



RAPPORT 2025

> HAUTS DE FRANCE

de l'Observatoire Prospectif
des métiers et des qualifications
dans les Transports
et la Logistique



Avec la participation
de l'AFT et de
l'OPCO Mobilités



RAPPORT 2025 DE L'OPTL

> HAUTS DE FRANCE

AFT

7 Allée du Château Blanc

Bâtiment C

59290 WASQUEHAL

Tél. 06 42 91 94 86

hautsdefrance@optl.fr

Remerciements

Le présent rapport a été réalisé, en lien avec les membres de l'OPTL régional, et en particulier sa présidence paritaire, par la délégation régionale de l'AFT Hauts de France grâce aux résultats de l'enquête qu'elle a menée auprès des établissements de la région au premier semestre 2025 et aux informations qu'elle a collectées au sein de différents pourvoyeurs de données.

Qu'elle en soit remerciée, ainsi que l'ensemble des entreprises qui ont bien voulu participer à l'enquête Tableau de bord, et les fournisseurs d'autres données (URSSAF Caisse nationale, France Travail, services de l'État, Conseil Régional, organismes de formation, etc.).

Sommaire

Édito	4
Champ d'application et d'observation	5
Entreprises et établissements	8
Effectifs	14
Rémunération	40
Démographie	45
Mouvements de main-d'œuvre	54
Intérim	66
Marché du travail	68
Formation	74
Insertion professionnelle	83
Prospective	85

Édito

Édito 2025 – Transport & Logistique en Hauts-de-France : tenir le cap dans un monde sous tension

L'année 2024 aura confirmé une réalité désormais incontournable : la filière Transport et Logistique évolue dans un environnement durablement instable. Inflation résiduelle, tensions sur les recrutements, transition écologique accélérée, mutations technologiques rapides, exigences accrues des donneurs d'ordre... les défis s'additionnent et se complexifient. Dans ce contexte, les Hauts-de-France restent un territoire clé. Carrefour logistique européen, région industrielle historique et terre de flux, notre région concentre à la fois les fragilités et les leviers d'avenir de la filière. Ce rapport OPTL 2025 s'inscrit pleinement dans cette réalité : objectiver les évolutions, éclairer les choix, et fournir aux décideurs publics comme privés des éléments concrets pour agir.

Un secteur indispensable, mais sous pression

La filière Transport-Logistique n'est plus seulement un rouage économique : elle est devenue un pilier de souveraineté, de continuité sociale et de transition environnementale. Pourtant, elle reste confrontée à des tensions structurelles fortes : déficit d'attractivité de certains métiers, renouvellement générationnel insuffisant, contraintes réglementaires croissantes, transformation des compétences à un rythme inédit.

Ces tensions appellent des réponses claires. Non pas des discours incantatoires, mais des politiques de formation adaptées, une orientation mieux connectée aux réalités économiques, et une reconnaissance renforcée des métiers, notamment ceux de terrain, qui restent largement non délocalisables et porteurs de valeur pour les territoires.

Former, orienter, transformer : un triptyque stratégique

Face à ces enjeux, l'action collective est plus que jamais nécessaire. La coopération avec la Région, l'Éducation nationale, France Travail, les branches professionnelles et l'ensemble des acteurs de l'orientation constitue un levier central. Il s'agit de mieux anticiper les besoins en compétences, d'accompagner les parcours professionnels tout au long de la vie, et de rendre visibles les opportunités réelles qu'offre la filière, au-delà des stéréotypes persistants. La transition écologique et numérique, loin d'être une contrainte subie, peut devenir un moteur d'attractivité et d'innovation, à condition d'être pensée avec et pour les professionnels du secteur.

Donner à voir, pour mieux décider

Ce rapport OPTL 2025 n'est pas une fin en soi. Il est un outil d'aide à la décision, un support de dialogue et un point d'appui pour construire des stratégies territoriales cohérentes. Les données, analyses et éclairages qu'il propose visent un objectif clair : permettre à la filière Transport-Logistique des Hauts-de-France de rester performante, responsable et résiliente dans un monde en profonde recomposition.

Nous remercions l'ensemble des partenaires, entreprises, représentants des métiers et équipes mobilisées pour la production de ce rapport. Leur engagement collectif témoigne d'une filière vivante, consciente de ses défis et résolument tournée vers l'action.

Plus que jamais, le Transport et la Logistique constituent un atout stratégique pour les Hauts-de-France. À nous collectivement de lui donner les moyens de tenir ce rôle, aujourd'hui et demain.

Olivier JACOB
Président OPTL

Vincent VERBEKE
Vice-président OPTL

Champ d'application et d'observation

Conformément aux objectifs généraux définis par les partenaires sociaux, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport (CPNEFP) est chargée, notamment :

- d'établir et de tenir à jour les définitions des familles professionnelles qui regroupent les emplois de ces secteurs d'activité ;
- d'évaluer la répartition des postes de travail entre ces familles professionnelles ;
- de prévoir chaque année les évolutions du nombre d'emplois et de la demande de formation continue.

Le Comité paritaire de pilotage de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique (OPTL), créé par l'Accord du 25 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle et à l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport, mis en place sous l'égide de la CPNEFP, est chargé de préparer un bilan annuel de l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications.

Le champ de la Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport

Ce rapport concerne les entreprises du champ de la Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Codes NAF de la Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (dans la nouvelle NAF REV-2)

Terminologie utilisée dans le présent document

NAF REV. 2 *Intitulé du poste*

Transport routier de marchandises (TRM)

- 49.41A *Transports routiers de fret interurbains*
- 49.41B *Transports routiers de fret de proximité*
- 53.20Z *Autres activités de poste et de courrier*
- 80.10Z *Activités de sécurité privée (*)*

Transport routier de voyageurs (TRV)

- 49.39A *Transports routiers réguliers de voyageurs*
- 49.39B *Autres transports routiers de voyageurs*

Déménagement (DEM)

- 49.42Z *Déménagement*

Location (LOC)

- 49.41C *Location de camions avec chauffeur*
- 77.12Z *Location et location-bail de camions (*)*

Auxiliaires de transport (AUX)

- 52.29A *Messagerie, fret express*
- 52.29B *Affrètement et organisation des transports (*)*

Prestataires logistiques (PRL)

- 52.10B *Entreposage et stockage non frigorifique (*) (**)*

Transport sanitaire (TRS)

- 86.90A *Ambulances*

Les familles professionnelles de la Branche

CODES	DÉNOMINATIONS	DÉFINITIONS
1	DIRECTION	<i>Emplois de direction, notamment dans les petites entreprises (au moins un salarié) et de direction générale avec statut de salarié ou assimilé.</i>
2	GESTION	<i>Emplois relevant des services généraux de l'entreprise.</i>
3	VENTES/ACHATS	<i>Emplois caractérisés par le démarchage, la visite et la négociation auprès des clients et auprès des fournisseurs y compris les postes liés aux fonctions d'accompagnement : marketing, publicité, relations publiques.</i>
4	TECHNIQUES D'EXPLOITATION TRANSPORT	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Transports routiers et messagerie/fret express</i> • <i>Transports multimodaux</i> • <i>Déménagements</i> • <i>Location</i> • <i>Transport de voyageurs</i> • <i>Transport sanitaire</i> <p><i>Emplois caractérisés par l'utilisation de techniques ou l'application de réglementations, les unes et les autres propres aux activités du transport.</i></p>
5	LOGISTIQUE/MANUTENTION/MAGASINAGE	<i>Emplois liés aux opérations de logistique, de manutention, de stockage et de magasinage.</i>
6	CONDUITE	<i>Emplois caractérisés par la conduite de véhicules de transport routier, quelles que soient leurs caractéristiques et les distances parcourues.</i>
6.1	• <i>Transport de personnes</i>	
6.1.1	> <i>Transport de voyageurs</i>	
6.1.1.1	> 1 ^{er} groupe	<i>Emplois caractérisés à la fois par les déplacements d'une durée de plusieurs jours (la relation avec la ou les personnes transportées se situant hors du cadre strict d'un contrat de transport) et l'action auprès de prestataires de services extérieurs.</i>
6.1.1.2	> 2 ^e groupe	<i>Emplois autres que ceux relevant du 1^{er} groupe (services réguliers, services scolaires, lignes régulières, excursions à la journée, etc...).</i>
6.1.2	> <i>Transport sanitaire</i>	<i>Emplois de conducteurs ambulanciers.</i>
6.2	• <i>Transport de marchandises</i>	
6.2.1	> 1 ^{er} groupe	<i>Emplois pour lesquels la conduite des véhicules est prédominante.</i>
6.2.2	> 2 ^e groupe	<i>Emplois caractérisés par un ensemble de tâches liées à la fois aux marchandises transportées, aux véhicules utilisés et à l'environnement des transports effectués.</i>
6.2.3	> 3 ^e groupe	<i>Emplois de conducteur professionnel avec exigences particulières en termes de complexité des tâches (autonomie, technicité, etc...).</i>
7	MAINTENANCE DES VÉHICULES ET DES MATÉRIELS	<i>Emplois caractérisés par l'entretien, le maintien et/ou la remise en ordre de véhicules de transport routier (fonction technique, atelier) et des matériels.</i>
8	INTERPROFESSIONNEL	<i>Tous les emplois ne relevant pas des catégories précédentes et, en principe, à caractère interprofessionnel (secrétariat, gardiennage, etc...).</i>



Méthodologie

Enquête annuelle OPTL

Une enquête annuelle, menée depuis 1990 par les délégations régionales de l'AFT, recueille des informations auprès d'un échantillon représentatif d'établissements.

- En 2024, en **Hauts-de-France**, **272 questionnaires** ont été exploités, représentant **9 180 salariés** (7,7 % des établissements, 11,2 % des salariés de la branche conventionnelle régionale).
- La méthode repose sur des quotas par région, taille d'établissement et secteur.
- Les résultats servent de base aux pondérations statistiques et à l'élaboration des Tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation.
- Les données permettent notamment de ventiler les effectifs en **familles professionnelles** selon une nomenclature spécifique à la Branche.

Note aux lecteurs : Les résultats présentés reposent sur une enquête réalisée auprès d'un échantillon d'établissements. Ils doivent être interprétés avec prudence et reflètent des tendances générales au sein de la branche, sans prétendre fournir des valeurs exactes pour l'ensemble de la population.

Ajustement au champ de la CCNTR

Quatre codes d'activité NAF présentent un périmètre plus large que celui de la Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport : **80.10Z, 77.12Z, 52.29B, 52.10B**.

Des coefficients d'ajustement sont donc appliqués aux statistiques publiques pour ne retenir que la part réellement concernée.

Sources et calage des séries

Les enquêtes régionales sont redressées sur la base des statistiques de l'ACOSS et de l'Urssaf Caisse nationale. L'ensemble des séries utilisées a été actualisé et rétropolé pour assurer la cohérence des données sur toute la période étudiée. Les statistiques publiées ne sont donc pas directement comparables avec celles des éditions précédentes.

Les données publiques sont complétées par un large ensemble de sources administratives et privées : Ministère de la Transition écologique, Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, Ministère de la Santé et de la Prévention, Urssaf Caisse Nationale, France Travail, INSEE, DARES, Ellisphère (Entreprise d'ingénierie et études techniques), OPCO Mobilités, FONGECFA-Transport, AGEFCFA-Voyageurs, AFT, AFTRAL, Promotrans, EST, CPNEFP, Klesia, AGEFIPH, Caisse Nationale d'Assurance Maladie, Comité National Routier, ANCESU, Prism'emploi.

Livrables

- **Rapport national OPTL** : portrait annuel de la branche et grands enjeux emploi/formation.
- **Rapport régional OPTL** : déclinaison locale des données nationales, approfondissement des spécificités régionales.
- **Synthèse régionale et sectorielle** : documents courts présentant les chiffres clés par secteur et région.
- **Synthèses personnalisées** : indicateurs RH remis aux entreprises ayant répondu à l'enquête.
- **Présentation publique** : conférence régionale favorisant l'échange entre la branche et les institutions.

La part des conducteurs routiers de la Branche professionnelle parmi l'effectif en conduite de l'ensemble de l'économie

L'exploitation des Données Sociales Nominatives 2020 permet d'identifier le nombre de conducteurs, repérés par des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS), par secteur d'activité. Pour la conduite de véhicules de transport routier de marchandises, les PCS à considérer sont :

- 641a Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)
- 643a Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)

Pour la conduite de véhicules de transport de personnes :

- 641b Conducteurs de véhicule routier de transport en commun (salariés)
- 526e Ambulanciers (salariés)

Au niveau national, on met en évidence que 60 % des emplois de conducteurs de véhicules de transport routier de marchandises sont exercés dans la Branche des transports routiers (au sens de la convention collective), qui concentre quasiment l'ensemble des conducteurs de transport routier de marchandises pour le compte d'autrui.

En effet, la Branche concentre 76% des conducteurs routiers et grands routiers et 38% des conducteurs livreurs. 56% des conducteurs de véhicules routiers de transport en commun relèvent de la Branche tandis que 43% exercent dans le transport urbain. La Branche rassemble la grande majorité des conducteurs de véhicules de transport sanitaire (95%), les autres sont principalement des agents de la fonction publique (hôpitaux, SDIS, SMUR...).

Entreprises et établissements

Depuis la parution, en mars 2024, de l'Insee Résultats sur les stocks d'unités légales et d'établissements économiquement actifs pour les années 2014 à 2021, les dénombrements d'unités légales et d'établissements sont produits selon un dispositif et une méthodologie rénovée. Désormais, seuls sont décomptés les unités légales et établissements, marchands et productifs, ayant eu une activité économique effective au cours de l'année. En conséquence, les nouveaux stocks sont plus réduits, de 14 % en 2020, que ceux produits par l'ancien Répertoire des entreprises et des établissements (REE). Le nouveau dispositif de démographie d'entreprises, appelé Système d'information sur la démographie d'entreprises (SIDE), vise à mieux rendre compte des unités légales et des établissements ayant eu une activité réelle au cours de l'année.

Concrètement, selon le dispositif SIDE, le caractère « économiquement actif » des unités légales est établi sur la base des critères suivants, connus de sources administratives : chiffre d'affaires positif, effectifs salariés au cours de l'année ou à défaut, déclaration fiscale se rapportant à l'année considérée. Par exception, s'agissant les unités légales relevant du régime du microentrepreneur, seul un critère de chiffre d'affaires est appliqué : on considère comme actives les unités ayant déclaré un chiffre d'affaires strictement positif au cours de l'année. Quant aux établissements, ils sont considérés comme « économiquement actifs », selon le dispositif SIDE, s'ils ont employé des salariés au cours de l'année ou s'ils ont été siège d'une unité légale « économiquement active ». Par conséquent, les chiffres des années précédentes ont été recalculés d'où la différence avec les précédents rapports OPTL.

Entreprises sans salarié au 31 décembre (ou dont l'effectif est inconnu)

Hauts-de-France

Secteur	2021	2022
▲ TRM sans 5320Z	897	977
5320Z	6 617	4 927
TRV	77	83
DEM	44	45
LOC	40	46
AUX	95	106
PRL	50	54
TRS	63	69
Total	7 884	6 307

Source : INSEE - SIDE

En 2021, on observe une forte augmentation du nombre d'entreprises sans salarié dans la Branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport, avec une hausse de 49 % constatée par rapport à 2020, suivant une hausse de 40 % entre 2019 et 2020. Cette importante croissance est notamment liée au nombre d'entreprises sans salarié du transport routier de marchandises, plus particulièrement l'activité 5320Z « Autres activités de postes et de courrier » qui concentre les services de livraison à domicile. Cette activité concentre 87 % des entreprises sans salarié du transport routier de marchandises (plus de 90 000 entreprises). Toutefois, sans prendre cette activité en compte, le nombre d'entreprises sans salarié de la Branche a augmenté de 46 % entre 2020 et 2021.

Établissements sans salarié au 31 décembre

Hauts-de-France

Secteur	2021	2022
▲ TRM sans 5320Z	1 053	1 134
5320Z	6 778	5 066
TRV	95	91
DEM	56	58
LOC	45	54
AUX	137	165
PRL	77	81
TRS	93	99
Total	8 333	6 748

Source : INSEE - SIDE

En parallèle, le nombre d'établissements sans salarié de la Branche a augmenté de 46 % en 2021, porté notamment par le transport routier de marchandises (TRM) qui voit son nombre d'établissements sans salarié augmenter de 47 %. Le code APE 5320Z est en partie responsable de cette forte hausse (+49 % d'établissements sans salarié). Toutefois, le TRM sans cette activité voit le nombre de ses établissements sans salarié augmenter de 33 %. De plus, nous observons près de 1 500 nouveaux établissements dans le secteur des auxiliaires de transport.

Établissements avec salariés au 31 décembre

Hauts-de-France

Secteur	2014	2018	2022	2023	2024
TRM sans 5320Z	1 966	2 046	2 186	2 168	2 148
5320Z	22	20	31	30	29
TRV	190	176	173	169	170
DEM	70	65	61	61	60
LOC	96	91	91	84	85
AUX	362	360	374	385	394
PRL	174	188	199	208	210
TRS	454	455	440	435	432
Total	3 334	3 401	3 556	3 540	3 527

Source : Urssaf Caisse nationale

Sur la période 2014–2024, le nombre d'établissements employeurs du transport et de la logistique en Hauts-de-France progresse globalement (+193 établissements, soit +5,8 %), mais cette hausse de long terme s'essouffle nettement en fin de période. Après un point haut atteint en 2022, le tissu se contracte légèrement sur 2023 et 2024, traduisant un ralentissement structurel plus qu'un simple aléa conjoncturel.

Le TRM hors 5320Z demeure le socle du secteur : en hausse marquée entre 2014 et 2022, il recule depuis deux ans, signe d'une phase de consolidation et de fragilisation des petites structures. Les activités postales (5320Z) restent marginales et volatiles. Le transport routier de voyageurs s'inscrit dans une tendance de long terme à l'érosion, sans réel rebond post-crise. Le déménagement confirme un décrochage continu sur dix ans, révélateur d'un segment structurellement fragile. À l'inverse, les activités auxiliaires, la logistique et les prestations associées affichent une dynamique positive et continue, traduisant un glissement progressif du cœur de valeur vers les fonctions d'organisation, de services et de pilotage des flux. Globalement, la période récente marque l'entrée dans une phase de stagnation sous tension, où la croissance nette des établissements laisse place à des arbitrages, des regroupements et un risque accru de non-renouvellement du tissu économique.

Créations d'établissements et évolution en %

Hauts-de-France

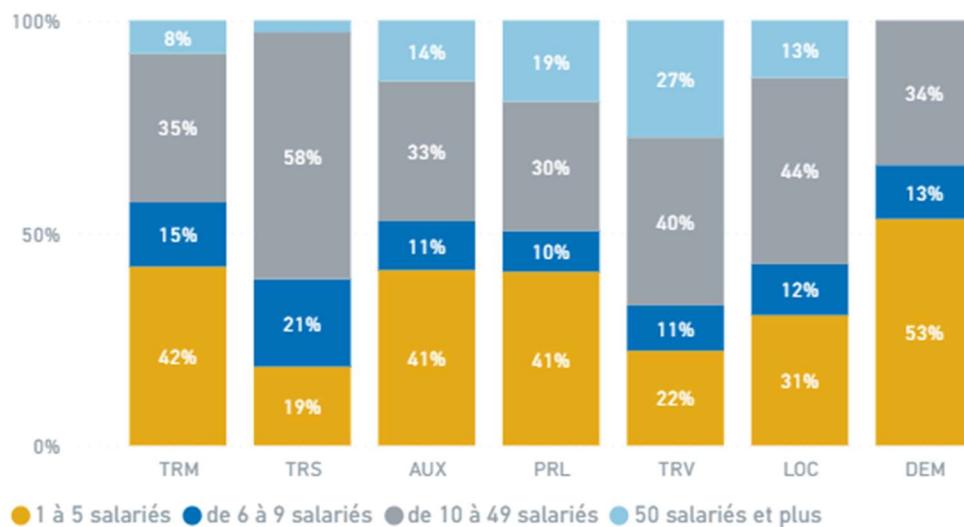
Secteur	Nombre		Évolution 2023/2024		
	Avec salariés	Sans salarié	Avec salariés	Sans salarié	Total
TRM sans 5320Z	22	999	-4 %	65 %	63 %
5320Z	8	5 455	14 %	46 %	46 %
TRV	1	36	0 %	-3 %	0 %
DEM	0	23	0 %	15 %	15 %
LOC	1	16	0 %	1 %	7 %
AUX	19	51	-10 %	-19 %	-17 %
PRL	12	37	68 %	-7 %	4 %
TRS	1	210	-50 %	-42 %	-42 %
Total	64	6 826	6 %	40 %	40 %

Source : INSEE - SIDE

En 2024, la dynamique de création d'établissements en Hauts-de-France est très largement tirée par les structures sans salarié, phénomène amplifié par le poids du code 5320Z, qui regroupe les activités de livraison de colis en véhicules légers et se caractérise par une forte proportion de travailleurs indépendants. Cette configuration explique l'augmentation globale des créations (+40 %), sans pour autant traduire un renforcement du tissu d'entreprises employeuses. Hors 5320Z, les créations d'établissements avec salariés demeurent limitées (64 créations au total) et reculent dans plusieurs segments structurants, notamment le TRM hors 5320Z (-4 %), traduisant une capacité affaiblie à générer de l'emploi dès la phase de création. Les progressions observées sur certains segments avec salariés, comme les activités postales ou les prestations logistiques, reposent sur des volumes trop faibles pour constituer une tendance structurelle. Globalement, l'année 2024 confirme une dynamique de création quantitative mais peu qualifiante, marquée par une montée de l'auto-entrepreneuriat, une dissociation croissante entre créations d'établissements et créations d'emplois, et un risque accru de fragilisation du modèle économique du secteur à moyen terme

Répartition des établissements par secteur et taille

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France



Source : Urssaf Caisse nationale

Au 31 décembre 2024, la répartition des établissements du transport et de la logistique en Hauts-de-France met en évidence un tissu très majoritairement composé de petites structures, avec une prédominance des établissements de 1 à 5 salariés dans la plupart des segments. Cette configuration est particulièrement marquée dans le déménagement, où plus d'un établissement sur deux relève de cette tranche, traduisant un modèle économique fortement atomisé et structurellement fragile. Le TRM présente également une forte proportion de petites entités, même si la présence d'établissements de taille intermédiaire (10 à 49 salariés) y demeure significative, témoignant d'un socle d'entreprises historiquement structurées. À l'inverse, le transport routier de voyageurs se distingue par une part élevée d'établissements de 50 salariés et plus, reflet d'un secteur plus capitaliste et institutionnalisé. Les activités auxiliaires et les prestations logistiques affichent une répartition plus équilibrée, avec un poids notable des structures intermédiaires, traduisant un positionnement plus mature et intégré dans les chaînes de valeur. Globalement, cette photographie confirme un modèle régional reposant largement sur des petites entreprises, exposées aux tensions économiques, aux difficultés de recrutement et aux enjeux de transmission, avec un risque accru de fragilisation du tissu à moyen terme en l'absence de consolidation ou de renouvellement

Défaillances d'entreprises et évolution en %

Hauts-de-France

Secteur	Nombre			Évolution 2023/2024		
	Avec salariés	Sans salarié	NC	Avec salariés	Sans salarié	Total
TRM sans 5320Z	172	87	227	26 %	47 %	36 %
5320Z	7	175	3 056	250 %	-1 %	17 %
TRV	5	7	9	-44 %	0 %	-46 %
DEM	7	4	8	0 %	33 %	0 %
LOC	2	2	4	-35 %	-45 %	-25 %
AUX	10	2	13	24 %	-67 %	8 %
PRL	7	3	4	9 %	154 %	57 %
TRS	17	6	626	89 %	20 %	2304 %
Total	227	286	3 946	26 %	10 %	37 %

Source : *Ellisphere*

NC : Non Communiqué

Données ajustées au champ conventionnel

Nota bene : la colonne « NC », pour « Non Communiqué », indique le nombre d'entreprises défaillantes dont on ignore si elles ont ou non des salariés.

En 2024, les défaillances d'entreprises du transport et de la logistique en Hauts-de-France progressent nettement, traduisant un contexte économique plus contraint pour l'ensemble de la filière. Cette évolution concerne à la fois des entreprises employeuses et un volume important de structures de très petite taille, souvent sans salarié, ce qui appelle une lecture globale et prudente des dynamiques à l'œuvre. Le transport routier de marchandises hors 5320Z concentre toujours le plus grand nombre de défaillances et demeure le principal contributeur à la hausse régionale, confirmant les tensions persistantes qui pèsent sur le cœur productif du secteur, notamment en matière de coûts d'exploitation, de trésorerie et d'organisation du travail. Le segment 5320Z se caractérise par de fortes variations relatives, en lien avec un modèle économique marqué par une rotation rapide des acteurs, combinant créations et défaillances fréquentes. Les activités auxiliaires et les prestations logistiques enregistrent également une augmentation des défaillances, traduisant une tension accrue sur les maillons intermédiaires de la chaîne de valeur. À l'inverse, certains segments comme le transport routier de voyageurs ou la location de véhicules présentent des évolutions plus modérées. Dans leur ensemble, ces résultats confirment un renforcement des fragilités économiques au sein de la filière transport et logistique régionale, sans pour autant remettre en cause son rôle structurant, et soulignent l'importance des actions de prévention, d'accompagnement et d'anticipation des difficultés des entreprises.

Défaillances d'entreprises par cause

Hauts-de-France

Part des liquidations judiciaires en %

Année	Sans salarié	Avec salariés	NC	Total
-------	--------------	---------------	----	-------

2023	5 %	37 %	1 %	3 %
2024	6 %	35 %	1 %	3 %

Part des redressements judiciaires en %

Année	Sans salarié	Avec salariés	NC	Total
-------	--------------	---------------	----	-------

2023	1 %	20 %	0 %	1 %
2024	0 %	19 %	0 %	1 %

*Source : Ellisphère**NC : Non Communiqué**Données ajustées au champ conventionnel*

Entre 2023 et 2024, la structure des défaillances d'entreprises en Hauts-de-France évolue peu, traduisant un phénomène essentiellement structurel. Les liquidations judiciaires représentent la forme la plus fréquente de défaillance, en particulier pour les entreprises avec salariés, ce qui indique que les difficultés économiques sont souvent traitées à un stade avancé. À l'inverse, les redressements judiciaires demeurent peu mobilisés et stables sur la période, soulignant une capacité limitée de retournement des entreprises en difficulté. L'absence d'évolution significative entre les deux années confirme un profil de défaillances installé dans la durée, davantage révélateur de fragilités économiques persistantes que d'un choc conjoncturel récent.

Effectifs

82 279 salariés dans la Branche au 31 décembre 2024

Répartition des salariés par secteur d'activité détaillé

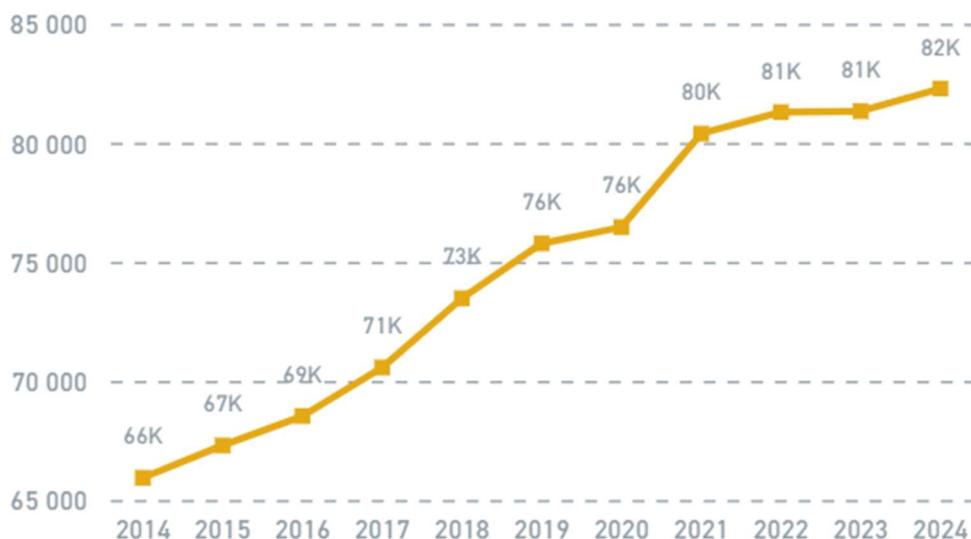
Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France

Secteur d'activité	Total	%
Transport routier de marchandises	43 430	52,8 %
4941A	25 542	31,0 %
4941B	16 555	20,1 %
5320Z	576	0,7 %
8010Z	757	0,9 %
Transport routier de voyageurs	8 576	10,4 %
4939A	6 190	7,5 %
4939B	2 386	2,9 %
Déménagement	570	0,7 %
4942Z	570	0,7 %
Location	2 365	2,9 %
4941C	2 006	2,4 %
7712Z	359	0,4 %
Auxiliaires de transport	9 454	11,5 %
5229A	3 090	3,8 %
5229B	6 364	7,7 %
Prestataires logistiques	10 487	12,7 %
5210B	10 487	12,7 %
Transport sanitaire	7 397	9,0 %
8690A	7 397	9,0 %
Total	82 279	100,0 %

Au 31 décembre 2024, l'emploi salarié du transport et de la logistique en Hauts-de-France reste fortement concentré sur le transport routier de marchandises, qui regroupe plus de la moitié des effectifs (52,8 %). Cette prédominance repose principalement sur le transport interurbain et de proximité (4941A et 4941B), tandis que les activités de livraison de colis en véhicules légers (5320Z) représentent une part marginale de l'emploi salarié, confirmant le caractère majoritairement indépendant de ce segment. Les prestataires logistiques et les activités auxiliaires de transport constituent le second socle de l'emploi, totalisant près d'un quart des salariés, traduisant un poids croissant des fonctions de pilotage, d'organisation et de services dans la chaîne logistique. Le transport routier de voyageurs et le transport sanitaire occupent des positions intermédiaires, avec des effectifs significatifs mais plus concentrés dans des structures de taille importante. À l'inverse, le déménagement et la location demeurent des segments à faible intensité d'emploi, confirmant leur caractère plus atomisé.

L'effectif salarié a augmenté de **1,2 %** en 2024.

Évolution des effectifs d'emploi au 31 décembre



Source : Urssaf Caisse nationale
Données ajustées au champ conventionnel

Au 31 décembre 2024, l'emploi salarié du transport et de la logistique en Hauts-de-France progresse de 1,2 %, une hausse limitée qui confirme l'entrée dans une phase de quasi-stagnation des effectifs. Après une forte montée en charge entre 2015 et 2021, la dynamique s'est nettement tassée, avec des variations désormais marginales d'une année sur l'autre. La progression observée en 2024 ne traduit pas une véritable relance de l'emploi, mais plutôt un maintien sous contrainte, dans un contexte marqué par la hausse des défaillances et un affaiblissement des créations d'entreprises employeuses. L'emploi résiste, mais ne se renouvelle plus au même rythme.

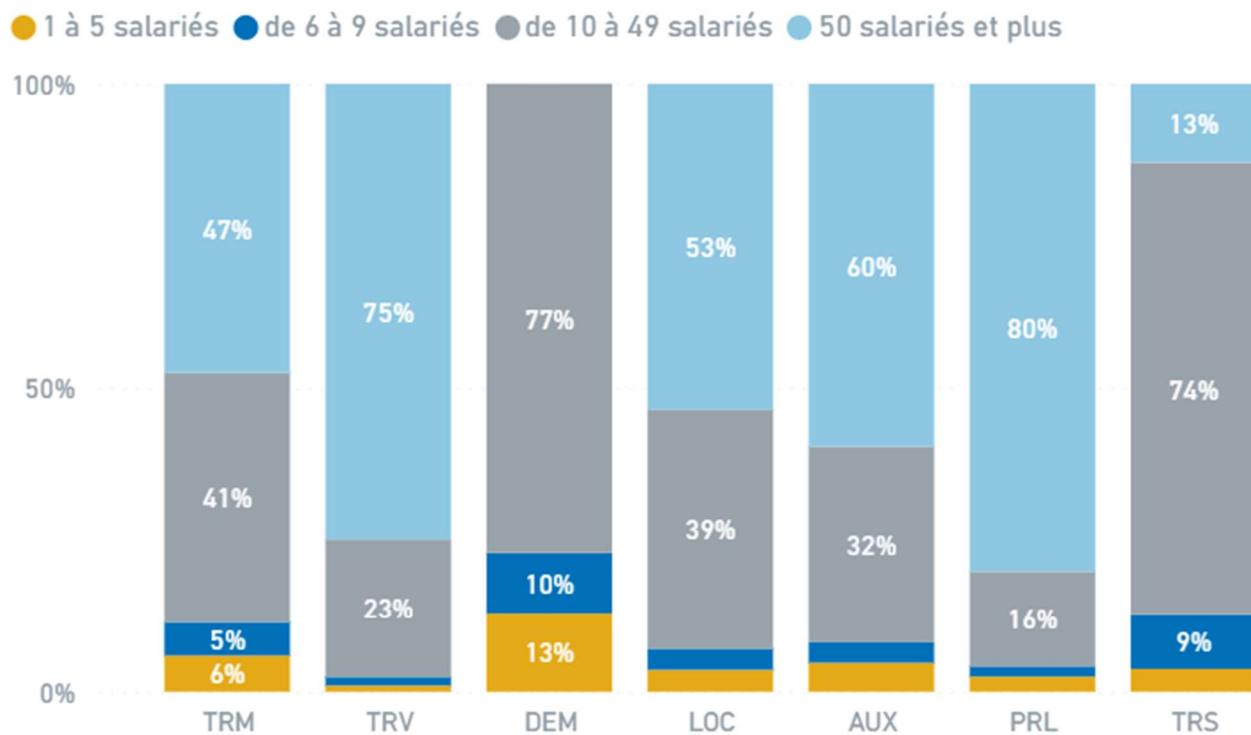
Effectifs et évolution par secteur d'activité au 31 décembre

Secteur d'activité	2023	2024	Variation des effectifs en 2024	Taux d'évolution en 2024	Taux d'évolution en 2023
TRM	42 906	43 430	524	1,2 %	-1,2 %
TRV	8 634	8 576	-58	-0,7 %	2,7 %
DEM	582	570	-12	-2,1 %	1,0 %
LOC	2 360	2 365	5	0,2 %	-0,5 %
AUX	9 510	9 454	-56	-0,6 %	2,8 %
PRL	10 024	10 487	462	4,6 %	-0,7 %
TRS	7 312	7 397	85	1,2 %	2,0 %
Total	81 329	82 279	950	1,2 %	0,0 %

Source : Urssaf Caisse nationale
Données ajustées au champ conventionnel

En 2024, la hausse globale de l'emploi salarié (+1,2 %, soit +950 emplois) masque des évolutions sectorielles contrastées. La progression est principalement portée par le transport routier de marchandises (+524 emplois) et surtout par les prestataires logistiques (+462 emplois), qui concentrent l'essentiel des créations nettes et confirment leur rôle moteur dans la dynamique de l'emploi. À l'inverse, plusieurs segments historiques sont en repli, notamment le transport routier de voyageurs (-0,7 %), les activités auxiliaires (-0,6 %) et le déménagement (-2,1 %), traduisant des ajustements d'effectifs dans des secteurs déjà sous tension. Le transport sanitaire et, dans une moindre mesure, la location affiche une stabilité relative. Globalement, la progression de l'emploi en 2024 repose sur un nombre limité de segments, tandis que le reste du secteur s'inscrit dans une logique de stagnation voire de contraction, confirmant une croissance de plus en plus sélective et fragile.

Répartition des effectifs par secteur et taille d'établissement

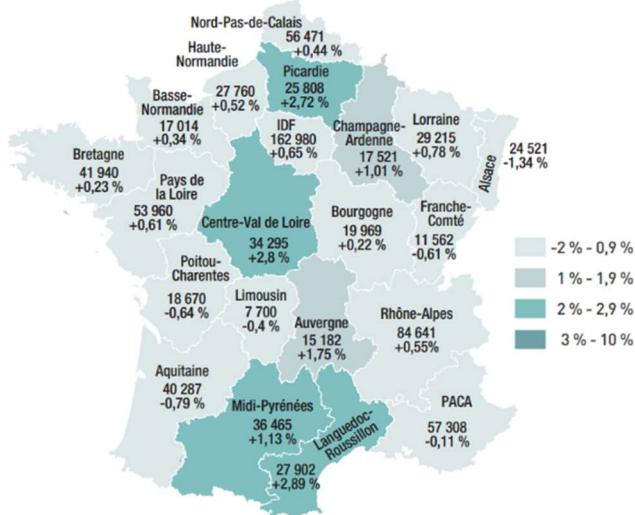


Source : Urssaf Caisse nationale

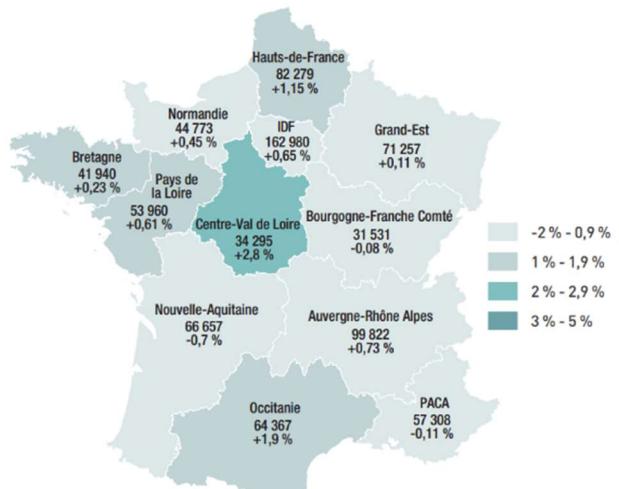
Données ajustées au champ conventionné

La répartition des effectifs salariés par taille d'établissement met en évidence un décalage structurel marqué entre le nombre d'entreprises et la localisation réelle de l'emploi dans le transport et la logistique en Hauts-de-France. Si le tissu économique est largement composé de petites structures, l'essentiel de l'emploi salarié est concentré dans un nombre limité d'établissements de 50 salariés et plus, notamment chez les prestataires logistiques, dans le transport routier de voyageurs et au sein des activités auxiliaires. Le TRM présente une structure plus équilibrée, mais reste lui aussi fortement dépendant de ses entreprises de taille intermédiaire et de ses grands établissements. À l'inverse, des segments comme le déménagement reposent sur une multitude de petites entités pour un volume d'emplois limité. Cette configuration implique un risque social élevé : la défaillance ou la restructuration d'une grande entreprise a un impact immédiat et massif sur l'emploi, là où la disparition de nombreuses petites structures produit des effets plus diffus mais cumulés dans le temps.

Anciennes régions



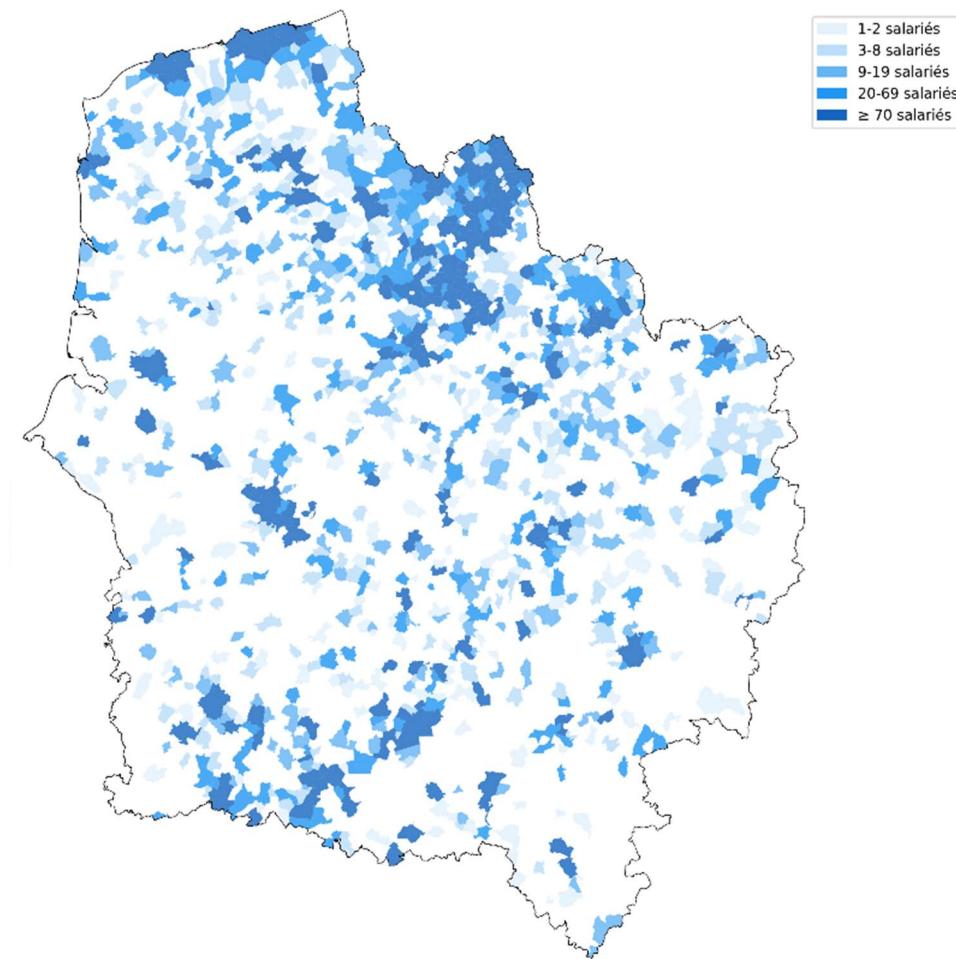
Nouvelles régions depuis le 1^{er} janvier 2016



En 2024, la croissance de l'emploi salarié du transport et de la logistique en Hauts-de-France demeure modérée, mais elle mérite d'être soulignée dans un contexte économique marqué par de fortes tensions globales. Cette progression atteste de la capacité de résistance du secteur, là où de nombreux territoires ou branches peinent à maintenir leurs effectifs. Historiquement, la dynamique régionale reposait principalement sur l'ex-Nord-Pas-de-Calais, moteur de la croissance sur plusieurs années. En 2024, le relais est davantage assuré par la partie picarde, traduisant un rééquilibrage interne des dynamiques territoriales. À l'échelle nationale, les Hauts-de-France s'inscrivent parmi les régions en croissance, sans toutefois se positionner en tête, certaines régions comme l'Occitanie ou la région Centre Val de Loire enregistrant des progressions plus soutenues. Ce positionnement confirme un territoire qui continue d'avancer dans un environnement contraint, mais dont la trajectoire future dépendra de sa capacité à consolider et amplifier les moteurs émergents de croissance.

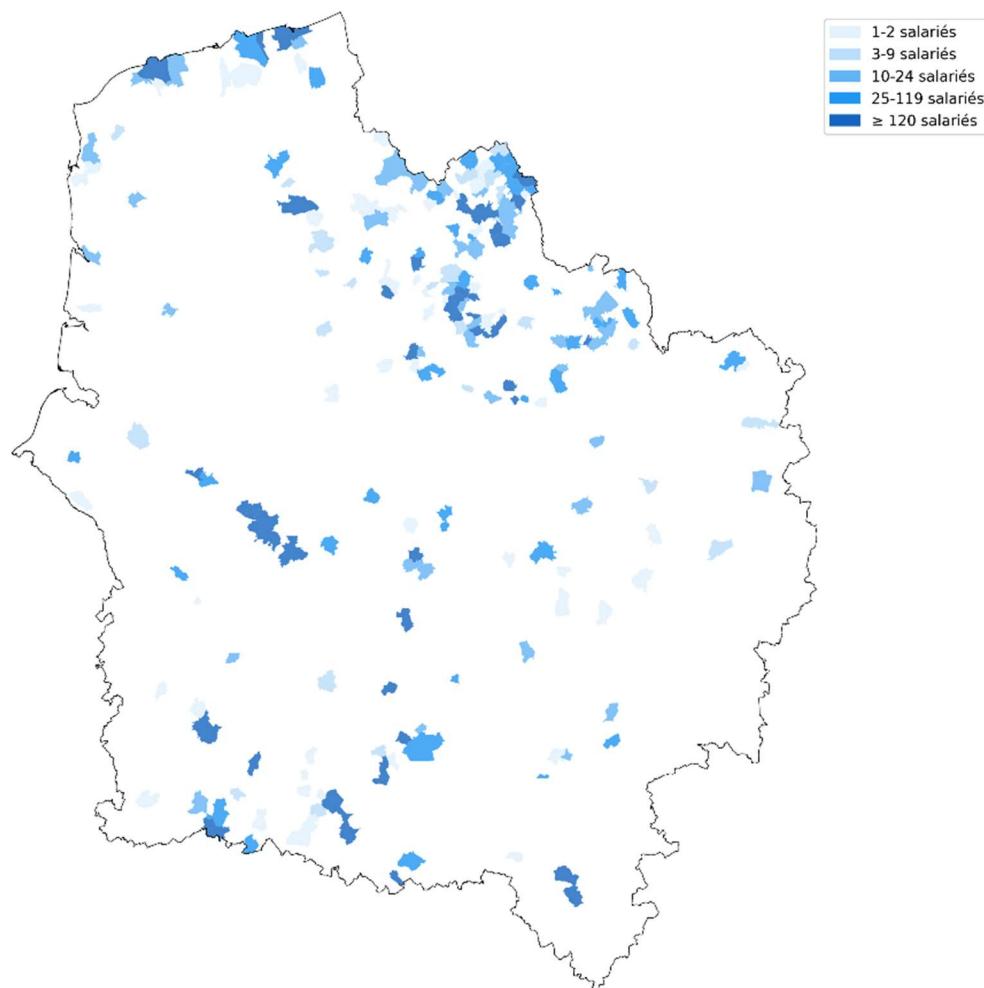
Répartition de l'emploi salarié de la Branche par activité et commune

Activités Marchandises (MAR) - Hauts-de-France

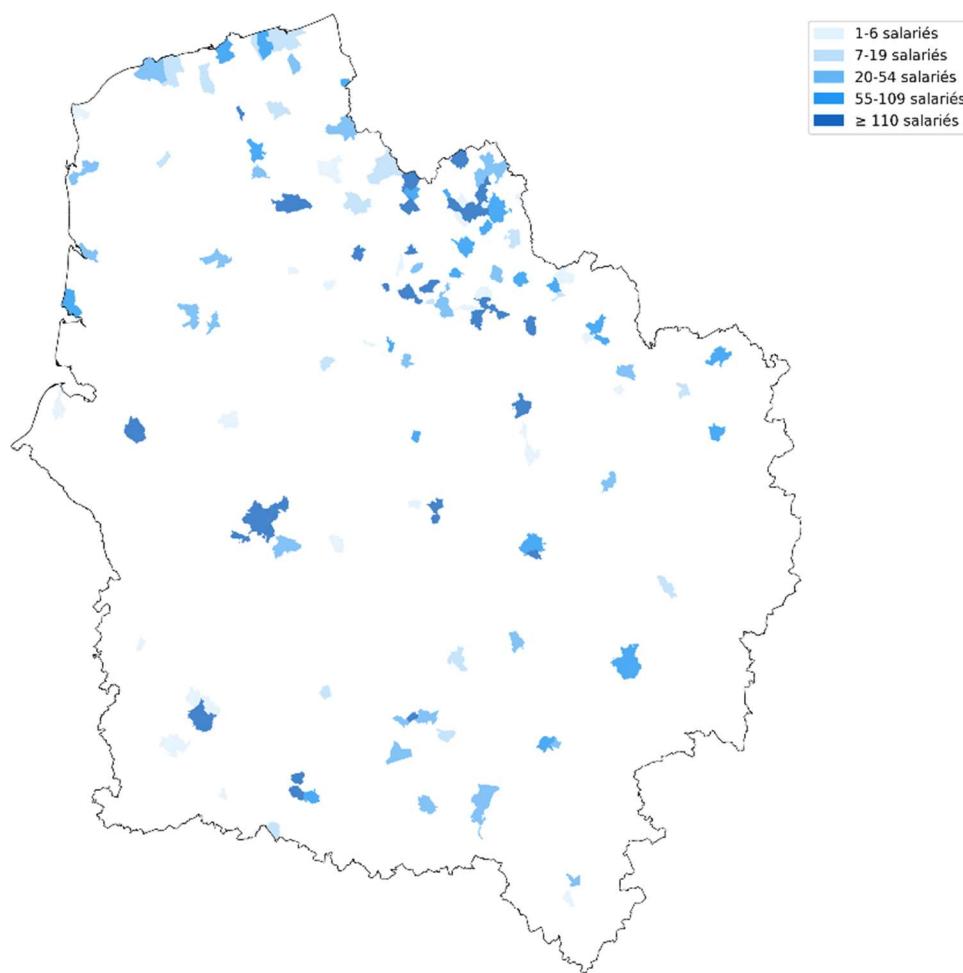


La cartographie des activités de transport de marchandises en Hauts-de-France met en évidence une implantation particulièrement diffuse et structurante de la filière sur l'ensemble du territoire régional. L'activité marchandise apparaît présente de manière quasi continue le long de l'axe nord-sud, depuis la frontière belge jusqu'au sud du Pas-de-Calais et de l'Arrageois, traduisant un maillage dense d'entreprises de transport et de logistique. Cette continuité territoriale illustre le rôle historique et stratégique de la région comme espace de flux, au croisement des grands corridors nationaux et européens. Des concentrations plus marquées se dégagent également sur le littoral, en lien avec les activités portuaires et logistiques, ainsi que dans le sud de l'Oise, fortement connecté aux dynamiques franciliennes. Les grandes zones d'emploi métropolitaines, telles que Lille, Valenciennes ou Amiens, constituent par ailleurs des pôles structurants, combinant transport, logistique et fonctions supports. Plus largement, cette lecture par zones d'emploi confirme que l'activité de transport de marchandises irrigue l'ensemble de la région, y compris des territoires moins urbanisés, et ne se limite pas aux seuls grands pôles métropolitains. Elle met également en évidence une cohérence globale entre les bassins d'emploi du transport de marchandises et l'implantation des organismes de formation, généralement positionnés à proximité des zones concentrant le plus d'emplois et d'entreprises, contribuant ainsi à répondre aux besoins locaux en compétences et à soutenir la dynamique territoriale de la filière.

Prestataires logistiques (PRL) - Hauts-de-France

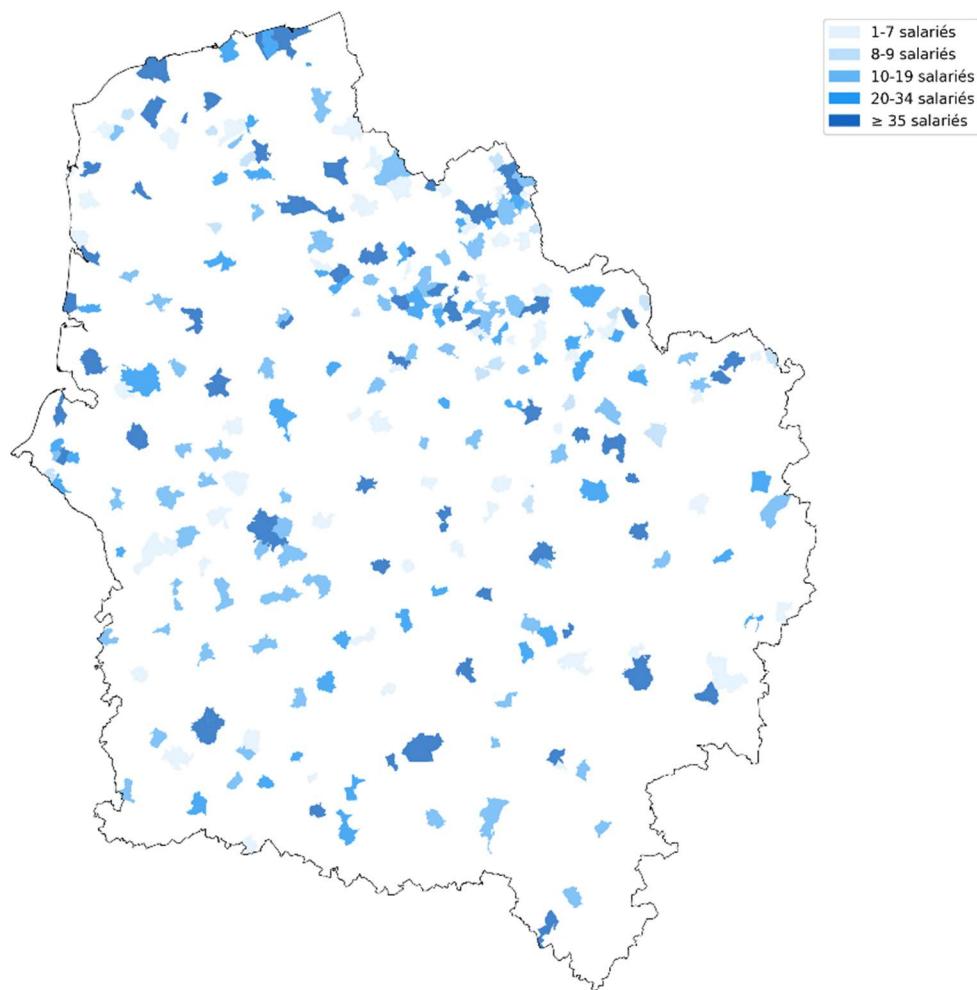


La cartographie des prestataires logistiques en Hauts-de-France met en évidence une implantation plus polarisée que celle du transport de marchandises, révélatrice d'une activité fortement structurée autour de grands pôles économiques et logistiques. Les concentrations les plus marquées se situent le long des principaux corridors de circulation et à proximité immédiate des grandes zones d'emploi, en particulier dans l'arc nord de la région, au contact de la frontière belge et des infrastructures majeures, mais également dans le sud de l'Oise, en lien direct avec l'aire d'influence francilienne. Ces territoires concentrent des établissements de taille plus importante, traduisant le positionnement stratégique de la région sur les fonctions logistiques à valeur ajoutée et l'accueil de plateformes de dimension nationale, voire européenne. À l'inverse, le maillage apparaît plus diffus dans les espaces ruraux ou éloignés des grands axes, soulignant le caractère capitaliste et foncier de l'activité, qui tend à se localiser là où les conditions d'accessibilité, de disponibilité foncière et de connectivité multimodale sont réunies. Cette répartition territoriale confirme le rôle des Hauts-de-France comme région logistique majeure, appuyée sur des infrastructures performantes et une position géographique stratégique, et souligne l'importance d'une articulation étroite entre développement économique, aménagement du territoire et dispositifs de formation, afin d'accompagner durablement la montée en compétences et les besoins en main-d'œuvre des prestataires logistiques.

Transport routier de voyageurs (TRV) - Hauts-de-France

La cartographie du transport routier de voyageurs interurbain en Hauts-de-France met en évidence un nombre d'établissements plus limité que dans les autres segments de la filière, reflet d'une activité davantage structurée autour d'opérateurs de taille significative. La localisation observée correspond avant tout aux lieux de rattachement administratif des entreprises et ne préjuge pas des périmètres réels d'intervention, le transport de voyageurs relevant par nature de métiers de mobilité. Les implantations se concentrent principalement à proximité des grands bassins de population et des pôles urbains, en cohérence avec l'organisation des lignes scolaires et des lignes interurbaines qui irriguent quotidiennement l'ensemble du territoire régional. Cette configuration traduit la forte dépendance de l'activité aux politiques publiques de mobilité et aux délégations de service, ainsi que le rôle central du transport routier de voyageurs dans l'accès à l'éducation, à l'emploi et aux services, y compris dans les territoires moins densément peuplés. La présence d'opérateurs structurés, couvrant de larges zones géographiques au-delà de leur implantation administrative, souligne enfin des enjeux spécifiques en matière de gestion des ressources humaines, de renouvellement des conducteurs et d'adaptation des compétences, étroitement liés aux besoins des réseaux scolaires et interurbains de la région.

Transport sanitaire (TRS) - Hauts-de-France



La cartographie du transport sanitaire en Hauts-de-France met en évidence un maillage territorial dense et relativement homogène, reflétant la nécessité d'une présence de proximité pour répondre aux besoins de santé de la population. L'activité ambulancière est implantée sur l'ensemble de la région, aussi bien dans les zones urbaines que dans les territoires plus ruraux, traduisant une logique de couverture territoriale étroitement liée à l'organisation du système de soins, aux établissements hospitaliers et aux structures médico-sociales. La majorité des établissements demeure de petite ou moyenne taille, ce qui correspond à un modèle économique fondé sur la proximité, la réactivité et l'ancrage local, même si certains pôles se distinguent par la présence de structures plus importantes, souvent situées à proximité des grands centres hospitaliers ou des bassins de population plus denses. Cette répartition confirme le rôle essentiel du transport sanitaire dans la continuité des parcours de soins et l'accès aux services de santé, tout en mettant en lumière des enjeux spécifiques en matière de ressources humaines, de conditions de travail et d'attractivité des métiers, dans un contexte de tension durable sur les effectifs et de besoins croissants liés au vieillissement de la population et à l'évolution des prises en charge médicales.

Baisse de **0,7 %** du nombre de conducteurs

Estimation de la répartition des salariés par famille professionnelle

Hauts-de-France

Famille professionnelle	Total	%	Évolution 2024/2023
Direction	1 744	2 %	-12,2 %
Gestion	4 038	5 %	-7,6 %
Ventes/Achats	1 306	2 %	9,4 %
Exploitation transport	6 303	8 %	-4,4 %
Logistique - Manutention - Magasinage	16 070	20 %	16,1 %
Conduite	50 554	61 %	-0,7 %
Maintenance des véhicules et entretien des matériels	1 517	2 %	-16,2 %
Interprofessionnel	746	1 %	17,1 %
Total	82 279	100 %	1,2 %

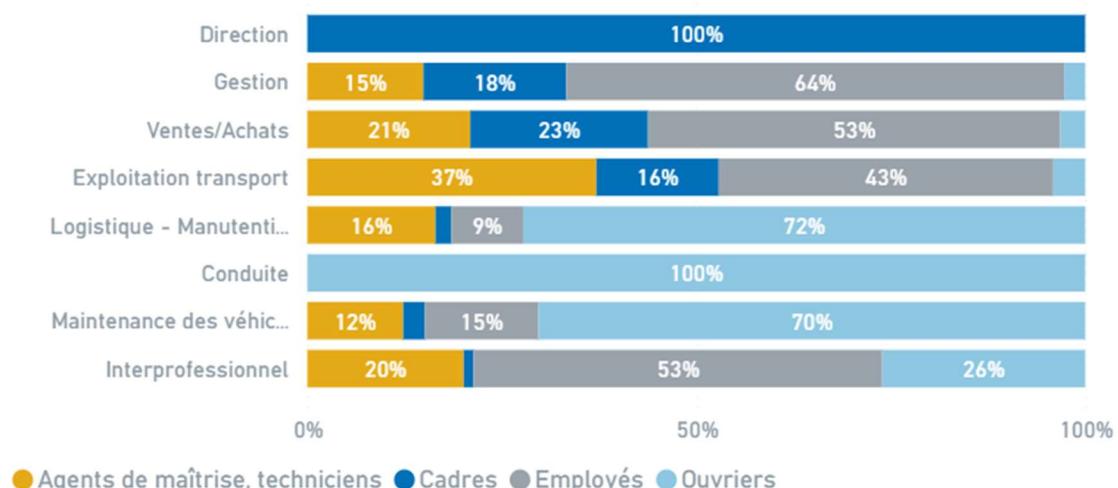
Source : Enquête Tableau de bord AFT

* *Interprofessionnel correspond aux emplois ne relevant pas des catégories précédentes et, en principe, à caractère interprofessionnel (secrétariat, gardiennage, etc...).*

La répartition des salariés du transport et de la logistique en Hauts-de-France confirme en 2024 le poids prépondérant des métiers opérationnels au sein de la filière. La conduite concentre à elle seule plus de six salariés sur dix, illustrant le caractère fortement terrain et productif du secteur, même si les effectifs y apparaissent globalement stables sur un an. La logistique, incluant la manutention et le magasinage, représente désormais un cinquième de l'emploi régional et enregistre une progression marquée, traduisant la montée en puissance des activités logistiques et des besoins liés à l'entreposage, à la préparation de commandes et aux flux e-commerce. À l'inverse, plusieurs fonctions supports ou techniques, telles que la direction, la gestion, la maintenance des véhicules et l'exploitation transport, affichent des reculs, pouvant s'expliquer à la fois par des rationalisations organisationnelles, des tensions de recrutement sur certains profils qualifiés et des arbitrages économiques dans un contexte encore contraint. Les métiers commerciaux, ventes et achats, progressent quant à eux, reflétant une attention accrue portée à la relation client, à la négociation et à l'optimisation des chaînes d'approvisionnement. Globalement, l'évolution modérée de l'emploi total masque des recompositions internes significatives, mettant en évidence un renforcement des métiers directement liés aux flux et à la production, et soulignant des enjeux structurants en matière d'attractivité, de formation et d'adaptation des compétences aux transformations en cours de la filière.

Répartition des salariés par famille professionnelle et catégorie socioprofessionnelle (CSP)

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France

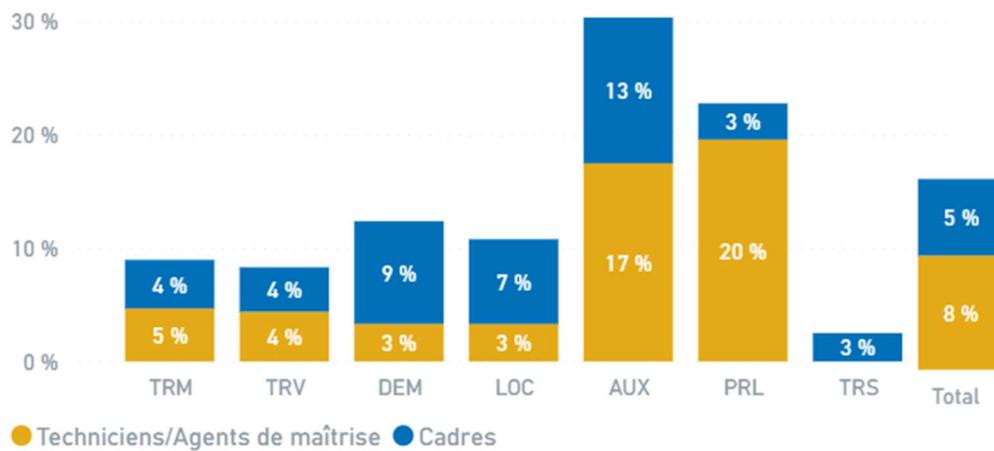


Source : Enquête Tableau de bord AFT

La répartition des salariés par famille professionnelle et catégorie socioprofessionnelle confirme la forte structuration opérationnelle de la filière transport et logistique en Hauts-de-France. Les métiers de la conduite et de la direction présentent des profils très marqués, la conduite relevant exclusivement de la catégorie ouvrière, tandis que les fonctions de direction sont intégralement occupées par des cadres, illustrant une organisation hiérarchique clairement différenciée. Les fonctions de gestion, de ventes-achats et d'exploitation transport apparaissent plus mixtes, combinant cadres, agents de maîtrise et employés, ce qui traduit leur position intermédiaire entre pilotage stratégique, coordination opérationnelle et fonctions support. La logistique et la manutention se distinguent par une très forte proportion d'ouvriers, confirmant le caractère intensif en main-d'œuvre de ces activités et leur rôle central dans le fonctionnement quotidien des chaînes logistiques. Les métiers de la maintenance des véhicules et des matériels reposent quant à eux sur un équilibre entre ouvriers, employés et agents de maîtrise, reflétant des compétences techniques spécifiques et des besoins de qualification ciblés. Enfin, la catégorie interprofessionnelle regroupe des profils hétérogènes, majoritairement employés, avec une présence significative d'ouvriers, traduisant la diversité des fonctions transversales au sein des entreprises. Dans leur ensemble, ces données mettent en évidence une filière largement structurée autour des métiers d'exécution et d'exploitation, tout en soulignant des enjeux forts de professionnalisation, d'évolution des parcours et de montée en compétences, notamment pour sécuriser les trajectoires professionnelles entre catégories socioprofessionnelles.

Part du personnel d'encadrement par secteur d'activité

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France

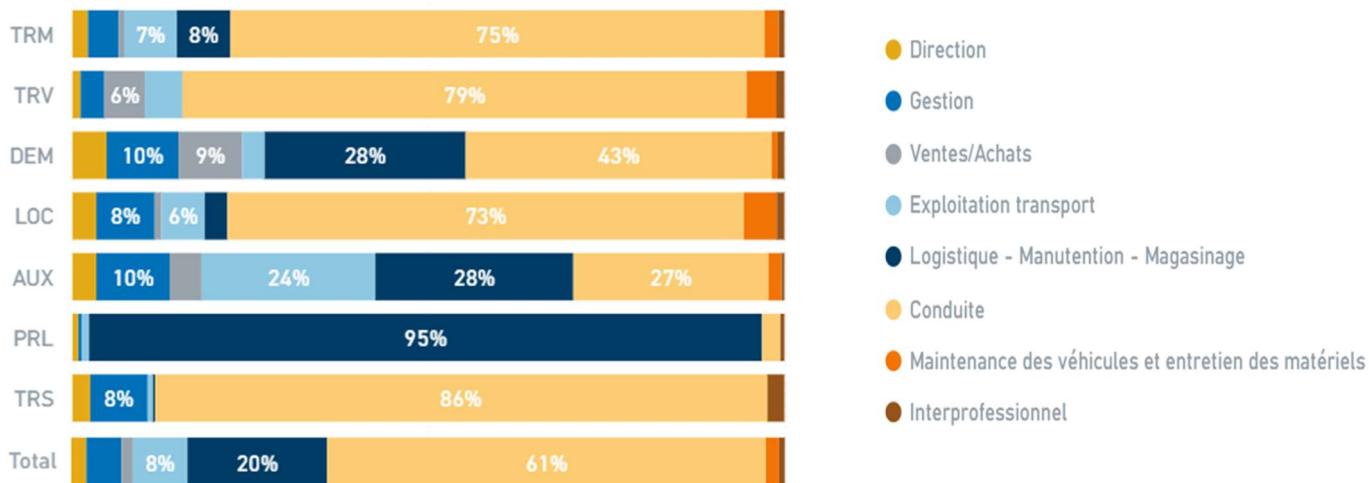


Source : Enquête Tableau de bord AFT

La part du personnel d'encadrement dans la filière transport et logistique en Hauts-de-France met en évidence des écarts marqués selon les secteurs d'activité, traduisant des modèles organisationnels différenciés. Les activités auxiliaires de transport se distinguent par les niveaux d'encadrement les plus élevés, situation qui s'explique notamment par la présence des commissionnaires de transport, dont l'activité repose fortement sur des fonctions de pilotage, de coordination, de gestion commerciale et de maîtrise des flux, nécessitant un encadrement plus important que dans les activités d'exploitation pure. Les prestataires logistiques présentent également un taux d'encadrement élevé, en lien avec la complexité des opérations, la gestion de plateformes de grande taille et la coordination d'équipes nombreuses. À l'inverse, le transport routier de marchandises et le transport routier de voyageurs affichent des taux d'encadrement plus limités, caractéristiques de secteurs historiquement centrés sur la conduite et l'exploitation, avec des structures organisationnelles plus resserrées. Le déménagement et la location de véhicules se situent dans une position intermédiaire, tandis que le transport sanitaire se caractérise par un encadrement particulièrement faible, cohérent avec un modèle fondé sur des structures de proximité fortement opérationnelles. Ces écarts soulignent des besoins différenciés en matière de management et de montée en compétences, et confirment l'impact direct de la nature des activités exercées sur les niveaux d'encadrement observés.

Répartition des salariés par secteur d'activité et famille professionnelle

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Répartition des salariés par secteur d'activité et famille professionnelle

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France

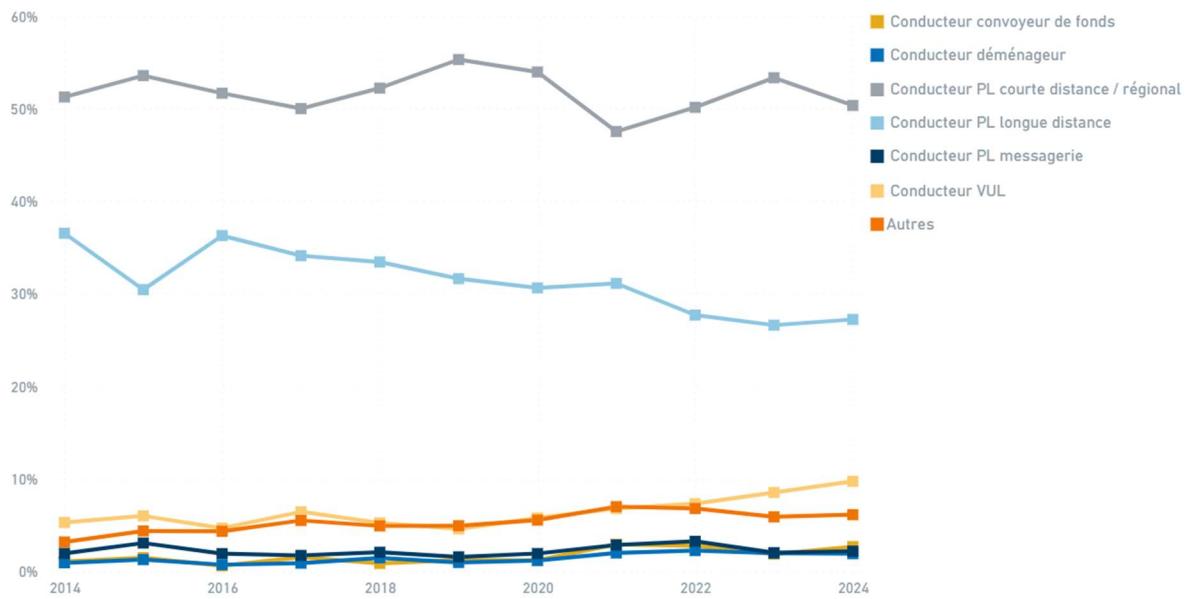
Famille professionnelle	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS
Direction	949	98	27	79	317	88	185
Gestion	1 885	288	58	194	974	46	594
Ventes/Achats	321	486	51	23	426	0	0
Exploitation transport	3 214	451	18	144	2 306	112	58
Logistique - Manutention - Magasinage	3 273	3	161	75	2 627	9 910	21
Conduite	32 580	6 795	245	1 715	2 591	271	6 357
Maintenance des véhicules et entretien des matériels	862	358	5	109	174	1	7
Interprofessionnel	345	97	5	26	40	58	175

Source : Enquête Tableau de bord AFT

La répartition des salariés par secteur d'activité confirme, en volume, le poids très majoritaire des métiers opérationnels au sein de la filière transport et logistique en Hauts-de-France, tout en mettant en évidence des modèles d'emploi nettement différenciés selon les segments. Le transport routier de marchandises concentre à lui seul plus de 32 500 conducteurs, auxquels s'ajoutent plus de 3 200 salariés en exploitation transport et plus de 3 200 en logistique, illustrant le rôle central de ce secteur dans l'emploi régional. Le transport routier de voyageurs repose également très largement sur les métiers de conduite, avec près de 6 800 conducteurs, traduisant des organisations structurées autour de l'exploitation des lignes scolaires et interurbaines, complétées par des effectifs notables en exploitation (plus de 450 salariés) et en maintenance (environ 360 salariés). Le déménagement et la location de véhicules mobilisent des volumes plus modestes, mais présentent des profils d'emploi plus équilibrés, combinant conduite, exploitation, gestion et maintenance, en cohérence avec des structures souvent de taille intermédiaire. Les activités auxiliaires de transport se distinguent par des effectifs importants dans les fonctions non roulantes, avec près de 1 000 salariés en gestion, plus de 400 en ventes-achats et plus de 2 600 en logistique, illustrant le poids des activités de commissionnement, de pilotage des flux et de relation client. Les prestataires logistiques affichent un profil très spécifique, avec plus 9900 salariés dans les métiers de la logistique, de la manutention et du magasinage, confirmant le caractère intensif en main-d'œuvre des plateformes et entrepôts. Enfin, le transport sanitaire se singularise par une très forte concentration des effectifs sur les métiers de conduite, avec plus de 6 300 salariés, traduisant un modèle de proximité centré sur la prise en charge des patients. Dans leur ensemble, ces répartitions en valeurs absolues illustrent la diversité des modèles économiques et organisationnels de la filière et soulignent des enjeux différenciés en matière de formation, d'attractivité et d'évolution professionnelle selon les secteurs.

Évolution de la part des salariés des sous-familles de la conduite de l'activité Marchandises

Hauts-de-France



Source : Enquête Tableau de bord AFT

L'évolution de la répartition des salariés des sous-familles de la conduite dans l'activité marchandises met en évidence des transformations structurelles des métiers en Hauts-de-France. Les conducteurs poids lourds courte distance et régionale demeurent majoritaires et relativement stables, représentant environ la moitié des effectifs, confirmant le poids des flux régionaux et nationaux courts dans l'organisation du transport de marchandises. À l'inverse, la part des conducteurs poids lourds longue distance recule de manière continue sur la période, pour passer sous le seuil des 30 % en 2024. Cette évolution s'inscrit dans un contexte plus large de recul du pavillon français sur les flux internationaux, mais également sur certaines activités de longue distance en cabotage intérieur, traduisant une concurrence accrue et une recomposition des schémas de transport. Parallèlement, la part des conducteurs de véhicules utilitaires légers progresse nettement, pour atteindre près de 10 % des effectifs, illustrant l'essor de la messagerie, du e-commerce et des flux du dernier kilomètre. Les conducteurs en messagerie et les conducteurs déménageurs restent sur des niveaux plus faibles mais globalement stables, tandis que les autres spécialités, dont les convoyeurs de fonds, demeurent marginales. Dans leur ensemble, ces évolutions traduisent une adaptation progressive des métiers de la conduite à de nouvelles organisations logistiques, marquées par le développement des flux de proximité, la pression concurrentielle sur la longue distance.

Répartition des salariés en Conduite par sous-famille et activité

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France

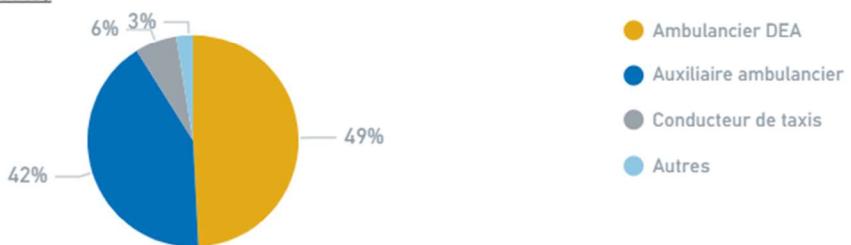
Marchandises



Transport routier de voyageurs (TRV)



Transport sanitaire (TRS)

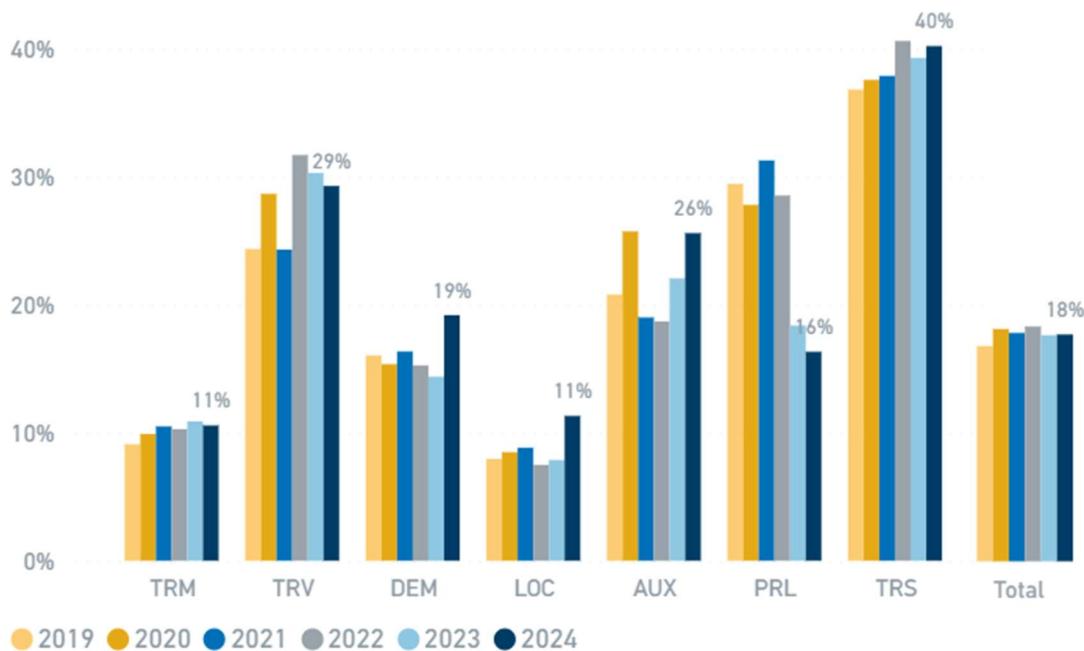


Source : Enquête Tableau de bord AFT

La répartition des salariés en conduite par sous-famille et par activité met en évidence des profils très différenciés selon les segments de la filière transport en Hauts-de-France. Dans l'activité marchandises, la conduite poids lourds courte distance et régionale est largement majoritaire et représente plus de la moitié des effectifs, confirmant l'ancrage territorial du transport de fret, tandis que la conduite longue distance, désormais limitée à moins d'un tiers des salariés, traduit la recomposition des schémas logistiques et le recul du pavillon français sur les flux longue distance, y compris sur certaines activités de cabotage intérieur. Les conducteurs de véhicules utilitaires légers occupent une place croissante, en lien avec le développement de la messagerie et des flux du dernier kilomètre, tandis que les autres spécialités demeurent minoritaires. Dans le transport routier de voyageurs, l'emploi est majoritairement concentré sur les conducteurs de lignes régulières et de transports scolaires, ce qui reflète le rôle structurant des services publics de mobilité dans l'organisation territoriale et l'emploi régional, les autres activités restant plus marginales. Dans le transport sanitaire, la structure des effectifs est directement liée au cadre réglementaire : la répartition observée entre ambulanciers diplômés d'État et auxiliaires ambulanciers s'inscrit dans l'obligation de présence d'au moins un DEA au sein de chaque équipage réalisant du transport allongé, ce qui explique le poids élevé et structurel des ambulanciers diplômés dans l'emploi du secteur. Dans leur ensemble, ces répartitions confirment que les métiers de la conduite restent au cœur de la filière, tout en révélant des organisations et des contraintes très spécifiques selon les activités, en lien avec les cadres réglementaires, les modèles économiques et les besoins de mobilité des territoires.

Évolution de la part des femmes dans l'effectif total et par secteur

Hauts-de-France



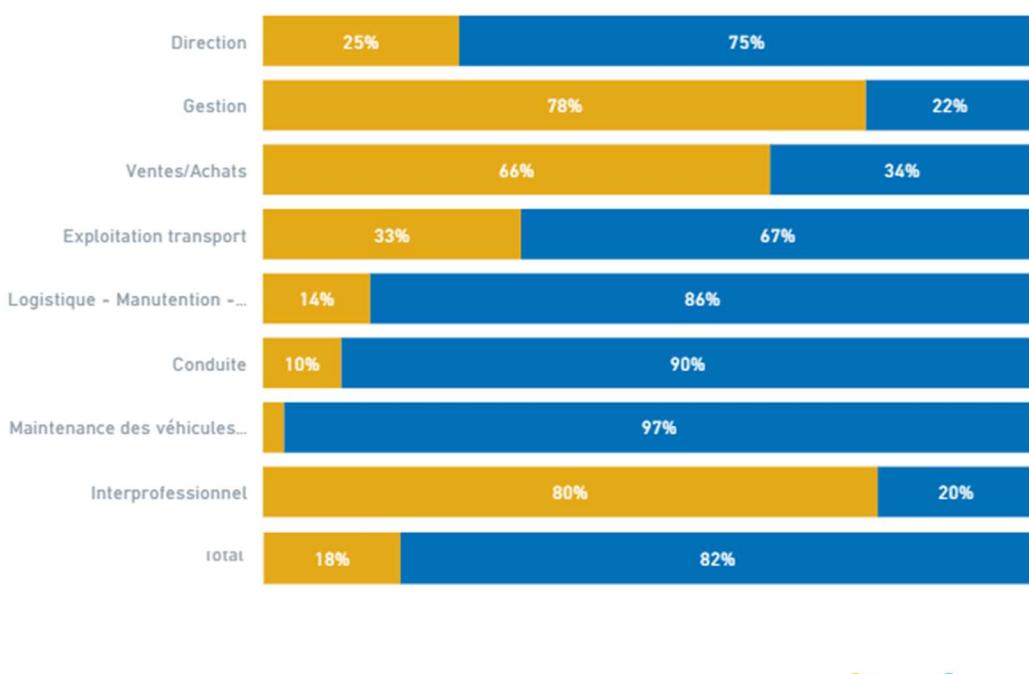
Source : Enquête Tableau de bord AFT

En 2024, l'évolution de la part des femmes dans l'emploi du transport et de la logistique en Hauts-de-France met en évidence une situation contrastée selon les secteurs. Les femmes représentent environ 18 %. Le transport routier de marchandises demeure le secteur le moins féminisé, avec une part stable autour de 11 %, traduisant des freins persistants liés à la prédominance des métiers de conduite, aux conditions de travail et aux représentations encore associées à ces fonctions. Le transport routier de voyageurs affiche une féminisation nettement plus élevée, proche de 30 %, même si une légère inflexion est observée récemment, dans un contexte de tensions sur les recrutements et de contraintes d'horaires spécifiques aux lignes scolaires et interurbaines. Le déménagement et la location de véhicules se situent à des niveaux intermédiaires, avec des évolutions plus irrégulières selon les années. Les activités auxiliaires et les prestataires logistiques se distinguent par une progression marquée de la part des femmes, atteignant respectivement environ un quart et près d'un tiers des effectifs, en lien avec le poids des fonctions administratives, commerciales, de coordination et d'encadrement. Le transport sanitaire demeure le secteur le plus féminisé, avec une part avoisinant 40 %, reflet d'un modèle d'emploi historiquement lié aux métiers du soin et de l'accompagnement. Dans leur ensemble, ces évolutions confirment que la féminisation de la filière progresse de manière hétérogène et reste fortement corrélée à la nature des métiers exercés, soulignant l'enjeu stratégique de politiques ciblées pour favoriser l'accès des femmes aux métiers opérationnels et sécuriser leur maintien dans l'emploi.

10 % des postes en conduite exercés par des femmes

Répartition des femmes par famille professionnelle

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France



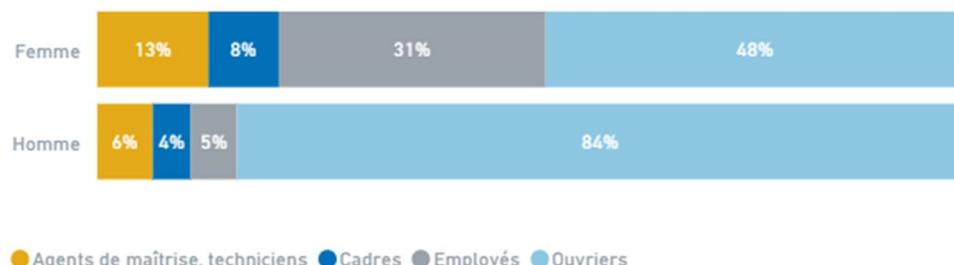
● Femme ● Homme

Source : Enquête Tableau de bord AFT

La répartition des femmes par famille professionnelle met en évidence une féminisation encore très contrastée des métiers du transport et de la logistique en Hauts-de-France. En 2024, les femmes représentent 18 % de l'emploi total de la filière, avec une présence très variable selon les fonctions exercées. Si les métiers de la conduite, de la logistique-manutention et de la maintenance restent majoritairement masculins, la profession est néanmoins fortement mobilisée depuis plusieurs années en faveur de la féminisation des emplois. De nombreuses actions sont déployées pour faire évoluer les représentations et élargir l'accès des femmes à l'ensemble des métiers de la filière. En Hauts-de-France, des initiatives concrètes telles que des témoignages de parcours professionnels inspirants, des opérations de valorisation des métiers auprès des publics féminins ou encore des olympiades métiers au féminin sont régulièrement organisées afin de susciter des vocations et d'accompagner l'orientation des jeunes filles et des femmes en reconversion. Ces actions contribuent à renforcer la visibilité des opportunités offertes par le secteur, au-delà des seules fonctions support où les femmes sont aujourd'hui majoritaires, notamment dans la gestion, les fonctions interprofessionnelles et les métiers des ventes et achats. Les fonctions d'exploitation transport et de direction affichent également des niveaux intermédiaires de féminisation, traduisant des évolutions positives mais encore perfectibles. L'enjeu pour les prochaines années est de poursuivre et d'amplifier ces démarches, en agissant simultanément sur l'orientation, la formation, l'adaptation des conditions de travail et la sécurisation des parcours professionnels, afin de permettre une féminisation durable et plus équilibrée de l'ensemble de la filière.

Répartition des salariés par sexe selon la catégorie socioprofessionnelle (CSP)

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France



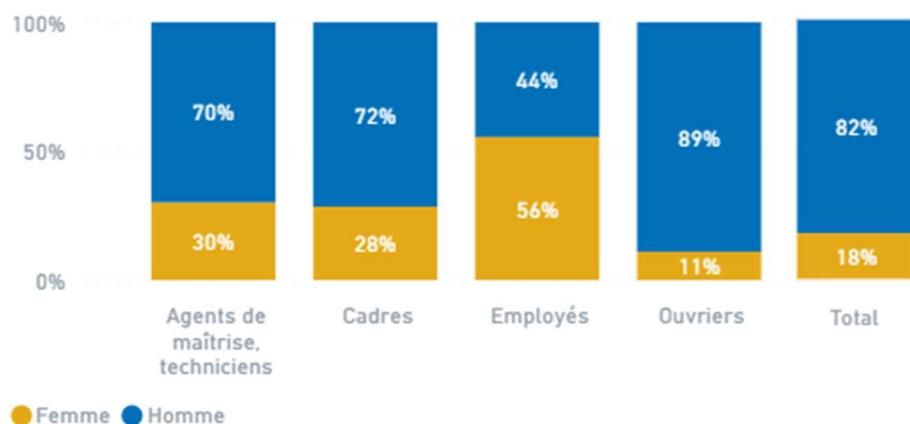
● Agents de maîtrise, techniciens ● Cadres ● Employés ● Ouvriers

Source : Enquête Tableau de bord AFT

La lecture par catégorie socioprofessionnelle apporte un éclairage complémentaire et nuancé sur la place des femmes dans la filière transport et logistique en Hauts-de-France. Si les femmes ne représentent que 18 % des effectifs totaux, leur répartition par CSP révèle des positionnements relatifs sensiblement différents de ceux des hommes. Proportionnellement à leur présence dans la branche, les femmes sont davantage représentées dans les catégories cadres et agents de maîtrise ou techniciens : près de 8% des femmes occupent des fonctions cadres, contre environ 4 % des hommes, et 13 % relèvent des métiers de maîtrise ou techniques, contre 6 % chez les hommes. Cette surreprésentation relative s'explique en partie par leur présence plus importante dans les métiers de gestion, d'exploitation et d'encadrement, comme mis en évidence dans les analyses précédentes. À l'inverse, les hommes sont très majoritairement positionnés sur les métiers de conduite, en particulier dans le transport de marchandises, ce qui explique leur forte concentration dans la catégorie ouvriers, qui regroupe 84 % des effectifs masculins. Cette structure n'est donc pas le reflet d'un moindre accès des femmes aux responsabilités, mais bien celui d'une segmentation des métiers historiquement genrée. Elle met en évidence que, malgré une présence encore limitée en volume, les femmes occupent proportionnellement des fonctions plus qualifiées et plus diversifiées, notamment dans les métiers administratifs, d'exploitation, d'encadrement et dans certains segments du transport sanitaire, souvent associés à des exigences de diplôme et de certification. Ces résultats soulignent l'importance de poursuivre les actions engagées en faveur de la féminisation, non seulement pour accroître la part des femmes dans les métiers opérationnels, mais aussi pour consolider et valoriser leur accès aux fonctions de responsabilité et de pilotage au sein de la filière.

Répartition des salariés par CSP selon leur sexe

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France

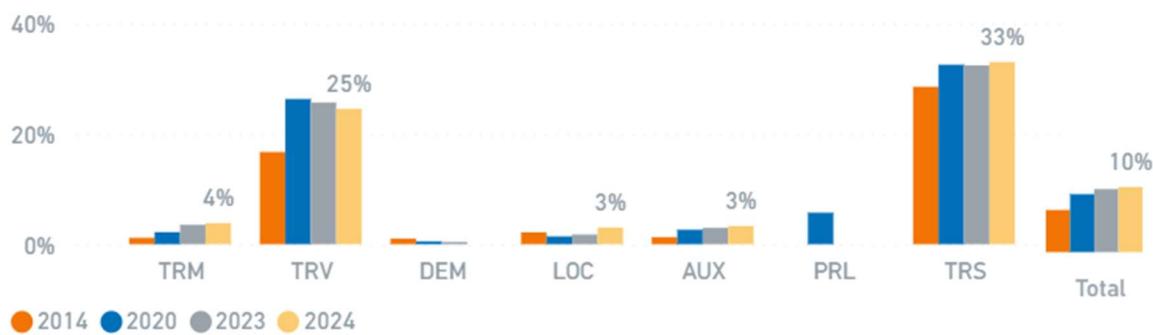


Source : Enquête Tableau de bord AFT

Cette lecture complémentaire des graphiques précédents de la féminisation par catégorie socioprofessionnelle met en évidence des écarts nets et structurants dans la répartition femmes-hommes au sein de la filière transport et logistique en Hauts-de-France. Les femmes représentent 30 % des agents de maîtrise et techniciens et 28 % des cadres, des niveaux significativement supérieurs à leur poids dans l'effectif total de la branche, qui s'établit à 18 %. Elles sont en revanche très majoritaires parmi les employés, où elles constituent 56 % des effectifs, traduisant une forte présence dans les fonctions administratives, commerciales et de support. À l'inverse, les métiers ouvriers restent très largement masculins : les hommes y représentent près de 89 % des effectifs, en lien direct avec la prédominance masculine dans les métiers de la conduite et des activités opérationnelles, notamment dans le transport de marchandises. Cette répartition montre que, malgré une présence encore limitée en volume, les femmes occupent proportionnellement davantage de fonctions qualifiées et d'encadrement que les hommes. Elle confirme que les enjeux de féminisation portent à la fois sur l'accès des femmes aux métiers opérationnels et sur la poursuite des dynamiques favorisant leur positionnement et leur progression dans les fonctions à responsabilité.

Évolution de la part des femmes dans la famille professionnelle Conduite (par secteur)

Hauts-de-France

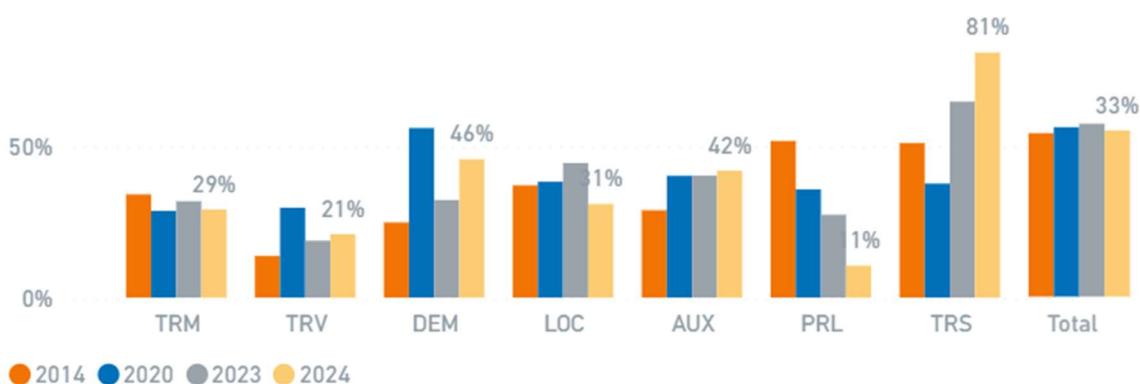


Source : Enquête Tableau de bord AFT

L'analyse de l'évolution de la part des femmes dans la famille professionnelle de la conduite met en évidence des dynamiques très différenciées selon les secteurs du transport en Hauts-de-France. Tous secteurs confondus, la part des femmes conductrices atteint environ 10 % en 2024, traduisant une progression régulière sur la dernière décennie, mais à un niveau qui demeure encore limité au regard des enjeux de renouvellement des effectifs. Le transport routier de voyageurs apparaît comme le principal levier de féminisation de la conduite, avec une part de femmes portée à 25 %, en hausse marquée depuis 2014. Cette évolution reflète des conditions d'exercice plus compatibles avec les contraintes personnelles, notamment sur les lignes scolaires et interurbaines, ainsi que l'impact des actions de promotion et de formation menées en direction des publics féminins. Le transport sanitaire se distingue également par un niveau élevé de féminisation de la conduite, avec 33 % de femmes en 2024, en cohérence avec un secteur historiquement plus ouvert et structuré autour de parcours diplômants. À l'inverse, le transport routier de marchandises demeure très faiblement féminisé, avec une part de femmes conductrices limitée à environ 4 %, malgré une progression lente mais continue depuis 2014. Les autres secteurs, tels que le déménagement, la location et les activités auxiliaires, restent à des niveaux très faibles, généralement proches de 3 %, soulignant des freins persistants liés aux conditions de travail, aux représentations des métiers et à l'organisation des activités. Ces résultats confirment que la féminisation des métiers de la conduite progresse, mais de manière inégale.

Évolution de la part des femmes dans la famille professionnelle Exploitation (par secteur)

Hauts-de-France



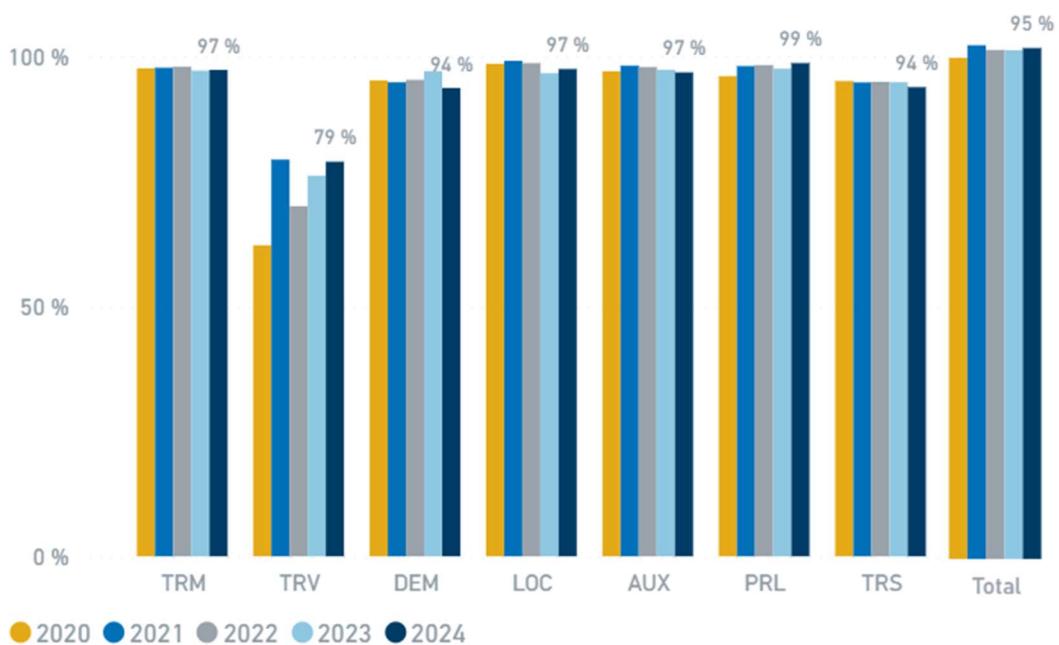
Source : Enquête Tableau de bord AFT

L'évolution de la part des femmes dans la famille professionnelle de l'exploitation met en évidence une féminisation nettement plus avancée que dans les métiers de la conduite, avec toutefois des dynamiques contrastées selon les secteurs en Hauts-de-France. Tous secteurs confondus, les femmes représentent environ 33 % des effectifs de l'exploitation en 2024, confirmant que ces fonctions constituent l'un des principaux points d'entrée et de progression des femmes dans la filière. Le transport routier de marchandises affiche une part de femmes relativement stable, autour de 29 %, traduisant une présence désormais installée dans les fonctions de planification, d'organisation des tournées et de relation client. Le transport routier de voyageurs reste plus faiblement féminisé, avec environ 21 % de femmes en exploitation, en lien avec des organisations souvent plus resserrées et historiquement masculines. Le déménagement et la location se distinguent par des niveaux plus élevés, respectivement autour de 46 % et 31 %, illustrant des fonctions d'exploitation fortement polyvalentes et moins marquées par la conduite. Les activités auxiliaires de transport présentent une féminisation soutenue, proche de 42 %, cohérente avec le poids des métiers de coordination, de gestion des flux et de commissionnement. Les prestataires logistiques connaissent en revanche une évolution plus heurtée, avec une baisse récente de la part des femmes en exploitation, ce qui peut s'expliquer par des réorganisations internes et des évolutions des périmètres de poste. Le transport sanitaire se singularise par un niveau particulièrement élevé de féminisation des fonctions d'exploitation, atteignant plus de 80 % en 2024, reflet d'organisations où la régulation, la planification et la coordination sont historiquement occupées par des profils féminins. Ces résultats confirment que les métiers de l'exploitation jouent un rôle central dans la féminisation de la filière et constituent un levier stratégique pour favoriser l'accès des femmes aux fonctions de pilotage et, à terme, à des postes d'encadrement et de responsabilité.

95 % des salariés de la Branche travaillent à temps complet

Évolution de la part des effectifs à temps complet par secteur

Hauts-de-France

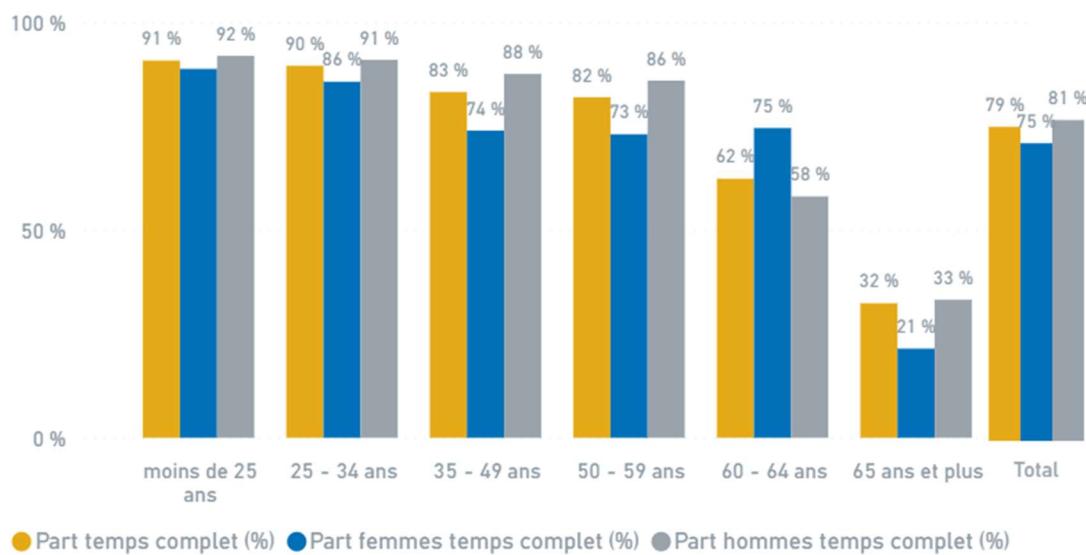


Source : Enquête Tableau de bord AFT

L'évolution de la part des effectifs à temps complet par secteur confirme le caractère structurellement très majoritaire de l'emploi à temps plein dans la filière transport et logistique en Hauts-de-France. En 2024, 95 % des salariés travaillent à temps complet, traduisant des organisations fortement contraintes par la continuité de service et les exigences opérationnelles. Les secteurs du transport routier de marchandises, de la location, des activités auxiliaires et des prestataires logistiques affichent des taux particulièrement élevés, proches ou supérieurs à 97 %, confirmant des modèles d'emploi reposant quasi exclusivement sur le temps plein. Le transport sanitaire et le déménagement présentent également des niveaux élevés, autour de 94 %, en lien avec des organisations de travail structurées sur des amplitudes longues. Le transport routier de voyageurs se distingue par une part de temps complet plus faible, bien qu'en progression continue depuis 2020 pour atteindre près de 79 % en 2024, situation liée notamment à l'organisation des lignes scolaires et à des services à horaires fractionnés. Pour les métiers de la conduite, la prédominance du temps complet doit toutefois être analysée en lien avec des conditions de travail spécifiques, marquées par le recours aux heures supplémentaires, les amplitudes journalières étendues, les découchés et les temps de trajet, qui contribuent à allonger le temps de travail effectif au-delà du cadre contractuel. Ces éléments constituent à la fois un levier de rémunération et un facteur de pénibilité, et soulignent les enjeux d'attractivité, de régulation du temps de travail et de qualité de vie professionnelle, en particulier dans un contexte de tensions durables sur le recrutement des conducteurs.

Part des effectifs à temps complet dans le Transport routier de voyageurs par tranche d'âge et selon le sexe

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France



● Part temps complet (%) ● Part femmes temps complet (%) ● Part hommes temps complet (%)

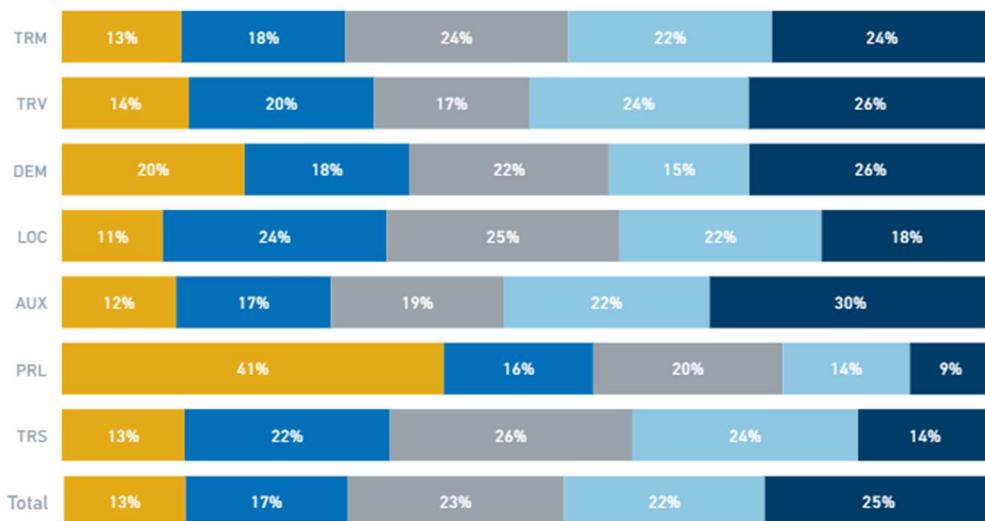
Source : Enquête Tableau de bord AFT

La lecture croisée par âge et par sexe met en évidence des trajectoires différencierées de recours au temps complet dans le transport routier de voyageurs. En début de carrière, le temps complet est très largement dominant, avec plus de 90 % des salariés à temps plein chez les moins de 35 ans, femmes et hommes confondus. À partir de 35 ans, la part du temps complet diminue plus rapidement chez les femmes que chez les hommes : 74 % des femmes de 35-49 ans travaillent à temps complet contre 88 % des hommes, et 73 % contre 86 % chez les 50-59 ans. Les écarts s'accentuent en fin de carrière, où le temps partiel devient un levier d'ajustement plus fréquent, notamment après 60 ans. Ces évolutions peuvent s'expliquer à la fois par la pénibilité du métier, les contraintes horaires propres aux lignes scolaires et interurbaines, mais aussi par des arbitrages liés à la vie familiale et à l'organisation du quotidien, qui continuent de peser différemment selon le sexe et les moments de la vie. Elles interrogent plus largement la capacité des organisations de travail à s'adapter aux parcours professionnels et aux réalités sociales contemporaines.

L'ancienneté moyenne est proche de **9 ans** au sein du même établissement

Répartition des salariés en fonction de leur ancienneté dans l'établissement

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France



● < 1 an ● 1 à 3 ans ● 4 à 7 ans ● 8 à 15 ans ● > 15 ans

Source : Enquête Tableau de bord AFT

La répartition des salariés selon leur ancienneté met en évidence un équilibre global entre renouvellement et fidélisation au sein de la filière transport et logistique en Hauts-de-France, avec une **ancienneté moyenne de 8,8 ans dans la branche**, traduisant des carrières relativement durables. Tous secteurs confondus, 25 % des salariés disposent de plus de 15 ans d'ancienneté, tandis que 13 % ont moins d'un an, illustrant à la fois une capacité d'attraction continue et un socle solide de salariés expérimentés. Les secteurs du transport routier de marchandises, du transport routier de voyageurs, du déménagement, des activités auxiliaires et du transport sanitaire présentent des profils d'ancienneté relativement équilibrés, avec une part significative de salariés ayant plus de 8 ans d'ancienneté, signe d'une stabilité malgré des tensions de recrutement persistantes. Les activités auxiliaires se distinguent par une proportion élevée de salariés très anciens, traduisant des parcours professionnels durables dans des métiers de coordination et de pilotage. À l'inverse, les prestataires logistiques affichent une structure d'ancienneté plus récente, avec plus de 40 % de salariés de moins d'un an et une faible part de salariés très anciens, reflet d'un secteur en forte croissance, marqué par un turn-over plus élevé et des besoins constants en main-d'œuvre. Cette lecture souligne des enjeux différenciés selon les secteurs, entre fidélisation des compétences, transmission des savoir-faire et sécurisation des parcours professionnels dans un contexte de transformation rapide de la filière.

Évolution de l'ancienneté moyenne dans l'établissement par secteur (en années)

Hauts-de-France

Au 31 décembre	MAR (hors DEM)	DEM	TRV	TRS	TOTAL
2014	8,2	13,3	7,8	6,6	8,0
2019	8,3	11,5	9,2	7,8	8,4
2023	8,5	11,1	10,2	7,0	8,6
2024	8,8	10,3	9,9	7,4	8,8

Source : Enquête Tableau de bord AFT

L'évolution de l'ancienneté moyenne dans l'établissement met en évidence une stabilité globale des parcours professionnels dans la filière transport et logistique en Hauts-de-France, avec une ancienneté moyenne qui atteint 8,8 ans en 2024, contre 8,0 ans en 2014. Cette progression régulière traduit une capacité réelle du secteur à fidéliser ses salariés, malgré un contexte durable de tensions sur le recrutement. Les activités de marchandises hors déménagement affichent une ancienneté moyenne de 8,8 ans, relativement stable sur la période, témoignant de structures durablement installées. Le transport routier de voyageurs se distingue par une hausse marquée de l'ancienneté, passée de 7,8 ans en 2014 à 9,9 ans en 2024, traduisant une stabilisation accrue des carrières et des parcours professionnels plus longs. Le déménagement conserve une ancienneté moyenne élevée (10,3 ans en 2024), bien qu'en recul depuis 2014 ; cette donnée doit toutefois être interprétée avec prudence, les contrats journaliers, très présents dans ce secteur, étant exclus du champ de l'analyse, ce qui conduit mécaniquement à observer des durées d'ancienneté plus longues parmi les salariés retenus. Le transport sanitaire présente une ancienneté moyenne plus faible (7,4 ans en 2024), en lien avec un secteur marqué par une plus grande mobilité professionnelle. Cette spécificité s'explique notamment par l'existence de passerelles avec le monde hospitalier et médico-social, les compétences des ambulanciers facilitant des évolutions vers d'autres métiers du soin. Dans l'ensemble, ces évolutions confirment l'existence d'un socle solide de salariés expérimentés, tout en mettant en lumière des dynamiques sectorielles différencierées en matière de fidélisation, de mobilité et de transmission des compétences.

Ancienneté moyenne dans l'établissement par famille professionnelle (en années)

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France

Famille professionnelle	Femme	Homme	TOTAL
Direction	19,9	19,5	19,6
Gestion	11,2	12,0	11,4
Ventes/Achats	13,2	13,2	13,2
Exploitation transport	10,2	11,0	10,7
Logistique - Manutention - Magasinage	3,9	6,8	6,4
Conduite	7,4	8,6	8,5
Maintenance des véhicules et entretien des matériels	13,1	10,4	10,4
Interprofessionnel	12,6	12,5	12,6
TOTAL	9,1	8,7	8,8

Source : Enquête Tableau de bord AFT

La lecture de l'ancienneté moyenne par famille professionnelle met en évidence des écarts très marqués entre métiers, bien plus que par sexe. L'ancienneté moyenne globale s'établit à 8,8 ans, avec un niveau légèrement plus élevé chez les femmes (9,1 ans) que chez les hommes (8,7 ans). Les fonctions de direction se caractérisent par

des carrières très longues, avec près de 20 ans d'ancienneté moyenne, tandis que les métiers de la gestion (11,4 ans), des ventes/achats (13,2 ans) et de l'interprofessionnel (12,6 ans) affichent également des niveaux élevés. À l'inverse, les métiers directement liés à la production présentent des anciennetés plus faibles. La conduite se situe à 8,5 ans en moyenne, avec des parcours plus courts pour les femmes (7,4 ans) que pour les hommes (8,6 ans), et la logistique-manutention-magasinage affiche l'ancienneté la plus basse (6,4 ans), traduisant une plus forte mobilité des effectifs. Les métiers de la maintenance se distinguent par une ancienneté plus élevée (10,4 ans), en lien avec des compétences techniques spécifiques. Cette lecture par famille professionnelle souligne ainsi que la durée des parcours est avant tout liée à la nature des métiers et à leurs conditions d'exercice. Contrairement à l'année précédente, l'ancienneté des hommes dans le même établissement de la Branche est légèrement supérieure à celle des femmes (7 ans et 9 mois en moyenne pour un homme contre 7 ans et demi pour une femme). L'ancienneté moyenne la plus élevée s'observe pour la famille professionnelle interprofessionnelle avec en moyenne 9 ans et 2 mois d'ancienneté, suivie par les métiers de la direction avec 8 ans et 8 mois d'ancienneté en moyenne. Les salariés tendent à rester moins longtemps dans les métiers de la manutention et du magasinage (6 ans et 8 mois en moyenne).

Rémunération

Salaire moyen annuel par équivalent temps plein selon les secteurs d'activité

Données au 31 décembre 2023 - Hauts de france

Salaire moyen brut

Sexe	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS	Ensemble
Ensemble	34 083 €	32 833 €	30 136 €	35 792 €	39 574 €	34 127 €	29 261 €	34 181 €
Femmes	34 086 €	31 540 €	30 742 €	40 331 €	39 155 €	32 499 €	28 425 €	33 414 €
Hommes	34 083 €	33 313 €	30 044 €	35 413 €	39 752 €	35 043 €	29 688 €	34 365 €

Salaire moyen net

Ensemble	26 492 €	24 670 €	23 587 €	27 545 €	30 097 €	26 431 €	23 042 €	26 429 €
Femmes	26 054 €	23 689 €	23 863 €	30 735 €	29 549 €	25 265 €	22 315 €	25 627 €
Hommes	26 540 €	25 034 €	23 544 €	27 278 €	30 331 €	27 086 €	23 412 €	26 622 €

Source : Insee, base Tous salariés 2023

Les salaires moyens par équivalent temps plein présentent des niveaux contrastés selon les secteurs d'activité en Hauts-de-France. Les activités auxiliaires et les prestataires logistiques affichent les rémunérations moyennes les plus élevées, traduisant des emplois plus qualifiés et une plus forte présence de fonctions d'encadrement et de pilotage. À l'inverse, le transport sanitaire et le déménagement se situent à des niveaux plus faibles, en lien avec la structure des emplois et des organisations de travail propres à ces secteurs. Les écarts observés entre femmes et hommes doivent être interprétés avec prudence. Ils reflètent principalement des effets de structure, liés à la répartition différenciée des salariés selon les secteurs, les métiers et les catégories socioprofessionnelles. La proportion plus élevée de femmes occupant des fonctions de techniciennes, d'agents de maîtrise ou de cadres contribue à expliquer les niveaux de rémunération observés, sans que ces données permettent une lecture "toutes choses égales par ailleurs" des écarts salariaux.

Données du CNR indisponibles par région

Rémunération annuelle d'un conducteur longue distance à temps plein

Année ↓ Rémunération	2023		2024	
	Montant	Évolution	Montant	Évolution
Rémunération moyenne annuelle	36 408 €	4,0 %	37 716 €	3,6 %
dont salaire annuel	35 112 €	4,7 %	36 396 €	3,7 %
dont primes	1 296 €	-11,5 %	1 320 €	1,9 %

Source : Enquête longue distance, Comité National Routier

La rémunération d'un conducteur longue distance à temps plein comprend, au-delà du salaire de base, l'ensemble des compléments légaux et conventionnels, ainsi que les éléments versés à l'initiative de l'employeur, notamment les primes, la rémunération des heures supplémentaires, les gratifications et les avantages en nature. En 2024, la rémunération annuelle moyenne d'un conducteur longue distance s'établit à 37 716 €, en progression de 3,6 % par rapport à 2023. Cette évolution est principalement portée par la hausse du salaire annuel, qui atteint 36 396 € (+3,7 %), traduisant une revalorisation du socle de rémunération. Les primes, après une baisse en 2023, enregistrent une légère reprise en 2024 (1 320 €, +1,9 %). Ces évolutions s'inscrivent dans un contexte marqué par des tensions persistantes sur le recrutement et par les conditions d'exercice spécifiques de la longue distance, caractérisées notamment par les amplitudes horaires, les découchés et le recours aux heures supplémentaires.

Salaire brut moyen par Professions et Catégories Sociales (PCS)

PCS	Femmes	Hommes	Ensemble
Conduite			
526E-Ambulanciers	27 853 €	29 122 €	28 746 €
641A-Conducteurs routiers et grands routiers	30 286 €	33 882 €	33 792 €
641B-Conducteurs de véhicule routier de transport en commun	30 496 €	32 482 €	31 999 €
643A-Conducteurs livreurs, coursiers	24 994 €	26 132 €	26 053 €
Exploitation			
389A-Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports	60 178 €	64 680 €	63 664 €
466B-Responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises (non cadres)	40 056 €	42 981 €	41 556 €
466C-Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres)	39 654 €	43 410 €	42 403 €
546C-Employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises	31 890 €	35 905 €	33 672 €
655A-Autres agents et ouvriers qualifiés (sédentaires) des services d'exploitation des transports	29 185 €	32 749 €	31 809 €
676D-Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports	28 103 €	29 966 €	29 683 €
Logistique-manutention-magasinage			
487A-Responsables d'entrepôt, de magasinage	42 339 €	43 548 €	43 253 €
487B-Responsables du tri, de l'emballage, de l'expédition et autres responsables de la manutention	38 932 €	40 718 €	40 358 €
652A-Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	28 050 €	29 750 €	29 465 €
653A-Magasiniers qualifiés	28 245 €	30 684 €	30 180 €
676A-Manutentionnaires non qualifiés	25 687 €	27 376 €	27 145 €
676B-Déménageurs (hors chauffeurs-déménageurs), non qualifiés	23 420 €	27 091 €	27 081 €
676C-Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	30 988 €	31 984 €	31 539 €

Source : Insee, base Tous salariés 2023

La lecture des salaires bruts moyens par professions et catégories sociales met en évidence des écarts significatifs selon les métiers et les niveaux de qualification, davantage que selon le sexe pris isolément. Les métiers de la conduite présentent des niveaux de rémunération différenciés selon les activités : les conducteurs routiers et grands routiers affichent un salaire moyen de 33 792 €, nettement supérieur à celui des conducteurs-livreurs (26 053 €) ou des ambulanciers (28 746 €), reflétant des contraintes d'exercice et des amplitudes de travail distinctes. Dans l'ensemble des métiers de conduite, les écarts femmes-hommes s'expliquent en grande partie par des différences de positionnement sur les segments d'activité, les types de parcours et les volumes d'heures travaillées.

Les métiers de l'exploitation se caractérisent par des niveaux de rémunération plus élevés, en particulier pour les fonctions d'ingénierie et d'encadrement technique, dont le salaire moyen dépasse 63 000 €, traduisant un niveau de responsabilité et de qualification élevé. Les fonctions administratives et d'agents d'exploitation se situent à des niveaux intermédiaires, compris entre 29 000 € et 34 000 €, avec des écarts observés entre femmes et hommes principalement liés aux niveaux de poste occupés.

Dans la logistique, manutention et magasinage, les salaires moyens reflètent une forte segmentation entre fonctions d'encadrement, dont les rémunérations dépassent 40 000 €, et métiers d'exécution, majoritairement compris entre 27 000 € et 31 500 €. Les écarts femmes-hommes y restent globalement contenus et s'expliquent avant tout par la répartition différenciée des salariés selon les métiers, les niveaux de qualification et les responsabilités exercées.

Dans l'ensemble, ces données confirment que les niveaux de rémunération au sein de la filière sont d'abord structurés par la nature des métiers, le degré de qualification et le niveau de responsabilité, les écarts observés selon le sexe relevant principalement d'effets de structure plutôt que de différences salariales directes à poste équivalent.

Salaire horaire net moyen en euros, par sexe et catégorie socioprofessionnelle

Données au 31 décembre 2023 - Hauts de france

Activité	3-Cadres et professions intellectuelles supérieures	4-Professions Intermédiaires	5-Employés	6QN-Ouvriers Non Qualifiés	6Q-Ouvriers Qualifiés
TRM					
Ensemble	24,08	16,02	13,23	11,63	12,62
Femmes	22,72	15,28	12,36	11,46	11,68
Hommes	24,54	16,41	14,44	11,65	12,66
TRV					
Ensemble	24,76	17,60	13,91	11,79	12,68
Femmes	24,43	16,20	13,33	11,48	12,11
Hommes	24,91	18,41	15,38	12,05	12,86
DEM					
Ensemble	18,36	14,35	11,99	10,99	11,82
Femmes	19,08	13,36	11,73	9,73	10,12
Hommes	18,11	14,69	13,44	11,00	11,83
LOC					
Ensemble	26,42	17,56	13,51	11,42	13,10
Femmes	28,12	16,55	12,80	11,91	11,91
Hommes	25,88	18,15	15,22	11,36	13,13
AUX					
Ensemble	28,66	17,06	14,37	12,51	12,91
Femmes	25,80	16,36	14,08	12,27	12,03
Hommes	30,15	17,52	14,76	12,64	13,00
PRL					
Ensemble	26,91	16,38	12,65	13,54	12,24
Femmes	23,76	15,54	12,53	13,40	11,57
Hommes	28,29	16,74	12,87	13,66	12,41
TRS					
Ensemble	21,29	14,45	11,42	9,93	11,62
Femmes	18,69	14,44	11,25	9,58	11,18
Hommes	23,01	14,47	11,51	10,39	11,89
Ensemble					
Ensemble	25,87	16,49	12,31	13,00	12,64
Femmes	23,95	15,73	12,21	13,12	11,84
Hommes	26,67	16,91	12,39	12,93	12,70

Source : Insee, base Tous salariés 2023

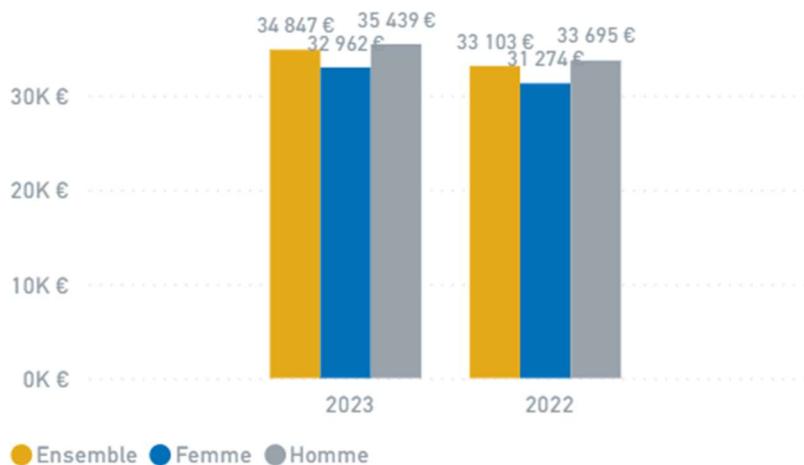
Les données montrent que, dans plusieurs catégories socioprofessionnelles, le salaire horaire net moyen des hommes est supérieur à celui des femmes. Ces écarts sont particulièrement visibles chez les cadres et les professions intermédiaires, où ils peuvent atteindre 5 à 15 % selon les secteurs, et restent également présents, quoique plus modérés, chez les employés et les ouvriers qualifiés. Ces différences ne peuvent donc pas être considérées comme marginales.

Pour autant, ces résultats ne permettent pas une comparaison directe « à poste égal ». Les catégories socioprofessionnelles agrègent des situations professionnelles très diverses, intégrant des écarts de responsabilités, d'ancienneté, de spécialisation des fonctions, de volumes d'heures travaillées et de conditions d'exercice (heures supplémentaires, amplitudes, contraintes spécifiques aux métiers). Les écarts observés traduisent ainsi avant tout des différences de positionnement professionnel et de trajectoires, plus qu'un écart salarial strictement comparable au sein d'un même emploi.

Cette lecture met en évidence un enjeu central : au-delà de la question du niveau de salaire, les écarts renvoient aux modalités d'accès aux postes les mieux rémunérés, aux parcours professionnels et à l'organisation du travail. Elle invite donc à dépasser une lecture strictement chiffrée pour interroger les mécanismes structurels qui influencent les trajectoires professionnelles des femmes et des hommes dans la filière.

Évolution du salaire brut moyen annuel par sexe (en €)

Hauts de france



Source : Insee, base Tous salariés 2023

L'évolution du salaire brut moyen annuel montre une progression globale des rémunérations entre 2022 et 2023, pour l'ensemble des salariés comme pour chacun des sexes. Le salaire moyen tous salariés confondus passe de 33 103 € en 2022 à 34 847 € en 2023, soit une hausse d'environ 5 %, traduisant un contexte général de revalorisation salariale.

Cette dynamique se retrouve chez les femmes comme chez les hommes. Le salaire brut moyen annuel des femmes progresse de 31 274 € en 2022 à 32 962 € en 2023, soit une augmentation d'environ 5,4 %. Chez les hommes, il passe de 33 695 € à 35 439 €, correspondant à une hausse proche de 5,2 %. Les rythmes d'évolution sont donc comparables d'une année sur l'autre.

Salaire brut moyen par contrat de travail

CDI

Sexe	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS	Ensemble
Homme	33 465 €	28 269 €	33 951 €	30 290 €	47 452 €	31 122 €	30 854 €	34 358 €
Femme	32 592 €	27 122 €	35 954 €	31 168 €	46 733 €	38 057 €	29 539 €	37 243 €
Ensemble	33 361 €	27 988 €	34 821 €	30 558 €	47 129 €	32 428 €	30 430 €	35 035 €

CDD

Homme	27 974 €	25 355 €	25 853 €	28 183 €	30 111 €	24 190 €	24 530 €	26 174 €
Femme	27 302 €	22 028 €	22 953 €		30 514 €	28 026 €	24 701 €	23 526 €
Ensemble	27 882 €	24 280 €	25 528 €	28 183 €	30 204 €	24 696 €	24 561 €	25 557 €

Source : Insee, base Tous salariés 2023

A la lecture des salaires bruts moyens par contrat de travail met en évidence des écarts marqués entre CDD et CDI, qui reflètent avant tout la nature des métiers occupés et la structure des emplois selon les secteurs. Les CDD concernent plus fréquemment des métiers opérationnels, notamment dans la conduite, la manutention ou les activités de terrain, ce qui contribue à des niveaux de rémunération globalement plus faibles. À l'inverse, les CDI regroupent des profils plus diversifiés, intégrant davantage de fonctions d'encadrement, de coordination et de support, ce qui tire les salaires moyens vers le haut.

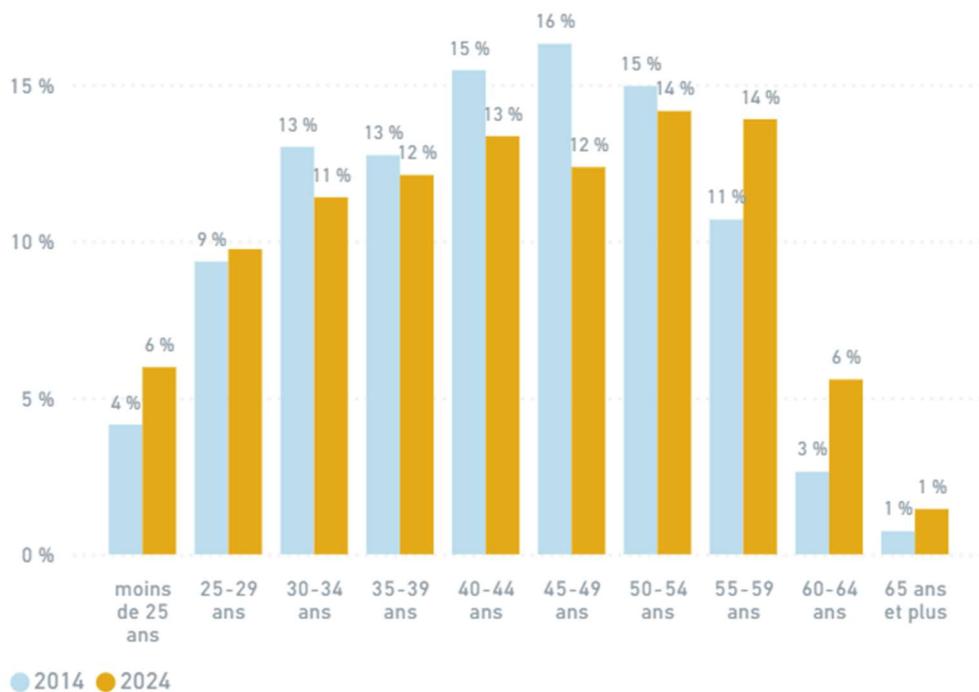
Cette logique est particulièrement visible dans les activités auxiliaires, où les salaires moyens en CDI sont les plus élevés. Ce constat est cohérent avec les analyses précédentes montrant une proportion plus importante d'agents de maîtrise et de cadres dans ce secteur, en lien avec des métiers de pilotage des flux, de gestion commerciale et d'organisation des opérations. À l'inverse, en CDD, les écarts de rémunération sont plus resserrés entre secteurs, traduisant une concentration sur des emplois d'exécution et des missions temporaires.

Ainsi, les différences de salaire observées selon le type de contrat relèvent moins du statut en lui-même que de la structure des emplois et des qualifications mobilisées, confirmant le rôle central de la segmentation des métiers dans les niveaux de rémunération au sein de la filière.

Démographie

Comparaison de la structure par âge de la Branche à 10 ans d'intervalle au 31 décembre

Hauts-de-France



● 2014 ● 2024

Source : Enquête Tableau de bord AFT

La comparaison de la structure par âge de la Branche entre 2014 et 2024 met en évidence un vieillissement progressif des effectifs en Hauts-de-France. Si la part des moins de 25 ans progresse légèrement (4 % à 6 %), cette hausse ne compense pas l'augmentation marquée des classes d'âge les plus élevées.

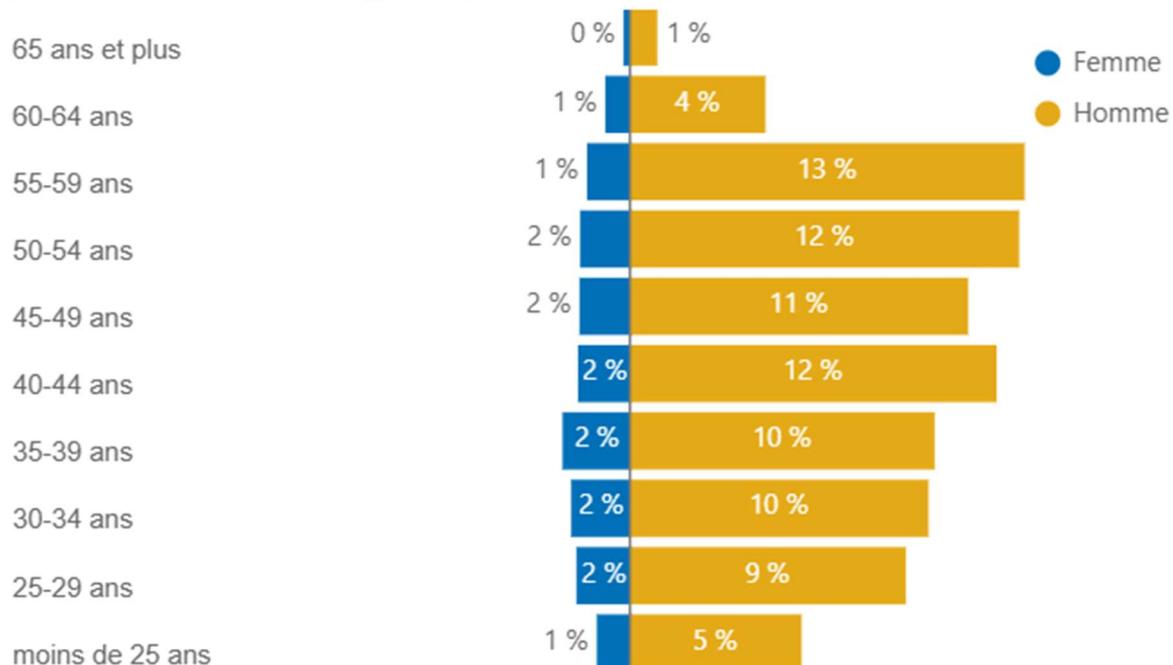
Les tranches 55-59 ans passent de 11 % à 14 %, tandis que la part des 60-64 ans double sur la période, de 3 % à 6 %. À l'inverse, les classes d'âge centrales, notamment les 40-44 ans et 45-49 ans, reculent respectivement de 15 % à 13 % et de 16 % à 12 %.

Cette évolution se traduit par un déplacement du centre de gravité des effectifs vers les âges élevés, confirmant un phénomène de vieillissement de la population salariée de la Branche.

Pyramides des âges (ensemble des familles professionnelles)

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France

Marchandises (hors déménagement)

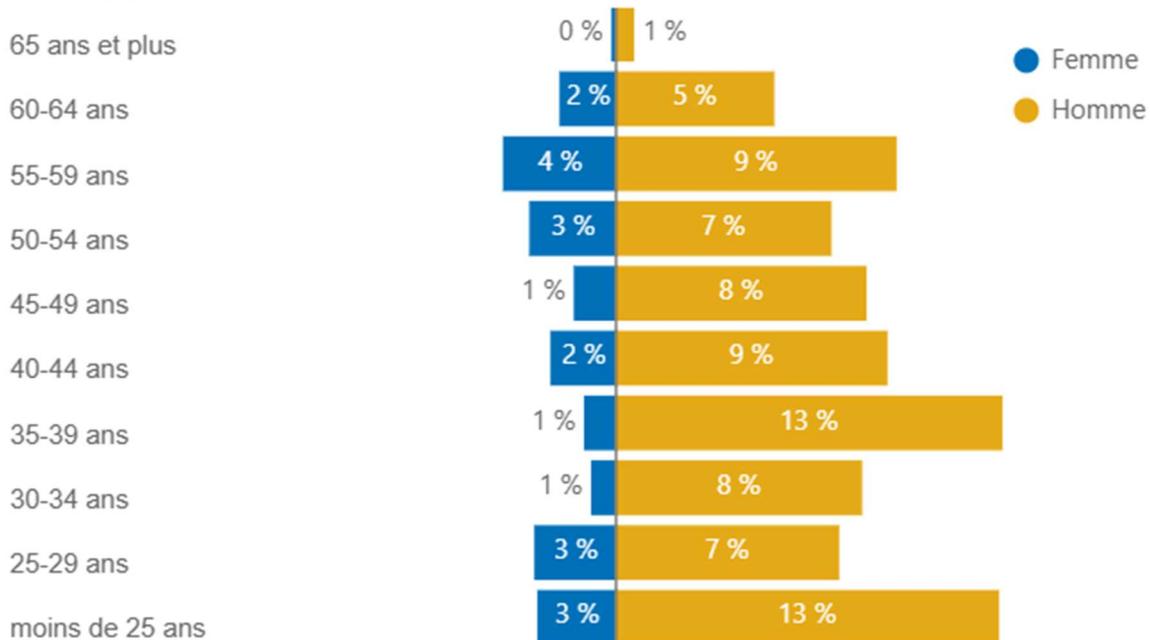


La structure par âge des salariés du transport de marchandises (hors déménagement) met en évidence une forte concentration des effectifs masculins dans les classes d'âge intermédiaires et élevées. Les hommes représentent l'essentiel des effectifs sur l'ensemble des tranches d'âge, avec un pic marqué entre 40 et 59 ans : 12 % chez les 40-44 ans, 11 % chez les 45-49 ans, 12 % chez les 50-54 ans et 13 % chez les 55-59 ans.

Les classes d'âge les plus jeunes restent numériquement limitées, avec 5 % d'hommes de moins de 25 ans et 9 % chez les 25-29 ans, ce qui traduit un renouvellement relativement modéré par le bas de la pyramide des âges. À l'autre extrémité, la présence des 60-64 ans atteint 4 %, tandis que les 65 ans et plus demeurent marginaux (1 %).

La part des femmes, quant à elle, reste faible et stable quel que soit l'âge, oscillant entre 1 % et 2 % par tranche, sans effet générationnel marqué. Cette répartition confirme que la dynamique démographique du secteur repose principalement sur les générations masculines déjà installées dans l'emploi.

Déménagement



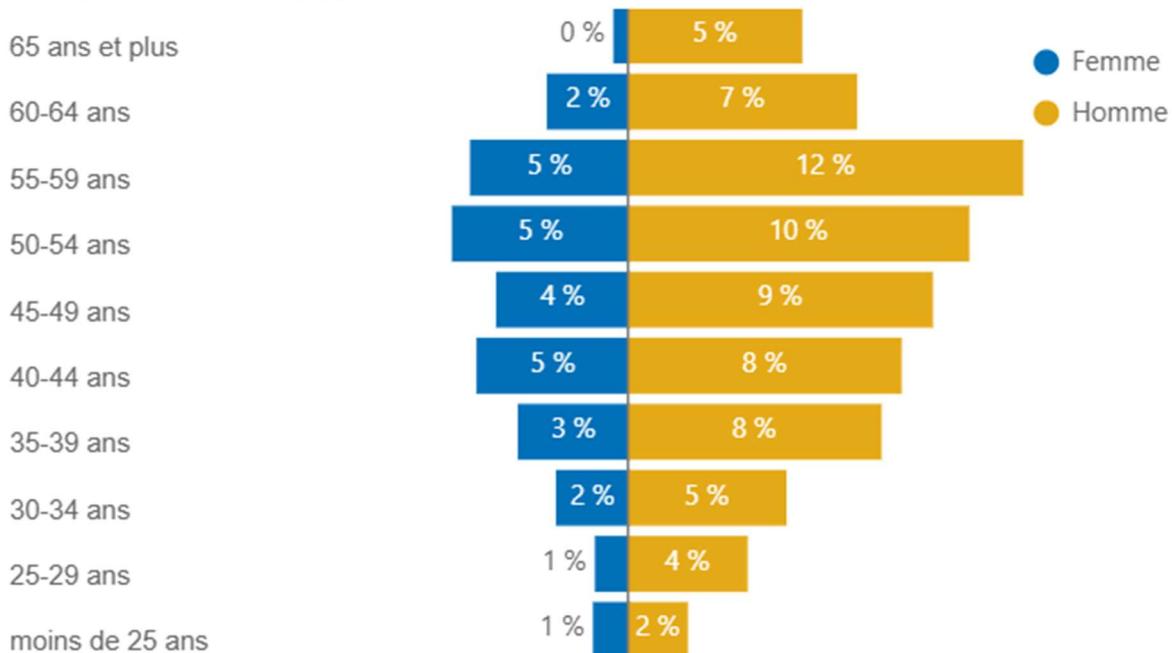
La pyramide des âges du déménagement présente un profil sensiblement différent de celui du transport de marchandises. Les effectifs sont plus concentrés sur les classes d'âge jeunes et intermédiaires, en particulier chez les hommes. Les moins de 25 ans représentent 13 % des effectifs masculins, tout comme les 35–39 ans (13 %), ce qui traduit une entrée relativement précoce dans le métier et une forte présence en milieu de carrière.

Les tranches 40–44 ans et 55–59 ans restent également bien représentées (9 % chacune), mais la part des salariés de 60–64 ans demeure plus limitée (5 %) et les 65 ans et plus sont marginaux (1 %). Le vieillissement est donc présent, mais moins marqué que dans d'autres segments de la branche.

La présence des femmes reste minoritaire à tous les âges, mais elle apparaît légèrement plus visible chez les plus jeunes : 3 % chez les moins de 25 ans et 3 % chez les 25–29 ans, contre 1 à 2 % dans la plupart des tranches intermédiaires. Cette répartition suggère une féminisation encore limitée, mais davantage portée par les générations récentes.

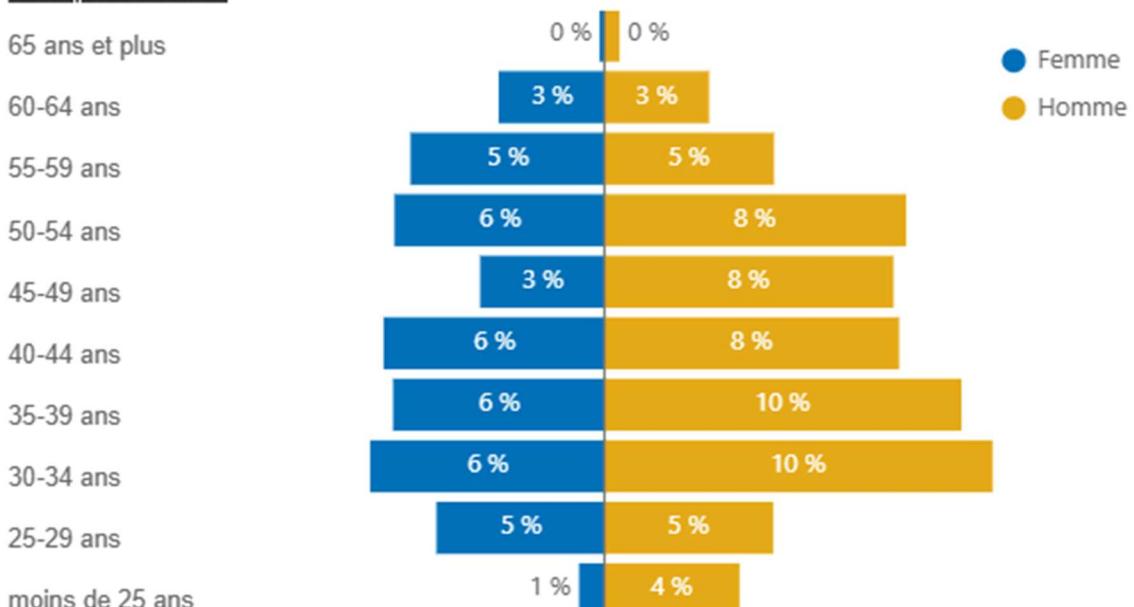
Dans l'ensemble, le déménagement se caractérise par une structure d'âge plus resserrée, avec un socle important de jeunes actifs et d'adultes en milieu de carrière, et une moindre représentation des classes d'âge les plus élevées.

Transport routier de voyageurs



La structure par âge du transport routier de voyageurs met en évidence une forte concentration des effectifs entre 45 et 59 ans, chez les hommes comme chez les femmes, ainsi qu'une présence encore notable des 60–64 ans, tandis que les moins de 30 ans restent peu représentés. Cette configuration confirme un vieillissement progressif des effectifs du secteur. La répartition par sexe montre par ailleurs une présence féminine plus marquée sur les classes d'âge intermédiaires (40–54 ans). Cette lecture peut être mise en regard du recours au temps partiel dans le TRV, qui peut, selon l'âge, relever d'un choix d'aménagement du temps de travail en fin ou en cours de carrière.

Transport sanitaire



La pyramide des âges du transport sanitaire présente une structure relativement équilibrée entre les sexes, avec une concentration des effectifs entre 30 et 54 ans, cœur actif du secteur. Les femmes sont particulièrement présentes sur les classes 30–44 ans, tandis que les hommes sont légèrement plus représentés entre 35 et 49 ans. Les moins de 25 ans restent minoritaires et la part des 60 ans et plus est limitée, traduisant une population globalement plus jeune que dans d'autres segments du transport. Cette configuration reflète un secteur marqué par des parcours professionnels mobiles, avec des passerelles possibles vers ou depuis le champ hospitalier et médico-social, et des formes d'organisation du travail qui peuvent, selon l'âge, intégrer des ajustements du temps de travail.

Estimation des effectifs en conduite par tranche d'âge

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France

Catégories d'âge	Marchandises	Sanitaire	Voyageurs	Total
moins de 20 ans	282		1	283
20-24 ans	1 823	273	123	2 219
25-29 ans	2 823	639	304	3 766
30-34 ans	3 922	1 188	427	5 536
35-39 ans	4 101	1 020	786	5 907
40-44 ans	5 019	836	819	6 667
45-49 ans	5 032	711	885	6 627
50-57 ans	10 167	1 084	1 930	13 182
58-62 ans	3 510	434	845	4 789
63-67 ans	594	166	427	1 187
67 ans et plus	141	5	248	394
Total	37 413	6 357	6 795	50 565

Source : Enquête Tableau de bord AFT

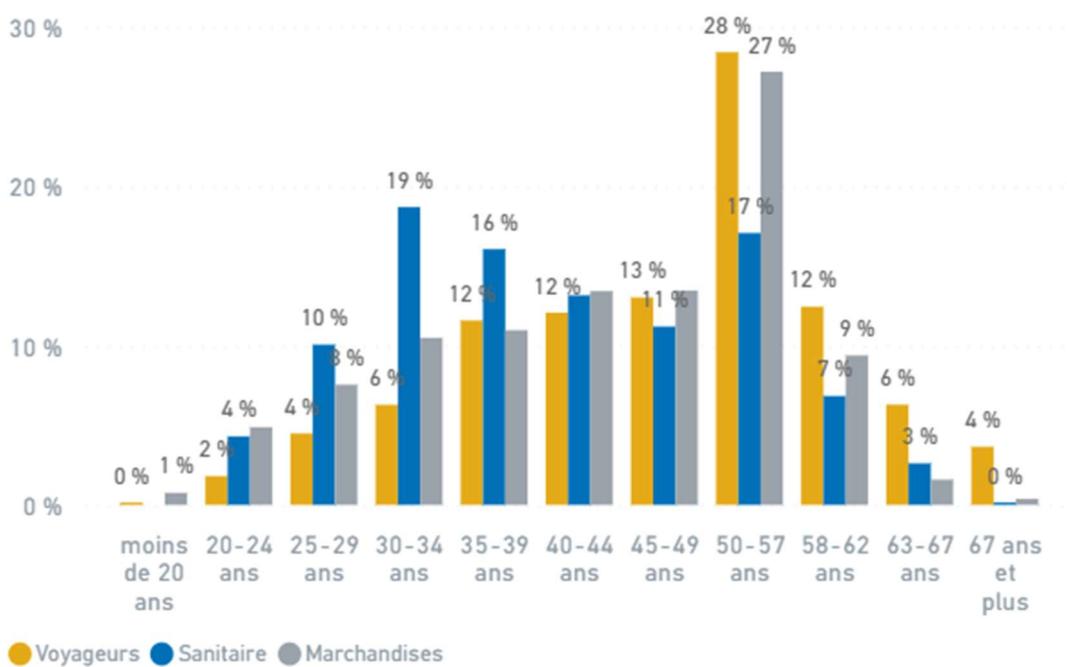
Le graphique met clairement en évidence un enjeu majeur de renouvellement des effectifs de conduite, avec une concentration importante des conducteurs dans les tranches d'âge intermédiaires et supérieures, notamment entre 40 et 57 ans, et des volumes nettement plus faibles chez les plus jeunes. Cette structure d'âge confirme que les départs à venir ne pourront pas être compensés mécaniquement sans action ciblée.

Cet éclairage renforce l'idée que le renouvellement ne relève pas uniquement de l'attractivité, mais aussi de la sécurisation des parcours d'accès au métier. Les emplois de conducteur nécessitent des pré-requis obligatoires (permis spécifiques, FIMO/FCO, DEA pour le sanitaire, habilitations), qui impliquent des délais, des coûts et des risques de rupture. D'où l'importance de coordonner étroitement entreprises, organismes de formation, financeurs et acteurs de l'emploi afin d'attirer, accompagner et surtout mener les candidats formés jusqu'à une insertion effective et durable dans le métier. Sans cette approche globale, le vieillissement des effectifs observé sur le graphique restera un facteur de tension structurelle pour la filière.

En moyenne les salariés sont âgés de **42,9 ans**

Structure par âge dans la conduite

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France



Source : Enquête Tableau de bord AFT

La structure par âge des conducteurs en Hauts-de-France met en évidence un vieillissement progressif des effectifs, commun aux trois grands segments de la conduite, mais avec des profils distincts.

Dans le transport de voyageurs, la tranche des 50-57 ans est la plus représentée (28 %), devant les 35-39 ans (12 %) et 45-49 ans (13 %). Les moins de 30 ans restent minoritaires (environ 6 % cumulés), ce qui confirme une entrée relativement tardive dans le métier.

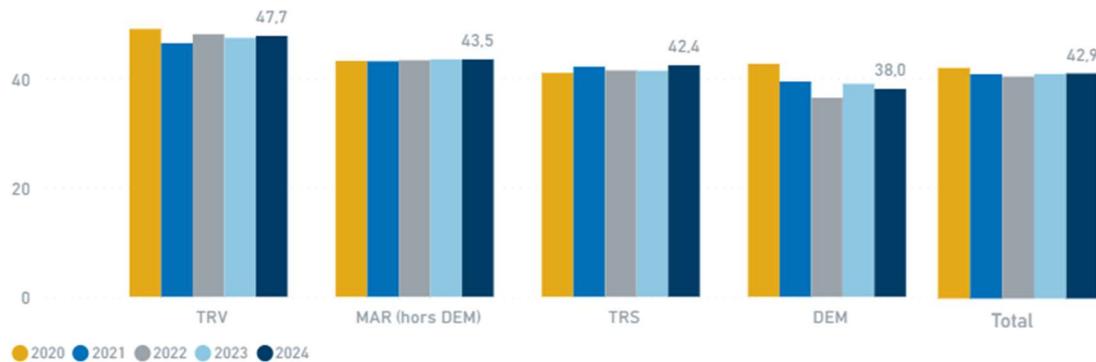
Le transport sanitaire présente une structure plus centrée sur les âges intermédiaires, avec un pic marqué chez les 30-34 ans (19 %) et 35-39 ans (16 %). Les classes d'âge supérieures sont présentes mais plus étaillées, traduisant des parcours souvent construits par reconversion ou passerelles avec d'autres secteurs, notamment le monde hospitalier.

Dans le transport de marchandises, la concentration est très nette sur les 50-57 ans (27 %), suivis des 45-49 ans (13 %) et 40-44 ans (12 %). Les moins de 30 ans y représentent une part très limitée, ce qui accentue les enjeux de renouvellement à moyen terme.

Globalement, la montée des classes d'âge 50 ans et plus dans l'ensemble des segments confirme une tendance au vieillissement de la population des conducteurs. Cette configuration souligne l'importance d'anticiper le renouvellement des effectifs, d'autant que l'accès à ces métiers repose sur des habilitations spécifiques (permis, FIMO, DEA, certifications), impliquant des parcours de formation sécurisés, des financements mobilisables et une coordination étroite entre entreprises, organismes de formation et acteurs de l'emploi afin de limiter les ruptures et maximiser l'insertion durable dans les métiers de la conduite.

Âge moyen par secteur (ensemble des familles professionnelles)

Hauts-de-France



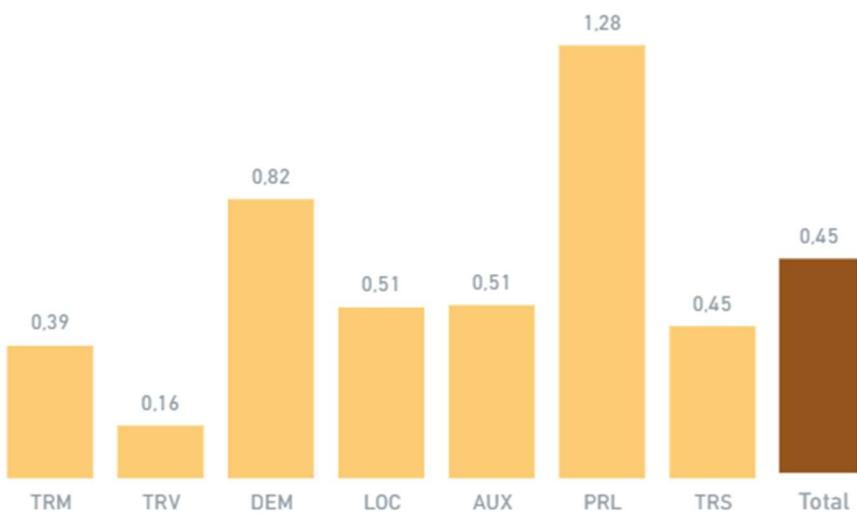
Source : Enquête Tableau de bord AFT

L'analyse de l'âge moyen par secteur confirme une tendance globale au vieillissement des effectifs dans la branche en Hauts-de-France, avec un âge moyen de 42,9 ans en 2024, en légère hausse par rapport aux années précédentes. Le transport routier de voyageurs se distingue comme le secteur le plus âgé, avec 47,7 ans, traduisant une structure d'emplois installée et un renouvellement plus lent. Les activités de marchandises hors déménagement (43,5 ans) et le transport sanitaire (42,4 ans) se situent à des niveaux intermédiaires, tandis que le déménagement affiche l'âge moyen le plus bas (38,0 ans), en lien avec des parcours professionnels plus courts et une rotation plus forte des effectifs. Ces écarts sectoriels illustrent des dynamiques d'emploi différentes, mais convergent vers un même constat : le renouvellement des générations constitue un enjeu central pour l'ensemble de la filière, dans un contexte où l'accès aux métiers reste conditionné à des qualifications et habilitations spécifiques.

Indicateurs démographiques

Taux de relève

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France

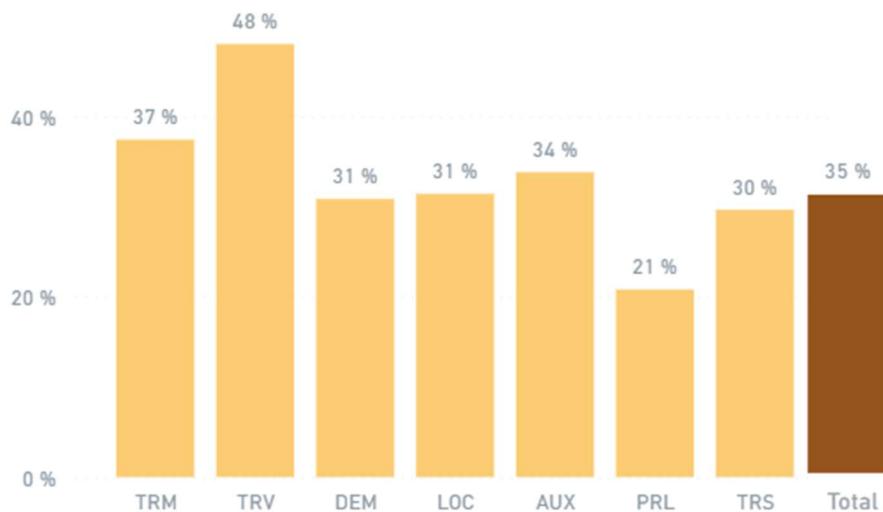


Source : Enquête Tableau de bord AFT

La comparaison avec le niveau national confirme que les Hauts-de-France se situent globalement en retrait sur la capacité de renouvellement, avec un taux de relève régional de 0,45 contre 0,35 au niveau national, ce qui place néanmoins la région légèrement au-dessus de la moyenne nationale sur le total. Le transport routier de voyageurs reste en grande difficulté, avec un taux très faible en Hauts-de-France (0,16) toutefois supérieur au national (0,10), traduisant une tension structurelle durable. Le transport routier de marchandises affiche également un taux modéré même si mieux orienté que le national (0,39 contre 0,33 au national), insuffisant pour assurer le renouvellement des générations. À l'inverse, les prestataires logistiques se distinguent positivement : le taux régional (1,28) dépasse nettement le niveau national (1,02), confirmant une dynamique d'entrées plus favorable. Le déménagement (0,82 vs 0,63) et les auxiliaires de transport (0,51 vs 0,57) se situent à des niveaux proches, tandis que le transport sanitaire reste aligné (0,45 vs 0,46). Dans l'ensemble, la région présente un profil plus contrasté que la moyenne nationale, avec des secteurs moteurs capables d'absorber le renouvellement, et d'autres où la question de la relève constitue un enjeu critique à court et moyen terme.

Taux de renouvellement

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Le taux de renouvellement observé en Hauts-de-France s'établit à 35 %, un niveau inférieur à la référence nationale (environ 40 %). Cette situation signifie que, proportionnellement, la région compte moins de salariés de 50 ans et plus dans la branche transport-logistique que la moyenne nationale. Autrement dit, le défi du renouvellement des générations, bien réel, y apparaît moins aigu qu'au niveau national.

Cette lecture est cohérente avec la structure par âge des effectifs régionaux, qui montre un poids encore important des classes d'âge intermédiaires (30-49 ans), notamment dans la conduite et l'exploitation. La pyramide des âges reste ainsi relativement équilibrée, sans basculement massif vers les âges élevés, ce qui contribue mécaniquement à contenir le taux de renouvellement.

Des écarts sectoriels demeurent néanmoins marqués. Le transport routier de voyageurs affiche un taux de renouvellement élevé (48 %), traduisant une population plus âgée, tandis que les prestataires logistiques (21 %) et le déménagement (31 %) présentent des profils plus jeunes, liés à des dynamiques d'entrées plus fréquentes et à des parcours professionnels plus mobiles. Le TRM se situe dans une position intermédiaire (37 %), proche de la moyenne régionale.

Globalement, si la question du renouvellement reste un enjeu structurant pour la branche, la situation en Hauts-de-France apparaît aujourd'hui relativement moins tendue qu'à l'échelle nationale. Elle n'exonère pas pour autant la filière de la nécessité d'anticiper les départs à venir, en particulier dans les métiers réglementés de la conduite, mais elle offre un contexte démographique plus favorable.

Nombre de bénéficiaires du dispositif IPRIAC

Hauts-de-France

Secteur	2023	2024
Marchandises	285	265
Voyageurs	66	66

Source : IPRIAC

Le dispositif IPRIAC a pour objectif de prévenir les situations d'inaptitude et de favoriser le maintien dans l'emploi, en accompagnant les salariés du transport confrontés à des problématiques de santé, d'usure professionnelle ou de difficultés à poursuivre leur activité dans les conditions initiales.

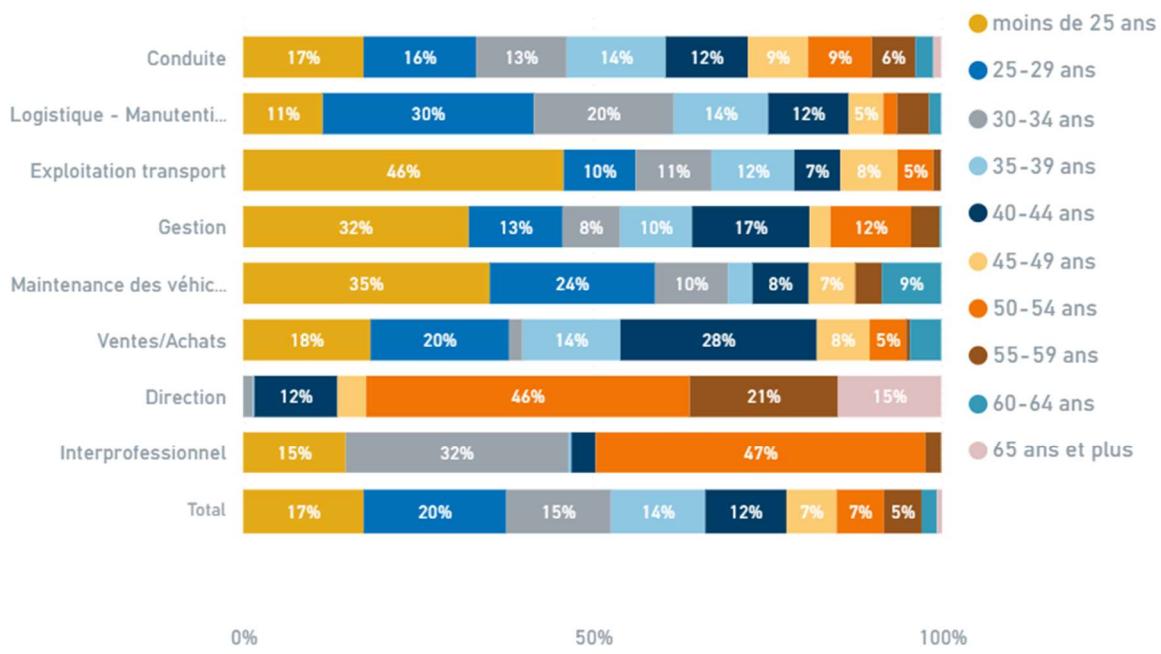
En Hauts-de-France, le nombre de bénéficiaires de l'IPRIAC recule légèrement entre 2023 (351) et 2024 (331), en lien principalement avec une baisse dans le transport de marchandises (285 à 265), tandis que le transport de voyageurs reste stable (66 bénéficiaires). Ces données confirment un recours ciblé au dispositif, centré sur l'accompagnement individuel des parcours professionnels et la prévention des ruptures liées à l'inaptitude.

 Mouvements de main-d'œuvre

69 % des embauches sont en CDI

Ebauches par âge et famille professionnelle

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France



Source : Enquête Tableau de bord AFT

La répartition des embauches par âge en 2024 en Hauts-de-France met en évidence des configurations contrastées selon les familles professionnelles, avec des profils de recrutement qui varient sensiblement d'un métier à l'autre.

Les métiers de l'exploitation transport (46 %), de la maintenance des véhicules (35 %) et de la gestion (32 %) se distinguent par une part importante d'embauches de moins de 25 ans, traduisant des recrutements souvent positionnés sur des fonctions d'entrée dans le métier, en lien avec des parcours de formation initiale, d'alternance ou de premiers niveaux de qualification.

Dans la logistique–manutention, les embauches concernent davantage les 25–29 ans (30 %) et les 30–34 ans (20 %), suggérant des recrutements intervenant après une première phase d'expérience professionnelle ou à l'issue de parcours de stabilisation dans l'emploi.

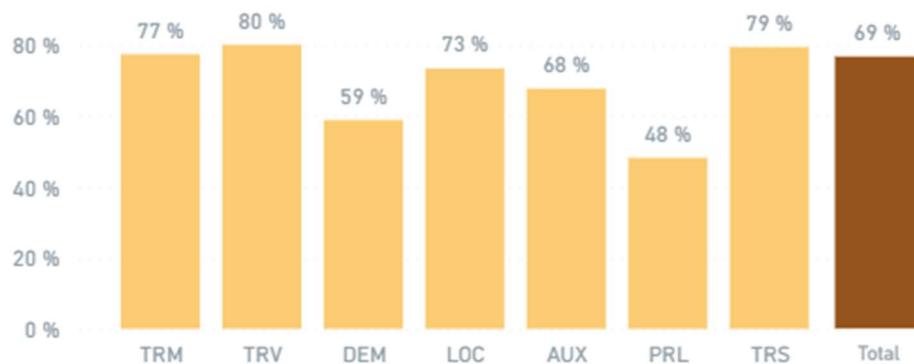
Les métiers de la conduite présentent une structure d'embauche plus étalée selon l'âge : les moins de 25 ans représentent 17 % des recrutements, tandis que les 25–29 ans (16 %), les 30–34 ans (13 %) et les 35–39 ans (14 %) constituent également des parts significatives, traduisant des trajectoires d'accès au métier souvent progressives et conditionnées par l'obtention de certifications, habilitations et permis spécifiques.

À l'inverse, les fonctions de direction et les métiers interprofessionnels se caractérisent par des embauches plus tardives. Les 50–54 ans y représentent respectivement 46 % et 47 % des recrutements, reflétant des logiques de mobilité professionnelle, de promotion interne ou de valorisation de l'expérience.

Au total, les moins de 30 ans concentrent 37 % des embauches, confirmant le rôle des recrutements de début de carrière dans le renouvellement des effectifs.

Part des embauches en CDI par secteur d'activité

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France



Source : Enquête Tableau de bord AFT

La part des embauches en CDI en 2024 en Hauts-de-France s'établit à 69 %, traduisant un recours majoritaire à l'emploi durable dans la Branche, avec toutefois des écarts marqués selon les secteurs d'activité.

Les secteurs du transport routier de voyageurs (80 %), du transport sanitaire (79 %) et du transport routier de marchandises (77 %) affichent les taux de CDI les plus élevés, témoignant d'un ancrage structurel des recrutements sur des postes pérennes, souvent associés à des besoins récurrents d'exploitation et à des contraintes de continuité de service.

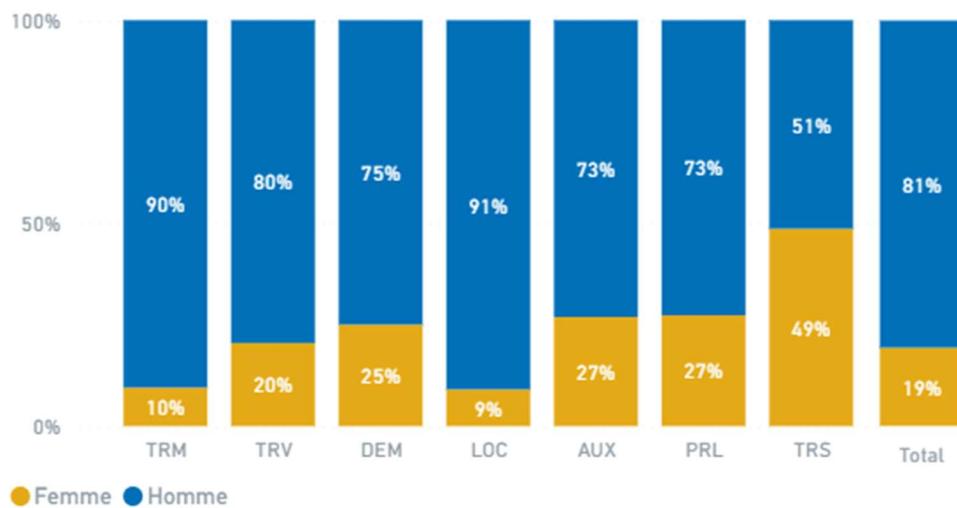
À l'inverse, le déménagement (59 %) et surtout les prestataires logistiques (48 %) se caractérisent par une part plus importante de contrats à durée limitée, en lien avec des activités plus exposées à la saisonnalité, aux variations de charge ou à des organisations du travail plus flexibles.

Les auxiliaires de transport (68 %) et la location (73 %) occupent une position intermédiaire, combinant à la fois des recrutements en CDI et un recours significatif à des formes d'emploi plus souples selon les fonctions et les contextes économiques.

6 % des embauches sont des créations

Embauches par sexe et activité

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Les embauches réalisées en 2024 confirment des écarts très marqués entre secteurs en matière de mixité.

Dans le transport routier de marchandises et la location, les recrutements restent très majoritairement masculins (respectivement 90 % et 91 % d'hommes). Dans ces secteurs, la faible part de femmes parmi les embauches (autour de 10 %) contribue à figer la structure des effectifs, avec peu d'impact sur le taux de féminisation à court terme.

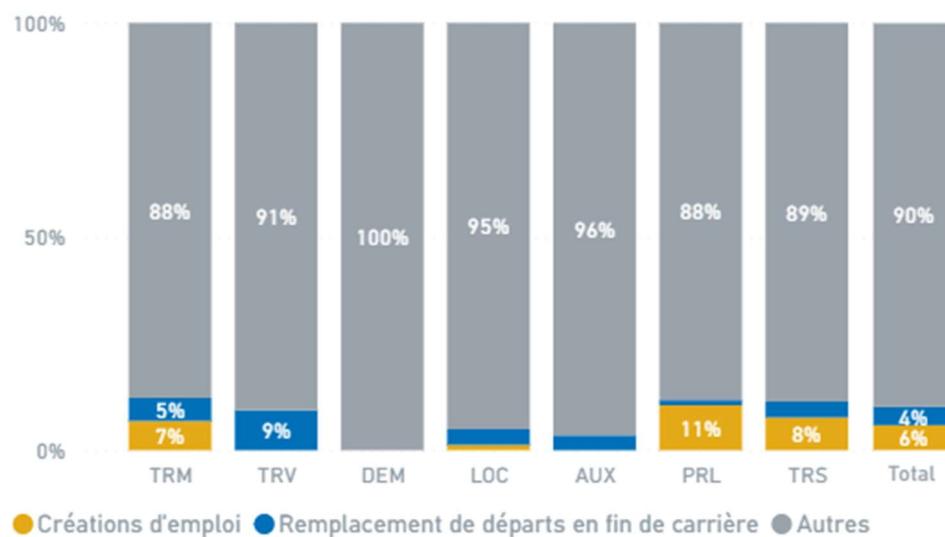
À l'inverse, le transport sanitaire se distingue par des embauches quasi paritaires (49 % de femmes), ce qui explique un niveau de féminisation des effectifs nettement plus élevé et une progression plus rapide dans le temps.

Les secteurs intermédiaires – transport de voyageurs (20 % de femmes), déménagement (25 %), auxiliaires de transport et prestataires logistiques (27 %) – présentent des recrutements plus mixtes, mais encore insuffisants pour entraîner une transformation rapide des effectifs. Les flux d'embauches féminines y restent inférieurs au seuil nécessaire pour modifier significativement la structure globale.

Au total, les femmes représentent 19 % des embauches, un niveau proche de leur poids dans l'effectif total (18 %). Cela signifie que, hors transport sanitaire, les embauches contribuent davantage à maintenir l'équilibre existant qu'à accélérer la féminisation des métiers.

Répartition des embauches

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France



● Créations d'emploi ● Remplacement de départs en fin de carrière ● Autres

Source : Enquête Tableau de bord AFT

Malgré un renouvellement générationnel bien identifié dans les pyramides des âges, les embauches observées en 2024 en Hauts-de-France relèvent avant tout du motif "autres", qui représente entre 88 % et 100 % des recrutements selon les secteurs.

Ce motif recouvre principalement le remplacement de collaborateurs quittant leur poste (mobilités, démissions, changements d'employeur, ajustements d'effectifs), et non exclusivement des créations nettes d'emplois ou des départs en fin de carrière.

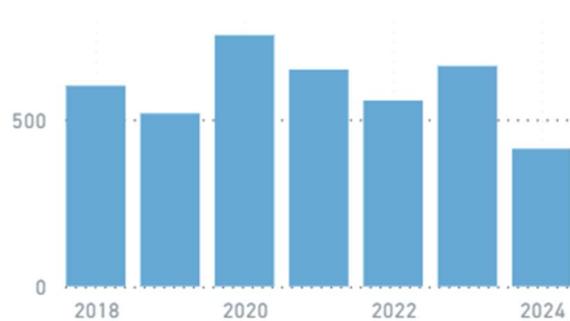
Les créations d'emplois demeurent minoritaires (de 6 % à 11 % selon les secteurs), tandis que les remplacements liés aux départs en fin de carrière représentent une part très limitée des embauches (généralement inférieure à 5 %).

Ainsi, le renouvellement des effectifs observé dans la structure par âge s'opère principalement par des flux de remplacement et de rotation de la main-d'œuvre, plus que par des créations nettes ou des départs massifs de seniors.

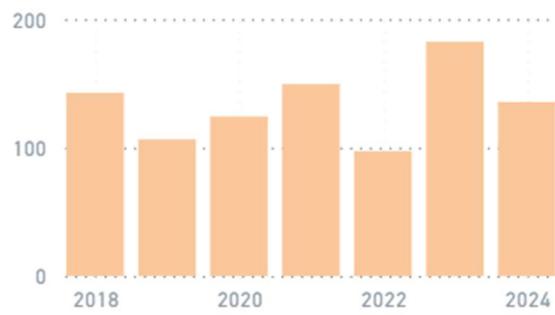
Évolution des départs en fin de carrière par secteur

Hauts-de-France

TRM



TRV



Transport routier de marchandises (TRM)

En TRM, les départs en fin de carrière compatibilisés sur l'enquête AFT restent numériquement significatifs, mais sans accélération marquée sur la période récente. Après un pic observé autour de 2020, les volumes diminuent progressivement pour atteindre en 2024 un niveau inférieur à celui des années précédentes.

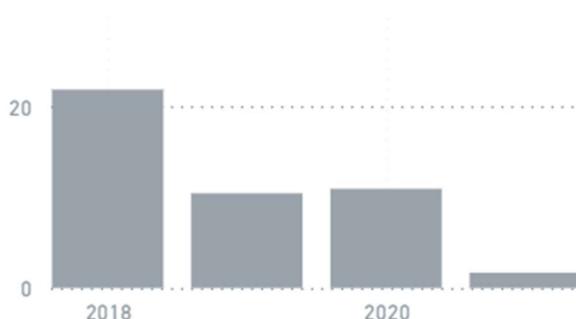
Cette évolution confirme que, malgré une population relativement vieillissante, le renouvellement générationnel ne s'opère pas principalement via des départs en fin de carrière, mais davantage par des sorties intermédiaires (mobilités, ruptures de contrats, changements d'employeur). Les embauches répondent donc avant tout à des besoins de remplacement courant plutôt qu'à un choc démographique immédiat.

Transport routier de voyageurs (TRV)

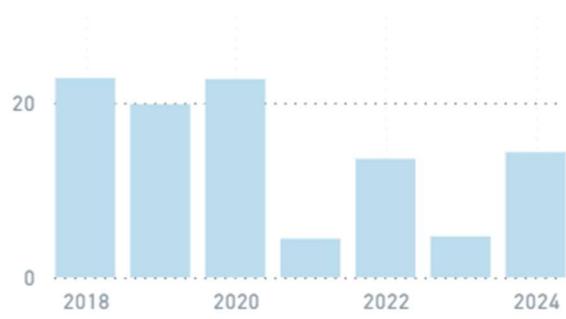
En TRV, les départs en fin de carrière compatibilisés sur l'enquête AFT présentent un profil plus fluctuant, avec des variations sensibles d'une année sur l'autre. Le niveau atteint en 2024 se situe toutefois dans la moyenne observée depuis 2018, sans tendance structurelle à la hausse.

Cette configuration traduit un secteur où les départs liés à l'âge existent, mais ne constituent pas encore un facteur dominant de tension. Là aussi, les besoins de recrutement sont largement portés par des mouvements internes au marché du travail (turnover, ajustements organisationnels), davantage que par des départs massifs à la retraite.

DEM



LOC



Déménagement (DEM)

Dans le secteur du déménagement, les départs en fin de carrière compatibilisés sur l'enquête AFT sont structurellement faibles et en net recul sur la période. Après un niveau relativement plus élevé en 2018, les volumes diminuent fortement dès 2019–2020 pour devenir marginaux en 2024.

Cette configuration s'explique par plusieurs facteurs propres au secteur :

- une pyramide des âges plus jeune,
- une présence importante de contrats courts et de parcours discontinus,
- et des sorties du secteur qui interviennent souvent avant l'âge de fin de carrière.

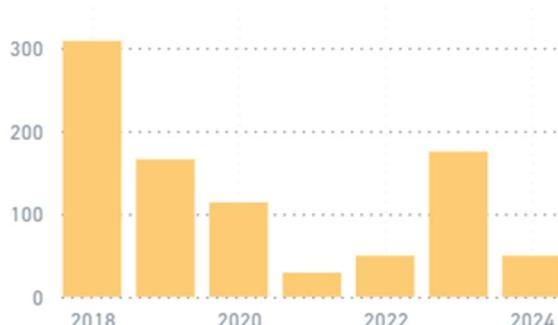
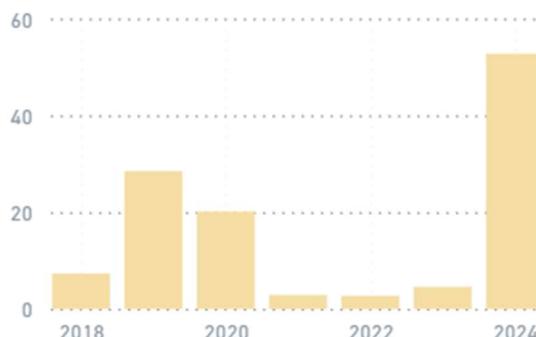
Les besoins de recrutement en déménagement ne sont donc que très marginalement liés aux départs à la retraite, mais relèvent avant tout de remplacements liés au turnover, à la saisonnalité et aux ajustements d'activité.

Location (LOC)

Dans la location, les départs en fin de carrière compatibilisés sur l'enquête AFT restent numériquement limités, avec un profil irrégulier mais globalement stable sur la période. Après des niveaux relativement élevés entre 2018 et 2020, une baisse est observée en 2021, suivie d'un léger redressement sans retour aux niveaux initiaux.

Ce secteur présente une structure d'âge plus équilibrée, avec une part significative de salariés positionnés sur des fonctions techniques, commerciales ou de services, où les parcours professionnels sont moins linéaires et les sorties de fin de carrière moins concentrées.

Là encore, les départs en fin de carrière ne constituent pas le moteur principal des embauches, lesquelles répondent majoritairement à des logiques de mobilité interne, de renouvellement de postes ou d'évolution des organisations.

AUXPRL**Auxiliaires de transport (AUX)**

Le secteur des auxiliaires de transport compatibilisé sur l'enquête AFT se distingue par des volumes historiquement élevés de départs en fin de carrière, en particulier en début de période. En 2018, le niveau est nettement supérieur à celui observé dans les autres secteurs, traduisant une structure d'âge alors plus avancée sur certaines fonctions supports, administratives ou commerciales.

À partir de 2019, une baisse continue est observée jusqu'en 2021, avant une remontée ponctuelle en 2023, suivie d'un nouveau recul en 2024. Cette évolution en dents de scie suggère une combinaison de facteurs :

- effets de génération concentrés sur certaines cohortes,
- réorganisations d'entreprises,
- et transformations des métiers liés à la digitalisation et à l'évolution des chaînes logistiques.

En 2024, le niveau de départs en fin de carrière reste sensiblement inférieur à celui de 2018, confirmant que, malgré une population globalement plus âgée que dans d'autres secteurs, la pression liée aux fins de carrière est moins soutenue qu'auparavant.

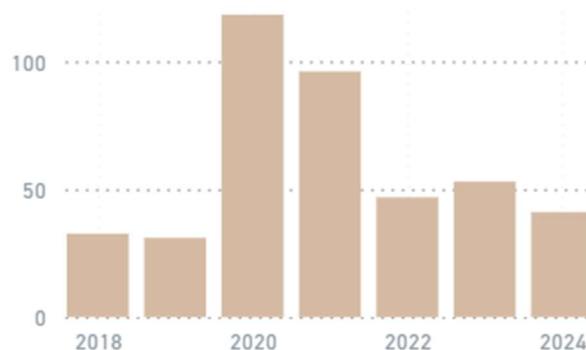
Prestataires logistiques (PRL)

Dans les prestataires logistiques, les départs en fin de carrière compatibilisés sur l'enquête AFT apparaissent structurellement limités sur la majeure partie de la période, avec des niveaux faibles entre 2018 et 2023. Cette configuration reflète une pyramide des âges longtemps marquée par une présence importante de salariés plus jeunes, notamment sur les métiers opérationnels.

Toutefois, l'année 2024 marque une hausse très nette des départs en fin de carrière, sans équivalent sur les années précédentes. Ce pic traduit l'arrivée à l'âge de fin de carrière de cohortes recrutées massivement dans les années 1990–2000, en particulier sur des fonctions d'encadrement intermédiaire, de gestion de site ou de coordination logistique.

Ce signal, bien que ponctuel, invite à une vigilance accrue sur les prochaines années, le secteur pouvant entrer dans une phase de rattrapage générationnel, après une période où les départs en fin de carrière étaient restés relativement contenus.

TRS



Transport routier sanitaire (TRS)

Le transport routier sanitaire compatibilisé sur l'enquête AFT présente une évolution heurtée des départs en fin de carrière sur la période 2018-2024. Après des niveaux relativement modérés en 2018 et 2019, un pic très marqué est observé en 2020, avec un volume de départs nettement supérieur aux autres années.

À partir de 2021, les départs en fin de carrière reculent sensiblement, avant de se stabiliser à un niveau intermédiaire entre 2022 et 2024. En 2024, le volume de départs reste inférieur au point haut de 2020, mais supérieur aux niveaux les plus bas observés en début de période.

Cette dynamique traduit un effet de génération concentré, probablement lié à la sortie simultanée de cohortes spécifiques, davantage qu'à une tendance structurelle continue. Elle s'inscrit dans un secteur où les trajectoires professionnelles sont marquées par des passerelles fréquentes avec le champ sanitaire et médico-social, pouvant influer sur les calendriers de fin de carrière.

-> *Données régionales pour les départ CFA disponibles à partir de 2023*

Évolution des départs en Congé de Fin d'Activité (CFA)

Hauts-de-France

Année	AGECFA	FONGECFA
2023	27	245
2024	23	163

Source : FONGECFA-Transport & AGEFCA-Voyageurs

Le Congé de Fin d'Activité (CFA) est un dispositif spécifique aux métiers de la conduite routière permettant, sous conditions d'âge et de durée de carrière, une cessation anticipée d'activité avant l'âge légal de départ à la retraite, avec maintien d'un revenu de remplacement et de la protection sociale. Il est géré par des fonds dédiés

(FONGECFA et AGECFA) et repose sur une instruction des demandes, dont l'acceptation dépend des critères réglementaires et des capacités du dispositif.

En Hauts-de-France, les données montrent une baisse du nombre de départs en CFA entre 2023 et 2024, traduisant un recul du recours à ce mode de sortie de fin de carrière. Cette évolution s'inscrit dans un contexte où les parcours professionnels apparaissent moins systématiquement linéaires et prolongés, avec des fins de carrière qui empruntent des trajectoires plus diversifiées et ne passent pas nécessairement par le CFA. Ces éléments confirment l'intérêt de poursuivre les actions d'anticipation des parcours professionnels et d'accompagnement des transitions en fin de carrière.

Nombre total de bénéficiaires du CFA

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France

TRM

TRV

1363

108

dont transports de fonds

56

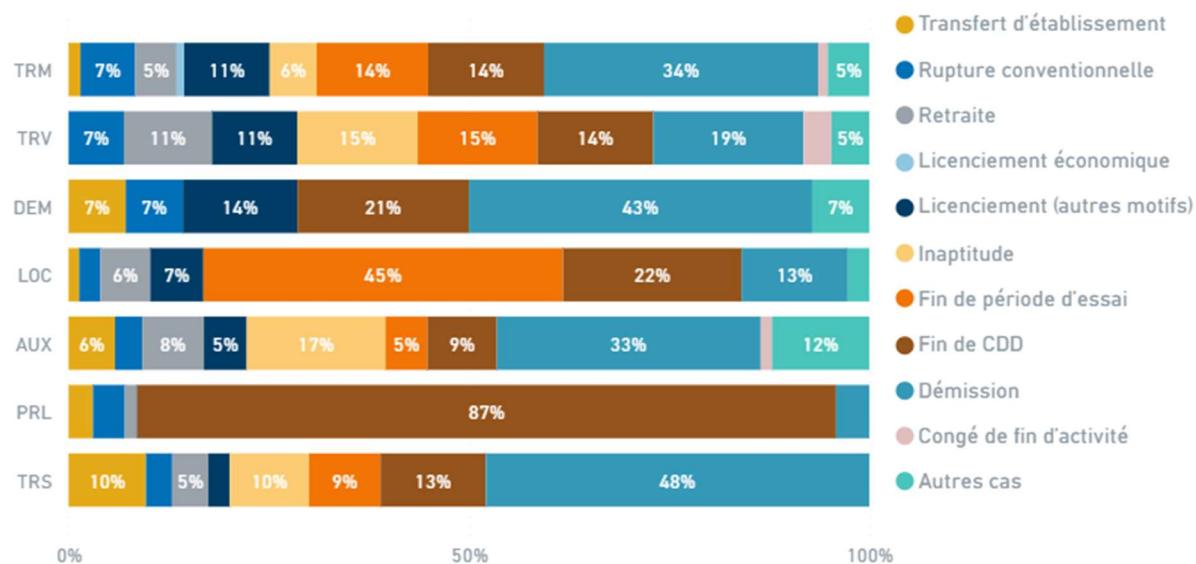
Source : FONGEFCA-Transport & AGEFCA-Voyageurs

Au 31 décembre 2024, le Congé de Fin d'Activité (CFA) concerne 1 471 bénéficiaires en Hauts-de-France, dont 1 363 dans le transport routier de marchandises et 108 dans le transport routier de voyageurs. Ces effectifs traduisent une photographie de stock, dans un contexte marqué par les évolutions successives du cadre réglementaire du CFA, liées au recul de l'âge légal de départ à la retraite et à l'adaptation progressive du dispositif par les partenaires sociaux.

Le CFA demeure un outil structurant de gestion des fins de carrière, permettant d'accompagner la sortie anticipée de l'emploi des conducteurs tout en maintenant l'équilibre du dispositif. Conformément aux accords en vigueur, chaque entrée en CFA implique une obligation de remplacement par une embauche en CDI à temps plein, contribuant ainsi au renouvellement des effectifs et à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche.

Répartition des flux de départs de l'établissement par motif et secteur

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France



Source : Enquête Tableau de bord AFT

La répartition des flux de départs en 2024 en Hauts-de-France met en évidence des logiques de sortie très différencierées selon les secteurs, reflétant à la fois la nature des emplois et les formes de contractualisation. Dans la plupart des activités, les démissions constituent le premier motif de départ, avec un poids particulièrement élevé dans le transport sanitaire (48 %), le transport routier de marchandises (34 %) et les activités auxiliaires (33 %), traduisant une mobilité professionnelle significative et des ajustements fréquents des parcours. Le déménagement se singularise par une part très importante de licenciements économiques (43 %), illustrant une plus grande sensibilité conjoncturelle de l'activité, tandis que la location se distingue par un poids marqué des fins de période d'essai (45 %) et des fins de CDD (22 %), cohérent avec des organisations recourant davantage à des formes d'emploi flexibles.

Dans les prestations logistiques, les départs sont très majoritairement liés à la fin de CDD (87 %), confirmant un modèle fortement fondé sur l'emploi temporaire.

Le transport routier de voyageurs présente une structure plus équilibrée, combinant démissions (19 %), inaptitudes (15 %), fins de période d'essai (15 %) et fins de CDD (14 %), traduisant une diversité de situations de sortie.

Enfin, les départs en retraite et en congé de fin d'activité restent globalement minoritaires dans l'ensemble des secteurs, ce qui confirme que les flux de sortie sont aujourd'hui avant tout liés à des mouvements de main-d'œuvre et à des ajustements contractuels, plus qu'à des fins de carrière stricto sensu.

Taux de rotation par secteur

Hauts-de-France

Activité	2019	2023	2024
MAR	23 %	19 %	20 %
TRS	15 %	16 %	14 %
TRV	19 %	16 %	16 %
Total	22 %	18 %	19 %

Source : Enquête Tableau de bord AFT

Le taux de rotation de la main-d'œuvre (ou turnover) est calculé comme la moyenne des taux d'entrée et de sortie divisé par l'effectif. Un taux de rotation de 0 % signifie qu'il n'y a eu ni départ ni arrivée au cours de l'année. Un taux de 100 % signifie en revanche que l'intégralité des postes a été renouvelée.

En 2024, le taux de rotation de la main-d'œuvre s'établit à 19 % en Hauts-de-France, contre 17 % au niveau national. La région se situe donc légèrement au-dessus de la moyenne nationale, mais sans rupture majeure, les trajectoires restant globalement convergentes depuis 2019.

L'analyse sectorielle met toutefois en évidence des écarts significatifs entre la région et le national.

Dans le transport routier de voyageurs (TRV), le taux de rotation atteint 16 % en Hauts-de-France, contre 20 % au niveau national. Ce différentiel de -4 points traduit une stabilité plus forte des effectifs régionaux, suggérant des trajectoires professionnelles plus longues et un moindre niveau de mobilité que dans le reste du territoire.

À l'inverse, dans le transport routier de marchandises (TRM), le taux de rotation régional (20 %) demeure supérieur au niveau national (17 %). Cette situation reflète une mobilité plus soutenue en Hauts-de-France, cohérente avec le poids du tissu logistique régional, la diversité des activités et la forte exposition aux ajustements conjoncturels.

Dans le transport sanitaire (TRS), le taux de rotation régional (14 %) est proche du niveau national (16 %), confirmant une dynamique de rotation modérée et relativement stable dans le temps.

Intérim

14 % des établissements ont recours à l'intérim d'emploi

Établissements déclarant avoir recours à l'intérim

Hauts-de-France

Année	2024	
Secteur d'activité	Recours intérim	Part établissements %
Auxiliaires de transport	106	16 %
Déménagement	26	50 %
Location	25	29 %
Prestataires logistiques	217	69 %
Transport routier de marchandises	350	9 %
Transport routier de voyageurs	116	30 %
Transport sanitaire	0	0 %
Total	841	14 %

Source : Enquête Tableau de bord AFT

En 2024, 14 % des établissements du transport et de la logistique en Hauts-de-France déclarent avoir recours à l'intérim, avec des niveaux d'usage contrastés selon les secteurs, mais aussi des logiques intermédiaires à ne pas surinterpréter.

Le recours à l'intérim est très élevé chez les prestataires logistiques (69 % des établissements), confirmant un usage structurel de l'emploi temporaire pour absorber les variations de charge, les pics d'activité et les contraintes de délais.

À un niveau intermédiaire, les secteurs de la location (29 %) et du transport routier de voyageurs (30 %) présentent des taux proches, traduisant des besoins ponctuels de renfort, souvent liés à la saisonnalité, aux remplacements ou à des ajustements d'exploitation, sans que l'intérim constitue pour autant un mode d'emploi central.

Le déménagement (50 %) se situe dans une configuration spécifique, marquée par une activité fortement dépendante de la demande et des calendriers, rendant le recours à l'intérim plus fréquent.

À l'inverse, le transport routier de marchandises (9 %) et le transport sanitaire (0 %) recourent peu ou pas à l'intérim, en cohérence avec des organisations davantage structurées autour de l'emploi permanent, des exigences de qualification et des contraintes réglementaires.

Évolution du nombre d'intérimaires par secteur (en équivalents temps plein)

Hauts-de-France

Année	2023	2024	
Secteur d'activité	Nombre d'intérimaires	Nombre d'intérimaires	Taux d'évolution
AUX	1 877	1 774	-5 %
DEM	31	34	9 %
LOC	76	79	4 %
PRL	3 145	2 964	-6 %
TRM	1 467	1 467	0 %
TRS	14		-100 %
TRV	10	67	546 %
Total	6 621	6 386	-4 %

Source : Déclarations Sociales Nominatives (DSN), traitement Dares

Données ajustés au champ conventionnel

En 2024, le nombre total d'intérimaires en équivalents temps plein recule de 4 % en Hauts-de-France, traduisant un léger repli global du recours à l'intérim dans la branche.

Cette évolution masque toutefois des dynamiques sectorielles contrastées. Les prestataires logistiques (PRL), premier contributeur en volume, enregistrent une baisse de 6 %, tout comme les auxiliaires de transport (-5 %), confirmant un ajustement à la baisse après des niveaux historiquement élevés. Le transport routier de marchandises demeure stable, avec un effectif d'intérimaires inchangé entre 2023 et 2024.

À l'inverse, certains secteurs affichent des progressions, bien que sur des volumes limités : le transport routier de voyageurs connaît une hausse marquée en proportion (+546 %), liée à un point de départ très faible, tandis que la location et le déménagement progressent plus modérément (+4 % et +9 %).

Globalement, l'intérim reste fortement concentré sur la logistique, tandis que son usage demeure marginal dans les activités de transport de voyageurs et sanitaire, malgré des évolutions ponctuelles.

Marché du travail

Environ **5 620** offres d'emploi chez France Travail dans la Branche

> Offres et demandes d'emploi

Les données présentées dans cette rubrique proviennent exclusivement de France Travail. Elles sont donc exhaustives en ce qui concerne les demandes d'emploi, mais partielles pour les offres d'emploi.

Evolution des offres d'emploi par secteur (ensemble des codes ROME)

Hauts-de-France

Code NAF Rév.2	Libellé	2022	2023	2024
4939A	Transports routiers réguliers de voyageurs	680	550	560
4939B	Autres transports routiers de voyageurs	480	430	330
4941A	Transports routiers de fret interurbains	1 840	1 790	1 730
4941B	Transports routiers de fret de proximité	1 380	1 190	1 210
4941C	Location de camions avec chauffeur	150	150	100
4942Z	Déménagement	30	20	50
5210B	Entreposage et stockage non frigorifique	230	207	334
5229A	Messagerie, fret express	100	80	50
5229B	Affrètement et organisation des transports	345	207	296
5320Z	Autres activités de poste et de courrier	70	60	200
7712Z	Location et location-bail de camions	62	27	35
8010Z	Activités de sécurité privée	255	264	205
8690A	Ambulances	710	690	520
Total		6 332	5 665	5 620
Part de la Branche (CCNTR) par rapport au marché du travail		2,56 %	2,14 %	2,32 %

Source : France Travail - Exploitation AFT.

Les données présentées portent exclusivement sur les offres d'emploi enregistrées par France Travail. Elles constituent, à ce titre, un indicateur partiel de la demande de main-d'œuvre, les recrutements de la branche s'opérant également via d'autres canaux (réseaux professionnels, candidatures spontanées, intérim, cabinets, etc.).

En 2024, 5 620 offres d'emploi relevant de la branche Transport-Logistique ont été enregistrées par France Travail en Hauts-de-France, contre 5 665 en 2023, soit une stabilisation globale après le recul observé entre 2022 et 2023. Cette évolution d'ensemble recouvre toutefois des dynamiques sectorielles différencierées.

Le transport routier de marchandises demeure le principal pourvoyeur d'offres enregistrées. Le fret interurbain (1 730 offres) reste majoritaire, bien qu'en léger retrait par rapport à 2023, tandis que le fret de proximité progresse (1 210 offres), traduisant des besoins soutenus sur les segments liés à la distribution et aux flux de courte distance.

Dans le transport routier de voyageurs, les offres France Travail apparaissent globalement stables pour les services réguliers (560 offres), alors que les autres formes de transport de voyageurs poursuivent leur repli. Ces

volumes doivent toutefois être interprétés avec prudence, les recrutements du secteur empruntant fréquemment des circuits parallèles aux offres institutionnelles.

Les activités logistiques et d'appui enregistrent des évolutions contrastées. L'entreposage et le stockage non frigorifique se distingue par une nette hausse des offres enregistrées, tandis que la messagerie et le fret express poursuivent leur recul. Les fonctions d'affrètement et d'organisation des transports progressent également, traduisant des besoins sur des profils de coordination et de pilotage des flux.

Au total, la part des offres de la branche Transport-Logistique dans l'ensemble des offres enregistrées par France Travail en Hauts-de-France s'établit à 2,32 % en 2024, après 2,14 % en 2023. Cette progression relative ne traduit pas nécessairement une hausse des recrutements, mais plutôt une meilleure représentation de la branche dans les offres déclarées, dans un contexte de marché du travail globalement plus contraint.

Répartition des offres par emploi (code ROME)

Données de 2024 - Hauts-de-France

Codes ROME V-4	Libellé	Nombre d'offres diffusées	Part des offres déposées par la Branche	Taux d'évolution des offres diffusées
G1201	Guide-accompagnateur / Guide-accompagnatrice	40	0 %	- 50 %
H3302	Agent / Agente de conditionnement	5 510	0 %	- 12 %
J1305	Ambulancier / Ambulancière	520	81 %	- 16 %
N1101	Cariste	12 090	1 %	- 6 %
N1102	Déménageur / Déménageuse	160	6 %	- 45 %
N1103	Préparateur / Préparatrice de commandes	12 450	4 %	- 8 %
N1105	Manutentionnaire	6 590	1 %	- 13 %
N1201	Affréteur / Affréteuse	560	9 %	- 29 %
N1202	Employé / Employée de transit	460	13 %	- 25 %
N1301	Responsable logistique	2 950	0 %	2 %
N1302	Responsable entrepôt logistique	380	3 %	- 22 %
N1303	Approvisionneur / Approvisionneuse logistique	4 940	2 %	- 8 %
N4101	Conducteur / Conductrice de poids lourd	8 610	21 %	- 11 %
N4102	Conducteur / Conductrice de transport de particuliers	280	125 %	75 %
N4103	Conducteur / Conductrice de bus	1 770	29 %	- 1 %
N4104	Courier / Coursière	290	3 %	12 %
N4105	Chauffeur-livreur / Chauffeuse-livreuse	3 190	26 %	- 11 %
N4201	Responsable d'agence transport routier de marchandises	520	6 %	0 %
N4202	Responsable d'exploitation transport routier de personnes	110	0 %	450 %
N4203	Agent / Agente d'intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises	920	16 %	3 %
N4204	Agent / Agente d'exploitation transport routier de personnes	170	24 %	6 %
Total		62 510	8 %	- 9 %

Source : France Travail - Exploitation AFT. Les données sont présentées selon la nomenclature ROME V-4.

En 2024, le nombre total d'offres d'emploi diffusées via France Travail en Hauts-de-France recule de 9 % par rapport à 2023. Cette diminution correspond à une baisse effective des volumes d'offres publiées sur ce canal et traduit un resserrement des recrutements exprimés, dans un contexte de normalisation progressive du marché du travail après plusieurs années de fortes tensions. Elle ne saurait toutefois être interprétée comme un recul homogène des besoins de main-d'œuvre dans la branche : les difficultés de recrutement demeurent marquées sur plusieurs métiers, mais s'expriment de façon plus ciblée selon les secteurs et les fonctions, et avec un recours différencié aux canaux de diffusion des offres.

Répartition des offres selon la nature et la durée du contrat (tous secteurs, y compris compte propre et intérim)

Données de 2024 - Hauts-de-France

Codes ROME V-4	Libellé	Part des offres en CDI	Part des offres < 1 mois (CDD, intérim)
▲			
G1201	Guide-accompagnateur / Guide-accompagnatrice	25 %	25 %
H3302	Agent / Agente de conditionnement	12 %	76 %
J1305	Ambulancier / Ambulancière	69 %	4 %
N1101	Cariste	10 %	86 %
N1102	Déménageur / Déménageuse	44 %	38 %
N1103	Préparateur / Préparatrice de commandes	24 %	67 %
N1105	Manutentionnaire	9 %	87 %
N1201	Affréteur / Affréteuse	82 %	16 %
N1202	Employé / Employée de transit	70 %	20 %
N1301	Responsable logistique	79 %	14 %
N1302	Responsable entrepôt logistique	89 %	8 %
N1303	Approvisionneur / Approvisionneuse logistique	50 %	36 %
N4101	Conducteur / Conductrice de poids lourd	39 %	52 %
N4102	Conducteur / Conductrice de transport de particuliers	75 %	11 %
N4103	Conducteur / Conductrice de bus	46 %	36 %
N4104	Courrier / Coursière	28 %	55 %
N4105	Chauffeur-livreur / Chauffeuse-livreuse	49 %	27 %
N4201	Responsable d'agence transport routier de marchandises	71 %	10 %
N4202	Responsable d'exploitation transport routier de personnes	91 %	0 %
N4203	Agent / Agente d'intervention technique d'exploitation des tr...	65 %	25 %
N4204	Agent / Agente d'exploitation transport routier de personnes	94 %	0 %
Total		31 %	60 %
Total marché du travail France		58 %	27 %

Source : France Travail - Exploitation AFT. Les données sont présentées selon la nomenclature ROME V-4.

La répartition des offres d'emploi selon la nature et la durée du contrat en 2024 met en évidence une forte hétérogénéité des pratiques de recrutement selon les métiers. Globalement, les offres en CDI représentent 31 % des offres diffusées dans la branche, un niveau sensiblement inférieur à celui observé sur l'ensemble du marché du travail (58 %), traduisant une prépondérance des contrats courts, notamment les CDD de très courte durée et l'intérim, qui concernent 60 % des offres. Cette structure reflète la réalité opérationnelle de nombreux métiers de la branche, marqués par des besoins d'ajustement rapide des effectifs, des contraintes d'activité saisonnières ou des logiques de remplacement.

Les métiers de la logistique opérationnelle et de la manutention (agent de conditionnement, préparateur de commandes, manutentionnaire) ainsi que certains métiers de conduite (conducteur de poids lourd, coursier) se caractérisent par une forte proportion d'offres de courte durée, traduisant des recrutements majoritairement positionnés sur des fonctions d'exécution et d'adaptation à court terme. À l'inverse, les métiers d'encadrement, de gestion et d'exploitation (affréteur, responsable logistique, responsable d'entrepôt, responsables d'exploitation) présentent des taux élevés d'offres en CDI, souvent supérieurs à 70 %, traduisant des logiques de stabilisation des compétences et d'inscription durable dans l'emploi.

Les métiers de la conduite de voyageurs présentent des profils contrastés : si la conduite de transport de particuliers et les fonctions d'exploitation voyageurs s'inscrivent majoritairement en CDI, la conduite de bus reste marquée par une part significative de contrats courts, en lien avec l'organisation des services, les amplitudes horaires et les besoins de continuité d'exploitation. Dans l'ensemble, ces éléments confirment une segmentation

marquée du marché du travail de la branche, où coexistent des logiques de flexibilité élevée sur les métiers opérationnels et des stratégies de fidélisation sur les fonctions qualifiées, d'encadrement et d'exploitation.

71 910 demandeurs d'emploi se positionnent sur un des métiers du transport routier et de la logistique

Evolution des demandeurs d'emploi en stock

Hauts-de-France

Codes ROME V-4	Libellé	Nombre de demandeurs en stock au 31/12/2024
G1201	Guide-accompagnateur / Guide-accompagnatrice	160
H3302	Agent / Agente de conditionnement	10 220
J1305	Ambulancier / Ambulancière	1 080
N1101	Cariste	10 600
N1102	Déménageur / Déménageuse	160
N1103	Préparateur / Préparatrice de commandes	19 440
N1105	Manutentionnaire	9 380
N1201	Affréteur / Affréteuse	90
N1202	Employé / Employée de transit	110
N1301	Responsable logistique	950
N1302	Responsable entrepôt logistique	100
N1303	Approvisionneur / Approvisionneuse logistique	1 280
N4101	Conducteur / Conductrice de poids lourd	6 460
N4102	Conducteur / Conductrice de transport de particuliers	330
N4103	Conducteur / Conductrice de bus	1 900
N4104	Coursier / Coursière	230
N4105	Chauffeur-livreur / Chauffeuse-livreuse	8 960
N4201	Responsable d'agence transport routier de marchandises	110
N4202	Responsable d'exploitation transport routier de personnes	20
N4203	Agent / Agente d'intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises	280
N4204	Agent / Agente d'exploitation transport routier de personnes	50
TOTAL ROME TRANSPORT ROUTIER ET LOGISTIQUE		71 910

Source : France Travail - Exploitation AFT. Les données sont présentées selon la nomenclature ROME V-4.

Au 31 décembre 2024, 71 910 demandeurs d'emploi sont inscrits sur au moins un métier relevant du transport routier et de la logistique en Hauts-de-France. Ce volume traduit l'existence d'un réservoir de main-d'œuvre conséquent, mais il ne peut être assimilé mécaniquement à un potentiel de recrutement immédiatement mobilisable. Les données sont en effet construites à partir de la nomenclature ROME, qui regroupe sous une même appellation des réalités professionnelles parfois très différentes en termes de compétences, de niveaux de qualification et d'habilitations réglementaires.

Plusieurs métiers concentrent des effectifs élevés de demandeurs d'emploi, notamment les fonctions de préparateur de commandes, de cariste, de manutentionnaire, de chauffeur-livreur ou de conducteur de poids lourd. Toutefois, derrière ces libellés, les profils peuvent recouvrir des situations très hétérogènes. Dans la

conduite, par exemple, la détention d'un permis C ou CE, l'actualisation de la FIMO/FCO, l'expérience sur certains types de véhicules ou d'activités conditionnent fortement l'employabilité effective. De même, dans le transport sanitaire, les catégories ROME peuvent agréger à la fois des ambulanciers diplômés et des auxiliaires, dont les champs d'intervention et les exigences de formation diffèrent sensiblement.

Par ailleurs, certains métiers affichant des stocks élevés correspondent à des fonctions exposées à une forte rotation ou à des parcours professionnels discontinus, ce qui contribue mécaniquement à alimenter les effectifs inscrits à France Travail sans pour autant répondre aux besoins structurels des entreprises. À l'inverse, des métiers à forte technicité ou à responsabilités spécifiques peuvent présenter des volumes plus faibles de demandeurs d'emploi tout en restant sous tension du fait d'exigences élevées en matière de compétences, de certifications ou d'expérience.

Ainsi, la lecture des demandeurs d'emploi en stock doit être articulée avec l'analyse des flux d'embauches, des exigences réglementaires et des parcours de formation. Elle souligne l'enjeu central d'un accompagnement ciblé vers la qualification, la sécurisation des parcours et la levée des freins à l'employabilité afin de transformer ce vivier potentiel en recrutements effectifs et durables pour la Branche.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'âge et le sexe

Données de 2024 - Hauts-de-France

Codes ROME V-4	Libellé	Part des femmes	Part des -25 ans	Part des +50 ans
G1201	Guide-accompagnateur / Guide-accompagnatrice	53 %	15 %	31 %
H3302	Agent / Agente de conditionnement	49 %	16 %	24 %
J1305	Ambulancier / Ambulancière	33 %	9 %	17 %
N1101	Cariste	6 %	11 %	21 %
N1102	Déménageur / Déménageuse	0 %	18 %	12 %
N1103	Préparateur / Préparatrice de commandes	37 %	26 %	11 %
N1105	Manutentionnaire	12 %	20 %	17 %
N1201	Affréteur / Affréteuse	32 %	11 %	22 %
N1202	Employé / Employée de transit	43 %	17 %	17 %
N1301	Responsable logistique	21 %	6 %	34 %
N1302	Responsable entrepôt logistique	13 %	6 %	29 %
N1303	Approvisionneur / Approvisionneuse logistique	29 %	9 %	29 %
N4101	Conducteur / Conductrice de poids lourd	5 %	9 %	25 %
N4102	Conducteur / Conductrice de transport de particuliers	24 %	3 %	40 %
N4103	Conducteur / Conductrice de bus	19 %	4 %	34 %
N4104	Courrier / Courrière	22 %	13 %	25 %
N4105	Chauffeur-livreur / Chauffeuse-livreuse	8 %	14 %	20 %
N4201	Responsable d'agence transport routier de marchandises	18 %	0 %	44 %
N4202	Responsable d'exploitation transport routier de personnes	50 %	0 %	50 %
N4203	Agent / Agente d'intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises	33 %	14 %	23 %
N4204	Agent / Agente d'exploitation transport routier de personnes	38 %	0 %	38 %
Total		23 %	17 %	19 %

Source : France Travail - Exploitation AFT. Les données sont présentées selon la nomenclature ROME V-4.

La structure des demandeurs d'emploi positionnés sur les métiers du transport routier et de la logistique en Hauts-de-France met en évidence des profils contrastés selon les familles professionnelles, tant en termes d'âge que de répartition femmes-hommes. Globalement, 23 % des demandeurs d'emploi sont des femmes, 17 % ont moins de 25 ans et 19 % ont 50 ans ou plus, traduisant un vivier hétérogène, mais globalement moins âgé que celui observé dans les effectifs en emploi.

Les métiers de la logistique et de l'exploitation présentent des profils plus féminisés et relativement plus jeunes, notamment parmi les préparateurs de commandes, les agents de conditionnement ou les employés de transit. À l'inverse, les métiers de la conduite routière restent très majoritairement masculins et se caractérisent par une part plus élevée de demandeurs d'emploi de 50 ans et plus, en particulier chez les conducteurs de poids lourds, de bus ou de transport de particuliers.

Ces données doivent toutefois être interprétées avec prudence. Les catégories ROME regroupent des situations professionnelles hétérogènes, en particulier dans les métiers de la conduite, où l'accès effectif à l'emploi dépend avant tout de la possession de permis et d'habilitations spécifiques (permis C, CE, FIMO, FCO). La présence de demandeurs d'emploi dans une catégorie donnée ne préjuge donc pas systématiquement de leur employabilité immédiate sur l'ensemble des postes correspondants, ce qui invite à relativiser la lecture des volumes observés et à les analyser au regard des exigences réglementaires et professionnelles propres à chaque métier.

133 préparations opérationnelles collectives à l'emploi ont été financées

> Dispositifs soutenus par la Branche pour la formation des demandeurs d'emploi

Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE) collectives financées par OPCO Mobilités

Données de 2024 - Hauts-de-France

Activité	Conduite	Exploitation - Gestion	Manutention - Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation (%)
Marchandises	89	0	0	0	0	89	18
Voyageurs	44	0	0	0	0	44	25
Total	133	0	0	0	0	133	20

Source : OPCO Mobilités

Les Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE) permettent depuis 2011 de former, avec notamment des financements France Travail, des demandeurs d'emploi préalablement à leur prise d'un poste en CDI ou en CDD d'au moins douze mois. D'une durée de 400 heures maximum, elles peuvent être utilisées pour une formation préqualifiante précédant un contrat de professionnalisation.

En 2024, 133 bénéficiaires ont été accompagnés dans le cadre de préparations opérationnelles à l'emploi (POE) collectives financées par OPCO Mobilités en Hauts-de-France, contre 382 bénéficiaires en 2023, soit une forte diminution des publics formés par ce levier.

Les bénéficiaires de POE collectives restent exclusivement positionnés sur les métiers de la conduite, aussi bien dans le transport de marchandises (89 bénéficiaires) que dans le transport de voyageurs (44 bénéficiaires). Aucune POE collective n'a été mobilisée en 2024 pour les autres familles professionnelles (exploitation, maintenance, manutention, fonctions support).

Formation

Formations réalisées

Diplômes d'Etat délivrés

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France

Famille professionnelle	Type	Diplôme	Nombre	Taux de réussite	Taux d'évolution	Taux de féminisation
Conduite	BAC	Conducteur Transport Routier de Marchandises	148	87 %	NC	6 %
	CAP	Conducteur Agent d'Accueil en Autobus et Autocar	0	NC	NC	NC
		Déménageur sur VUL	0	NC	NC	NC
		Conducteur Livreur Marchandises	0	NC	NC	NC
Exploitation-gestion		Conducteur Routier Marchandises	361	94 %	8 %	8 %
	DEA	Diplôme d'Etat d'Ambulancier	356	83 %	36 %	NC
	BAC	Organisation Transport de Marchandises	75	74 %	NC	24 %
Maintenance	BTS	Gestion des Transports et Logistique Associée	180	74 %	-3 %	19 %
	BAC	Maintenance des véhicules option véhicules de transport routier	99	79 %	NC	6 %
Manutention-magasinage	BTS	Maintenance des véhicules option véhicules de transport routier	21	66 %	40 %	NC
	BAC	Logistique	300	80 %	NC	13 %
	CAP	Opérateur/Opératrice Logistique	125	88 %	11 %	12 %

Source : Ministère de l'Éducation nationale et Ministère de la Santé et de la Prévention
NC : Non communiqué par région

Les données présentées portent exclusivement sur les formations diplômantes relevant de l'Éducation nationale et du ministère de la Santé. Elles ne couvrent qu'une partie des parcours d'accès aux métiers du transport et de la logistique et n'intègrent pas les formations professionnelles courtes ou modulaires (titres professionnels, CACES, permis poids lourd, FIMO/FCO, formations réglementaires spécifiques, etc.), qui représentent pourtant un levier majeur d'entrée dans l'emploi, en particulier pour les métiers de la conduite et de la manutention.

En 2024, 1 665 candidats sont ainsi recensés dans ces seules formations diplômantes en Hauts-de-France. Le transport sanitaire constitue un champ spécifique : le diplôme d'Etat d'ambulancier (DEA) regroupe 356 candidats, avec un taux de réussite élevé (83 %) et une progression significative des effectifs (+36 %). Cette évolution traduit principalement un renforcement de l'offre de formation portée par les organismes, en réponse à des besoins structurels du secteur sanitaire, distincts des métiers de la conduite routière.

Les formations diplômantes de la conduite routière de marchandises, hors sanitaire, totalisent 361 candidats, avec un taux de réussite très élevé (94 %). Ces volumes doivent toutefois être interprétés avec prudence, l'accès au métier reposant majoritairement sur les titres professionnels et sur des dispositifs non diplômants (permis C/CE, FIMO, FCO), non pris en compte ici.

Les formations d'exploitation-gestion (BAC et BTS) rassemblent 255 candidats, tandis que la maintenance (120 candidats) et la manutention-magasinage (425 candidats) confirment le rôle structurant des diplômes dans certains segments, tout en coexistant avec des parcours d'accès alternatifs largement mobilisés par les entreprises.

Titres professionnels délivrés

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France

Titre professionnel	Nombre	Taux de réussite	Taux d'évolution	Taux de féminisation
Agent magasinier	169	87 %	-50 %	22 %
Cariste d'entrepôt	402	81 %	-36 %	15 %
Conducteur de transport en commun sur route	1 127	61 %	-26 %	24 %
Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	2 024	70 %	-21 %	10 %
Conducteur du transport routier de marchandises sur tous véhicules	747	66 %	-17 %	14 %
Conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger	93	79 %	-32 %	41 %
Exploitant en transport routier de marchandises	9	90 %	-36 %	50 %
Gestionnaire des opérations de transport routier de marchandises	50	81 %	14 %	32 %
Organisateur de transports aériens ou maritimes de marchandises	11	85 %	-35 %	31 %
Préparateur de commandes en entrepôt	1 099	86 %	-33 %	28 %
Technicien en logistique d'entreposage	109	75 %	-40 %	26 %
Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique	123	79 %	186 %	24 %
Total	5 963	71 %	-27 %	18 %

Source : DGEFP

En 2024, la baisse du nombre de bénéficiaires des titres professionnels dans le transport et la logistique en Hauts-de-France s'inscrit moins dans un recul des besoins économiques que dans un resserrement marqué des financements de la formation professionnelle. Avec 5 963 bénéficiaires tous titres confondus (-27 % sur un an), la contraction observée traduit avant tout une réduction des capacités de financement mobilisables, en particulier sur les parcours longs, certifiants et coûteux, notamment dans les métiers de la conduite et de la logistique opérationnelle.

Les titres liés à la conduite routière de marchandises, qui concentrent traditionnellement des volumes importants, sont directement impactés. Les formations de conducteur poids lourd sur porteur ou tous véhicules enregistrent des baisses significatives d'effectifs (-21 % et -17 %), alors même que les taux de réussite demeurent élevés et que les tensions de recrutement persistent sur ces métiers. Cette évolution renvoie à un arbitrage financier plus contraint des acteurs publics et paritaires, limitant le nombre d'entrées en formation malgré des besoins structurels inchangés.

Les formations de la logistique et de la manutention, historiquement utilisées comme leviers d'accès rapide à l'emploi, sont également concernées. Les reculs observés sur les titres de préparateur de commandes, cariste ou agent magasinier (de -33 % à -50 %) s'expliquent par une priorisation accrue des publics et des parcours, dans un contexte de tension budgétaire, sans remise en cause de leur utilité opérationnelle ni de leur efficacité pédagogique, comme en témoignent des taux de réussite souvent supérieurs à 80 %.

À l'inverse, la progression de certains titres plus qualifiés, notamment dans les fonctions de méthodes, d'exploitation et de pilotage logistique, suggère une recomposition de l'offre de formation au profit de parcours perçus comme plus stratégiques ou à plus forte valeur ajoutée, dans un cadre financier contraint.

Enfin, ces données doivent être analysées avec prudence : les titres professionnels ne couvrent qu'une partie de l'effort réel de formation, en particulier dans les métiers de la conduite où les permis, FIMO, FCO et autres habilitations réglementaires peuvent être passé en « sec » et sont non comptabilisés ici. La baisse des volumes observée reflète donc avant tout un effet de contrainte financière, plus qu'un désengagement du secteur en matière de compétences.

Attestations d'accès aux métiers de conducteur délivrés en région

Nombre de stagiaires reçus aux formations obligatoires à la conduite

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France

Secteur	FCO	FIMO	Passerelles
Marchandise	9 081	1 155	63
Voyageur	1 014	159	68

Source : Ministère des Transports

En transport de marchandises, le nombre de stagiaires formés en FIMO passe de 1 524 en 2023 à 1 155 en 2024, soit une baisse marquée. Cette évolution traduit un resserrement des entrées en formation initiale, dans un contexte de tensions sur les financements, de ciblage plus strict des publics et de recours accru à des profils déjà qualifiés ou expérimentés.

En transport de voyageurs, la diminution est encore plus prononcée : 296 stagiaires en 2023, contre 159 en 2024. Cette contraction confirme la fragilité des volumes de formation initiale sur ce segment, plus sensible aux arbitrages budgétaires, aux stratégies de recrutement locales et aux contraintes organisationnelles des exploitants.

Au total, la FIMO recule nettement entre 2023 et 2024, confirmant une baisse réelle des flux d'entrée dans les métiers de la conduite, et pas uniquement un effet de canal ou de reporting.

En 2024, les formations continues obligatoires (FCO) concernent :

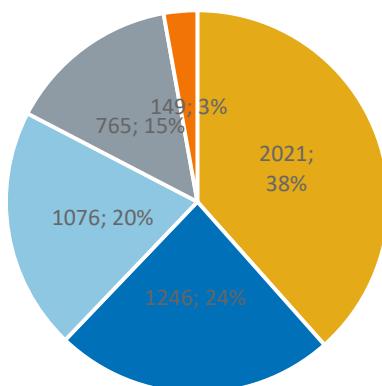
- 9 081 stagiaires en transport de marchandises,
- 1 014 stagiaires en transport de voyageurs.

Ces volumes, très supérieurs à ceux observés en FIMO, traduisent la prépondérance des logiques de maintien dans l'emploi par rapport aux logiques d'entrée dans le métier. La FCO confirme ainsi l'existence d'un socle important de conducteurs en activité, et souligne le rôle central de la formation continue dans la sécurisation des parcours professionnels.

Les dispositifs de passerelles, bien que quantitativement marginaux (131 stagiaires), témoignent néanmoins d'une volonté de sécuriser les mobilités professionnelles internes à la Branche, notamment entre marchandises et voyageurs. Ils restent toutefois insuffisants pour compenser, à eux seuls, la baisse des volumes de formation initiale.

Soutien aux formations de conducteurs routiers par l'AFT

Nombre de bénéficiaires ressource affectée de l'AFT



- TP Conducteur(trice) TRM sur porteur
- TP Conducteur(trice) de transport en commun sur route
- FIMO Marchandises
- TP Conducteur(trice) TRM tous véhicules
- FIMO Voyageurs

type_formation (groupes)	beneficiaires
TP Conducteur(trice) TRM sur porteur	2 021
TP Conducteur(trice) de transport en commun sur route	1 246
FIMO Marchandises	1 076
TP Conducteur(trice) TRM tous véhicules	765
FIMO Voyageurs	149

En 2024, les ressources affectées de l'AFT financent principalement des formations d'accès au métier de conducteur dans le transport routier de marchandises, qui concentrent l'essentiel des bénéficiaires.

Les titres professionnels TRM regroupent 2 786 bénéficiaires, dont 2 021 sur porteur et 765 sur tous véhicules. Ils constituent le premier poste de consommation des ressources AFT, traduisant un ciblage prioritaire sur des parcours qualifiants longs, en lien direct avec les besoins structurels de recrutement du secteur marchandises.

La FIMO Marchandises concerne 1 076 bénéficiaires. Elle occupe une place significative mais secondaire par rapport aux titres professionnels, confirmant que les financements AFT privilégient davantage des parcours certifiants complets que des formations d'accès plus courtes.

Dans le transport de voyageurs, 1 246 bénéficiaires ont suivi un titre professionnel de conducteur de transport en commun sur route, tandis que la ressource affectée a financé 149 FIMO Voyageurs.



Apprentissage

Répartition des effectifs en apprentissage par famille professionnelle et activité

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France

Activité	Conduite	Exploitation - Gestion	Manutention - Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation (%)
Marchandises	284	427	191	53	149	1 104	27
Transport sanitaire	159	7	0	0	4	170	39
Voyageurs	3	21	9	16	5	54	39
Total	446	455	200	69	158	1 328	29

Source : OPCO Mobilités

Au 31 décembre 2024, 1 328 apprentis sont en formation dans les métiers du transport et de la logistique en Hauts-de-France. L'apprentissage est très majoritairement concentré dans le transport de marchandises, qui regroupe 1 104 apprentis, soit plus de 80 % des effectifs. Les activités de transport sanitaire (170 apprentis) et de transport de voyageurs (54 apprentis) restent quantitativement secondaires.

La répartition par famille professionnelle met en évidence une structuration claire de l'apprentissage autour de trois piliers :

- la conduite (446 apprentis),
- l'exploitation-gestion (455 apprentis),
- la manutention-magasinage (200 apprentis).

À elles seules, les fonctions de conduite et d'exploitation-gestion concentrent près de 70 % des effectifs, traduisant un recours à l'apprentissage prioritairement orienté vers des métiers cœur d'activité et directement opérationnels. À l'inverse, la maintenance demeure faiblement représentée (69 apprentis), malgré des enjeux identifiés de renouvellement des compétences techniques.

Le taux de féminisation de l'apprentissage s'établit à 29 % à l'échelle régionale. Il est sensiblement plus élevé dans le transport sanitaire et le transport de voyageurs (39 % chacun), tandis qu'il reste plus limité dans le transport de marchandises (27 %).



Professionnalisation

Contrats de professionnalisation par famille professionnelle et activité

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France

Activité	Conduite	Exploitation - Gestion	Manutention - Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation (%)
Marchandises	72	29	84	4	29	218	20
Transport sanitaire	9	0	0	0	0	9	33
Voyageurs	19	2	0	0	2	23	26
Total	100	31	84	4	31	250	21

Source : OPCO Mobilités

Dont % de Contrats de professionnalisation en CDI

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France

CDI	
Marchandises	1 %
Voyageurs	4 %
Total	2 %

Source : OPCO Mobilités

Au 31 décembre 2024, 250 contrats de professionnalisation sont recensés en Hauts-de-France dans les métiers du transport et de la logistique. Le dispositif est majoritairement mobilisé dans le transport de marchandises, qui regroupe 218 contrats, tandis que le transport de voyageurs (23 contrats) et le transport sanitaire (9 contrats) représentent des volumes plus restreints.

Les contrats de professionnalisation concernent principalement les métiers opérationnels. La conduite constitue le premier champ d'utilisation du dispositif (100 contrats), suivie par la manutention-magasinage (84 contrats) et l'exploitation-gestion (31 contrats). Les métiers de la maintenance restent peu représentés (4 contrats), reflétant des besoins plus ciblés et des modalités de formation spécifiques.

La part des contrats de professionnalisation conclus en CDI demeure limitée, avec 2 % des contrats au total, 1 % dans le transport de marchandises et 4 % dans le transport de voyageurs. Ces données confirment que le dispositif est principalement utilisé comme outil d'accès ou de retour à l'emploi, en amont d'une éventuelle stabilisation des parcours professionnels.

Dans l'ensemble, le contrat de professionnalisation apparaît comme un levier complémentaire au contrat d'apprentissage notamment auprès du public non éligible.

Plan de développement des compétences

Formation continue hors alternance moins de 11 salariés

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France

Activité	Conduite	Exploitation - Gestion	Manutention - Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation (%)
Marchandises	566	26	133	44	284	1 053	13
Transport sanitaire	18	4	2	4	109	137	30
Voyageurs	61	3	1	0	29	94	37
Total	645	33	136	48	422	1 284	16

Source : OPCO Mobilités

Formation continue hors alternance plus de 11 salariés

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France

Activité	Conduite	Exploitation - Gestion	Manutention - Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation (%)
Marchandises	4 789	72	1 406	395	3 426	10 088	15
Transport sanitaire	205	55	115	3	1 032	1 410	37
Voyageurs	557	99	38	8	566	1 268	24
Total	5 551	226	1 559	406	5 024	12 766	18

Source : OPCO Mobilités

Depuis le 1er janvier 2019, le « Plan de formation » a laissé place au « Plan de développement des compétences », qui rassemble l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur pour ses salariés. En 2024, la formation continue hors alternance mobilise 14 050 bénéficiaires en Hauts-de-France, dont 1 284 dans les entreprises de moins de 11 salariés et 12 766 dans celles de plus de 11 salariés. La très grande majorité des actions est portée par les entreprises de plus de 11 salariés, qui concentrent 91 % des bénéficiaires, traduisant un recours nettement plus structuré à la formation dans les organisations de taille intermédiaire et importante.

Les formations concernent en premier lieu les métiers de la conduite, avec 6 196 bénéficiaires, soit près de 44 % de l'ensemble des actions, devant la manutention-magasinage (1 695 bénéficiaires) et les autres métiers (5 446 bénéficiaires), qui regroupent notamment des actions transverses, réglementaires ou d'adaptation au poste.

Les formations en exploitation-gestion (259 bénéficiaires) et en maintenance (454 bénéficiaires) représentent des volumes plus limités, mais stables dans leur répartition par activité.

Le transport de marchandises concentre l'essentiel des bénéficiaires, avec 11 141 stagiaires, loin devant le transport sanitaire (1 547) et le transport de voyageurs (1 362). Cette structure reflète le poids relatif de chaque activité dans l'emploi régional, ainsi que des besoins différenciés en matière de maintien et d'actualisation des compétences, notamment sur les fonctions opérationnelles.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, la formation continue reste principalement orientée vers la conduite (645 bénéficiaires) et les autres métiers (422 bénéficiaires), confirmant un recours ciblé à la formation sur des besoins immédiats ou réglementaires, avec des volumes plus restreints que dans les entreprises de plus grande taille.

FNE-Formation

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France

Activité	Conduite	Exploitation - Gestion	Manutention - Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation (%)
Marchandises	549	2	0	0	30	581	3
Transport sanitaire	8	0	0	0	0	8	0
Voyageurs	37	0	0	0	4	41	24
Total	594	2	0	0	34	630	5

Source : OPCO Mobilités

En 2024, le dispositif FNE-Formation a concerné 630 bénéficiaires en Hauts-de-France. Les actions sont très majoritairement orientées vers les métiers de la conduite, qui regroupent 594 bénéficiaires, soit 94 % de l'ensemble du dispositif.

Le transport de marchandises concentre l'essentiel des volumes (581 bénéficiaires), loin devant le transport de voyageurs (41) et le transport sanitaire (8).

Les autres familles professionnelles (exploitation-gestion, manutention-magasinage, maintenance) sont marginalement mobilisées, traduisant un usage du FNE-Formation principalement ciblé sur le maintien ou l'adaptation des compétences sur les fonctions opérationnelles de conduite. Les actions relevant de la catégorie « autres » restent limitées (34 bénéficiaires), sans modifier la structure globale du dispositif.

Dispositif Pro-A

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France

Activité	Conduite	Exploitation - Gestion	Manutention - Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation (%)
Marchandises	0	13	6	0	0	19	11
Transport sanitaire	28	0	0	0	0	28	32
Voyageurs	0	0	0	0	0	0	0
Total	28	13	6	0	0	47	23

Source : OPCO Mobilités

En 2024, le dispositif Pro-A concerne 47 bénéficiaires en Hauts-de-France, confirmant un volume limité au regard des autres dispositifs de formation mobilisés dans la branche.

Les actions se concentrent principalement sur le transport sanitaire (28 bénéficiaires), exclusivement positionnées sur les métiers de la conduite, ce qui traduit un usage ciblé du dispositif pour accompagner des parcours de professionnalisation sur des fonctions opérationnelles spécifiques. Dans le transport de marchandises, 19 bénéficiaires sont recensés, essentiellement sur les métiers de l'exploitation-gestion (13) et, dans une moindre mesure, de la manutention-magasinage (6). Aucun bénéficiaire n'est enregistré dans le transport de voyageurs en 2024.

Tutorat

Effectifs de tuteurs formés par activité

Hauts-de-France

Activité	2023	2024
Marchandises	257	143
Transport sanitaire	38	36
Voyageurs	26	8
Total	321	187

Source : OPCO Mobilités

En 2024, 187 tuteurs ont été formés en Hauts-de-France, contre 321 en 2023, soit un recul marqué du volume de formations de tuteurs sur l'ensemble des activités.

La baisse concerne en premier lieu le transport de marchandises, qui passe de 257 tuteurs formés en 2023 à 143 en 2024, tout en restant le principal contributeur en volume.

Le transport sanitaire apparaît plus stable, avec 36 tuteurs formés en 2024 contre 38 en 2023.

En revanche, le transport de voyageurs enregistre une diminution plus nette, avec 8 tuteurs formés en 2024, après 26 en 2023.



Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Accompagnements de VAE pris en charge par OPCO Mobilités

Hauts-de-France

Activité	2023	2024
Marchandises	19	3
Transport sanitaire	4	
Total	23	3

Source : OPCO Mobilités

En 2024, 3 accompagnements de VAE ont été pris en charge par l'OPCO Mobilités en Hauts-de-France, contre 23 en 2023, soit une diminution très marquée des volumes.

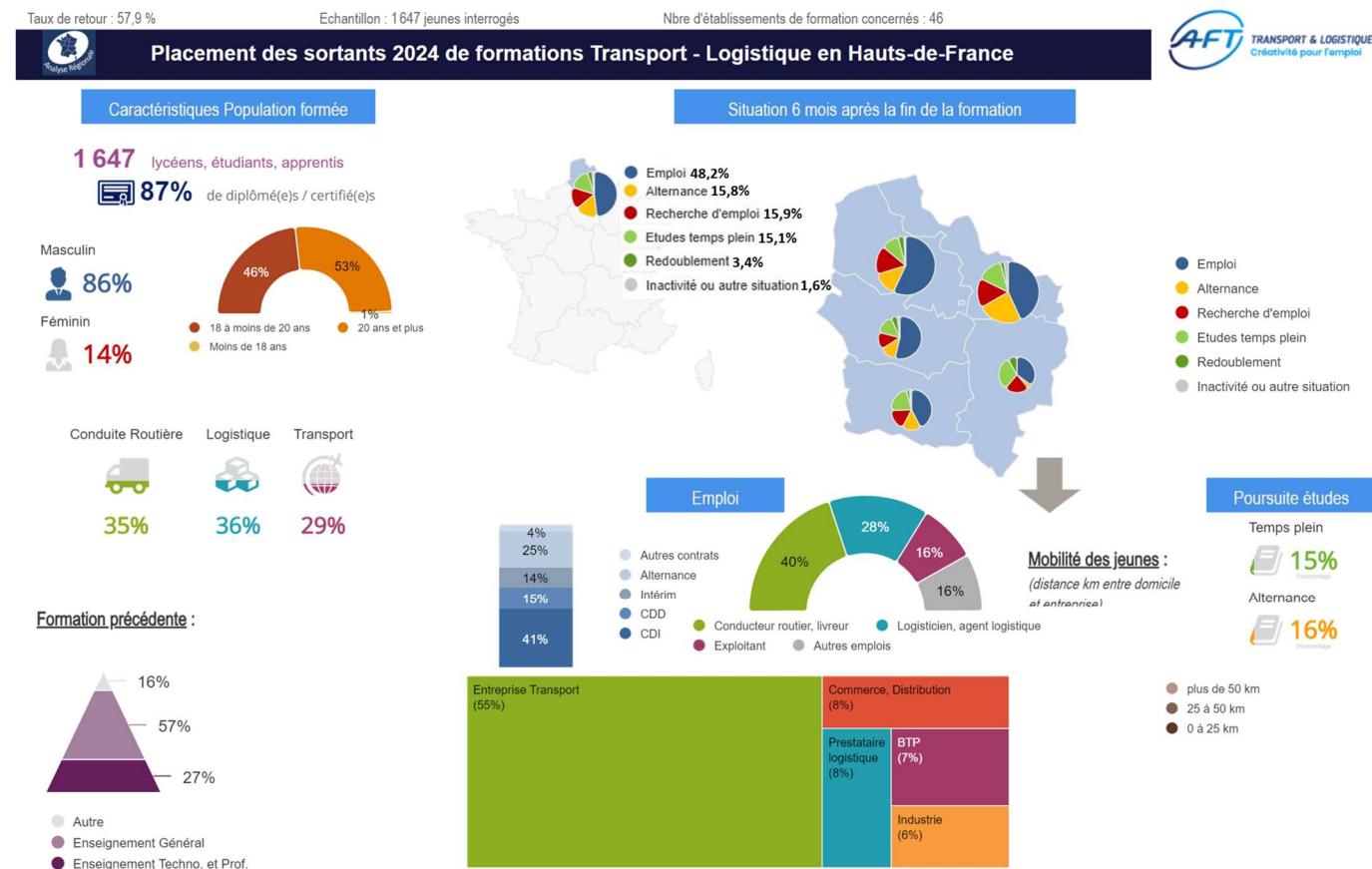
Les accompagnements concernent exclusivement le transport de marchandises en 2024 (3), alors qu'en 2023 ils se répartissaient entre le transport de marchandises (19) et le transport sanitaire (4).

Ce recul traduit un usage plus limité du dispositif VAE au cours de l'année 2024 dans la région, tant en volume global que dans le périmètre des activités mobilisées.

Insertion professionnelle

Placement à six mois des formations Transport Logistique

Voir : [Outil dynamique et interactif sur le placement à 6 mois des sortants d'une formation Transport - Logistique](#)



Avec un taux de retour de 57,9 %, soit 1 647 jeunes interrogés issus de 46 établissements de formation, l'enquête 2024 sur le placement des sortants des formations Transport-Logistique en Hauts-de-France s'appuie sur un échantillon robuste, permettant une lecture fine des trajectoires d'insertion et de poursuite de parcours à l'issue de la formation.

Six mois après la fin de leur cursus, 48,2 % des sortants sont en emploi et 15,8 % en alternance, tandis que 15,9 % sont en recherche d'emploi. Par ailleurs, 15,1 % poursuivent des études à temps plein et 3,4 % redoublent, confirmant que la sortie de formation ne se traduit pas uniquement par une entrée immédiate sur le marché du travail, mais aussi par des stratégies de consolidation ou de montée en qualification. La poursuite d'études concerne principalement des jeunes souhaitant approfondir leur spécialisation ou élargir leur champ de compétences, notamment dans les métiers de la logistique, de l'exploitation-gestion ou du transport de voyageurs.

S'agissant des jeunes en emploi, les formes contractuelles témoignent d'une insertion globalement stabilisée : 41 % sont en CDI, 15 % en CDD et 14 % en intérim, les autres situations relevant de contrats plus spécifiques. Les emplois occupés correspondent majoritairement aux métiers visés par les formations, avec une forte

représentation des fonctions de conducteur routier, chauffeur-livreur et logisticien. 55 % des jeunes en emploi travaillent dans une entreprise de transport, devant le commerce-distribution, les prestataires logistiques, le BTP et l'industrie, ce qui confirme l'ancrage des débouchés dans le cœur de la branche.

La mobilité géographique reste mesurée : la majorité des jeunes accèdent à un emploi situé à moins de 25 km de leur domicile, illustrant le rôle des formations comme levier d'insertion de proximité, en lien direct avec les bassins d'emploi régionaux.

Ces résultats s'inscrivent dans un cadre où la profession demeure fortement mobilisée sur le pilotage de la carte des formations, afin de maintenir une cohérence entre besoins économiques, offre de formation et orientation des publics. L'enquête met également à disposition un outil interactif permettant d'aller plus loin dans l'analyse : les utilisateurs peuvent y consulter les résultats diplôme par diplôme, par mode de formation ou par famille professionnelle, et ainsi affiner la lecture des trajectoires selon les profils de jeunes et les parcours suivis.

Prospective

Prévisions de recrutements

Répartition des établissements ayant des projets de recrutement par activité

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France

Activité	Nombre d'établissements	En % d'établissements avec salariés	Taux d'évolution
TRM	904	42 %	43 %
TRV	119	70 %	5 %
DEM	27	45 %	67 %
LOC	35	41 %	-24 %
AUX	157	40 %	52 %
PRL	50	24 %	-47 %
TRS	268	62 %	-19 %
Total	1 559	44 %	17 %

Source : Enquête Tableau de bord AFT

Au 31 décembre 2024, **1 559 établissements** de la branche Transport-Logistique en Hauts-de-France déclarent au moins un **projet de recrutement**, soit **44 % des établissements employeurs**, en progression de **17 %** sur un an. Cette dynamique traduit une **intention de recrutement globalement orientée à la hausse**, mais avec des situations contrastées selon les activités.

Le **transport routier de marchandises (TRM)** concentre le plus grand nombre d'établissements concernés (**904**), avec **42 %** des établissements employeurs déclarant un projet de recrutement et une **hausse marquée de 43 %**, confirmant le poids structurel du secteur dans les besoins de main-d'œuvre. Le **transport routier de voyageurs (TRV)** se distingue par une **forte proportion d'établissements recruteurs (70 %)**, malgré une évolution plus modérée (+5 %), traduisant des besoins récurrents mais plus stabilisés. Le **déménagement (DEM)** affiche une progression très soutenue (+67 %), bien que sur un volume d'établissements plus restreint, tandis que les **auxiliaires de transport (AUX)** enregistrent également une hausse significative (+52 %), témoignant d'un regain d'intentions de recrutement sur des fonctions supports et d'organisation.

À l'inverse, certaines activités connaissent un **repli des projets déclarés**, notamment la **location (LOC, -24 %)**, les **prestataires logistiques (PRL, -47 %)** et le **transport sanitaire (TRS, -19 %)**, suggérant une phase de recentrage ou d'ajustement des besoins selon les segments.

Dans l'ensemble, ces données mettent en évidence une **demande de recrutement toujours présente dans la branche**, portée principalement par le TRM et le TRV, mais avec des **rythmes et des logiques différenciées selon les activités**, appelant à une lecture sectorielle fine des besoins en compétences et en formations.

Répartition des projets de recrutement par famille professionnelle

Données au 31 décembre 2024 - Hauts-de-France

Famille professionnelle	Projets de recrutement	En %
Logistique	217	4 %
Exploitation transport	261	5 %
Conduite voyageurs	561	11 %
Conduite sanitaire	1 038	21 %
Conduite marchandises	2 617	54 %
Autres	190	4 %
Total	4 883	100 %

Source : Enquête Tableau de bord AFT

L'analyse des 4 883 projets de recrutement en 2024 en Hauts-de-France met en évidence une forte concentration des besoins sur les métiers de la conduite, qui totalisent à eux seuls 86 % des projets de la branche.

La conduite de marchandises constitue le principal pôle de recrutement, avec 2 617 projets, soit 54 % de l'ensemble. Cette prédominance confirme le rôle central des conducteurs routiers de marchandises dans le fonctionnement économique de la branche et la persistance de besoins structurels, liés à la fois au renouvellement des effectifs et aux ajustements d'activité.

La conduite sanitaire représente 1 038 projets, soit 21 % du total. Cette part significative reflète des besoins soutenus sur des métiers soumis à des exigences spécifiques de qualification et d'habilitation, dans un contexte de continuité de service et de forte régulation des effectifs.

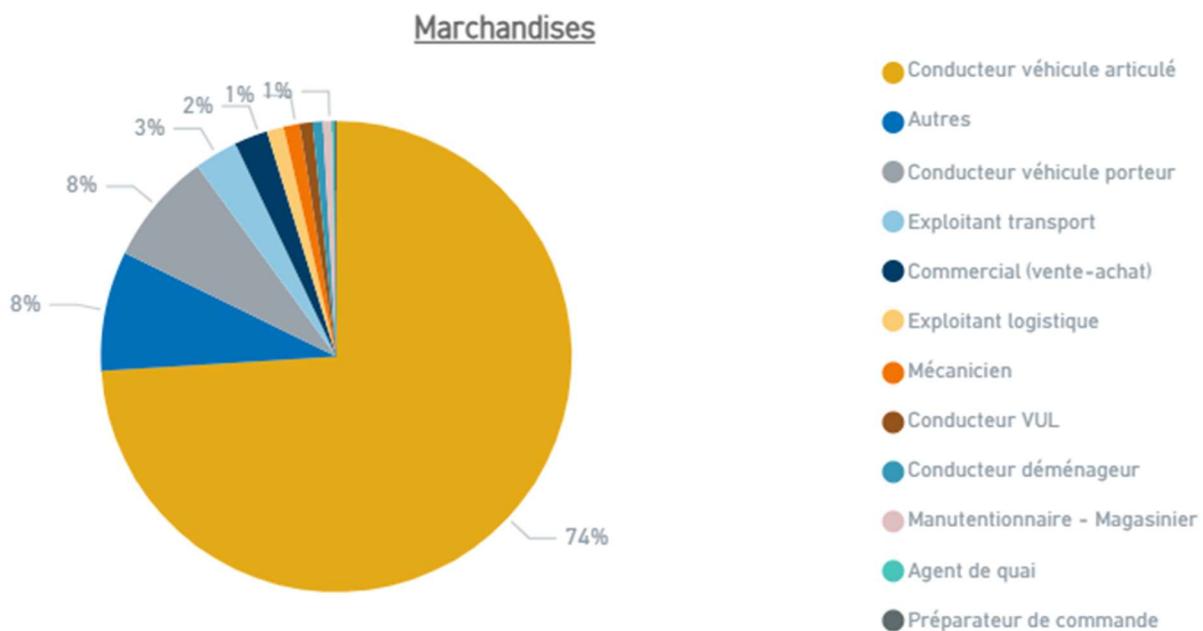
La conduite de voyageurs concentre 561 projets, soit 11 % des recrutements envisagés. Bien que moins dominante en volume que la conduite de marchandises, elle demeure un segment clé, marqué par des besoins réguliers et une forte mobilisation des établissements employeurs.

En comparaison, les fonctions d'exploitation transport (261 projets, 5 %) et les métiers de la logistique (217 projets, 4 %) représentent des volumes plus limités, traduisant des recrutements plus ciblés, souvent liés à des fonctions d'encadrement intermédiaire, d'organisation ou de pilotage des flux. Les autres familles professionnelles regroupent 190 projets (4 %), correspondant à des besoins plus diffus ou transversaux.

Dans l'ensemble, cette répartition souligne une demande de recrutement très majoritairement orientée vers les métiers opérationnels de la conduite, tandis que les fonctions supports et d'organisation, bien que stratégiques, mobilisent des volumes plus restreints et plus sélectifs.

Répartition des projets de recrutement par famille professionnelle et activité

Projets de recrutement en 2025 - Hauts-de-France



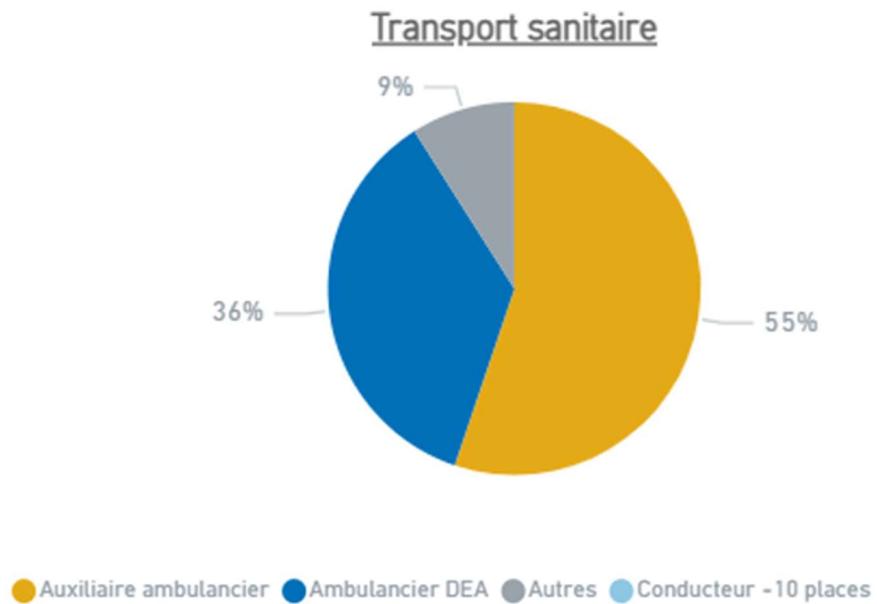
Conduite de marchandises

54 % des projets de recrutement (2 617 sur 4 883)

Les projets de recrutement en conduite de marchandises constituent le cœur des besoins exprimés en Hauts-de-France.

Lorsqu'on affine par grand métier, les conducteurs de véhicules articulés concentrent environ 74 % des intentions, confirmant une demande prioritaire sur des profils qualifiés, détenteurs des permis C/CE et des habilitations réglementaires associées.

Les autres métiers (conducteur porteur, exploitation transport, logistique, maintenance) représentent chacun des parts nettement plus faibles (souvent inférieures à 10 %), mais restent nécessaires à l'équilibre des organisations.



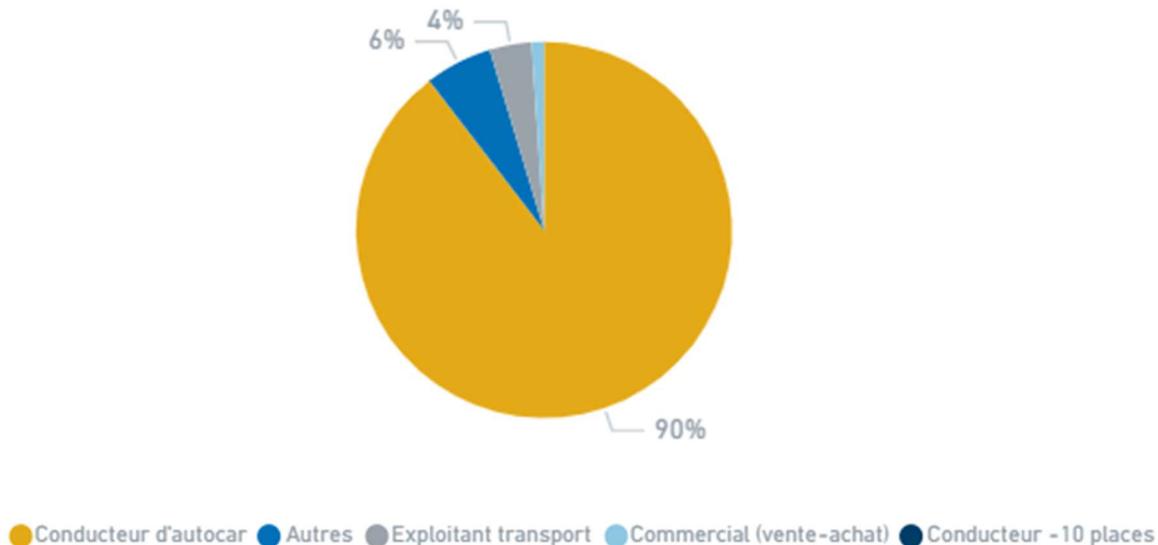
Transport sanitaire

21 % des projets de recrutement (1 038 projets)

Le transport sanitaire occupe une place structurante dans les projets déclarés. La répartition interne montre une majorité de recrutements d'auxiliaires ambulanciers (55 %), complétés par les ambulanciers diplômés d'État – DEA (36 %).

Cette ventilation illustre la coexistence de niveaux de qualification distincts, répondant à des usages opérationnels différents, sans substituabilité directe entre les profils.

Transport routier de voyageurs



Conduite de voyageurs

11 % des projets de recrutement (561 projets)

Les projets en transport routier de voyageurs sont très fortement concentrés sur le métier de conducteur d'autocar, qui représente environ 90 % des intentions de recrutement.

Les autres fonctions (exploitation transport, commercial, conducteur de véhicules légers ou 10 places) restent marginales, chacune pesant seulement quelques points de pourcentage.

Pourcentage d'employeurs éprouvant des difficultés de recrutement

Hauts-de-France

Activité	2024	2025
TRM	16 %	27 %
TRV	51 %	42 %
DEM	18 %	38 %
LOC	51 %	19 %
AUX	20 %	36 %
PRL	6 %	12 %
TRS	46 %	52 %
Total	22 %	31 %

Source : Enquête Tableau de bord AFT

En 2025, 31 % des employeurs du transport et de la logistique en Hauts-de-France déclarent rencontrer des difficultés de recrutement, contre 22 % en 2024, soit +9 points en un an. Cette progression traduit à minima une continuité des difficultés à faire lien entre les attendus des recruteurs et le profil des demandeurs, les situations sont très différenciées selon les activités.

La conduite routière de marchandises (TRM) voit ses difficultés progresser nettement (16 % → 27 %), signe d'un durcissement des recrutements sur des profils nécessitant permis, habilitations et expérience. À l'inverse, le transport routier de voyageurs (TRV) reste à un niveau élevé mais en repli (51 % → 42 %), suggérant un ajustement partiel entre besoins et viviers disponibles.

Les déménagements (DEM) connaissent une hausse marquée des tensions (18 % → 38 %), confirmant un secteur plus exposé aux aléas de main-d'œuvre.

La location (LOC), en revanche, affiche une forte détente (51 % → 19 %), indiquant une amélioration sensible des conditions de recrutement.

Les auxiliaires (AUX) et les prestataires logistiques (PRL) enregistrent également une augmentation des difficultés (+16 points et +6 points), tandis que le transport sanitaire (TRS) demeure parmi les secteurs les plus contraints, avec un niveau élevé et encore en hausse (46 % → 52 %).

Dans l'ensemble, ces évolutions confirment que les tensions de recrutement ne sont ni homogènes ni linéaires, mais fortement dépendantes des métiers, des qualifications requises et des conditions d'exercice, ce qui renforce l'intérêt d'une lecture fine par activité dans le pilotage emploi-formation.

Projets de recrutement jugés difficiles dans l'enquête BMO

Hauts-de-France

Métiers	2024	2025
Agents d'exploitation du transport	42 %	94 %
Cadres de la logistique	9 %	37 %
Cadres des transports et du tourisme	41 %	0 %
Conducteurs de transport en commun sur route	76 %	58 %
Conducteurs de véhicules légers	71 %	74 %
Conducteurs et livreurs sur courte distance (hors distribution de documents)	42 %	50 %
Conducteurs routiers	58 %	44 %
Contrôleurs des transports	0 %	100 %
Employés du tourisme et agent de billetterie des transports	29 %	4 %
Responsable du magasinage et de la logistique (non cadres)	25 %	30 %
Techniciens d'exploitation et d'administration des transports	64 %	29 %
Techniciens et agents de maîtrise du tourisme	0 %	53 %
Total	57 %	50 %

Source : Enquête BMO

Les résultats issus de l'enquête BMO de France Travail apportent un éclairage complémentaire aux données sectorielles, tout en reposant sur un périmètre et une méthodologie distincte. Ils confirment néanmoins que les difficultés de recrutement demeurent élevées en Hauts-de-France, avec 50 % des projets de recrutement jugés difficiles en 2025, contre 57 % en 2024, traduisant un niveau de tension toujours significatif malgré un léger repli global.

L'analyse par métier met en évidence des situations contrastées. Les difficultés restent particulièrement marquées sur plusieurs métiers du transport routier et de la logistique, notamment les conducteurs de véhicules légers, les conducteurs routiers, ainsi que certaines fonctions d'exploitation et de logistique, pour lesquelles une part importante des projets demeure jugée difficile. À l'inverse, certains métiers du transport de voyageurs ou du tourisme apparaissent en relatif repli de tension par rapport à 2024, ce qui peut traduire des ajustements conjoncturels ou des effets de saisonnalité propres à ces activités.

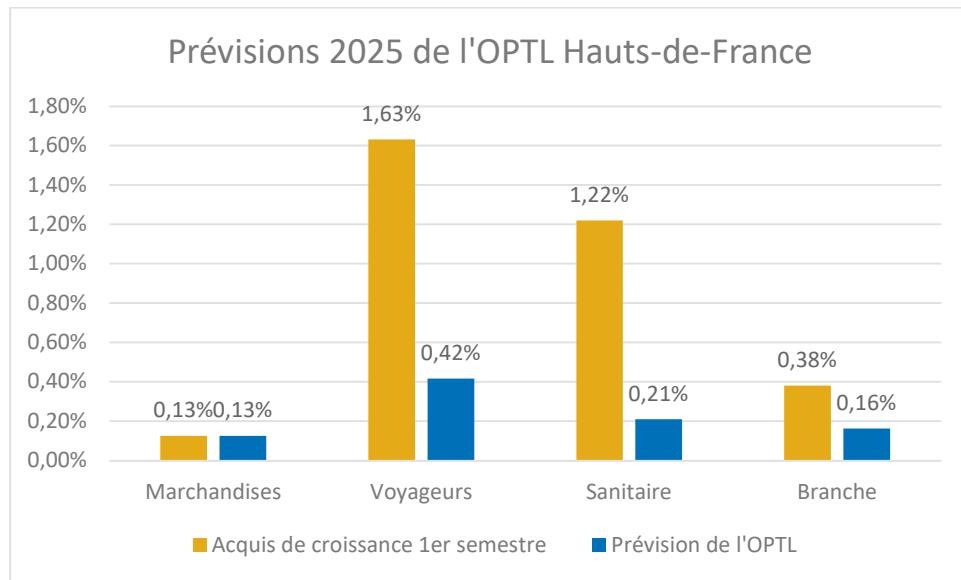
Il convient toutefois de rappeler que la BMO repose sur une logique déclarative et prospective, centrée sur l'anticipation des difficultés par les employeurs, et qu'elle ne mesure ni les recrutements effectivement réalisés ni les dispositifs de formation mobilisés. Les écarts observés avec d'autres sources doivent donc être lus comme le reflet de dynamiques différentes, et non comme des contradictions.

Dans ce cadre, la BMO constitue un outil d'analyse complémentaire, utile pour apprécier le climat de recrutement par métier, à croiser avec les données sectorielles et de formation pour une lecture consolidée des tensions du marché du travail.

Les métiers choisis sont ceux du domaine professionnel « transports, logistique et tourisme ». Dans l'ensemble du domaine professionnel, 60 % des recrutements sont jugés difficiles en 2024. Pour tous les métiers de la conduite, au moins un recrutement sur deux est jugé difficile. Ces difficultés sont d'autant plus nettes pour les métiers de conducteurs de transport en commun sur route (81 % de recrutements difficiles), conducteurs de véhicules légers (68 %) et conducteurs routiers (62 %). Les métiers observant le moins de tensions dans ce domaine professionnel sont les cadres de la logistique et les techniciens et agents de maîtrise du tourisme (un quart de recrutements difficiles).

➊ Estimations des effectifs au 31/12/2025

Prévisions sectorielles pour 2025



Les prévisions arrêtées par les membres de l'OPTL pour l'année 2025 s'inscrivent dans un contexte économique et institutionnel contraint, marqué par une faible visibilité, des arbitrages budgétaires serrés et une dynamique globale de croissance très modérée. Les hypothèses retenues reposent sur l'acquis observé au premier semestre, tout en intégrant les principaux facteurs de fragilité identifiés pour la seconde partie de l'année.

Transport de marchandises

Dans le transport routier de marchandises, la prévision intègre l'acquis de croissance du premier semestre 2025. Le climat économique demeure globalement morose, sans signal clair de reprise franche, mais les indicateurs disponibles convergent vers une stabilisation de l'activité plutôt qu'un décrochage. Les entreprises font preuve de prudence dans leurs projections, avec une activité qui reste dépendante de la demande industrielle et de la consommation.

→ Prévision au 31/12/2025 : +0,13 %

Transport de voyageurs

Le transport routier de voyageurs évolue dans un cadre plus contrasté. Si un acquis de croissance est observé au premier semestre (+1,6 %), celui-ci pourrait être partiellement neutralisé par la contraction des budgets des autorités organisatrices de la mobilité (AOT). Les contraintes sur les finances publiques limitent la capacité à développer de nouvelles offres ou à renforcer les services existants. En parallèle, certaines activités liées au tourisme en autocar montrent des signes de reprise, mais de façon ciblée et encore insuffisante pour compenser pleinement les effets des restrictions budgétaires.

→ Prévision au 31/12/2025 : +0,42 %

Transport sanitaire

Dans le transport sanitaire, malgré un acquis de croissance estimé à +1,2 % au premier semestre, les perspectives sont fortement conditionnées par les évolutions réglementaires et financières. La mise en œuvre du protocole d'organisation des transports sanitaires, qui prévoit 150 millions d'euros d'économies sur la période 2025-2027, constitue un facteur de pression significatif sur l'activité. Par ailleurs, la nouvelle convention des taxis

conventionnés (forfaits, transport partagé, règles d'accès), dont les effets débutent en 2025, est appelée à produire des impacts plus marqués sur les effectifs à partir de 2026.

→ Prévision au 31/12/2025 : +0,21 %

Ensemble de la branche

À l'échelle de la branche, la dynamique anticipée pour 2025 demeure très fragile. La croissance projetée est faible et repose sur des équilibres précaires, exposés à des aléas économiques, budgétaires ou réglementaires. Dans ce contexte, le moindre choc exogène pourrait suffire à faire basculer les indicateurs vers une évolution négative.

→ Prévision au 31/12/2025 : +0,16 %



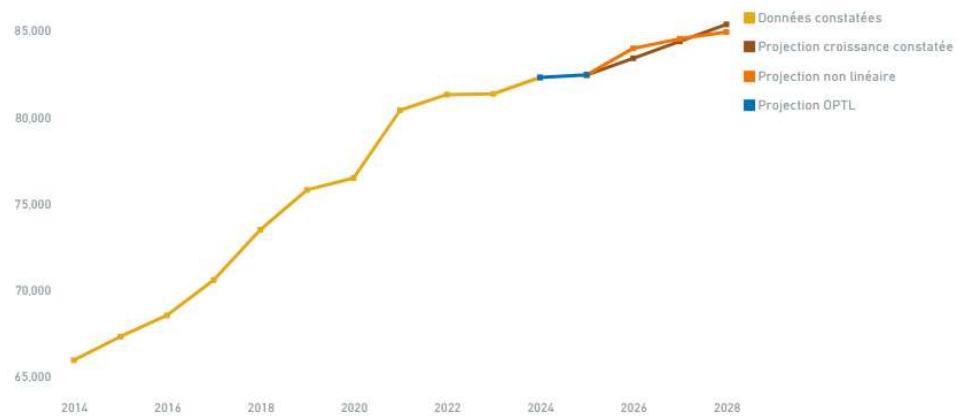
Projection des emplois et des besoins en formation d'accès aux métiers

Projection effectifs de la Branche

Prospective des besoins en formation d'accès aux métiers

Métier		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Logistique	Création nette d'emplois annuelle par les entreprises	1.025	1.849	-279	1.176	2.225	57	545	843	1.112
	Remplacement annuel des départs	584	681	666	728	845	1.694	1.719	1.735	1.749
	Besoin annuel global en nouveaux entrants	1.608	2.530	387	1.904	3.070	1.751	2.264	2.578	2.861
Exploitants transport	Création nette d'emplois annuelle par les entreprises	894	454	-459	1.037	-290	22	214	331	436
	Remplacement annuel des départs	293	316	292	347	332	664	675	681	686
	Besoin annuel global en nouveaux entrants	1.186	770	-166	1.384	41	687	888	1.011	1.122
Conducteurs	Création nette d'emplois annuelle par les entreprises	-1.262	1.934	1.547	-3.114	-344	179	1.715	2.654	3.500
	Remplacement annuel des départs	2.660	2.761	2.843	2.679	2.661	5.331	5.412	5.461	5.506
	Besoin annuel global en nouveaux entrants	1.398	4.696	4.390	-435	2.317	5.510	7.127	8.115	9.006
Autres	Création nette d'emplois annuelle par les entreprises	29	-312	95	941	-641	33	318	491	648
	Remplacement annuel des départs	488	472	477	526	493	987	1.002	1.011	1.019
	Besoin annuel global en nouveaux entrants	517	159	572	1.467	-148	1.020	1.319	1.502	1.667
Total	Création nette d'emplois annuelle par les entreprises	686	3.925	904	39	950	291	2.792	4.318	5.695
	Remplacement annuel des départs	4.024	4.231	4.278	4.280	4.330	8.676	8.808	8.888	8.961
	Besoin annuel global en nouveaux entrants	4.710	8.156	5.182	4.320	5.280	8.967	11.599	13.207	14.656

Projection des effectifs



Les projections issues de l'outil prospectif OPTL mettent en évidence une poursuite de la progression des effectifs de la branche Transport et Logistique à l'horizon 2028, mais selon une dynamique nettement plus modérée que celle observée avant 2020. La trajectoire projetée repose sur un croisement entre données constatées,

projections de croissance observée et scénarios non linéaires intégrant les hypothèses sectorielles validées par l'OPTL.

Sur la période récente, la croissance des effectifs est d'abord portée par un effet de rattrapage post-crise, puis tend à se stabiliser à partir de 2024-2025. Les scénarios prospectifs convergent vers une croissance faible mais positive, traduisant un environnement économique incertain, des contraintes budgétaires accrues et des ajustements organisationnels dans les entreprises.

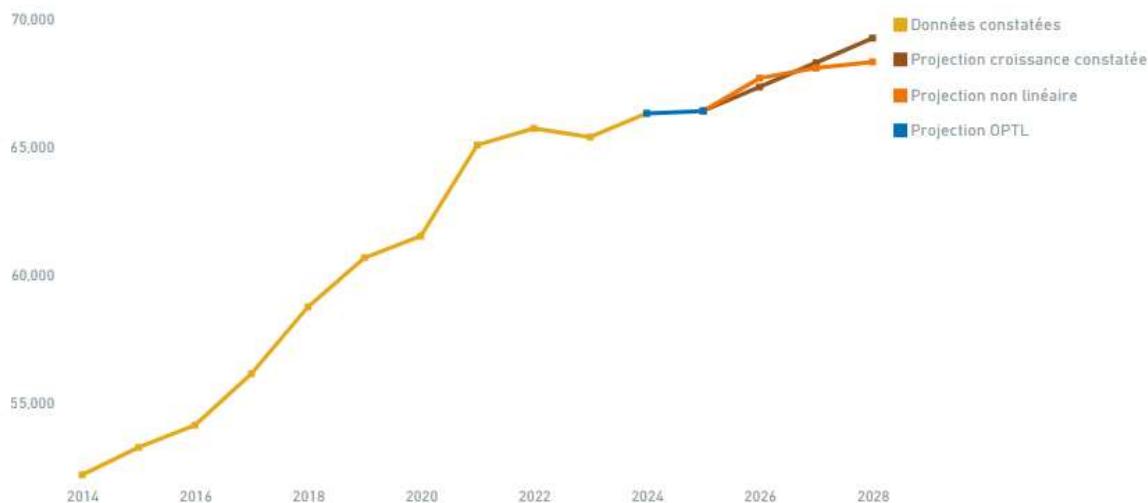
En parallèle, l'analyse des besoins en formation d'accès aux métiers montre que ceux-ci restent structurellement élevés, non seulement en lien avec la création nette d'emplois, mais surtout sous l'effet des départs à remplacer. À moyen terme, les besoins de renouvellement de la main-d'œuvre demeurent un facteur central, en particulier dans les métiers de la conduite et de l'exploitation, où les enjeux de pyramide des âges et de qualification restent marqués.

Les écarts observés entre les différents types de projection rappellent que ces résultats doivent être lus comme des ordres de grandeur, et non comme des prévisions fermes. Ils traduisent des trajectoires possibles, sensibles aux aléas conjoncturels, aux décisions publiques, aux évolutions réglementaires et aux capacités de financement de la formation.

Dans ce contexte, l'outil prospectif OPTL constitue un outil d'aide à la décision, permettant d'objectiver les tendances, d'anticiper les volumes de formation nécessaires et d'alimenter les travaux de pilotage de la carte de formation, dans une logique de meilleure adéquation entre besoins économiques et orientation des publics, tout en tenant compte des contraintes opérationnelles propres aux territoires.

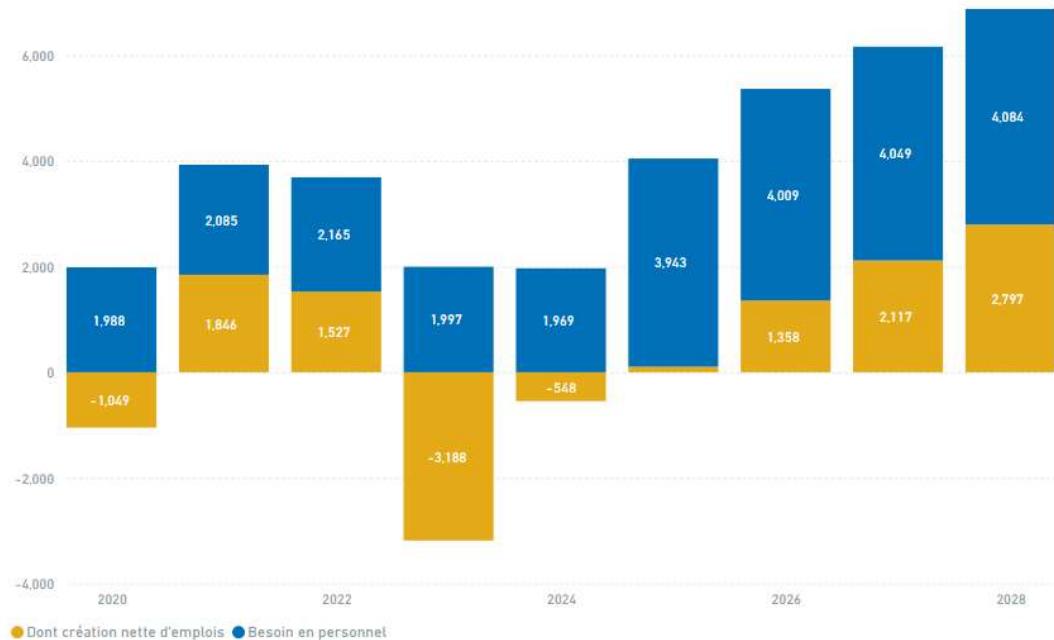
Marchandises

Projection des effectifs



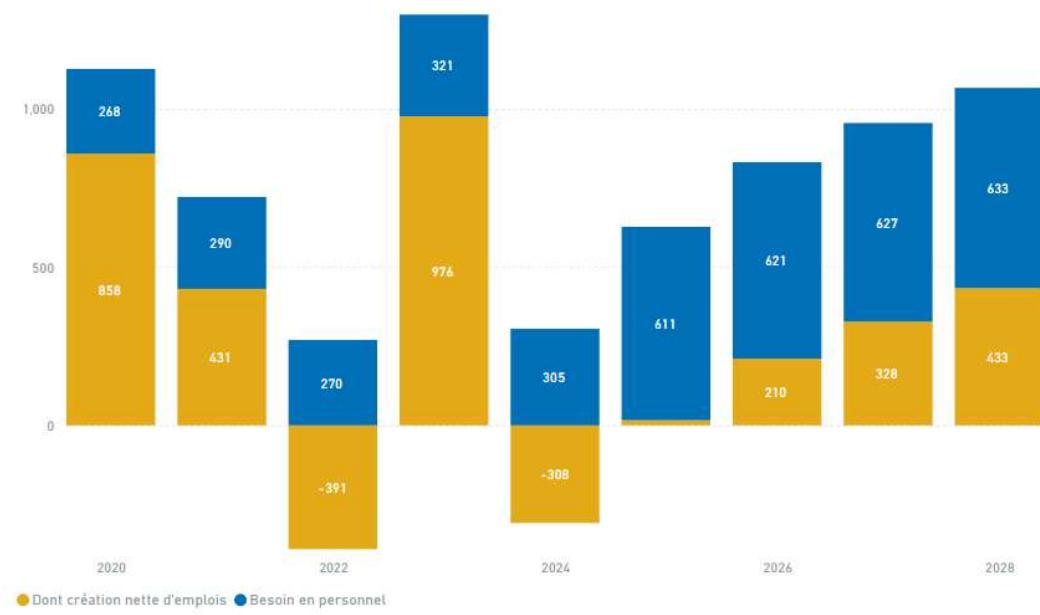
Besoin en Conducteur TRM

Besoin annuels de nouveaux entrants



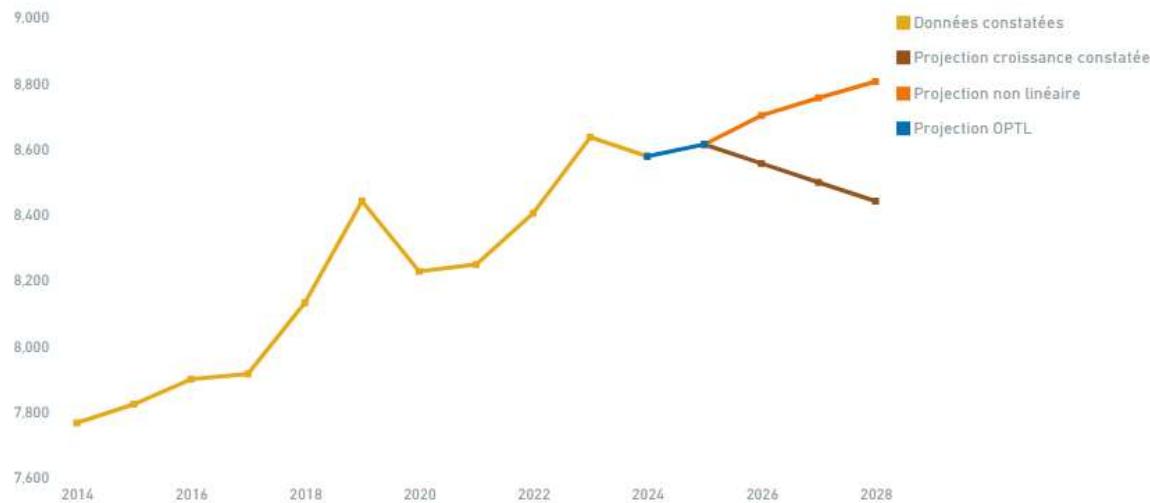
Besoin en Exploitants secteur TRM

Besoin annuels de nouveaux entrants



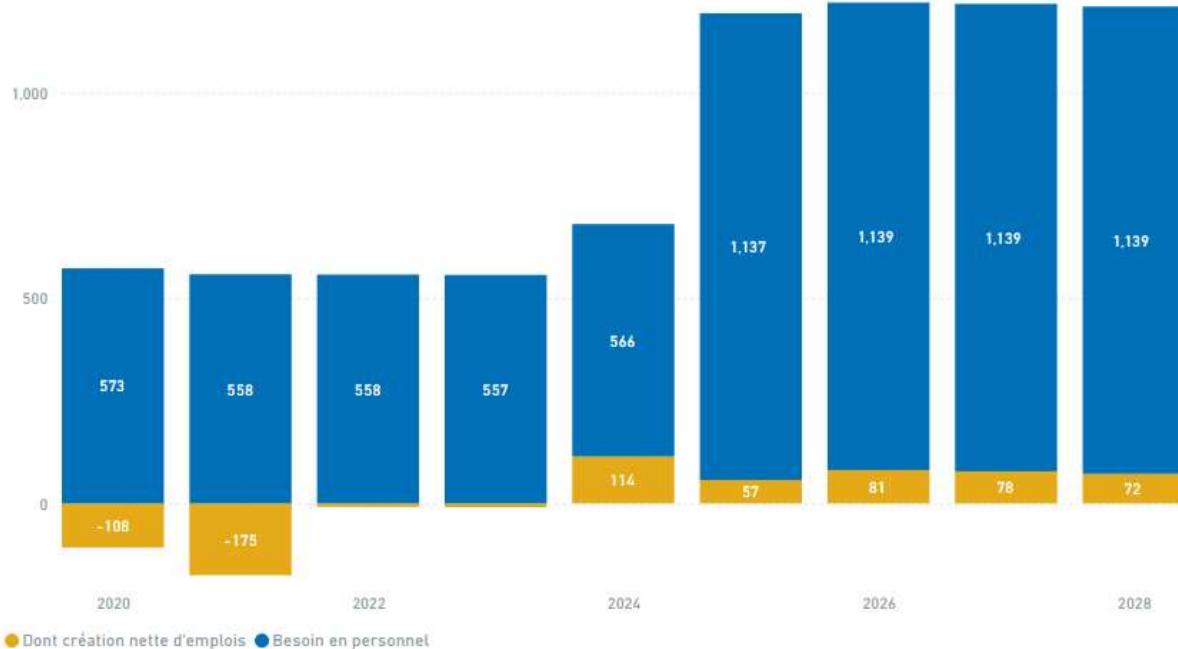
Transport Routier de Voyageurs

Projection des effectifs



Besoin en conducteurs TRV

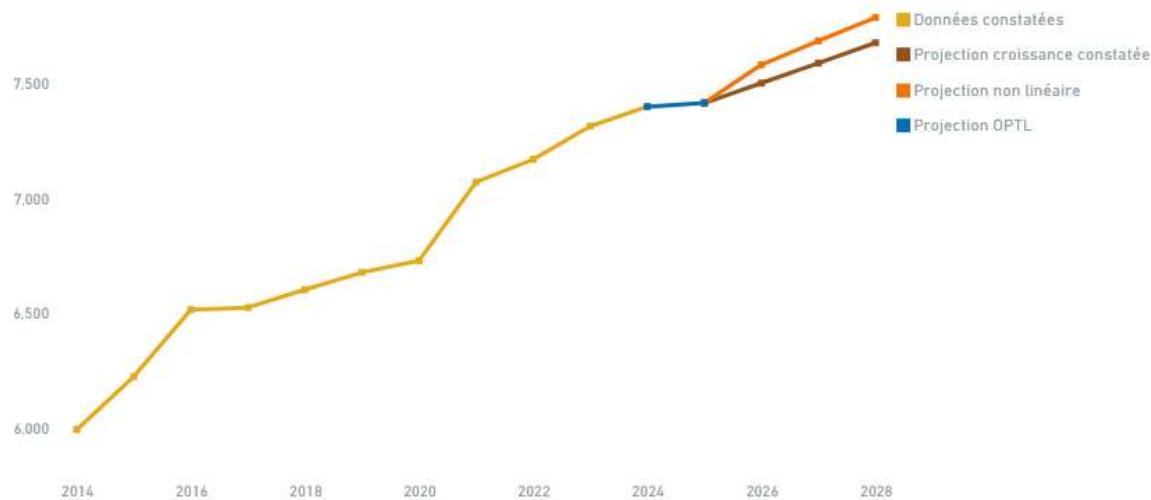
Besoin annuels de nouveaux entrants



● Dont création nette d'emplois ● Besoin en personnel

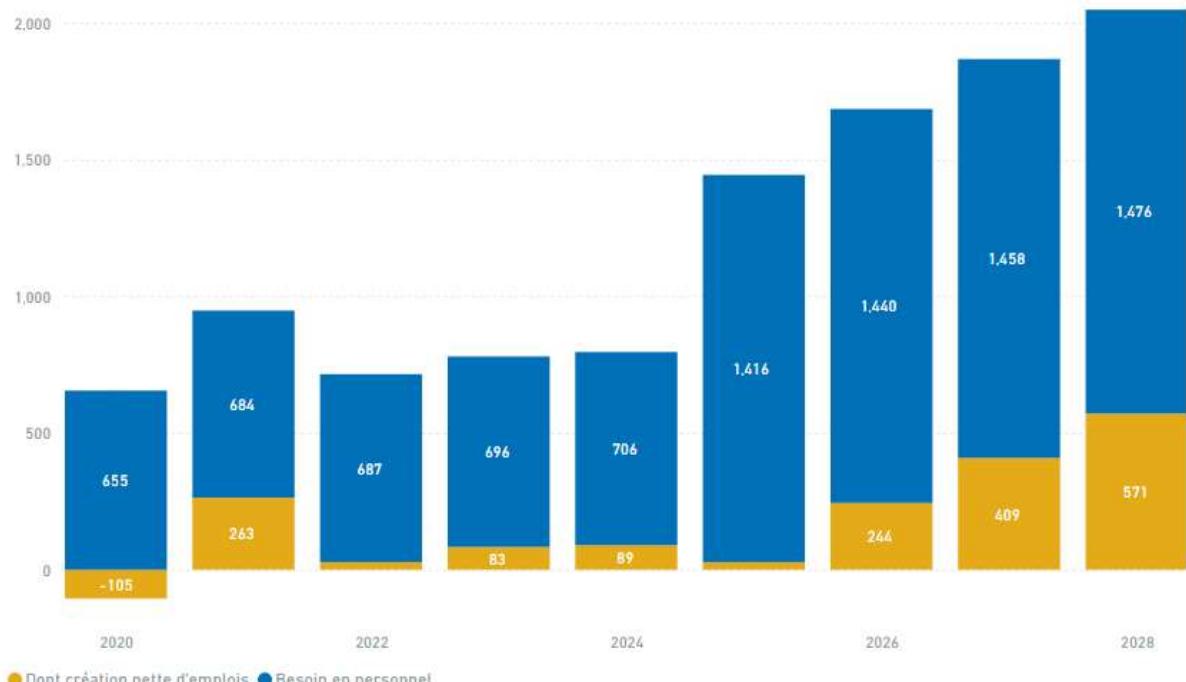
Sanitaire

Projection des effectifs



Besoin en ambulanciers

Besoin annuels de nouveaux entrants



● Dont création nette d'emplois ● Besoin en personnel



Organisations syndicales



Organisations patronales



LA MOBILITÉ EST EN NOUS



OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS DANS LES TRANSPORTS ET LA LOGISTIQUE (OPTL)

204 Rond-Point du Pont de Sèvres
92100 Boulogne-Billancourt

—
optl@optl.fr