

Favorisons la Transition écologique dans les métiers du Transport et de la Logistique

Quelles compétences pour les mobilités de demain ?

Engagement de Développement de l'emploi et des compétences

Livrable de l'étape 1 - étude de l'impact de la transition environnementale sur les métiers du transport à l'échelle de l'Eurométropole de Strasbourg





Favorisons la Transition écologique dans les métiers du Transport et de la Logistique

Sommaire

I	Introduction	page 3
II	Contexte et Objectifs	page 4
III	Étapes et pilotage du projet	pages 11 et 12
IV	Conclusions des entretiens avec les entreprises	page 13
V	Etude Documentaire	page 27
VI	plan d'action et prochaines étapes	pages 27 et 28
VII	Annexes	page 43
		pages 82 à 84
		pages 95 à 108

I

Introduction

La Conférence régionale du fret et de la logistique organisée par la DREAL (Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement) le 3 février 2023 à Nancy a souligné l'importance stratégique de cette filière et son rôle déterminant dans l'économie du Grand Est. Les travaux de la conférence ont également décrypté les transformations à venir liées à transition écologique: le verdissement des chaînes logistiques, la montée en puissance de la mobilité décarbonée ou le développement de la multimodalité vont modifier les métiers et l'organisation de la filière et générer de nouveaux besoins en compétences. La littérature documentant ces mutations annoncées est abondante, citons par exemple les travaux de l' Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME), de l'Union des Transports Publics et Ferroviaires (UTP), de l'OPCO Mobilités ou de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications .

Dans le cadre de sa mission d'appui au développement des compétences dans les entreprises et en cohérence avec l'engagement du Pacte pour une Économie Locale Durable "Favoriser le développement des compétences et l'accès à un emploi pérenne pour tous", la Maison de l'emploi de Strasbourg a élaboré une stratégie d'action en direction des entreprises du transport de fret et de voyageurs agissant dans les domaines routier, fluvial et ferroviaire. Notre objectif était, par des enquêtes terrain, de mesurer comment, dans le quotidien, les changements et transformations annoncées dans les études se mettent en œuvre dans les entreprises. Notre deuxième objectif était d'associer les entreprises de l' Eurométropole et du département à la construction d'un programme d'actions mutualisé qui permette aux dirigeants et aux services RH de gérer collectivement et de façon coordonnée les nouveaux besoins en compétences liés par exemple au développement du transport de voyageurs ou à l'arrivée des nouvelles motorisations bas carbone.

Dans le cadre d'un programme EDEC (Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences) de l'État complété par le soutien financier du FSE+ et de l' Eurométropole, nous avons donc travaillé avec un panel d'entreprises du territoire autour de trois enjeux :

- Sécuriser les trajectoires professionnelles des salariés dans un contexte de transition environnementale et les accompagner dans l'évolution de leurs emplois,
- Développer l'attractivité de la filière en proposant aux candidats un premier socle de compétences accessibles à tous,
- Fidéliser les collaborateurs en développant une stratégie RH mutualisée qui leur ouvrent par des passerelles inter-entreprises des possibilités d'évolution vers les nouveaux métiers ou des emplois liés à la transition environnementale.

Le présent livrable présente le résultat de notre démarche, à savoir un plan d'action construit avec les entreprises et validées par elles, avec la participation des acteurs de la filière (opérateurs de compétences, Ports de Strasbourg, Agence du climat...)

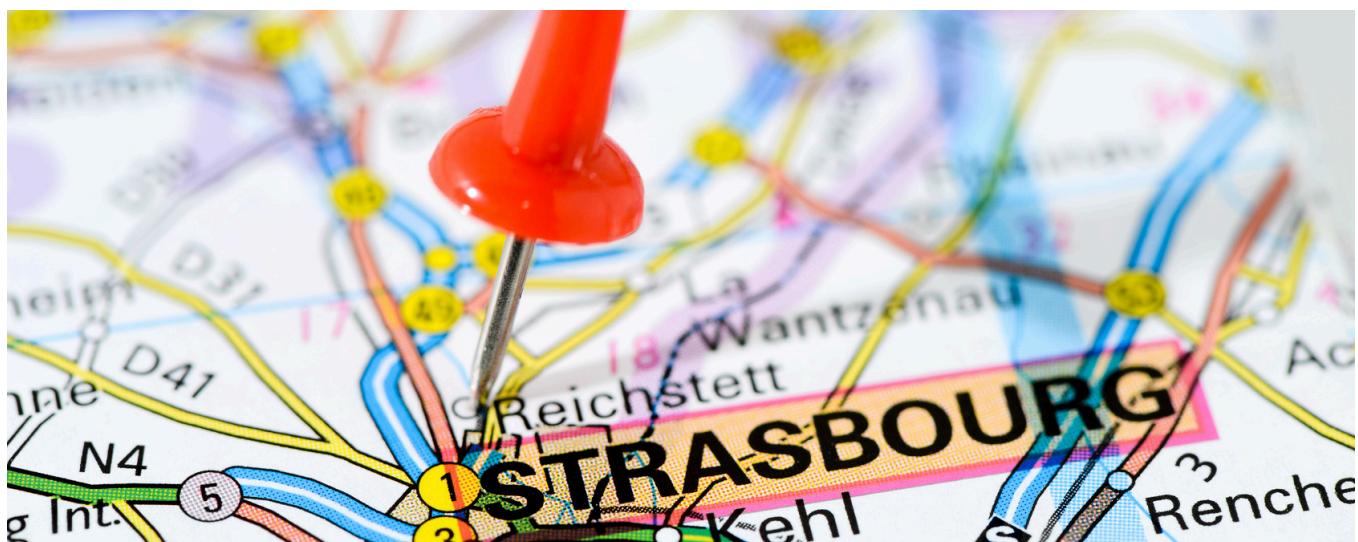
II

Contexte et objectifs

II.1 Présentation du contexte de la démarche

II.1.A Le Transport fret/voyageurs et la Logistique, une filière stratégique pour le Grand Est et pour le bassin de Strasbourg.

Le transport et la logistique est un secteur stratégique pour le Grand Est qui comprend 45% des frontières terrestres nationales et se trouve au contact de 4 frontières internationales. Dans ce contexte, la région Grand Est ne manque pas d'atouts : elle dispose d'une densité ferroviaire et fluviale supérieure à la moyenne nationale, de sept ports et d'un réseau ferroviaire comptant trois terminaux de transport combiné rail-route. Des pôles logistiques internationaux comme Rotterdam ou Anvers sont accessibles en deux jours par le rail et en trois jours par le fleuve. Les nombreux flux de transit que connaît la région ont amené le développement d'infrastructures importantes et l'installation de nombreuses activités logistiques, industrielles et de transport de marchandises et de voyageurs (En 2021, dans le Grand Est, 60 000 salariés travaillent dans le transport de marchandises et la logistique et 20 000 personnes travaillent dans le transport de voyageurs). Plus de la moitié des effectifs salariés de l'activité marchandises sont répartis entre l'Île-de-France (20 % des effectifs), Auvergne-Rhône-Alpes (13 %), les Hauts-de-France (10 %) et la région Grand-Est (9 %). Plus de 50 % des salariés du secteur des prestataires logistiques sont regroupés dans trois régions : Île-de-France (22 % des effectifs), Hauts- de-France (18 %) et Grand-Est (14 %).



II.1 Présentation du contexte de la démarche

Pour sa part, Strasbourg est positionnée sur 4 des neuf corridors du Réseau transeuropéen de transport et propose une offre logistique trimodale vers 10 grandes destinations en Europe, les Ports de Strasbourg constituant son atout principal avec 300 entreprises et 10 000 emplois. Le transport et la logistique constituent pour le bassin de Strasbourg le 4e secteur en emploi salarié avec 17 970 salariés, soit 8,4% des effectifs. 620 entreprises appartenant au transport routier de fret de proximité et interurbains, au transport routier de voyageurs, au transport ferroviaire de voyageurs et au transport fluvial de marchandises et de passagers sont installées dans le bassin de Strasbourg. Depuis 2013, près de 180 000 m² de surfaces d'entreposage ont été créées. Le bassin d'emploi compte un parc de 4500 Poids Lourds, 41000 véhicules utilitaires légers, 203 autocars et 250 autobus, 107 tramways et 24 véhicules de transport à la demande.

II.1.B Un secteur fortement impacté par la Transition Écologique et les enjeux de décarbonation

Pour soutenir les efforts des entreprises en termes de sobriété et d'adaptation au changement climatique, un éventail de politiques publiques a été mis en place aux niveaux national, régional et local :

- La loi Industrie Verte : soutien à la décarbonation et aux technologies vertes,
- La loi Climat et Résilience de 2021 : déploiement des zones à faibles émissions obligatoires sur les territoires concernés par des dépassements de valeurs limites de qualité de l'air avec l'interdiction des véhicules sans Crit' Air et Crit' Air 5 en 2023, Crit' Air 4 en 2024 et Crit' Air 3 en 2025. L'Eurométropole de Strasbourg vise en complément l'interdiction des Crit' Air 2 au 1er janvier 2028, avec un report d'application de 3 ans pour les véhicules professionnels Crit' Air 2 les plus performants.
- La loi de Transition Écologique pour la Croissance Verte de 2015 : réduction des émissions de gaz à effet de serre, réduction de la consommation d'énergies fossiles...,
- La stratégie nationale portuaire : décarbonation des ports, développement de l'intermodalité et acheminement des marchandises par les voies portuaires et fluviales, montée en puissance du transport ferroviaire par le développement des Installations Terminales Embranchées (ITE),
- Le rapport sur la logistique urbaine durable : transition vers des flottes de véhicules plus propres,
- Des accompagnements financiers à la conversion des flottes vers les énergies décarbonées proposés par la Région Grand Est (Plan Motorisation à Faibles Émissions) et par l'Eurométropole dans le cadre de la ZFE (Zone à faibles Émissions)

Mais le transport de marchandises, la logistique et le transport de voyageurs ne sont pas impactés de la même manière par la transition écologique et ont développé des stratégies différencierées.

II.1 Présentation du contexte de la démarche

II.1.B.a Le secteur du fret et de la logistique

A l'échelle du bassin d'emploi de Strasbourg, 97 % des Poids Lourds et 91 % des Véhicules Utilitaires Légers roulent au diesel; 2,4 % seulement sont équipés d'une motorisation électrique ou hybride. Le secteur du transport est pour la région de Strasbourg le premier responsable d'émissions de dioxyde de carbone, principal gaz à effet de serre (42 % des émissions totales, devant le résidentiel et l'industrie), le premier également pour les émissions d'oxydes d'azote (51% des émissions totales) et le troisième secteur pour les émissions de particules fines (19% des émissions totales après le résidentiel et l'agriculture), la pollution de l'air étant la 2ème cause de mortalité en France, responsable de plusieurs centaines de décès chaque année dans l'Eurométropole. Les services de l'État et de la Région Grand Est, en association avec l'Observatoire Régional Transports et Logistique (ORTL), ont initié la feuille de route fret et logistique qui propose trois axes de travail liés à la transition écologique :

- Rendre le fret et la logistique plus sobres et plus efficents,
- Assurer la transition vers des énergies décarbonées,
- Améliorer l'intégration de la logistique dans les villes au regard des enjeux de qualité de l'air.

La Fédération du Transport œuvre depuis plusieurs années déjà sur ces enjeux :

- Depuis 2000, la consommation de carburant par kilomètre parcouru a baissé de 12%,
- Le parc de camions au gaz a été multiplié par 6 depuis 2011,
- 59 entreprises ont été labellisées « Transport & Logistique Responsables » en 2023,
- Le recours au biométhane est un sujet prioritaire pour la Fédération,
- L'alliance pour la décarbonation de la route a été lancée en 2023,
- Un appel à projets visant à soutenir l'acquisition de camions électriques et l'installation de bornes de recharge a été lancé par le Ministère du transport.

Fin 2024, la CEA a annoncé la mise en place d'une taxe poids lourds en Alsace : le dispositif R-PASS. Sa mise en service au 1er janvier 2027 interroge les acteurs de la filière sur l'économie du secteur.

II.1.B.b Le transport de personnes

Les régions sont les autorités organisatrices des mobilités interurbaines routières et ferroviaires et interviennent aussi dans la gestion des infrastructures de transports. Les mobilités représentent aujourd'hui le premier budget des régions, soit 1/3 des dépenses de fonctionnement et 1/4 des dépenses d'investissements, ce qui a permis à l'offre TER d'augmenter de 21% entre 2019 et 2021. Les budgets liés à la Transition Écologique sont aussi en croissance au niveau des régions. Quatre régions pilotes dont la Région Grand Est expérimentent avec l'Institut de l'Économie pour le climat (I4CE) une méthode de « budget vert régional » afin qu'à terme chacun des euros ait un retour sur investissement en matière de développement durable et de transition écologique.

II.1 Présentation du contexte de la démarche

A l'échelle de l' Eurométropole, le nouveau schéma directeur des mobilités adopté le 7 mai 2021 a conduit au lancement du Réseau Express Métropolitain Européen (REME) développé en partenariat avec la Région Grand Est et le programme Plane TER de la SNCF. Le REME se donne pour objectifs de réduire les émissions de CO2 et de baisser l'empreinte carbone par la montée en puissance du transport collectif à travers 1000 trains supplémentaires par semaine, la création de lignes de cars express avec voiries dédiées, l'extension des lignes de tramway, le développement d'un réseau multimodal transfrontalier combinant fer et route et le renforcement des infrastructures cyclables. Pour illustration, la part des transports en commun dans les déplacements domicile/travail est passée de 11 à 14% entre 2009 et 2019 à l'échelle de l'Eurométropole de Strasbourg (source : observatoire des mobilités, ADEUS- mars 2025).

II.1.C Un secteur concerné par la transformation des métiers dans un contexte de transition écologique

En se basant sur les objectifs Plan Climat et du Schéma Directeur des Énergies élaboré par l' Eurométropole de Strasbourg, l'Agence de la Transition Écologique (ADEME) a élaboré un scénario d'impact de la transition énergétique sur l'emploi en tablant sur :

- le report du transport de marchandises du routier vers le fluvial et le ferroviaire,
- la baisse du parc des véhicules particuliers à essence,
- un parc de véhicules particuliers diesel nul à horizon 2030,
- une diminution de la consommation de carburants,
- un report des déplacements individuels vers les transports collectifs et le covoiturage.

Dans ce scénario, l' ADEME estime que les actions menées en faveur de la Transition Écologique dans l' Eurométropole vont impacter les emplois de deux manières opposées :

- positivement pour la « mobilité propre » : augmentation des emplois dans le transport ferroviaire et fluvial de fret, le transport collectif de voyageurs, les véhicules électriques et hybrides, les déplacements individuels en « mode doux » (vélo et deux roues),
- négativement pour les « transports en carburants fossiles » : baisse des emplois dans le transport routier de fret, les déplacements individuels de voyageurs en véhicules essence et diesel et la consommation de carburants fossiles.

L'ensemble des emplois locaux (directs, indirects et induits) dans le secteur du transport dans l'EMS devrait s'élever selon l' ADEME à 13 681 ETP en 2030, dont 8841 pour les transports collectifs de voyageurs (plus 1300 par rapport à 2016). Le développement des infrastructures bus et tramway nécessitera également des emplois (1400 emplois), tout comme l'installation et la maintenance des bornes de recharge électriques (200 emplois) ou le développement des vélos en libre-service (200 emplois). En revanche, la distribution de carburants et l'exploitation et la maintenance des transports individuels de personnes nécessiteront moins d'emplois en 2030 qu'en 2016 (baisse de 800 emplois).

II.1 Présentation du contexte de la démarche

II.1.D De nouveaux métiers vont être créés, mais surtout le contenu de nombreux métiers existants va évoluer et de nouvelles façons de travailler vont émerger.

Grâce aux travaux de l'ADEME, nous pouvons identifier les emplois directs et indirects créés, maintenus, vulnérables, perdus et en reconversion induits par les politiques de transition énergétique.

Nous observons par exemple que la montée en compétences en lien avec la Transition énergétique concernera la gestion de données (big data) et l'informatique, le numérique et les Technologies d'Information et de Communication (TIC), la digitalisation, la robotique, l'électromécanique, le stockage des énergies, le recyclage, les nouveaux systèmes de paiement et d'exploitation des infrastructures, l'ingénierie soft et l'optimisation des fluides.

L'ADEME met à notre disposition la liste des métiers impactés par les stratégies de sobriété et nous permet de mesurer l'évolution de leur contenu. **Par exemple, les constructeurs de routes titulaires d'un CAP ou d'un Bac Pro Travaux Publics vont être concernés par une augmentation de réalisations de voies piétonnes ou de pistes cyclables, les techniciens de circulation ferroviaire vont avoir à gérer des mouvements de train plus denses, les mécatroniciens géreront des systèmes intelligents plus complexes, les agents affectés à la distribution des carburants fossiles (pompistes) devront envisager leur reconversion vers la gestion de stations de recharge électriques, etc.** L'ADEME a identifié au total plus d'une vingtaine de métiers du transport et de la logistique impactés par des développements ou des transformations (conducteur, matelot, contrôleur technique, technicien logistique, électrotechnicien, opérateur de sécurité, mouliste, agent de sureté, carrossier...).

L'Observatoire Régional Transports et Logistique a travaillé sur les nouveaux besoins en compétences liés à la transition écologique, aux innovations technologiques et à l'évolution des modes de consommation. Les principaux sujets cités par les entreprises et pour lesquels des compétences nouvelles seraient à développer sont par ordre d'importance :

- L'automatisation des entrepôts et des processus administratifs,
- L'agilité et la résilience,
- Le développement durable et la Responsabilité Sociétale des Entreprises,
- L'évolution des méthodes de prévision,
- La personnalisation des produits et des services, etc...

II.1 Présentation du contexte de la démarche

Dans ce contexte de transition écologique, la filière du transport et de la logistique aura besoin de 13 681 ETP en 2030 à l'échelle de l' Eurométropole alors que le secteur connaît depuis des années des difficultés de recrutement récurrentes.

Le nombre d'offres d'emploi déposées par les entreprises de la Branche du transport auprès de France Travail continue de progresser depuis 2022 (+12 % en un an) pour atteindre près de 90 000 offres d'emploi, soit 10 000 de plus qu'il y a un an. On observe notamment des hausses de 48 % dans le secteur des transports routiers réguliers de voyageurs ainsi que de 27 % dans le secteur des ambulances.

Une enquête réalisée par la branche sur les difficultés de recrutement a permis de recueillir les réponses de 2 649 employeurs. Près de 400 entreprises interrogées déclarent qu'au moins un de leurs recrutement n'a pas abouti en 2022. Au total dans la Branche, on recense 9 300 postes non pourvus, principalement dans les secteurs du transport sanitaire, du transport de voyageurs et de la location qui sont les plus touchés par ce phénomène : respectivement 22 %, 21 % et 18 % des entreprises de ces secteurs ont été confrontées à des postes non pourvus. Pour 65 % des entreprises concernées, ce phénomène a eu un impact direct sur le travail des salariés, amenant les salariés en poste à effectuer davantage d'heures de travail, et 17% de ces entreprises ont été amenées à mettre à contribution les sédentaires qui disposaient des qualifications pour la conduite de véhicules. En outre, dans un tiers des cas, l'entreprise concernée a dû faire appel à des sous-traitants, et une entreprise sur quatre a été contrainte de refuser des marchés.

A l'échelle du Grand Est, l'enquête « Besoins de Mains d'œuvre » 2022 (BMO) de France Travail pour le Grand Est établit que 76% des projets de recrutement dans le secteur du transport sont jugés difficiles par les employeurs. Les conducteurs de véhicules et les ouvriers de la manutention et de la logistique figurent respectivement aux 3e et 4e places de la liste des 10 premiers métiers à fort besoin de recrutement.

II.2 Les objectifs du projet

Grâce aux études disponibles (cf étude documentaire partie 4), nous savons quels métiers vont être impactés et transformés du fait de la transition écologique, dans le transport routier (voyageurs et marchandises), dans le transport ferroviaire (fret et voyageurs) et dans le transport fluvial et multimodal.

A partir de là, notre projet est de mobiliser un collectif d'entreprises appartenant à ces trois filières et de les constituer en cercle décloisonné de travail selon une double transversalité route/fer/fleuve et fret/voyageurs.

Nous travaillerons avec les entreprises au développement d'un programme d'actions permettant aux salariés de la filière et aux demandeurs d'emploi d'adapter leurs compétences et d'accompagner l'évolution des emplois. Nous proposons de concevoir à l'échelle du territoire des parcours de développement de compétences associant transversalement l'ensemble des filières de la branche du transport et de la logistique, leurs entreprises et leurs opérateurs de compétences.

Que les actifs de la filière appartiennent au transport ferroviaire, qu'ils soient agents des ports, conducteurs routiers de fret ou de voyageurs ou techniciens logistiques, ils sont tous concernés par la transformation de leurs emplois et auront besoin pour une large part de développer leurs compétences, d'évoluer dans leur emploi, d'envisager une reconversion ou de gérer une transition professionnelle, l'essentiel étant que leurs parcours soient sécurisés et qu'ils ne quittent pas la filière.

C'est là l'enjeu central de ce projet : dans un contexte de pénuries de candidats et de transformation des emplois sous l'impact de la transition écologique, la Maison de l'emploi de Strasbourg propose une étude-action permettant de construire des parcours de développement des compétences des actifs et futurs actifs, qu'ils soient en CDI, intérimaires, en reclassement, jeunes ou seniors.

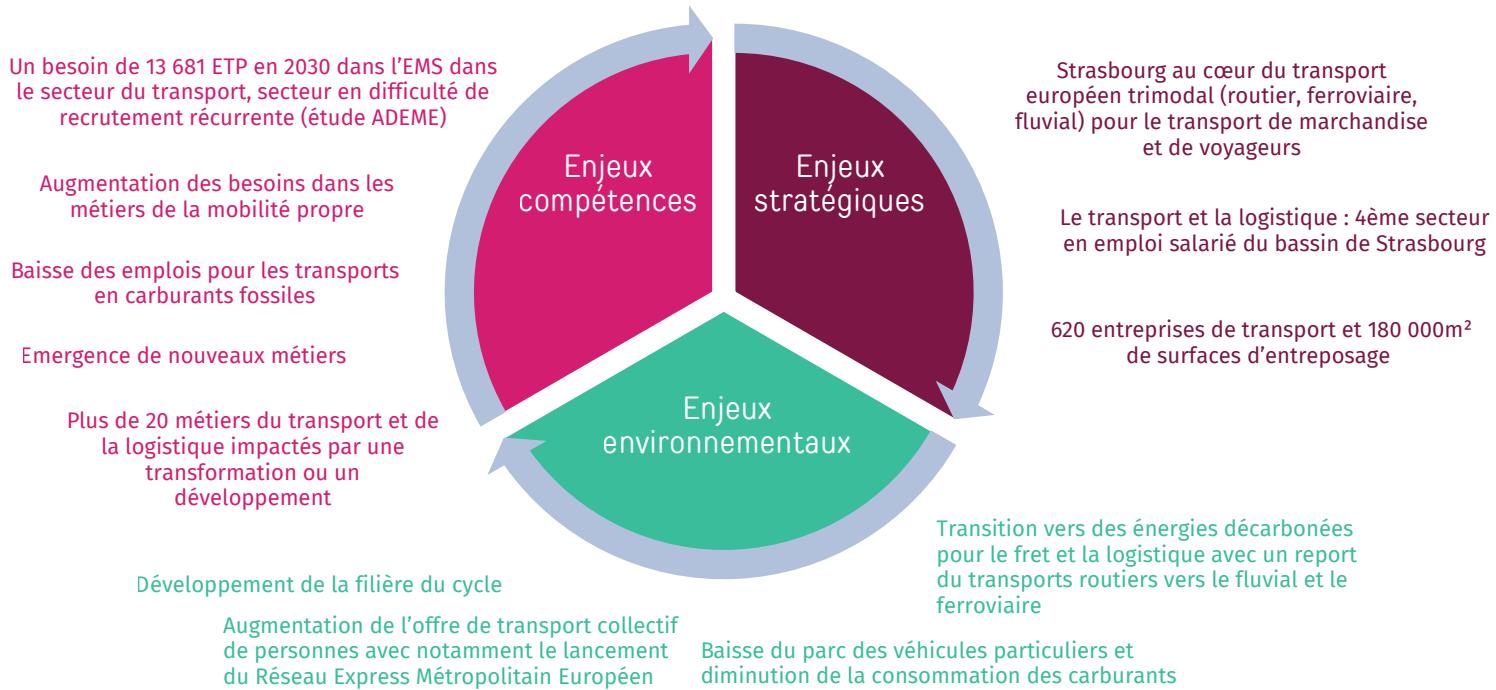
Pour mener ce programme, la Maison de l'emploi s'appuiera sur son expérience d'animation de collectifs d'entreprises et de développement de programmes de formation mutualisés, comme elle l'a fait dans le cadre du Club Génération Industrie (50 intérimaires et salariés formés dans la maintenance), avec le Groupement des Usagers des Ports de Strasbourg (formations mutualisées en habilitation électrique ou de caristes) ou avec la Fédération du transport en 2020 (développement d'un socle commun de compétences pour les chauffeurs Véhicules Utilitaires Légers et les conducteurs Poids lourds).

La Maison de l'emploi capitalisera aussi sur les travaux qu'elle mène dans le cadre de la démarche de progrès de la filière de la Propreté.

II.3 Synthèse du contexte de la démarche

Nous pouvons résumer les différents enjeux de l'étude par la représentation graphique ci-dessous

Une filière stratégique fortement impactée par les enjeux de la transition écologique



La Maison de l'emploi propose de développer un programme d'étude et d'actions visant à adapter et à renforcer les compétences des actifs du secteur du transport et de la logistique pour faire face à la transformation des métiers de la transition écologique sur le territoire de l'Eurométropole.

II.4 Synthèse des objectifs du projet

Nous proposons de piloter collectivement, sur le territoire, des parcours décloisonnés de développement de compétences, associant l'ensemble des filières du transport et de la logistique, leurs entreprises et leurs opérateurs de compétence.



Une action dans la durée 2024-2026

Un travail en profondeur sur 3 ans, pour se préparer aux enjeux emplois à l'horizon 2030

Une action coconstruite avec les employeurs.

Un groupe-projet qui intègre les parties prenantes les plus concernées, entreprises, opérateurs de compétences, experts des mobilités, acteurs de l'emploi.

Une action pour le public des actifs au sens large

- Les salariés actuels, en CDI, CDD, Intérimaires...
- Les personnes en transition professionnelle
- Les demandeurs d'emplois ou les travailleurs précaires
- Les jeunes, séniors, hommes et femmes

III

Méthodologie

III.1 Étapes et pilotage du projet

III.1.A Déroulé méthodologique

Le projet prévoit 3 étapes, ce livrable concerne en particulier l'étape 1, qui sera détaillée dans les pages suivantes.

Janvier-Septembre 2024

Octobre- décembre 2024

A partir de janvier 2025

Etape 1

Etude de l'impact de la transition environnementale sur les métiers du transport sur l'EMS

Etape 2

Mise en place du pilotage opérationnel des actions

Etape 3

Déploiement des actions

- Mise en place groupe projet et consultation des parties prenantes
- Etude documentaire
- Réalisation d'entretiens
- Précision des objectifs et moyens. Petits déjeuners entreprises

- Conception des actions concrètes
- Priorisation des actions par les entreprises

- Mise en place en 2025 concrète des 3 premières actions
- Évaluation/modélisation



III.1 Étapes et pilotage du projet

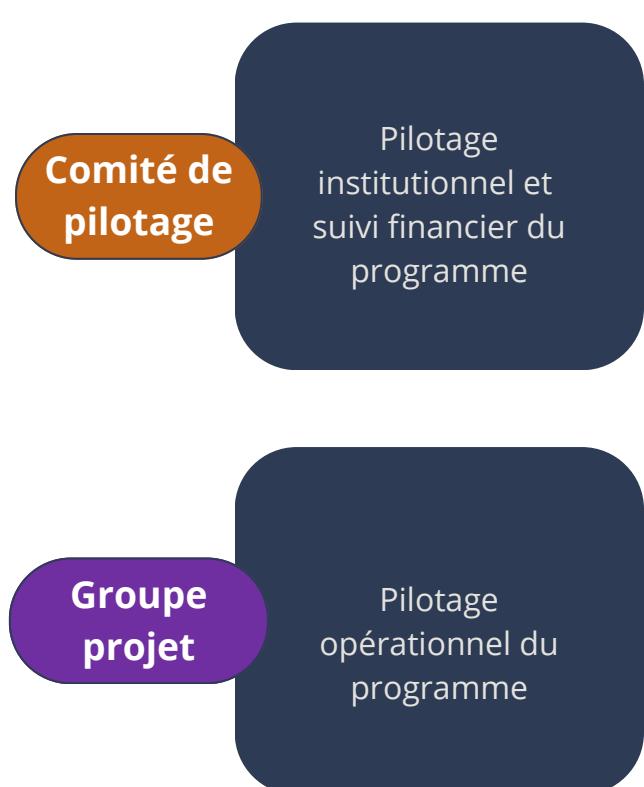
III.1.B Cadrage de la démarche

Le projet vise à accompagner l'impact de la transition écologique dans les métiers du transport et de la logistique. La montée en puissance de l'intermodalité, le recours à de nouvelles énergies et le développement des transports collectifs vont transformer les emplois et faire émerger de nouveaux métiers. La Maison de l'emploi propose d'accompagner les entreprises du bassin d'emploi dans l'adaptation des compétences des salariés et le renforcement de l'attractivité de la filière dans un contexte de changement climatique. Une première étape du plan d'action concertera les entreprises du transport et une phase 2 associera les entreprises de la logistique.

III.1.B Gouvernance

Comme dans l'ensemble de ses projets, la Maison de l'emploi de Strasbourg positionne les entreprises comme partie intégrante centrale du pilotage de l'action. En constituant un groupe de projet autour d'un pool de 11 entreprises préfiguratrices de la démarche, nous nous assurons de répondre en proximité et le plus opérationnellement possible à leurs besoins.

La gouvernance du projet s'organise autour de deux instances de pilotage:



Membres:

- Financeurs : Etat, Eurométropole, CEA
- Financeurs formations: Région, OPCO, France Travail
- Représentants d'entreprise: FNTR Grand Est, SNCF réseau
- Acteurs ressources: AFTRAL, DREAL, AFT

Membres:

- Membres du comité de pilotage
- Entreprises bénéficiaires
- Opérateurs de formation
- Acteurs ressources: Agence du climat

III.2 Présentation détaillée de la méthodologie de l'étape 1

III.2.A Rappel du contexte

Janvier-Septembre 2024

Etape 1

Etude de l'impact de la transition environnementale sur les métiers du transport sur l'EMS

- Mise en place du groupe projet et consultation des parties prenante
- Étude documentaires
- Réalisation d'entretiens auprès des entreprises
- Formulation des objectifs



A partir de la liste des métiers en évolution identifiés par les différentes études, cette première étape permettra d'approfondir les angles et thématiques devant nous permettre de construire des programmes d'action inter-entreprises.

Des enquêtes menées auprès d'un groupe d'entreprises du territoire nous permettront :

- D'identifier comment les emplois concernés par la transition environnementale sont impactés différemment selon les secteurs. Les métiers de la conduite ou les métiers de la maintenance sont-ils transformés de la même manière ou différemment selon qu'ils appartiennent au secteur du rail et de la route ? La réponse à cette question ne se trouve pas dans les études disponibles et permettra de construire des programmes territoriaux sous forme de troncs communs complétés par des modules spécifiques.
- De quantifier les évolutions des métiers et emplois impactés en volumes et par filières (route, rail fer): combien d'emplois vont être créés sur le territoire et selon quel calendrier, et quels métiers ou fonctions vont progressivement disparaître (l'étude de l'ADEME est globale et n'identifie pas les différences entre filières).
- De mesurer comment l'impact de la transition écologique s'exprime en termes de compétences dans les différents métiers concernés: par exemple, quelles compétences spécifiques ou supplémentaires vont être nécessaires pour les nouvelles motorisations et les technologies embarquées ?
- De déterminer comment la transformation des métiers va permettre des parcours professionnels ascendants par la construction de passerelles métiers entre les filières.
- D'impliquer les entreprises dans le développement des pistes d'action.

III.2 Présentation détaillée de la méthodologie de l'étape 1

III.2.B Qui fait quoi :

Chefs(fe) de projet Maison de l'emploi :

- identification et mobilisation des entreprises du territoire en vue de leur participation à cette action 1, aux actions suivantes ainsi qu'au comité de pilotage,
- conduite de l'enquête sous forme d'entretiens individuels avec chaque entreprise, en binôme avec l'un des deux consultants,
- Rédaction des comptes-rendus d'entretiens individuels,
- supervision des missions des consultants et interfaçage avec le groupe des entreprises participantes.

Consultants externes :

- Entretiens individuels avec les entreprises en binôme avec les chefs (fe) de projet,
- Rédaction de la synthèse des entretiens individuels: impact différencié de la transition écologique sur les différents secteurs du transport, quantification des métiers et emplois impactés par filières, analyse de l'impact de la transition écologique en termes de compétences métiers,
- Formalisation des préconisations d'actions et consolidation des résultats obtenus,
- Identification des passerelles interfilières.



III.2 Présentation détaillée de la méthodologie de l'étape 1

III.2.C Constitution du groupe projet et consultation des parties prenantes

Janvier-Septembre 2024

Etape 1

Etude de l'impact de la transition environnementale sur les métiers du transport sur l'EMS



Pour conduire ce projet et concevoir cette première phase, la Maison de l'emploi s'est entourée d'un cercle d'experts:

11 entreprises : entreprises représentatives du transport et de la logistique et agissant dans les domaines de la route, du fluvial et du ferroviaire: SNCF Réseau, SNCF TER Grand Est, la CTS, le Technicentre de Bischheim, Transports Chalot, Batorama, les Ports de Strasbourg, Künegel, Croisieurope, Europorte, Haeger & Schmidt Transports

3 acteurs de la filière : La Fédération des Transports Routiers et le syndicat professionnel du transport (l'URTA), Prism' Emploi, le GEIQ Transports

9 acteurs institutionnels : Les services de l'État, de la Région, la CEA, l'EMS, l'Agence du climat, l'OPCO Mobilités, l'Observatoire Régional Transports et Logistique Grand Est et les de la formation (Aftral, ECF Orakin...), France Travail.

III.2 Présentation détaillée de la méthodologie de l'étape 1

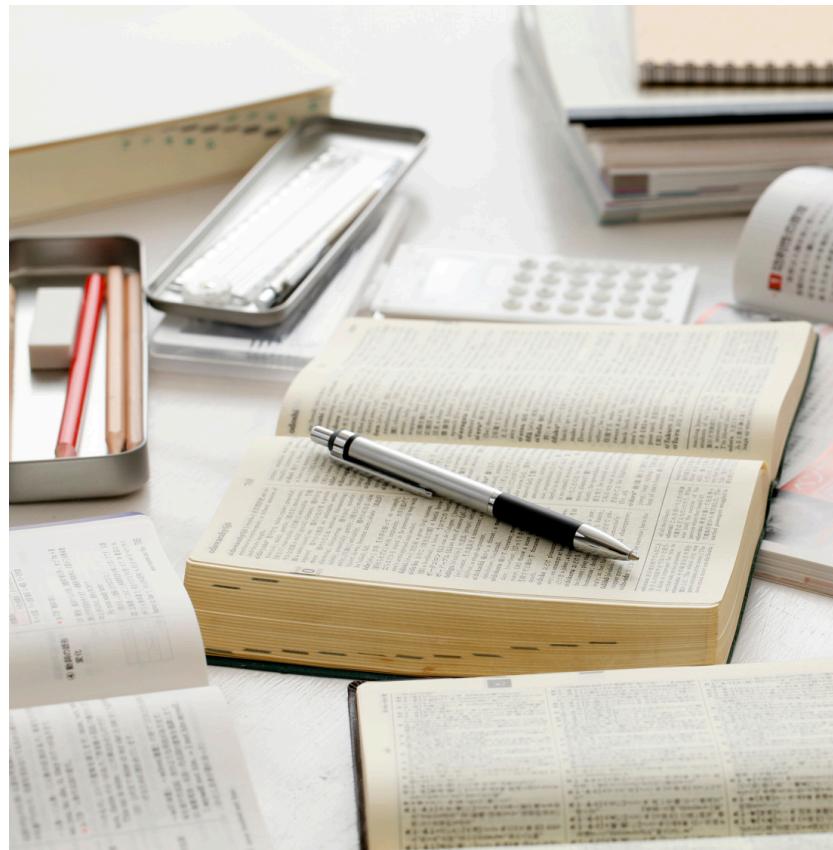
III.2.D Etude documentaire

Janvier-Septembre 2024

Etape 1

Etude de l'impact de la transition environnementale sur les métiers du transport sur l'EMS

- Mise en place groupe projet et consultation des parties prenantes
- **Etude documentaire**
- Réalisation d'entretiens
- Formulation des objectifs



Le tableau récapitulatif des études consultées à suivre page 19 et intégralité de l'étude documentaire disponible en partie 5 du document

III.2 Présentation détaillée de la méthodologie de l'étape 1

Contenu de l'étude documentaire	
B	Etudes et données générales
	B1. En entreprise, comment s'engager dans un parcours d'adaptation au changement climatique : ADEME : Guide 2024
	B2. Impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie : Observatoire compétences industries de l'OPCO 2i (2022)
C	Données globales liées aux activités de transport et de la logistique dans le cadre de la mutation environnementale
	C1. Rapport 2023 et bilan 2022 de l'emploi et de la formation dans les transports et la logistique: rapport OPTL 2023
	C2. Les emplois, les métiers et les compétences dans le transport fluvial et leur évolution - étude branche entreprises du transport fluvial : OPCO mobilités 2021
D	Etudes ou données liées aux entreprises de la mobilité en lien avec la transition environnementale
	D1. Etudes prospectives des emplois, des compétences et des qualifications des activités du transport : OPCO mobilités 2021-2022
	D2. Etude prospective des impacts de la Transition énergétique sur les métiers, les compétences, les besoins de recrutement et en formation : OPCO Mobilités : Rapport global 2021
	D3. Diagnostic emploi formation pour les transports publics urbains et les transports ferroviaires : Union des transports publics et ferroviaires (UTP 2021)
E	Les outils de la filière
F	Les sources documentaires

III.2 Présentation détaillée de la méthodologie de l'étape 1

III.2.E Réalisation d'entretiens - Présentation des entreprises

Janvier-Septembre 2024

Etape 1

Etude de l'impact de la transition environnementale sur les métiers du transport sur l'EMS

- Mise en place groupe projet et consultation des parties prenante
- Etude documentaires
- **Réalisation d'entretiens**
- Précision des objectifs et moyens



- **Réalisation d'entretiens avec un panel d'entreprises représentatives des différentes filières de transport présentes à l'échelle de l'EMS**

- * Élaboration d'un guide d'entretien
- * Définition du panel
- * Conduite d'entretiens semi-directifs avec des entreprises (entre 45 minutes et 2h)
 - 10 entreprises
 - 11 entretiens / 18 interlocuteurs



III.2 Présentation détaillée de la méthodologie de l'étape 1

III.2 F Réalisation d'entretiens - Présentation des entreprises



Activité de l'entreprise: Transports d'hydrocarbures, Transport et manutention de bungalows et matériel de chantier, location de véhicules citernes et plateaux et mise à disposition de conducteurs, déconditionnement de produits, transport et stockage de pellets et briquettes conditionnés, entretien du parc de véhicules par un atelier intégré.

Chiffres clés:

CA de 10M€ (Septembre 2023),
65 conducteurs (porteurs : 19 tonnes) dont 2 formateurs / 3 mécaniciens / 1 responsable d'exploitation / + fonctions supports,
Activité en 2024 : 2/3 de transport d'hydrocarbure (53 conducteurs), 1/3 de transport via camion grues (12 conducteurs).

Localisation : 9 rue de la coopérative, Strasbourg

Interlocuteur: Michel Chalot, PDG de l'entreprise depuis 1988 (créeé par son grand père),
Président de la Fédération du transport routier en Alsace (URTA), Vice Président du Groupement des Usagers du Port (GUP)



Activité de l'entreprise: Transport urbain de voyageurs sur l' Eurométropole en délégation de service public. Entreprise à Mission depuis 2023. Très engagée sur tous les axes RSE.

Chiffres clés: Effectif 1800 personnes dont 1.100 conducteurs, 250 en maintenance, 50 à l'exploitation, 100 en contrôle et intervention. Le reste en service support.

Localisation: 3 Unité de production (UP) = 3 Dépôts, chaque dépôt est autonome sur la maintenance véhicule. Situés sur l'EMS à Cronenbourg Marché Gare, Elsau, Kibitzenau.

Interlocutrices: Estelle Tosques DRH de la CTS, depuis 2013 dans le transport (interurbain, puis urbain), coordination de l'ensemble des politiques RH de l'entreprise.
Magalie Binder Responsable du développement RH (recrutement et formation, gestion de carrière, bureau du personnel).

III.2 Présentation détaillée de la méthodologie de l'étape 1



Transport
Routier
Voyageurs



Activité de l'entreprise: Entreprise spécialisée dans le transport de voyageurs (transports urbains, interurbains et tourisme),

Chiffres clés: 840 collaborateurs dont 650 chauffeurs,

Localisation: 12 entreprises dont 6 sites de transport sur la Région Grand Est + 1 technocentre à Colmar.

Interlocuteur: Emmanuel Vermot-Desroches Directeur Général des entreprises LK Kunegel, depuis 9 ans. Parcours complet dans les métiers du transport de voyageurs dans différentes structures. 3 missions principales:

- Commercial et développement, nouveaux marchés, réponses aux appels d'offres,
- Animation des équipes, coordination des feuilles de route chefs de services et directeurs de sites 15 personnes,
- Coordination du dialogue social « de proximité » des entreprises.



Transport
Ferroviaire
Marchandises



Activité de l'entreprise: Maintenance des voies ferrées du port (électrique, électronique, mécanique pour les appareils de voie)

Exploitation : gestion des entrées et sorties sur le port. 4 acteurs pour 1 rame : le propriétaire du wagon, le chargeur, l'entreprise qui tracte, le déchargeur.

Chiffres clés: 5 agents de circulation sur l'exploitation et 5 sur la maintenance + appui ponctuel d'experts du groupe.

Localisation: Équipe de 10 personnes centralisée à Strasbourg

Interlocuteur: Emmanuel Lebourg, responsable du site Port de Strasbourg, pour Socorail - filiale d' Europorte en charge de la maintenance des voies ferrées.

Dans le ferroviaire depuis 2020, précédemment à la SNCF.

Ses missions : gestion de l'exploitation et de la maintenance principalement pour le PAS + force de proposition en terme d'investissement et de travaux. Zone d'intervention : Strasbourg, Lauterbourg et Marckolsheim.

III.2 Présentation détaillée de la méthodologie de l'étape 1



Transport
Ferroviaire
Voyageurs



Activité des entreprises:

Chiffres clés:

-SNCF Voyageurs:

- o TER- 870 agents tous métiers confondus - Voyageurs -Maintenance courante (de quelques jours à quelques mois) : électrique et mécanique - Équipe transfrontalière (gère en direct les recrutements notamment pour les contrôleurs : 30 ETP)
 - o TGV
 - o Maintenance lourde (ex : technicentre de Bischheim)
- SNCF Réseau: gestionnaire des infrastructures maintenance et circulation avec une filiale pour la gestion des gares (Gare et connexion)
- o Zone de production - opérationnels (500 ETP en Alsace) - circulation (300 ETP en Alsace)
 - o Direction territoriale pour les projets de développement :

Localisation: Région Grand Est

Interlocuteurs:

Marie-Hélène Schmidt – référente RH TER Alsace – SNCF Voyageurs

Périmètre :

- Depuis 4 ans, gestion de tous les sujets RH (sauf recrutement géré directement par la direction RH basée à Paris)
- elle gère tous les métiers sauf la maintenance (conduite de train, contrôleur, escale, vente, gestionnaire de moyen et production)

Nicolas Bordillat – Directeur des programmes de Services Express Régionaux Métropolitains du Grand Est - SNCF réseau

Mission : coordonne les 3 projets de SERM sur Grand Est. Il travaille en collaboration avec le pôle environnemental, le pôle émergence, le pôle client & services et SNCF voyageurs. Mission de préfiguration avec la société des Grands projets (ex société du Grand Paris) jusqu'en avril 2025.

III.2 Présentation détaillée de la méthodologie de l'étape 1



Transport Fluvial
Marchandises



**HAEGER & SCHMIDT
LOGISTICS**

Activité de l'entreprise: Haeger & Schmidt est un commissionnaire de transport de conteneurs maritimes sur la ligne Strasbourg-Rotterdam par voie fluviale ou ferroviaire. Leur métier : gestion européenne entre l'entreprise cliente et la compagnie maritime pour import ou export sur port Rotterdam ou Anvers (Chine/États-Unis). Le transport par voie fluviale s'organise avec des bateaux sous contrat pour plusieurs années essentiellement une flotte hollandaise + 1 bateau dont l'entreprise est propriétaire.

Localisation: Agence de Strasbourg : 13 ETP

Interlocuteur: Évelyne Hum



Transport Fluvial
Marchandises



Rhenus PartnerShip France S.A.S

Activité de l'entreprise: Affrètement transport fluvial : courtier pour permettre le transport fluvial de matière en vrac principalement sur le Rhin supérieur. Peuvent gérer la manutention avant camion, camion dernier km et pourquoi pas à l'avenir train. Opérateur fluvial avec l'exploitation de certains ports et filiales en charge du transport fluvial de conteneurs, basées à Strasbourg = Contargo Clients européens (société de négoce, importation, centrale d'approvisionnement et quelque fois usine locale. 2 produits transportés (millions de tonnes par an) Céréale (activité principale pour agence de Kehl) Matériaux de construction (gravier, sable, cailloux

Chiffres clés: Effectifs Rhenus Partner Ship France : 50 employés
-Agence Kehl : 6 (dont 3 français et 2 allemands) - 4 affréteurs- Back office administrateurs- Directeur d'agence,

Localisation: Rhenus Partner Ship France (Siège à Uckange en Moselle - Port de Thionville / 5 agences en France) > filiale de Rhenus Partner Ship Europe > filiale de Rhenus Logistics (groupe allemand),

Interlocuteur: Francis Lehmann, directeur agence Kehl depuis 35 ans.

III.2 Présentation détaillée de la méthodologie de l'étape 1



Transport Fluvial
Marchandises



Transport Fluvial
Voyageurs



PORT AUTONOME DE STRASBOURG



BATEAUX-PROMENADES STRASBOURG

Activité de l'entreprise:

Etablissement public centenaire, 2ème port fluvial français, plateforme multimodale transport et logistique.

2 filiales: Rhine Europe Terminal, qui exploite les terminaux à conteneurs de Strasbourg et les autres sites secondaires. Batorama, qui assure un service de bateau promenade dans les différents sites touristiques strasbourgeois.

Chiffres clés: 6,2MT de trafic fluvial et 0,9MT de trafic ferroviaire. 31M€ de CA.

200 salariés directs. 500 entreprises sur l'espace portuaire avec 10.000 emplois directs.

Localisation: Plusieurs sites sur 1.400 hectares, sites principaux Strasbourg, Lauterbourg, Beinheim et Marckolsheim

Interlocuteur: Xavier FAUVIN (Chargé d'Opérations aux Ports), Isabelle Burget (directrice générale Batorama), Stéphanie Kroutov (responsable de production-Batorama)



Transport Fluvial
Voyageurs



Activité de l'entreprise:

Activité de transport/croisières fluviales de passagers. Société familiale strasbourgeoise.

Chiffres clés: 1400/1500 salariés total, dont 30 personnes/bateau. 200 personnes dans les services supports au Port du Rhin + l'agence commerciale au centre de Strasbourg commercial

Taille des bateaux 89 personnes à 164 passagers, longueur 110m max 130m.

Localisation: 45 bateaux, 15 basés à Strasbourg, les autres sur les autres fleuves opérés par la compagnie.

Interlocuteur: Marie WEHRLE RH CroisiEurope, gère toute l'activité RH du groupe.
M. Luttenauer Responsable Hygiène sécurité Environnement.

III.2 Présentation détaillée de la méthodologie de l'étape 1

III.2.G Précision des objectifs et moyens : petits déjeuners de consultation des entreprises

Janvier-Septembre 2024



- Mise en place groupe projet et consultation des parties prenante
- Etude documentaires
- Réalisation d'entretiens
- **Précision des objectifs et moyens . Petits déjeuners entreprises.**



Au cours de deux petits déjeuners organisés en octobre et novembre 2024 avec une majorité des entreprises partenaires du projet (détail ci-dessous), nous avons pu définir les actions prioritaires et stabiliser un premier plan d'action autour de 3 sujets :

- La création d'un socle commun de compétences mobilités
- Le développement d'un module de formation sur la conduite des véhicules à motorisation bas carbone
- Le développement d'un module de formation sur la maintenance du matériel roulant à motorisation bas carbone et des infrastructures liées

Le compte-rendu de ces échanges se trouve dans les annexes.

IV

Entretiens avec les entreprises

IV.1 Synthèse des entretiens avec les entreprises

Des métiers impactés par la transition environnementale à traiter en priorité

	Transport routier		Transport ferroviaire		Transport fluvial ou multimodal
	Transport Voyageurs	Transport marchandises	Transport Voyageurs	Transport Marchandises	
Métiers directs	<ul style="list-style-type: none"> Conducteur Métiers de la maintenance 	<ul style="list-style-type: none"> Conducteur de poids lourds Mécanicien 	<ul style="list-style-type: none"> Agent de conduite Agent de contrôle Agent de circulation 	<ul style="list-style-type: none"> Agent de maintenance Agent de circulation 	<ul style="list-style-type: none"> Personnel naviguant : Matelot Timonier Métiers de l'hôtellerie et de la restauration
Métiers indirects		<ul style="list-style-type: none"> Mécanicien production d'énergie de transition 			<ul style="list-style-type: none"> Exploitants Affréteurs
Nouveaux métiers pour concourir à la transition écologique (émergeants ouverts)	<ul style="list-style-type: none"> Responsable environnement (impact émission, veille réglementaire) / RSE - QVTC Responsable juridique (nouvelles normes type CSRD, impact sur les achats) Evolution de la direction générale 	<ul style="list-style-type: none"> Evolution de la direction/encadrement 	-		<ul style="list-style-type: none"> Responsable environnement sécurité

Dans un secteur déjà en tension, la transition environnementale des entreprises sur l'EMS a deux conséquences sur l'emploi:

- Augmentation en volume** sur les entreprises actrices de la transition environnementale
- Changement en nature** de certains postes



	Transport routier		Transport ferroviaire		Transport fluvial	
	Transport Voyageurs	Transport marchandises	Transport Voyageurs	Transport Marchandises	Transport marchandise	Transport Voyageurs
Conduite	<p>Conducteurs bus et tram - Entreprise 1 : Vieillissement (remplacement de 50% des effectifs) + développement de l'offre de transport : +100 conducteurs/an de 2024 à 2026 - Entreprise 2 : développement de l'offre: +50 à 60 conducteurs/an</p>	<p>Conducteurs de poids lourds Entreprise 1 : 3 ou 4 recrutements par an pour les remplacements</p>	<p>Conducteurs train SNCF : Augmentation en volume avec REME : +100 conducteurs/an</p>	<p>Conducteurs train : hypothèse dont l'estimation n'a pas pu être faite (absence d'entretien avec entreprise de la filière)</p>	<p>Personnel naviguant (capitaines, matelots, timoniers): recrutement à la hausse : ordre de grandeur à discuter avec représentants des artisans bateliers)</p>	<p>Personnel navigant (matelots, timoniers) : Entreprise 1: +30 personnes/an Entreprise 2: +16 matelots saisonniers/an</p>
Maintenance	<p>Maintenance du matériel roulant: Electro-mécanicien, chefs d'équipe, chefs de projet - Entreprise 1 : +50 d'ici 2027 - Entreprise 2 : stable</p> <p>Gestion réglementaire du parc: - Entreprise 2: <u>hausse</u></p>	<p>Maintenance du matériel roulant: Mécaniciens : Effectif stable, car maintenance réalisée en interne (sauf pour les nouveaux véhicules gaz en contrat d'entretien externe)</p>	<p>Electricien: besoin en hausse (volume à spécifier auprès du Technicentre de Bischheim)</p>	<p>Maintenance des infrastructures beaucoup de recrutements pour faire face au départ mais pas d'augmentation</p>	<p>Maintenance des infrastructures: besoin stable</p>	<p>Electricien pour la maintenance de bateau électrique</p>
Autres			<p>Contrôleurs SNCF Voyageurs : Augmentation en volume avec un manque récurrent d'environ 30 contrôleurs/an</p>	<p>Agent de circulation: besoin stable</p>	<p>Affréteur: recherche régulière (entreprise 1 et 2): +1 affréteur/an avec profil technico-commercial</p>	<p>Métiers de l'hôtellerie en forte hausse</p>

IV.1 Synthèse des entretiens avec les entreprises

Synthèse de la consultation des parties prenantes

Des métiers dont la nature évolue dans les entreprises rencontrées

	Transport routier		Transport ferroviaire		Transport fluvial	
	Transport Voyageurs	Transport marchandises	Transport Voyageurs	Transport Marchandises	Transport marchandise	Transport Voyageurs
Conduite	<ul style="list-style-type: none"> L'augmentation de la fréquentation implique une importance croissante des <u>compétences humaines</u>: gestion stress et gestion conflit Manque de préparation et <u>insuffisance d'heures de conduite</u> au moment du passage du permis D <u>Contraintes liées aux nouvelles motorisations</u>: branchements, gestion de l'autonomie, éco-conduite, interventions « techniques » 	Des <u>soft skills</u> différentes selon le type de véhicules PL (citerne ou porte conteneur) qui peuvent limiter les mobilités professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> <u>Eco-conduite</u> 	L'intensification des passages de frontière peut nécessiter une connaissance de la <u>réglementation française et allemande</u>	Pas d'actualité: à ce jour les solutions de motorisations bas carbone restent peu applicables sur les bateaux de fret selon les interlocuteurs rencontrés	<ul style="list-style-type: none"> - Polyvalence attendue (navigation, relation client, management, entretien...) - Management des systèmes (informatique, automatisme) - Gestion du risque électrique et analyse des défauts
Maintenance	<ul style="list-style-type: none"> <u>Mécaniciens, électrotechniciens, électriciens</u>: polyvalents sur les réparations et entretiens des motorisations (thermiques, gaz, électrique) <u>Techniciens disposant de compétences électrotechnique et informatiques</u> pour intervenir sur les technologies embarquées <u>Adaptation des compétences en carrosserie et peinture</u> pour allonger la durée de vie du matériel roulant Maintenance infrastructure: <u>nouvelle recharge électrique sur les lignes</u> 	<u>Mécanicien sur nouvelles motorisations</u> (Gaz, électrique)	<ul style="list-style-type: none"> <u>Maintenance du matériel roulant: technicien polyvalent mécanique/électricité/électronique</u> 			<ul style="list-style-type: none"> - Maintenance : électrique, électronique de puissance, management des systèmes informatiques
Autre			Agent de circulation : <u>compétences électroniques</u> (postes électroniques centralisés d'aiguillage)			

Des compétences communes et passerelles métiers possibles qui confirment l'intérêt de travailler en inter-filière

L'identification de compétences clés pour la transition environnementale dans les métiers de la mobilité dans une approche inter filière a 2 intérêts:

→ Opportunité d'Intégration = Sourcing

Intéresser des candidats à la filière en identifiant des perspectives (durabilité des compétences)

⌚ Opportunité de reconversion = Fidélisation

Maintenir les compétences sur le territoire

IV.2 Rapport détaillé des entretiens avec les entreprises

IV.2.A Synthèse générale des données relatives aux secteurs d'activité

Enjeux et impacts de la transition environnementale sur les secteurs d'activité (expressions des entreprises visitées):

- Impact direct pour toute la branche du transport : Le contexte réglementaire.

-Nouvelles réglementations écologiques et européennes : 100% des véhicules concernés, évolution de la technologie avec la décarbonation des outils de travail,
-Nouvelles normes pour l'ensemble des infrastructures (bâtiments, parkings..) avec obligation de mise en place d'ombrières, de panneaux photovoltaïques, de système de gestion des eaux de ruissellement (sols perméables à l'eau, suppression du bitume)...
-Règlementation des ZFE et appels d'offres publics (nécessité de dérogations pour le transport routier de marchandises : 80% des déplacements à moins de 50 km),
-Contexte très spécifique pour le secteur des bateaux de croisière fluviale : législation non contraignante et toujours un peu floue au niveau européen ne générant pas à l'heure actuelle de pression sur les délais de prise en compte de la transition environnementale...

- Existence de projets de développement dans l'ensemble des secteurs d'activités :

-Développement ou modernisation de l'activité, développement de nouveaux produits, hausse des trafics, développement d'infrastructures nouvelles, développement de l'intermodalité, développement et augmentation du transport en commun urbain, péri-urbain et dans la ruralité avec des demandes croissantes de transport à la demande.
-A noter néanmoins, une diminution, concentration et diversification des transporteurs routiers dans un univers très complexe, technologique et concurrentiel, notamment pour les TPE ne pouvant plus répondre aux besoins du marché. De plus, l'ouverture à la concurrence à venir à la SNCF aura un impact négatif sur la partie « vente ».

- De réelles opportunités en lien avec la transition écologique :

-Le sujet majeur de la mobilité soutenue par les pouvoirs publics est le développement de véhicules à énergie « gaz » et « bio-carburant » avec des partenariats à créer avec le monde agricole, des objectifs partagés de diminution de l'empreinte carbone, des exemples de bonnes pratiques, même modestes mais avec la participation de l'ensemble des salariés...

IV.2 Rapport détaillé des entretiens avec les entreprises

- Existence de freins à la prise en compte des enjeux de la transition environnementale
 - Impact de la réglementation générant des surcoûts économiques d'exploitation: incapacité d'adaptation si le marché ne peut l'absorber et augmentation du coût pour le client (transport routier et voyageurs, fluvial...),
 - Problématique d'adaptabilité de l'électrique, de l'hydrogène pour des raisons de coûts et de rentabilité liées aux investissements (transport routier et voyageurs, fluvial...), mais également pour des raisons d'exploitation : réduction du volume de transport en lien avec le nombre de batteries nécessaires à la puissance demandée, problème de recharge... (fluvial),
 - Faiblesse de l'innovation et de la R&D dans le « fluvial voyageurs », interdiction de techniques « hydrogène et gaz » pour le transport passagers,
 - Globalement, faible existence de projets « RSE » structurés.
- Des manques en termes de soutien et d'aides par les branches et les OPCO en matière de prise en compte de la transition environnementale.

IV.2 Rapport détaillé des entretiens avec les entreprises

IV.2.B Synthèse des enjeux liés aux métiers et aux compétences

- Aspects généraux :

-En règle générale, l'ensemble des activités sont impactées par des problématiques de recrutement, notamment pour les conducteurs et les métiers de la maintenance, soit par le développement des activités, soit par la conséquence des problématiques liées au vieillissement des salariés en poste ou encore à la pénurie de personnel navigant et de matelots pour le fluvial.

-Une autre problématique partagée concerne le manque d'attractivité des métiers, tels les conducteurs de transport routier, voyageurs ou marchandises, souvent relatif aux conditions de travail. De plus, se posent les problèmes liés aux profils des candidats : manque de savoir-être, non-maîtrise des savoirs de base.

-L'ouverture à la concurrence à la SNCF à moyen terme risque d'amplifier le turn-over, la baisse d'effectifs dans la vente et le besoin d'augmentation de la maintenance des voies.

-Aux Ports de Strasbourg (PAS), l'hypothèse d'une hausse du trafic aura pour conséquences des horaires d'ouvertes plus importants et une augmentation de la maintenance.

- Enjeux de la transition environnementale liés aux métiers et aux compétences :

-Dans le transport routier « voyageurs » les mutations importantes nécessitent l'évolution des métiers techniques, entretiens et réparations, des techniciens spécialisés moteurs diesel vers la multi-énergie, électrique, gaz, hybride, hydrogène, nécessitant de plus, de nouveaux aménagements normés des ateliers, des parkings... Pour le transport routier marchandises la nécessité d'évolution des emplois de l'entretien et de la maintenance est liée à la montée en puissance progressive des véhicules gaz (et éventuellement électriques), ainsi qu'à l'approfondissement de l'éco-conduite.

-Le déploiement de flotte PL électrique est spécifié dans le transport multimodal.

Par contre, il n'y a pas d'identification caractérisée et immédiate de besoins spécifiques du fait de la transition écologique dans le transport fluvial « voyageurs », mais une évolution se dessine avec l'arrivée de plus de contraintes légales ou technologiques sur les bateaux. De plus, la transition énergétique pourra impliquer des compétences d'ingénierie pour les affréteurs au regard d'une perte de compétences techniques dans le métier.

IV.2 Rapport détaillé des entretiens avec les entreprises

IV.2.C Les métiers impactés

Sont indiqués en gras les métiers prioritaires

Métiers en tension, en mutation ou impactés par la transition écologique (globalement tous les métiers sont impactés)					
	Transport routier		Transport ferroviaire		Transport fluvial ou multimodal
	Transport voyageurs	Transport marchandises	Transport par rail	Transport Voyageurs	
Métiers directs	<ul style="list-style-type: none"> - Conducteur - Contrôleur - Métiers de la maintenance - Responsable environnement et RSE/transformation (Moins prioritaire mais devient important) - Métiers de l'exploitation du réseau 	<ul style="list-style-type: none"> - Conducteur de poids lourds - Mécanicien 	<ul style="list-style-type: none"> - Agent de circulation - Agent de maintenance 	<ul style="list-style-type: none"> - Agent de conduite - Agent de contrôle 	<ul style="list-style-type: none"> - Personnel Naviguant : <ul style="list-style-type: none"> ◦ Matelot ◦ Timonier ◦ Métiers de l'hôtellerie et de la restauration
Métiers indirects	<ul style="list-style-type: none"> - Supports techniques, nouvelles compétences - Métiers de l'entretien et travaux neufs - Métiers de la maintenance des véhicules et des installations fixes - Formateurs en interne 	<ul style="list-style-type: none"> Métiers de la maintenance - Formateur en interne - Mécanicien production d'énergie de transition gaz ou bio carburant 			<ul style="list-style-type: none"> - Conducteurs de locomotive (en sous-traitance) - Exploitants et affréteurs : profil technico-commercial
Nouveaux métiers pour concourir à la transition écologique (émergeants ouverts)	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable environnement impact émission, veille réglementaire - Suivi RSE, QVTC - Evolution de la direction générale (réponse aux appels d'offre, étude et développement pour l'offre) - Responsable juridique (nouvelles normes type CSRD, impact sur les achats) - Gestion de l'offre de transport avec prise en compte de la multi modalité - Evolution du métier de chauffeur 	<ul style="list-style-type: none"> - Direction/encadrement Nécessité de déterminer une politique en lien avec les énergies transitoires, de la rendre applicable et les proposer dans la négociation avec le client 			<ul style="list-style-type: none"> - Evolution des compétences de l'exploitant - Responsable environnement sécurité (évolution interne)

Synthèse des métiers en tension

Métiers de la route :



conducteurs voyageurs sur route, conducteurs sur route marchandises, mécaniciens.

Métiers du ferroviaire :



conducteurs de locomotive, mécaniciens.

Métiers de la batellerie et de la navigation :

matelots et capitaines pour le fret, exploitants.



Métiers de la maintenance toutes branches:

techniciens en électronique, en électricité, chefs de projet.



IV.2 Rapport détaillé des entretiens avec les entreprises

Évolutions des métiers en mutation ou impactés par la transition écologique : EN VOLUMES

Le point sur les besoins essentiels (pour les détails et autres métiers, cf. dossier capitalisation)

- **Besoins en conducteurs inhérents à presque toutes les activités du transport :**

- dans le transport routier voyageurs : TRAM : remplacement de 50% liés au vieillissement des effectifs ; conducteurs de bus: à partir de 2024 augmentation de 100 conducteurs par an sur 3 années au regard du développement de l'offre de transport et pour une autre entreprise progression et recrutement de 50 à 60 conducteurs par an
- dans le transport routier marchandises : 3 ou 4 recrutements de chauffeurs PL par an pour les remplacements
- dans le transport ferroviaire : Conducteurs SNCF Voyageurs augmentation en volume : 100 par an avec le REME

- **Besoins en maintenance concernant les filières route et rail**

- dans le transport routier « voyageurs » : Métiers de la maintenance des véhicules : 30 personnes; seconde entreprise avec un besoin de 50 personnes jusqu'à 2027 (techniciens électronique et électricité, chefs d'équipe, chef de projets)
- dans le transport routier de marchandises : mécaniciens pour le maintien des métiers de la maintenance des véhicules (pour les nouveaux véhicules gaz en contrat d'entretien)
- dans le transport ferroviaire : Réseau SNCF : pour la zone de production : beaucoup de recrutements en maintenance pour faire face aux départs et des électriciens pour la maintenance du matériel roulant des

- **Autres besoins significatifs**

- dans le transport ferroviaire : augmentation en volume des contrôleurs SNCF Voyageurs, avec un manque récurrent chaque année d'environ 30 personnes (effectif : 130)
- dans le transport fluvial : Personnel navigant, matelots, timoniers, 30 personnes par an (équivalent d'une promo du CFAI, forte concurrence : métiers peu attractifs liés aux conditions de travail : Les jeunes formés au métier privilégié le transport touristique , (Main d'œuvre surtout étrangère issue du maritime), réforme de la formation Bac Pro qui permet d'avoir des candidats plus matures) ; +16 matelots saisonniers par an pour une autre entreprise. Développement des bateaux de tourisme électriques et besoin de personnel de maintenance.
- Métiers de l'hôtellerie (service en chambres et restauration) : en forte hausse, forte concurrence. Travail important sur la QVTC pour être plus « attractifs », Métiers saisonniers en statut en CDI annualisé, surtout main d'œuvre étrangère
- Métiers d'exploitants ou affréteurs : Profil des affréteurs de l'entreprise : informaticien, contrôle de marchandise, logistique routière. Seul prérequis incontournable : maîtrise de l'allemand. Si possible issus d'une formation transport et logistique ou reconversion si à minima maîtrise de la langue.

IV.2 Rapport détaillé des entretiens avec les entreprises

Evolutions des métiers en mutation ou impactés par la transition écologique : EN NATURE

Evolutions des métiers en mutation ou impactés par la transition écologique : EN NATURE				
Transport voyageurs	Transport marchandises	Transport multimodal	Transport ferroviaire	Transport fluvial
<ul style="list-style-type: none"> Conducteurs : <ul style="list-style-type: none"> Importance croissante des compétences « humaines » : gestion stress et conflit Manque de préparation et insuffisance d'heures de conduite au moment du passage du permis D <u>Eco-conduite</u>, y compris sur l'électrique <u>Interventions « techniques » ou de sécurité différentes, avec des véhicules nouvelles technologies</u> Métiers de la maintenance <ul style="list-style-type: none"> <u>Electrotechniciens, mécaniciens, électriciens : évolution du mécanique gasoil vers les nouvelles technologies motorisation - gaz, électrique, électronique</u> et à intégrer dans les critères de recrutement <u>Matrice en constante évolution en vue de la polyvalence (thermique/gaz vers gaz/électrique)</u> Installation fixe : <u>informatique et technologie embarquée, nouvelle recharge électrique sur les lignes</u> <u>Réparation nouvelles motorisations : soudure sur véhicules gaz)</u> Gestion réglementaire de l'entretien (ex. gaz) <u>évolution techniques de réparation carrosserie (allongement durée de vie du matériel)</u> 	<ul style="list-style-type: none"> Conducteurs PL <ul style="list-style-type: none"> Des <u>softs skills</u> différentes selon le type de véhicule PL (citerne ou porte conteneur) qui peuvent limiter les modalités professionnelles : <ul style="list-style-type: none"> <u>transport</u> d'hydrocarbure très réglementé Transport de colisage trop lié à la productivité Métiers de la maintenance <ul style="list-style-type: none"> Mécaniciens sur motorisations bas carbone (gaz, électrique). Profil recherché : CAP idéalement issu du Lycée des métiers (mais difficulté à ce jour promo de 24 par an et rarement un 1er choix pour ces jeunes orientés dans cette filière par défaut) 	<ul style="list-style-type: none"> Conducteurs de train avec connaissance <u>réglementation française et allemande</u> pour intensifier le passage de frontière : <u>réflexion</u> à terme du PAS pour en créer une offre de service 	<ul style="list-style-type: none"> Conducteurs SNCF Voyageurs <ul style="list-style-type: none"> Evolution des compétences : <u>éco-conduite</u>; prérequis niveau bac, <u>maitrise de l'allemand</u> (TGV) Circulation SNCF Réseau : <ul style="list-style-type: none"> Pas de formation dédiée mais privilégie les profils techniques <u>Besoin de maîtriser l'informatique</u> Mise en place de <u>postes électroniques</u> (centralisation des aiguillages) Maintenance : <ul style="list-style-type: none"> <u>Mécanique/électricité/électronique</u> Acquisition de compétences via un bac ou BTS, formation en interne sécurité et risques ferroviaires 	<ul style="list-style-type: none"> Métiers de la navigation passagers <ul style="list-style-type: none"> Postes très polyvalents (navigation, relation client, management, entretien...) Management des systèmes (informatique, automatisme) Gestion du risque électrique et analyse des défauts Métiers de la maintenance (bateau tourisme): électrique, électronique de puissance, management des systèmes informatiques

IV.2 Rapport détaillé des entretiens avec les entreprises

IV.2.D Gestion des ressources humaines: les processus de recrutements et leurs difficultés

La diversité des activités et l'hétérogénéité en termes d'importance et d'organisation des entreprises ne permettent pas d'identifier des pratiques similaires, mais certains processus pourront faire l'objet de partages d'expérience et de bonnes pratiques.

Néanmoins, il est possible de faire émerger des points communs dans les approches des métiers, des difficultés rencontrées dans le recrutement, et des besoins communs permettant, à terme, de trouver des synergies, voire des coopérations territoriales sur des métiers communs :

Les processus de recrutement :

Selon les activités, le recrutement recourt à des méthodes multiples, mais différents selon les activités : communication, labellisation, recours à France Travail, formations diplômantes, salon, job-dating, sourcing dans les organismes de formation, réseaux sociaux... et dans certains cas par cabinets au niveau régional ou national.

Certains métiers, très règlementés, nécessitent évidemment des prérequis en compétences et la possession des diplômes obligatoires.

Plusieurs entreprises possèdent des process de formation internes pour les arrivants basés sur l'accompagnement de référents, de formateurs et de tuteurs.

De plus, dans les métiers de la maintenance, le recrutement se base davantage sur des pratiques de formation en alternance.

Les difficultés de recrutement dans les métiers caractéristiques du transport :

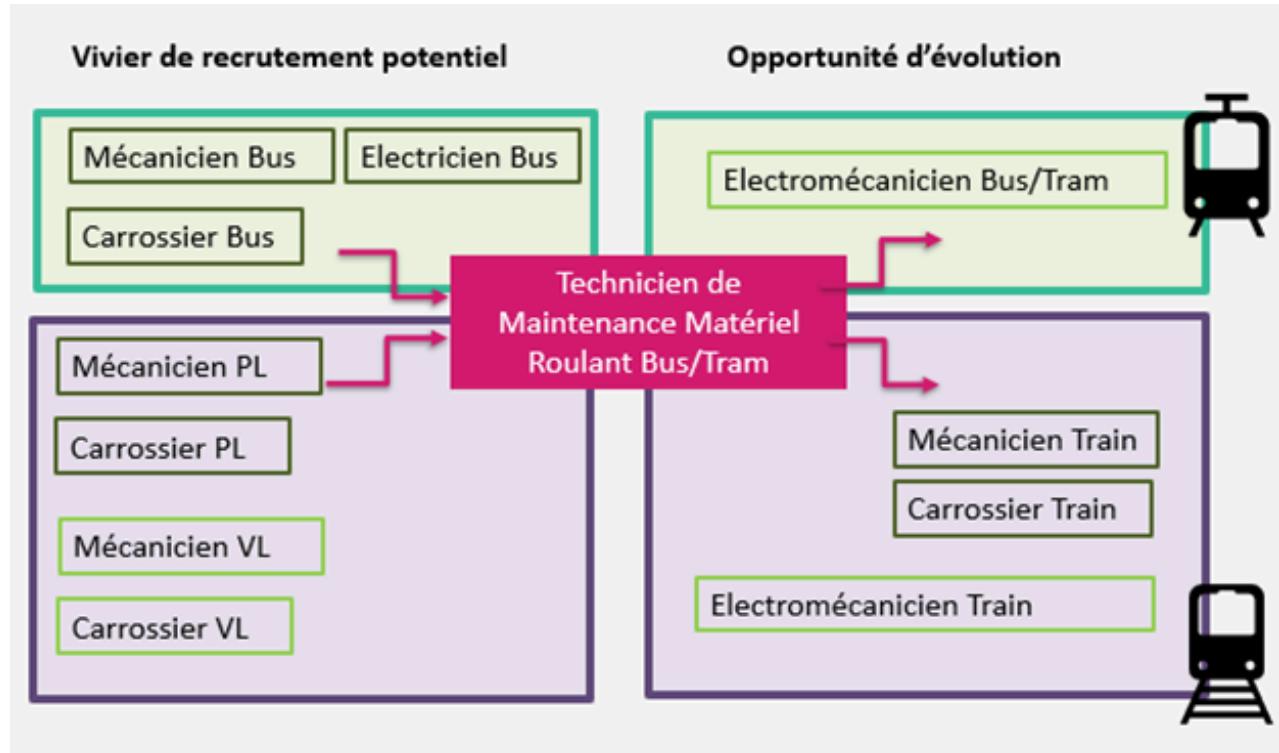
- Pour les conducteurs: récurrence de la difficulté de recrutement, importance des contraintes, non prise en compte de l' éco-conduite, référentiel existant insuffisant et inadapté, conduite de 20h à l'obtention du permis D très insuffisante, mauvaise répartition des modules, pression sur les salaires,
- Pour les métiers de la maintenance, d'autres problèmes se posent : problèmes de sourcing, difficultés liées à la perception des métiers, faible attractivité, rareté des bons chefs d'ateliers, forte tension sur tous techniciens électroniques, électricité et les chefs de projets... La filière de l'apprentissage est nécessaire mais insuffisante à date pour couvrir les besoins, un turn-over régulier en particulier pour les plus jeunes candidats,
- Pour les métiers ferroviaires (SNCF), le recrutement et la formation sont perçus de l'extérieur comme « un parcours du combattant »,
- Dans la navigation, il existe une forte concurrence étrangère pour le personnel navigant, une faible attractivité pour les matelots pour le fret, et une pression sur les salaires. Pour le métier d'exploitant, les difficultés sont liées à la faible attractivité du métier en France et la difficulté récurrente de trouver des candidats maitrisant l'allemand, en plus de la pression sur les salaires.

Pour davantage de précisions, se reporter au document de capitalisation reprenant l'ensemble des expressions des entreprises.

IV.2 Rapport détaillé des entretiens avec les entreprises

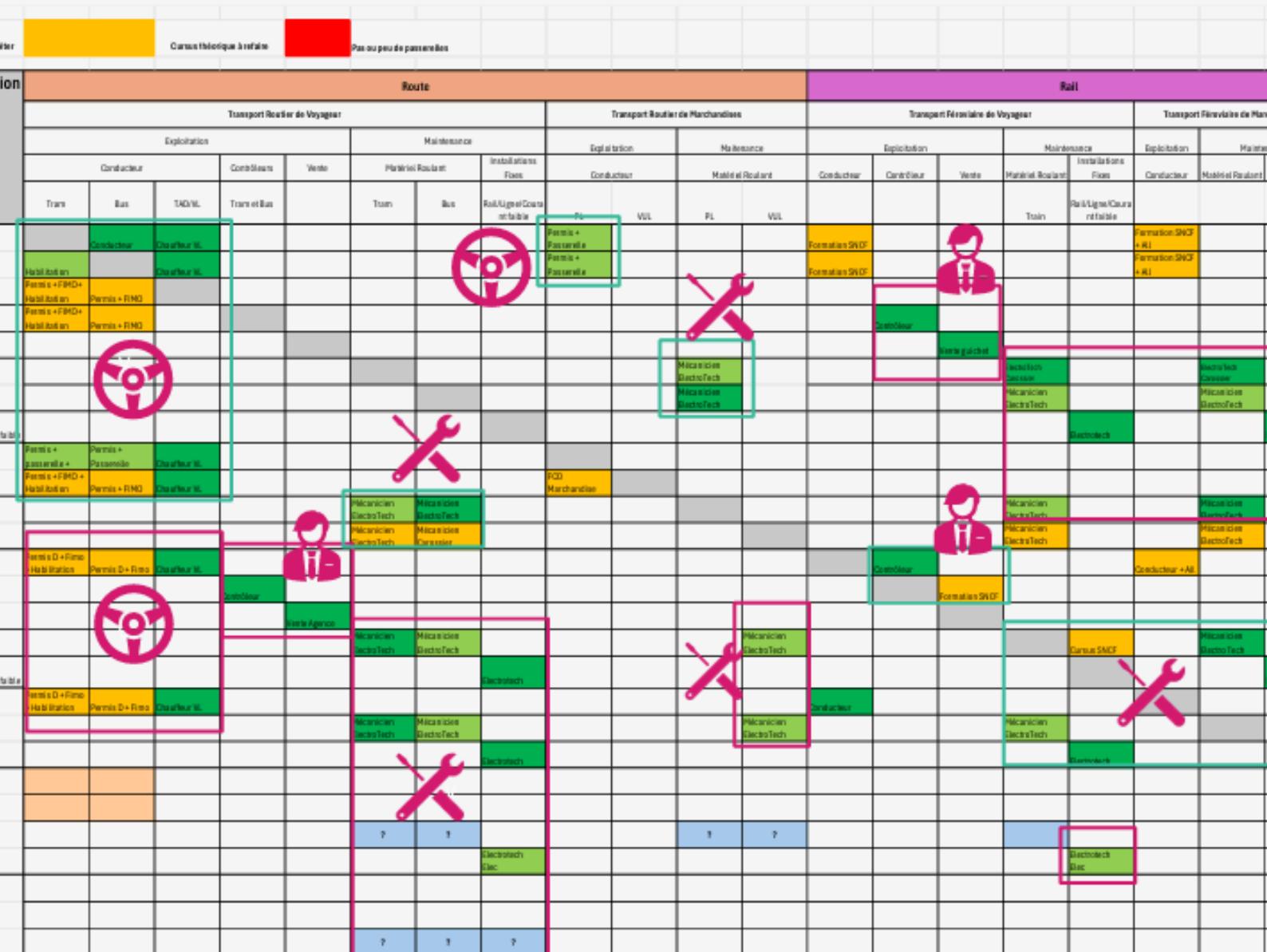
L'analyse détaillée des besoins et compétences disponibles dans les différents secteurs étudiée met en lumière le potentiel de création de passerelles, de parcours inter-secteurs d'activités, et de multiples socles commun de compétences.

Nous avons donc étudié les possibilités de vivier de recrutement potentiel et d'opportunités d'évolution (cf schéma type ci-dessous) en croisant les différents métiers des différents secteurs (cf p 36 et 37).



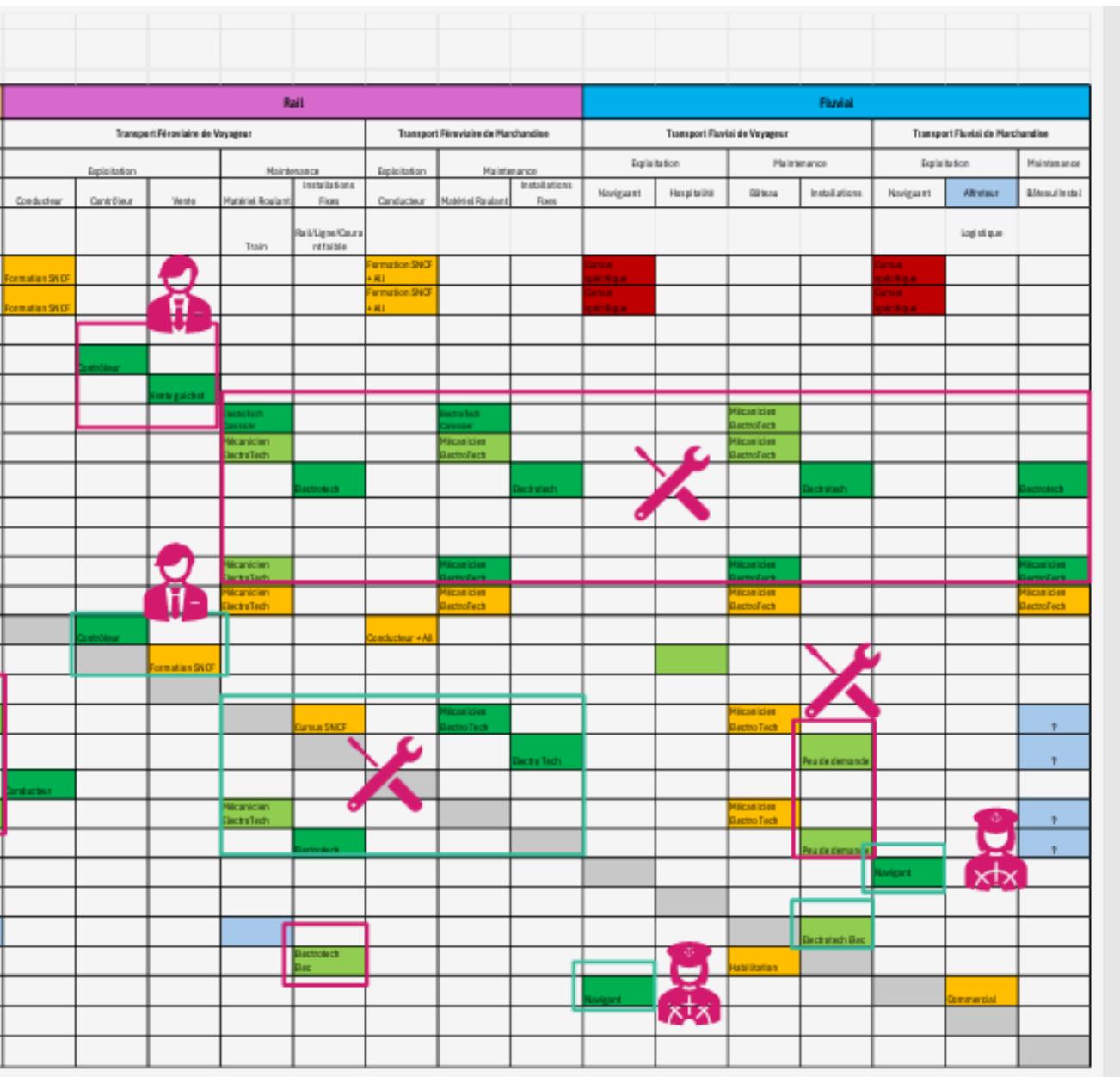
IV.2 Rapport détaillé des entretiens avec les entreprises

Un potentiel de création de passerelles: parcours inter-secteurs d'activités, socle commun de compétences



IV.2 Rapport détaillé des entretiens avec les entreprises

Des compétences communes et passerelles métiers possibles qui confirment l'intérêt de travailler en inter-filière



IV.2 Rapport détaillé des entretiens avec les entreprises

IV.2.F GESTION DES RESSOURCES HUMAINES: LES COMPETENCES ET LA FORMATION

Métiers, emplois, compétences : Recrutement, formation et intégration des salariés	
Pratiques en matière de formation professionnelle : la situation et les besoins exprimés	
Transport voyageurs	<ul style="list-style-type: none"> Conducteurs : <ul style="list-style-type: none"> Importance de la différence entre les organismes de formation et surtout les formateurs <u>Nouveaux apprentissages à prévoir pour les conducteurs avec l'évolution des technologies véhicule et matériel embarqué</u> Auto-école OK mais forte anticipation nécessaire pour placer les titres pro : offre très tendue <u>FCO en interne depuis peu, pour limiter les contraintes de planning des OF</u> <u>Formation obligatoire de 5 semaines des arrivants avec apprentissage des lignes et procédures, conduite et modules soft skills</u> <u>Augmentation des heures de conduite dans le cursus de formation pour l'obtention du permis D</u> Métiers de la maintenance : <ul style="list-style-type: none"> L'apprentissage sur le centre de formation est toujours <u>à compléter sur les techniques y compris de base</u> Expérimentation en cours avec le CFA mobilité de Strasbourg, parcours « sur mesure »
Transport marchandises	<ul style="list-style-type: none"> Conducteurs PL : la formation à l'éco-conduite : malgré sa mise en place dans l'entreprise, peu de pratique systématique par les chauffeurs
Transport multimodal	<ul style="list-style-type: none"> Métiers de la maintenance ferroviaire : <ul style="list-style-type: none"> FS INSTITUTE (formation métiers de la maintenance ferroviaire, rue du Bassin d'Austerlitz) EUROPORTE, prestataire du PAS pour l'exploitation et la maintenance du réseau ferré portuaire, a un centre de formation à Lille
Transport ferroviaire	<ul style="list-style-type: none"> SNCF Voyageurs : <ul style="list-style-type: none"> <u>Aucune formation ne prédestine aux métiers de SNCF voyageurs</u> (sauf peut-être la relation client pour les métiers du contrôle) Formation interne : 11 mois pour la conduite / 2 ou 3 mois pour les contrôleurs, en local ou sur des campus de formation. La formation en local est privilégiée mais le nombre de formations peut parfois ne pas permettre de répondre aux besoins en fonction de la fluctuation du nombre de recrutement : <ul style="list-style-type: none"> 2 formateurs permanents sur les métiers de la vente, des conducteurs mis à disposition pour la formation traction, 2 formateurs au sein de la DRH pour la partie « contrôle ». <u>Progression des échecs pour plusieurs raisons : des candidats insuffisamment préparés, mauvaise image du métier</u> SNCF réseau-maintenance : <ul style="list-style-type: none"> Formation de 6 mois pour les agents techniques. Moins de volume en recrutement que sur SNCF réseau donc pas de problématiques d'accès à la formation. Problème de <u>sourcing</u> et un taux de réussite en baisse
Transport fluvial	<ul style="list-style-type: none"> Métiers de la navigation : <ul style="list-style-type: none"> Formation de l'équipe sur des compétences transversales mais pas sur des compétences métiers relatives à la navigation fluviale <u>Manque de formateurs et un seul bateau-école pour permettre la montée en puissance de la formation initiale</u> Depuis janvier 2022, une directive européenne a fait évoluer l'accès au métier : une carrière dans le maritime raccourcit la formation pour le fluvial Reconversion possible : formation de 9 mois (disponible au Lycée Mathis) pour les personnes avec un bac +3 ou expérience pro de 5 ans Complexité accrue pour accès au métier d'homme de pont (3 jours de formation + épreuves) alors qu'auparavant une visite médicale suffisait Métiers de la navigation voyageurs/tourisme : <ul style="list-style-type: none"> Formation en interne par prestataires extérieurs : SST, HACCP 1 à 2 semaines, cours de langues en hiver/service en interne : formation ciblée très « pratiques » liées aux situations avec les clients

IV.2 Rapport détaillé des entretiens avec les entreprises

Métiers, emplois, compétences : Recrutement, formation et intégration des salariés

Formations professionnelles existantes sur le territoire			
Transport de voyageurs	<ul style="list-style-type: none"> Conducteurs : Titre Pro, Permis D passagers : proposition de formation au Lycée Emile MATHIS Maintenance : CAP mécanique, maintenance : tous les niveaux du CAP ou Bac 		
Transport marchandises	<ul style="list-style-type: none"> Conducteurs : CAP au Lycée des métiers Emile MATHIS à SCHILTIGHEIM : un sourcing qui donne davantage de résultats, accentués si suivi d'une année d'apprentissage, fidélisation plus importante des salariés, <u>même si seulement 50h de conduite pendant la formation (insuffisant)</u> Mécaniciens : formations proposées aujourd'hui par les constructeurs en fonction des motorisations (diesel, hybride, gaz, électrique) et spécialités (électrique, cinématique) : Programme non validé par CPNE car non diplômant ou certifiant 		
Transport multimodal	<ul style="list-style-type: none"> Métiers de la maintenance ferroviaire : FS INSTITUTE (formation métiers de la maintenance ferroviaire, rue du Bassin d'Austerlitz), EUROPORTE prestataire du Port Autonome de Strasbourg pour l'exploitation et la maintenance du réseau ferré portuaire : centre de formation à Lille Métiers transport/logistique : ISTELI à STRASBOURG : CAMPUS AFTRAL bac+2 à bac+6, LYCEE Emile MATHIS 		
Transport fluvial	<ul style="list-style-type: none"> Métiers de la navigation : Lycée Emile MATHIS Hôtellerie/Restauration : CFAI et lycées hôteliers Alexandre DUMAS et ADRIEN ZELLER 		
Organisation du parcours d'intégration des salariés			
Transport voyageurs	<ul style="list-style-type: none"> Métiers de la maintenance : Prise en charge par le chef d'atelier, petites équipes avec un management de proximité, 2 ½ journées en transverse, mise en place d'un tutorat plus structuré pour l'expérimentation groupe pôle emploi avec le CFA mobilité. Suivi du savoir-être très important, tuteur maître d'apprentissage avec formation spécifique, sur-mesure pour la technique Conducteurs : formateur et tuteur (parrain sur le même poste) : 2 référents, progression vers d'autres métiers : exemples : tourisme, poste plus attractif, formateur, agent de planning, formation spécifique interne de 5 semaines 		
Transport marchandises	<ul style="list-style-type: none"> Conducteurs de poids lourds : Formation en interne entre 6 et 12 mois et pour véhicule gaz, formation interne à la conduite et accompagnement 		
Transport ferroviaire	<ul style="list-style-type: none"> Formation interne d'Europo : 1 à 3 semaines selon les modules ou quelques jours lorsqu'il s'agit de recyclage 		
Transport fluvial	<ul style="list-style-type: none"> Métiers navigation : Tuteur/formateur 1 semaine 		
Organismes de formation sur le territoire			
Transport voyageurs	Transport marchandises	Transport multimodal	Transport fluvial
<ul style="list-style-type: none"> - AFTRAL, LLERENA, - Lycée Emile MATHIS, - CFA MOBILITE de Strasbourg - Lycée BUGATTI COLMAR, TRYADE 	<ul style="list-style-type: none"> - AFTRAL - LLERENA 	<ul style="list-style-type: none"> - FS INSTITUTE - EUROPORTE - ISTELI à STRASBOURG : CAMPUS AFTRAL - LYCEE Emile MATHIS 	<ul style="list-style-type: none"> - CFAI - Lycée hôtelier Alexandre DUMAS - Lycées hôtelier Adrien ZELLER

Impacts ou nécessité de transformations générés : organisationnels GRH, QVT, formatifs...	Transport voyageurs	<ul style="list-style-type: none"> Impact : renfort de l'équipe de formation sur la formation initiale, croissance du développement RH et de la formation (formateurs), flux administratif (pour tous les métiers prioritaires) Métiers de la maintenance : budget et temps de formation croissant : remise à niveau, habilitations, formation continue Transformations des emplois dans l'entreprise : organisationnels, gestion RH, QVT, formatifs...
	Transport fluvial	<ul style="list-style-type: none"> Nécessité de réflexion : organisation du travail avec du transport à la journée (avec le déploiement de flotte PL électrique)

IV.2 Rapport détaillé des entretiens avec les entreprises

IV.2.G Avis et positionnement : expression sur les quatre actions territoriales proposées (réponses partielles car sujet non approfondi par plusieurs entreprises)

Au cours des échanges, nous avons invité les entreprises à se positionner sur quatre hypothèses qui leur étaient d'abord présentées pour permettre un positionnement éclairé, selon les items suivants:

Construction d'un "socle de compétences mobilité" de premier niveau	Création de l'offre de formation professionnalisante manquante	Accompagnement de la transformation des métiers et pilotage des parcours professionnels inter-entreprises	Programme de formation des managers sur l'impact de la Transition écologique
 <p>Pourquoi ? Maintenir l'employabilité dans un contexte de mutation et rendre accessible les emplois du secteur Pour qui ? Salariés actuels et futurs salariés en reorientation ou éloignés de l'emploi. Comment ? Création d'un bloc de compétences socle commun (dont compétences clés et impact de la transition écologique), complété de modules spécifiques selon le mode (route, rail, fluvial) et la nature du transport (marchandise, voyageurs).</p>	 <p>Pourquoi ? Permettre aux entreprises de former leurs salariés en proximité et rendre accessible l'offre de formation manquante pour répondre aux besoins de compétences du transport fluvial, ferroviaire et routier qui entrent aujourd'hui le développement économique des entreprises Pour qui ? Salariés actuels et futurs Comment ? <ul style="list-style-type: none"> • Recensement des besoins de formation non pourvus sur le territoire de l'EMS (offre inexistante, offre qui implique le déplacement des salariés) • Identification des opportunités d'implantation et de mutualisation de l'offre de formation initiale et continue • Ingénierie de formation pour l'offre non pourvue ou non localisable </p>	 <p>Pourquoi ? Préparer le secteur aux métiers de demain en facilitant l'évolution et la transition des métiers et salariés actuels des branches Pour qui ? Salariés actuels impactés par la transition écologique, des différentes branches au niveau territorial Comment ? <ul style="list-style-type: none"> • Création d'un Cercle inter-entreprises de pilotage des métiers et des parcours professionnels • Veille et diagnostic sur la base de situations de travail et métiers impactés • Observation et analyse du transfert de compétences inter-générations • Mise en place d'un outil type jobboard avec des hypothèses de mobilités et reconversion inter-entreprises sécurisées </p>	 <p>Pourquoi ? Faire comprendre les enjeux de la Transition Ecologique et leur impact sur le contenu des emplois des collaborateurs et pouvant les transmettre et les expliquer aux équipes Pour qui ? Managers de proximité des entreprises Comment ? <ul style="list-style-type: none"> • Audit des besoins des entreprises • Programme de présentation de la transition écologique et son impact positif sur les métiers • Sensibilisation aux énergies renouvelables, sobriété, mobilité décarbonée, emplois environnementaux, digitalisation... • Construction des éléments de langage pour transmission à leurs équipes </p>

Projet - Métiers transport et logistique - Maison de l'emploi de Strasbourg

4

Construction d'un « bloc de compétences mobilité »	
Transport de voyageurs (urbains, interurbains et tourisme)	<ul style="list-style-type: none"> - Intérêt marqué pour le projet - Intérêt sur les postes de conduite mais priorité technique
Transport ferroviaire	<p>SNCF : Intérêt pour le projet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Démarrage plus facilement sur les métiers maintenance de matériel ou infrastructure (électricité/mécanique) - Difficulté exprimée sur les métiers de la circulation ou de la conduite (même s'ils doivent aussi posséder le vernis électrotechnique) - Si socle de compétences maintenance, penser à associer les constructeurs : CAF et LORH (en partenariat avec la SNCF sur les trains légers innovants)
Transport fluvial	<ul style="list-style-type: none"> - Intérêt pour le projet
Création de l'offre de formation professionnalisante manquante	
Transport ferroviaire	<ul style="list-style-type: none"> - Intérêt pour le projet : Mutualisation formation relative au transport ferroviaire (exploitation et maintenance) - Freins : Historiquement la SNCF est organisée en interne pour former les agents et ne donne pas accès à ses infrastructures pour la formation d'autres entreprises
Transport fluvial	<ul style="list-style-type: none"> - Intérêt pour le projet
Pilotage des métiers et des parcours professionnels interentreprises	
Transport voyageurs	<ul style="list-style-type: none"> - Freins : Difficulté exprimée au regard d'un secteur trop concurrentiel, - Existe déjà entre urbain et interurbain avec sous-traitants en « off » pour les conducteurs - Existence d'une GPEC de tout le secteur, très ambitieux avec sans doute peu de résultats
Transport ferroviaire	<ul style="list-style-type: none"> - SNCF : Piste très intéressante : outils partagés qui peuvent être accessibles aux agents - Freins : Mais comment éviter les effets pervers notamment les départs à la concurrence, - Opportunités : Le sujet devient réel avec un turn-over en croissance, donc autant éviter de perdre les compétences des salariés et qu'ils trouvent un autre emploi dans le secteur
Transport fluvial	<ul style="list-style-type: none"> - Intérêt pour le projet
Montage d'une formation des managers sur l'impact de la Transition écologique (Approche RSE à intégrer ?)	
Transport ferroviaire	<ul style="list-style-type: none"> - SNCF : déjà des programmes en interne : une entité dédiée au sein des services avec un programme structuré qui a permis à tout l'encadrement d'être formé sur les enjeux environnementaux - Comment réduire son empreinte carbone ?
Transport fluvial	<ul style="list-style-type: none"> - Intérêt exprimé pour s'y préparer
Transport voyageurs	<ul style="list-style-type: none"> - Idée à retenir et intérêt exprimé pour s'y préparer

IV.2 Rapport détaillé des entretiens avec les entreprises

IV.2.H Avis et positionnement : Projet à plus long terme à la Cour des Douanes (réponses partielles car sujet non approfondi par plusieurs entreprises).

Au cours des échanges, nous avons invité les entreprises à réagir au projet de la Cour des Douanes.

Présentation succincte du projet: création d'un pôle rhénan de compétences pour la transition environnementale sur un bâtiment en construction au Port du Rhin. Le projet comprend 3 axes : une galerie des métiers (vitrine et passerelle pour l'accès de tous vers les filières et les métiers), un pôle de compétences autour des métiers portuaires et de l'intermodalité (nouvelles offres de formation), un pôle de compétence dédié à l'impact de la transition écologique.

Galerie des métiers	
Transport de voyageurs (urbains, interurbains et tourisme)	<ul style="list-style-type: none"> - Promotion et présentation des métiers du transport de voyageurs avec une participation des salariés - Accord sur des interventions ponctuelles et pour faire découvrir la CTS et ses métiers
Transport routier marchandises	<ul style="list-style-type: none"> - Intérêt et utilité formulés
Transport multimodal	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation du métier d'agent de transit, peu connu des habitants de quartier peu diplômés - Entreprise déjà investie pour présenter les métiers et pouvant se mobiliser pour présenter les métiers de gestionnaire, indispensable dans le fonctionnement du transport - Vitrine pour plusieurs métiers portuaires nécessaire à la transition environnementale - Promotion des métiers de l'intermodalité et des métiers des énergies d'avenir (hydrogène, électricité solaire, ...) : installation/maintenance
Transport ferroviaire	<ul style="list-style-type: none"> - Intérêt à confirmer pour les métiers : méconnaissance du public de nombreux métiers techniques avec des enjeux de sécurité - SNCF : mettre l'entreprise en lumière alors que les métiers du ferroviaire sont peu connus. La SNCF propose déjà des interventions en milieu scolaire
Transport fluvial	<ul style="list-style-type: none"> - Enjeu de l'attractivité des métiers de la navigation fluviale : faire témoigner de leur métier des jeunes français qui naviguent sur le Rhin, l'idée d'une galerie des métiers peut donner plus de visibilité - Freins : manque de temps et pas directement d'emplois de personnel naviguant
Pôle de compétences sur les métiers portuaires et de l'intermodalité	
Transport routier marchandises	<ul style="list-style-type: none"> - Freins : Difficulté au regard du lieu ne pouvant pas accueillir de la formation à la conduite ou à la logistique - Potentiel de formations portant sur de l'exploitation (formation bac +2 (ex : métier QHSE) mais <u>difficultés d'accès pour les jeunes du QPV</u> - Point de vigilance : ne pas faire doublon avec l'offre des OF existantes - Formation manquante dans les quartiers : les savoirs de base : lire, écrire, calculer - Importance de proposer des espaces de loisirs/récréatifs pour répondre aux besoins des jeunes
Transport multimodal	<ul style="list-style-type: none"> - Proposition d'une pépinière de formation : ferroviaire (double formation franco-allemande pour les lignes franco-allemandes), fluvial, agroalimentaire (Lesafre, Silfala), logistique urbaine / logistique de proximité, cours théoriques à la cour des Douanes et périodes pratiques dans les entreprises - Associer l'Université et créer des titres dont les formations seraient référencées à la Cour des Douanes - Accueil de sessions de recrutements innovantes, accueil des entreprises incubées par Sémia
Transport ferroviaire	<ul style="list-style-type: none"> - Intérêt pour pouvoir accueillir ponctuellement des équipes pour des formations technologique en gare du PAS (les tables électromécaniques sont les seules en France dans un environnement privé) - Intérêt pour les aspects pratiques de la formation : le coût au regard des déplacements, des solutions d'hébergement à prévoir pour les stagiaires - Offre de formation mutualisée à imaginer avec d'autres entreprises avec des métiers proches (construction des voies ferrées, métiers de maintenance), former ensemble celui qui pose la voie et celui qui en fait la maintenance
Pôle de compétences dédié à l'impact de la transition écologique	
<ul style="list-style-type: none"> - Aucune expression à ce jour 	
Préfiguration économique et fonctionnelle (une seule proposition émise à ce jour)	
<ul style="list-style-type: none"> - Enjeux à traiter pour aller plus loin <ul style="list-style-type: none"> ° Modèle de gouvernance : association de préfiguration ? ° Modèle économique : 5 à 10% pour financer l'animation dans le coût de la location avec financement par l'Etat et les banques des territoires pour l'amorçage (DJTAE) 	

V

Etude documentaire

V.1 Présentation du contexte de l'étude documentaire

Les travaux menés par la Maison de l'Emploi de Strasbourg ont mis en exergue deux enjeux majeurs liés aux compétences impactées par la TEE dans les branches du transport, à savoir :

- Répondre aux besoins grandissants de recrutement dans la filière du transport et de la logistique d'ici 2030 à l'échelle de l' Eurométropole de Strasbourg,
- Prendre en considération les difficultés récurrentes de recrutement de ce secteur en difficulté : selon l'enquête « Besoins de Mains d'œuvre » 2023 (BMO) de Pôle emploi pour le Grand Est, 65% des projets de recrutement dans le secteur du transport sont jugés difficiles par les employeurs.

Dans ce contexte de difficultés de recrutement, et en se basant sur les objectifs Plan Climat et du Schéma Directeur des Énergies élaborés par l' Eurométropole de Strasbourg, l'Agence de la Transition Écologique (ADEME) a élaboré un scénario d'impact de la transition énergétique sur l'emploi qui estime que les actions menées en faveur de la Transition Écologique dans l' Eurométropole vont impacter les emplois de deux manières opposées :

- positivement pour la « mobilité propre »* : augmentation des emplois dans le transport ferroviaire et fluvial de fret, le transport collectif de voyageurs, les véhicules électriques et hybrides, les déplacements individuels en « mode doux » (vélo et deux roues),
- négativement pour les « transports en carburants fossiles »* : baisse des emplois dans le transport routier de fret, les déplacements individuels de voyageurs en véhicules essence et diesel et la consommation de carburants fossiles.

L'ensemble des emplois locaux (directs, indirects et induits) dans le secteur du transport dans l'EMS devrait s'élever selon l' ADEME à 13 681 ETP en 2030.

En outre, de nouveaux métiers seront créés, mais surtout le contenu de nombreux métiers existants va évoluer et de nouvelles façons de travailler vont émerger avec la montée en compétences en gestion de données (big data) et l'informatique, du numérique et des TIC, de la digitalisation, la robotique, l'électromécanique, le stockage des énergies, le recyclage, les nouveaux systèmes de paiement et d'exploitation des infrastructures, l'ingénierie soft et l'optimisation des fluides.

V.1 Présentation du contexte de l'étude documentaire

D'autres emplois concernent les investissements réalisés pour l'acquisition d'équipements (véhicule, batterie), l'aménagement d'infrastructures (rail pour tramway, site propre pour bus, pistes cyclables, IRVE), le développement des transports collectifs de passagers et le transport de fret, et l'aménagement d'infrastructures nécessaires à la distribution de carburants.

Enfin, la Transition Environnementale et Énergétique nécessite une montée en compétences des métiers du transport, nomment avec l'augmentation du parc des véhicules innovants (électrique, hybride, GNV). Ces métiers concernent, entre autres, le recyclage des batteries de recharge, l'électromécanique, la distribution de carburants innovants (agrocarburants, GNV), le stockage d'énergie, les systèmes de paiement et d'exploitation des infrastructures collectives, et la gestion de données.

La mise à disposition par l' ADEME de la liste des métiers impactés par les stratégies de sobriété nous permet de mesurer l'évolution de leurs missions, à savoir une vingtaine de métiers du transport et de la logistique impactés par des développements ou des transformations

Métiers principaux retenus liés aux investissements dans les transports

***Constructeur de routes et d'équipement** avec notamment le raccordement des réseaux souterrains (électricité, eau, gaz, téléphonie) Diplômes requis : CAP ; Bac Pro travaux publics.

***Électricien installateur** : pose des lignes de câbles et raccordement des différents équipements électriques, implantation des divers matériels (interrupteurs, prises de courant), conformité de l'installation avec les plans et schémas fournis, installation et réglage de la vidéosurveillance, des systèmes d'alarme, de la gestion du chauffage et de la climatisation. Diplômes requis : CAP électricien ; Bac Pro métiers de l'électricité et de ses environnements connectés ; BP électricien ; BTM installateur en équipements électriques ; Technicien d'équipement et d'exploitation en électricité ; MC technicien en énergies renouvelables et énergie électrique.

Métiers liés à l'exploitation et la maintenance dans les transports

***Agent de sûreté** : Assurance de la sécurité des voyageurs dans les transports et espaces de circulation (gare, aéroport), surveillance des installations et équipements, des marchandises transportées, des entrepôts, renseignement des voyageurs et employés, aide aux contrôleurs en cas d'incident...

V.1 Présentation du contexte de l'étude documentaire

***Carrossier** : Identification des réparations à effectuer, intervention selon les normes du constructeur, remise en état, assemblage par soudage ou à l'aide de vis et de boulons, remontage de pièces mécaniques, électriques ou électroniques. Diplômes requis : CAP construction, peinture et réparation des carrosseries ; Bac Pro construction et réparation des carrosseries ; BTS conception et réalisation de carrosseries ; Méthodes de réparation des carrosseries automobiles (Bac+2) ; Licence Pro maintenance et technologie systèmes pluri-techniques ; Licence Pro métiers de l'industrie – conception et processus de mise en forme des matériaux ; Licence Pro métiers de l'industrie – mécanique.

***Conducteur, capitaine, matelot** (train, bus, autocar, bateau, métro, tramway)

***Contrôleur technique** : Vérification de la conformité des véhicules à la réglementation, mise en place de contrôles, repérage des problèmes mécaniques, réalisation d'un bilan des anomalies constatées. Connaissances requises : diversité des véhicules, évolution de la réglementation.

Diplômes requis : Bac Pro construction et réparation des carrosseries, maintenance des véhicules ; FCIL contrôleur technique automobile ; BTS maintenance des véhicules.

***Gestionnaire des transports et logistique associée** : Organisation et management d'opérations de transport et de prestations logistiques sur les marchés (du local à l'international), optimisation des opérations dans un contexte de mondialisation des échanges, en tenant compte de la complémentarité des modes de transport et du développement durable, mise en œuvre des décisions stratégiques et coordination des opérations entre différents services ou partenaires. Connaissances requises : techniques de transport et logistique, gestion de parc, ordonnancement des opérations de transport, réglementations nationales et internationales, gestion commerciale, environnement géographique, écologique, économique et institutionnel, technologies d'information et de communication.

Diplômes requis : Licence Pro logistique et pilotage des flux, logistique et systèmes d'information, logistique et transports internationaux, management des processus logistiques, management des transports et de la distribution.

***Maintenance des véhicules de transport routier**

-Organisation et réalisation des opérations de maintenance et de réparation complexes ;
-Veille au respect de la réglementation aussi bien technique qu'environnementale et à la qualité du service après-vente.

V.1 Présentation du contexte de l'étude documentaire

Compétences requises : techniques dans différents aspects de la maintenance, organisation et gestion, informatique, communication et exploitation des logiciels spécialisés

Diplôme requis : Commercial en automobile ; Licence Pro maintenance et technologie (organisation de la maintenance ou systèmes pluri-techniques) ; Licence Pro métiers de l'industrie (conception de produits industriels, logistique industrielle, mécatronique, robotique) ; Licence pro organisation, management des services de l'automobile ; Manager commercial de la distribution automobile.

***Mécanicien outilleur (mouliste, outilleur de presse, modeleur)** : Fabrication et entretien des outils, étude du plan de l'outil, réalisation, ajustement et assemblage des divers éléments, entretien, réparation, amélioration et adaptation des outils à de nouvelles productions. Diplômes requis : Bac Pro technicien modeleur et technicien outilleur ; MC maquettes et prototypes.

***Mécatronicien (Structures concernées : laboratoire de R&D, atelier d'entreprise)** : Conception, test et réparation de systèmes intelligents (High Tech) pour améliorer les performances des équipements. Connaissances requises : mathématique, physique, informatique, logiciel de conception, dessin 3D, Diplômes requis : BTS ; Bac Pro.

***Opérateur de sécurité au sol (secteur ferroviaire)** ; Intervention dans l'acheminement et le retour des trains de marchandises sur voies privées/publics, assistance au conducteur dans différentes manœuvres, vérification de sécurité... Diplômes requis : DUT génie industriel et maintenance.

***Technicien de circulation ferroviaire** : Assistance au conducteur, préparation, organisation et gestion de la circulation des trains, consultation du graphique consignant tous les mouvements de train et régulation du trafic à l'entrée et la sortie des gares, surveillance des manœuvres d'aiguillage, des signaux, de la formation des rames, du respect des consignes de sécurité des matériels, de la protection des ouvriers et des voyageurs.

***Technicien automobile** : Identification et diagnostic sur un dysfonctionnement, réalisation de tests à l'aide de matériels très sophistiqués, remplacement en état des éléments endommagés, réalisation des réglages nécessaires en suivant les recommandations du constructeur... Diplômes requis : Bac Pro maintenance des voitures électriques et de transport routier ; FCIL automobile et technologies du développement durable, diagnostic et réparation des véhicules hybrides, maintenance de véhicules électriques ou hybrides, préparation moteurs et mécanique de compétition ; MC maintenance des installations oléo-hydrauliques et pneumatiques ; BTS maintenance des véhicules particuliers et de transport routier ; Technicien en maintenance de parcs de véhicules industriels ; Licence Pro organisation, management des services...

V.1 Présentation du contexte de l'étude documentaire

***Technicien électrotechnicien** : Participation à la création de nouveaux produits sous la direction d'un ingénieur (moteur, transformateur, calcul des bobinages, réalisation de plans ou schémas), prise en charge des essais de prototypes et définition des tests à réaliser, gestion des moteurs à très grande vitesse, des lignes de haute tension, de traction électrique des trains. Diplômes requis : BTS électrotechnique ; DUT génie électrique et informatique industrielle ; Licence Pro métiers de l'électricité et de l'énergie.

***Technicien logistique** : Gestion des stocks d'une entreprise ou d'une usine, vérification des commandes et livraisons. Diplômes requis : BTS gestion des transports et logistique associée ; DUT gestion logistique et transport ; DUT qualité, logistique industrielle et organisation ; Licence Pro logistique et pilotage des flux, logistique et systèmes d'information, logistique et transports internationaux, management des processus logistiques, management des transports et de la distribution, logistique industrielle ; Manager transport, logistique et commerce international.

***Technicien de la maintenance industrielle** : Réalisation des diagnostics en cas de panne et d'anomalie, changement des pièces défectueuses, modification des réglages, correction des programmes informatiques pilotant les machines automatisées. Connaissances requises : informatique industrielle.

Constats : Les métiers recensés par l'ADEME sont décrits en lien avec les pratiques actuelles et les référentiels s'y rapportant, tout en précisant les besoins de faire évoluer leurs contenus et de faire émerger de nouvelles façons de travailler en lien avec la transition environnementale. Les références aux compétences et diplômes requis seront très utiles pour la recherche de solutions à venir. Les métiers nouveaux restent à être définis en fonction des réalités des entreprises et du territoire. De plus, certains métiers cités (ex. conducteurs dans toutes les activités, technicien de circulation, agent de sécurité...) ne sont pas déclinés en matière de compétences et de formation. C'est pourquoi :

- l'étude de l'ADEME devra être complétée par l'analyse des évolutions des métiers et des compétences exprimées par les branches, fédérations professionnelles et les OPCO concernés,
- le recrutement et la formation liés aux emplois (directs ou indirects) devront faire l'objet d'une attention particulière dans la phase d'expression des entreprises afin d'en déterminer les besoins et les priorités à retenir en fonction de la réalité vécue, les besoins non pourvus, les attentes liées au territoire et pour anticiper les réponses à construire avec les acteurs de l'emploi du territoire...

V.2 Etudes ou données générales

V.2.A Etude de l'ADEME : Guide 2024: En entreprise, comment s'engager dans un parcours d'adaptation au changement climatique ?

Le guide concernant le parcours d'adaptation a été conçu dans le but d'aider les entreprises à se saisir de la question de l'adaptation des compétences et du management à la Transition Environnementale pour garantir la pérennité et la continuité de leurs activités par la mise en place d'actions d'adaptation, en réponse à des événements climatiques soudains ou récurrents qui perturbent leurs activités. Le guide est structuré dans une logique de parcours en 6 étapes : les déclencheurs, les actions, le diagnostic des risques climatiques, la stratégie d'adaptation, le suivi et l'évaluation de la démarche d'adaptation et le lien avec la filière et le territoire.

Une trentaine d'entreprises ont répondu aux sollicitations de l'ADEME, développant chacune l'une des six étapes précitées. A noter, dans le secteur de la mobilité des personnes et la logistique des marchandises, le témoignage de la SNCF concernant sa démarche « ACT Adaptation », qui consiste à évaluer la stratégie globale d'adaptation au changement climatique de l'entreprise et la validation des choix stratégiques opérés :

- 2021 : Instauration d'un comité stratégique sur la démarche d'adaptation,
- 2022-2023 : Lancement de diagnostics de vulnérabilité à échelle macro de toutes les activités du groupe : d'abord à court terme, ensuite avec des projections climatiques pour identifier les futurs risques possibles et savoir à quelle échéance les installations pourraient y être confrontées.
- 2024 : Estimation du coût des aléas climatiques pour l'entreprise.

Les résultats : ACT Adaptation a surtout aidé à explorer et questionner l'ensemble des impacts potentiels du changement climatique (opérationnels, financiers, humains, business, réglementaires, etc.) sur les activités, avec la mise en place de groupes de travail ad hoc. Enfin, elle a permis d'évaluer les actions déjà mises en œuvre, d'identifier des actions complémentaires et de projeter les besoins futurs. Dans les suites envisagées, il s'agit de :

- dimensionner les moyens humains et financiers à mettre en œuvre,
- élargir le périmètre d'analyse des risques en incluant salariés, clients, fournisseurs, autres activités économiques du territoire et collectivités, afin de faire émerger des solutions pensées collectivement, dans un processus impliquant activement toutes les parties prenantes,
- intégrer le suivi et l'évaluation dans la culture, la gouvernance et le management de l'entreprise, pour renforcer sa capacité à s'adapter de manière proactive aux risques climatiques et à atteindre ses objectifs de résilience. Il s'agit clairement d'un facteur de réussite et de compétitivité.

V.2 Etudes ou données générales

La démarche de la MDE de Strasbourg, à l'instar de la méthodologie décrite dans les expériences de « **parcours d'adaptation managérial** » et leurs points-clés, s'appuiera sur une démarche proactive de gestion territorialisée des emplois et des compétences basée **sur des propositions opérationnelles élaborées et planifiées dans le temps en:**

- pilotant collectivement des parcours décloisonnés de compétences en entreprise et sur le territoire**, en les adaptant aux impacts de la Transition Environnementale et Énergétique,
- associant l'ensemble des acteurs concernés (branches professionnelles, entreprises, opérateurs de l'emploi et de compétences publics, territoriaux et professionnels...),
- co-construisant l'action innovante avec les employeurs** en faveur des actifs du territoire, y compris les salariés actuels des entreprises, avec une **implication toute particulière des responsables RH, formation, et managériaux**, pour faire évoluer leurs propres compétences au regard de la prise en considération des impacts actuels et à venir de la Transition environnementale.

V.2.B Observatoire Compétences Industrie de l' OPCO 2i : Impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie (2022)

Objectif : Placer au centre du modèle économique et social les grands enjeux environnementaux que sont le changement climatique, la rareté des ressources, la perte de biodiversité et les risques sanitaires environnementaux.

La Transition environnementale s'articule autour de **6 axes d'actions** : la consommation des matières premières, la consommation d'énergie, les émissions de gaz à effet de serre, la qualité de l'air, les sols, l'eau et la biodiversité, les effluents et les déchets.

Quelques éléments-clés qui pourraient être transverses à d'autres filières ou branches professionnelles dont celles du projet de la MDE de Strasbourg :

***Les domaines d'actions inclus dans les enjeux prioritaires** : l'évolution des process et des équipements de production, la sensibilisation des collaborateurs, le positionnement de nouveaux produits et services, la communication auprès des clients, l'évolution de la logistique, les programmes d'innovation et de R&D sont considérés comme des actions secondaires à renforcer.

***Les effets de la Transition Écologique sur les métiers et les compétences :**

- Les métiers les plus impactés :
- les achats, l'ingénierie et la R&D,
- la logistique, les déchets, la sécurité, la qualité, l'environnement,
- l'installation et la maintenance.

V.2 Etudes ou données générales

- Quelques macro-compétences peu répandues chez les salariés, et à renforcer :
- les savoirs en QHSE, incluant les nouveaux risques liés à l'hydrogène et l'électricité,
- la veille technique, technologique et réglementaire,
- la maîtrise des normes environnementales,
- l'optimisation des consommations d'eau et d'énergie,
- le recyclage des déchets,
- l'analyse et la gestion des risques environnementaux...

*L'offre et les besoins de formation :

- Une majorité d'entreprises signalent des difficultés à identifier les compétences et les formations pertinentes pour agir face aux besoins liés à la transition écologique.
- Les certifications professionnelles existantes abordent en partie les enjeux de la TEE, mais ceux-ci devront être davantage intégrés dans l'offre de formation... Les entreprises indiquent leur intérêt pour la mise en place d'actions de formation sur la TEE.
- 7 entreprises enquêtées sur 10 ont peu ou n'ont pas identifié leurs besoins en formation à la TEE, besoins très majoritairement associés à la formation continue.
- La majorité d'entreprises souhaitent bénéficier d'une communication en lien avec la TEE.

Les enjeux et les objectifs du projet de la MDE de Strasbourg corroborent les éléments-clés transverses des métiers de l'industrie. L'ensemble des points précédés devront être approfondis dans la cadre des rencontres avec les dirigeants des entreprises participantes à la démarche, notamment par des items relatifs :

- à la réflexion sur les métiers en tension, en mutation ou impactés par la transition écologique,
- à l'identification des besoins de recrutement ou de formation du fait de la transition écologique,
- aux pratiques de l'entreprise pour le recrutement, l'intégration et la formation sur les métiers impactés par les mutations environnementales.

Le questionnement devra, en outre, vérifier le bien-fondé des premières préconisations stratégiques et opérationnelles du projet, à savoir : la création d'un bloc de compétences socle commun, l'offre de formation professionnalisante manquante, le pilotage des métiers et des parcours professionnels interentreprises et la formation des managers sur l'impact de la Transition écologique.

V.3 Données globales liées aux activités de transport et de la logistique, dans le cadre de la mutation environnementale

V.3.A Rapport 2023 et bilan 2022 de l'emploi et de la formation dans les Transports et la Logistique OPTL (Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications dans les Transports et la Logistique). Édition 2023 du rapport OPTL

L'édition du rapport OPTL dresse le bilan 2022 de l'emploi et de la formation dans les transports et la logistique après une année 2021 sous le signe d'une forte croissance.

Dans l'édition 2023, la Branche du transport et de la logistique a souhaité poursuivre l'étude des difficultés de recrutement via le prisme des postes non pourvus. En outre, le rapport OPTL 2023 fait un état des lieux des initiatives prises dans la Branche pour améliorer l'organisation et les conditions de travail. Au niveau de l'entreprise, l'amélioration de l'organisation et des conditions de travail constitue indéniablement un levier pour fidéliser et rendre attractif le secteur.

a. L'emploi et la formation dans les transports et la logistique 2022

*L'emploi

-ralentissement de l'emploi salarié dans la Branche qui continue néanmoins de progresser. Ce ralentissement touche surtout le transport de marchandises (50% des effectifs de la branche),

-diminution de salariés en direction, progression en logistique, manutention et magasinage,

-stagnation de la famille de la conduite, qui représente deux tiers des salariés.

-Attractivité des métiers de la logistique pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap.

*Les recrutements et autres mouvements de main d'œuvre

-chute des créations d'emploi mais moins de départs en fin de carrière, baisse du taux de rotation, baisse de l'intérim en tant que variable d'ajustement de l'emploi,

-des tensions sur les recrutements à venir : hausse progressive des offres d'emploi dans tous les secteurs notamment dans le secteur des transports routiers réguliers de voyageurs (+ 48 %)...

*La formation

-hausse des formations d'accès aux métiers de la conduite en 2022,

-forte augmentation du nombre de formations à la conduite de véhicules lourds de transport routier de marchandises par la FIMO et des diplômes « cœur de métier » de la branche,

-hausse de la mobilisation du plan de développement des compétences pour les formations continues, 2,7 fois plus sollicitées qu'en 2021 pour financer des formations en maintenance.

V.3 Données globales liées aux activités de transport et de la logistique, dans le cadre de la mutation environnementale

*Recrutements par la formation

- la formation Transport - Logistique en apprentissage a augmenté de 28 % fin 2022 par rapport à 2021 avec une forte progression des formations « Conduite » et « Exploitation-gestion »,
- le nombre de contrats de professionnalisation dans les entreprises de la Branche a progressé de 5,4 % en 2022.

*L'insertion professionnelle

- hausse de l'insertion professionnelle après une formation en transport-logistique,
- 83 % des sortants de contrats de professionnalisation sont en emploi,
- 82 % des personnes ayant réalisé un titre professionnel Conducteur sont en emploi,
- Les adultes (salariés en reconversion, demandeurs d'emplois...) s'insèrent presque aussi bien que les apprentis sortant à la fin d'une formation professionnelle de la Conduite.

b. Les Focus de l'édition 2023

*Zoom Organisation et conditions de travail: établi en collaboration avec l'ANACT :

- l'activité marchandises accorde le plus d'importance aux ventes et au CA de l'entreprise (29%),
- les entreprises du transport routier de voyageurs sont en premier lieu préoccupées par l'attractivité, le recrutement et la fidélisation du personnel (27%),
- plus d'un établissement sur deux a mis en place des actions d'amélioration sur l'organisation du temps de travail (planning, horaires, etc.),
- six établissements sur dix ménagent des temps d'échanges et de discussions avec les salariés sur les améliorations possibles concernant l'organisation et les conditions de travail,
- les primes occupent une place importante dans les mécanismes de valorisation des salariés.

*Zoom sur les emplois non pourvus:

- augmentation de plus de 40 % de postes non pourvus en 2022 en 5 ans,
- 15 % des entreprises interrogées déclarent qu'au moins un de leurs recrutements n'a pas abouti en 2022. Elles n'ont, en moyenne, pas réussi à pourvoir 3 postes,
- seulement 6 % des postes non pourvus étaient proposés à temps partiel,
- dans 52 % des recrutements non aboutis, aucun candidat n'avait le profil recherché, pour 34 % le candidat pressenti s'est désisté et aucun candidat n'a été trouvé dans 22 % des cas,
- enfin, 77 % des entreprises auraient eu besoin d'aide pour trouver des candidats.

V.3 Données globales liées aux activités de transport et de la logistique, dans le cadre de la mutation environnementale

*Dynamique de l'emploi et de la formation dans les transports et la logistique

- dans le secteur du transport routier de marchandises (TRM), la reprise de l'activité amorcée en 2021 se poursuit en 2022, de même que dans le secteur du transport routier de personnes,
- dans le transport routier de voyageurs, l'activité des services de transport interurbain par autocar s'intensifie en 2022, après deux ans de crise sanitaire.

*2023 : Une croissance de l'emploi freinée par les difficultés de recrutement

- transport routier de marchandises et logistique : les entreprises font face à des difficultés de recrutement exacerbées : les candidats expérimentés ont des prétentions salariales en inadéquation avec la rémunération proposée, ce qui participe aux difficultés de recrutement,
- transport routier de voyageurs : les entreprises du transport routier de voyageurs anticipent une croissance de leur activité en 2023 ; des politiques RH plus affirmées ont permis d'atténuer les difficultés de recrutement, notamment au niveau du sourcing des candidats.

Considérant les constats ci-dessus, il est important, avant d'engager directement les travaux sur les enjeux de la transition écologique relatifs à l'emploi et aux compétences dans l'ensemble des activités du transport et de la logistique (routier, ferroviaire, fluvial), d'analyser les besoins et les pratiques des entreprises relatifs :

- aux besoins et aux modes de recrutement, aux difficultés d'embauche et d'acquisition des compétences,
- à l'accueil, au suivi du nouveau salarié et au transfert de savoir-faire, notamment par la formation,
- à l'évolution des compétences et à la sécurisation des parcours professionnel (RSE, conditions de travail...),
- aux actions préalables au recrutement et aux difficultés liées à la formation initiale,
- aux connaissances de base des métiers par le candidat à l'emploi au regard de l'attractivité des métiers,
- à la préparation /accompagnement dans la montée en compétence des salariés (évolution, mobilité...)....

Ce rapport démontre également le besoin des entreprises d'être aidées pour trouver des candidats et pour faire face à la problématique des emplois non pourvus.

Le besoin d'informations complémentaires devra être qualifié et celui de l'accompagnement des entreprises pour le lancement de la démarche compétences en interne nécessitera un questionnement spécifique tant au niveau individuel qu'au niveau interentreprises.

V.3 Données globales liées aux activités de transport et de la logistique, dans le cadre de la mutation environnementale

IV.3.B Les Emplois, les métiers et les compétences dans le transport fluvial et leur évolution – Etude branche entreprise du transport fluvial : OPCO Mobilités 2021

Le transport fluvial regroupe deux secteurs : Le transport fluvial de marchandises et le tourisme fluvial de passagers :

- le transport fluvial de marchandises dispose d'importants atouts pour offrir une alternative au mode routier avec une diversification portée vers le transport de produits pétroliers et chimiques, et plus récemment vers le transport de conteneurs et la logistique urbaine.

L'évolution de l'activité est contrastée. Elle est globalement orientée à la baisse en lien avec une baisse des besoins de transport sur des marchandises traditionnelles. A partir de 2019, les trafics reprennent fortement à la hausse avec une croissance de 10 %, portée par les matériaux de construction et les produits agricoles.

- le transport fluvial de passagers recouvre essentiellement les activités touristiques de proximité avec ou sans restauration, de croisière longue durée avec hébergement à bord, de transport public et des activités de plaisance et la location de bateaux. Le tourisme fluvial progresse de 25 % sur les dix dernières années. Cette tendance concerne surtout la flotte de bateaux à passagers et les paquebots fluviaux.

Le transport de passagers devient la première activité du fluvial en Chiffre d'Affaire et en emplois. En revanche, le transport de fret dispose de plus d'unités fluviales et mobilise sur les filières amont et aval un potentiel économique important par son intégration dans les chaînes de valeur industrielles et son caractère stratégique pour les ports maritimes.

*Impact de la Transition Environnementale sur l'activité :

-l'évolution sociétale exige une motorisation plus conforme aux enjeux environnementaux. S'il n'y a pas à ce jour de solution unique et évidente, l'ensemble des acteurs ont la volonté de s'inscrire dans cette dynamique avec des initiatives qui voient le jour,

-l'évolution du fret est particulièrement marquante sur les marchés des colis exceptionnel et/ou lourd, du conteneur, de la logistique urbaine ou bien encore des déchets et matières recyclables.

V.3 Données globales liées aux activités de transport et de la logistique, dans le cadre de la mutation environnementale

* Les métiers du transport fluvial :

- les métiers des fonctions techniques : exploitation, maintenance, et les métiers des fonctions supports : affrètement, GRH, commercial, vente - accueil, administration,
- les métiers du domaine « navigant technique » : capitaine, matelot, guide batelier,
- les métiers du domaine « navigant commercial », subdivisés en secteurs : cuisine, salle, hôtellerie, accueil - tourisme

*L'évolution des activités, des métiers et des compétences :

- dans les déterminants du développement des entreprises, le coût des investissements liés aux normes techniques et aux ressources humaines (attractivité des métiers de navigants, sédentaires et hôtellerie-restauration avec un niveau de qualifications en élévation) sont les deux déterminants du développement des entreprises,
- dans les déterminants du développement de la filière, le retard historique des investissements de mise à niveau et de développement des voies ont joué défavorablement sur le développement de l'activité. Il reste une orientation fluviale à affirmer d'avantage de la part des ports maritimes et de pallier à l'insuffisance de la sensibilisation et la formation au mode fluvial des chargeurs, logisticiens, commissionnaires de transport,
- la nouvelle réglementation européenne sur la qualification des membres d'équipage renforce le niveau de qualification requis pour chaque membre d'équipage, de l'homme de pont au capitaine en passant par le matelot, le maître matelot et le timonier. Tout le dispositif de formation est en marche pour répondre à ces nouveaux besoins.

*Situation de l'emploi et évolution des compétences

- compte tenu notamment de la structure de la pyramide des âges, les entreprises connaissent des difficultés de recrutement, et le secteur d'activités doit travailler sur l'attractivité et la méconnaissance des métiers : peu de jeunes se dirigent vers ces métiers, faute de les connaître ou en raison d'une image dégradée,
- afin de rendre le secteur plus attractif, le rehaussement des compétences et qualifications des membres d'équipage sera indispensable,
- les compétences devront évoluer afin d'adapter les emplois aux nouvelles conditions d'exercice des métiers :
 - °dans le fret, l'évolution des compétences nécessaires découle de l'évolution du matériel, des procédures de sécurité et des nouvelles normes environnementales, de la numérisation et de la spécialisation des membres d'équipages pour les transports spécifiques,
 - °dans le transport de passagers, l'évolution des compétences requises concerne la maîtrise des langues étrangères, les exigences en matière de relations clients (y compris pour les navigants techniques).

V.3 Données globales liées aux activités de transport et de la logistique, dans le cadre de la mutation environnementale

-Pour répondre aux besoins d'évolution des compétences, les enjeux principaux sont l'accès aux dispositifs de formation, la formation en interne et la professionnalisation de la « Formation en situation de travail ».

Les constats et les orientations précités démontrent la nécessité de faire remonter les besoins des entreprises concernant les actions à mener liées aux nouvelles réglementations, qu'elles soient liées aux équipements et aux motorisations, où qu'elles concernent l'évolution des compétences.

De plus, à l'instar des autres activités de la branche « mobilité », l'attractivité des métiers, l'information aux publics, la réponse aux difficultés de recrutement dans les métiers en tension, l'évolution des compétences et le besoin de formation... demeurent les points-clés à traiter pour apporter les solutions territoriales en matière d'emploi-formation. Une attention particulière devra être portée sur les besoins en langues étrangères, en lien avec la caractéristique frontalière du territoire.

V.4 Les Études ou données liées aux entreprises de la mobilité en lien avec la transition environnementale

V.4.A Étude prospective, des emplois, compétences et des qualifications des activités du transport, réalisées par l' OPCO Mobilités 2021-2022

a. Approche transverse des activités

Le focus dédié à la logistique dans le cadre de l'étude prospective des emplois, métiers et qualifications dans la mobilité a fait émerger des enjeux transversaux à l'ensemble des branches professionnelles : intermodalité des transports des biens et des personnes, digitalisation des métiers, impacts des enjeux environnementaux...

-l'étude prospective à horizon 2030 a été réalisée par les branches professionnelles du champ de la mobilité dans le cadre de l' EDEC PIC Mobilités :

° des facteurs d'évolution favorables à une croissance de l'activité : selon les entreprises spécialisées les mesures écologiques (requérant une optimisation des flux pour réduire l'empreinte carbone), ainsi que les politiques publiques (ex : plan France Logistique 2025) pourraient participer à la croissance de l'activité.

-seules références au niveau des besoins de formation : Les besoins de formation aux nouvelles compétences techniques

b. Transport routiers de voyageurs et urbain à l'horizon 2030

Le secteur routier de voyageurs est structuré autour de trois activités :

-le transport régulier de voyageurs conventionné (80 % du CA de l'activité) : transport scolaire, lignes interurbaines d'autocars, transport à la demande,

-le transport touristique et occasionnel de voyageurs (sorties scolaires, excursions, navettes...),

-le secteur du transport SLO (Services de Transport Librement Organisé).

Pour ce qui concerne le transport urbain, les exploitants et gestionnaires des réseaux sont en charge de l'exploitation du réseau, du transport des voyageurs ainsi que de l'entretien des infrastructures et du matériel du réseau.

*Un secteur structuré autour du métier de conducteur et confronté à des problématiques de renouvellement des effectifs :

-La branche est face à un besoin important en renouvellement des effectifs.

V.4 Les Études ou données liées aux entreprises de la mobilité en lien avec la transition environnementale

-le secteur du transport routier de voyageurs fait également face à une problématique de gestion des carrières de ses salariés, inhérente aux carrières longues dans le secteur. Les conséquences sont des besoins **de recrutement particulièrement importants du fait de la pyramide des âges et des besoins en remplacement**.

-Pour les transports urbains, la structure de l'emploi dans le secteur se caractérise par le poids particulièrement important des conducteurs (agents roulants) qui représentent 2/3 des emplois. Toutefois, leur part relative a légèrement diminué au profit des agents de maîtrise et de techniciens mobilisés sur les activités de maintenance et de gestion du trafic. Près de 80 % des entreprises sont concernées par une évolution de leur organisation, de leurs métiers et des compétences, mais aussi de leur marché et des attentes clients. Près de 90 % des entreprises ont fait face à des difficultés de recrutement.

-Le transport public urbain se caractérise par une double responsabilité vis-à-vis des usagers et des AOM : fiabilité du service et digitalisation (billettique et communication).

*Un secteur particulièrement concerné par les tensions au recrutement

-Le transport routier de voyageurs était, avant la crise sanitaire, particulièrement concerné par les difficultés de recrutement notamment sur le métier de conducteur. Ainsi près de 9 entreprises sur 10 étaient concernées par ces tensions. Aujourd'hui, les entreprises craignent un renforcement de ces difficultés du fait du départ de salariés vers des secteurs moins touchés par la crise (transport routier de marchandises notamment).

***Facteurs d'évolution en lien avec la Transition Environnementale**

Le parc d'autocars étant composé à 99,4 % de motorisation diesel (Ministère de la transition écologique), les perspectives d'adaptation à la transition écologique pourraient se focaliser sur un changement de motorisation.

-Certains professionnels se sont engagés dans un processus de verdissement de leur activité. Le Label CO2, visant l'utilisation d'énergies alternatives au diesel, a complété en 2020 la Charte d'engagements volontaires de réduction des émissions de CO2. Le but est de reconnaître un niveau de performance énergétique et environnementale élevé.

-Cependant, l'absence de filière énergétique alternative au diesel pourrait ralentir la transition écologique dans le secteur.

-Dans les transports urbains, la part de la motorisation diesel diminue au profit de motorisations alternatives décarbonées (véhicules hybrides, électriques, hydrogènes, au gaz naturel). Cela génère de nouvelles contraintes d'exploitation et des besoins nouveaux en compétence pour la maintenance des véhicules. Les opérateurs peuvent intégrer la gestion de modes de transports doux (vélos en libre-service...).

V.4 Les Études ou données liées aux entreprises de la mobilité en lien avec la transition environnementale

Des évolutions de métiers en partie liées à l'évolution des motorisations et à la digitalisation des secteurs du transport sur route « voyageurs » et transports urbains sont à venir :

- les nouvelles motorisations et les équipements connectés des véhicules transformeront les compétences notamment sur les métiers de la maintenance : motorisations gaz ou électrique, développement des compétences en électronique lié aux équipements connectés,
- l'évolution des motorisations pourrait également modifier les métiers QHSE en charge d'élaborer de nouveaux protocoles de sécurité et les métiers de la conduite,
- enfin, le renforcement des attentes clients (information, suivi...) pourrait amener les conducteurs à mobiliser davantage de compétences en lien avec la relation « voyageurs ».

Le renforcement de l'attractivité des métiers et des partenariats pour faciliter les recrutements

- la promotion des métiers auprès du grand public représente pour les entreprises la principale action à mettre en place pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées,
- face à la pénurie de candidats et face aux transformations des métiers, des partenariats avec les écoles et avec les professionnels de l'emploi et de la formation seront valorisés par les entreprises afin de renforcer leur lien avec les viviers de recrutement existants,
- les contenus pédagogiques des formations initiales, en lien avec la maintenance et la relation client, pourraient faire l'objet d'évolution pour s'adapter aux évolutions du secteur.

c. Transports routiers de marchandises et activités auxiliaires à l'horizon 2030

Le secteur du transport routier de marchandises intègre l'écosystème des activités qui permettent d'acheminer des marchandises par la route. Pour organiser ces flux parfois complexes, des points de découplages (stockage, groupage/dégroupage) peuvent être nécessaires.

L'écosystème regroupe donc à la fois transporteurs routiers, coursiers, prestataires de messagerie, prestataires de logistique et de stockage, auxiliaires de transport commissionnés...

*Tendance de l'activité et de l'emploi

En termes d'emploi, le transport routier est le principal pourvoyeur du secteur du transport, affichant une dynamique de croissance annuelle avec +2%. Les activités d'entreposage et de manutention sont les plus dynamiques avec +2,3% de croissance d'effectifs annuelle depuis 2013.

V.4 Les Études ou données liées aux entreprises de la mobilité en lien avec la transition environnementale

-Avant la crise pandémique, les besoins importants de recrutement concernaient la compensation des effets défavorables de la pyramide des âges et le support de la croissance: métier de conducteur (62 % des cas), métiers de la logistique (15 % des cas).

-Les difficultés se concentrent aujourd'hui sur le métier de conducteur, qui subit un déficit d'attractivité, mais également sur les métiers de l'exploitation logistique comme les agents de quai et les opérateurs logistiques.

-Les tensions au recrutement étaient, avant la crise sanitaire, la principale problématique rencontrée par les entreprises. Ainsi près de 8 entreprises sur 10 étaient y était confrontées.

40 % des entreprises avaient retrouvé leur rythme de recrutement d'avant crise avant la fin du premier semestre 2021, et plus de la moitié des entreprises pourraient retrouver un rythme de recrutement similaire à celui d'avant crise. Toutefois, un tiers des entreprises ne disposent pas de visibilité sur la reprise de leur rythme de recrutement.

Pour répondre aux besoins et difficultés de recrutement, la promotion des métiers pourrait développer l'attractivité des métiers du secteur. Des partenariats avec des écoles et avec les professionnels de l'emploi permettrait aux entreprises de développer des viviers de recrutement auprès des DE et des étudiants. Par ailleurs, certains profils issus de la formation continue sont parfois jugés inadaptés par les entreprises.

*Facteurs d'évolution en lien avec la Transition Environnementale

La réduction des émissions de CO2 amène au développement de réglementations contraignantes: taxes carburant, accès aux centres ville, normes antipollution ...

-Les motorisations évoluent pour servir ces enjeux et incitent à l'évolution du parc et du support technique,

-La réduction des consommations développe les exigences de recyclabilité des consommables et l'efficience énergétique,

-La sensibilité éco citoyenne est porteuse d'évolutions disruptives de la consommation...

Impact : le scénario de transition écologique envisage une diminution des effectifs de 7 % entre 2020 et 2030 due à la diminution de l'activité entraînée par la diminution de la part modale.

V.4 Les Études ou données liées aux entreprises de la mobilité en lien avec la transition environnementale

-Une baisse de 10 % de la part modale du transport routier de marchandises au profit du transport fluvial et ferroviaire est envisageable avec le scénario de transition écologique. L'activité du secteur pourrait alors décroître de près de 2 % d'ici à 2030. Outre les besoins en recrutement générés par la croissance des effectifs salariés, des besoins supplémentaires seront générés par le vieillissement des effectifs. Néanmoins, la transition écologique pourrait susciter une diminution des effectifs de 7 % entre 2020 et 2030.

-Par ailleurs, la digitalisation des outils et des matériels roulants devrait faire évoluer les métiers de la maintenance (compétences accrues en électronique...), mais aussi les métiers des SI (développement, maintenance des outils de suivi en temps réel, commercialisation en ligne...), ainsi que les métiers de l'exploitation et de la conduite.

d. Transports fluviaux de fret et de passagers à l'horizon 2030

Le transport fluvial intègre deux activités distinctes : le transport de marchandises et le transport de passagers, principalement dans le cadre d'activités touristiques. Le secteur est porté par des personnels navigants techniques et des gestionnaires de flotte de différentes natures. Il intègre également toutes les prestations qui organisent, supportent et complètent le transport via des personnels navigants ou sédentaires.

*Tendance de l'activité et de l'emploi

- Le transport de passagers est directement lié à l'activité touristique, en particulier des touristes étrangers.
- La dynamique du transport de marchandises est dépendante du dynamisme des filières porteuses et de la compétitivité par rapport au transport routier.

-En termes d'emploi, il est à noter que la pyramide des âges est défavorable, en particulier sur les personnels navigants. Cela pourrait conduire à des tensions sur le métier de capitaine, en particulier dans le transport de fret.

-Le secteur devrait bénéficier de dynamiques positives aussi bien pour le fret que pour le transport de personnes : croissance de 50% du trafic fluvial de marchandises d'ici à 2030 et croissance du transport fluvial de personnes portée par le tourisme.

-Le développement du secteur se traduit par d'importantes tensions au recrutement, celles-ci sont particulièrement marquées pour les personnels navigants qualifiés.

V.4 Les Études ou données liées aux entreprises de la mobilité en lien avec la transition environnementale

-Le développement des activités de tourisme fluvial devrait créer de nombreux besoins en personnels qualifiés à la fois en navigation et en accueil des touristes. De même, les métiers de service et d'hôtellerie (cuisine, salles) devraient connaître un accroissement de leurs effectifs afin de répondre à la croissance du tourisme et au renforcement des attentes des clients. Les évolutions technologiques (motorisations, électronique embarquée, plateformes de réservations en ligne, etc.) devraient générer des besoins en compétences pour les métiers de la maintenance (maintenance prédictive, électronique...) et de la planification (gestion des données...).

*Les difficultés de recrutement au centre des préoccupations RH

-Le turnover et les problèmes de recrutements constituent le défi majeur : les difficultés concernent les métiers navigants (matelots et capitaines).

-Les reconversions vers le secteur du tourisme fluvial ne sont pas toujours évidentes, certains collaborateurs manquant de savoir-être et de compétences nécessaires à l'accueil du public. Les entreprises interrogées notent aussi des difficultés liées aux évolutions réglementaires et notamment environnementales : absence de compétences dans ces domaines : pilotage et maintenance de nouvelles motorisations, bonnes pratiques, etc.

-Le système de formation ne répond plus nécessairement aux besoins quantitatifs et qualitatifs du secteur. Ainsi des partenariats entre les entreprises, les écoles et les professionnels de l'emploi pourraient permettre d'adapter les contenus aux problématiques du secteur (tourisme, environnement, etc.). Des actions de promotions pourraient aussi être mises en place afin de moderniser l'image du secteur et accroître son attractivité.

*Facteurs d'évolution en lien avec la Transition Environnementale

-Les politiques publiques : La transition écologique pourra faire l'objet de mesures favorables à la fois sur le fret et le tourisme fluvial.

Règlementations

-Un projet sur les EMR (engins mobiles non routiers) vise le « verdissement » des flottes en adoptant des normes de réductions des émissions de CO2. Le secteur est cependant confronté à une offre limitée, voire inexistante sur ces nouvelles motorisations.

V.4 Les Études ou données liées aux entreprises de la mobilité en lien avec la transition environnementale

Impacts sur l'emploi et les métiers du transport de marchandises

-Les métiers de la navigation et de la relation commerciale en transformation :

° L'arrivée sur le marché de nouvelles motorisations (électriques, hydrogènes) ainsi que le développement de nouveaux outils numériques de navigations entraîneront de rapides évolutions des métiers de la navigation tels que les capitaines

L'étude de branche 2021 du transport fluvial met en exergue les problèmes technologiques :

-L'évolution sociétale exige une motorisation plus conforme aux enjeux environnementaux ; s'il n'y a pas à ce jour de solution unique et évidente, l'ensemble des acteurs ont la volonté de s'inscrire dans cette dynamique et plusieurs initiatives voient le jour.

e. Transports ferroviaires à l'horizon 2030

Le transport de voyageurs est principalement dépendant de l'activité touristique, des déplacements professionnels et de l'activité scolaire. Le transport de fret est quant à lui davantage lié à l'activité économique des secteurs pouvant recourir à cette modalité de transport.

L'activité du secteur relative à la gestion et à la maintenance des infrastructures et du transport ferroviaire est conditionnée par le niveau d'activité de l'exploitation ferroviaire.

***Tendance de l'activité et de l'emploi**

-Malgré l'augmentation du trafic de voyageurs, les effectifs ont diminué : externalisation de certaines activités entreprises par SNCF (sûreté, maintenance infrastructures...), non-renouvellement de certains départs en retraite, digitalisation...

-Des difficultés au recrutement existent sur certains métiers du fait notamment d'un manque d'attractivité et de la concurrence au recrutement d'autres secteurs.

-L'activité du secteur pourrait croître de 10 % entre 2019 et 2030..

-Les effectifs du transport ferroviaire de passagers devraient connaître un certain niveau de croissance. Les besoins en recrutement liés à l'activité et aux remplacements sont conséquents du fait de la pyramide des âges du secteur.

V.4 Les Études ou données liées aux entreprises de la mobilité en lien avec la transition environnementale

-Les questions liées au recrutement au centre des défis RH à horizon 2025/2030 : les besoins en recrutement du secteur sont particulièrement importants face au turn-over, aux difficultés au recrutement et au vieillissement des effectifs. L'attractivité des métiers et leurs transformations apparaissent comme l'un des principaux défis des entreprises, alors que le savoir-être des salariés devient un véritable sujet pour elles.

-En parallèle, une adaptation de l'offre de formation continue et le développement de l'alternance sont considérés comme les principaux leviers d'action pour l'emploi, avec l'amélioration de la connaissance des métiers du transport ferroviaire par les professionnels de l'emploi et de la formation.

*Facteurs d'évolution en lien avec la Transition Environnementale

-La réduction d'émissions des gaz à effet de serre passe par l'évolution du parc roulant. Alors que la SNCF envisage une sortie complète du diesel en 2035, de nouveaux types de motorisation apparaissent (trains hybrides en 2020, à hydrogène en 2022). De nouveaux systèmes d'aide à la conduite se développent pour réduire la consommation énergétique.

-La rénovation et la construction de nouvelles gares répondent à des normes environnementales plus exigeantes (HQE).

Les vecteurs d'évolutions à anticiper/transport de passagers

-Le renforcement des démarches RSE des entreprises chargeurs pourrait favoriser le recours au fret ferroviaire et la multiplication d'initiatives locales permettant une réduction de leur empreinte carbone (financement tripartite de lignes, mutualisation de livraisons...).

Les impacts sur les métiers du transport de passagers

-Les besoins sur les métiers traditionnels de la maintenance (soudeur, chaudronnier, électromécanicien...) demeurent et sont difficiles à combler.

-Avec la transition écologique, de nouveaux équipements seront à maintenir (tels que des aspirateurs à particules) quand le développement de l'hydrogène mobilisera ces mêmes métiers avec des compétences nouvelles en gaz et sécurité.

Les impacts sur les métiers de la gestion des infrastructures TRANSPORT FRET

-Des évolutions des métiers liées au changement climatique et à la transition écologique : Les métiers de l'ingénierie doivent intégrer les problématiques d'aléas climatiques qui se renforcent dans la conception et la gestion des infrastructures.

V.4 Les Études ou données liées aux entreprises de la mobilité en lien avec la transition environnementale

-Les problématiques de gestion des déchets et des approvisionnements sont également intégrées dans les métiers des infrastructures à travers le développement de la logique d'économie circulaire dans la gestion du matériel de voie parmi les métiers de l'ingénierie et des approvisionnements. En parallèle, le développement de champs de panneaux solaires nécessite d'intégrer de nouvelles compétences de maintenance et de gestion de ces équipements. Toutefois, ces activités pourraient être déléguées aux entreprises énergéticiennes.

f. Ports et manutention

L'activité du secteur regroupe les différents services aux navires de transport (pilotage, lamanage...), aux marchandises (stockage, manutention...) et aux passagers en transit (gare, stationnement...) et la gestion de l'infrastructure portuaire.

*Tendance de l'activité et de l'emploi

-Les entreprises mettent en avant la croissance de leur activité (+9 % de 2015 à 2019). Les entreprises intègrent davantage d'activités liées à la gestion logistique du fret (liaison des ports au territoire, interconnexion des modes de transport), à l'aménagement de l'espace portuaire, au développement de l'activité industrielle (approvisionnement des entreprises locales...) et à la transition écologique (alimentation électrique à quai, avitaillement en GNL, énergies renouvelables...).

-Compte tenu de la reprise rapide du commerce maritime de fret, les entreprises mettent en avant une reprise rapide du rythme de recrutements antérieurs à la crise sanitaire.

-Grâce à l'augmentation possible des échanges internationaux et de l'intégration des ports dans les chaînes logistiques, l'activité pourrait augmenter de près de 9 % entre 2021 et 2030.

*Les principaux défis RH

-Le développement du bien-être au travail est l'un des principaux défis avancés par les entreprises à horizon 2025/2030, au regard des conditions de travail difficiles (manutention de charge, travail à l'extérieur exposé aux conditions météorologiques...).

-Les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement qui pourraient s'accentuer du fait des besoins en renouvellement liés au vieillissement de leurs effectifs.

-Les entreprises peuvent rencontrer des difficultés pour trouver des formations adaptées à leurs besoins et à l'évolution de l'activité portuaire et de manutention.

V.4 Les Eudes ou données liées aux entreprises de la mobilité en lien avec la transition environnementale

*Facteurs d'évolution en lien avec la Transition Environnementale

Les complexes portuaires et de manutention, du fait de leur place stratégique dans les territoires et dans les chaînes logistiques des entreprises, sont au cœur de différentes problématiques liées à la transition écologique.

-Les ports : acteurs dans la transition énergétique du transport et dans le développement d'une économie plus circulaire :

°Afin de réduire la consommation en fioul des navires, les quais s'électrifient pour permettre l'alimentation des navires à quais,

°alors que les carburants des navires évoluent vers du GNL et à plus long terme éventuellement vers de l'hydrogène, les ports devront permettre aux navires de se ravitailler,

°par ailleurs, dans un contexte de développement de la multi-modalité favorisant le transport fluvial et ferroviaire, les ports pourront accueillir davantage de plateformes multimodales permettant le transfert des marchandises d'un mode de transport à l'autre.

-Des métiers en évolution pour s'adapter à la transition écologique : les métiers QHSE en charge de réaliser des diagnostics environnement, les métiers de la maintenance compte tenu des nouvelles infrastructures portuaires (électrification des quais, maintenance des centres de stockage...), les métiers d'études/ travaux en charge de l'aménagement des ports et du déploiement de nouvelles infrastructures plus propres.

Par ailleurs, plusieurs familles de métiers pourraient évoluer afin de prendre en compte certains aspects liés à la transition environnementale (ouvriers portuaires / dockers, métiers de l'exploitation) alors que les métiers des SI intègrent davantage de gestion de données.

-Face aux évolutions des métiers, induites notamment par la transition écologique, les principales actions visent à favoriser l'adaptation des métiers et des compétences à évolutions. Ainsi, l'adaptation de l'offre de formation continue, l'accompagnement RH ainsi que l'adaptation de l'offre de formation initiale pourraient favoriser le développement de compétences générées par la transition écologique (réalisation de diagnostic environnement, développement de projets et d'infrastructures plus propres, maintenance et assemblage d'éoliennes...). Pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées, la promotion des métiers auprès du grand public ainsi que la mise en place de partenariats écoles-entreprises sont avancées par les entreprises.

V.4 Les Études ou données liées aux entreprises de la mobilité en lien avec la transition environnementale

g. LA LOGISTIQUE

Les activités de logistique consistent à organiser, piloter et réaliser les opérations de transfert de flux de marchandises. Elles comprennent l'entreposage et la manutention, la préparation des commandes et le conditionnement, le contrôle qualité, la gestion des unités d'emballages, les procédures de différents types (financières, sanitaires, douanières...), l'organisation du transport et le pilotage des flux et/ou des prestataires.

*Tendance de l'activité et de l'emploi

-A horizon 2025/2030, le renforcement des attentes en termes de suivi des prestations, de fiabilité de service et de flexibilité implique pour les entreprises de transport de marchandises :

- °d'intégrer des équipements, outils et process de suivi et de traçage des marchandises accessibles aux clients,
- °de développer des prestations bout en bout permettant d'acheminer les marchandises jusqu'au dernier kilomètre,
- °de gérer l'intermodalité croissante des prestations de transport de marchandises,
- °de développer des offres de transport modulaires pour répondre à la diversité des demandes clients (petites quantités, délais réduits, gestion d'urgence...).

-L'évolution des stratégies supply chain des entreprises (réduction des délais, maîtrise des coûts et des chaînes d'approvisionnement...) ainsi que l'augmentation des flux e-commerce (gestion du dernier kilomètre, suivi des colis...) devraient générer un besoin accru en prestations logistiques.

-Les attentes relatives au suivi de la prestation (visibilité en temps réel, traçabilité des prestations et digitalisation des échanges) devraient se trouver renforcées. Celles-ci reposent en grande partie sur une numérisation du secteur.

-La pyramide des âges des effectifs et le besoin de renouvellement des salariés devraient accroître les besoins en recrutement.

*Le recrutement, principal enjeu pour les entreprises du secteur

Compte tenu de la dynamique de croissance de l'activité, de la croissance des effectifs attendue et des besoins en renouvellement des effectifs actuels, les recrutements devraient être importants. Toutefois, les entreprises s'attendent à d'importantes tensions au recrutement notamment sur des métiers de niveau ouvrier (cariste, manutentionnaire...) mais qui sont également recherchés par des entreprises d'autres secteurs (industrie, commerce...).

V.4 Les études ou données liées aux entreprises de la mobilité en lien avec la transition environnementale

-Face à cette problématique, le développement du bien-être au travail est un axe clé pour réduire les problématiques de TMS pour les métiers de la manutention et améliorer l'attractivité des emplois. Enfin, si le besoin en formation sur les nouvelles compétences techniques (maîtrise de logiciels, gestion de l'ensemble de la chaîne logistique...) est important, le travail du savoir-être représente un autre défi des entreprises de la logistique.

-De plus, les entreprises mettent en avant le besoin de partenariats avec les écoles, mais aussi avec les professionnels de l'emploi et de la formation. Des actions de promotion des métiers auprès du grand public ainsi que l'adaptation de l'offre de formation pour répondre à la digitalisation du secteur et aux évolutions des attentes clients sont également sollicitées par les entreprises de la logistique.

V.4 Les études ou données liées aux entreprises de la mobilité en lien avec la transition environnementale

Ensemble de études prospectives des emplois, des compétences et des qualifications des activités du transport, réalisées par l'OPCO mobilités 2021-2022

Les points-clés communs ou transverses à l'ensemble des secteurs des transports :

-**Les besoins de recrutements** face à la tension dans les métiers et du fait de la pyramide des âges et des besoins en remplacement.

-**Les besoins de formations** pour s'adapter aux évolutions des métiers ou pour améliorer la formation initiale :

- ° les besoins de formation aux nouvelles compétences techniques,
- ° les besoins liés à la transition écologique axés sur les nouvelles motorisations et les équipements connectés des véhicules, afin de transformer les compétences notamment sur les métiers de la maintenance,
- ° la redéfinition des contenus pédagogiques des formations initiales, notamment de la conduite, de la maintenance et de la relation client, pour s'adapter aux évolutions du secteur,
- ° les compétences en lien avec le renforcement des attentes clients (information, suivi...) et la formation des conducteurs sur la relation « voyageurs »,
- ° la numérisation des secteurs, la digitalisation des outils et des matériels roulants face à l'évolution des métiers de la maintenance (compétences accrues en électronique...), mais aussi les métiers des SI,
- ° La maîtrise des langues étrangères.

-**La gestion des RH**

- ° les réponses à la problématique de gestion des carrières des salariés, inhérente aux carrières longues dans les secteurs,
- ° la mise en place de nouveaux protocoles de sécurité,
- ° le développement du bien-être au travail...

-**Les relations avec les acteurs du territoire**

- ° Le renforcement de l'attractivité des métiers et des partenariats pour faciliter les recrutements,
- ° La connaissance des métiers et le renforcement des savoirs et des savoir-être.
- ° La relation avec les écoles et les acteurs de l'emploi.

V.4 Les Études ou données liées aux entreprises de la mobilité en lien avec la transition environnementale

IV.4.B Etude prospective des impacts de la transition énergétique sur les métiers, Les compétences, les besoins de recrutement et en formation : OPCO Mobilités : Rapport glob 2021

L'étude avait pour objet d'analyser les impacts de la transition énergétique sur les métiers, les compétences, les besoins en formation et en recrutement des entreprises qui relèvent du champ de l'OPCO mobilités. Elle portait aussi un regard prospectif sur les évolutions des activités induites par la transition énergétique.

Le secteur des transports étant un contributeur important d'émissions de gaz à effet de serre, sa décarbonation contribue à l'atténuation du réchauffement climatique :

*Emergence de nouvelles motorisations,

- La décarbonation des transports passe par le déploiement de modes de propulsion alternatifs (électricité, hydrogène à faible émission, biocarburants durables et « dérivés, ...),
- les progrès technologiques de la filière des batteries électriques facilitent l'électrification des poids lourds et améliorent les systèmes ferroviaires électriques conventionnels,
- le GIEC recommande d'améliorer l'efficacité des énergies et des matières pour diminuer l'empreinte environnementale de la filière des batteries électriques.

*Développement des pratiques responsables

- La sensibilisation aux pratiques d'éconduite (exemple : réduction de la vitesse de déplacement) est un levier de réduction des émissions de gaz à effet de serre,
- l'ADEME anticipe dans ses scenarii de décarbonation le développement du covoiturage, surtout dans les zones rurales.

*Accélération du transfert modal

- Puisque les transports routiers sont des contributeurs de premier ordre aux émissions de gaz à effet de serre, ils devraient connaître un repli important,
- à l'inverse, le report modal devrait favoriser l'emploi des réseaux ferroviaires et fluviaux,
- les citadins devraient privilégier les modes actifs de déplacement, à l'instar de la marche ou du vélo,
- le GIEC enjoint les autorités publiques à déployer une politique de soutien au développement des mobilités actives (marche, vélo) et des transports publics (bus, métros, réseaux express régionaux).

V.4 Les études ou données liées aux entreprises de la mobilité en lien avec la transition environnementale

*Construction d'infrastructures

- Les événements et phénomènes météorologiques extrêmes dégradent significativement les infrastructures de transport, notamment dans les grandes villes. Il est nécessaire de les adapter en conséquence,
- le déploiement des modes de propulsion bas-carbone s'accompagne de l'installation d'équipements spécifiques (exemples : bornes de recharge électrique, bornes de distribution de gaz,).

*Développement de nouvelles filières

- Les filières des trains du quotidien, des vélos cargos et des mini-voitures devraient enregistrer une croissance,
- la complexité des technologies bas-carbone conduit à une intégration accrue du numérique dans les moteurs des véhicules et la gestion des mobilités.

En bref :

- La transition énergétique implique le passage progressif d'un système reposant sur les énergies fossiles (charbon, gaz, pétrole) à un système s'appuyant davantage sur des énergies moins polluantes ou renouvelables.
- Le remplacement progressif des modes de propulsion thermiques (essence, diesel...) par des motorisations propres (batteries électriques, piles à combustible...).
- La diffusion de pratiques écoresponsables rationnalisant les consommations énergétiques et réduit les émissions de gaz à effet de serre (GES).
- Le transfert modal qui reporte le trafic de fret et de passagers des modes de transport polluants (avions, camions, voitures, ...) vers des modes de transport plus propres (train, vélo).
- La transition énergétique supposant **la construction d'infrastructures dédiées (ravitaillement, entretien, réparation, recyclage, ...).**
- La transition énergétique suscitant l'émergence de nouveaux secteurs d'activité principalement liés à l'entretien, la réparation et le recyclage des nouvelles motorisations.
- Les pouvoirs publics français et les institutions européennes ont adopté des textes fixant des objectifs ambitieux, mettant en place de nouvelles incitations et débloquant des fonds pour accompagner la transition énergétique

V.4 Les études ou données liées aux entreprises de la mobilité en lien avec la transition environnementale

*Principaux défis RH identifiés par les acteurs de la mobilité avec quatre principaux défis RH à horizon 2030

-Les difficultés de recrutement :

° Profils sur lesquels les difficultés de recrutement sont les plus importantes : personnels techniques (ex : électricien, maître de port), personnels d'encadrement (ex : officiers), publics jeunes, saisonniers.

-Les causes des difficultés de recrutement :

° Déficit d'attractivité des métiers (conditions de travail et de rémunération moins avantageuses que dans d'autres secteurs d'activité, image perfectible), exigences de formation conséquentes (certifications techniques, longueur de la durée de formation), technicité des métiers, méconnaissance des métiers...

-Les difficultés de fidélisation / rétention :

° Rétention perfectible des plus jeunes et des plus formés, multiplication des abandons de postes, départs de salariés vers d'autres secteurs d'activité, aspiration des plus jeunes à plus de sens au travail (génération X, Y, Z).

-Le turnover :

° Evolution de l'approche du travail : Par exemples, concentration du turnover sur les CDD (saisonniers) pour les transports fluviaux de fret et de passagers, turnover élevé des métiers de la logistique...

-L'aspiration à une meilleure qualité de vie au travail (QVT)

° Anchorage territorial (installation dans un bassin d'emploi ou une zone géographique, lieu de vie à proximité du lieu de travail),

° Demande d'un management de proximité,

° Souhait de disposer de plannings stables (pas d'horaires ou de rythme décalés),
Déploiement du télétravail pour les métiers sédentaires

V.4 Les études ou données liées aux entreprises de la mobilité en lien avec la transition environnementale

*Impacts transversaux de la transition énergétique sur les métiers des branches professionnelles relevant du champ de l'OPCO Mobilités

-La transition énergétique conduit à l'adaptation de nombreux métiers existants.

Familles de métiers	Métiers identifiés	Impacts sur les métiers
Exploitation	Agent d'exploitation, agent de manutention ou de nettoyage, agent technique, chef de produit, chef d'équipe de manutention ou de nettoyage, contremaître, contrôleur technique, directeur de port, électricien, électromécanicien, électronicien, exploitant, gestionnaire de flotte, gestionnaire de parc de conteneurs, graphiqueur, hydraulicien, ingénieur d'armement, ingénieur de méthodes d'atelier, maître de port, maître machine, matelot, mécanicien, ouvrier électronicien, ouvrier mécanicien, responsable d'exploitation, superintendent, timonier	<ul style="list-style-type: none"> - Utilisation de modes de transport bas-carbone - Retrait des modes de transport thermiques - Développement de pratiques écoresponsables - Besoin de métiers spécifiques : ingénieurs méthodes
Maintenance	Agent de maintenance, chef d'atelier de maintenance, dépanneur remorqueur, responsable de maintenance, technicien de maintenance	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptation des gestes métiers et des pratiques aux actions de maintenance sur des véhicules bas-carbone
Conduite	Capitaine, conducteur, officier (électronicien, machine, polyvalent, pont), timonier	<ul style="list-style-type: none"> - Modification du style de conduite et de l'organisation des tournés - Premier niveau repérage de panne - Impacts en aval (car dépendant de choix non encore effectives) et moindres avec une offre qui existe (même si insuffisante)
Support (dont RSE)	Assistant crewing, assistant RH, chargé de recrutement, formateur, contrôleur de gestion, gestionnaire de maintenance immobilière, gestionnaire du parc immobilier, informaticien, responsable QHSE, responsable QSE, responsable RSE	<ul style="list-style-type: none"> - Intégration des enjeux de la transition énergétique dans les missions
Communication	Agent d'accueil, agent réceptif, chargé de communication et de marketing, conseiller téléphonique, guide accompagnateur, guide conférencier	<ul style="list-style-type: none"> - Déploiement d'une communication interne pour encourager les transformations culturelles - Sensibilisation des clients et personnels aux enjeux environnementaux et aux pratiques écoresponsables, - Valorisation des actions de l'entreprise destinées à accélérer la transition énergétique
Achats	Acheteur secteur automobile, acheteur transport ferroviaire, acheteur transports maritimes	<ul style="list-style-type: none"> - Identification des fournisseurs les plus écoresponsables
Commerce	Commercial, conseiller voyage et forfaitiste, vendeur de pièces de rechange et d'accessoires, vendeur de véhicules	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptation de l'offre commerciale selon les caractéristiques des nouveaux modes de propulsion et de la réglementation environnementale, - Déploiement d'une communication écoresponsable auprès des clients, - Modification de l'environnement commercial : construction de nouvelles infrastructures de vente

V.4 Les études ou données liées aux entreprises de la mobilité en lien avec la transition environnementale

*Impacts transversaux de la transition énergétique sur les compétences des métiers des branches professionnelles relevant du champ de l'OPCO Mobilités

-La transition énergétique conduit à l'adaptation de nombreuses compétences sur les métiers existants

Familles de métiers	Métiers identifiés	Impacts sur les compétences
Exploitation	Agent d'exploitation, agent de manutention ou de nettoyage, agent technique, chef de produit, chef d'équipe de manutention ou de nettoyage, contremaître, contrôleur technique, directeur de port, électricien, électromécanicien, électronicien, exploitant, gestionnaire de flotte, gestionnaire de parc de conteneurs, graphiqueur, hydraulicien, ingénieur d'armement, ingénieur de méthodes d'atelier, maître de port, maître machine, matelot, mécanicien, ouvrier électronicien, ouvrier mécanicien, responsable d'exploitation, superintendant, timonier	<ul style="list-style-type: none"> - Évolution des compétences spécifiques aux motorisations thermiques, - Montée en compétences spécifiques aux motorisations bas-carbone, - Compétences QSE du bâti, - Compétences adaptation des entrepôts, outils, organisation de l'activité des conducteurs / marins ... en fonction des choix technologiques
Maintenance	Agent de maintenance, chef d'atelier de maintenance, dépanneurremorqueur, responsable de maintenance, technicien de maintenance	<ul style="list-style-type: none"> - Évolution des compétences spécifiques aux motorisations thermiques, - Montée en compétences spécifiques aux motorisations bas-carbone
Conduite	Capitaine, conducteur, officier (électronicien, machine, polyvalent, pont), timonier	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance des nouveaux modes de propulsion
Support (dont RSE)	Assistant crewing, assistant RH, chargé de recrutement, formateur, contrôleur de gestion, gestionnaire de maintenance immobilière, gestionnaire du parc immobilier, informaticien, responsable QHSE, responsable QSE, responsable RSE	<ul style="list-style-type: none"> - Acculturation aux principaux enjeux et impacts de la transition énergétique sur les organisations et les métiers
Communication	Agent d'accueil, agent réceptif, chargé de communication et de marketing, conseiller téléphonique, guide accompagnateur, guide conférencier	<ul style="list-style-type: none"> - Acculturation aux principaux enjeux et impacts de la transition énergétique sur les organisations et les métiers
Achats	Acheteur secteur automobile, acheteur transport ferroviaire, acheteur transports maritimes	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance des composants des motorisations bas-carbone, - Faculté à sélectionner les intrants les plus favorables à l'environnement
Commerce	Commercial, conseiller voyage et forfaitiste, vendeur de pièces de rechange et d'accessoires, vendeur de véhicules	<ul style="list-style-type: none"> - Aptitude à recourir à des approches ou des critères RSE, - Connaissance des spécificités des motorisations bas-carbone, - Acculturation à de nouvelles méthodes et techniques de vente

V.4 Les études ou données liées aux entreprises de la mobilité en lien avec la transition environnementale

*Impacts de la transition énergétique sur les besoins en formation

La transition énergétique modifie en profondeur les besoins en formation des acteurs de la mobilité et amène à la création d'une offre de formation spécifique aux nouvelles motorisations.

<p>Insuffisances en qualité et en quantité de l'offre de formation initiale généraliste :</p> <ul style="list-style-type: none"> ° <i>Déconnexion entre les besoins effectifs des entreprises et le contenu des diplômes des candidats</i> 	<p>Construction d'une offre de formation initiale technique spécifique aux motorisations bas-carbone :</p> <ul style="list-style-type: none"> ° <i>Intégration progressive des enjeux de décarbonation dans les modules des formations initiales</i>
<p>Manque de visibilité sur l'offre de formation continue :</p> <ul style="list-style-type: none"> ° <i>Manque de visibilité en interne pour les entreprises disposant de centres de formation</i> ° <i>Difficultés à identifier les formations les plus adéquates</i> ° <i>Incertitudes sur le niveau de prise en charge</i> ° <i>Sélection en cours des technologies bas-carbone à privilégier avec identification à venir des besoins en compétences spécifiques aux nouvelles motorisations</i> 	<p>Développement de formations internes pour améliorer les soft skills des salariés en complément à la formation continue technique :</p> <ul style="list-style-type: none"> ° <i>Diffusion d'une nouvelle culture et de nouvelles manières de faire</i> ° <i>Utilisation de formations internes et appel à des externes</i>
<p>Atomisation et complexification de l'offre de formation continue spécifique aux modes de transport bas-carbone :</p> <ul style="list-style-type: none"> ° <i>Diversité des modes de propulsion propres (biocarburants, électricité, hydrogène,...) avec éclatement de l'offre de formation spécifique aux nouvelles motorisations</i> ° <i>Difficultés des petites entreprises à affecter leurs salariés aux formations adéquates (coût élevé des formations, sélection de la bonne formation complexe)</i> 	<p>Structuration en cours de l'offre de formation continue spécifique aux modes de transports bas-carbone :</p> <ul style="list-style-type: none"> ° <i>Adaptation des compétences métiers à l'utilisation des nouvelles motorisations (certificat atmosphère explosive, habilitation électrique)</i> ° <i>Etroitesse de l'offre de formation continue spécifique aux modes de transport bascarbone</i>

L'ensemble des constats et objectifs de l'étude n'ont pas été totalement repris dans cette synthèse dans la mesure où de nombreux points ont déjà été exprimés et développés précédemment dans les autres documents de l'OPCO Mobilités, documents plus ciblés et liés à chaque secteur d'activités du transport.

Néanmoins, cette étude met en exergue deux points essentiels qui justifient de façon très pertinente le contenu des actions projetées par la MDE de Strasbourg dans sa démarche :

- C'est l'un des rares documents qui pose la question de l'évolution des métiers et de compétences des métiers de façon opérationnelle. Et ce, notamment pour les fonctions supports, dont les responsables RH, RSE, formateurs, chargés de recrutement... en faveur de l'intégration des enjeux de la transition énergétique dans leurs missions et leurs compétences. Cet enjeu corrobore en tout point l'action qui sera proposée par la MDE aux managers de proximité dans le cadre d'un programme de formation sur l'impact de la Transition Écologique.
- Le tableau de synthèse relatif à la formation initiale et continue propose des pistes très intéressantes pour pallier aux insuffisances et aux inadaptations exprimées par la branche professionnelle. Ces propositions seront utiles pour alimenter la réflexion des entreprises et des acteurs territoriaux de la formation lors des séances de travail à venir.

V.4 Les études ou données liées aux entreprises de la mobilité en lien avec la transition environnementale

V.4.C DIAGNOSTIC EMPLOI FORMATION POUR LES TRANSPORTS PUBLICS URBAINS ET LES TRANSPORTS FERROVIAIRES - UNION DES TRANSPORTS PUBLICS ET FERROVIAIRES (UTP 2021)

L'UTP : organisation professionnelle des transports publics urbains et des entreprises ferroviaires en France qui représente près de 170 opérateurs de transport urbain (90% de l'activité au niveau national) et une trentaine d'entreprises de la branche ferroviaire (opérateurs de services voyageurs et fret, gestionnaires d'infrastructures).

Les transports publics et ferroviaires : des secteurs essentiels pour l'économie, au service de la mobilité durable.

Les transports publics et ferroviaires sont un secteur économique phare générant sur le territoire français plus de 260 000 emplois directs pérennes et non-délocalisables ainsi que 100 000 emplois indirects. Par ailleurs, si les transports publics permettent chaque jour à des millions de Français de se déplacer, le fret ferroviaire permet d'irriguer le tissu industriel et commercial français en émettant 9 fois moins de gaz à effet de serre que le mode routier.

L'impact de la hausse du coût de l'énergie sur les transports publics et ferroviaires

Les secteurs des transports publics et ferroviaires sont d'importants consommateurs d'énergies (bus, cars, tramways, trains...). Une large palette d'énergies est mobilisée à cette fin, allant du diesel à l'électricité en passant par le GNV et le biogaz. La hausse exponentielle des coûts des différentes énergies (gazole, biodiesel, gaz naturel fossile, biométhane, électricité) a un impact immédiat extrêmement fort sur l'équilibre économique déjà fragile de ces secteurs, tandis que le coût de l'électricité a augmenté de +75%.

***Les risques :**

- En ce qui concerne les transports publics, la hausse des coûts de l'énergie va se répercuter indirectement sur les budgets des collectivités locales qui seront amenées à réduire le niveau d'offre, ce qui impactera l'attractivité des modes durables.
- En renchérissant le coût du fret ferroviaire pour les chargeurs, son avantage par rapport au mode routier se réduit, ce qui vient à compromettre l'objectif de l'Etat de doubler sa part modale d'ici 2030.

V.4 Les études ou données liées aux entreprises de la mobilité en lien avec la transition environnementale

Les transports publics et ferroviaires face à la crise énergétique :

Les 11 propositions de l'UTP concernent essentiellement des mesures liées aux activités :

-6 propositions à très court terme : augmenter la part de TICPE remboursée au secteur des transports publics sur le diesel et le biodiesel, accompagner les entreprises dans la crise en termes de trésorerie, mettre en place au niveau de l'Etat une offre d'électricité à prix coutant pour les opérateurs de transport public, créer un indice de prix de l'électricité spécifique pour les consommateurs industriels, considérer toute possibilité offerte par l'UE d'actionner les aides d'Etat pour soutenir les entreprises de transports publics et ferroviaires, permettre aux opérateurs publics de déroger de manière temporaire au code de la commande publique en offrant la possibilité de faire évoluer les prix des fournitures impactées par la hausse des coûts de l'énergie.

-1 proposition à moyen terme pour maintenir l'exonération de TICPE pour le GNR utilisé dans le ferroviaire.

-Quatre propositions face à la crise énergétique qui génère des tensions sur les approvisionnements pour les opérateurs de transports publics et ferroviaires : donner la priorité aux livraisons de carburant en vrac, aux mêmes niveaux que les hôpitaux et administrations, pour les opérateurs de transport public et de fret ferroviaire, limiter le recours à la clause de sauvegarde invoquée par certains raffineurs en créant une exemption pour les transports publics et ferroviaires, faire rentrer le biogaz dans la liste des énergies éligibles à l'achat de bus à très faibles émissions, promouvoir les carburants alternatifs en levant leurs contraintes d'utilisation et en les exonérant totalement de taxes.

LES DIAGNOSTICS EMPLOI FORMATION POUR LES TRANSPORTS PUBLICS URBAINS ET LES TRANSPORTS FERROVIAIRES DE L'UTP

Dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'Avenir » de France 2030, l'UTP a fait réaliser deux diagnostics prospectifs « emploi et formation » pour mesurer les impacts de la transition écologique et numérique et pour disposer d'une cartographie précise de la situation actuelle et sur les besoins en compétences et en formations au regard des évolutions attendues.

Il en ressort le besoin de prendre en considération deux enjeux majeurs :

-s'ouvrir au monde de la recherche: le transport public urbain et ferroviaire est au cœur de la transition numérique : métiers porteurs d'innovation, connectés et intégrateurs de technologies,

-relever collectivement le défi des compétences et de la formation de demain.

V.4 Les études ou données liées aux entreprises de la mobilité en lien avec la transition environnementale

Le secteur des transports urbains et ferroviaires va connaître une croissance forte de son activité et donc de ses emplois à hauteur de 20% à horizon 2030 :

- un besoin très fort de nouveaux recrutements, principalement sur les métiers de la conduite et de la maintenance,
- les métiers vont être de plus en plus connectés et les compétences en data et cybersécurité seront indispensables pour assurer l'avenir de la mobilité et le développement des activités,
- de plus, que ce soit pour accompagner la transition de la flotte de bus à l'électrique ou le déploiement de navettes ferroviaires électriques ultra légères, les besoins en compétences en électriciens, électromécaniciens, électrotechniciens sont prégnants sur l'ensemble du territoire.

Dans un contexte de tensions de recrutements inédites, les deux diagnostics illustrent que les secteurs des transports urbains et ferroviaires ne sont pas suffisamment identifiés dans les formations existantes et cela à tous les niveaux de qualification. L'offre de formation est clairement insuffisante. Il est donc essentiel pour la profession de construire un appareil de formation adapté.

Aussi, l'UTP, forte de ses deux diagnostics, a construit avec ses entreprises adhérentes un plan d'actions articulé autour de trois grands axes dans le cadre des ANI (Accord National Interprofessionnel) des transports ferroviaires et des transports publics voyageurs :

Structurer une école de la conduite décarbonée :

- pour atteindre le recrutement des 50 000 conducteurs dans les transports urbains et ferroviaires d'ici à 10 ans, il faut construire un socle commun de compétences à la conduite et créer des passerelles,
- investir la voie technique et professionnelle (mentions complémentaires, stages, mentorat) en créant un label Mymobility et en s'appuyant sur des partenariats interbranches pour répondre aux besoins de formation en maintenance sur les territoires,
- s'ouvrir au monde de la recherche et créer une plateforme universitaire de la mobilité durable afin de partager les ressources sur les innovations avec l'ensemble des acteurs de l'écosystème (AOM, ministères, salariés, chercheurs, départements R&D des entreprises, formateurs, étudiants...).

V.5 Les Outils de la filière

V.5.A L'AFT dans le cadre de l'EDEC MOBILITES

- Apport de réponses concrètes aux problématiques liées à l'attractivité, au recrutement et à l'évolution des compétences dans le Transport et la Logistique, en créant :
 - °des ressources pour orienter vers les métiers du transport et de la logistique : 3 scénarios de réalité virtuelle pour présenter et valoriser les métiers : la supply Chain, le transport routier de voyageurs, le transport multimodal (rail/route).
 - °Un quiz de l'orientation pour découvrir les 5 métiers du Transport-Logistique : quels métiers sont faits pour vous ?
 - °Des études pour mieux connaître les attentes et aspirations des jeunes générations à l'égard du travail : Guide de transformation des pratiques organisationnelles et managériales.

V.5.B I.L'UNION DES TRANSPORTS PUBLICS ET FERROVIAIRES (UTPF)

-Le projet TRANSFORMEURS :

- Susciter des vocations, attirer et former des talents, pour les secteurs des transports urbains (bus, métro, tram), interurbains (car) et ferroviaires (train de voyageurs et marchandises et gestionnaires des infrastructures),
- Accompagner les compétences des professionnels en réponse aux transitions énergétiques et numériques des métiers.

V.5.C AUTRES OUTILS OU DOCUMENTS

-Le dispositif FRET 21 (ADEME)

FRET21 est une démarche volontaire des entreprises agissant en qualité de donneurs d'ordre pour mieux intégrer l'impact des transports dans leur stratégie de développement durable. Les entreprises volontaires s'engagent sur 3 ans et bénéficient d'outils et accompagnements personnalisés pour mesurer puis réduire l'impact lié au transport de leurs marchandises. La charte FRET21 est complétée par un label qui valorise un haut niveau de performance environnementale.

-M-Transition Énergétique

Un parcours de sensibilisation pour tous les collaborateurs de l'entreprise, pris en charge à 100 % par OPCO Mobilités.

- ° un tronc commun articulé autour de 5 grands chapitres : introduction et contextualisation, enjeux de la transition écologique et énergétique pour la mobilité, réglementation en vigueur, impact sur les organisations et impact sur les métiers et les compétences,

V.5 Les Outils de la filière

- un court quiz final conclut ce programme de sensibilisation,
- un tableau de bord permettant de suivre la progression du parcours et donnant accès à un récapitulatif des micro-défis inclus dans chaque module.

-Le GEIQ Transport ALEMPLOI à SCHILTIGHEIM

Collectif d'entreprises, piloté par ses adhérents, qui regroupe **des entreprises pariant sur le potentiel de personnes en difficulté d'accès à l'emploi pour résoudre leurs problèmes structurels de recrutement, en organisant des parcours d'insertion et de qualification.**

-L'odyssée du rail : un jeu pour découvrir les métiers de SNCF Réseau

SNCF Réseau a lancé « L'odyssée du rail », une expérience unique au sein de Roblox, une plateforme de jeu très populaire chez les jeunes :

- Objectif : faire découvrir SNCF Réseau, les métiers qui recrutent et attirer les talents de demain. Chaque joueur peut se glisser dans le rôle d'une nouvelle recrue et participer à 6 différentes quêtes dans l'univers ferroviaire permettant de découvrir différents métiers et de gagner des récompenses. En plus de l'expérience ludique, « L'odyssée du rail » permet aux participants de tchatter et retrouver toutes les informations utiles sur les métiers qui les intéressent.

-Plateforme technologique mutualisée de l'Arc méditerranéen : métiers et technologies de la mobilité ferroviaire : IUT de Nîmes

- Cursus GEII par alternance - spécialité Signalisation ferroviaire : un programme élaboré dans le cadre de l'EFM Occitanie par le CGVF (Club de la Grande Vitesse Ferroviaire)
- Formations diplômantes & qualifiantes à construire de manière partenariale,
- Bouquet de formations par alternance généralement accolées à un cursus existant (économie de moyens) Niveaux N3/4 - CAP/Bac Pro, N5/6 - BTS/BUT, N7/8 - Master/Ingénieur/Doctorat,
- Formations à la demande.
- Cursus envisagés :
- Génie ferroviaire, Electrotechnique – HTA, Matériels roulants.
- Plateforme technologique mutualisée au sein d'un réseau de plateformes & de formations en Occitanie :
- à court terme : plateau polyvalent de formation ferroviaire de CampusFer,
- à moyen terme : plateforme technologique mutualisée pour la formation, la R&D, l'innovation,
- 2 autres plateformes sont prévues fonctionnant en réseau avec Nîmes : Centre-Bretagne (Tours) et Moselle-Alsace.

V.6 Sources documentaires

- ADEME : Impact sur l'emploi et l'économie de la transition énergétique en Grand-Est
Zoom sur Eurométropole de Strasbourg - État des lieux 2016 et perspectives 2030.
- ADEME : GUIDE 2024 : En entreprise, comment s'engager dans un parcours d'adaptation au changement climatique ?
- OPCO 2i - OBSERVATOIRE COMPETENCES INDUSTRIES DE L'OPCO 2i : impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie (2022)
- OPCO MOBILITES - ETUDE BRANCHE ENTREPRISES DU TRANSPORT FLUVIAL : les emplois, les métiers et les compétences dans le transport fluvial et leur évolution (2021)
- L'UNION DES TRANSPORTS PUBLICS ET FERROVIAIRES (UTP) : les transports publics et ferroviaires face à la crise énergétique : les 11 propositions de l'UTP (2021)
- OPTL (Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications dans les Transports et la Logistique) : Rapport 2023 et Bilan 2022 de l'emploi et de la formation dans les transports et la logistique
 - OPCO MOBILITES - Etudes prospectives des emplois et des compétences et des qualifications à l'horizon 2030, avec zoom sur le volet Transition Ecologique : 7 études
 - °Transports routiers voyageurs (2022)
 - °Transports routiers marchandises et activités auxiliaires (2022)
 - °Transports fluviaux fret et passagers (2022)
 - °Transport ferroviaire (2021)
 - °Transport urbain (2022)
 - °Ports et manutentions (2022)
 - °Logistique (2022)
 - OPCO Mobilités : les cartographies des métiers : transports urbains, routiers et voyageurs et transports fluviaux fret et passagers (2021)
 - OPCO Mobilités : Rapport global 2021 : Etude prospective des impacts de la Transition énergétique sur les métiers, les compétences, les besoins de recrutement et en formation UTPF (Union des Transport Publics et Ferroviaires : les diagnostics et projets emploi/formation pour mesurer les impacts de la transition écologique et numérique

VI

Proposition de Plan d'action

VI.1 Synthèse des actions proposées par les entreprises

Les entreprises ont formulé trois enjeux autour desquels articuler un plan d'actions RH ambitieux pour la transition environnementale dans la filière du transport sur l'EMS.



Disposer de solutions immédiates co-construites en proximité pour accompagner les salariés dans la mutation de leurs compétences



Elargir le sourcing en accompagnant les transitions professionnelles et les orientations vers les métiers en tension



Contribuer au maintien des compétences sur le territoire dans et hors de la filière

1

Créer les modules de développement des compétences manquantes pour accompagner les salariés dans la transition environnementale de leurs métiers

- Transformation du métier de conducteur à l'heure des économies d'énergie et des nouvelles motorisations dans le transport de voyageurs et de marchandise sur route
- Savoir-être dans le transport de voyageurs et de marchandise
- Transformation des métiers de la maintenance des véhicules de transport route et rail pour les nouvelles motorisations (gaz et électrique)
- Maintenance ferroviaire des infrastructures et matériel roulant

2

S'appuyer sur la transition environnementale pour élargir le sourcing des candidats et les transitions professionnelles

- Construction d'un "socle de compétences mobilité" de premier niveau
- Promouvoir les opportunités professionnelles du secteur dans une galerie des métiers de la mobilité

3

Consolider et piloter les parcours pour une transition environnementale durable dans les métiers du transport

- Pilotage des parcours professionnels inter-entreprises pour une fidélisation des salariés dans la filière

Autour de ces trois enjeux, les entreprises du panel ont choisi de prioriser 3 actions parmi les 10 proposées, à savoir:

- Création d'un socle commun de compétences mobilités,
- Développement d'un module de formation sur la conduite des véhicules à motorisation bas carbone,
- Développement d'un module de formation sur la maintenance du matériel roulant à motorisation bas carbone et des infrastructures liées.

VI.2 Synthèse des actions proposées par les entreprises

1

Créer les modules de développement des compétences manquantes pour accompagner les salariés dont les métiers sont impactés par à la transition environnementale

Transformation des métiers roulant route et rail pour les motorisations bas carbone

Actions possibles

- Identifier les modalités de formation continue susceptibles de répondre aux besoins des entreprises pour accompagner le développement en compétences des salariés concernés
- Contribuer à l'évolution du référentiel de formation initiale

Maintenance ferroviaire des infrastructures et matériel roulant

Actions possibles

- Identifier les modalités de mutualisation de l'offre de formation continue
- Contribuer à la création d'une offre de formation initiale sur les métiers ferroviaires (projet à l'échelle régionale)

Transformation du métier de conducteur à l'heure des économies d'énergie et des motorisations bas carbone dans le transport de voyageurs et de marchandise sur route

Actions possibles

- Création d'un module additionnel avec plus d'heures de conduite et intégrant un volet sensibilisation aux contraintes liées aux nouvelles motorisations (branchements, gestion de l'autonomie, éco-conduite...).
- Contribuer à l'évolution du référentiel avec pour objectif d'augmenter le nombre d'heures de conduite

Savoir-être dans le transport de voyageurs et de marchandise

Actions possibles

- Création d'un module dédié à la relation client dans le transport de voyageur et de marchandise

Initiatives

- Expérimentation CTS & CFA mobilité : formation profils séniors

- Projet CGVF et Arts et métiers de plateforme technique mutualisée pour métiers et technologies de la mobilité ferroviaire : cursus BUT GEII
- Etude de récipacibilité par la Région Grand Est du Ferro Campus en Nouvelle Aquitaine

2

S'appuyer sur la transition environnementale pour élargir le sourcing des candidats et les transitions professionnelles

Construction d'un "socle de compétences mobilité" de premier niveau

Actions possibles

- Elaborer les contours d'un module de formation accessible à des salariés actuels du secteur et futurs salariés en réorientation ou éloignés de l'emploi.
 - Groupe de travail pour définir les cibles et les conditions d'accès à ce module de formation et son contenu

Les contours d'un futur socle de compétences mobilité de premier niveau ?

5 dimensions:

- Savoirs de base
- Savoir-être
- Compétences techniques clés « mobilité » (exploitation, maintenance, conduite),
- Transition environnementale dans le secteur,
- Projet professionnel (comprenant la découverte des métiers de la mobilité sur l'EMS au travers de visite d'entreprise)

Promouvoir les opportunités professionnelles du secteur dans une galerie des métiers de la mobilité

Action possible

- Fédérer les entreprises du territoire pour proposer des actions de promotions des métiers du transport comme secteur clé de la transition environnementale



VI.3 Synthèse des actions proposées par les entreprises

3

Consolider et piloter les parcours pour une transition environnementale durable dans les métiers du transport

Pilotage des parcours professionnels inter-entreprises

Actions possibles

- Organiser le recueil des besoins des encadrants de proximité et de salariés au sein d'entreprises volontaires sur comment ils peuvent agir sur la transition environnementale dans leur activité
- Créer/rejoindre un collectif d'entreprises susceptibles de permettre des parcours professionnels inter-entreprises sécurisés y compris avec des secteurs connexes (notamment le secteur industriel)
- Créer un catalogue d'immersion et les conditions favorables de découverte des métiers en tension pour les salariés du secteur qui souhaite se reconvertir ou évoluer



VI.4 Détails du plan d'action

Au vu de la diversité des entreprises, de leur importance et de leurs activités, les pistes d'actions priorisées devront faire l'objet de travaux d'approfondissement afin de déterminer :

- L'appréciation collective des opportunités de développement et d'actions,
- L'importance et les priorités des propositions d'actions partagées,
- Les atouts, les freins et les contraintes impactant leur possible réalisation,

En outre, les visites ont permis d'identifier de nombreuses interrogations dans les entreprises, pour lesquels un appui des acteurs publics de l'emploi et des compétences, des fédérations et des branches, des collectivités territoriales, serait approprié.

IDENTIFICATION DE COMPLEMENTARITES POSSIBLES AVEC DES METIERS D'AUTRES ACTIVITES DU TRANSPORT (EXPRESSION DES ENTREPRISES)

Le constat

- Peu d'échanges existants entre transporteurs (problème de confidentialité sur la technique, facteur différenciant de l'offre, très concurrentiel,
- Pas ou peu de contacts avec d'autres grands groupes ou d'autres branches, hormis contacts entre Entreprise LK et l'URTA : échanges avec le transport de marchandises, sur les sujets véhicules et RH,
- Faiblesse de politiques prévisionnelles RH partagées,
- Quasi inexistence d'actions préalables au recrutement.

VI.4 Détails du plan d'action

VI.4.A AXE 1. Les préconisations de travail au regard de la formation manquante ou à faire évoluer

a. Préconisation de nouvelles formations ou adaptation des formations existantes

Transport sur route

- Conducteurs voyageurs transport de passagers :

Constats issus de la synthèse des entretiens :

- les reconversions vers le métier sont moins importantes du fait des rapports aux passagers qui se sont dégradés et sont perçus comme source de stress,
- Importance croissante des compétences « humaines » : gestion stress et conflit,
- Problématiques liées aux profils des candidats : manque de savoir-être, non-maîtrise des savoirs de base, mauvaise perception du métier.

- Conducteurs transport sur route marchandise : des besoins de savoir être dans la relation au client final (plus ou moins prégnant selon la nature du transport)
- Métiers du contrôle : importance croissante des compétences humaines gestion stress et conflits

→ **Préconisation de créer une formation complémentaire sur le savoir-être, les savoirs de base, la gestion du stress...**

- Conducteurs transport voyageurs sur route:

Constats issus de la synthèse des entretiens :

- Manque de préparation et insuffisance d'heures de conduite au moment du passage du permis D : conduite de 20h très insuffisante, mauvaise répartition des modules, référentiel de formation des chauffeurs Permis D non adapté.
- Le problème d'insuffisance d'heures de conduite et du référentiel se pose également pour le permis PL marchandises,
- Nécessité d'augmentation des heures de conduite dans le cursus de formation pour l'obtention du permis D.

→ **Préconisation de la création de modules supplémentaires du permis D sur l'EMS par l'augmentation des heures de conduite.**

VI.4 Détails du plan d'action

- Conducteurs transport sur route, voyageurs et marchandises :

Constats issus de la synthèse des entretiens :

- Dans le transport routier « voyageurs » les mutations importantes nécessitent l'évolution des métiers techniques spécialisées moteurs diesel vers la multi-énergie surtout l'électrique et le gaz.
- De même, pour le transport routier marchandises, la nécessité d'évolution des emplois de l'entretien et de la maintenance est liée à la montée en puissance progressive des véhicules gaz et électriques.
- Métiers de la maintenance des véhicules : gestion règlementaire de l'entretien (ex. gaz), soudure gaz,
- Dans les métiers de la maintenance (électrotechniciens, mécaniciens, électriciens) des changements de profils sont à prévoir : formation des anciens et des arrivants sur des spécialités gaz, électriques et électroniques, changements à intégrer également dans les critères de recrutement.
- Pour les conducteurs routiers, les formations « hybride, gaz, électrique » sont proposées aujourd'hui par les constructeurs...

➡ **Préconisation de créer une formation Maintenance Electrique et gaz**

VI.4 Détails du plan d'action

Transport ferroviaire

- Métiers de la maintenance et de l'exploitation ferroviaire:

Constats issus de la synthèse des entretiens :

- Présence de la formation initiale sur le territoire, mais quasi-inexistence de la formation continue dans les métiers de la maintenance ferroviaire,
- Importance et besoins de formation interne « Mécanique/électricité/électronique », sécurité et risques ferroviaires,
- Existence de centres de formation FS Institute (formation métiers de la maintenance ferroviaire, rue du Bassin d'Austerlitz), Europorte, prestataire du PAS pour l'exploitation et la maintenance du réseau ferré portuaire, possède un centre de formation à Lille.

→ **Préconisation de création d'une formation continue pour la maintenance et l'exploitation à mutualiser dans la proximité**

Transport fluvial:

- Métiers de la navigation fluviale

Constats issus de la synthèse des entretiens:

- Faible attractivité pour les matelots pour le fret, avec des besoins d'augmentation de personnel navigant : matelots et timoniers,
- Les jeunes formés au métier (ex : sortants d'Émile Mathis) privilégient le transport touristique de passagers (meilleure rémunération et davantage de confort),
- Forte concurrence dans le métier : les personnels navigants viennent d'Asie, de la Roumanie et sont souvent issus du monde maritime.

→ **Préconisation de renforcement de l'attractivité et évolution de la formation pour répondre à l'enjeu d'une orientation des candidats vers le fret fluvial, en complément du transport de passagers.**

VI.4 Détails du plan d'action

→ Autre préconisation en lien avec les compétences et la formation

Tous secteurs:

Constats issus de la synthèse des entretiens

-Expression d'un manque d'appui et d'apports sur le sujet de la transition par les branches professionnelles et les OPCO, méconnaissance des dispositifs existants lorsqu'ils existent,

-D'autre part, plusieurs entreprises expriment leur méconnaissance des accords de branches existants et les travaux des branches sur la partie RH et formation,

-A noter l'activité de la branche sur la partie véhicule à la FNTV (partie Bio-carburants, carburants propres) et l'accord national en faveur du parcours des salariés du transport routier vers le transport fluvial.

→ associer davantage et localement les branches et fédérations professionnelles (et le moment venu les OPCO) aux travaux de la MDE en faveur du partage des savoirs, des formations et des actions en lien avec les mutations environnementales.

VI.4 Détails du plan d'action

VI.4.B AXE 2. Le potentiel de créations de passerelles : parcours inter-secteurs d'activités, socle commun de compétences

- **Transport marchandises et voyageurs : deux activités où les passerelles seraient les plus « évidentes » :**

- Métiers de la maintenance :

- Passerelle maintenance mécaniciens et électrotechniciens entre transport voyageurs et transport routier de marchandises,
- Actions en cours relatives aux métiers de la maintenance : Expérimentation CTS en cours avec le CFA Mobilité de Strasbourg, parcours « sur mesure », construit avec la CTS, profils techniques plus « seniors » niveau CAP technique dans d'autres secteurs. Formation non certifiante.

- **Complémentarités possibles entre tous les métiers des activités du transport (route, ferroviaire, fluvial, voire d'autres secteurs hors transports)**

- Métiers de la maintenance et de la conduite

- Maintenance poids lourds (transverse tous secteurs) et bus,
- Mécaniciens poids lourds,
- Conducteurs poids lourds (point d'alerte : difficulté de travailler en inter filières sur les métiers de la conduite d'autant plus que les métiers du transport routier restent des métiers d'intégration),
- Conducteurs conteneurs pouvant aller sur le multimodal.

- **Transport sur rail voyageurs TRAIN / voyageurs TRAM**

- Métiers de la maintenance

- Passerelle sur les métiers techniques et de la maintenance : pénurie identique de profils, maintenance matérielle et exploitation relativement similaires. Quelques spécificités : norme pour le transport de marchandise / vitesse maximale de 30 km/h / voies avec des numéros de classe si les matières transportées sont dangereuses,
- Opportunité : Projet de mutualisation de la formation des métiers techniques du « rail » pour le Grand Est. Possibilité de partenariat très intéressant entre la CTS, la SNCF et le centre de Formation Émile MATHIS.

- **Transport ferroviaire / Transport sur route**

- Métiers de la conduite et de la maintenance

- Conduite de tram vers conduite train et vice-versa,
- Métiers du contrôle vers conduite de train,
- Opportunité de créer un centre de compétences partagé SNCF / CTS / Constructeurs :
- Des complémentarités à envisager entre conducteurs train SNCF (voir même car) et conducteurs de la CTS par exemple, qui disposent de prérequis similaires (vigilance, repérage dans l'espace...), ainsi que pour les métiers de la maintenance.

VI.4 Détails du plan d'action

- Mutualisation des formateurs, des structures et des équipements,
- Sécurisation des parcours professionnels : imaginer des mouvements de personnel, ROUTE/RAIL/CTS pour répondre, par exemple, à une lassitude de la relation client et éviter que des salariés ayant développé des compétences ne les réinvestissent.

• Transport marchandises sur route

- Possibilité de conducteurs de Véhicules Utilitaires Légers de passer sur des postes de chauffeurs poids lourds : idée non développée sur le terrain au regard de la volatilité des chauffeurs VUL,
- Passerelle entre maintenance de véhicules de particuliers et de véhicule poids lourds : pas d'actualité aujourd'hui car des formations complémentaires existent mais sont inexistantes sur le marché local.

• Transport marchandises / transport voyageurs

- Métiers de la conduite

- ° Conducteur de marchandises » vers « conducteur voyageurs » : reconversion avec spécificités voyageurs (moins physiques) ou marchandises. Nécessité de repasser uniquement une FCO (ces reconversions sont moins importantes aujourd'hui du fait des rapports aux passagers qui se sont dégradés et sont perçus comme source de stress).

• Transport voyageurs sur route (voyageurs et marchandises) et transport voyageurs fluvial

- Métiers de la conduite

- ° Possibilités de passerelles de personnels navigants vers les métiers de transport de marchandises ou, à l'inverse vers le transport voyageurs,
- ° Sécurisation des parcours professionnels : coopération entre transport routier passagers et transport fluvial,
- Chauffeurs PL vers le fluvial et multimodal : nécessite de repasser une FCO,
- Reconversion conducteurs passagers et matelots passagers.

VI.4 Détails du plan d'action

VI.4.C AXE 3. Les préconisations de travail interentreprises de tous secteurs sur la Gestion des Ressources Humaines

Liens entre les enjeux RH et les mutations environnementales et technologiques:

La prise en considération des problématiques partagées en matière de ressources humaines :

- Besoins davantage de passerelles, de compétences transverses, de possibilités de mutualiser les équipements, les formateurs,
- Possibilités de partager des solutions de la gestion des âges (anticipation des départs à la retraite pour les métiers les plus en tension),
- Préparation à l'emploi, acquisition de compétences,
- Échanges de bonnes pratiques sur les sujets RH.

Les thématiques prioritaires à travailler :

• La Formation

- Lever les freins au développement de la formation
 - ° Accessibilité financière aux stages en alternance,
 - ° Palier les insuffisances du financement par les OPCO (ex. 85% du budget formation utilisé pour les formations obligatoires).

• Identification d'actions complémentaires en termes de formation

Transport multimodal

- Travail conjoint sur une formation à destination des conducteurs de train dans une logique franco-allemande,
- Élaboration d'une offre de formation diplômante sur un métier avec les entreprises des Ports comme lieu d'application, offre d'hébergement (stagiaire + saisonnier à l'été).

Tous secteurs d'activités

- Possibilité de mutualisation de socles de base des métiers de l'accueil du public, savoir-être (contrôle, conduite, matelots, hôtellerie...),
- Formation de base du tutorat en interne dans l'organisation des parcours,
- Opportunité de partager des formations en langue, et notamment l'allemand.

.

VI.4 Détails du plan d'action

- **L'attractivité au regard des métiers en tension :**

- Découverte du métier et prise en compte des interactions avec le public, explication du métier, intervention directe dans les organismes, création d'échanges,
- Les métiers en tension concernés :
 - ° Métiers de la route : Conducteurs voyageurs sur route, conducteurs sur route marchandises, mécaniciens,
 - ° Métiers du ferroviaire : conducteurs de locomotive, mécaniciens,
 - ° Métiers de la batellerie et de la navigation : matelots et capitaines pour le fret, exploitants
 - ° Métiers de la maintenance : techniciens électroniques, électricité, chefs de projets.

Ce livrable reprend la première étape d'une démarche globale liée aux nouvelles compétences dans les métiers du transport et de la logistique sur la zone de l' Eurométropole de Strasbourg.

Nous remercions pour leur expertise et leur contribution à la réalisation de ce livrable Anne Auneau (Sensera Conseil) et Benoit Rabot (MAP Territoires).

Les prochaines étapes seront mises en place à partir de janvier 2025 .

Si cette démarche vous intéresse n'hésitez pas à contacter la Maison de l'emploi de Strasbourg qui coordonne et dirige les travaux avec les différentes parties-prenantes.

CONTACTS



Liane DESSEIGNE
Chargée de Projet

Maison de l'Emploi Strasbourg
Tel: 06 86 40 35 49
Mail: ldesseigne@maisonemploi-strasbourg.org



Vincent HORVAT
Directeur

Maison de l'Emploi Strasbourg
Tel: 06 72 02 31 67
Mail: vhorvat@maisonemploi-strasbourg.org

Annexe 1 Guide d'entretien



GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LES RESPONSABLES D'ENTREPRISES

V 04/07/2024

Contexte du projet

Constat : l'impact de la transition environnementale sur les métiers est documentée par des études (13 000 ETP en 2030 dans le secteur du transport dans l'EMS : +3400) mais pour aller plus loin et répondre aux enjeux RH, il est nécessaire de creuser l'état des lieux à l'échelle des entreprises concernées sur l'EMS.

Partis pris de notre démarche : s'intéresser aux impacts de la TE à l'échelle de plusieurs filières du transport (route, ferroviaire, fluvial) avec pour objectif d'identifier les leviers peut être transversaux d'attractivité, de recrutement, de formation et de parcours professionnels.

Méthodologie : ces entretiens constituent la 1^{re} étape pour pouvoir partager collectivement vos enjeux et engager de premières actions (rappel des 4 pistes envisagées)

Format et objectif de l'entretien

Les items de l'entretien ne constituent qu'une base de réflexion et ne sont ni exhaustifs, ni à traiter dans leur totalité. La richesse des entretiens, en privilégiant l'écoute et la relance des sujets, permettra :

- de synthétiser les données à partir des spécificités, expériences ou désidératas des entreprises visitées,
- répondre aux besoins immédiats des entreprises,
- de partager les données entre entreprises lors des groupes projet ainsi qu'avec les acteurs partenaires
- d'analyser les besoins et de définir les priorités d'actions interentreprises

Préalable

Présentation de l'interlocuteur : poste, ancienneté, missions

Présentation de l'entreprise : activités, implantations, effectif, organisation

1. Dans votre secteur d'activité : réflexion sur les métiers en tension, en mutation ou impactés par la transition écologique

- Comment votre secteur d'activité est impacté par la transition environnementale ? (yécu de l'entreprise, impressions, connaissances à partager...)
- o Spécifier les enjeux à l'échelle de la filière
- o Spécifier les enjeux à l'échelle de l'entreprise

Relance possible sur les effets pressentis :

Annexe 1 Guide d'entretien

- un report du transports routiers de marchandise vers le fluvial et le ferroviaire (Transition vers des énergies décarbonées) qui implique une augmentation du transport urbain (routier, autres) pour prendre en compte le dernier kilomètre dans l'approvisionnement du fret acheminé en train et en bateau
- Baisse du parc des véhicules particuliers et diminution de la consommation des carburants et augmentation de l'offre de transport collectif de personnes (avec notamment le lancement du Réseau Express Métropolitain Européen)
- Baisse des transports en carburants fossiles
- Développement de la filière du cycle

- Quels sont les conséquences sur les emplois dans votre secteur d'activité ?
 - o Impacts que vous percevez dès aujourd'hui ou bien que vous anticipez à l'avenir ?
 - o Type d'emploi concerné :
 - métiers du transport (ex : conducteur, ~~matelots~~, aiguilleurs...)
 - métiers indirects (ex : supports techniques mécaniques, électriques...),
 - métiers émergents/verts (ex : chargé de mission durabilité)

Relances possibles :

Exemples : voir étude ADEME (à l'exemple de la mécanique vers l'électrotechnique)

- Augmentation des emplois dans le transport de marchandise ferroviaire et fluvial
- Augmentation des emplois dans le transport collectif de voyageur (+4500 ETP), essentiellement pour la construction/étude/installation des infrastructure tram, bus, vélo
- Augmentation des emplois en lien avec les véhicules électriques, vélos et deux roues
- Baisse relative des emplois dans le transport routier de marchandise
- Baisse des emplois liés aux véhicules essence et diesel : distribution de carburants (-192 ETP direct), exploitation et maintenance des transports individuels (-400 ETP direct)
- Transversal à toutes les filières => Montée en compétences nécessaires avec l'augmentation du parc de véhicule innovantes (électrique, hybride, GNV) : le recyclage des batteries de recharge, l'électromécanique, la distribution de carburants innovants (agrocarburants, GNV), le stockage d'énergie, les systèmes de paiement et d'exploitation des infrastructures collectives, et la gestion de données.

- A votre connaissance, existe-t-il des accords de branches sur le sujet ? formation, parcours et mobilité professionnelle, outils RH...
- Identifiez vous des complémentarités possibles avec des métiers d'autres activités du transport (route, rail, fluvial) :

Relances possibles : transfert de ressources humaines avec des salariés de certains secteurs d'activité en baisse qui pourrait poursuivre dans des secteurs d'activité pourvoyeur d'emploi...

2. Dans votre entreprise : identification des besoins de recrutement ou de formation du fait de la transition écologique

- Dans votre entreprise, quels sont les métiers impactés par la transition environnementale? (l'expression de la réalité vécue, les besoins non pourvus, les attentes liées au territoire)
Lister avant de rentrer dans le détail.
- Evolutions des métiers en mutation ou impactés par la transition écologique : Comment vont-ils évoluer ? à quelles échéances ?
Pour chaque métier identifié :
 - o Préciser la nature des effets :
 - en volume : augmentation ou baisse des recrutements ;

Annexe 1 Guide d'entretien

- en nature : profil, nature des qualifications et des compétences recherchés.
Quels sont les prérequis définis ou à définir et leurs évolutions ? compétences, savoirs, savoir-faire, approche comportementale...
Existence de fiches de compétences spécifiques ?
- Est-ce un métier prioritaire pour l'entreprise ?
- y'a-t-il des difficultés rencontrées en matière de recrutement externe et interne, mobilité professionnelle, tutorat... Avez-vous des difficultés de recrutements récurrentes, est-ce un métier en tension ?
- Enjeu pour le recrutement : profil existant ou non sur le territoire ? offre de formation disponible ?
- Préciser l'évolution des impacts : aujourd'hui et à l'avenir
- Qu'est ce que cela implique comme impacts ou transformations dans l'entreprise : organisationnels, gestion RH, QVT, formatifs... ?
- Identifiez vous des complémentarités possibles avec des métiers d'autres activités du transport...
- (Si non abordé) Avez-vous des besoins sur des métiers émergents du fait de la transition écologique dans votre entreprise ? Identifiez vous de nouveau métier dans votre entreprise pour concourir à la transition écologique ?
 - *Idem*
- (Si non abordé), Identifiez vous des impacts de la transition environnementale sur mes métiers indirects ou support ?
 - *Idem*
- En synthèse :
 - nombre et qualité d'emplois nécessaires au maintien des activités ou à son développement,
 - Définir les métiers prioritaires et ceux à prendre en compte de manière urgente

3. Pratiques de l'entreprise pour le recrutement, l'intégration et la formation sur les métiers impactés par les

En lien avec les métiers qui seraient concernés par l'action (défini supra)

- Pouvez vous nous décrire votre processus de recrutement sur ses métiers, les leviers que vous mobilisez et difficultés éventuelles rencontrées ?
- Faites vous appel à des actions préalables au recrutement ?
- Comment s'organise le parcours d'intégration des salariés sur cette activité/ce métier ?
- Formation et développement des compétences :
 - Quelles sont les formations professionnelles existantes sur le territoire de l'Eurométropole de Strasbourg utilisées par l'entreprise (formations initiales, continues) ?
 - Quels sont les organismes de formation intervenant dans l'entreprise ?
 - Est-ce que certaines formations impliquent le déplacement des salariés ?
 - Freins au développement des formations (coût, déplacement, calendrier, hébergement) ?
 - Y'a-t il des formations non proposées sur le territoire en lien avec les métiers prioritaires, le projet de développement d'entreprise et les mutations ? pour quels salariés et/ou demandeurs d'emploi ?

Relances possibles :

- connaissance des aides, aux outils et des acteurs d'accompagnement
- outils et pratiques mobilisées ?

Annexe 1 Guide d'entretien

- besoins non pourvus de l'entreprise à chaque étape du parcours candidats ou collaborateurs ?

4. Positionnement de l'entreprise dans le cadre du projet

- Selon vous quels sont les activités et métiers prioritaires à traiter ?
- Seriez vous d'accord d'avoir une approche transversale dans un second temps au niveau de l'ensemble du secteur du transport (route, rail, fluvial) et de la logistique ? Est-ce pertinent, est-ce que ça fait sens pour vous ?
- Quelles sont les thématiques prioritaires à travailler ?
- Identifiez vous d'ores et déjà des perspectives ou actions à partager en groupe de projets interentreprises ?
- Quelles sont pour vous les conditions à prendre en considération pour un travail partagé ? Quels serait le rythme de travail partagé idéal ?

↳ Les 4 actions que l'on propose d'engager : recueillir point de vue et accord

- ↳ Construction d'un « bloc de compétences mobilité » : Crédit d'un bloc de compétences socle commun (dont compétences clés et impact de la transition écologique), complété de modules spécifiques selon le mode (route, rail, fluvial) et la nature du transport (marchandise, voyageurs).
 - Etape 1 : définir les principaux prérequis à partager pour les compétences liées aux métiers en tension, en mutation et impactées par les mutations écologiques,
 - Etape 2 : construire un socle de compétences pour un métier (voire plusieurs métiers) par activité de transport, suivi de la construction d'un module de formation de base partagé,
- ↳ Création de l'offre de formation professionnalisante manquante (recenser les besoins non pourvus, identifier les opportunités d'implantation et de mutualisation)
- ↳ Pilotage des métiers et des parcours professionnels interentreprises
 - Créer un cercle interentreprises pour définir des hypothèses de mobilisés et reconversion sécurisées inter-entreprises
- ↳ Montage d'une formation des managers sur l'impact de la Transition écologique
 - Séances de travail RH interentreprises pour identifier les besoins de managers de proximité en matière d'enjeux de la transition écologique en vue de leur formation sur l'impact de la transition écologique.

↳ Projet à plus long terme à la Cour des douanes (horizon 2028) :

Rappel du projet : création d'un pôle rhénan de compétences pour la transition environnementale sur un bâtiment en construction au Port du Rhin. 3 axes : une galerie des métiers (vitrine et passerelle pour l'accès de tous vers les filières et les métiers), un pôle de compétences autour des métiers portuaires et de l'intermodalité (nouvelles offre de formation), un pôle de compétence dédié à l'impact de la transition écologique

- Concernant la galerie des métiers, pour quels métiers ? (métiers en tension, métiers émergents, métiers transverses...), pour quels publics ? selon quelle modalité ?
- Concernant le pôle de compétences sur les métiers portuaires et de l'intermodalité : quelles types d'offre de formation imagineriez vous en proximité pour votre entreprise ? une offre de location d'espace pourrait elle répondre à certains de vos besoins de formation ?
- Concernant le pôle de compétence dédié à l'impact de la transition écologique : à quels besoins d'informations ou de partage sur l'impact de la Transition Ecologique ce lieu pourrait répondre ?

5. Questionnement complémentaire

- ↳ Avec vous besoins d'informations complémentaires ou d'un accompagnement pour la poursuite de la démarche en interne ?
- ↳ Pouvez-vous nommer un représentant ou représentante de l'entreprise aux travaux pour le travail interentreprises autour des quatre propositions de la démarche, et notamment pour la première étape concernant la construction d'un « bloc de compétences mobilité »

Annexe 2 Capitalisation des données relatives aux entretiens

CAPITALISATION DES DONNEES RELATIVES AUX ENTRETIENS AVEC LES ENTREPRISES : LES ACTIVITES

Enjeux et Impact de la transition environnementale sur les secteurs d'activités (expression des entreprises visitées)

Les forces					
Transport routier		Transport multimodal	Transport ferroviaire		Transport fluvial
Transport voyageurs	Transport marchandises		Transport par rail	Transport Voyageurs	
<ul style="list-style-type: none"> - Projets en cours ou à court terme : construction et rénovation des installations d'exploitation - Développement de l'activité - Nécessité d'une planification de l'exploitation plus fine au regard de toutes les exigences (type de véhicules, de circuits, de prestations) 	<ul style="list-style-type: none"> - Déménagement de l'activité - Peu d'impact de la baisse de consommation d'essence pour les véhicules des particuliers sur l'entreprise transportant surtout de l'hydrocarbure pour le chauffage - Développement du transport de pellets 	<ul style="list-style-type: none"> - Développement en faveur du fluvial ou ferroviaire au regard de la réduction du CO2 (50% sur rail, 50% sur barge) - Maintien du transport fluvial pour les entreprises industrielles générant du volume et utilisant du conteneur - Haute du trafic à l'échelle du Port Autonome de Strasbourg 	<ul style="list-style-type: none"> - Développement par : <ul style="list-style-type: none"> ° projet de création de voies ferrées sur le terminal Sud du PAS ° Infrastructures pour le terminal Nord ° gestion et mutualisation des circulations - Développement du REME <ul style="list-style-type: none"> ° 3 grands projets sur le Grand Est : électrification ligne Paris 3, nouvelle ligne aéroport de Strasbourg-Bâle, mise en place de 3 SERM 	<ul style="list-style-type: none"> - Zoom sur les SERM : Développement au côté du ferroviaire des modes de rabattement : car express, intermodalité vélo, travailler sur le parcours client (ex : un seul contrat pour un même voyageur sur un trajet type) - Développement du transport péri-urbain 	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation des demandes de transport fluvial - Croisières : <ul style="list-style-type: none"> ° Renouveau de l'activité après les années « COVID » très difficiles - Réels efforts sur la dimension écologique : Zéro plastique à bord, Tri sélectif total, panneaux solaires sur le parking, ombrières, bornes de recharge pour voitures électriques
Les faiblesses					
Ensemble des activités de transports					
<ul style="list-style-type: none"> - Faiblesse, inexistence d'apports, d'aides ou de connaissance relatifs à la transition environnementale par les branches sauf : <ul style="list-style-type: none"> ° la FNTV active uniquement sur les parties Bio-carburants et carburants propres et la FNTR où, seule, l'éco-conduite est mise en avant ° l'accord national en faveur du parcours des salariés du transport routier vers le transport fluvial ° l'EFF (Entreprises Fluviales de France) syndicat de la batellerie : travaux de groupes: collèges passager, bateau mouche/péniche hôtel, bateau de promenade - Pas ou peu de connaissance d'accords, de travaux ou d'aides sur la partie RH et formation par les OPCO - Peu de projets « RSE » structurés 					
Les opportunités					
Transport routier		Transport ferroviaire		Transport fluvial	
Transport voyageurs	Transport marchandises	Sur plateforme multimodale		Transport voyageurs	
<ul style="list-style-type: none"> - La mobilité : un sujet majeur <ul style="list-style-type: none"> ° Développement de l'offre soutenu par les politiques publiques ° Augmentation de la demande de l'offre de transport public et développement du transport en commun ° Urbanisation des campagnes, transport à la demande en développement pour désenclaver les territoires 	<ul style="list-style-type: none"> - Développement en véhicules « gaz » - Production d'énergie de transition ou bio carburant selon les réglementations : B100 (validé Crit'air 1 mais uniquement distribuée en stations privatives), production possible par les agriculteurs en remplacement des jachères, HVO (incertitudes quant à la validation Crit'air 1) 	<ul style="list-style-type: none"> - Progression économique très forte du « tout route » : Logique paradoxe où l'entreprise l'a développé au regard de la demande croissante des clients: plus rapide même si plus cher (différence de coût de moins en moins importante en partie liée aux tensions de recrutement et à la pression sur les salaires (personnel naviguant et conducteur de locomotive) 		<ul style="list-style-type: none"> - Objectif de diminution de l'empreinte carbone transversal à tous les métiers de l'entreprise (SNCF) 	
Les menaces					
Transport routier		Transport ferroviaire	Transport fluvial		
Transport voyageurs	Transport marchandises				
<ul style="list-style-type: none"> - Diminution, concentration et diversité des acteurs : grands groupes, ETI, petites structures ne pouvant plus répondre aux besoins du marché dans un univers devenant trop complexe, concurrentiel et technologique 	<ul style="list-style-type: none"> - Impact de la réglementation et surcoût économique d'exploitation (ex : ZFE) : <ul style="list-style-type: none"> ° Capacité d'adaptation des entreprises uniquement si le marché peut l'absorber ° Augmentation du coût pour le client, durée plus longue de transport liée au manque d'autonomie, importance de l'investissement... 	<ul style="list-style-type: none"> - SNCF : Ouverture à la concurrence en projet 2030/2032 <ul style="list-style-type: none"> ° Maintien des métiers ferroviaires mais impact sur la partie vente (déjà affectée par les perspectives de titres dématérialisés et de solution de post-paiement avec les SERM) 	<ul style="list-style-type: none"> - Contraintes du développement du fluvial liées aux aléas climatiques (baisse du niveau du Rhin) - Difficultés à engager des processus de transition énergétique pour le secteur du transport fluvial de marchandise. Nécessité du maintien de la puissance des moteurs thermiques (99%) - Problèmes d'adaptabilité : <ul style="list-style-type: none"> ° de l'électrique aux besoins de la navigation et importance des coûts (nombre de batteries) ° du moteur à hydrogène : problème de place par rapport au volume de transport ° liée à la préoccupation de la clientèle et des bateliers : rentabilité liée aux investissements 	<ul style="list-style-type: none"> Croisières : <ul style="list-style-type: none"> - Mise en stand-by de la politique d'innovation pour se concentrer sur le remboursement des PGE, conséquentes des années COVID - Faiblesse de l'innovation dans la flotte de bateaux en circulation en France, inexistence de véritables recherches et R&D chez les constructeurs de moteurs et bateaux - Problème de recharge pour les bateaux électriques navigant de nuit - Non rentabilité des nouveaux bio-carburants en test - Interdiction des techniques type hydrogènes et gaz pour le transport de passagers - Nouveau label pour les ports « propres » Green Award à Rotterdam et Amsterdam : interdiction des moteurs diesel sur les canaux dans les villes. 	

Annexe 2 Capitalisation des données relatives aux entretiens

CAPITALISATION DES DONNEES RELATIVES AUX ENJEUX LIES AUX METIERS ET AUX COMPETENCES

▪ Aspects généraux :

Transport routier voyageurs :

- Tension sur les conducteurs : vieillissement des salariés, hausse des besoins en conducteurs, croissance en volume des métiers de l'exploitation, augmentation de la précarité des contrats précaires (ex transport scolaire), baisse d'attractivité des métiers et des contrats plus importante, due aux conditions de travail, manque de savoir-être et des savoirs de base des candidats à l'emploi

Transport routier marchandises :

- Stabilité des besoins en conducteurs au regard de la stabilité de l'activité

Transport ferroviaire :

- Transport péri-urbain et développement du REME : besoins importants de remplacements de départs à la retraite à venir, recrutements
- SNCF voyageurs et SNCF réseau : maintien des effectifs, mais risque d'amplification du turn-over avec l'ouverture à la concurrence et augmentation du nombre et fréquence des trains impliquant une augmentation de la maintenance des voies
- Technicentre BISCHEIM (à approfondir) : croissance forte avec la signature d'un contrat sur 10 ans avec la Région pour la rénovation des rames : recrutement maintenance et encadrement

Transport multimodal :

- PAS : hypothèse d'une hausse du trafic avec comme conséquences des horaires d'ouvertes plus importants et une augmentation de la maintenance

Transport fluvial :

- Tension sur les métiers de la batellerie et de la navigation : pénurie de matelots et de personnel navigant, entravant le développement et le fonctionnement, problèmes d'attractivité (les sortants de formation privilégient les bateaux de croisière/tourisme « plus intéressant/moins sale... »), difficulté de recrutement du personnel compétent et qualifié, rareté des profils impliquant une augmentation de leur coût et donc du coût du service

▪ Enjeux de la transition environnementale sur votre entreprise liés aux métiers et aux compétences :

Transport routier voyageurs :

- Mutations importantes et évolution en valeur pour les métiers techniques entretiens et réparations, nécessité d'évolution des techniciens spécialisés moteurs diesel vers la multi-énergie, électrique, gaz, hybrides, hydrogène nécessitant de nouveaux aménagements normés des ateliers, des parkings

Transport routier marchandises :

- Nécessité d'évolution des emplois liée à la montée en puissance progressive des véhicules gaz et électriques, approfondissement de l'éco-conduite

Transport multimodal :

- Déploiement de flotte PL électriques

Transport fluvial :

- Pas d'identification immédiate des besoins spécifiques du fait de la transition écologique mais évolution à venir avec l'arrivée de plus de contraintes légales ou technologiques sur les bateaux. De plus, la transition énergétique pourra impliquer des compétences d'ingénierie pour les affréteurs au regard d'une perte de compétences techniques dans le métier.

3

Métiers en tension, en mutation ou impactés par la transition écologique (globalement tous les métiers sont impactés)					
Métiers prioritaires	Transport routier		Transport ferroviaire		Transport fluvial ou multimodal
	Transport voyageurs	Transport marchandises	Transport par rail	Transport Voyageurs	
Métiers directs	<ul style="list-style-type: none"> - Conducteur - Contrôleur - Métiers de la maintenance - Responsable environnement et RSE/transformation (Moins prioritaire mais devient important) - Métiers de l'exploitation du réseau 	<ul style="list-style-type: none"> - Conducteur de poids lourds - Mécanicien 	<ul style="list-style-type: none"> - Agent de circulation - Agent de maintenance 	<ul style="list-style-type: none"> - Agent de conduite - Agent de contrôle 	<ul style="list-style-type: none"> - Personnel Naviguant : <ul style="list-style-type: none"> ° Matelot ° timonier ° Métiers de l'hôtellerie (service en chambres et restauration)
Métiers indirects	<ul style="list-style-type: none"> - Supports techniques, nouvelles compétences - Métiers de l'entretien et travaux neufs - Formateurs en interne - Métiers de la maintenance des véhicules et des installations fixes 	<ul style="list-style-type: none"> - Formateur - Mécanicien production d'énergie de transition ou bio carburant 			<ul style="list-style-type: none"> - Conducteurs de locomotive (en sous-traitance) - Exploitant - Affréteurs : profil technico-commercial
Nouveaux métiers pour concourir à la transition écologique (émergeants ouverts)	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable environnement impact émission, veille réglementaire - Suivi RSE, QVTC - Réponse aux appels d'offre, étude et développement pour l'offre - Evolution de la direction générale - Responsable juridique (nouvelles normes type CSRD, impact sur les achats) - Gestion de l'offre de transport avec prise en compte de la multi modalité - Evolution du métier de chauffeur 	<ul style="list-style-type: none"> - Direction/encadrement Nécessité de déterminer une politique en lien avec les énergies transitoires et de la rendre applicable et les proposer dans la négociation avec le client - Evolution du métier de chauffeur - Evolution des métiers de la maintenance 	<ul style="list-style-type: none"> - Evolution des Métiers <ul style="list-style-type: none"> ° Agent de circulation ° Agent de maintenance 		<ul style="list-style-type: none"> - Evolution des compétences de l'exploitant - Responsable environnement sécurité (évolution interne)

4

Annexe 2 Capitalisation des données relatives aux entretiens

Evolutions des métiers en mutation ou impactés par la transition écologique : EN VOLUME				
Transport routier		Transport ferroviaire	Transport fluvial ou multimodal	
Transport voyageurs	Transport marchandises			
<ul style="list-style-type: none"> Conducteurs : <ul style="list-style-type: none"> Effet « retraite », vieillissement des effectifs, 30 ans du TRAM = <u>50% des besoins</u> Entreprise 1 : Efft développement de l'offre de transport : 50% des besoins : à partir de 2024 pour les 3 prochaines années + <u>100 conducteurs/an</u> Entreprise 2 : Progression et recrutement de <u>50 à 60 conducteurs/an</u> Métiers de la maintenance des véhicules : 30 personnes <ul style="list-style-type: none"> Gestion réglementaire de l'entretien (ex gaz) Evolution techniques de réparation carrosserie Evolution du mécanique gasoil vers les nouvelles technologies motorisation Métiers de la maintenance : <ul style="list-style-type: none"> Besoin de <u>50 personnes jusqu'à 2027</u> Techniciens électronique et électricité, chefs d'équipe, chef de projets 	<ul style="list-style-type: none"> Conducteurs de poids lourds <ul style="list-style-type: none"> 3 ou 4 recrutements par an pour les remplacements Formateurs <ul style="list-style-type: none"> 2 formateurs en interne, et un 3ème à venir Métiers de la maintenance des véhicules <ul style="list-style-type: none"> Mécaniciens : Effectif stable, car maintenance réalisée en interne (sauf pour les nouveaux véhicules gaz en contrat d'entretien externe) 	<ul style="list-style-type: none"> Maintenance réseau SNCF <ul style="list-style-type: none"> Zone de production : <u>beaucoup de recrutements pour faire face au départ mais pas d'augmentation</u> Maintenance du matériel roulant, en particulier <u>les électriciens</u> Conducteurs SNCF Voyageurs <ul style="list-style-type: none"> Augmentation en volume : <u>±100 par an avec le REME</u> Contrôleurs SNCF Voyageurs <ul style="list-style-type: none"> Augmentation en volume avec un <u>manque récurrent chaque année d'environ 30</u> (effectif : 130) 	<ul style="list-style-type: none"> Exploitant <ul style="list-style-type: none"> Besoin régulier : <ul style="list-style-type: none"> 1 recrutement en cours sur agence Strasbourg 1 sur agence Kehl Personnel naviguant : <ul style="list-style-type: none"> Entreprise 1, maintien et le développement de l'activité : recrutement en hausse (<u>Ordre de grandeur à discuter avec des représentants des artisans bateliers</u>) <ul style="list-style-type: none"> Matelots Timoniers Capitaines Métiers de la navigation : <ul style="list-style-type: none"> Entreprise 2 : <u>30 personnes/an</u> soit l'équivalent d'une promo du CFAI à Strasbourg Métiers de l'hôtellerie (service en chambres et restauration) en forte hausse Technico-commercial : à 2 ans, recrutement d'un <u>profil technico-commercial pour piloter le pôle en charge de l'activité d'affrètement</u> 	

5

Evolutions des métiers en mutation ou impactés par la transition écologique : EN NATURE				
Transport voyageurs	Transport marchandises	Transport multimodal	Transport ferroviaire	Transport fluvial
<ul style="list-style-type: none"> Métiers techniques : <u>réparation nouvelles motorisations</u> : soudure sur véhicules gaz Mécaniciens : changement de profils à prévoir : <u>formation des anciens et arrivants (gaz, électrique, électronique)</u> à intégrer dans les critères de recrutement Conducteurs : Même compétences de base <ul style="list-style-type: none"> Importance croissante des compétences « humaines » : gestion stress et conflits Manque de préparation au moment du passage du permis D Eco-conduite, y compris sur l'électrique Interventions « techniques » ou de sécurité différentes, avec des véhicules nouvelles technologies Métiers de la maintenance <ul style="list-style-type: none"> Electrotechniciens Recyclage en lien les différentes technologies : électrique à terme et polyvalence sur tous les dépôts Nouveaux besoins en carrosserie, peinture... au regard de la politique d'allongement de la durée de vie du matériel (durabilité RSE) Matrice en constante évolution en vue de la polyvalence (thermique/gaz vers gaz/électrique) Installation fixe : <u>informatique et technologie embarquée, nouvelle recharge électrique sur les lignes</u> 	<ul style="list-style-type: none"> Conducteurs PL <ul style="list-style-type: none"> Mobilité professionnelle : difficultés de positionner les conducteurs de camion-citerne sur du transport de conteneurs : <ul style="list-style-type: none"> transport d'hydrocarbure très cadré (site de changement sécurisé et très réglementé) Transport de colisage trop lié à la productivité Formateurs <ul style="list-style-type: none"> Des nouveaux métiers pour l'entreprise qui relèvent de l'encadrement intermédiaire <ul style="list-style-type: none"> Alternance de périodes de formation et de conduite : fatigant psychologiquement en particulier en cas d'échec (tout le monde le vit mal, le recruteur et le formateur) Mécaniciens : Profil recherché : CAP idéalement issu du Lycée des métiers (promo de 24 par an), rarement un 1er choix pour ces jeunes orientés dans cette filière par défaut 	<ul style="list-style-type: none"> Maintenance : entreprise 1 <u>mécanique/électricité/électronique</u> <ul style="list-style-type: none"> Acquisition de compétences via un bac ou BTS, formation en interne, formation sécurité sur les risques ferroviaires (manque et attente : savoir lire un plan technique) SNCF Réseau : Maintenance <ul style="list-style-type: none"> Peu d'évolution « métier » sur les métiers de l'infrastructure SNCF Réseau : Circulation <ul style="list-style-type: none"> Pas de formation dédiée mais privilège les profils techniques et les personnes susceptibles de comprendre une réglementation et de l'appliquer Besoin de maîtriser l'informatique au regard des systèmes fixes ou embarqués de + en + informatisés Mise en place de postes électroniques au niveau du projet de centralisation des aiguillages SNCF Voyageurs – Conducteurs <ul style="list-style-type: none"> Evolution des compétences : éco-conduite Prérequis : Priorité au niveau bac Quelques reconversions issues du transport (ex. chauffeur de taxi) Maîtrise de l'allemand (TGV) 	<ul style="list-style-type: none"> Métiers de l'hôtellerie (service en chambres et restauration) <ul style="list-style-type: none"> Travail important sur la QVTC pour être plus « attractifs » Métiers saisonniers en statut en CDI annualisé, surtout MO étrangère Métiers de la navigation passagers <ul style="list-style-type: none"> Fort concurrence Reforme de la formation Bac Pro en 1 an : des candidats plus matures. Postes très polyvalents (navigation, relation client, management, entretien...), possibilité de parcours de statut homme de pont à capitaine Augmentation du Turn-Over Transferts possibles vers des postes sédentaires pour « fidéliser » les salariés et promotion interne Métiers de la navigation marchandises <ul style="list-style-type: none"> Augmentation du personnel naviguant : matelots et timoniers Métier peu attractif lié aux conditions de travail : Les jeunes formés au métier privilégié le transport touristique MO surtout étrangère issue du maritime Affréteurs : Profil des affréteurs de l'entreprise : informaticien, contrôle de marchandise, logistique routière. Seul prérequis incontournable : <u>maîtrise de l'allemand</u> 	

6

Annexe 2 Capitalisation des données relatives aux entretiens

La gestion des ressources humaines : le recrutement Transport voyageurs	
Processus de recrutement : <ul style="list-style-type: none"> Métier de conducteur <ul style="list-style-type: none"> Préférence RH bien anticipée : importance des moyens financiers, humains et d'énergie déployés Campagnes régulières de communication sur les TRAM Les moyens : Labellisation AFT, Ambassadeur de l'emploi, France Travail, Intérim d'insertion, formation diplômante, porteurs de projets, salon emploi, 10 titres pro organisés par an Métiers de la maintenance, mécaniciens <ul style="list-style-type: none"> Recours aux alternants et stagiaires pour tous les niveaux du Bac pro au BUT Annonces, candidatures spontanées, Jobs dating Difficultés liées à la perception du métier Pour tous les métiers <ul style="list-style-type: none"> Les moyens : campagnes de recrutement massives, intensification des relations dans le milieu scolaire, réseau école, ouverture à d'autres métiers, infos Collectives France travail, témoignages de salariés 	
Difficultés rencontrés en matière de recrutement : <ul style="list-style-type: none"> Métiers de la maintenance, mécaniciens <ul style="list-style-type: none"> <u>en tension</u>, peu attractif, rareté des bons chefs d'ateliers, forte tension sur tous techniciens électroniques, électricité, sur les chefs de projets... la filière de l'apprentissage est nécessaire mais insuffisante à date pour couvrir les besoins Importance de la difficulté de recruter Métier de conducteur voyageurs <ul style="list-style-type: none"> <u>en tension</u>, récurrence de la difficulté de recrutement, importance des contraintes Référentiel existant déjà insuffisant et inadapté, gestion des conflits non abordée dans le Titre Pro Conduite de 20h à l'obtention du permis très insuffisante, mauvaise répartition des modules Non prise en compte de l'éco conduite Recrutement d'un public à former en initial (prise en charge du permis : 10% des embauches seulement possédant le permis D) 	
Piste de solution exprimée : <ul style="list-style-type: none"> Découverte des métiers de la maintenance et les rendre plus attractifs et bousculer les idées reçues 	

La gestion des ressources humaines : le recrutement Transport routier marchandises	
Processus de recrutement : <ul style="list-style-type: none"> Métier de conducteur de poids lourds <ul style="list-style-type: none"> Profil recherché : candidat avec dans l'idéal un permis C + FIMO, a minima permis B Recrutement via France Travail, job-dating, <u>sourcing</u> dans les organismes de formation, au lycée des métiers avec l'Education Nationale, au futur GEIQ du transport Process de recrutement géré par le responsable d'exploitation appuyé par un formateur, journée de découverte avec tuteur, orientation OF pour passer un test et formation Nécessité à l'avenir de recruter plus et différemment pour limiter les échecs 	
Difficultés rencontrés en matière de recrutement : <ul style="list-style-type: none"> Métier de mécanicien Métier de conducteur poids lourds <ul style="list-style-type: none"> <u>Métier en tension</u> : Difficulté à trouver les bons candidats : en essayer 10 pour en avoir 1 	
Transport multimodal Ferroviaire/Fluvial/Route	
Processus de recrutement : <ul style="list-style-type: none"> Métiers navigation : <ul style="list-style-type: none"> Gestion des salariés par les agences de l'entreprise implantées en Hollande ou en Allemagne Exploitants (navigation) : <ul style="list-style-type: none"> Recrutement par cabinets (ex : Hays) ou bouche à oreille Les profils : résistance au stress, service client, maîtrise langue étrangère 	
Difficultés rencontrés en matière de recrutement : difficultés de recrutement à deux échelles : en interne aux PAS et pour les entreprises du port	
<ul style="list-style-type: none"> Métiers navigation : <ul style="list-style-type: none"> Difficultés à trouver du personnel naviguant, concurrence étrangère sur le marché <u>Tension sur les matelots et capitaines pour le fret</u> Exploitants (fluvial) : <ul style="list-style-type: none"> <u>Métier en tension</u> : Faible attractivité des métiers du transport et de la logistique, difficulté récurrente de trouver des <u>candidats maîtrisant l'allemand</u>, pression sur les salaires Ferroviaire : <ul style="list-style-type: none"> Conducteur de train : <u>tensions de recrutement</u> et à la pression sur les salaires Chef de manœuvre Maintenance infrastructure et maintenance matériel roulant 	

Annexe 2 Capitalisation des données relatives aux entretiens

La gestion des ressources humaines : le recrutement	
Transport ferroviaire	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Processus de recrutement : SNCF <ul style="list-style-type: none"> - Recrutement géré par DRH à Paris, agences de recrutement par métiers pour les premières étapes : <u>sourcing</u>, tests, suivis par une formation interne - Existence en région de cellules de « chargés de recrutement » pour faire le lien avec l'agence et sourcer dans la proximité (<u>Instagram, LinkedIn</u>) - Parcours de reconversion en interne via l'agence territoriale de la mobilité du Grand Est: 2 profils : jeunes diplômés, salariés SNCF en reconversion 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Processus de recrutement : Europorte Socorail <ul style="list-style-type: none"> Agent de circulation et Agent de maintenance : Mode de recrutement : offre d'emploi, <u>LinkedIn</u> - Deux types de profils sur les postes ferroviaires : issus de la SNCF déjà formé au rail ou bagage technique (mécanique/électricité/électronique) via un bac ou BTS et formé en interne par <u>Europorte Socorail</u> avec formation sécurité sur les risques ferroviaires et des spécialités (ex. actes d'entretien) 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Difficultés rencontrés en matière de recrutement : SNCF <ul style="list-style-type: none"> - Recrutement et formation perçus de l'extérieur comme « un parcours du combattant » : appel / batterie de test / entretien par un chargé de recrutement / visite médicale / habilitation psychologique / visite médicale avec médecin du travail / proposition salariale - Difficulté : un turn-over assez régulier en particulier pour les plus jeunes candidats - Problèmes de <u>sourcing</u> pour les métiers de la maintenance 	
Transport fluvial	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Processus de recrutement : Navigation voyageurs <ul style="list-style-type: none"> - Tous métiers : <ul style="list-style-type: none"> ° Salon/diffusion des offres avec les moyens de la compagnie (site internet, réseaux sociaux) ° Journée emploi en février sur site ° Collaboration avec des cabinets de recrutement spécialisés dans la branche 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Difficultés rencontrés en matière de recrutement : <ul style="list-style-type: none"> - Métiers navigation : - Affréteurs : Absence de diplôme du fluvial 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Idées de solutions exprimées pour les métiers de la navigation : <ul style="list-style-type: none"> - Pour les affréteurs : proposer des modules de formations sur la technicité des bateaux (motorisation et fonctionnement) pour amener un complément technique aux équipes - Pour le personnel naviguant : envisager des suites de parcours: poursuite de carrière pouvant participer à l'attractivité du métier 	

Métiers, emplois, compétences : Recrutement, formation et intégration des salariés	
Pratiques en matière de formation professionnelle : la situation et les besoins	
Transport voyageurs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conducteurs : <ul style="list-style-type: none"> - Importance de la différence entre les organismes de formation et surtout les formateurs - Nouveaux apprentissages à prévoir pour les conducteurs avec l'évolution des technologies véhicule et matériel embarqué - Auto-école OK mais forte anticipation nécessaire pour placer les titres pro : offre très tendue - FCO en interne depuis peu, pour limiter les contraintes de planning des OF - Formation obligatoire de 5 semaines des arrivants avec apprentissage des lignes et procédures, conduite et modules soft skills ▪ Métiers de la maintenance : <ul style="list-style-type: none"> - L'apprentissage sur le centre de formation est toujours à compléter sur les techniques y compris de base - Expérimentation en cours avec le CFA mobilité de Strasbourg, parcours « sur mesure »
Transport marchandises	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conducteurs PL : La formation à l'éco-conduite : Même mise en place dans l'entreprise, pas de mise en pratique systématique par les chauffeurs
Transport multimodal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Métiers de la maintenance ferroviaire : <ul style="list-style-type: none"> - FS INSTITUTE (formation métiers de la maintenance ferroviaire, rue du Bassin d'Austerlitz) - EUROPORTE, prestataire du PAS pour l'exploitation et la maintenance du réseau ferré portuaire, a un centre de formation à Lille
Transport ferroviaire	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SNCF Voyageurs : <ul style="list-style-type: none"> - Aucune formation ne prédestine aux métiers de SNCF voyageurs (sauf peut-être relation client pour les métiers du contrôle) - Formation interne : 11 mois pour la conduite / 2 ou 3 mois pour les contrôleurs, en local ou sur des campus de formation. La formation en local est privilégiée mais le nombre de formation peut parfois ne pas permettre de répondre aux besoins en fonction de la fluctuation du nombre de recrutement : <ul style="list-style-type: none"> ° 2 formateurs permanents sur les métiers de la vente, conducteurs mis à disposition pour la formation traction, 2 formateurs au sein de la DRH pour la partie « contrôle ». Progression des échecs pour plusieurs raisons : des candidats insuffisamment préparés, mauvaise image du métier ▪ SNCF réseau-maintenance : <ul style="list-style-type: none"> - Formation de 6 mois pour les agents techniques. Moins de volume en recrutement que sur SNCF réseau donc pas de problématiques d'accès à la formation. Même problème de <u>sourcing</u> et un taux de réussite en baisse
Transport fluvial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Métiers de la navigation : <ul style="list-style-type: none"> - Formation de l'équipe sur des compétences transversales mais pas sur des compétences métiers relatives à la navigation fluviale - Manque de formateurs et un unique bateau école pour permettre la montée en puissance de la formation initiale - Depuis janvier 2022, une directive européenne a fait évoluer l'accès au métier : une carrière dans le maritime raccourcit la formation pour le fluvial - Reconversion possible : formation de 9 mois (disponible au Lycée Mathis) pour les personnes avec un bac +3 ou expérience pro de 5 ans - Complexité accrue pour accès au métier d'homme de pont (3 jours de formation + épreuves) alors qu'auparavant une visite médicale suffisait ▪ Métiers de la navigation voyageurs/tourisme : <ul style="list-style-type: none"> - Formation en interne par prestataires extérieurs : <ul style="list-style-type: none"> ° SST, HACCP 1 à 2 semaines ° Cours de langues en hiver/service en interne : formation ciblée très « pratiques » liées aux situations avec les clients

Annexe 2 Capitalisation des données relatives aux entretiens

Métiers, emplois, compétences : Recrutement, formation et intégration des salariés				
Formations professionnelles existantes sur le territoire				
Transport de voyageurs	<ul style="list-style-type: none"> Conducteurs : Titre Pro, Permis D passagers : proposition de formation au Lycée Emile MATHIS Maintenance : CAP mécanique, maintenance : tous les niveaux du CAP ou Bac 			
Transport marchandises	<ul style="list-style-type: none"> Conducteurs : CAP au Lycée des métiers Emile MATHIS à SCHILTIGHEIM : un sourcing qui donne davantage de résultats, accentués si suivi d'une année d'apprentissage, fidélisation plus importante des salariés, même si seulement 50h de conduite pendant la formation (insuffisant) Mécaniciens : formations proposées aujourd'hui par les constructeurs en fonction des motorisations (diesel, hybride, gaz, électrique) et spécialités (électrique, cinématique) : Programme non validé par CPNE car non diplômant ou certifiant 			
Transport multimodal	<ul style="list-style-type: none"> Métiers de la maintenance ferroviaire : FS INSTITUTE (formation métiers de la maintenance ferroviaire, rue du Bassin d'Austerlitz), EUROPORTE prestataire du Port Autonome de Strasbourg pour l'exploitation et la maintenance du réseau ferré portuaire : centre de formation à Lille Métiers transport/logistique : ISTEI à STRASBOURG : CAMPUS AFTRAL bac+2 à bac+6, LYCEE Emile MATHIS 			
Transport fluvial	<ul style="list-style-type: none"> Métiers de la navigation : Lycée Emile MATHIS Hôtellerie/Restauration : CFAI et lycées hôteliers Alexandre DUMAS et ADRIEN ZELLER 			
Organisation du parcours d'intégration des salariés				
Transport voyageurs	<ul style="list-style-type: none"> Métiers de la maintenance : Prise en charge par le chef d'atelier, petites équipes avec un management de proximité, 2 ½ journées en transverse, mise en place d'un tutorat plus structuré pour l'expérimentation groupe pôle emploi avec le CFA mobilité. Suivi du savoir-être très important, tuteur maître d'apprentissage avec formation spécifique, sur-mesure pour la technique Conducteurs : formateur et tuteur (parrain sur le même poste) : 2 référents, progression vers d'autres métiers : exemples : tourisme, poste plus attractif, formateur, agent de planning, formation spécifique interne de 5 semaines 			
Transport marchandises	<ul style="list-style-type: none"> Conducteurs de poids lourds : Formation en interne entre 6 et 12 mois et pour véhicule gaz, formation interne à la conduite et accompagnement 			
Transport ferroviaire	<ul style="list-style-type: none"> Formation interne d'Europorte : 1 à 3 semaines selon les modules ou quelques jours lorsqu'il s'agit de recyclage 			
Transport fluvial	<ul style="list-style-type: none"> Métiers navigation : Tuteur/formateur 1 semaine 			
Organismes de formation sur le territoire				
Transport voyageurs	Transport marchandises	Transport multimodal	Transport fluvial	
<ul style="list-style-type: none"> - AFTRAL, LLERENA, - Lycée Emile MATHIS, - CFA MOBILITE de Strasbourg - Lycée BUGATTI COLMAR, TRYADE 	<ul style="list-style-type: none"> - AFTRAL - LLERENA 	<ul style="list-style-type: none"> - FS INSTITUTE - EUROPORTE - ISTEI à STRASBOURG : CAMPUS AFTRAL - LYCEE Emile MATHIS 	<ul style="list-style-type: none"> - CFAI - Lycée hôtelier Alexandre DUMAS - Lycées hôteliers Adrien ZELLER 	
Impacts ou nécessité de transformations générées : organisationnels GRH, QVT, formatifs....	<ul style="list-style-type: none"> Impact : renfort de l'équipe de formation sur la formation initiale, croissance du développement RH et de la formation (formateurs), flux administratif (pour tous les métiers prioritaires) Métiers de la maintenance : budget et temps de formation croissant : remise à niveau, habilitations, formation continue Transformations des emplois dans l'entreprise : organisationnels, gestion RH, QVT, formatifs... Transport fluvial : Nécessité de réflexion : organisation du travail avec du transport à la journée (avec le déploiement de flotte PL électriques) 			

Annexe 3 Compte-rendu Petits-déjeuners entreprises



Cofinancé par
l'Union européenne

Projet Transport et Transition environnementale

Compte rendu – Petits déjeuners entreprises / Etape 2 : mise en place du pilotage opérationnel des actions

Ont été organisés deux réunions successives pour rendre compte aux entreprises consultées pour l'étude de l'impact de la transition environnementale sur les métiers du transport sur l'EMS :

- 24/10/2024 : en présence de Ports Autonomes de Strasbourg, LK Kunegel, CTS
- 28/11/2024 : en présence de SNCF réseau, Haeger & Schmidt, Ports Autonomes de Strasbourg (Socorail, Chalots Transports et SNCF voyageurs excusés)

Contexte et ambitions du projet

24/10/2024	<p>LKunegel : besoin de visibilité concernant la motorisation bas carbone pour les bus de la part des donneurs d'ordre, des politiques publiques et des constructeurs.</p> <p>Pourquoi le territoire de l'EMS : carrefour trimodal / stratégie volontariste de la collectivité / REME / décarbonation du port</p>
28/11/2024	<p>Hager&Schmidt : depuis longtemps l'entreprise se positionne sur le report modal et va à l'avenir particulièrement travailler sur le transport ferroviaire</p>

Annexe 3 Compte-rendu Petits-déjeuners entreprises

Projet Transport et transition environnementale – Maison de l'emploi de Strasbourg

Présentation de l'état des lieux enrichir par les entretiens réalisés auprès d'entreprises du secteur

24/10/2024

Compléments :

Les passerelles métiers ont été documentées dans des travaux nationaux, les entretiens nous ont permis de confirmer ces passerelles en proximité et de valider l'hypothèse de besoins de formation initiale ou continue communs.

LK Kunegel :

- Les résultats permettent de valider que les besoins sont partagés.
- A ce jour déjà des partages (de questions et candidats) entre LK et CTS
- Ajouter le métier de formateur particulièrement impacté
- Très intéressé par la perspective de travailler sur un pool transport car les salariés sont en attentes de perspectives d'évolution
- Discussion en cours avec député sur les freins administratifs existant sur les possibilités de passer de conducteurs poids lourd à conducteur de transport voyageur
- Les besoins évoluent vite et il est nécessaire de se réunir régulièrement pour ajuster les actions. Il propose un comité de pilotage régulier

CTS :

- Des problématiques communes donc il est vertueux d'aller sur ces sujets en commun
- En interne déjà des pratiques de reclassements des salariés
- Des expériences d'ingénierie de formation en interne mais qui sont limitées. Le projet permet d'envisager d'aller sur des formations certifiantes et d'imaginer des solutions pour des publics divers (salariés et demandeurs d'emploi)
- Mutualisation des compétences et des moyens pourraient être intéressante, par exemple pour les formateurs

PAS :

- Un exemple de salarié Batorama reclassé au Port sur la maintenance des écluses car il disposait d'un savoir faire electro-mécanique
- Manques identifiés à ce jour :
 - o Entretien des infrastructures (exemple : mur de quai dans l'eau)
 - o Niveau « ingénierie » de projet et conception, R&D
 - o Nécessaire maîtrise de l'allemand pour les conducteurs de train (pour parler avec le poste d'aiguillage)
- Evolution à anticiper
 - o RET: avec la mise en place de portiques automatiques pour la manutention des conteneurs à la place des pelles hydrauliques, dans le cadre de l'extension du terminal sud
 - o Batorama : passage moteur électrique

Questions :

- Quel positionnement vis-à-vis de l'OPCO ? L'objectif est de mutualiser nos moyens et que la MDE puisse mobiliser du temps de travail sur le volet ingénierie de projet nécessaire à l'identification des formations attendues.

Annexe 3 Compte-rendu Petits-déjeuners entreprises

Projet Transport et transition environnementale – Maison de l'emploi de Strasbourg

28/11/2024	<p>Haeger & Schmidt :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evelyne Hum confirme que tous les opérateurs de navigation fluviale avec qui elle travaille confirme le besoin de personnel naviguant - Le transport routier de marchandise avec une motorisation électrique se développe, ce qui implique pour les transporteurs qui ont leur propre atelier de maintenance d'accompagner les salariés habitués au diesel vers l'entretien des moteurs électriques. Souvent la formation est proposée par les constructeurs <p>SNCF réseau :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La maintenance du matériel nouvelle génération implique des compétences informatiques et en traitement de la data du fait notamment des systèmes de télagnostic. Il faut avoir fait l'analyse avant leur retour au poste. Des nouvelles compétences pour les postes de maintenance comme de conduite. <p>PAS :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manque d'heure de conduite dans les formations initiales de navigation fluviale remontée par les bateliers
------------	---

Suites et perspectives

24/10/2024	<p>Socle de compétences mobilité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pourquoi proposer un socle de compétences mobilité de premier niveau ? Car à part le numérique, aucune filière n'a mis en place une première marche or c'est une vitrine et une occasion de sourcer des candidats - Pour quels publics : <ul style="list-style-type: none"> o Salariés : pour confirmer des compétences ou encore valider des suites de parcours o Demandeurs d'emploi - Quelles seront les débouchés ? Recrutement ou entrée en formation - A préciser : <ul style="list-style-type: none"> o Quels savoirs de base ? Questionner l'AFTRAL sur les profils qu'ils ne retiennent pas pour l'entrée en formation - Suite de la démarche : <ul style="list-style-type: none"> o définir le référentiel / identifier les financements / identifier OF o Intégrer dans le groupe de travail dédié : formateur, équipe RH <p>Attractivité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La CTS va structurer une campagne d'alternance et souhaite faire venir les structures d'accompagner - Les entreprises présentes trouvent intéressant d'imaginer des actions de promotion des métiers inter-entreprises pour valoriser la filière de la mobilité dans son ensemble - Le PAS, au travers du groupe de travail RH du CLES des entreprises du port s'investit régulièrement dans des relations avec les écoles. <p>Gouvernance du projet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Souhait que le groupe projet se réunisse en janvier ou février - Possibilité d'intégrer de nouvelles entreprises aux groupes de travail en informant les entreprises fondatrices qui peuvent mettre leur veto (objectif : éviter des désengagements dans un contexte très concurrentiel).
------------	--

Annexe 3 Compte-rendu Petits-déjeuners entreprises

Projet Transport et transition environnementale – Maison de l'emploi de Strasbourg

28/11/2024	<p><u>Création de modules de développement des compétences manquantes pour accompagner les salariés dont les métiers sont impactés par la transition environnementale :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nécessité d'imaginer des formations qui n'existent pas encore dans le catalogue de l'OPCO - Utiliser l'espace Carrefour des métiers lors des prochaines Assises Européennes de la Transition Energétique qui se tiendront à Strasbourg en juin 2025 pour communiquer sur les nouvelles formations - Nécessité de se rapprocher des OF et écoles du territoire pour recenser l'offre de formation. Selon H&S, l'Isteli reste encore très axé sur le routier et envisage l'ouverture d'une formation bac+3 transport de voyageur/transport de marchandise (à confirmer au regard des réglementations très différentes). <p><u>Formation maintenance des nouvelles motorisations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Périmètre : maintenance du matériel roulant et maintenance des infrastructures - Ajouter dans les besoins recensées, le volet data <p><u>Socle commun de compétences :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Intégrer dans les savoirs de bases : <ul style="list-style-type: none"> o la maîtrise d'outil comme excel pour la manipulation des données o la maîtrise de l'allemand - Ajouter un volet « économie du transport » pour donner du sens et apporter un niveau de compréhension de l'écosystème aux candidats - Le volet « compétences techniques clés mobilité » apparaît complexe pour les interlocuteurs présents au regard des métiers très différents de la filière.
------------	--

la Maison de
l'EMPLOI
Strasbourg



Strasbourg.eu
eurometropole



Cofinancé par
l'Union européenne