par téléphone et en séance

Indicateurs d'impact

Une fiche navette à mettre en place avec les prescripteurs

Une enquête à froid (à 6 mois) auprès des publics sensibilisés

Co- financeurs de l'action (contributions directes ou indirectes)

- Branche professionnelle – AFT délégation régionale
- Etat
- Région

PROMOTION DES METIERS

Sensibilisation du public

Les Espaces métiers

Les Espaces métiers sont des lieux dans lesquels, toute personne en quête d'information doit trouver des réponses à ses questions et puisse s'informer sur un secteur. Des ressources et une équipe de professionnels seront à sa disposition pour l'accompagner dans ses recherches.

Des informations sur le secteur, de type fiches métiers, diagnostics sur les métiers et les qualifications, annuaires des entreprises, liste des entreprises qui recrutent, les filières pour y accéder... seront à disposition et communiquées par la branche, les acteurs et partenaires des Espaces métiers (à prévoir au fur et à mesure des mises en place des Espaces métiers).

Des conférences sur le secteur pourront être organisées pour présenter les métiers, les filières, les projets de recrutement et ainsi permettre au public de rencontrer des professionnels.

Dans le cadre de l'animation des Espaces métiers, pourrait être organisée conjointement « Branche - Espaces métiers » une semaine sur le transport, déclinable sur les différents Espaces métiers de la région. Elle s'organiserait autour de conférences, d'une campagne de communication, de diffusion d'informations, d'expositions, de portes ouvertes, d'informations sur les formations, les métiers, les chiffres, d'ateliers de recrutement menés par les professionnels de la branche...

Objectifs à atteindre

Permettre à tous d'accéder librement aux informations, caractéristiques et spécificités du secteur professionnel transport et logistique, comme secteur porteur d'emploi et d'avenir.

Informers les personnes sur les qualifications professionnelles et les opportunités d'emploi.

Permettre au travers des animations un rapprochement entre un public en questionnement et des professionnels du secteur.

Signataires acteurs

- Le Conseil Régional de Champagne-Ardenne
- Le Rectorat
- État (DRTT, DRTEFP)

Partenaires associés

- Branche professionnelle
- ARIFOR
- Partenaires des Espaces métiers locaux
- Organisations professionnelles

- DRONISEP
- Établissements de l'Éducation Nationale

Publics visés

- Le tout public
- Les prescripteurs

Contenu

Lieu ressources (centre de documentation alimenté pour partie par la branche)

Lieu d'animation et de rencontre avec des professionnels pour promouvoir les métiers du secteur

Fréquences et dates prévisionnelles

Alimentation des Espaces métiers par la branche au fur et à mesure des implantations locales

Une conférence par trimestre sur les lieux dès leur existence

En 2008 : la semaine du transport (organisation régionale à décliner localement)

Indicateurs physiques de suivi

Nombre de personnes accueillies individuellement et lors des événements

Indicateurs d'impact

Une fiche navette à mettre en place avec les prescripteurs

Des études de satisfaction du public utilisateur des Espaces métiers

Co- financeurs de l'action (contributions directes ou indirectes)

- Branche professionnelle – organisations professionnelles
- Etat
- Région
- Le Rectorat
- ARIFOR (Animation régionale Espace-Métiers)
- ANPE
- DRONISEP
- OPTL (Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications du Transport et de la Logistique)

PROMOTION DES METIERS

Action de sensibilisation des élèves et étudiants

Une action particulière est envisagée auprès des publics collégiens, lycéens et universitaires, afin de leur faire connaître l'étendue de nos métiers, où chacun peut trouver sa place quel que soit son niveau de qualification.

Un premier niveau d'information sous forme d'exposé sera dispensé pour ensuite proposer à l'ensemble de ces publics une invitation à une journée spécifique « portes ouvertes » pour illustrer ces propos.

Le recensement des interventions souhaitées par les Etablissements scolaires sera fait en collaboration avec le rectorat.

La mise en place d'un calendrier de réunions sera proposée, pour une intervention en collèges et lycées, avec au final, la proposition de découvrir une entreprise lors de journées portes ouvertes.

Objectifs à atteindre

Faire connaître et reconnaître le secteur professionnel transport et logistique, comme secteur porteur d'emploi et d'avenir.

Apporter à la connaissance de tous, les caractéristiques et spécificités du secteur.

Montrer de façon vivante l'étendue des métiers de la branche professionnelle.

Favoriser l'insertion des jeunes et moins jeunes dans les entreprises du secteur.

Effets attendus

Promouvoir globalement les métiers du transport et ceux de la logistique.

Donner une image positive du secteur transport / logistique.

Apporter le vivier de candidatures nécessaires aux entreprises de la Branche.

Signataires acteurs

- Le Rectorat
- Les organisations professionnelles

Partenaires associés

- DRONISEP
- Établissements de l'Éducation Nationale
- Promotrans
- AFT – Délégation régionale

Dates prévisionnelles

Exercices 2007-2009

Indicateurs physiques de suivi

Nombre de personnes accueillies lors des journées portes ouvertes

Indicateurs d'impact

Nombre de premiers vœux dans la filière transport et la filière logistique

FORMATION INITIALE

Appui technique, pédagogique et financier du système de formation initiale sous statut scolaire et par apprentissage

Une convention de coopération entre le groupe AFT-IFTIM et le ministère de l'Education Nationale existe déjà, convention à laquelle la profession apporte son concours aux sections soutenues par elle.

Cette convention concerne notamment deux aspects.

⇒ **Financier**

- Met à disposition des véhicules lourds d'enseignement et se charge de leur renouvellement dans les établissements scolaires préparant à la conduite routière.
- Participe financièrement sur financement de taxes d'apprentissage au module de formation initiale de base pour le transport de matières dangereuses dans le cursus des jeunes en BEP, conduite et service dans le transport routier.
- Participe à la mise en place de formation à la conduite de chariot élévateur pour les cursus CAP AEM, BEP LC, Bac pro LOG.

⇒ **Technique**

- Suivi des résultats d'examens des sections transport / logistique.
- Suivi par le biais d'enquête annuelle sur le devenir des jeunes après un enseignement transport / logistique.
- Suivi du matériel mis à disposition et prise en charge des réparations lourdes par le service central du matériel du groupe AFT-IFTIM.

Sur ces deux axes et afin d'apporter un appui complémentaire et mieux coordonner les différentes voies de formation initiale, les autres partenaires impliqués dans le contrat d'objectifs pourraient être associés à la collaboration AFT- Rectorat.

Effets attendus

Conforter le soutien de la branche au système éducatif et les liens existants entre la profession et les établissements de formation initiale.

Assurer le suivi des élèves.

Porteur de projet

- AFT - Délégation Régionale

Signataires acteurs

- Rectorat
- Conseil Régional de la Champagne-Ardenne
- Organisations professionnelles

Partenaires associés

- Lycées, Universités et CFA soutenus par la branche, impliqués dans les formations de ce secteur

Dates prévisionnelles

Exercices 2007-2009

Indicateurs physiques de suivi

Réalisation d'une enquête de suivi : développer le rôle des Observatoires.

Indicateurs d'impact

Une réunion annuelle (branche / Rectorat / Région) pour apprécier les efforts des différentes participations financières dans un souci de complémentarité.

Objectifs à atteindre

Constitution de plates-formes de formation complémentaires, mutualisation des moyens

Meilleure coordination des interventions financières de tous les partenaires

FORMATION CONTINUE

Actions de pré qualification

Les formations de pré-qualification doivent essentiellement être destinées à un public qui souhaite s'orienter sur une qualification professionnelle transport / logistique. Au vu du développement de ces parcours de formation, une réflexion doit être engagée avec les différents acteurs pour apporter une plus grande cohérence entre ces deux dispositifs. Le contenu des pré-qualifications pour ces publics doit être reconsidéré en fonction de leurs priorités et des pré-requis nécessaires, pour réaliser une formation qualifiante ou une action professionnalisante d'une durée plus courte. L'outillage permettant l'accès en qualification est important. Il est nécessaire de mobiliser (dans la phase amont de la pré-qualification) des outils objectifs de vérification du projet professionnel. Il est impératif de dépasser l'approche déclarative de l'individu par une vérification du projet en entreprise.

Par ailleurs, compte tenu de la grande disparité des pré-qualifications avec des intitulés identiques, il est préconisé de réaliser un recensement et une analyse des différents types de pré-qualification pour assurer une bonne lisibilité des dispositifs auprès des prescripteurs (ANPE, Missions Locales / PAIO).

S'agissant des pré-requis, les partenaires doivent contribuer à une nécessaire harmonisation de leurs pratiques afin d'éviter la multiplication des diagnostics imposés aux candidats.

Une action de sensibilisation à notre secteur d'activité auprès de ces structures de formation pourra être envisagée.

Effets attendus

Accroître l'efficacité des mesures pré-qualifiantes.

Mieux adapter l'offre de formation aux besoins des demandeurs d'emploi.

Porteur de projet

- Promotrans

Signataires acteurs

- Conseil Régional de Champagne-Ardenne
- Rectorat
- Organismes professionnels

Partenaires associés

- Prescripteurs (ANPE, Missions Locales, PAIO)
- Organismes de formation pré-qualifiant

Dates prévisionnelles

2008

Indicateurs physiques de suivi

Taux de passage d'une pré-qualification à une formation qualifiante.

Objectifs à atteindre

Concilier les objectifs des entreprises en matière de besoins en qualification et les souhaits des demandeurs d'emploi.

Apporter aux jeunes et aux prescripteurs, une meilleure lisibilité des parcours de formation.

FORMATION CONTINUE

Formation des demandeurs d'emploi

La diversité des formations transport / logistique offertes aux demandeurs d'emploi doit nous conduire à une coordination des différents acteurs. Il faudra faire référence au Schéma Régional de la Formation tout au long de la vie pour évaluer les volumes et la nature des formations à mettre en œuvre. Il conviendra également de rechercher un équilibre entre les heures de formations destinées aux salariés et celles destinées aux demandeurs d'emploi dans les organismes de formation. Une synergie des financeurs doit être envisagée pour que chacun puisse trouver une solution à son problème de qualification professionnelle. Dans ce but, une réunion annuelle des financeurs principaux sera organisée pour apporter la meilleure adéquation aux objectifs des différents partenaires. L'ordre du jour de cette réunion pourrait être le suivant : déterminer le volume annuel de salariés et de demandeurs d'emploi que les organismes de formation sont en mesure de former au regard de leurs capacités d'accueil ; examiner les délais d'entrée en stage.

Effets attendus

Accroître l'efficacité des mesures de financement pour les demandeurs d'emplois.

Développer une synergie entre les acteurs financeurs.

Adapter l'offre de formation aux besoins de la profession.

Création d'un support présentant les principales modalités de financement (portail Internet,...).

Porteur de projet

- AFPA

Signataires acteurs

- Conseil Régional de Champagne-Ardenne
- Rectorat
- Etat (DRTT, DRTEFP...)
- Organisations professionnelles

Partenaires associés

- ANPE
- OPCA Transports
- ASSEDIC
- DDTEFP
- ARIFOR

Dates prévisionnelles

2008

Objectifs à atteindre

Donner une meilleure synergie et complémentarité aux différents acteurs financeurs

Offrir une perspective de financement aux demandeurs d'emploi désireux de s'insérer dans le secteur professionnel transport / logistique.

FORMATION CONTINUE

Le Contrat de Professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un nouveau dispositif instauré en lieu et place des différents contrats par alternance notamment le contrat de qualification. La branche s'est engagée à développer ce contrat de professionnalisation. Ainsi, les stages qualifiants de la Région mis en place dans le cadre du PRFP pourraient être remplacés en totalité ou en partie par des contrats de professionnalisation. La Région pourrait participer d'une manière qui reste à déterminer au financement ou à la mise en œuvre de ces contrats.

Effets attendus

Développement du contrat de professionnalisation

Complémentarité entre les contrats de professionnalisation et les stages qualifiants de la Région.

Porteur de projet

- Organisations professionnelles

Signataires acteurs

- Conseil Régional de Champagne-Ardenne
- Etat (DRTT, DRTEFP...)
- Rectorat
- AFPA
- Organisations professionnelles

Partenaires associés

- ANPE
- OPCA Transports
- ASSEDIC
- DDTEFP
- ARIFOR

Dates prévisionnelles : 2008

Indicateurs physiques de suivi

Estimation annuelle du nombre de places du PRFP susceptibles d'être remplacées en totalité ou en partie par des contrats de professionnalisation.

Indicateurs d'impact

FORMATION CONTINUE

Développement des compétences et des qualifications

La gestion et le développement des compétences par la formation professionnelle des actifs est un enjeu important pour les professionnels de la branche.

Afin d'accompagner les mutations du secteur et d'adapter la capacité des entreprises à répondre aux nouvelles attentes de leurs clients, il est nécessaire de pouvoir développer et adapter plus encore le savoir faire des salariés.

La famille conducteurs routiers représente entre 70 et 80 % des effectifs salariés des entreprises, ces derniers sont soumis à de nombreuses formations obligatoires sur la sécurité.

Cette demande a été confortée par la mise ne œuvre d'une GPEC déjà réalisée (en 2006) suite à un conventionnement entre l'Etat (DRTEFP) et les Organisations Professionnelles (FNTR/FNTV) et pourrait être complétée par la signature d'un EDEC co-financé par la DRTEFP et la Profession sur 2008/2009/2010 qui permettra :

- le développement de la mixité en favorisant les formations facilitant :
 - les évolutions des personnels vers les métiers où la mixité est peu présente
 - la polyvalence des salariés
- le développement de l'emploi senior
- de faciliter la transmission et reprise d'entreprise.

Dans le cadre de la reprise des entreprises il serait souhaitable de permettre aux titulaires du Bac Pro Transport d'obtenir l'attestation de capacité nécessaire pour exercer la profession.

L'accord de branche n'ayant pas prévu de financement des périodes de professionnalisation pour les CDD et les périodes de moins de 70 heures de formation, la profession se voit privée d'un public intéressant.

Il est prévu que l'OPCA Transports organisera seul ou en partenariat l'information des salariés sur la formation tout au long de la vie et plus particulièrement l'information sur les particularités de l'accord de branche du transport.

Les Espaces-Métiers seront les lieux d'information et d'animation sur la formation et les reprises d'entreprises en région.

Effets attendus

Préserver la compétitivité des entreprises du transport.

Développer le niveau de qualification des salariés du secteur.

Porteur de projet

- OPCA Transports (après consultation et avis de son Conseil d'Administration)

Signataires acteurs

- Conseil Régional de Champagne-Ardenne
- Etat (DRTT, DRTEFP...)
- Rectorat
- AFPA
- Organisations professionnelles

Partenaires associés

- ANPE

Dates prévisionnelles

Exercices 2007-2009

Indicateurs physiques de suivi

Nombre de projets réalisés dans cette mesure.

Objectifs à atteindre

Développer les formations auprès des salariés de premiers niveaux de qualification.

Permettre à l'entreprise de faire évoluer ses salariés sur d'autres fonctions pour répondre à leur développement économique ou leur mutation technologique.

Apporter un soutien aux entreprises pour la mise en œuvre de stratégies de développement des compétences.

Développement de la mixité dans les emplois de conducteur/conductrice

1°/ Transport routier de voyageurs

Le transport routier de voyageur propose des emplois de conducteur / conductrice qui peuvent répondre à des choix de vie : emplois à temps partiel, emplois de proximité.

Les femmes représentent aujourd'hui environ 25 % des salariés de cette activité et leur nombre va croissant.

La pyramide des âges très déséquilibrée de ce secteur conduit les entreprises à des pratiques de recrutement et d'insertion ouvertes à l'ensemble des genres.

Le coût des formations professionnelles initiales peut constituer, en particulier pour les femmes, un frein à l'orientation vers ces métiers.

Actions

Maintenir / développer les dispositifs de financement favorisant l'accès aux formations professionnelles initiales.

Développer les compléments de formation permettant une évolution vers les emplois où la pyramide des âges est défavorable.

Mettre en œuvre une information ciblée vers les publics féminins en particulier vers les personnes en prospection :

- d'emplois à temps partiel,
- de complément d'emploi
- d'emploi suite à une interruption d'activité et à la recherche d'une reprise de carrière professionnelle.

Mettre en œuvre une information ciblée vers les publics femmes en particulier vers les personnes en recherche d'emplois à temps partiel ou de complément d'emploi.

Porteurs de projet

- Organisations Professionnelles
- DRDFE

Partenaires associés

- Organismes de Formation
- ARACT
- ANPE
- CIO

- OPCA Transports
- ARIFOR
- ML, PAIO

Dates prévisionnelles

2008/2009

Indicateurs physiques de suivi

Taux de féminisation dans les entreprises et dans les formations permettant l'accès aux métiers de la conduite

2°/ Transport routier de marchandises

Le taux de féminisation de ces emplois évolue peu. Aujourd'hui, il se situe environ à 3 %.

Le constat est cependant qu'il existe un public de femmes intéressées par ce métier mais qui par méconnaissance de la variété des conditions de travail et d'emploi proposées, en raison des difficultés à mobiliser des moyens de financement des formations professionnelles...ne s'orientent vers le métier que tardivement ou y renoncent.

Il ne faut pas cependant sous estimer les contraintes réelles de cette activité.

Le développement de la mixité dans ces emplois passe aussi par un accompagnement à l'entrée notamment orienté vers l'insertion dans les collectifs de travail.

Actions

Maintenir / développer les dispositifs de financement favorisant l'accès aux formations professionnelles initiales

Mettre en œuvre une information ciblée vers les publics féminins en particulier vers les personnes en prospection d'emploi suite à une interruption d'activité et à la recherche d'une reprise de carrière professionnelle.

Féminiser les messages sur ces emplois et sensibiliser les opérateurs de placement et d'orientation à l'intérêt que peut avoir ce métier pour des femmes motivées, aimant la conduite...

Développer l'accueil et le suivi en entreprise : veiller en particulier à l'acceptation par les collectifs de travail (voir également Fiche Action N°10).

Porteur de projet

- Organisations Professionnelles

Partenaires associés

- Organismes de Formation
- ARACT
- ANPE
- CIO
- OPCA Transports
- ARIFOR
- ML, PAIO

- DRDFE

Dates prévisionnelles

2008/2009

Indicateurs physiques de suivi

Taux de féminisation dans les entreprises et dans les formations permettant l'accès aux métiers de la conduite

La mise en œuvre de ces actions tant pour le transport de voyageurs que pour le transport de marchandises pourrait avoir comme supports non exclusifs les contrats de mixité ou les contrats Egalité Professionnelle qui sont des engagements Etat /Entreprise/Salarié.

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

L'enjeu que représente la validation des acquis amène la profession à assurer, auprès des entreprises du secteur, une information régulière sur le dispositif de validation d'acquis de l'expérience, auxquels peuvent avoir accès les salariés.

Elle entend également assurer une information sur l'ensemble des titres et diplômes enregistrés dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles.

A cette fin, des réunions avec la Cellule Régionale Interservices (CRIS) et les points relais-conseils en VAE sur les particularités de notre secteur, seront organisées en partenariat avec l'AFT, le DAVA et l'AFPA et les DDTEFP ou la DRTEFP.

Pour les salariés souhaitant valider un premier niveau de qualification et conserver une confidentialité à leur démarche, le Conseil Régional pourra financer l'accompagnement à la VAE.

Effets attendus

Soutenir la reconnaissance des compétences.

Favoriser la validation des acquis professionnels.

Sensibiliser les acteurs intervenants en matière d'information sur la VAE, aux spécificités de notre secteur.

Porteurs de projet

- OPCA

Signataires acteurs

- Rectorat
- Etat (DRTT, DRTEFP...)
- Organisations professionnelles
- Conseil Régional Champagne-Ardenne
- AFT Délégation Régionale

Partenaires associés

- CRIS et Points relais-conseils en VAE
- OPCA Transports
- FONGECIF
- ANPE
- ASSEDIC

Dates prévisionnelles

2008

Indicateurs physiques de suivi

Nombre de réunions d'information sur la VAE

Indicateurs d'impact

Nombre de demandes en VAE

Objectifs à atteindre

Informer les entreprises du secteur sur le principe de la VAE.

Communiquer sur les référentiels des titres et diplômes du secteur transport / logistique.

TUTORAT EN ENTREPRISE

Dans l'objectif d'améliorer l'insertion professionnelle des nouveaux entrants dans l'entreprise, il est souhaité de promouvoir et de développer la démarche tutorial. Il s'agira d'accompagner prioritairement les publics en contrat d'insertion ou d'apprentissage, mais également tout nouvel embauché.

L'accord de branche prévoit l'obligation de tuteur formé pour l'accompagnement des contrats de professionnalisation

L'accord de branche a prévu le financement de la formation du tuteur mais n'a pas envisagé le financement de l'accompagnement en dehors des contrats de professionnalisation.

Dans le cadre du plan de professionnalisation de l'ARIFOR, des journées de sensibilisation peuvent être réalisées pour les tuteurs en entreprises pour tous types de contrats.

Effets attendus

Améliorer l'insertion professionnelle en entreprise.

Favoriser le parcours professionnel des nouveaux salariés.

Porteur de projet

- OPCA Transports

Signataires acteurs

- AFT Délégation Régionale
- Conseil Régional de Champagne-Ardenne
- Etat (DRTT, DRTEFP...)
- Rectorat

Partenaires associés

- Organismes de Formation
- ANPE
- CIO
- ML, PAIO
- MIFCA

Dates prévisionnelles

2008

Indicateurs physiques de suivi

Nombre de personnes formées dans la fonction tutoriale

Indicateurs d'impact

Analyse des motifs de rupture de contrat

Objectifs à atteindre

Accompagner les entreprises dans la gestion de leur personnel.

Diminuer sensiblement le taux de rotation de notre secteur.

ANNEXES

Annexe 1 : Champ d'application du Contrat d'Objectifs « transport et logistique »

Code NAF	ACTIVITES
TRANSPORTS ROUTIERS DE MARCHANDISES (TRM)	
602 M	Transports routiers de marchandises interurbains
602 L	Transports routiers de marchandises de proximité
641 C	Autres activités de courrier
746 Z	Enquête et sécurité (seulement la partie transport de fonds et valeurs)
TRANSPORTS DE VOYAGEURS (TRV)	
602 B	Transports routiers réguliers de voyageurs
602 G	Autres transports routiers de voyageurs
DEMENAGEMENT	
602 N	Déménagement
LOCATION (LOC)	
602 P	Location de camions avec conducteurs
712 A	Location d'autres matériels de transport terrestre (hors location de wagons)
AUXILIAIRES DE TRANSPORT (AUX)	
634 A	Messagerie, fret express
634 B	Affrètement
634 C	Organisation des transports internationaux (hors activités spécifiques d'auxiliaires de transport maritime, aérien et autres auxiliaires des transports)
PRESTATIONS LOGISTIQUES (PRL)	
631 E	ENTREPOSAGE NON FRIGORIFIQUE
AMBULANCES (AMB)	
851 J	Ambulances

Annexe 2 : L'emploi dans le secteur du transport (extraits du Tableau de bord 2005)

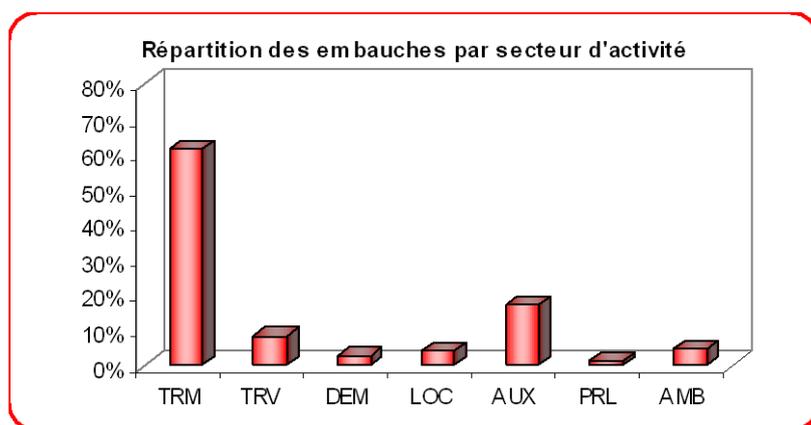
1.1 ESTIMATION DES EMBAUCHES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

SECTEURS	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	AMB	Tous
représentativité du secteur	62,1%	9,4%	1,4%	3,4%	14,1%	0,9%	8,7%	100%
répartition des embauches	61,5%	8,4%	2,7%	4,1%	17,4%	1,1%	4,8%	100%
taux d'embauche	14,6%	13,2%	28,4%	18,0%	18,1%	16,9%	8,1%	14,7%

Source : enquête AFT

C'est le secteur du Déménagement (DEM) qui représente le taux d'embauche le plus élevé avec 28.4 %.

Le secteur Prestations Logistiques (PRL) avec la plus faible représentativité affiche un taux d'embauche de 16 %, suivi du secteur Location (LOC) avec 18 % et du secteur Auxiliaire (AUX) avec 18 % également.



Source : enquête AFT

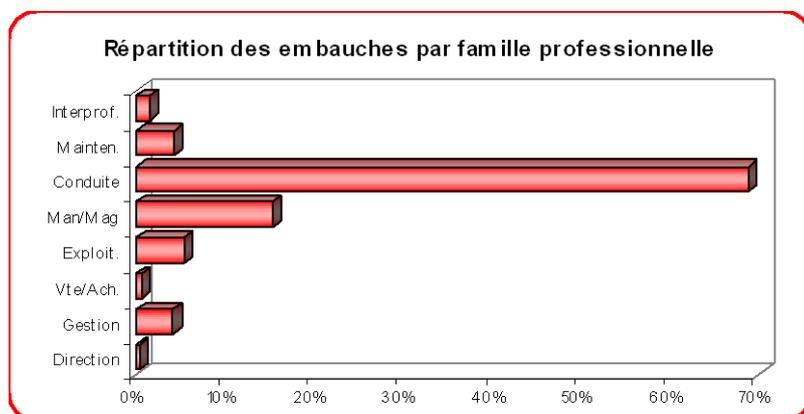
Près de 62 % des embauches ont eu lieu dans le secteur Transport Routier de Marchandises (TRM).

1.2 ESTIMATION DES EMBAUCHES PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE

FAMILLES	Dir	Ges	V/A	Expl	Manu	Cond	Main	Inter
représentativité des FP	4,0%	4,9%	0,9%	8,7%	8,9%	68,1%	2,5%	2,0%
répartition des embauches	0,4%	4,1%	0,5%	5,3%	15,3%	68,8%	4,1%	1,5%
taux d'embauche	1,4%	12,4%	8,8%	9,0%	25,2%	14,8%	24,8%	10,7%

Source : UNEDIC

Les familles Manutention et Maintenance représentent les taux d'embauches les plus importants suivi de près par la famille Conduite.



Source : enquête AFT

Les embauches par famille professionnelle nous montrent que c'est la famille conduite qui est dominante (68.8 %), ceci paraît logique dans la mesure où les conducteurs représentent près de 70 % des salariés de la branche suivi de la famille Manutention Magasinage (15 %) et de la famille Exploitation (5.3 %).

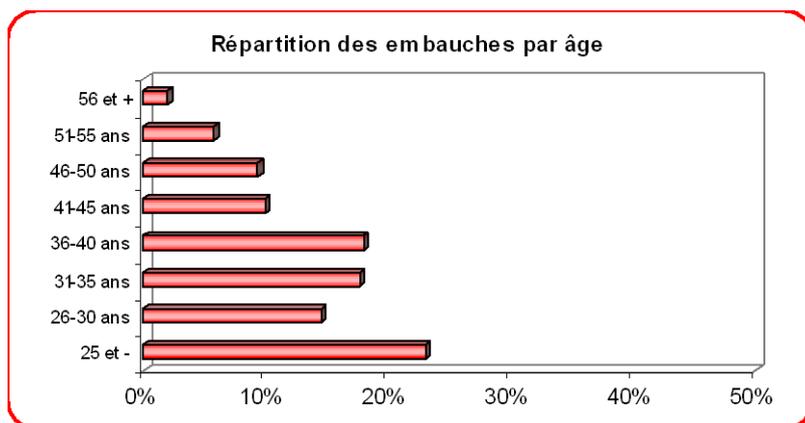
1.3 ESTIMATION DES EMBAUCHES PAR TRANCHE D'ÂGE

1.3.1 Estimation des embauches par tranches d'âges, toutes familles confondues :

	25 et -	26-30 ans	31-35 ans	36-40 ans	41-45 ans	46-50 ans	51-55 ans	56 et +	Total
%	23,0%	14,5%	17,6%	18,0%	9,9%	9,3%	5,7%	2,0%	100,0%

Source : enquête AFT

Près d'une embauche sur trois concerne un salarié de moins de 26 ans comme cela se confirme depuis plusieurs années.



Source : enquête AFT

55 % des nouveaux embauchés ont moins de 35 ans.

1.3.2 Estimation des embauches de conducteurs de moins de 26 ans par secteur d'activité :

TRM	57,2%
TRV	7,1%
DEM	0,0%
LOC	5,2%
AUX	17,4%
PRL	0,0%
AMB	13,1%
Total	100,0%

Source : enquête AFT

Le secteur Transport Routier de Marchandises (TRM) reste le plus recruteur de jeunes conducteurs de « moins de 26 ans » avec plus de 2 jeunes sur 3 dans la branche.

1.4 ESTIMATION DES EMBAUCHES EN CDI

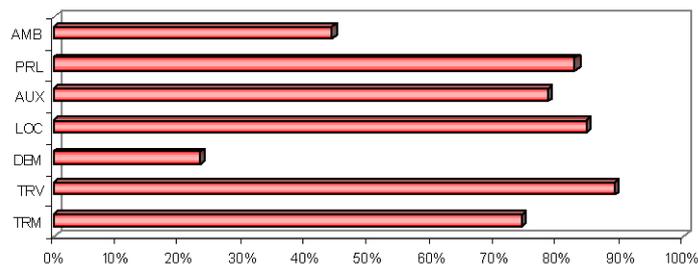
1.4.1 Estimation des embauches en CDI par secteur d'activité :

	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	AMB	TOUS
CDI	74,3%	88,9%	23,1%	84,5%	78,4%	82,7%	44,1%	73,9%

Source : enquête AFT

C'est dans le secteur du Transport Routier de Voyageurs que les embauches en CDI ont été les plus importantes avec 88.9 % des contrats.

Part des embauches en CDI dans chaque secteur d'activité



Les secteurs Transports Routiers de Voyageurs (TRV), Location (LOC) et Prestations Logistiques (PRL) sont les plus représentatifs des CDI (soit respectivement 88.9 %, 84.5 % et 82.7 % des embauches).

Source : enquête AFT

1.4.2 Estimation des embauches en CDI par famille professionnelle :

	CDI
Direction	100,0%
Gestion	75,4%
Vte/Achats	45,8%
Exploit.	83,1%
Manut/Mag.	61,6%
Conduite	77,1%
Mainten.	63,9%
Interprof.	51,8%
Tous	73,9%

Source : enquête AFT

Près de 7 embauches sur 10 se sont réalisées en CDI ce qui est la conséquence d'un dynamisme et d'une confiance des marchés existants, avec une majorité de CDI enregistrés dans les familles Exploitation (83.1 %), Conduite (77.1 %) et Gestion (75.4 %).

1.4.3 Estimation des embauches en CDI par taille d'Établissement :

taille	CDI
de 1 à 9	57,6%
de 10 à 49	78,2%
50 et plus	75,9%
Total	73,9%

Source : enquête AFT

Quantitativement, le plus grand nombre de CDI conclus se trouve dans la tranche « de 10 à 49 salariés », suivie de près par la branche « 50 et plus ».

1.4.4 Transformation des CDD en CDI :

CDD->CDI	8,8%
CDD->CDD	3,2%
Fin de contrat	88,0%
Total	100,0%

Source : enquête AFT

La majorité des contrats CDD s'arrêtent en fin de contrat (88 %) en Champagne-Ardenne. Nous pouvons en conclure que ces contrats sont essentiellement utilisés pour les activités saisonnières et pour palier à l'absence d'un salarié.

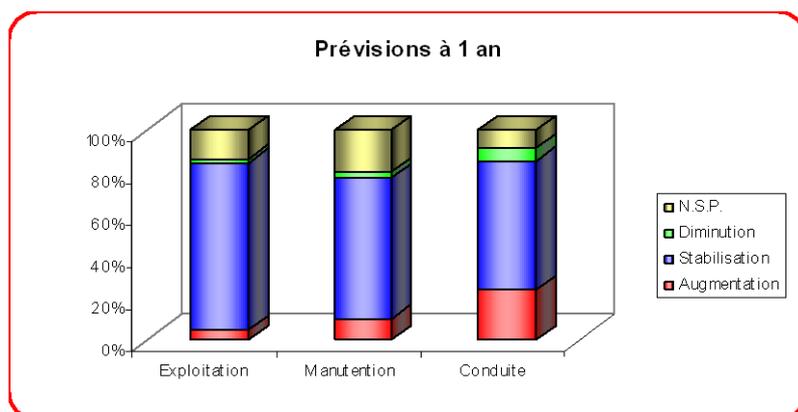
Selon l'enquête, la part des contrats transformés de CDD en CDI est de 8.8 % en Champagne-Ardenne contre 6.8 % l'année précédente (2005).

1.5 LES PERSPECTIVES D'EMPLOI

☞ Prévisions à un an :

Famille	Exploitation	Manutention	Conduite
Augmentation	5%	10%	24%
Stabilisation	79%	67%	61%
Diminution	2%	3%	6%
N.S.P.	14%	20%	9%

Source : enquête AFT

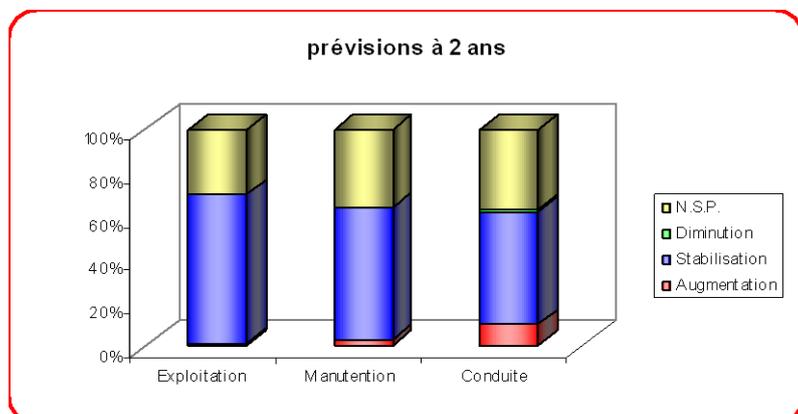


Source : enquête AFT

☞ Prévisions à deux ans :

Famille	Exploitation	Manutention	Conduite
Augmentation	1%	3%	10%
Stabilisation	69%	61%	52%
Diminution	0%	0%	1%
N.S.P.	30%	36%	37%

Source : enquête AFT



Source : enquête AFT

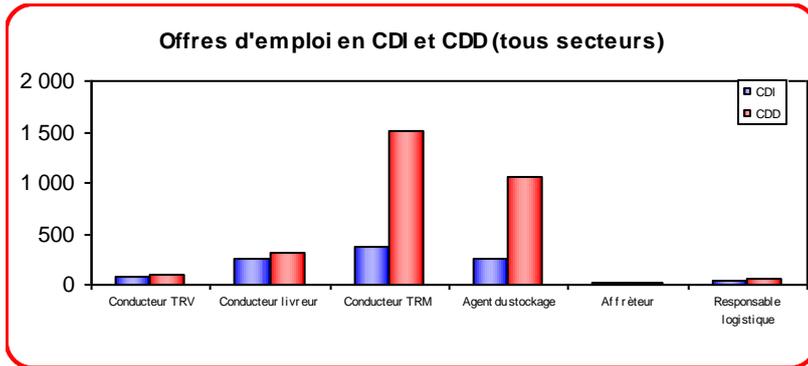
1.6 MARCHÉ DE L'EMPLOI

Les informations fournies par l'A.N.P.E. concernent la période de novembre 2004 à octobre 2005.

Les données relatives au secteur des transports sont celles qui concernent les 13 codes d'activité correspondant à l'ancien champ (hors 631 E).

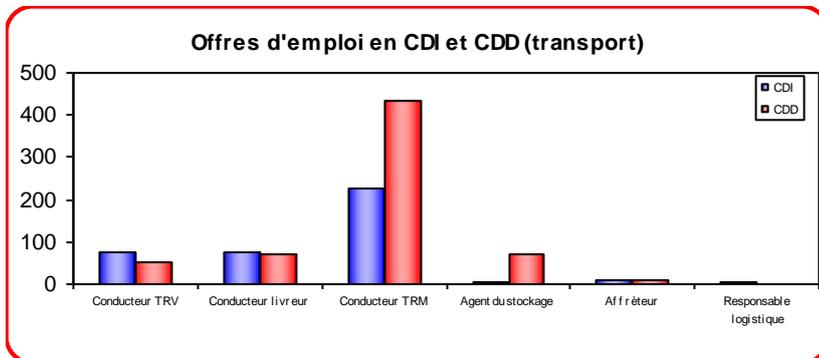
1.6.1 Offres d'emploi :

Offres d'emploi en CDD et CDI (tous secteurs d'activité confondus)



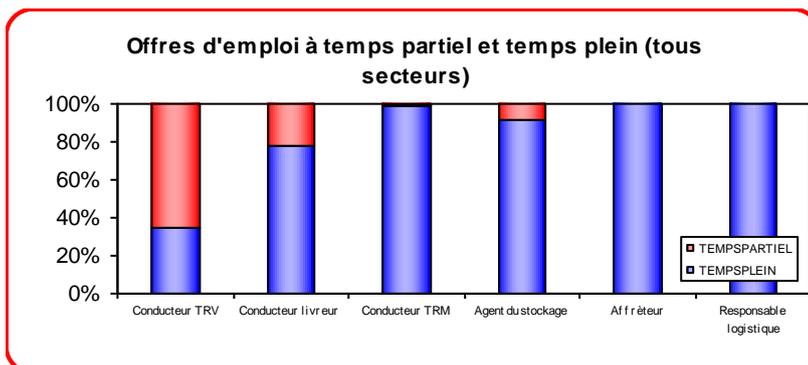
données ANPE

Offres d'emploi en CDD et CDI (secteur des transports)



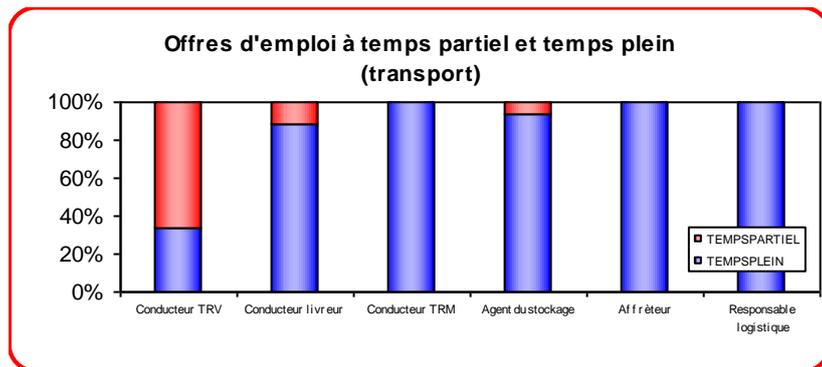
données ANPE

Offres d'emploi à temps partiel et à temps plein (tous secteurs d'activité)



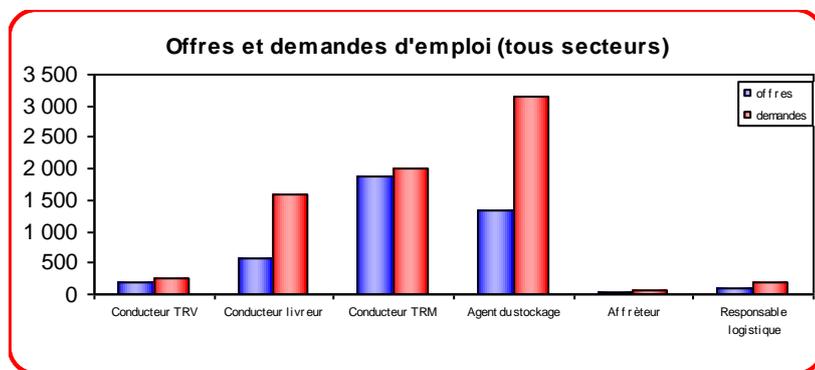
données ANPE

Offres d'emploi à temps partiel et à temps plein (secteur des transports)



données ANPE

1.6.2 Demandes d'emploi :

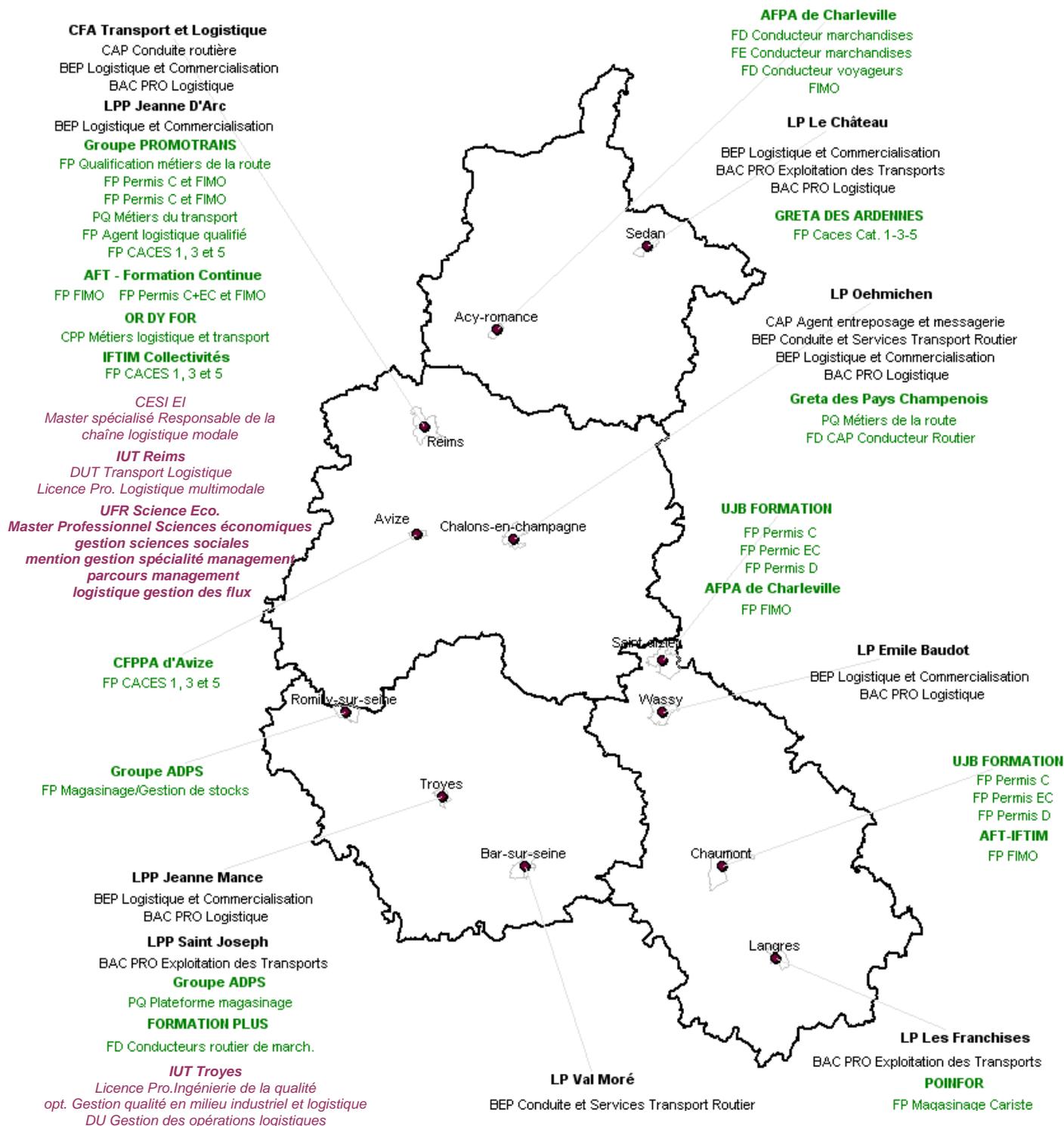


données ANPE

De ces éléments, il ressort que la profession aura un besoin de recrutement de conducteurs toutes familles confondues se situant entre 650 et 900 personnes.

Annexe 3 : Implantation des formations de la filière Transport en Champagne-Ardenne

■ Formation initiale
 ■ PRF
 ■ Formation supérieure



**Annexe 4 : FORMATION INITIALE (STATUT SCOLAIRE ET APPRENTISSAGE)
TRANSPORT ROUTIER ET LOGISTIQUE (juin 2006)**

Intitulé du diplôme	Etablissement de formation	1ère année	2ème année	Total
CAP Agent entreposage et messagerie	LP Oehmichen - Châlons-en-Champagne	14	7	21
CAP Conduite routière	CFA Transport et Logistique - Reims		11	11
	Total	14	18	32
BEP Conduite et Services Transport Routier	LP Val Moré - Bar-sur-Seine	24	24	48
	LP Oehmichen - Châlons-en-Champagne	47	47	94
	Total	71	71	142
BEP Logistique et Commercialisation	LP Le Château - Sedan	30	29	59
	LP Oehmichen - Châlons-en-Champagne	32	23	55
	LP Emile Baudot - Wassy	21	20	41
	LPP Jeanne Mance - Troyes	28	21	44
	LPP Jeanne D'Arc - Reims	11	15	26
	CFA Transport et Logistique - Reims	15	12	27
	Total	137	120	252
BAC PRO Exploitation des Transports	LP Le Château - Sedan	12	6	18
	LP Les Franchises - Langres	15	10	25
	LPP Saint Joseph - Troyes	23	21	44
BAC PRO Logistique	LP Le Château - Sedan	30	19	49
	LP Oehmichen - Châlons-en-Champagne	18	16	34
	LP Emile Baudot - Wassy	18	14	32
	CFA Transport et Logistique - Reims	14	21	35
	LPP Jeanne Mance - Troyes	10	8	18
	Total	140	115	255

GLOBAL	362	324	681
---------------	------------	------------	------------

Formation initiale Transport routier et logistique



Réalisation : Région Champagne-Ardenne - Juin 2007 - 20070606A
 Formation initiale transport routier et logistique e:\cra\carte\betty\transport_routier_logistique\fi_transport_logistique.pdf
 Sources : GeoConcept SA-EDITERRA / Les Essentielles 2004

**Annexe 5 : FORMATION PROFESSIONNELLE et INITIALE
TRANSPORT ROUTIER ET LOGISTIQUE**

Répartition des sortants de formation - TRANSPORT

FORMATION INITIALE 2006-2007			FORMATION INITIALE (bis) 2006-2007			FORMATION INITIALE (bis) 2007-2008			
			en gras : titres AFPA / police normale : PRF / manque : les contrats de professionnalisation			PRF 2007-2008			
INTITULE CERTIFICATION	Eff. Term.	ETABLISSEMENT	INTITULE CERTIFICATION	Eff. Term.	ETABLISSEMENT	INTITULE CERTIFICATION	Commande mini	maxi	ETABLISSEMENT
ARDENNES									
Niveau V			FD Conducteur marchandises	12	AFPA de Charleville	FP permis nacelle	4	16	ADSA de Vivier-au-Court
			FD Conducteur voyageurs	12	AFPA de Charleville	FD Conducteur voyageurs	8	12	Groupe PROMOTRANS/Charleville
			Titre AFPA : logistique d'exploitation transport	15	AFPA de Rethel				
			Titre AFPA : conduite routière	94	AFPA de Rethel				
Niveau IV	Bac Pro Exploitation des Transports	6	LP Le Château - Sedan		Titre AFPA : logistique d'exploitation transport	15			AFPA de Rethel
Niveau III et +									
AUBE									
Niveau V	BEP Conduite et Services Transport Routier	24	LP Val Moré - Bar-sur-Seine		FD Conducteurs routier de marchandises	24	FORMATION PLUS de Troyes		FD Conducteur de marchandises
					Conducteur de voyageurs "courriers"	8	AFT - FORMATION CONTINUES de Troyes		24
								36	Forget Formation

				de l'Aube"						
				Permis C		Groupe PROMOTRANS de Troyes				
				Permis EC	12	Groupe PROMOTRANS de Troyes				
				FIMO		Groupe PROMOTRANS				
Niveau IV	Bac Pro Exploitation des Transports	21	LPP Saint-Joseph - Troyes							
Niveau III et +										
MARNE										
Niveau V	CAP Conduite routière	11	CFA Transport et Logistique -Reims	FD CAP Conducteur routier	12	Greta des Pays Champenois de Châlons-en-Champagne	FP Permis C et FIMO	15	24	Groupe PROMOTRANS
	BEP Conduite et Services Transport Routier	47	LP Oehmichen - Châlons-en-Champagne	Conducteur transport interurbain voyageurs - Epernay	4	AFT - Formation continue de Reims	FP Permis C, EC et FIMO	15	24	Groupe PROMOTRANS
				FP Permis C et FIMO	12	Groupe PROMOTRANS	FP Qualification métiers de la route	8	12	Groupe PROMOTRANS
				FP Permis C et FIMO	12	Groupe PROMOTRANS				
				FP Permis C + EC et FIMO	12	AFT - Formation continue de Reims				
				FP Permis C + EC et FIMO	12	AFT - Formation continue de Reims				
				FP Qualification métiers de la route	12	Groupe PROMOTRANS de Reims				
Niveau IV										
Niveau III et +	DUT Transport Logistique		IUT Reims				FP Méthode et exploitation logistique	8	14	CCI Châlons-en-Champagne
HAUTE-MARNE										
Niveau V				FP Permis C	12	UJB FORMATION de Saint-Dizier	FP Permis C	10	12	UJB Formation

				FP Permis EC		UJB FORMATION de Saint-Dizier		FP Permis EC	10	12	UJB Formation
				FP FIMO		AFT-FORMATION CONTINUE de Chaumont		FP FIMO Marchandises	12	14	AFT - Formation Continue
				FP Permis D	12	UJB FORMATION de Saint-Dizier					
				FP Permis C		UJB FORMATION de Saint-Dizier		FP Permis C	10	12	UJB Formation
				FP Permis EC	12	UJB FORMATION de Saint-Dizier		FP Permis EC	10	12	UJB Formation
				FP FIMO		AFPA de Charleville		FP FIMO Marchandises	10	14	AFPA
				FP Permis D	10	UJB FORMATION de Saint-Dizier					
Niveau IV	Bac Pro Exploitation des Transports	10	LP Les Franchises - Langres								
Niveau III et +											
TOTAUX	SCOLAIRE	108									
	APPRENTISSAGE	11		FI bis	314			FI bis	144	214	

Répartition des sortants de formation - LOGISTIQUE

FORMATION INITIALE 2006-2007			FORMATION INITIALE (bis) 2006-2007			FORMATION INITIALE (bis) 2007-2008				
			en gras : titres AFPA / police normale : PRF / manque : les contrats de professionnalisation			PRF 2007-2008				
INTITULE CERTIFICATION	Eff. Term.	ETABLISSEMENT	INTITULE CERTIFICATION	Eff. Term.	ETABLISSEMENT	INTITULE CERTIFICATION	Commande mini maxi		ETABLISSEMENT	
ARDENNES										
Niveau V	BEP Logistique et Commercialisation	29	LP Le Château - Sedan	FP Caces Cat 1-3-5	56	GRETA DES ARDENNES	FP Caces Cat 1-3-5	16	56	GRETA DES ARDENNES
				Titre AFPA : entreposage et magasinage	16	AFPA de Rethel				
Niveau IV	Bac Pro Logistique	19	LP Le Château - Sedan							
Niveau III et +										
AUBE										
Niveau V	BEP Logistique et Commercialisation	21	LPP Jeanne Mance - Troyes	FP Magasinage/Gestion de stocks	12	Groupe ADPS de Romilly-sur-Seine	FP Magasinage/Gestion des stocks	10	12	Groupe ADPS
				PQ Plateforme magasinage	50	Groupe ADPS de Troyes	PQ Plateforme Magasinage	40	50	Groupe ADPS
				CPP Métiers du Transport avec CACES	15	FORMATION PLUS de Troyes	CPP Métiers du transport avec CACES	10	15	Formation Plus
				Titre AFPA : entreposage et magasinage	12	AFPA de Romilly				
Niveau IV	Bac Pro Logistique	8	LPP Jeanne Mance - Troyes	Titre AFPA : entreposage et magasinage	14	AFPA de Romilly				

Niveau III et +	LICENCE PRO Ingénierie de la qualité, option gestion de la qualité en milieu industriel et logistique		IUT de Troyes							
	DUT Gestion des opérations logistiques		IUT de Troyes							
MARNE										
Niveau V	CAP Agent d'entreposage et messagerie	7	LP Oehmichen - Châlons-en- Champagne	FP CACES 1,3 et 5	12	CFPPA d'Avize	FP CACES 1,3 et 5	8	12	CFPPA d'Avize
	BEP Logistique et Commercialisation	23	LP Oehmichen - Châlons-en- Champagne	Employé logistique polyvalent - FM Logistique	20	ASSIFEP FORMATION Châlons-en-Champagne	FP Métiers de la logistique	20	90	CFA de Châlons-en- Champagne
	BEP Logistique et Commercialisation	15	LPP Jeanne D'Arc - Reims	FP Métier de la logistique	85	CFA de Châlons-en- Champagne				
	BEP Logistique et Commercialisation	12	CFA Transport et Logistique - Reims	PQ Métiers de la route	12	Greta des Pays Champenois de Châlons- en-Champagne	PQ Métier de la route	8	12	GRETA des Pays Champenois
				FP CACES 1,3 et 5	12	CFPPA d'Avize	FP CACES 1,3 et 5	14	28	Groupe PROMOTRANS
				FP CACES 1,3 et 5	28	Groupe PROMOTRANS de Reims	FP CACES 1,3 et 5	14	28	Groupe PROMOTRANS
				PQ Métiers du Transport	12	Groupe PROMOTRANS de Reims	PQ Métiers du transport	8	12	Groupe PROMOTRANS
Niveau IV	Bac Pro Logistique	16	LP Oehmichen -C hâlons-en- Champagne							
	Bac Pro Logistique	21	CFA Transport et Logistique -Reims							
				FP Agent logistique qualifié	40	Groupe PROMOTRANS de Reims	FP Agent logistique qualifié	20	38	Groupe PROMOTRANS

Niveau III et +	MASTER spécialisé Responsable de la chaîne logistique globale		CESI EI							
	MASTER PRO Sciences éco gestion, sciences sociales, mention gestion spécialité management, logistique gestion des flux		UFR SC ECO							
	DUT Transport logistique		IUT Reims							
	LICENCE PRO. Logistique multimodale		IUT Reims							
HAUTE-MARNE										
Niveau V	BEP Logistique et Commercialisation	20	LP Emile Baudot - Wassy	Confirmation de projet magasinage	15	Groupe ADPS de Saint-Dizier	FP Magasinage/Cariste	12	15	
				FP Magasinage/Cariste	14	POINFOR de Langres	FP Magasinage/Cariste	10	14	POINFOR
Niveau IV	Bac Pro Logistique	14	LP Emile Baudot - Wassy							
Niveau III et +										
TOTAUX	SCOLAIRE	172		FI bis	425		FI bis	190	382	
	APPRENTISSAGE	33								

Annexe 6 : Les centres de formation continue de Champagne-Ardenne
Formation transport logistique (hors Fimo, PRF, formation initiale)

Nom établissement	Formation proposée	
	Niveau	Libellé
Ardennes		
AFPI ENTREPRENDRE	(vide)	FORMATION CACES CARISTE CATEGORIE 3 OPERATEUR LOGISITIQUE ET MAGASINAGE OPÉRATEUR LOGISTIQUE ET MAGASINAGE OPERATEUR LOGISTIQUE MAGASINAGE RENOUVELLEMENT CACES CARISTE CATEGORIE 3
FORMA ON	(vide)	P105 ATVM (AVEC CACES 3) P106 ATVM (AVEC CACES 3)
MAGUIN JL	(vide) Pas de niveau précis	CONDUCTEUR DE CHARIOTS AUTOMOTEUR À CONDUCTEUR PORTÉ (CARISTE) CACES RECOMMANDATION R389 PERMIS CARISTE CACES 3
ACFER	(vide)	PERMIS EC 44 TONNES SUPER LOURD
AFPA RETHEL	(vide) Niveau 4 Bac, BP... Niveau 5 CAP, BEP	CCP TECHNICIEN D'EXPLOITATION EN TRANSPORTS DE MARCHANDISES TECHNICIEN DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE (AFPA - RETHEL) AGENT D'EXPLOITATION DES TRANSPORTS ROUTIERS (AFPA - RETHEL)
ADSA	(vide)	CACES CARISTE CATÉGORIE 3 (CHARIOT ÉLÉVATEUR JUSQU'À 6 T) (R 389) CACES PEMP CATÉGORIES 1A/1B ET 3A/3B (PLATEFORME ÉLÉVATRICE MOBILE DE PERSONNES : NACELLE)
Aube		
FORMATION PLUS	(vide)	M202 CPP MÉTIERS DU TRANSPORT AVEC CACES PM2004 - CPP MÉTIERS DU TRANSPORT AVEC CACES
GRETA DE L'AUBE	(vide)	CACES 1, 3
ADPS TROYES	(vide)	PM4008 - CONFIRMATION DE PROJET MAGASINAGE
AFT TORVILLIERS	(vide)	PERMIS EC PERMIS EC BASSIN SEZANNE
FORGET FORMATION	(vide)	PERMIS C PERMIS C (PORTEUR) PERMIS EC

Marne

AE BUGGY	(vide)	PERMIS POIDS LOURDS CATEGORIE C PERMIS POIDS LOURDS CATEGORIE EC
AE PILOT	(vide)	FORMATION 2 PERMIS C AVEC CODE FORMATION PERMIS C AVEC CODE FORMATION PERMIS DE CONDUIRE C ET EC FORMATION PERMIS DE CONDUIRE EC AVEC CODE PERMIS C ET EC AVEC EXAMEN CODE
ANFAB	(vide)	CERTIFICAT D'APTITUDE A LA CONDUITE DE PLATES FORMES ELEVATRICES MOBILES DE PERSONNES (CACES PEMP) CERTIFICAT D'APTITUDE A LA CONDUITE D'ENGINS R 372 (CACES ENGIN)
PROMOTRANS	(vide)	9 PERMIS EC PLUS PERFECTIONNEMENT A LA CONDUITE PROFESSIONNELLE CACES : 1.3 ET 5 CACES 1, 3 ET 5 PERMIS C PERMIS C EC FIMO PERMIS C TROYES PERMIS EC PERMIS EC PLUS PERFECTIONNEMENT A LA CONDUITE PROFESSIONNELLE PERMIS EC TROYES RENOUVELLEMENT CACES 1, 3 ET 5 TRANSPORT DE MATIÈRES DANGEREUSES - FORMATION DE BASE
SECILOG	(vide)	ACQUERIR LES CONNAISSANCES A LA LOGISTIQUE/ACHAT CACES CARISTE 1-3-5 SELON LA RECOMMANDATION R389
CFA VITICOLE	(vide)	CACES DES CHARIOTS AUTOMOTEURS DE MANUTENTION A CONDUCTEUR PORTE
CFPPA AVIZE	Niveau 5 CAP, BEP	CACES CATEGORIE 3 ET 5
SHS	(vide)	LA PROTECTION ET LES SECOURS : LE PERMIS DU FEU LES TRAVAUX DES ENTREPRISES EXTERIEURES : LES OPERATIONS DE TRANSPORT : LE PROTOCOLE DE SECURITE
IFTIM	(vide) Niveau 4 Bac, BP... Niveau 5 CAP, BEP	10 PERMIS EC PERMIS C + EC + FIMO BAC PRO LOGISTIQUE BEP LOGISTIQUE ET COMMERCIALISATION
APAVE 51	(vide)	CHARIOTS AUTOMOTEURS À CONDUCTEUR PORTÉ CONDUCTEURS DÉBUTANTS CACES (CNAM R389) ET AUTORISATION DE CONDUITE (ART. R233-13-19) LM/C010 PLATES-FORMES ÉLEVATRICES MOBILES DE PERSONNES PEMP" CONDUCTEURS DÉBUTANTS CACES (CNAM R386) ET AUTORISATION DE CONDUITE (ART. R233-13-19)"
ILAF FE	(vide)	DISTRIBUTION : DEMARQUE INCONNUE ENTREPOSAGE MAGASINAGE : GESTION DES STOCKS - NIVEAU 2 ENTREPOSAGE MAGASINAGE : GESTION DES STOCKS - NIVEAU 3

Haute-Marne

PROMOROUTE	(vide)	PERMIS C PERMIS C+EC+FIMO PERMIS EC
-------------------	--------	---

FITE	(vide)	CACES CARISTE CATGORIES 1, 3 ET 5 CACES CATEGORIE 3 CACES CHARIOT ELÉVATEUR CAT 1 - 3 ET 5 CACES CHARIOTS ELÉVATEURS CAT 1-3-5 CACES R389 CHARIOTS ELÉVATEURS CATÉGORIES 1 - 3 - 5
-------------	--------	--

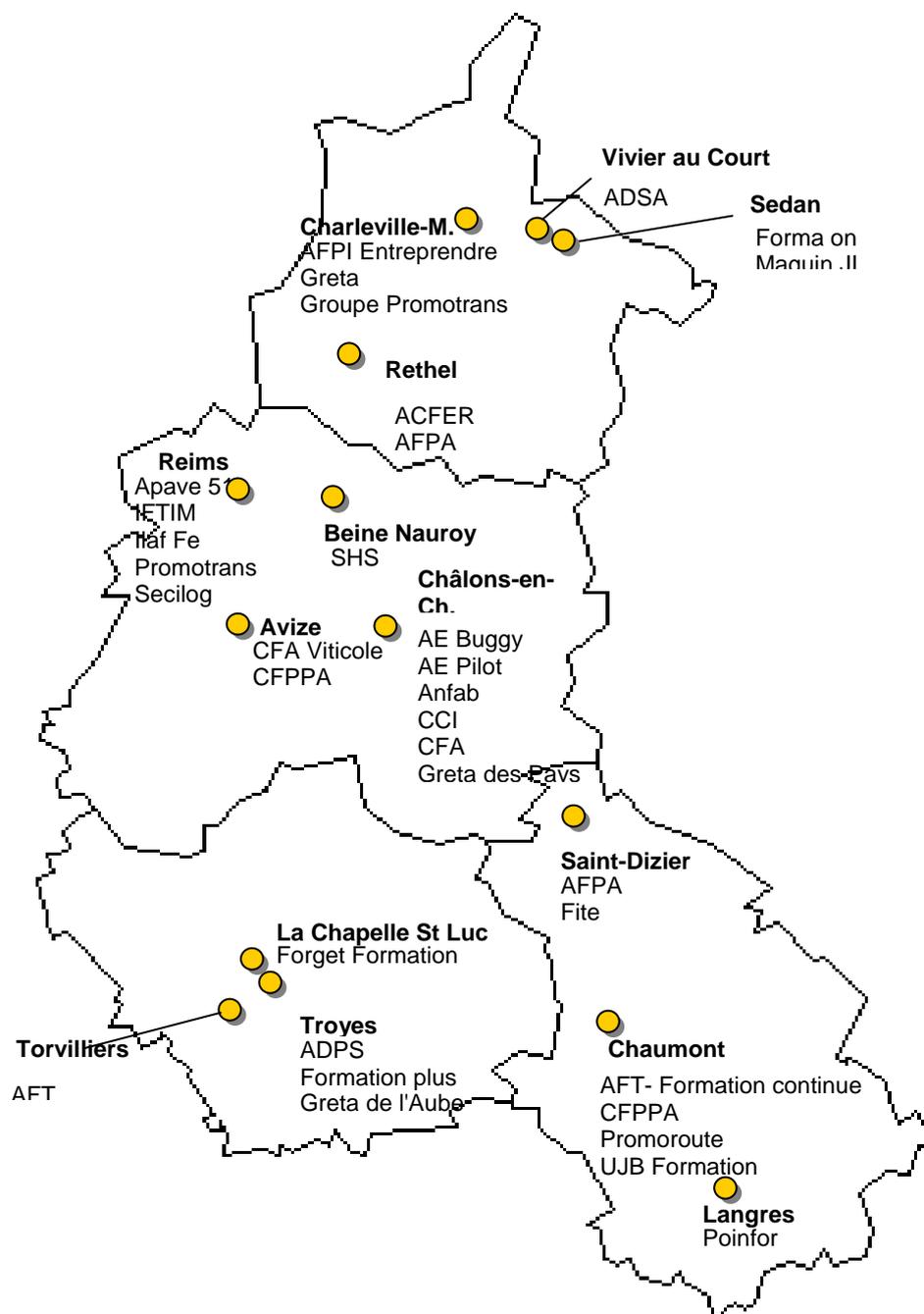
POINFOR	(vide)	PM4003 - EPP/PPP DES MÉTIERS DE LA ROUTE
----------------	--------	--

CFPPA DE CHAUMONT	(vide)	CACES 1, 3, 5
------------------------------	--------	---------------

Source : Ares, Arifor

Réalisation : OPEQ, 2007

Les centres de formation continue et PRF de Champagne-Ardenne Formation transport logistique (hors formation initiale)



Sources : Ares, Arifor, Conseil Régional

Réalisation : OPEQ, 2007

Annexe 7 : Les formations supérieures de Champagne-Ardenne
Formation transport logistique

<i>Niveau</i>	<i>Libellé</i>	<i>Etablissement</i>
<i>Aube</i>		
Niveau 2 Bac + 3 ou 4 Licence, Maîtrise...	LICENCE PROFESSIONNELLE INGENIERIE DE LA QUALITE OPTION GESTION DE LA QUALITE EN MILIEU INDUSTRIEL ET LOGISTIQUE	IUT TROYES
	DUT GESTION DES OPERATIONS LOGISTIQUES	IUT TROYES
<i>Marne</i>		
Niveau 2 Bac + 3 ou 4 Licence, Maîtrise...	MASTER SPÉCIALISÉ RESPONSABLE DE LA CHAÎNE LOGISTIQUE GLOBALE	CESI EI
	MASTER PROFESSIONNEL DOMAINE SCIENCES ECONOMIQUES GESTION SCIENCES SOCIALES MENTION GESTION SPECIALITE MANAGEMENT PARCOURS MANAGEMENT LOGISTIQUE GESTION DES FLUX	UFR SC ECO
	DUT TRANSPORT LOGISTIQUE	IUT REIMS
	LICENCE PRO. LOGISTIQUE MULTIMODALE	IUT REIMS

Source : Ares, Arifor

Réalisation : OPEQ,
2007

Formation initiale Transport routier et logistique Niveau II



Réalisation : Région Champagne-Ardenne - Juin 2007 - 20070806A
Formation initiale transport routier et logistique et circulation/duty transport routier...logistique/transport_logistique_niveau2.pdf
Sources : GeoConcept SA-EDITERRA / Les Etudiants 2004

Annexe 8 : LA FORMATION INITIALE MINIMUM OBLIGATOIRE
TRANSPORT ROUTIER ET LOGISTIQUE

FIMO délivrées au titre de 2006

FIMO classique

	AFT - REIMS	AFT - TROYES	AFPA - RETHEL	PROMOTRANS REIMS	FORGET - TROYES	PROMOROUTE - CHAUMONT	Total
Marchandises Compte propre	18	16	0	0	0	0	34
Marchandises Compte d'autrui	67	56	129	115	36	43	446
Voyageurs	0	0	11	0	0	0	11

*** Chiffres
source DRE

FIMO délivrées dans le cadre de formations diplômantes

	AFT - REIMS	AFT - TROYES	AFPA - RETHEL	PROMOTRANS REIMS	FORGET - TROYES	PROMOROUTE - CHAUMONT	Total
Marchandises Compte d'autrui	33	26	72	21	25	0	177
Voyageurs	23	23	44	0	0	0	90

*** Chiffres source DRE

*** Chiffres source
DRE

FINANCEMENT DES FIMO en 2006

CENTRES	prix moyen d'une FIMO par stagiaire * (1)	Etat (2)	Conseil régional (3)	Taxe fiscale (4)	ANPE (5)	ASSEDIC (6)	Autres (7)	coût restant à la charge du stagiaire après financements divers = 1- (2+3+4+5+6+7)
AFT - REIMS	2493	0	368	718	0	104	522	781
AFT - TROYES	2488	0	0	718	0	181	596	993
PROMOTRANS - REIMS	2265	0	798	456	0	236	736	39
AFPA - RETHEL **	2769	1300	1448				21	0
								0
								0

* il s'agit des FIMO
sèches

** Sous toute réserve!

CONDUCTEURS ROUTIERS DE MARCHANDISES ET VOYAGEURS

Formation initiale minimale obligatoire - **ANNÉE 2005**

Taux de placement à 3 et 6 mois pour les stagiaires ayant obtenu l'attestation

Centres de formation agréés	TOTAL ATTESTATIONS FIMO DELIVREES en 2005	Nombre de stagiaires embauchés					
		à 3 mois			à 6 mois		
		CDD	CDI	TOTAL	CDD	CDI	TOTAL
AFT - REIMS	179	60	99	159	46	108	154
AFT - TROYES	139	48	74	122	28	100	128
AFPA - RETHEL	278	62	45	107	83	52	135
PROMOTRANS - REIMS	67	36	18	54	27	20	47
				0			0
FORGET - TROYES *	0	0	0	0	0	0	0
PROMOROUTE - CHAUMONT *	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	663	206	236	442	184	280	464

* Centres agréés en fin 2005, donc pas d'activités en 2005