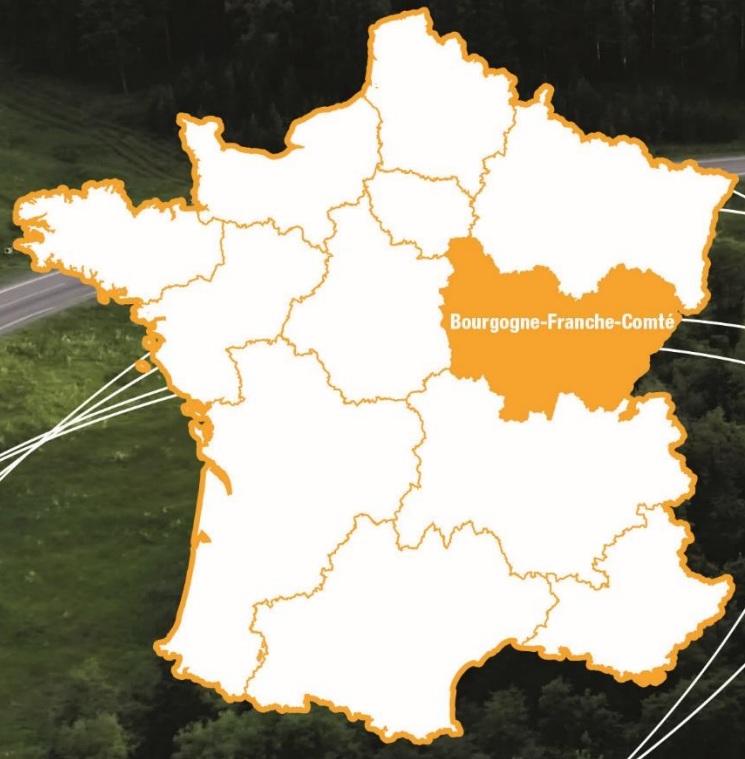
OPTL

RAPPORT 2025 > BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

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

> BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

17 rue de l'Ingénieur Bertin
ZI
21600 LONGVIC

Tél. 06 75 65 00 78

bourgognefranchecomte@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 Bourgogne-Franche-Comté 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 9
Effectifs 16
Rémunération 19
Démographie 39
Mouvements de main-d'œuvre 44
Intérim 49
Marché du travail 54
Formation 56
Insertion professionnelle 62
Prospective 67

Édito

Les membres de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique Bourgogne-Franche-Comté ont le plaisir de vous présenter l'édition 2025 du tableau de bord régional.

Conformément à l'usage, cette édition porte sur les données relatives aux établissements et aux effectifs relevant de notre champ conventionnel au 31 décembre 2024, à savoir, ceux appartenant à la Convention Collective Nationale des Transports routiers et des activités auxiliaires de transport.

Vous y découvrirez les données statistiques régionales, caractéristiques des établissements employeurs, évolution des effectifs salariés par secteurs d'activité et familles professionnelles, typologie des emplois, indicateurs démographiques, les formations dans la branche, l'insertion des jeunes diplômés ainsi qu'un volet « prospective » en fin de rapport.

Au 31 décembre 2024, la branche transport & logistique compte près de 31 500 salariés répartis sur un peu plus de 1 400 établissements, environ 4,2% de l'emploi marchand en région. La population féminine représente 21% des effectifs alors que les jeunes de moins de 25 ans, seulement 5%.

Mais au-delà des statistiques et du contexte économique et géopolitique, le personnel reste le bien le plus précieux d'une entreprise. Il est garant de la création de valeur et de la satisfaction des clients. Et pour assurer la pérennité de nos entreprises dans un monde incertain, il est essentiel de donner la priorité aux collaborateurs, poursuivre l'attractivité de nos métiers, former sans cesse les professionnels de demain, fidéliser et rester créatif et innovant.

Enfin, nous tenons à remercier très sincèrement les répondants à l'enquête tableau de bord sans qui, cet outil de connaissance ne pourrait exister ainsi que les partenaires sociaux, membres de l'Observatoire régional, pour leur implication.

En vous souhaitant une agréable lecture,

Président OPTL

Laurent LEMAIRE

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*

(*) Ces codes d'activité ont une définition plus large que celle correspondant au champ de la Convention collective transport nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. En conséquence, pour les activités partiellement couvertes, les ajustements nécessaires sont opérés afin de ne retenir que les entreprises couvertes par la convention collective.
(**) Depuis le 1er février 2005, sont entrées dans le champ de cette même convention collective certaines activités logistiques identifiées par référence au code 52.10B de l'Entreposage non frigorifique.

Le rapport emploie à plusieurs reprises l'expression **« activité Marchandises »** pour désigner le regroupement des secteurs du transport routier de marchandises (TRM), *qui inclut notamment le transport de fonds et valeurs (TFV),* du déménagement (DEM), des activités auxiliaires (AUX), des loueurs (LOC) et des prestataires logistiques (PRL), ainsi que l'expression **« transport routier de personnes »** qui recouvre le transport routier de voyageurs (TRV) et le transport sanitaire (TRS).

Les familles professionnelles de la Branche

CODES	DÉNOMINATIONS	DÉFINITIONS
1	DIRECTION	*Emplois de direction, notamment dans les petites entreprises (au moins un salarié) et de direction générale avec statut de salarié ou assimilé.*
2	GESTION	*Emplois relevant des services généraux de l'entreprise.*
3	VENTES/ACHATS	*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.*
4	TECHNIQUES D'EXPLOITATION TRANSPORT	
	• *Transports routiers et messagerie/fret express*	*Emplois caractérisés par l'utilisation de techniques ou l'application de réglementations, les unes et les autres propres aux activités du transport.*
	• *Transports multimodaux*	
	• *Déménagements*	
	• *Location*	
	• *Transport de voyageurs*	
	• *Transport sanitaire*	
5	LOGISTIQUE/MANUTENTION/ MAGASINAGE	*Emplois liés aux opérations de logistique, de manutention, de stockage et de magasinage.*
6	CONDUITE	*Emplois caractérisés par la conduite de véhicules de transport routier, quelles que soient leurs caractéristiques et les distances parcourues.*
6.1	• *Transport de personnes*	
6.1.1	> *Transport de voyageurs*	
6.1.1.1	> 1er groupe	*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.*
6.1.1.2	> 2e groupe	*Emplois autres que ceux relevant du 1er groupe (services réguliers, services scolaires, lignes régulières, excursions à la journée, etc...).*
6.1.2	> *Transport sanitaire*	*Emplois de conducteurs ambulanciers.*
6.2	• *Transport de marchandises*	
6.2.1	> 1er groupe	*Emplois pour lesquels la conduite des véhicules est prédominante.*
6.2.2	> 2e groupe	*Emplois caractérisés par un ensemble de tâches liées à la fois aux marchandises transportées, aux véhicules utilisés et à l'environnement des transports effectués.*
6.2.3	> 3e groupe	*Emplois de conducteur professionnel avec exigences particulières en termes de complexité des tâches (autonomie, technicité, etc...).*
7	MAINTENANCE DES VÉHICULES ET DES MATÉRIELS	*Emplois caractérisés par l'entretien, le maintien et/ou la remise en ordre de véhicules de transport routier (fonction technique, atelier) et des matériels.*
8	INTERPROFESSIONNEL	*Tous les emplois ne relevant pas des catégories précédentes et, en principe, à caractère interprofessionnel (secrétariat, gardiennage, etc...).*

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 2025, en **Bourgogne-Franche-Comté, 111 questionnaires** ont été exploités, représentant **4 061 salariés** (7.6 % des établissements, 13 % 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, AGECFA-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 2022 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, les PCS à considérer sont :

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

Au niveau régional, on met en évidence que **55 %** 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 **71%** des conducteurs routiers et grands routiers et **30%** des conducteurs livreurs. **75%** des conducteurs de véhicules routiers de transport en commun relèvent de la Branche tandis que **25%** exercent dans le transport urbain. La Branche rassemble la grande majorité des conducteurs de véhicules de transport sanitaire (**94%**), 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 micro-entrepreneur, 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.
Une entreprise (unité légale) est constituée d'autant d'établissements qu'il y a de lieux différents ou elle exerce son activité.

Entreprises SANS salarié au 31 décembre 2022* (ou dont l'effectif est inconnu)

*Données INSEE non disponible pour le rapport 2025, données issues du rapport 2022

Secteur	2021	2022
TRM sans 5320Z	455	466
5320Z	2 207	1 798
TRV	33	40
DEM	20	16
LOC	28	31
AUX	47	46
PRL	10	14
TRS	24	26
Total	2 824	2 436

Source : INSEE - SIDE

Après une forte hausse du nombre d'entreprises sans salariés dans la branche en 2021, due essentiellement à l'activité 5320Z « Autres activités de poste et de courrier » qui concerne les services de livraisons à domicile (pour rappel, cette activité qui a connu un essort fulgurant à partir de l'année 2020, période de crise sanitaire), on note en 2022 un net recul de 13.7% du nombre de ces entreprises sans salariés. La diminution est encore du essentiellement à l'activité 5320Z, puisque cette activité qui représente à elle-seule 73.8% des entreprises sans salatiés de la branche, à connu en 2022 une diminuton du nombre de ses entreprises Le recul de 18,5 % de ces unités en 2022 traduit à la fois une normalisation post-Covid et la fragilité économique de ce tissu entrepreneurial souvent peu structuré

Etablissements SANS salariés au 31 décembre 2022

**Données INSEE non disponible pour le rapport 2025, données issuse du rapport 2022*

Secteur	2021	2022
TRM sans 5320Z	515	524
5320Z	2 262	1 851
TRV	41	46
DEM	22	19
LOC	32	40
AUX	53	62
PRL	19	20
TRS	33	33
Total	2 976	2 595

Source : INSEE - SIDE

Le même constat s'applique aux **établissements** sans salarié. À l'échelle de la Branche, on observe en région BFC une baisse de ceux-ci de 12.8 %, biaisée par l'activité 5320Z dont les établissements ont diminué de 18%. L'intérêt de ce graphique réside dans la nuance qu'il apporte : hors activités de poste et courrier, la plupart des secteurs de la branche, y compris le transport routier de marchandises (TRM), enregistrent une hausse du nombre d'établissements sans salarié. Ce contraste met en lumière une dynamique duale : d'un côté, un essoufflement du modèle des micro-entrepreneurs de la livraison urbaine; de l'autre, une persistance de l'atomisation du tissu économique traditionnel, caractérisé par de très petites structures indépendantes, souvent artisanales.

1 461 établissements employeurs au 31 décembre 2024

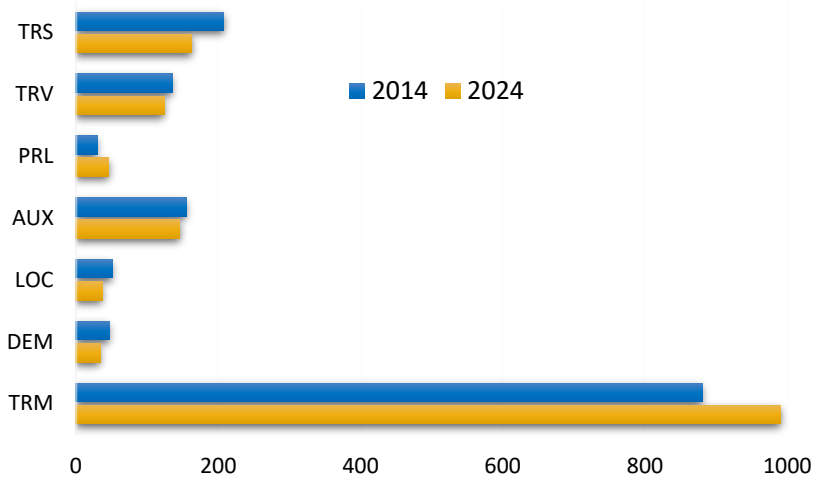
Etablissements AVEC salariés par secteur au 31 décembre 2024

Secteur	2014	2018	2022	2024
TRM sans 5320Z	863	840	885	893
5320Z	18	20	17	18
TRV	135	132	125	124
DEM	47	36	40	34
LOC	51	50	44	37
AUX	155	149	151	146
PRL	30	38	43	46
TRS	208	192	162	163
Total	1 506	1 457	1 466	1 461

Source : Urssaf Caisse nationale

On constate une très légère baisse du nombre d'établissements avec salariés entre décembre 2022 et décembre 2024 cependant cette diminution n'est pas constatée dans tous les secteurs d'activité. En effet, les secteurs du transport de marchandises, qui ont le plus d'établissements, voient le nombre de leurs établissements augmenter en 2 ans de 9%.

Evolution sur 10 ans du nombre d'établissements avec salariés



En 10 ans presque l'ensemble des secteurs d'activité de la branche professionnelle ont vu leur nombre d'établissements diminuer hormis les secteurs du transport de marchandises (TRM), majoritaire dans la branche, qui a connu une augmentation de +3.5% et le secteur des prestataires logistiques qui a connu un fort développement du nombre de ses établissements de plus de 50 % en 10 ans (même si en valeur absolue cette augmentation reste plus modeste +15 établissements)

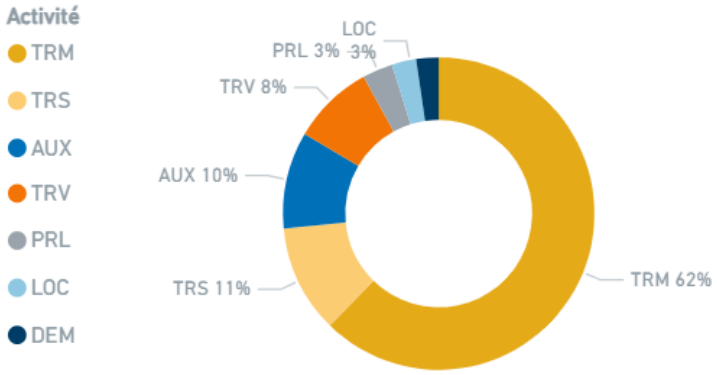
Il sera intéressant de rapprocher cette évolution de l'évolution du nombre de salariés que comptabilisent ces établissements du secteur PRL

Répartition des établissements pas activité

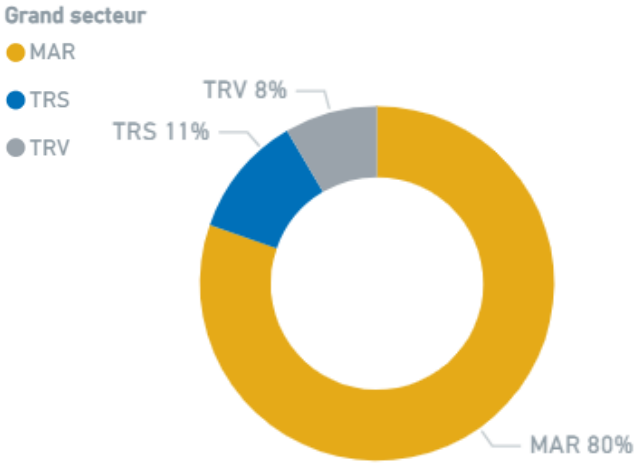
	Etablissements en BFC	% en BFC	Etablissements en France	% en France
Transport routier de marchandises	911	62.4%	25 306	61.2%
Transport routier de voyageurs	124	8.5%	2 624	6.3%
Déménagement	34	2.3%	1 218	2.9%
Location	37	2.5%	1 065	2.6%
Auxiliaires de transport	146	10%	4 665	11.3%
Prestataires logistiques	46	3.1%	1 673	4%
Transport sanitaire	163	11.2%	4 794	11.6%
Ensemble de la branche	**1 461**	**100%**	**41 345**	**100%**

Source : URSSAF CAISSE NATIONALE, Données ajustées au champ conventionnel

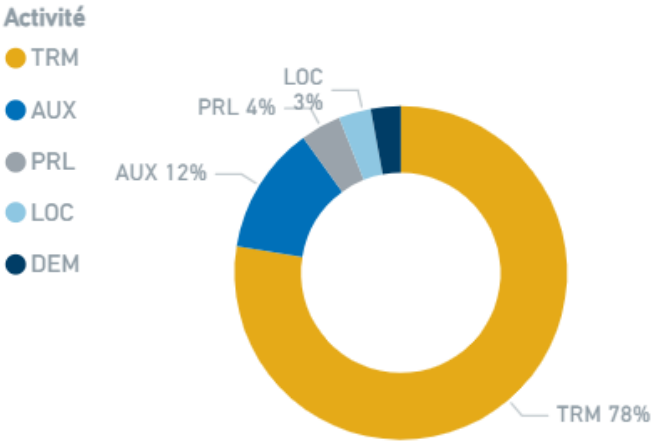
80.3% des établissements avec salariés sont des établissements liés à une activité du transport de marchandises (TRM, DEM, LOC, AUX ou PRL), 11, 2% sont des établissements en transport sanitaires et 8.5% des établissements de la branche opèrent dans le transport de voyageurs. Cette répartition est structurelle dans la branche professionnelle et ne varie pas



Répartition par grand secteur : Marchandise / Voyageurs / Sanitaires



Répartition par activités pour le grand secteur « Marchandises »



Création d'établissements en 2024 et évolution en %

	Nombre		Evolution 2023/2024		
Secteur	**Avec salariés**	**Sans salarié**	**Avec salariés**	**Sans salarié**	**Total**
TRM sans 5320Z	17	348	6 %	60 %	**56 %**
5320Z	0	1 532	-100 %	19 %	**19 %**
TRV	1	8	-67 %	0 %	**-18 %**
DEM	0	11	0 %	-15 %	**-15 %**
LOC	0	6	0 %	60 %	**60 %**
AUX	1	17	-75 %	-10 %	**-22 %**
PRL	2	16	71 %	34 %	**37 %**
TRS	2	7	-67 %	0 %	**-31 %**
Total	23	1 945	-29 %	24 %	**23 %**

Source : INSEE - SIDE

Dans la Branche, en 2024, on observe une accélération des créations d'établissements sans salariés (+ 24%) afin d'atteindre près de 2000 créations sur l'année. **Cependant près de 79% de ces créations concernent uniquement des établissements SANS salariés relevant du code 5320Z « Autres activités de postes et de courrier ».**

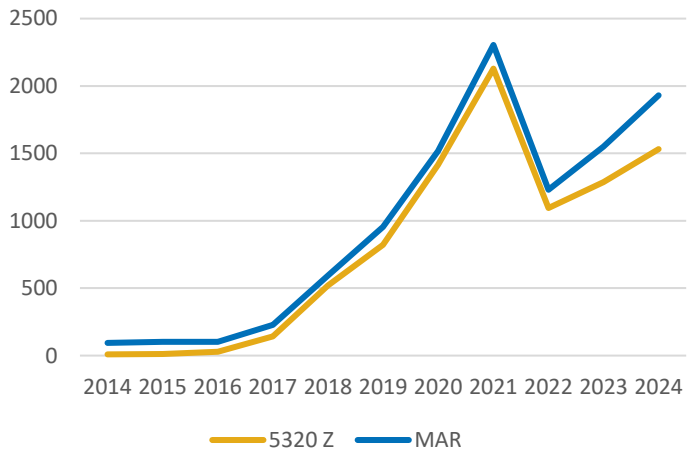
Ci-dessous la comparaison de la création d'établissement en marchandises et code NAF 5320Z :

Ce rapprochement entre les évolutions des créations d'établissements du secteur « marchandises » avec celles plus spécifiques du secteur des activités de postes et courriers illustre bien que les variations de créations d'établissements SANS salariés sont essentiellement dues à l'activité de transport de marchandises enregistrée sous ce code NAF 5320Z.

Pour rappel, ce code NAF 5320Z regroupe les activités de postes et de courriers, et concernent plus précisément :

- Livraisons de poste et de petits colis
- Livraisons à domicile,
- Livraisons de pizzas, livraisons de repas à domicile, etc. ...
- Activités de coursiers urbains et de taxis marchandises

Ces activités de livraisons intègrent la branche professionnelle dans la mesure où le transport s'effectue uniquement avec un véhicule à moteur (scooter, voiture ou VUL par exemple). On ne tient donc pas compte des acteurs qui effectue les livraisons avec d'autres moyens de transports non motorisés (vélo, triporteur, etc.)



Par regroupement des activités
Marquandises hors 5320Z (SANS salariés)

	MAR hors 5320Z	5320 Z	VOY	TRS
Créations 2024	398	1532	8	7
Créations 2023	265	1286	8	7
Evolution 2024/2023	133	246	0%	0%
	50,2%	**19,1%**		
Rappel évolution 2023/2022	*+10,9%*	*+6,8%*		

Défaillances d'entreprises et évolution en %

Secteur	Nombre			Evolution 2023/2024		
	Avec salariés	Sans salarié	NC	Avec salariés	Sans salarié	Total
TRM sans 5320Z	64	29	105	-3 %	26 %	13 %
5320Z	1	47	805	-50 %	34 %	14 %
TRV	2	3	3	0 %	-25 %	-11 %
DEM	1	3	3	-50 %	50 %	17 %
LOC	6	3	0	48 %	60 %	52 %
AUX	7	1	5	66 %	-70 %	-22 %
PRL	0	0	0	105 %	0 %	436 %
TRS	8	0	11	0 %	-100 %	46 %
Total	89	85	933	1 %	22 %	14 %

Source : Ellisphere
NC : Non Communiqué
Données ajustées au champ conventionnel

NB : La colonne « NC » indique le nombre d'entreprises défaillantes dont on ignore si elles ont ou non des salariés.

On note cependant une évolution importante (+22%) du nombre de défaillances d'entreprises essentiellement dans les entreprises n'ayant pas de salariés, et pour une large part dans les activités de postes et courrier. On peut supposer par

voie de conséquences, et en tenant compte des évolutions des années antérieures, que les défaillances de la colonne NC, peuvent majoritairement correspondre aux défaillances des établissements sans salariés. Il y a quelques années, nous pouvions dire que ces évolutions étaient conjoncturelles (particulièrement en 2020 et 2021) mais elles perdurent et tendent à devenir structurelles.

Défaillances d'entreprises par cause

Part des liquidations judiciaires en %

Année	Sans salarié	Avec salariés	NC	Total
2023	4 %	28 %	0 %	3 %
2024	4 %	35 %	1 %	4 %

Part des redressements judiciaires en %

Année	Sans salarié	Avec salariés	NC	Total
2023	0 %	24 %	0 %	2 %
2024	0 %	24 %	0 %	2 %

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

Les défaillances d'entreprises regroupent les évènements faisant l'objet d'un enregistrement au BODACC : fond cédé, scission, fusion, absorption, cessation d'activité, dissolution avec ou sans liquidation, plan de cession totale, redressement judiciaire, liquidation judiciaire…

Parmi les défaillances d'entreprises, les liquidations judiciaires sont en augmentation de 7 points par rapport à 2023, alors que la part des redressements se stabilise.
Rappelons qu'un redressement n'est pas synonyme de disparition d'entreprise et reste une période d'observation en vue d'un objectif de redressement.

Nombre de salariés concernés par les redressements et liquidations judiciaires

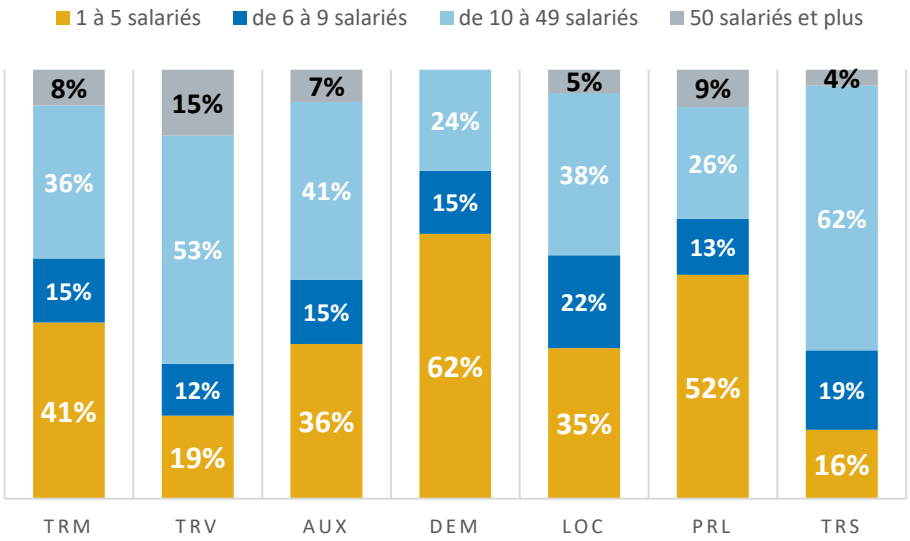
	Liquidation judiciaire			Redressement judiciaire		
Activité	2023	2024	Évolution	2023	2024	Évolution
TRM	177	129	-27 %	210	347	65 %
TRV	0	0	0 %	0	0	0 %
DEM	0	0	0 %	27	0	-100 %
LOC	0	10	0 %	0	11	0 %
AUX	40	60	50 %	0	0	0 %
PRL	0	0	0 %	0	4	0 %
TRS	10	0	-100 %	0	42	0 %
Total	227	199	-13 %	237	404	70 %

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

Cependant ces liquidations judiciaires, tous secteurs confondus, touchent moins de salariés qu'en 2023 car on note un recul de 13% du nombre de salariés concernés : 119 salariés sont concernés en 2024 contre 227 en 2023. Bien que la part des redressements judiciaires des établissements avec salariés tous secteurs confondus, soit stable d'une

année sur l'autre (24%) on note que le nombre de salariés concernés par ces redressements est en augmentation entre 2023 et 2024 : 404 salariés concernés en 2024 contre 237 salariés concernés en 2023, soit une augmentation de 70%, exclusivement dans le secteur Marchandises
Ainsi si les liquidations touchent moins de salariés qu'en 2023 (–13 %), les redressements judiciaires en affectent davantage (+70 %), et surtout dans le secteur marchandises, signe d'une pression économique croissante sur les entreprises employeuses.

Répartition des établissements par secteur et taille



Source Urssaf Caisse nationale – Données ajustées au champ conventionnel

La répartition en valeur absolue

	1 à 5 sal.	6 à 9 sal.	10 à 49 sal.	50 sal. et +
Transport routier de marchandises	374	136	325	76
Transport routier de voyageurs	24	15	66	19
Déménagement	21	5	8	0
Location	13	8	14	2
Auxiliaires de transport	53	22	61	11
Prestataires logistiques	24	6	12	4
Transport sanitaire	26	30	100	6
Ensemble de la branche	535	222	586	118
	36.6%	15.2%	40.1%	8.1%

Source Urssaf Caisse nationale – Données ajustées au champ conventionnel

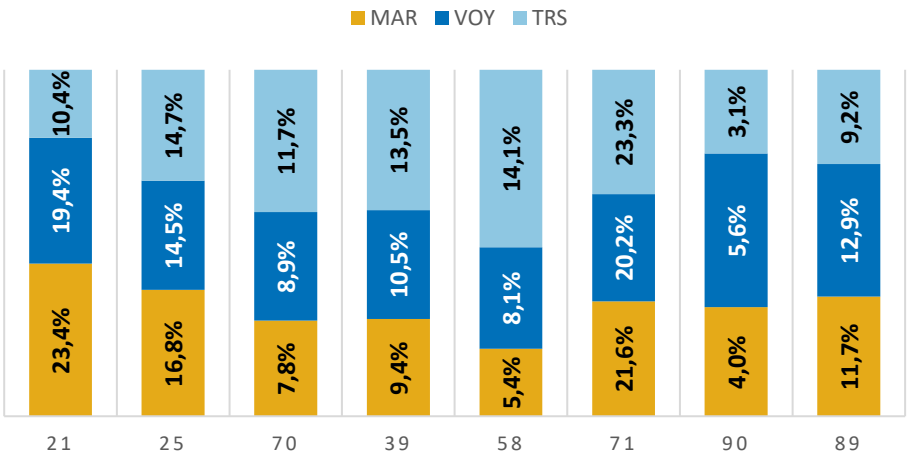
Près de 52% des entreprises de la branche ont moins de 10 salariés, toutes activités confondues. Ce taux tend à diminuer au cours des exercices, il était d'environ 60% au 31 décembre 2018. Seuls 8.1% des établissements dépassent les 50 salariés.

Le graphique ci-dessus mets en évidence les particularités sectorielles de cette répartition : Au sein du transport de marchandises, si l'activité du TRM une grande majorité (56%) d'établissement de moins de 10 salariés, certaines autres activités liées au transport de marchandises se distinguent par des structures plus importantes : c'est le cas en particulier des auxiliaires de transport qui comptabilisent 41% d'établissement de taille intermédiaire de + 10 salariés

Mais c'est le secteur du transport de personnes avec les activités du transport de voyageurs et du transport sanitaire qui est, quant à lui, marqué par une prédominance des établissements de taille intermédiaire de 10 à 49 salariés et au-delà de plus de 50 salariés.

Répartition des établissements par grands secteurs (MAR, VOY, TRS) et par départements

Répartition des établissements par département, selon les 3 grands secteurs

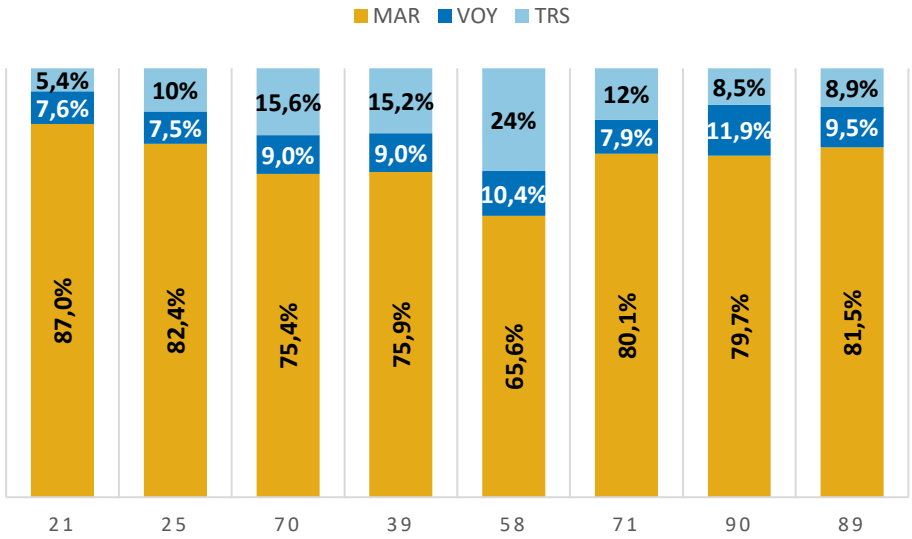


Source Urssaf Caisse nationale – Données ajustées au champ conventionnel

Une concentration des établissements du transport de marchandises au sein de 3 départements seulement : **la Côte d'Or, la Saône et Loire et le Doubs regroupent 61.8 % des établissements de ces activités marchandises**. La Saône et Loire comptabilise également 23% des établissements du transport sanitaires.

Nous avons donc une diversité de concentration des activités selon les départements

Proportion du nombre d'établissements par grands secteurs d'activité selon les départements



Source Urssaf Caisse nationale – Données ajustées au champ conventionnel

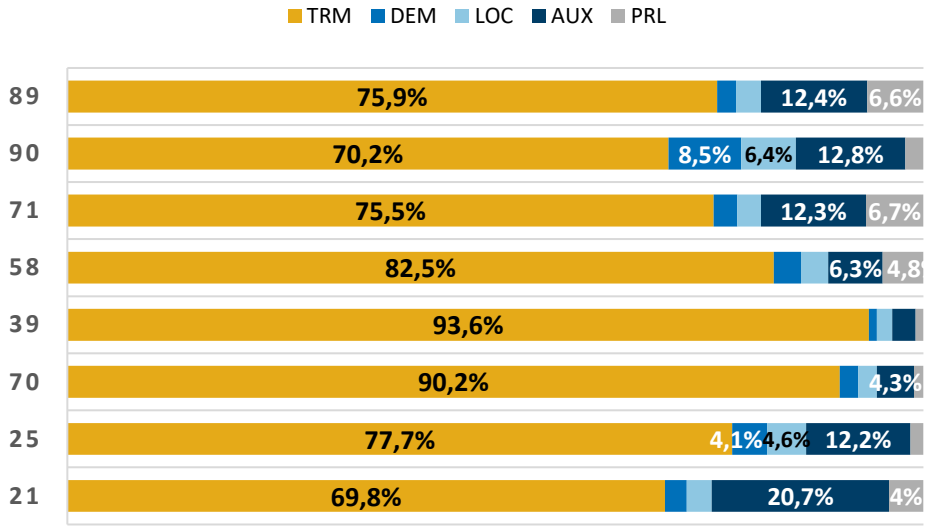
Ce tableau présente la répartition par départements des établissements par grands secteurs (MAR, TRV et TRS). La répartition par départements des activités spécifiques du transport de marchandises est présentée en détail à la suite de ce paragraphe.

Nous constatons que la répartition des établissements selon les activités et les départements de la région BFC met en évidence quelques caractéristiques régionales.

Ainsi, **même si le secteur du transport de marchandises est prépondérant dans tous les départements, certains départements ont une part plus importante d'établissements dans d'autres secteurs d'activité** : C'est le cas par exemple du département du Nièvre (58) dont la part d'établissements en transport sanitaire est la plus importante (24%). C'est également le cas, dans une moindre mesure dans les départements du Jura (39) et de la Haute Saône (70) avec plus de 15% des établissements de la branche en transports sanitaires. Ceci s'explique en partie par le fait que ces trois départements sont les plus ruraux de la région, et donc nécessitent une mobilité de personnes en transport sanitaire plus importante, compte tenu, entre autres, du regroupement des centres hospitaliers sur les agglomérations de la région.

Pour les mêmes raisons, le transport de voyageurs est également très présent dans certains départements : Le transport de voyageurs représente 12% des établissements de la branche dans le Territoire de Belfort (90), et un peu plus de 10% dans le département de la Nièvre (58).

Répartition des établissements du transport de Marchandises (MAR) par départements et par secteurs d'activité détaillés



Source Urssaf Caisse nationale – Données ajustées au champ conventionnel
Pour des questions de lisibilités, les % inférieurs à 4% ne sont pas mentionnés

Nous avons constaté une disparité dans la répartition par département des établissements selon les 3 grandes activités Marchandises, Voyageurs et Sanitaires

Regardons maintenant cette répartition départementale des établissements ayant une activité liée au transport de marchandises, selon les différents secteurs de la branche : TRM, déménagement, location, auxiliaires ou encore prestataires logistiques.

Certaines particularités peuvent ainsi être mises en avant : les auxiliaires de transports sont présents en Côte d'Or mais le sont également dans le Territoire de Belfort, département qui rappelons-le est celui qui comptabilise le moins d'établissements au total. Son positionnement frontalier peut être une explication à cette importance dans l'activité de commissionnaire. Le Territoire de Belfort est également bien représenté avec les entreprises de déménagements, puisque c'est lui qui, en proportion du total de ses établissements en comptabilise le plus.

Les prestataires logistiques sont très présents en Saône et Loire, particulièrement le long de l'axe autoroutier de l'A6

Effectifs

31 531 salariés dans la Branche au 31 décembre 2024

Un niveau d'emploi dans la Branche en BFC identique à celui de l'année 2023

Répartition des salariés par secteur d'activité détaillé

Secteur d'activité	Total	%
Transport routier de marchandises	17 282	54,8 %
4941A	9 743	30,9 %
4941B	7 258	23,0 %
5320Z	135	0,4 %
8010Z	146	0,5 %
Transport routier de voyageurs	4 741	15,0 %
4939A	3 997	12,7 %
4939B	744	2,4 %
Déménagement	251	0,8 %
4942Z	251	0,8 %
Location	648	2,1 %
4941C	548	1,7 %
7712Z	100	0,3 %
Auxiliaires de transport	3 533	11,2 %
5229A	1 337	4,2 %
5229B	2 196	7,0 %
Prestataires logistiques	1 558	4,9 %
5210B	1 558	4,9 %
Transport sanitaire	3 518	11,2 %
8690A	3 518	11,2 %
Total	31 531	100,0 %

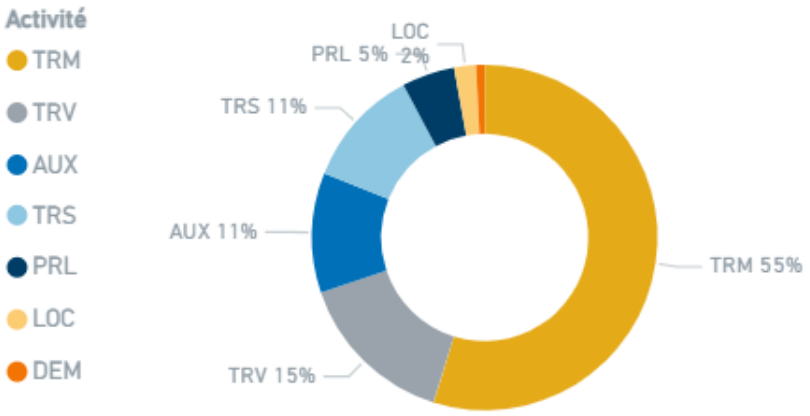
Source Urssaf Caisse nationale – Données ajustées au champ conventionnel

La Bourgogne-Franche-Comté compte **31 531 salariés au 31 décembre 2024**, soit environ 3.8 % des effectifs nationaux. Le transport de marchandises (TRM) représente plus de 54% des salariés suivi par le transport de voyageurs (15 %) puis le transport sanitaire et les Auxiliaires, à poids égale avec chacun 11.2% des salariés de la branche.

Au national, la Branche compte 811 169 salariés (Rapport OPTL national p.22) et la structure est légèrement différente : Transport de marchandises 52,3 %, Auxiliaires 14,6 %, transport de voyageurs 13,2 %.

Répartition des effectifs par activités en %

Pour l'ensemble de la Branche professionnelle, tous secteurs confondus

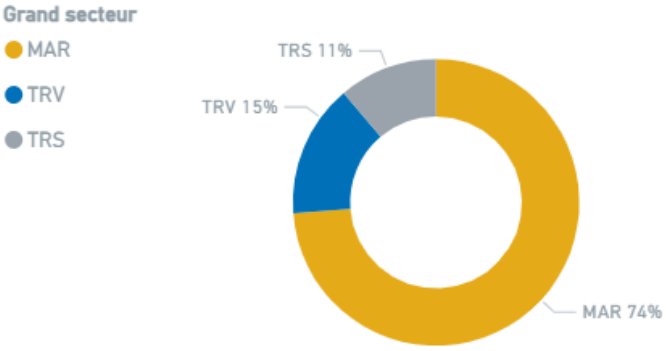


Les 3 principaux secteurs liés aux transports routiers de marchandises sont le TRM qui prédomine avec 55% des effectifs, suivi par les auxiliaires de transport (11%) et les prestataires logistiques (5%).

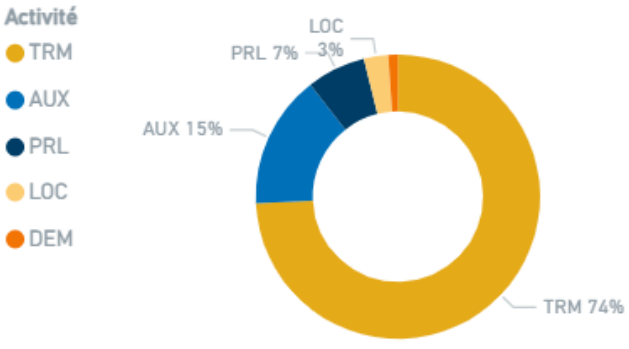
Source Urssaf Caisse nationale – Données ajustées au champ conventionnel

Par Grand secteur MAR / VOY / TRS

Pour l'ensemble de la région Bourgogne-Franche-Comté, les effectifs **des activités liées aux transports de marchandises, tous secteurs confondus, représentent les 3 quarts des effectifs** de toutes les activités de la branche professionnelle



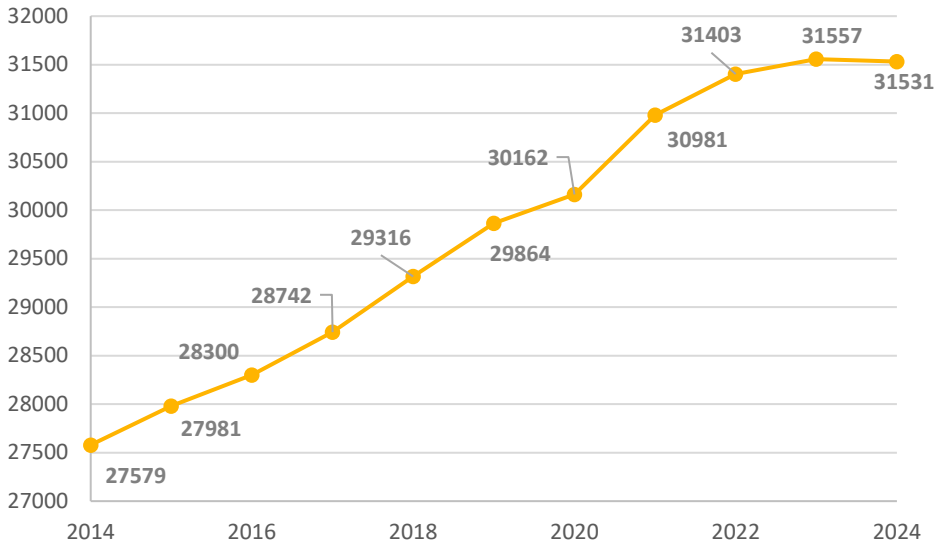
Selon les diverses activités du secteur « Marchandises »



Les ¾ des effectifs qui travaillent dans la branche professionnelle, en lien avec les activités du transport de marchandises sont dans les activités du TRM : Ce secteur du TRM comprend les activités du transport de fret interurbain de marchandises avec 30% des salariés du TRM et les activités du transport de fret de proximité avec 23% des salariés du TRM

Source Urssaf Caisse nationale – Données ajustées au champ conventionnel

Evolution des effectifs au 31 décembre



Jusqu'en 2022, la croissance des effectifs salariés pour l'ensemble de la branche professionnelle était régulière, y compris durant la période perturbée de 2020. Le ralentissement de la croissance des effectifs a débuté dès 2022 avec un léger ralentissement : +1.3% d'augmentation contre plus de 2.6% l'année précédente en 2021. En 2023 le ralentissement s'est nettement accru puisque la croissance des effectifs n'était plus que de 0.5%. **Enfin au cours du dernier exercice 2024, la croissance des effectifs de la branche s'est arrêtée, voire à entamer une très légère décroissance : -0.8%**

Stabilité de l'emploi en 2024

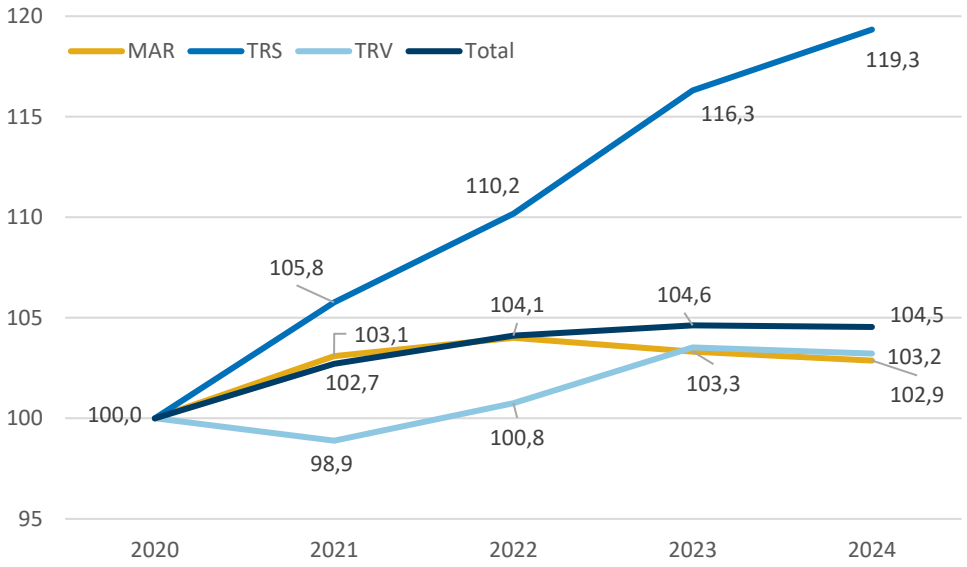
Evolution des effectifs par grand secteur d'activité au cours des 5 dernières années

	2020		2021		2022		2023		2024	
Grand secteur	Salariés	Evolution	Salariés	Evolution	Salariés	Evolution	Salariés	Evolution	Salariés	Evolution
MAR	22 621	+0,99%	23 321	+3,%	23 527	+0,88%	23 373	-0,7%	**23 272**	**-0,44%**
TRS	2 948	+1,22%	3 118	+5,45%	3 248	+4,2%	3 429	+5,3%	**3 518**	**+2,53%**
TRV	4 593	+0,83%	4 542	-1,12%	4 628	+1,86%	4 755	+2,7%	**4 741**	**-0,3%**
Total	**30 162**	**+0,99%**	**30 981**	**+2,64%**	**31 403**	**+1,34%**	**31 557**	**+0,49%**	**31 531**	**-0,08%**

Source Urssaf Caisse nationale – Données ajustées au champ conventionnel

Si nous avons pu constater précédemment que l'évolution des effectifs dans la branche tendaient à se ralentir ces 3 dernières années, la situation est plus nuancée cependant selon les 3 grands secteurs d'activité comme le montre le tableau ci-dessus (en valeurs absolues) et le graphique ci-dessous (en base 100 au 31.12.2020) :

En effet **le secteur marchandises**, majoritaire, donne la tendance pour l'ensemble de la branche et voit ses effectifs décroitre très légèrement ces 2 dernières années d'environ -0.7% au cours de l'exercice 2023 et plus faiblement en 2024 avec une décroissance de -0.4% : entre 2023 et 2024, le secteur a perdu environ 250 salariés (soit 0.1% des effectifs de ce secteur). Ceci reste faible et nous pouvons pratiquement considérer que les effectifs du secteur marchandises se sont stabilisé durant la période considérée.



Source Urssaf Caisse nationale – Données ajustées au champ conventionnel

La tendance en 2024 est sensiblement similaire en 2024 pour **le secteur de voyageurs** qui montre une relative stabilisation de ses effectifs au cours de cet exercice. On constate par ailleurs que ce secteur connait au cours des 5 dernières années des variations à la hausse comme à la baisse de ses effectifs. Il est intéressant de rapprocher ces variations du contexte d'exploitation du transport de voyageurs. En effet l'activité du secteur, essentiellement en transports scolaires et en lignes régulières est soumise à des appels d'offres émanant des autorités organisatrices régionales de transport. Or les réponses à ces AO peuvent avoir pour conséquences des changements dans les entreprises qui exploitent ces lignes. Ces changements peuvent être à l'avantage d'entreprises situées hors région BFC, avec cependant l'obligation pour elles de reprendre les salariés en exploitation sur ces lignes, s'ils acceptent bien évidemment ce changement d'employeurs. Par conséquent, tout en ayant le même nombre de conducteurs exerçant sur les lignes scolaires et régulières en région BFC, nous pouvons avoir mécaniquement une baisse d'effectifs dans le TRV au profit d'autres régions limitrophes. La réciproque bien évidement est possible. Cette particularité peut expliquer les faibles variations, à la hausse comme à la baisse des effectifs du transport routier de voyageurs.

Dans le transport sanitaire (courbe bleu foncé ci-dessus) on constate que cette évolution est régulière au cours des années et qu'elle progresse même fortement depuis l'année 2020 (année de crise sanitaire, qui avait mis à l'arrêt un certain nombre de transport sanitaire habituel). L'activité hospitalière a ensuite repris en rattrapant les retards dus à la pandémie, ce qui a entrainé une augmentation des transports sanitaires et par voie de conséquence une augmentation du nombre de personnel ambulancier. Cette activité est toujours en croissance, du fait du regroupement des services hospitaliers sur certains territoires, dans une région à forte ruralité, qui nécessite de plus en plus de déplacements des patients. Après une augmentation des effectifs de +4.1% au cours de 2022, de +5.3% en 2023, on constate encore en 2024 une augmentation de +2,5% des effectifs, même si cette augmentation s'est un peu essoufflée sur ce dernier exercice.

Variation des effectifs par secteur d'activité détaillés en 2024

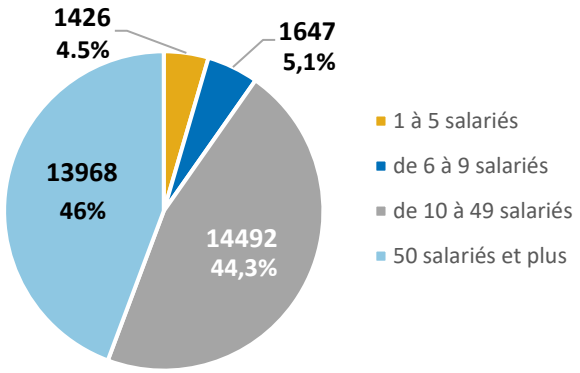
Secteur d'activité	2023	2024	Variation des effectifs en 2024	Taux d'évolution en 2024	Taux d'évolution en 2023
TRM	17 329	17 282	-47	-0,3 %	-0,3 %
TRV	4 755	4 741	-14	-0,3 %	2,7 %
DEM	261	251	-10	-3,8 %	-5,1 %
LOC	653	648	-5	-0,8 %	-8,1 %
AUX	3 566	3 533	-33	-0,9 %	0,8 %
PRL	1 564	1 558	-6	-0,4 %	-3,7 %
TRS	3 429	3 518	89	2,6 %	5,6 %
Total	31 557	31 531	-26	-0,1 %	0,5 %

Nous avons évoqué précédemment la stabilité des effectifs de la branche pour l'année 2024 : les chiffres présentés ici montrent bien que les faibles variations d'effectifs constatées ne concernent qu'un nombre très réduit de salariés, quel que soit les secteurs d'activités.

Source : Urssaf Caisse Nationale – Données ajustées au champ conventionnel

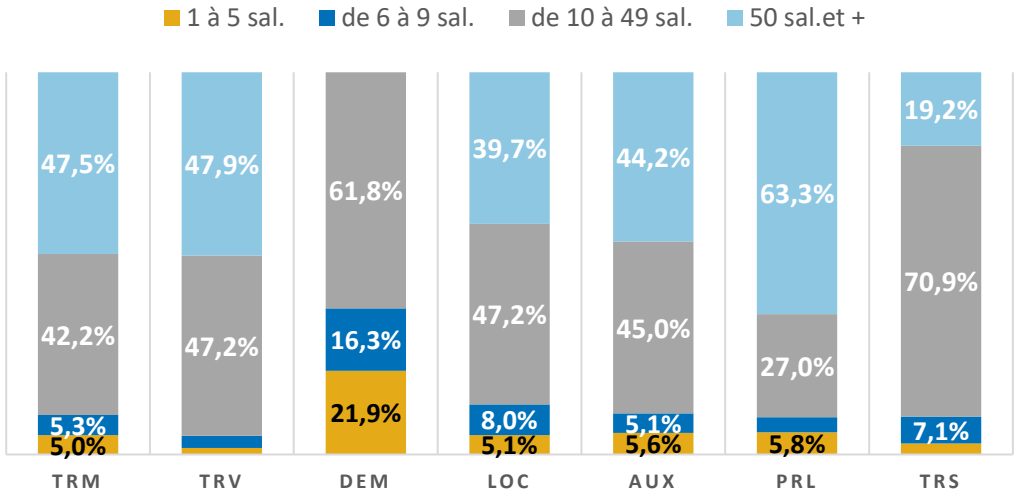
Répartition des effectifs par secteur et taille d'établissement

La population totale de la branche professionnelle se répartie de la manière suivante selon **les tailles des établissements**



44,3% des effectifs dont dans des établissements de taille intermédiaire (10 à 49 sal.) et 46% sont dans des structures de +50 sal., ce qui représente pour ces 2 catégories d'établissements (soit 48% d'entre eux) une concentration de plus de 90% des effectifs.

Cependant la répartition des effectifs salariés de la branche par tailles d'établissement met encore là aussi en évidence des distinctions selon les différents secteurs d'activités comme le montre le graphique ci-dessous :

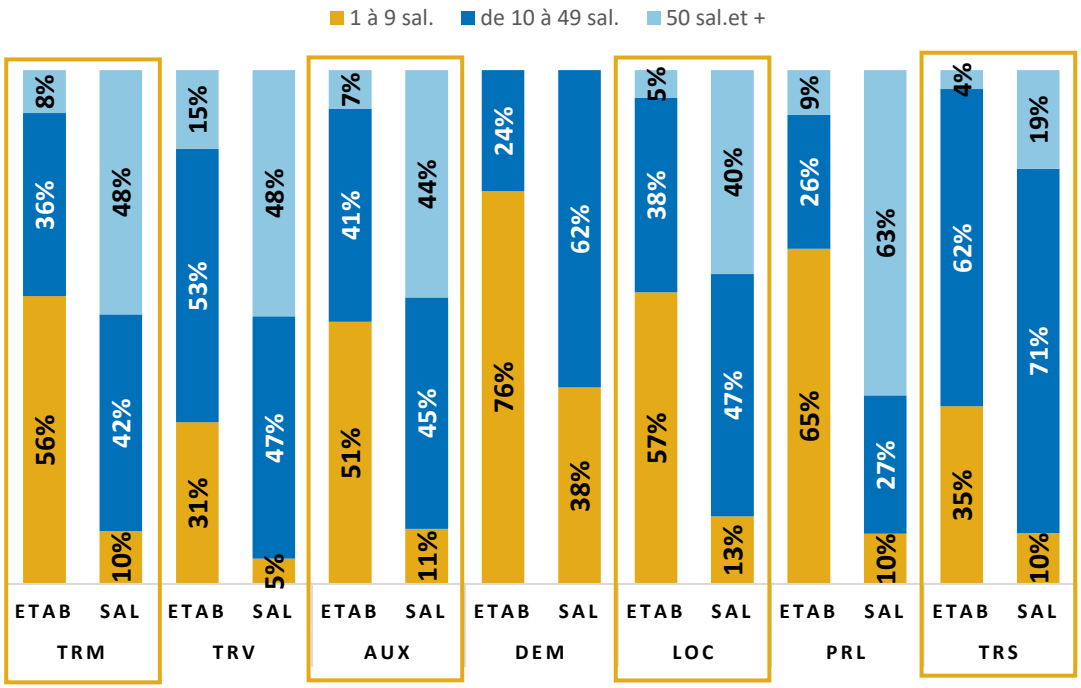


Pour exemple, le secteur du DEM comptabilise plus de 60% de ses salariés au sein de structures de tailles intermédiaires 10 à 49 sal.)
A l'inverse les salariés du secteur logistique sont pour une large majorité situés au sein de structures de plus de 50 sal.

Source : Urssaf Caisse Nationale – Données ajustées au champ conventionnel
Pour des questions de lisibilités, les % inférieurs à 4% ne sont pas mentionnés

Le rapprochement entre la répartition des établissements et de celle des salariés, selon les tailles d'établissement permet de mettre en évidence des particularités selon les secteurs d'activités :

Rapprochement de la taille des établissements par secteur et de la répartition des effectifs par taille



Il est intéressant d'aller un peu plus loin et de comparer la taille des établissements et la concentration des effectifs afin de voir les caractéristiques des établissements de la branche professionnelle.

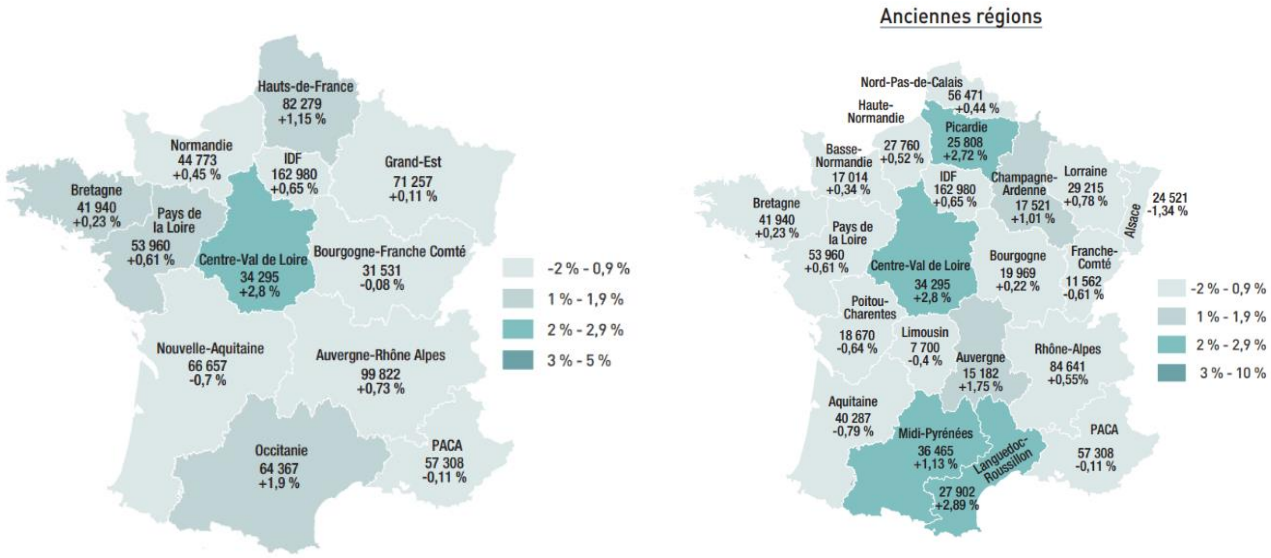
Ainsi, si la branche professionnelle, tous secteurs d'activités confondus, compte 52% d'établissements de moins de 10 salariés (soit 757 établissements), ces mêmes établissements comptabilisent moins de 10% des effectifs totaux, soit à peine plus de 3 000 salariés : ce sont par conséquent **de très petites structures**, **puisque nous avons en moyenne moins de 4 salariés par établissement.** A l'inverse 46% des effectifs sont concentrés dans 8% des établissements de la branche qui ont plus de 50 salariés.

Cependant, ce rapprochement de répartition entre établissement et effectifs, selon les tailles d'établissement, met en évidence de **très importantes disparités selon les secteurs d'activité** et d'importantes concentrations pour certains d'entre eux : les établissements du transport de voyageurs de plus de 50 salariés, qui représentent 15% du total des établissements de ce secteur, concentrent près de la moitié du total des effectifs de ce même secteur.

Plus important encore, les 9% d'établissements de plus de 50 salariés du secteur des Prestataires Logistiques (PRL) concentrent à eux seuls 63% des effectifs de ce secteur PRL : Nous avons donc affaire ici à un nombre réduit de structures mais qui sont de très grandes tailles, employant chacune un nombre très important de salariés. Nous retrouvons sous cette activité les plateformes logistiques présentent en région telle que Amazon, FM Logistic ou encore Iris Logistics pour quelques exemples…

Les auxiliaires de transport comptabilisent 51% d'établissement de moins de 10 salariés pour un total de 11% des effectifs, ce sont donc de très soit en moyenne 5 salariés par établissement

Répartition de l'emploi salarié de la Branche par région et évolution en 2024

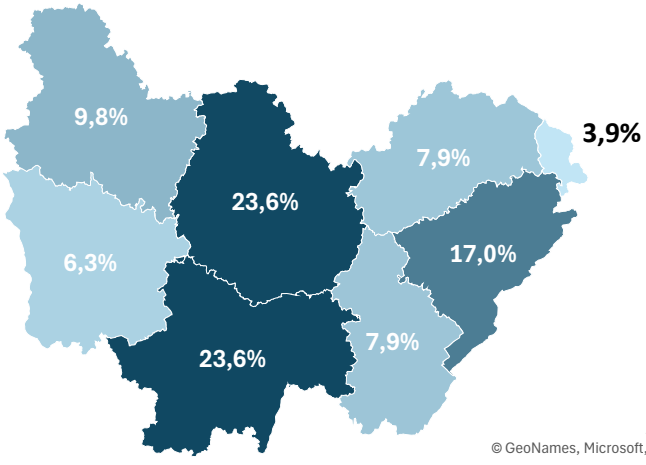


En 2024, la région BFC enregistre une stabilité de l'emploi salarié de la Branche : -0.06% pour un total de 31 531 salariés. **Une grande majorité des régions françaises connaissent des variations d'effectifs qui se situent entre -2% et 09%, similaires à celles constatées en région BFC**. La région Centre Val de Loire montre le plus fort taux d'évolution au cours de 2024.

Il reste intéressant de regarder l'évolution des effectifs en BFC selon les anciens territoires francomtois et bourguignon : Des activités économiques dominantes différentes pour chacun d'eux (l'automobile pour le premier et plutôt l'agroalimentaire pour le second) ont un impact significatif sur l'évolution des effectifs de la branche de ces territoires : le territoire correspondant à l'ancienne région *Bourgogne* connait une progression de ses effectifs (+0.22%) alors que le territoire de l'ancienne région *Franche-Comté* connait une baisse de 0.61%. On trouvera dans le paragraphe suivant les évolutions de salariés par département.

Répartition de l'emploi salarié par département et par secteurs activités

Données au 31 décembre 2024

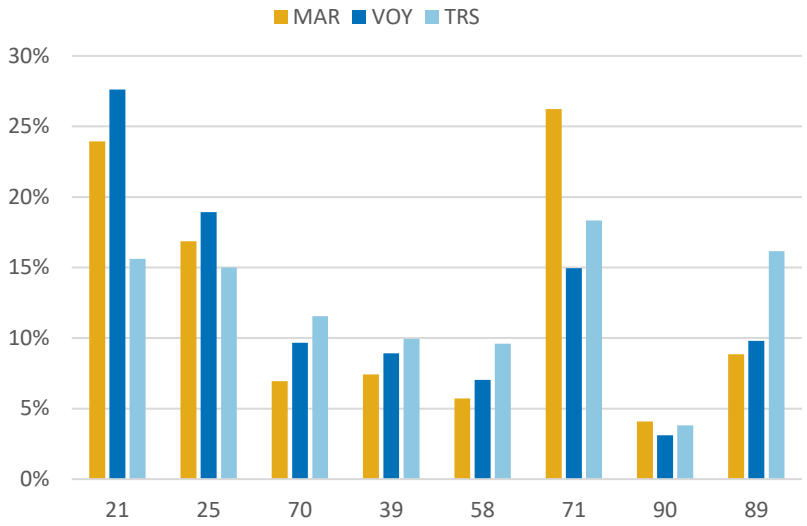


La répartition par départements des effectifs totaux de la Branche met en évidence une prépondérance des 2 départements de la Côte d'Or (21) et de la Saône et Loire (71) qui concentre à part égale près de la moitié des effectifs (47,2%). Vient ensuite le département du Doubs avec 17% des effectifs de la Branche

Cette répartition est structurelle pour la Branche en BFC et ne varie pratiquement pas d'une année à l'autre.

Cependant cette répartition cache des différences dans la répartition par département des effectifs de la Branche selon les secteurs d'activités, comme le montre le graphique ci-dessous.

Répartition des effectifs de chacun des grands secteurs (MAR,VOY,TRS) par départements



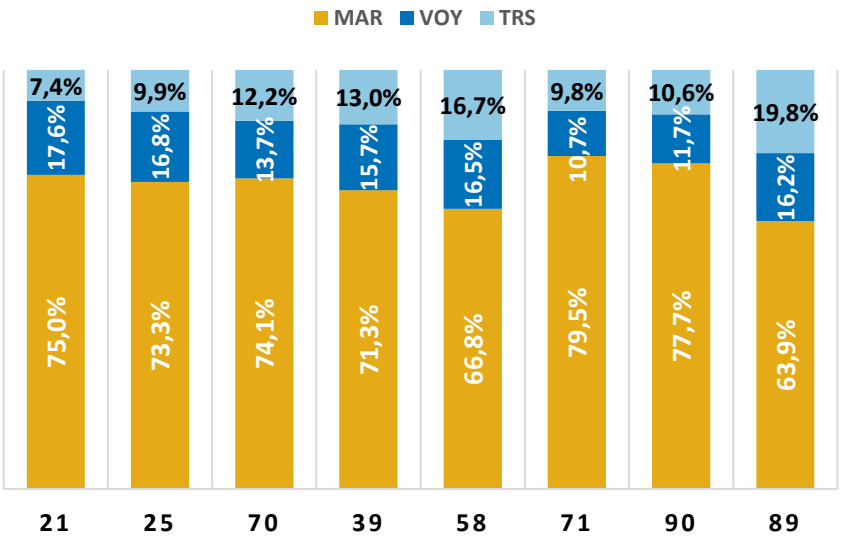
Si les départements de la Côte d'or (21) et de la Saône et Loire (71) prédomine dans la concentration des effectifs salariés de la branche, on constate cependant que **les salariés exerçant des activités en transport de voyageurs sont très présents également dans le Doubs mais aussi, dans une moindre mesure, dans l'Yonne.** Ce dernier département concentre d'ailleurs une **part importante des salariés du secteur sanitaire**, à part égale avec les 3 premiers départements cités

La Haute Saône (70), le Jura (39) ou encore la Nièvre (58) sont plus représentés proportionnellement par une population exerçant des activités de transport de personnes que de marchandises. Ceci peut s'expliquer par le fait que ces départements sont plus éloignés des axes définis par les grands flux routiers de marchandises que l'on a vu précédemment (axes autoroutiers), mais qu'ils recouvrent des territoires ruraux nécessitant un important service de mobilité pour les personnes.

Répartition des effectifs par départements selon les 3 grands secteurs d'activité

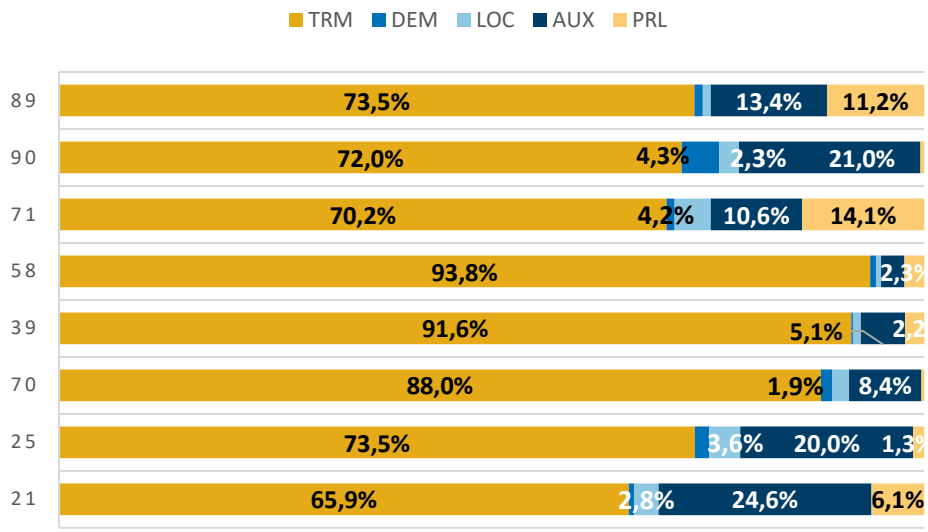
Comme énoncé précédemment la répartition des effectifs salariés de la Branche par département varie selon les secteurs.

Pour un même département, les secteurs MAR, VOY ou TRS peuvent avoir des poids différents. Ainsi près de 20% des effectifs de la Branche dans l'Yonne travaillent dans le transport sanitaire, part la plus importante parmi tous les départements, suivi ensuite par le département de la Nièvre dont les effectifs salariés issus de la Branche sont à 16.7% dans le transport sanitaire.



Enfin, près de **80% des effectifs de la branche qui sont en Saône et Loire travaille dans des activités de transport de marchandises**

Répartition par département des effectifs du transport de marchandises selon les secteurs d'activités détaillés

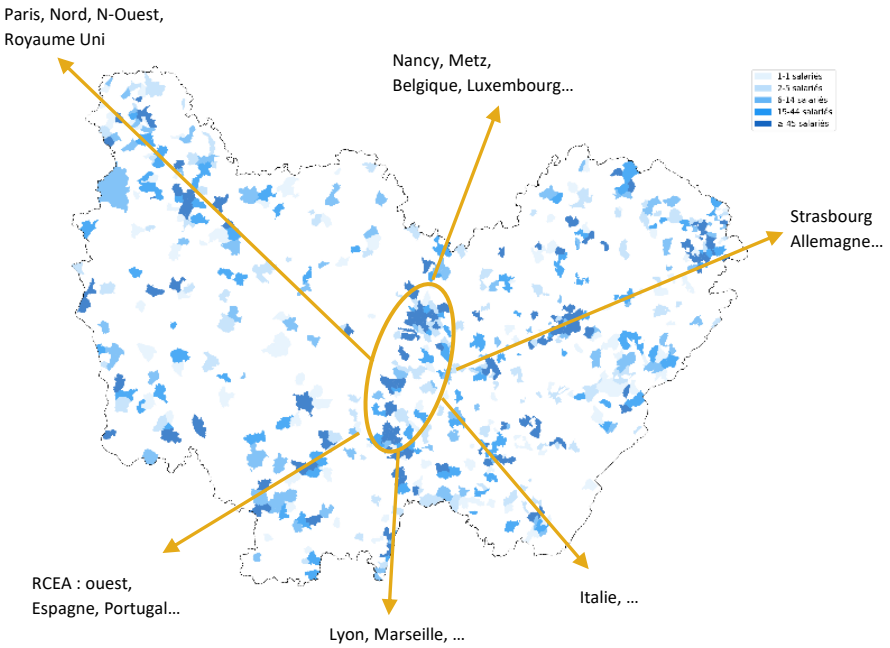


Certains secteurs d'activité du transport de marchandises ne sont présents, de manière significative, que dans certains départements :
C'est le cas par exemple pour le DEM qui emploie 4,3% des effectifs de la Branche dans le département du Territoire de Belfort (90) alors que ce secteur ne représente que 0.5 à 1.5% des salariés dans les autres départements .
Les Auxiliaires sont très présents dans les départements de la Côte d'Or, du Doubs et du Territoire de Belfort avec plus de 20% des salariés de la Branche pour chacun d'eux. Ces deux derniers départements étant frontaliers, les activités de commissionnaires sont plus présentes que dans d'autres territoires de BFC. **Deux principaux départements emploient des salariés dans le secteur des prestataires logistiques, il s'agit de la Saône et Loire avec 14% des salariés de la Branche de ce département et de l'Yonne avec 11.2%.** On retrouve cette répartition géographique que nous pouvons constater, de manière plus fine, sur les bassins d'emplois comme nous le mettent en évidence les graphiques ci-dessous

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

Données au 31 décembre 2024

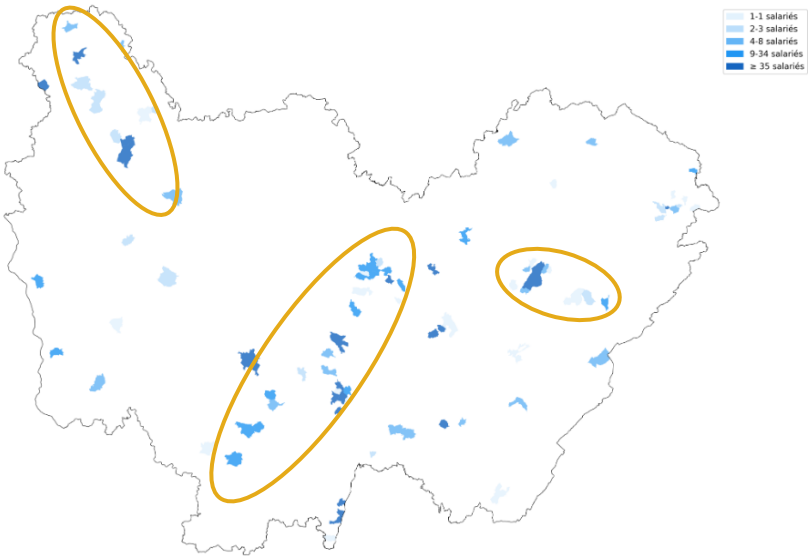
Activités Marchandises (hors Prestataires Logistiques)



La Bourgogne-Franche-Comté au cœur des tous les échanges : On notera que la concentration des effectifs de la Branche, lié à l'implantation des entreprises correspond globalement aux différents axes autoroutiers qui traversent la région, ainsi que l'axe RCEA.

Ceci met en évidence la position centrale de la région BFC dans les différents échanges de flux de marchandises en France, avec un point de croisement situé sur l'axe Dijon/Beaune/Chalon (croisement des autoroutes A31, A36 et A6)

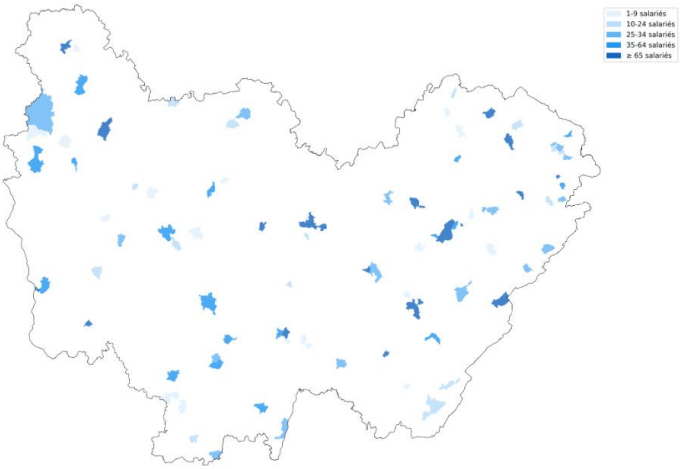
Activités Prestataires Logistiques



On retrouve les éléments précédents concernant la répartition des salariés par départements pour les activités de prestataires logistiques.

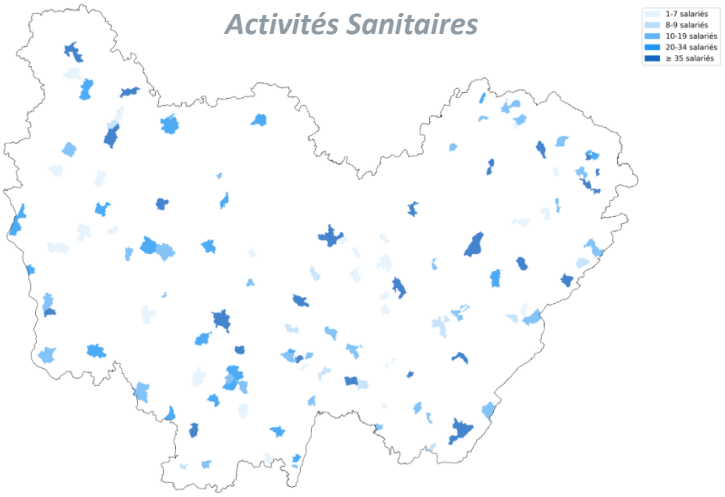
Cette carte permet d'affiner selon les bassins d'emplois, la localisation des emplois logistiques de la Branche en fonction des départements:
Ainsi, certains axes se dessinent : On retrouve une densité importante de salariés dans les activités de logistique essentiellement sur le bassin dijonnais et beaunois pour le 21, sur le bassin chalonnais et le bassin Minier du Creusot-Montceau pour le 71. Pour l'Yonne, on retrouve les emplois logistiques dans les plateformes situées sur l'axe Avalon, Auxerre Sens

Activités Voyageurs



Les activités du transport de personnes sont uniformément réparties sur l'ensemble du territoire régional et par conséquent les emplois également. Cela s'explique par le fait que la région BFC est une région plutôt rurale qui nécessite de proposer un service de transport en commun réparti uniformément sur tout le territoire régional. De plus cette carte reprend l'implantation des effectifs selon leur répartition dans les établissements, mais rappelons que pour beaucoup de salariés en TRV, le véhicule peut être stationné au domicile, lui-même pouvant être éloigné de l'entreprise du salarié.

Activités Sanitaires



Il en est de même **pour le transport sanitaire où l'on constate que les effectifs sont répartis uniformément sur le territoire régional**.

Cela s'explique comme pour le TRV par le besoin de proposer des services de transport sanitaire sur l'ensemble du territoire régional, du fait d'une région à dominante rurale et où les services hospitaliers sont de plus en plus regroupés sur certaines zones urbaines

Répartition des effectifs par famille professionnelle

Données au 31 décembre 2024

21 024 conducteurs dans la Branche au 31 décembre 2024

Famille professionnelle	Total	%	Évolution 2024/2023
Direction	858	2,7 %	3,2 %
Gestion	1 608	5,1 %	-9,8 %
Ventes/Achats	465	1,5 %	60,8 %
Exploitation transport	2 829	9 %	11,3 %
Logistique - Manutention - Magasinage	3 914	12,4 %	21,9 %
Conduite	21 024	66,7 %	-4,5 %
Maintenance des véhicules et entretien des matériels	619	2 %	3,4 %
Interprofessionnel	214	0,7 %	-23,8 %
Total	**31 531**	**100,00 %**	**-0,1 %**

Source Enquête Tableau de Bord AFT

Caractéristique structurelle de la branche professionnelle, tous secteurs d'activité confondus, **les conducteurs routiers représentent près de 67% du total des effectifs de la branche professionnelle en BFC**. Cette famille est un peu plus représentée en région qu'au plan national (62%). Leur proportion est en légère baisse sur le dernier exercice avec moins 4.5 points

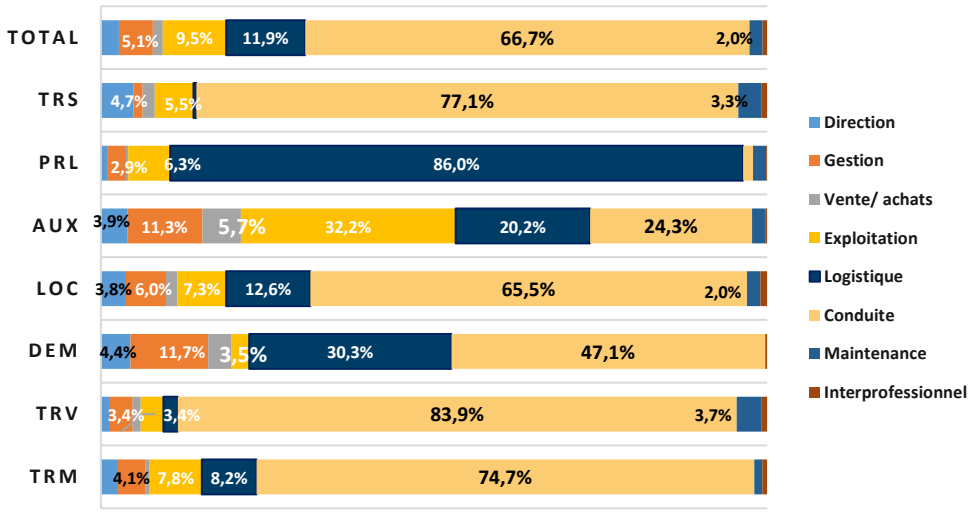
Les 2 autres familles de métiers spécifiques à la branche professionnelle sont les métiers de l'**exploitation et de l'organisation du transport** d'une part **avec 9% des effectifs** et ceux liés aux **activités logistiques d'entreposage et de stockage** d'autre part qui représentent **12.4% des effectifs.** Ces deux familles professionnelles, à l'inverse des conducteurs sont en progression depuis fin 2023 avec des évolutions respectives de +11.3 points pour la famille exploitation et +22% environ pour la famille logistique

Vient enfin la famille « **gestion** » qui représente également **5%** des effectifs, part relativement importante puisqu'elle avoisine celle des « exploitants » : il est important de préciser que l'on peut retrouver du personnel d'encadrement logistique et du transport au sein de cette famille « gestion », cette famille ne se limitant pas uniquement aux activités de gestion financière et comptable. Elle a cependant diminué au cours de l'exercice de 9.8 points
Cette répartition par famille professionnelle est sensiblement identique en région BFC à celle constatée sur le plan national.

Répartition des effectifs par familles professionnelles et secteurs d'activités

Données au 31 décembre 2024

Famille professionnelle	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS
Direction	440	64	11	24	140	14	164
Gestion	709	161	29	39	399	45	225
Ventes/Achats	116	59	9	11	203	5	62
Exploitation transport	1 353	161	7	47	1 139	98	24
Logistique - Manutention - Magasinage	1 418	103	76	82	712	1 340	183
Conduite	12 909	3 976	118	425	860	23	2 714
Maintenance des véhicules et entretien des matériels	213	177	0	13	68	31	116
Interprofessionnel	125	40	0	7	11	2	29



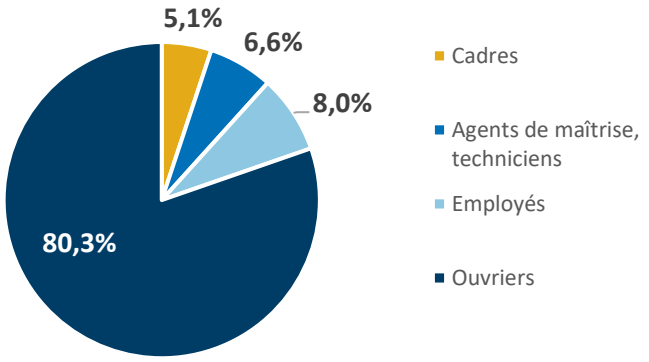
Même si les conducteurs routiers sont largement majoritaires dans la quasi-majorité des secteurs d'activités de la Branche, ils ne sont que très peu présents dans le secteur des Prestataires Logistiques, secteur beaucoup plus marqué par la famille « logistique-manutention-magasinage » (86%),

C'est également vrai pour le secteur du Déménagement où nombre de déménageurs (souvent sans permis poids lourds) sont enregistrés dans la catégorie « manutention ». Les exploitants sont très présents naturellement au sein des activités des Auxiliaires (32% des salariés) mais également au sein de l'activité de Location de véhicules

Répartition des effectifs par famille professionnelle et CSP

Données au 31 décembre 2024

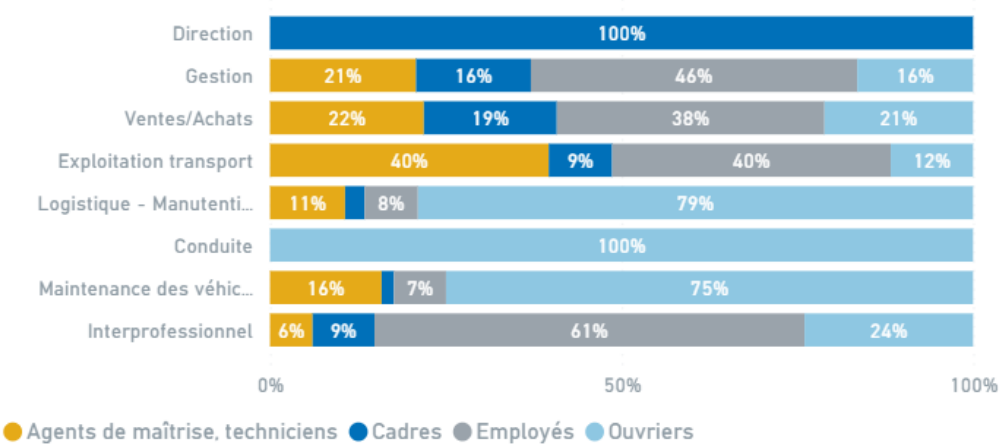
Répartition globale des effectifs de la Branche par CSP



Les conducteurs étant positionnés dans la CSP « ouvrier » il est tout à fait normal de retrouver cette CSP majoritaire parmi les effectifs de la Branche professionnelle.

Les autres CSP se répartissent globalement de manière uniforme

Répartition par CSP et par familles professionnelles



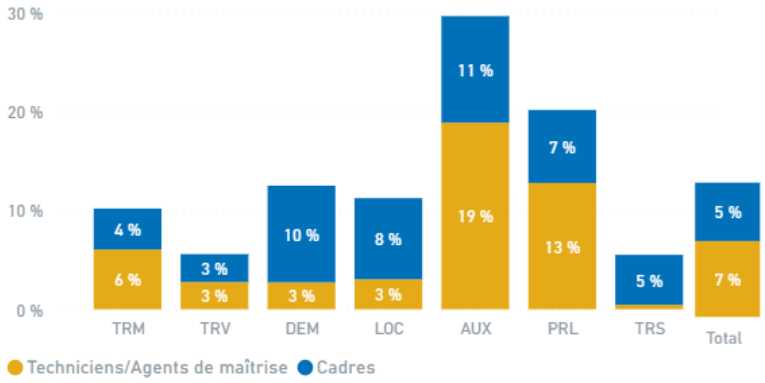
Source Enquête Tableau de Bord AFT

La structure par CSP de la population salariée de la branche professionnelle est très contrastée selon les différentes familles professionnelles, mais les caractéristiques principales sont les suivantes :

- Comme nous l'avons vu précédemment les conducteurs sont à 100% des ouvriers
- Les familles « logistique » et « maintenance » sont également des familles avec une forte dominance d'ouvriers mais avec également une proportion significative d'agent de maitrise et technicien pour environ 11 à 16 % d'entre eux : il s'agit essentiellement des salariés occupants les postes de premiers niveaux d'encadrement en logistique que sont par exemple les postes de chef d'équipe en entrepôt
- La famille « Exploitation » est essentiellement composée de personnel « Employés » et de personnels « agents de maîtrise/technicien » pour 40% de chacune de ces catégories. Rappelons que cette famille concerne les personnels en charge de l'organisation des transports, postes sédentaires dont les recrutements se font à minima au niveau bac + 2 voire plus

Part du personnel d'encadrement par secteur d'activité

Données au 31 décembre 2024



Source Enquête Tableau de Bord AFT

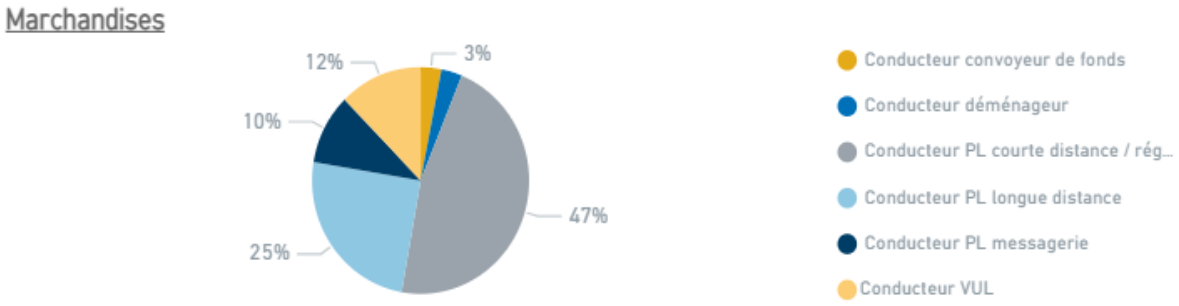
On a vu précédemment que la famille « Exploitation » était largement représentée au sein des CSP agent de maitrise/technicien. Cette famille professionnelle étant majoritaire dans le secteur des Auxiliaires de transports, c'est naturellement que l'on retrouve cette CSP dans ce secteur.

Les prestataires logistiques ont également une part importante de CSP technicien / agent de maitrise (13%), cette catégorie concerne, comme nous l'avons dit pour la famille logistique majoritaire dans ce secteur, les premiers niveaux d'encadrement en tant que chef d'équipe logistique ou encore gestionnaire de stock.

Part des salariés des sous-familles de la conduite

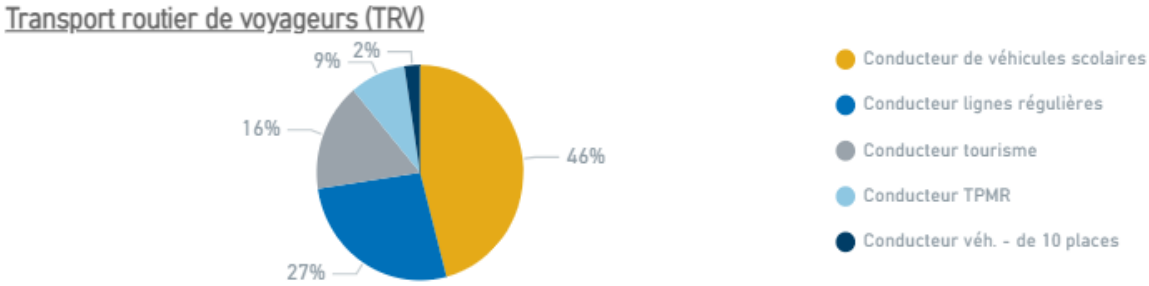
Données au 31 décembre 2024 – Source enquête tableau de bord AFT

Répartition des salariés en Conduite par sous famille et activités

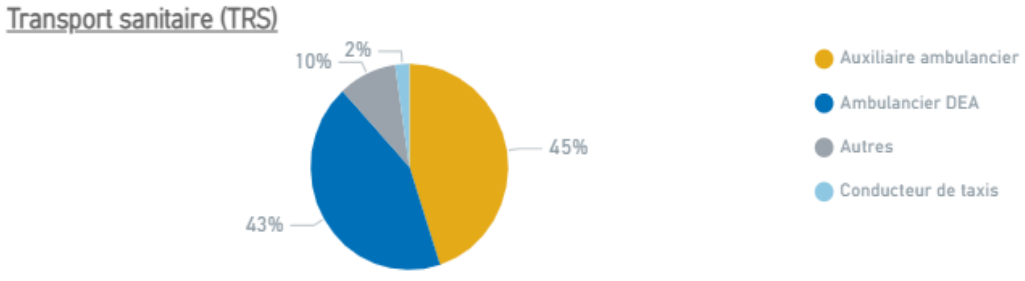


Source Enquête Tableau de Bord AFT

Pami les sous-famille professionnelles des conducteurs routiers de marchandises, 2 grandes catégories se distinguent : il s'agit de la sous-famille des conducteurs PL de courte distance qui représente près de la moitié de la famille conduite, suivie par la sous-famille de conducteur PL de longue distance : cette catégorie de conducteur représente un quart des conducteurs de la Branche



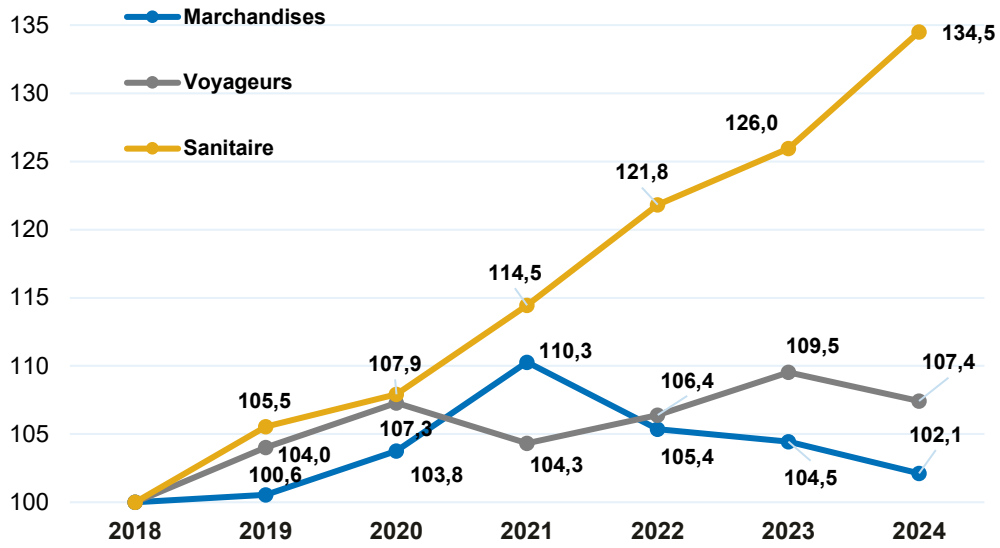
Les conducteurs dans le transport routier de voyageurs se répartissent essentiellement entre **2 grandes catégories** en région BFC : **les conducteurs en transports scolaires pour 46% d'entre eux, puis les conducteurs de lignes régulières pour 27%.**



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Les conducteurs en transport sanitaires se répartissent de manière presque égale entre les conducteurs titulaires d'un Diplôme d'état d'ambulancier et les conducteurs Auxiliaire ambulancier (non titulaires d'un DEA)

Evolution de la part des conducteurs par grand secteur sur 6 ans

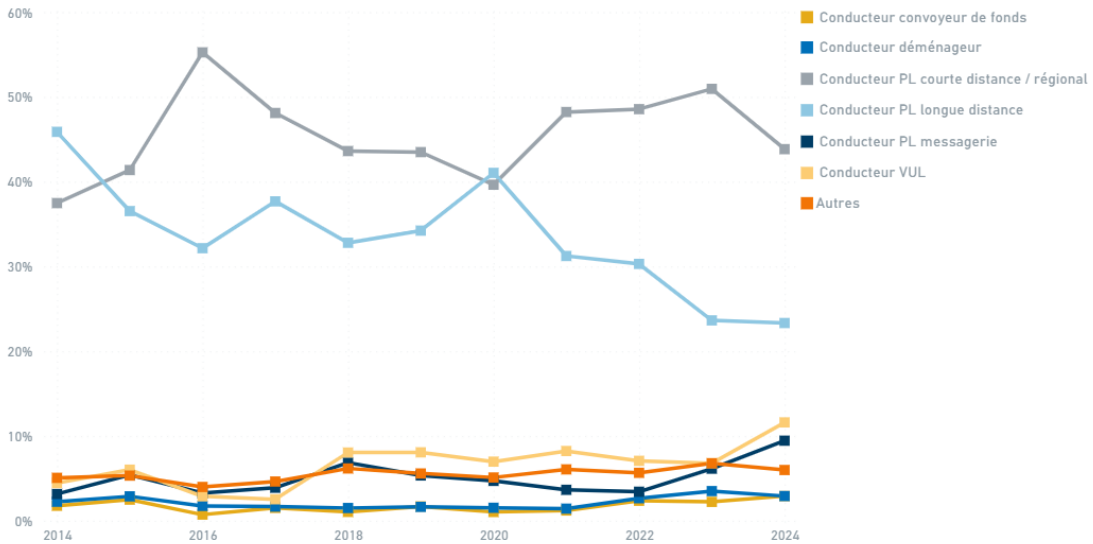


Pour rappel, la **famille conduite représente 67% du total des effectifs de la branche**. Par conséquent **on retrouve pour cette famille les mêmes tendances d'évolution que celles constatées précédemment pour l'ensemble des salariés**. On remarque que l'évolution des effectifs de conducteur est la plus importante dans **le secteur des transports sanitaires, avec une forte progression, régulière depuis 2018.** Durant l'année 2024, le nombre de conducteurs de ce secteur a continué de progresser de 8.5 points.

A l'inverse les secteurs du transport de marchandises et du transport de voyageurs connaissent une décroissance de leurs effectifs de conduite sur l'année 2024. Cette baisse de conducteur se poursuit depuis les 3 derniers exercices pour le secteur du transport de marchandises.

Evolution de la part des salariés des sous-familles de la Conduite de l'activité Marchandises

Source Enquête Tableau de Bord AFT



Ce graphique montre comment évolue la part des différentes sous-famille de la conduite au sein de l'activité marchandise, au cours des 10 dernière années, **le total représentant l'ensemble de la famille conduite du secteur Marchandises**

2 sous familles prédominent dans cette répartition : il s'agit des conducteurs PL longue distance et des conducteurs PL courte distance/régional. Si la part des conducteurs PL longue distance diminue depuis 3 ans au profit des autres sous-familles, en particulier au profit de la sous-famille de conducteur de messagerie et de courte distance, cette dernière connait elle aussi au cours de 2024 une diminution de sa part dans les effectifs totaux de conducteur : **La proportion des conducteurs en PL courte distance était de 51% en 2023 contre 44% en 2024**. **La part des conducteurs longue distance se maintien sur le dernier exercice 2024 pour représenter 23% des conducteurs du secteur. Les conducteurs de messagerie ont vu leur part progresser passant en 2023 de 6.1% à 9.4% en 2024**. Les conducteurs de VUL ont également vu leur proportion augmenter au sein de la famille conduite en 2024, passant de 6.8% à 11.6% des effectifs de conducteurs

Part des conducteurs routiers de la Branche professionnelle parmi l'effectif en conduite de l'ensemble de l'économie en BFC

2022

PCS	PCS	Autres Branches	Branche Transport
Transport de marchandises	641A	29 %	71 %
	643A	70 %	30 %
	Total	45 %	55 %
Transport de personnes	526E	6 %	94 %
	641B	25 %	75 %
	Total	18 %	82 %
Total		40 %	60 %

Note de lecture :

L'exploitation des Données Sociales Nominatives (DSN) **2022** 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:
- **53 %** 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 **69%** des conducteurs routiers et grands routiers et **33%** des conducteurs livreurs.

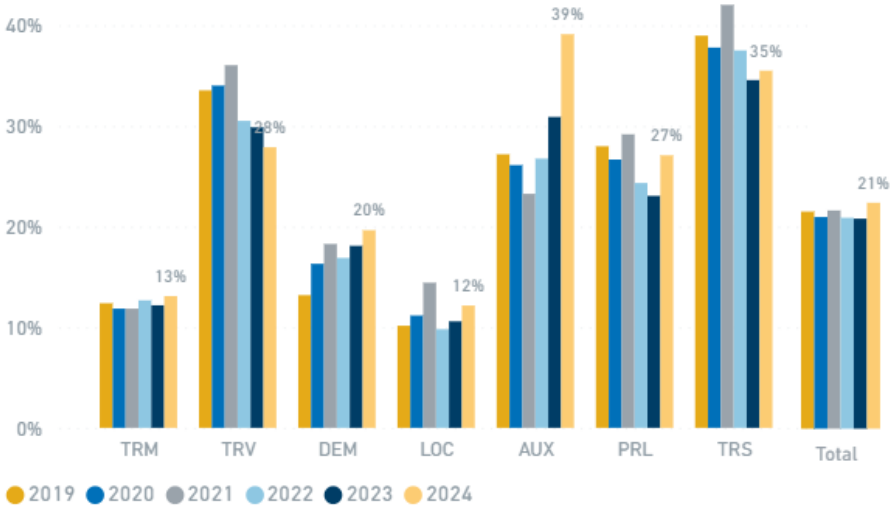
- **56%** des conducteurs de véhicules routiers de transport en commun relèvent de la Branche tandis que **44%** exercent dans le transport urbain. La Branche rassemble la grande majorité des conducteurs de véhicules de transport sanitaire (**92%**), les autres sont principalement des agents de la fonction publique (hôpitaux, SDIS, SMUR…).

Part des femmes dans la Branche professionnelle

Données au 31 décembre 2024 – Source enquête tableau de bord AFT

21% de femmes dans la Branche au 31 décembre 2024

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

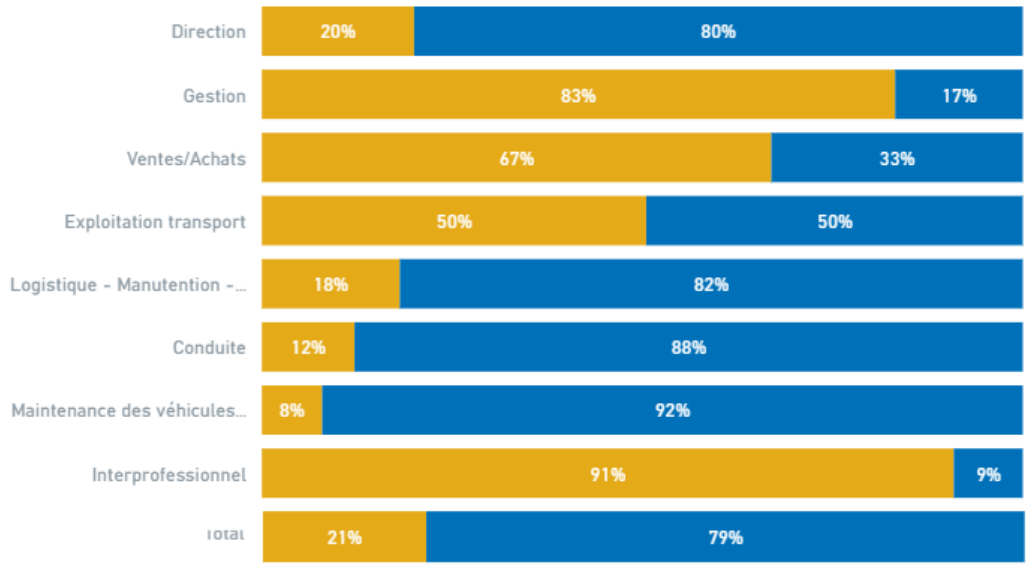


En BFC on compte 6 762 femmes salariés dans la Branche soit 21% des effectifs.

La féminisation tend à progresser un peu au cours de 2024 avec 1 point de progression pour l'ensemble de la Branche.

Pratiquement tous les secteurs d'activité voient leur taux de féminisation légèrement augmenter, comme c'est le cas par exemple dans les activités des Auxiliaires, secteur qui comptabilise le plus de femmes avec le Transport sanitaire. **On remarquera une diminution régulière depuis les 3 dernières années du taux de femmes au sein de l'activité du transport de voyageurs** qui est passé de 36% de femmes dans ce secteur en 2021 à 28% en 2024, soit une diminution 8 points en 3 ans.

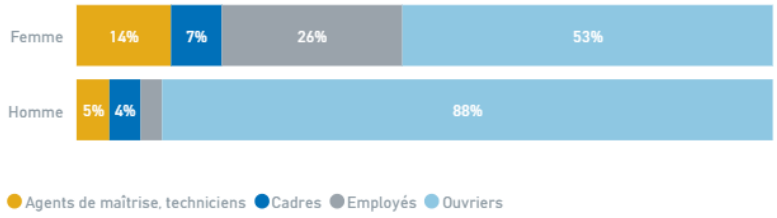
Répartition des femmes par famille professionnelle



Si les femmes représentent 21% des effectifs de la branche, elles ne représentent que 12% de la famille conduite, 18% dans la famille logistique mais reste à égalité dans la famille exploitation. Comme pour beaucoup d'autres branches

professionnelles, nous retrouvons également une importante majorité de femmes au sein des familles interprofessionnelles, mais aussi gestion, ventes/achats.

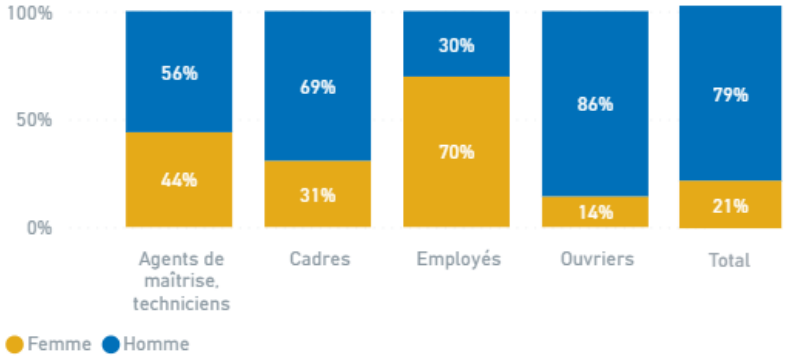
Répartition des salariés par sexe selon la catégories socioprofessionnelle



En 2024, 79 % des hommes salariés de la Branche sont des ouvriers, contre 53 % pour les femmes.

Elles appartiennent en revanche plus souvent que les hommes à toutes les autres catégories socioprofessionnelles

Répartition des salariés par CSP selon leur sexe

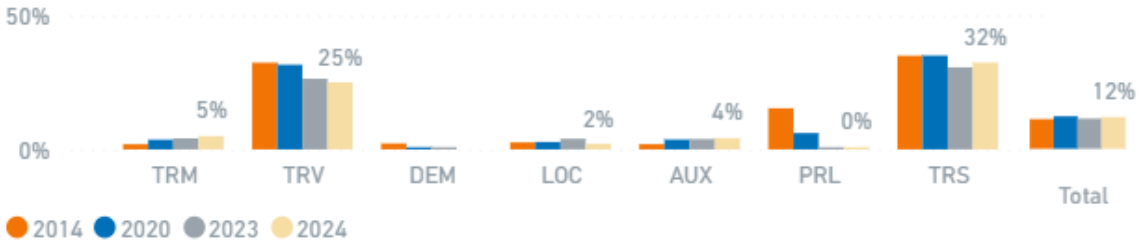


26 % des femmes salariées de la Branche sont des employées (contre 3 % des hommes). Cependant 7% sont cadres contre 4% pour les hommes et 14% des femmes sont agent de maitrise/ technicienne contre 5% des hommes.

A titre de comparaison (source INSEE enquête emploi 2024) dans l'économie française, 7.5% des femmes ont le statut d'ouvrier (28.2% chez les hommes), 38.7% des femmes ont un statut d'employé (11.6% chez les hommes), et 20.4% des femmes sont cadres contre 25.4% des femmes

On retrouve une très forte parité dans la famille spécifique de la Branche professionnelle qui est celle des exploitants ou organisateurs de transport, des postes qui requiert le plus souvent des qualifications supérieures et par conséquent des classifications du personnel sur les CSP agent de maîtrise/technicien

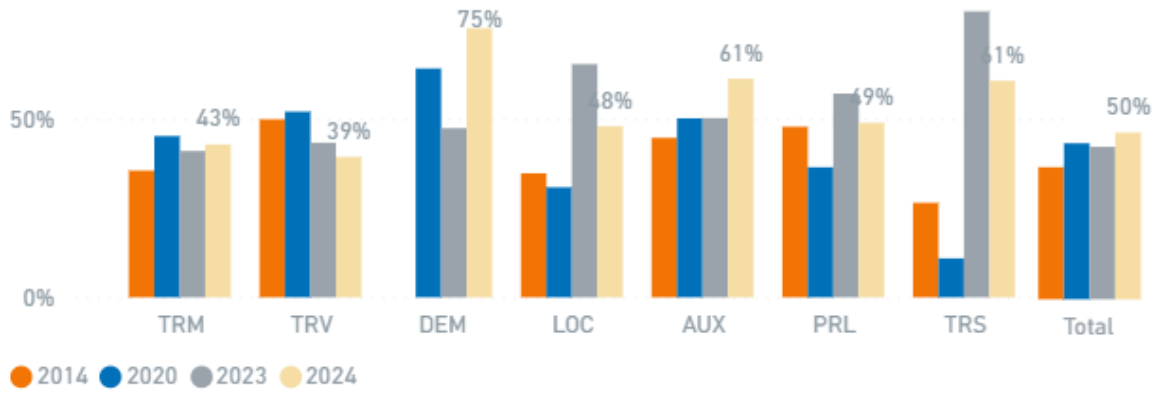
Evolution de la part des femmes dans la famille « Conduite » (par secteur)



Dans la Branche professionnelle, 2 560 femmes exercent le métier de conducteur routier soit 12%. Si ce taux est légèrement en augmentation au sein du secteur sanitaire, il tend à diminuer dans le transport de voyageurs et ceci depuis les 2 derniers exercices.

Très peu d'évolution de la part des femmes au sein de la famille conduite pour les activités du transport de marchandises.

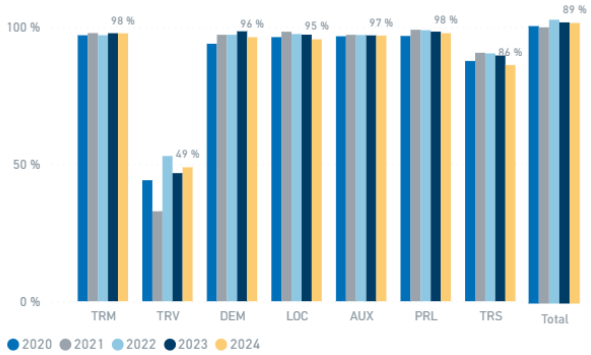
Evolution de la part des femmes dans la famille « Exploitation » (par secteur)



La proportion des femmes dans la famille « exploitation » augmente régulièrement depuis les 4 dernières années. En 2024, les femmes représentaient 50% des effectifs de la famille, ce taux est par ailleurs supérieur dans 3 secteurs d'activité : le transport sanitaire, le déménagement et les auxiliaires de transport. Cependant il faut relativiser la part des femmes dans l'exploitation du DEM ou des TRS car cette famille est très peu présente dans ces secteurs (- de 4%). A l'inverse **la famille exploitation représente dans le secteur des activités Auxiliaires une famille professionnelle très importante avec 32 % des effectifs, par conséquent les femmes sont très bien représentées dans ces postes**.

Evolution de la part des effectifs à temps complet par secteur

Données au 31 décembre 2024 – Source enquête tableau de bord AFT

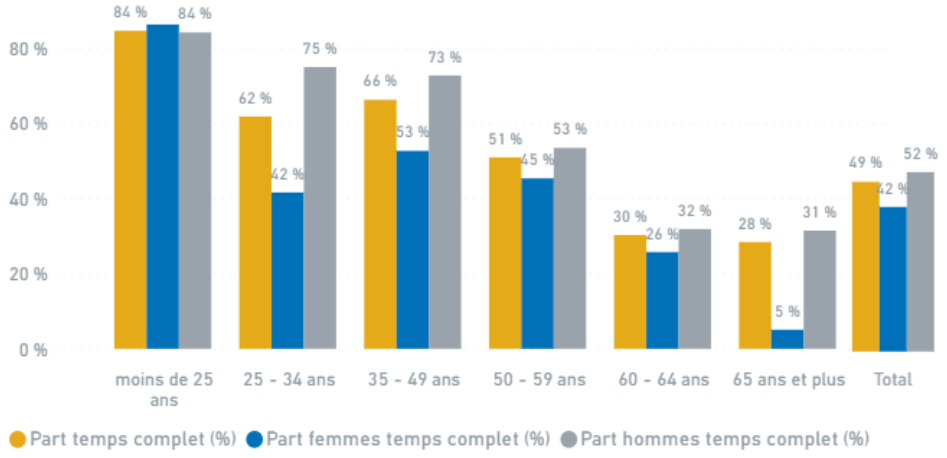


Mis à part dans le secteur de transport de voyageurs, la quasi-totalité (89%) des emplois de la Branche professionnelle, quel que soit le secteur d'activité est des temps complets.

Ce taux est plus élevé que dans l'économie globale (72 % des salariés en France travaillent à temps complet)

Part des effectifs à temps complet dans le transport de voyageurs (TRV) par tranche d'âge et selon les sexes

Données au 31 décembre 2024 – Source enquête tableau de bord AFT



Source : Enquête Tableau de Bord - AFT

En 2024, la proportion des femmes travaillant à temps complet est légèrement plus faible que celle des hommes travaillant à temps complet.

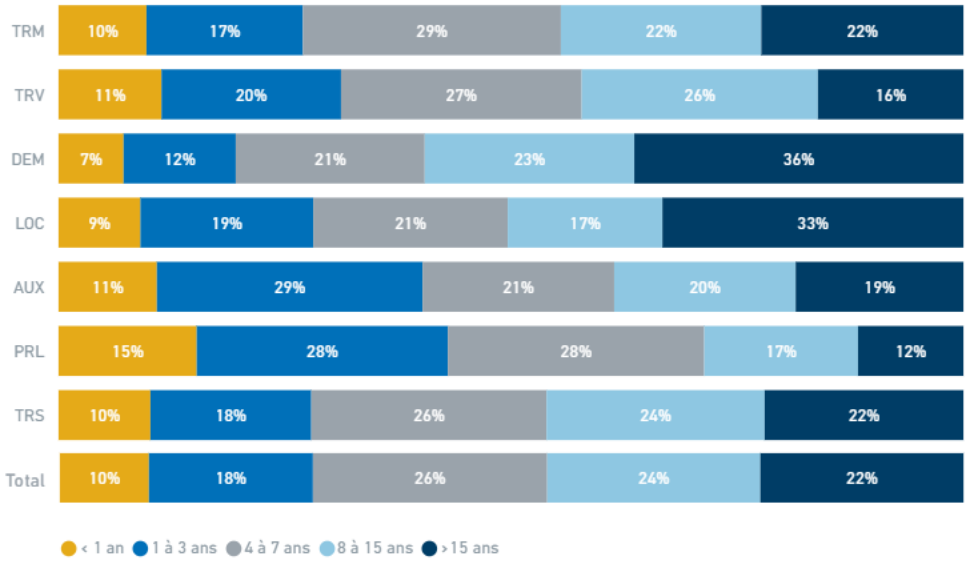
Rappelons que plus de 84% des salariés du transport de voyageurs sont des conducteurs routiers, 52% sont à temps complet

On observe une nette différence de statut (T. Plein – T. Partiel) selon les tranches d'âge, mais également au sein de chacune de ces tranches d'âge, entre les hommes et les femmes : Les salariés de moins de 60 ans en TRV sont ceux qui sont majoritairement à temps complet : 73% des 35-50 ans, 75% des 25-35 ans et enfin 84% des moins de 25 ans, *(voir précision ci-dessous concernant cette tranche d'âge très peu représentée dans ce secteur)* sont à temps complet. C'est principalement sur ces tranches d'âge que l'on retrouvera, en plus des conducteurs routiers, les autres familles professionnelles : exploitation, gestion, etc… On constate que les femmes à temps complet entre 25 et 50 ans, sont moins nombreuses que leurs homologues masculins et ceci quel que soit la tranche d'âge considérée.

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

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

Données au 31 décembre 2024 – Source enquête tableau de bord AFT



46% des salariés de la Branche travaillent depuis plus de 8 ans dans le même établissement.

Quelques caractéristiques : 43% de salariés du secteur des prestations logistiques sont dans leur établissement depuis moins de 8 ans

Dans le Déménagement, près de 60% des effectifs ont plus de 8 ans d'ancienneté, soit une longévité dans l'établissement plus importante que pour les autres secteurs.

Evolution de l'ancienneté moyenne dans l'établissements par secteur (en années)

Données au 31 décembre 2024 – Source enquête tableau de bord AFT

Au 31 décembre	MAR (hors DEM)	DEM	TRV	TRS	TOTAL
2014	9,0	12,1	7,8	7,3	8,7
2019	8,5	9,0	7,5	8,7	8,4
2023	8,7	14,1	7,6	7,7	8,4
2024	9,0	13,4	8,0	9,4	8,9

Le secteur du déménagement a été isolé du reste des activités du transport de marchandises car il met en évidence une ancienneté beaucoup plus élevée que dans les autres secteurs d'activité. Cette caractéristique n'est pas propre à la région BFC mais est constatée au niveau national. Si l'ancienneté a peu progressé au cours des 10 dernières années dans les différents secteurs, c'est encore dans le déménagement que l'on constate une légère progression de la durée.

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

Données au 31 décembre 2024 – Source enquête tableau de bord AFT

Famille professionnelle	Femme	Homme	TOTAL
Direction	17,6	19,7	19,3
Gestion	11,1	9,9	10,9
Ventes/Achats	15,4	9,3	13,4
Exploitation transport	9,8	9,4	9,6
Logistique - Manutention - Magasinage	5,7	7,7	7,4
Conduite	7,7	8,5	8,4
Maintenance des véhicules et entretien des matériels	6,5	7,7	7,6
Interprofessionnel	12,9	5,6	12,3
TOTAL	9,3	8,8	8,9

L'ancienneté moyenne dans l'établissement est plus importante dans les familles autres que celles spécifiques à la branche : interpro, ventes/achats, gestion et direction. On remarque que l'ancienneté moyenne des femmes à ces postes est plus importante que celles des hommes aux mêmes postes. A l'inverse dans les 3 familles spécifiques à la branche (exploitation, logistique et conduite) on retrouve une relative similitude de l'ancienneté.

Evolution de l'Obligation d'Emploi des travailleurs Handicapés (OETH)

NB : ces données ne sont pas disponibles à l'échelle de la région. Les éléments ci-dessous sont extrait du rapport national de l'OPTL

	2022	2023	2024
Nombre d'entreprises assujeties à l'OETH	6 912	6 901	6 837
Nombre de bénéficiaires de l'OETH en équivalents temps plein après majoration	26 624	28 045	29 043
Taux d'emploi de bénéficiaires de l'OETH (en %)	4,8 %	5,0 %	5,2 %

Source : DARES, 2025

Dans la Branche, le nombre d'entreprises assujetties à l'OETH diminue de 0,1% en 2024. Toutefois, on observe une progression légèrement plus rapide du nombre de bénéficiaires de l'OETH (+3,6 %). Le taux d'emploi de bénéficiaires progresse également, passant de 5 % en 2023 à 5,2 % en 2024.

Rémunération

Salaire moyen annuel par équivalent temps plein selon les secteurs

Salaire moyen brut

Sexe	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS	Ensemble
Ensemble	34 457 €	31 629 €	32 208 €	35 088 €	38 731 €	35 144 €	30 172 €	34 143 €
Femmes	33 904 €	31 085 €	34 240 €	35 970 €	39 338 €	33 457 €	29 786 €	33 323 €
Hommes	34 532 €	31 889 €	31 820 €	34 996 €	38 469 €	36 206 €	30 419 €	34 356 €

Salaire moyen net

Ensemble	26 767 €	23 986 €	24 798 €	26 922 €	29 370 €	27 127 €	23 666 €	26 395 €
Femmes	26 122 €	23 635 €	26 133 €	27 667 €	29 541 €	25 890 €	23 301 €	25 595 €
Hommes	26 854 €	24 155 €	24 543 €	26 844 €	29 296 €	27 905 €	23 901 €	26 603 €

Source : Insee, base Tous salariés 2023

La rémunération comprend, outre le salaire de base, les compléments légaux, conventionnels ou attribués à l'initiative de l'employeur, sous forme de commissions, de primes, de rémunération des heures supplémentaires, de gratification et d'avantages en nature. Les indemnités de rupture y sont incluses à partir d'un seuil pouvant atteindre deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

En 2024, un salarié de la Branche a perçu, en moyenne, une rémunération annuelle brute en équivalent temps plein de 34 143 € et nette de 26 395 €. Ce sont les salariés du secteur des auxiliaires de transport qui ont la moyenne annuelle de salaire brute en équivalent temps plein la plus élevée. On note par ailleurs que dans ce secteur les femmes ont une rémunération moyenne brute plus élevée que celles des hommes

Rémunération annuelle d'un conducteur longue distance à temps plein

Année	2023		2024	
Rémunération	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.

Salaires brutes moyens par Professions et catégories Sociales

PCS	Femmes	Hommes	Ensemble
Conduite			
526E-Ambulanciers	28 920 €	29 789 €	29 479 €
641A-Conducteurs routiers et grands routiers	31 105 €	34 419 €	34 289 €
641B-Conducteurs de véhicule routier de transport en commun	30 633 €	31 146 €	31 006 €
643A-Conducteurs livreurs, coursiers	26 047 €	27 136 €	27 022 €
Exploitation			
389A-Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports	59 699 €	64 552 €	63 315 €
466B-Responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises (non cadres)	40 836 €	43 480 €	41 589 €
466C-Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres)	39 814 €	42 382 €	41 581 €
546C-Employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises	31 900 €	35 487 €	33 223 €
655A-Autres agents et ouvriers qualifiés (sédentaires) des services d'exploitation des transports	31 914 €	32 605 €	32 436 €
676D-Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports	32 428 €	31 635 €	31 785 €
Logistique-manutention-magasinage			
487A-Responsables d'entrepôt, de magasinage	42 439 €	44 221 €	43 800 €
487B-Responsables du tri, de l'emballage, de l'expédition et autres responsables de la manutention	43 065 €	43 205 €	43 183 €
652A-Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	29 253 €	30 139 €	30 017 €
653A-Magasiniers qualifiés	27 040 €	30 958 €	29 608 €
676A-Manutentionnaires non qualifiés	26 733 €	27 884 €	27 765 €
676B-Déménageurs (hors chauffeurs-déménageurs), non qualifiés	33 151 €	28 000 €	28 098 €
676C-Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	30 778 €	32 245 €	31 543 €

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 qualifications, 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 le salaire moyen le plus élevé parmi les autres métiers de conducteurs avec 34 289 €** , nettement supérieur à celui des conducteurs livreur (27 022 €) ou des ambulanciers (29 479 €) ou encore des conducteurs routiers de voyageurs (31 006 €), reflétant des contraintes d'exercice du métier et des amplitudes de travail distinctes. **Dans l'ensemble des métiers de la 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 31 000 et 35 000 €, avec des écarts observés entre femmes et hommes principalement liés aux postes occupés

Dans la logistique, manutention et magasinage, les salaires moyens reflètent une forte segmentation entre les fonctions d'encadrement, dont les rémunérations dépassent les 42 000€ et les métiers d'opérateurs dont les rémunérations sont comprises entre 26 000 et 32 000€. Les écarts s'expliquent avant tout par la répartition différenciée des salariés selon les métiers, les niveaux de qualification et les responsabilités ; les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes restent contenus

Nombre moyen d'heures salariées par Profession et Catégories Sociales

NB : ces données ne sont pas disponibles à l'échelle de la région. Les éléments ci-dessous sont extrait du rapport national de l'OPTL – données en 2023

		Hommes	Femmes	Ensemble
Conduite				
641a	Conducteurs routiers et grands routiers	1 434	1 197	1 426
643a	Conducteurs livreurs, coursiers	804	722	798
641b	Conducteurs de véhicule routier de transport en commun	926	815	901
526e	Ambulanciers salariés (du secteur public ou du secteur privé)	1 293	1 269	1 285
Logistique-manutention-magasinage				
653a	Magasiniers qualifiés	1 381	1 210	1 343
652a	Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	1 402	1 305	1 390
487a	Responsables d'entrepôt, de magasinage	1 570	1 494	1 553
487b	Responsables du tri, de l'emballage, de l'expédition et autres responsables de la manutention	1 611	1 546	1 600
676a	Manutentionnaires non qualifiés	1 075	998	1 067
676c	Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	1 169	1 123	1 150
676b	Déménageurs (hors chauffeurs-déménageurs), non qualifiés	757	690	757
Exploitation				
389a	Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports	1 501	1 485	1 497
466b	Responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises (non cadres)	1 435	1 446	1 440
466c	Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres)	1 521	1 452	1 502
546c	Employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises	1 365	1 293	1 324
655a	Autres agents et ouvriers qualifiés (sédentaires) des services d'exploitation des transports	1 408	1 298	1 385
676d	Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports	1 186	1 010	1 158

Source : Insee, base Tous salariés 2023

En parallèle, le nombre moyen d'heures salariées augmente parmi les professions cœur de métier de la Branche (+24 heures en moyenne sur un an). Les professions les plus touchées par ces augmentations sont les manutentionnaires non qualifiés (+73 heures) et les employés administratifs d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises non-cadres (+60 heures). En revanche, on observe des baisses du nombre moyen d'heures effectuées par les ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition non qualifiés (-26 heures), les responsables d'entrepôt, de magasinage (-19 heures) et les conducteurs de véhicule routier de transport en commun (-12 heures).

Parmi les métiers de la conduite, la profession enregistrant le nombre moyen d'heures le plus élevé est celle des conducteurs routiers et grands routiers (1 426 heures soit +27 heures en un an). L'ensemble des métiers de l'exploitation connait des hausses significatives du nombre moyen d'heures (plus de 24 heures au minimum).

Salaires horaires nets moyens en euros, par sexe et catégories socioprofessionnelles

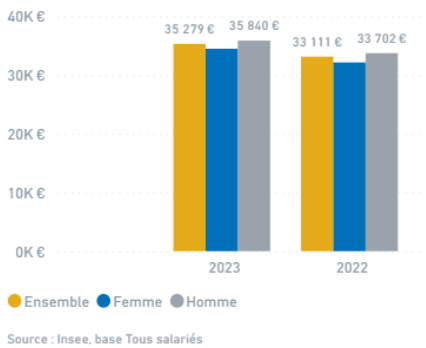
Activité	3-Cadres et professions intellectuelles supérieures	4-Professions Intermédiaires	5-Employés	6QN-Ouvriers Non Qualifiés	6Q-Ouvriers Qualifiés
TRM					
Ensemble	23,49	15,77	13,32	12,71	12,78
Femmes	21,94	15,44	12,65	13,35	11,80
Hommes	24,01	15,98	14,45	12,63	12,83
TRV					
Ensemble	23,51	17,08	13,38	12,42	12,53
Femmes	20,69	16,20	13,30	11,96	12,22
Hommes	25,34	17,79	13,89	12,57	12,66
DEM					
Ensemble	22,64	15,31	12,45	11,02	12,23
Femmes	20,17	13,84	12,27	14,00	10,94
Hommes	24,15	17,15	13,22	10,92	12,25
LOC					
Ensemble	26,25	16,74	11,94	10,73	12,33
Femmes	29,78	18,62	12,02		11,89
Hommes	25,76	16,06	11,37	10,73	12,35
AUX					
Ensemble	29,05	17,08	13,92	12,54	12,65
Femmes	25,79	16,88	13,70	11,60	11,71
Hommes	30,89	17,25	14,37	12,83	12,73
PRL					
Ensemble	27,01	17,17	13,50	13,51	12,59
Femmes	24,57	16,63	13,52	13,38	11,97
Hommes	28,02	17,40	13,45	13,66	12,78
TRS					
Ensemble	20,99	15,26	11,72	11,80	11,34
Femmes	20,91	15,91	11,61	11,87	11,24
Hommes	21,06	14,99	11,79	11,42	11,41
Ensemble					
Ensemble	25,06	16,46	12,41	12,88	12,70
Femmes	23,18	16,16	12,35	13,05	11,96
Hommes	25,85	16,65	12,46	12,80	12,78

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 de 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 hommes et des femmes de la filière. Dans un contexte de besoin de renouvellement de personnel, cela reste un enjeu majeur de la Branche professionnelle.

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



L'évolution du salaire brut moyen annuel montre une progression globale significative des rémunérations entre 2022 et 2023, pour l'ensemble des salariés quel que soit le sexe. Le salaire moyen tous salariés confondus passe de 33 111 € en 2022 à 35 279 € en 2023 soit une augmentation de 6.5%.

Cette dynamique bénéficie aussi bien aux femmes qu'aux hommes, le salaire brut moyen chez les femmes passe de 32 121€ en 2022 à 34 456 € en 2023 soit +7.3%, taux plus élevé que pour l'ensemble. La rémunération brute annuelle moyenne des hommes passent quant à elle de 33 702 € en 2022 à 35 840 e en 2023 soit +6.3% d'augmentation.

Salaires bruts moyens par contrat de travail

CDI

Sexe	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS	Ensemble
Homme	34 674 €	32 196 €	32 099 €	35 155 €	38 665 €	36 355 €	30 667 €	34 584 €
Femme	34 264 €	31 361 €	34 363 €	35 380 €	39 691 €	33 645 €	30 091 €	33 717 €
Ensemble	34 626 €	31 929 €	32 494 €	35 176 €	38 973 €	35 315 €	30 440 €	34 408 €

CDD

Homme	27 616 €	28 396 €	24 134 €	30 811 €	26 942 €	28 834 €	26 768 €	27 583 €
Femme	27 341 €	26 909 €	30 878 €	28 216 €	28 129 €	25 550 €	25 434 €	26 593 €
Ensemble	27 573 €	27 862 €	24 695 €	30 527 €	27 351 €	27 266 €	26 288 €	27 323 €

Source : Insee, base Tous salariés 2023

La lecture des salaires bruts moyens par contrat de travail met en évidence des écarts importants entre CDD et CDI. Ceci reflète avant tout la nature des métiers occupés selon la durée du contrat 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. A l'inverse, les CDI regroupent des profils plus diversifiés, intégrant davantage les fonctions d'encadrement, de coordination et de support, ce qui tire les salaires moyens vers le haut.

Cette logique est particulièrement visible dans le secteur des auxiliaires de transport, 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 maitrise et cadres dans ce secteur, en lien avec les métiers d'organisation des opérations de transport, de pilotage des flux et de gestions commerciales. A l'inverse, en CDD, les écarts de rémunération sont plus resserrés entre les secteurs d'activités, traduisant une concentration des CDD sur des emplois d'exécution et des missions temporaires.

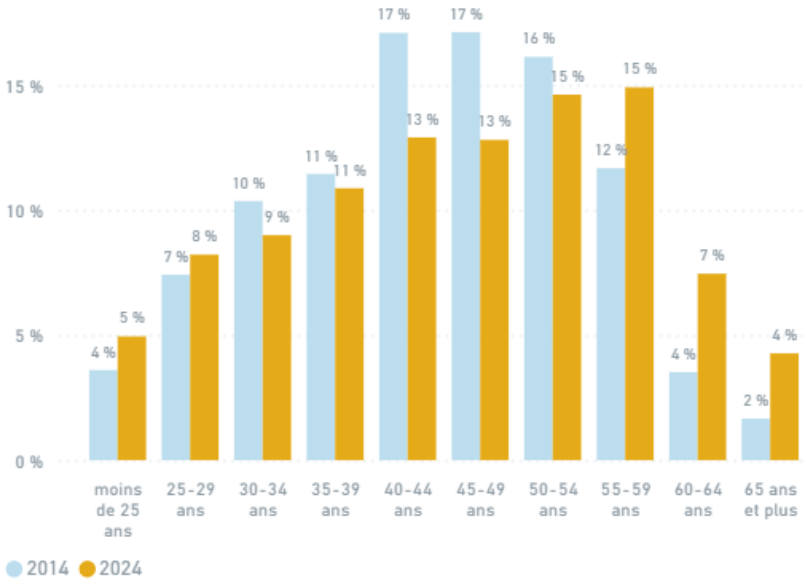
Ainsi, les différences de salaire observées selon le type de contrat relèvent moins du statut en lui-même que de la structure des emplois et des qualifications mobilisées, confirmant le rôle central de la segmentation des métiers dans les niveaux de rémunération de la filière.

Démographie

68% des conducteurs sont en transport de marchandises

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

Données au 31 décembre 2024



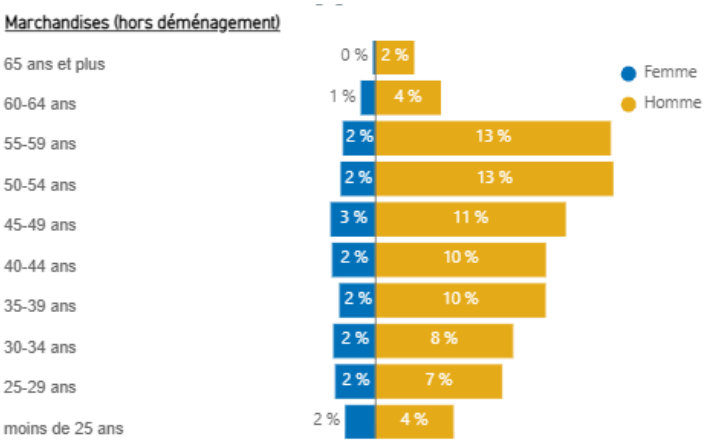
Source : Enquête Tableau de bord AFT

La comparaison à dix ans d'intervalle des pyramides des âges des salariés de la Branche met en évidence depuis plusieurs années un glissement des effectifs vers les tranches d'âges supérieures.

Si la répartition des salariés de moins de 40 ans en 2024 est relativement semblable à celle observée en 2014 (respectivement 32 % et 33 %), les différences sont plus marquées après 40 ans : les 40-55 ans représentent 41 % des salariés en 2024, contre 50 % en 2013, tandis que 11 % des salariés ont plus de 60 ans en 2024, contre 6 % en 2014.

Pyramides des âges en 2024 (ensemble des familles professionnelles)

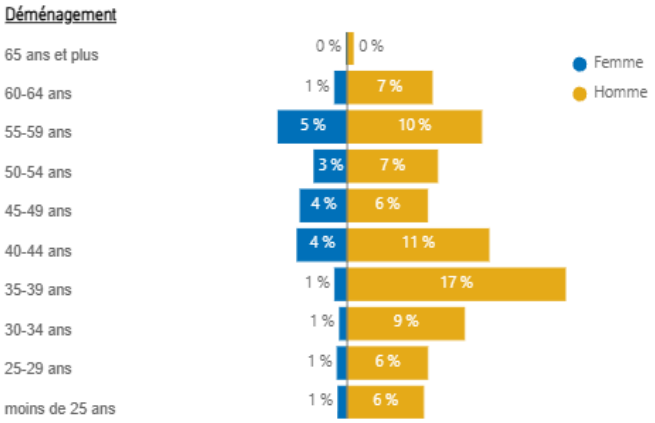
Données au 31 décembre 2024



La structure par âge dans **le secteur du transport de marchandises (hors DEM)** met en évidence une forte concentration des hommes dans les tranches d'âge intermédiaire et supérieure.

Les classes d'âge les plus jeunes restent numériquement limités.

La proportion des femmes, quelques soit les tranches d'âge, reste à peu près constante et oscille entre 1.5 et 2% pour chacune de ces tranches d'âge.



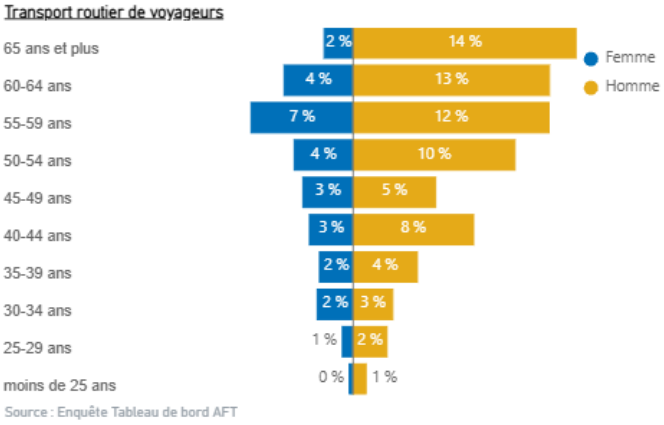
La structure par âge dans le secteur du DEM est différente du reste des activités de transport de marchandises.

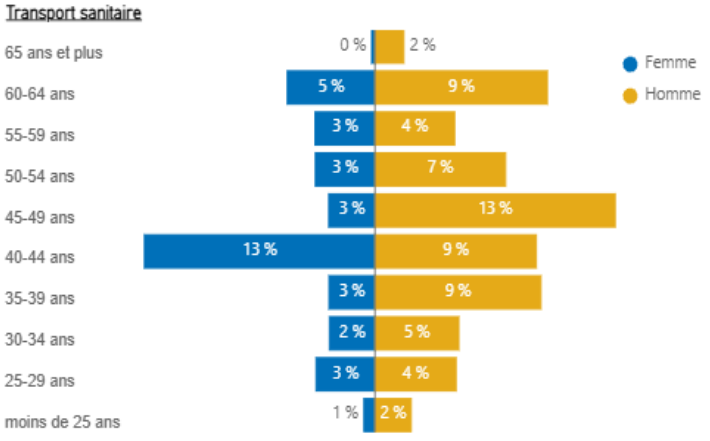
La répartition en proportion des hommes selon les tranches d'âge est relativement régulière, avec un pic pour les tranches d'âge intermédiaire de 35 à 50 ans : cette tranche d'âge représente 34% des effectifs.

On remarque une importance relative des femmes dans les tranches d'âge supérieures : 17% ont plus de 40 ans et 9% plus de 55 ans. On peut expliquer cette répartition, en reprenant ce qui é été vu précédemment dans le chapitre « effectifs », à savoir que 20% des salariés de ce secteur sont sur des fonctions support (gestion, ventes,) dont 12% en gestion, postes très souvent occupées par une population féminine.

Dans le transport routier de voyageurs, la part des salariés de plus de 50 ans est de 63%, soit la part la plus importante de la branche.

Parmi eux, 1 sur 2 a plus de 60 ans. Les moins de 44 ans ne représentent que 26%.
Lorsque l'on regarde la réparation homme/femmes sur ces tranches d'âge, on note une proportion très importante d'hommes de plus de 60 ans (27%) avec toutefois une présence des femmes dans cette tranche d'âge de 6%
.
11% des femmes du secteurs ont entre 50 et 60 ans.





Avec le déménagement**, le transport sanitaire est le secteur qui présente une répartition plus homogène selon les tranches d'âge de sa population salarial.**

Bien que moins nombreuses, les femmes sont également mieux réparties parmi les différentes tranches d'âge du secteur.

31% des hommes ont entre 35 et 50 ans et 19% des femmes sont dans cette même tranche d'âge

Estimation des effectifs en conduite par tranche d'âge

Données au 31 décembre 2024

Catégories d'âge	Marchandises	Sanitaire	Voyageurs	Total
moins de 20 ans	35	1	1	**37**
20-24 ans	566	80	26	**672**
25-29 ans	1 043	204	105	**1 352**
30-34 ans	1 325	203	165	**1 693**
35-39 ans	1 595	343	209	**2 147**
40-44 ans	1 731	575	359	**2 666**
45-49 ans	1 871	469	319	**2 659**
50-57 ans	4 101	447	1 078	**5 626**
58-62 ans	1 493	385	736	**2 614**
63-67 ans	334	47	517	**898**
67 ans et plus	210	14	453	**676**
Total	**14 304**	**2 769**	**3 967**	**21 040**

Source : Enquête Tableau de bord AFT

68% des conducteurs exercent dans les activités liées aux transports de marchandises,

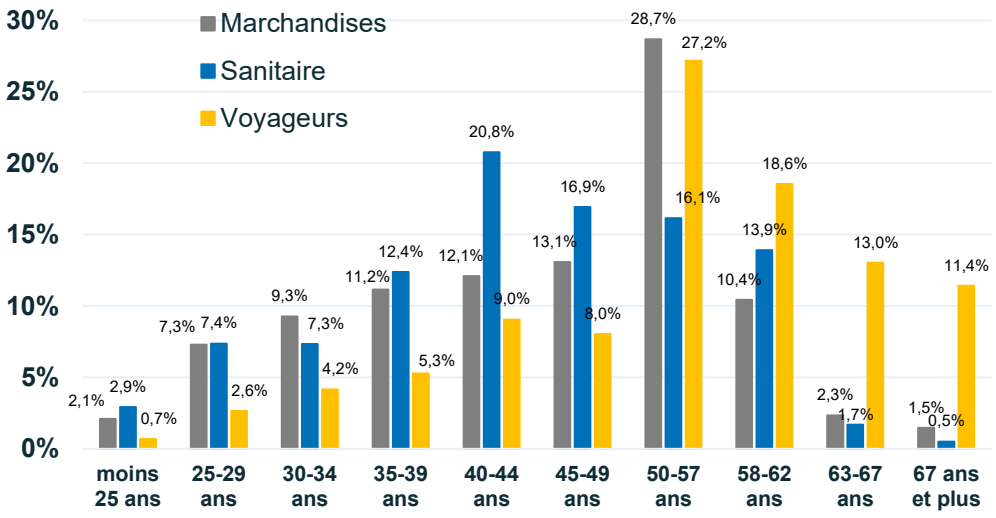
19% sont dans le transport de voyageurs

13% sont dans le transport sanitaire

Le graphique ci-dessous permet une représentation plus précise de la répartition des tranches d'âge dans la famille conduite, selon les 3 grands secteurs

Structure par âge de la conduite

Données au 31 décembre 2024



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Seulement 3.4 % du personnel roulant de la Branche a moins de 25 ans et 9.8 % moins de 30 ans.

Les salariés de la famille professionnelle de la conduite de moins de 30 ans représentent 11.5 % chez les conducteurs de **l'activité marchandises** et 10 % du personnel roulant du transport sanitaire.

Pour le transport de voyageurs, la proportion des conducteurs de moins de 30 ans (3.3 %) est légèrement en diminution par rapport à 2023 (4%). Toutefois, les conducteurs de plus de 50 ans sont plus nombreux qu'en 2023 puisque leur proportion passe de 67 % à 70% en 2024

Certaines conditions d'âge dans l'obtention des permis de conduire ainsi que dans l'exercices de l'activité de conduite sont des freins à l'accès aux métiers des jeunes de moins de 25 ans, dans certains secteurs de la Branche.

Ainsi, **pour le transport sanitaire**, les candidats au Diplôme d'État d'Ambulancier ne peuvent pas intégrer la formation tant qu'ils sont soumis au permis probatoire : le permis B doit être obtenu depuis au moins 3 ans, ou 2 ans en cas de conduite accompagnée.

Pour le transport routier de marchandises, l'accès au métier est possible à partir de 18 ans par une qualification initiale, relevant du ministère du travail (Titre professionnel de conducteur routier) ou par l'obtention d'un diplôme de l'éducation nationale de conducteur routier (Bac ou CAP). A l'inverse l'obtention des permis par le biais d'une formation initiale minimale obligatoire (FIMO) nécessite d'avoir au moins 21 ans pour conduire des véhicules lourds du transport de marchandises.

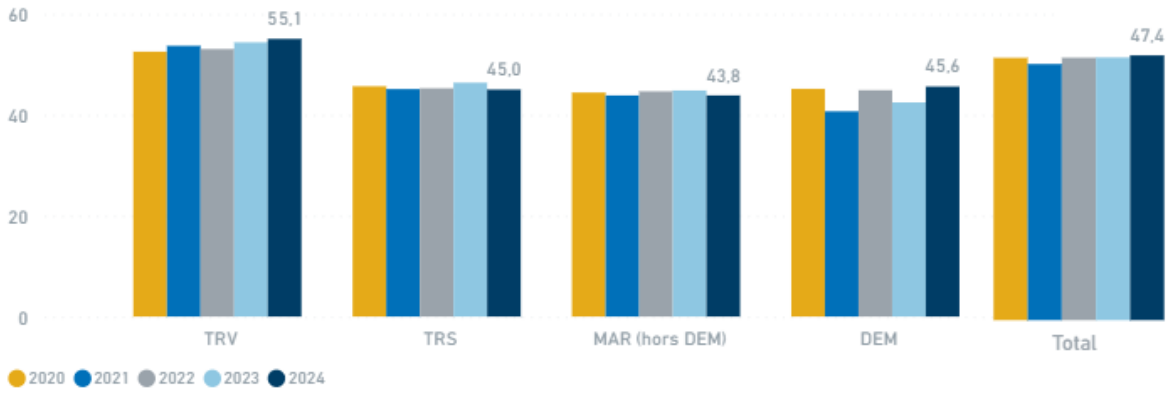
Pour la conduite de véhicules de transport routier de voyageurs, jusqu'en 2021, un âge minimum de 23 ans était requis à l'issue d'une FIMO (ou 21 ans en cas d'affectation sur un service régulier national de moins de 50 km), et de 21 ans à l'issue d'une qualification initiale (en l'occurrence via le titre professionnel de conducteur de transport en commun sur route). Un décret du 2 mai 2021 est venu abaisser l'âge minimal pour la conduite de certains véhicules lourds de transport en commun pour des personnes ayant bénéficié d'une formation longue de plus de 280 heures (titre professionnel ou CAP). La conduite peut donc désormais s'effectuer dès l'âge de 18 ans sur le territoire national à condition que le véhicule circule sans passager ou que le conducteur exécute des services réguliers dont le parcours de ligne ne dépasse pas 50 km, et dès l'âge de 20 ans pour les véhicules des catégories D ou DE conduits sur le territoire national. En outre, un arrêté du 12 mars 2023 a créé un CAP Conducteur agent d'accueil en autobus et autocar dont les premières sessions d'examen se sont déroulées en 2024.

Pour l'instant ces modifications réglementaires n'ont pas encore eu d'effet sur les entrées en emplois des plus jeunes.

Age moyen par secteur (ensemble des familles professionnelles)

Données au 31 décembre 2024

En moyenne, les salariés sont âgés de **47 ans** et demi

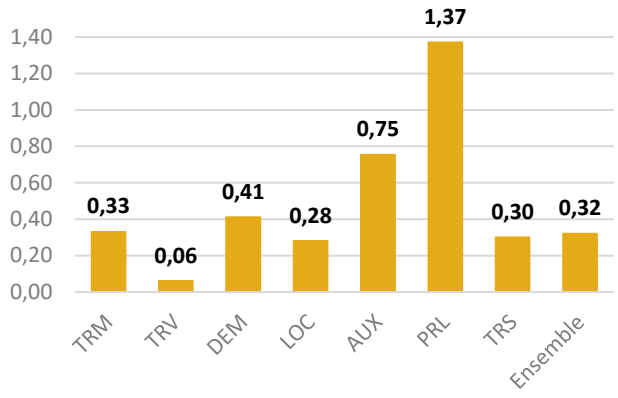


Source : Enquête Tableau de bord AFT

L'âge moyen des salariés de la Branche est de 47 ans et demi en 2024, en très légère hausse par rapport à 2023 (44 ans et demi). Il continue d'augmenter dans le transport de voyageurs et culmine à 55 ans. L'âge moyen le plus faible est dans le transport de marchandises hors secteur du déménagement

Taux de relève par secteur

Données au 31 décembre 2024 - Enquête Tableau de bord AFT



Le taux de relève exprime le nombre de salariés de moins de 30 ans pour un salarié de plus de 50 ans. Lorsque cet indicateur est inférieur à 1, ce qui est le cas pour tous les secteurs de la Branche, cela signifie que les moins de 30 ans sont moins nombreux que les plus de 50 ans et que la relève n'est pas assurée.

A l'inverse, un taux de relève proche de 1, voire supérieur, indique que le nombre de trentenaire est en capacité de prendre la relève des cinquantenaires dans les 12-14 ans à venir

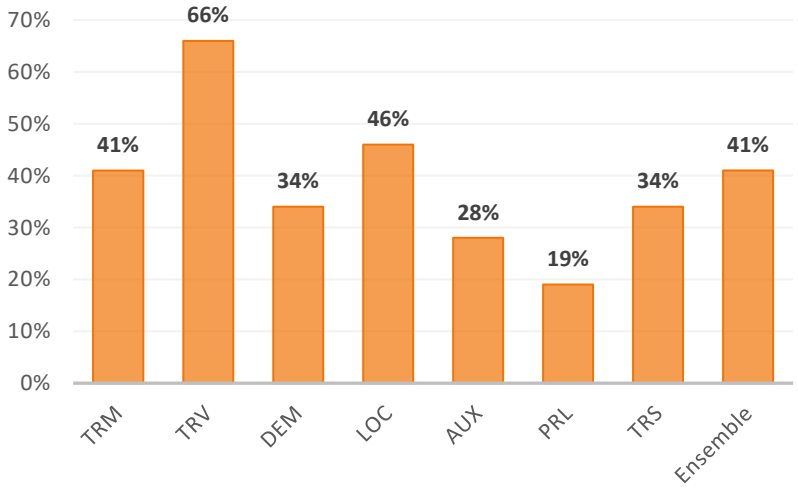
Globalement dans la Branche, le taux de relève est de 0,32 ce qui signifie que les plus de 50 ans sont 3 fois plus nombreux que les moins de 30 ans, avec des disparités selon les secteurs.

Le secteur des prestataires logistique, mais également dans une moindre mesure celui des auxiliaires sont des secteurs où les taux de relève sont relativement favorables puisqu'il est de 1.37 pour les PRL, et 0.75 pour les AUX

Le taux de relève est un indicateur théorique qui met en évidence une grande fragilité des renouvellements important pour le secteur de transport de voyageurs : en effet, il montre que l'on a près de 1.5 fois plus de salariés de +50 ans que de salariés de plus de 30 ans. Il est cependant à prendre avec recul car pour ce secteur d'activité, les renouvellements des effectifs ne se font pas naturellement avec des salariés de moins de 30 ans mais plutôt avec des salariés plus âgés, entre 40 et 50 ans. Recalculé avec ces tranches d'âge, le taux de relève pourrait être plus favorable pour ce secteur

Taux de renouvellement par secteur

Données au 31 décembre 2024 - Enquête Tableau de bord AFT



Le taux de renouvellement se calcule comme le ratio du nombre de salariés de plus de 50 ans sur le nombre total de salariés.

Il reflète habituellement le pourcentage de départs en retraite théoriques potentiels dans les douze à quatorze années à venir et donc le pourcentage des renouvellements à prévoir, toutes choses égales par ailleurs

Le taux de renouvellement pour l'ensemble de la branche est de 41%, avec des variations selon les secteurs d'activités. Il est relativement plus faible dans les secteurs des AUX et des PRL , donc une proportion de plus de 50 ans plus faible, ce qui est d'ailleurs en cohérence avec un taux de relève élevé.

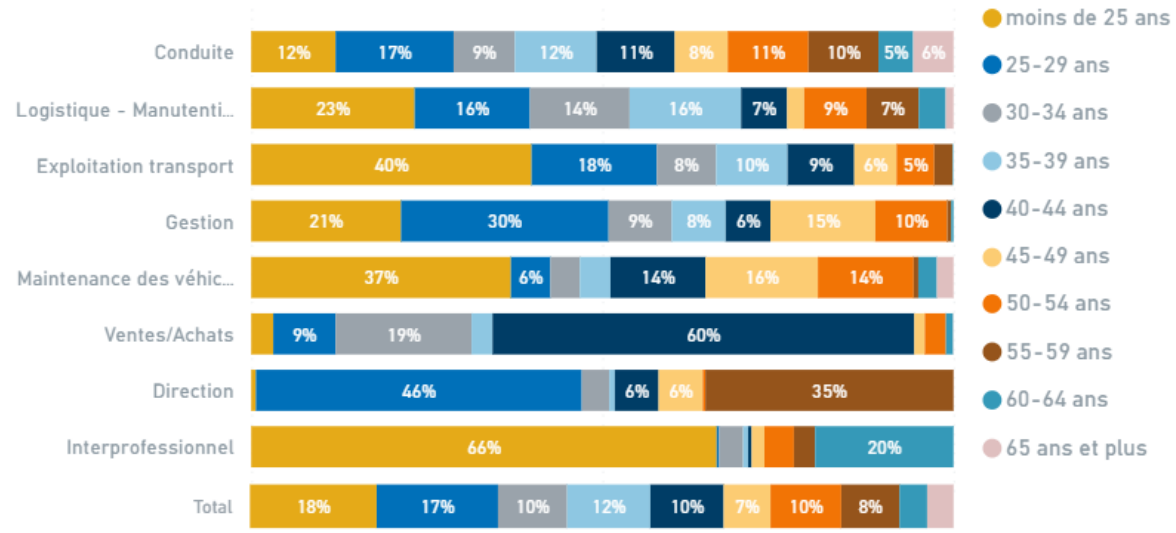
Pour le secteur voyageur, il est en cohérence avec ce qui précède pour le taux de relève.

Mouvements de main-d'œuvre

73% d'embauches en CDI dans la branche

Embauche par âge et famille professionnelle

Données au 31 décembre 2024

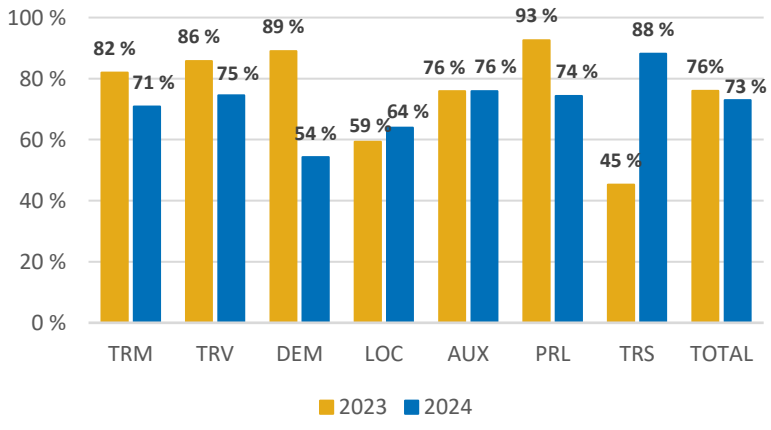


Source : Enquête Tableau de bord AFT

Dans la Branche, en 2024, 35 % des recrues ont moins de 30 ans tandis que 22 % ont plus de 50 ans. Les moins de 30 ans représentent 29% des recrues de la famille professionnelle de la conduite.
58% des embauches en exploitation sont des personnes de moins de 30 ans. Les recrutements pour les emplois de la famille « logistique- manutention- magasinage » se répartissent de manière plus homogène sur les différentes tranches d'âge.

Part et évolution des embauches en CDI par secteur d'activité

Données au 31 décembre 2024 et 2023



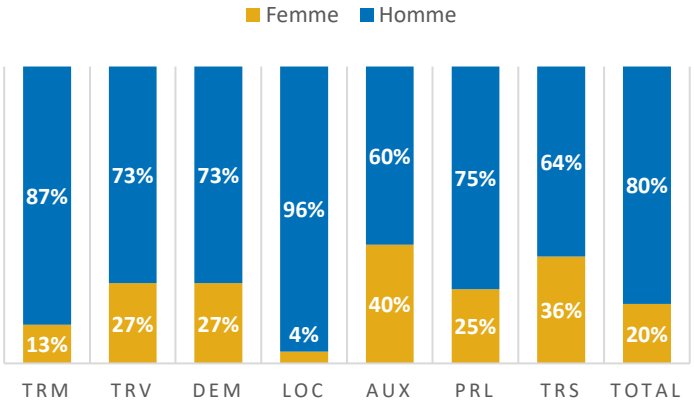
Source Enquête Tableau de Bord AFT

Globalement les embauches en CDI ont un peu diminué au cours de 2024, en passant de 76% à 73%.

Les 2 secteurs qui ont vu leurs embauches progresser sont d'une part le transport sanitaire, secteur qui a connu une progression d'effectif au cours de l'exercice 2024 et le secteur de la location, avec une progression de ses embauches de 5 points par rapport à 2023

Les embauches en CDI dans le secteur des PRL ont également diminué de 9 points par rapport à 2023

Embauches par sexe et par activité



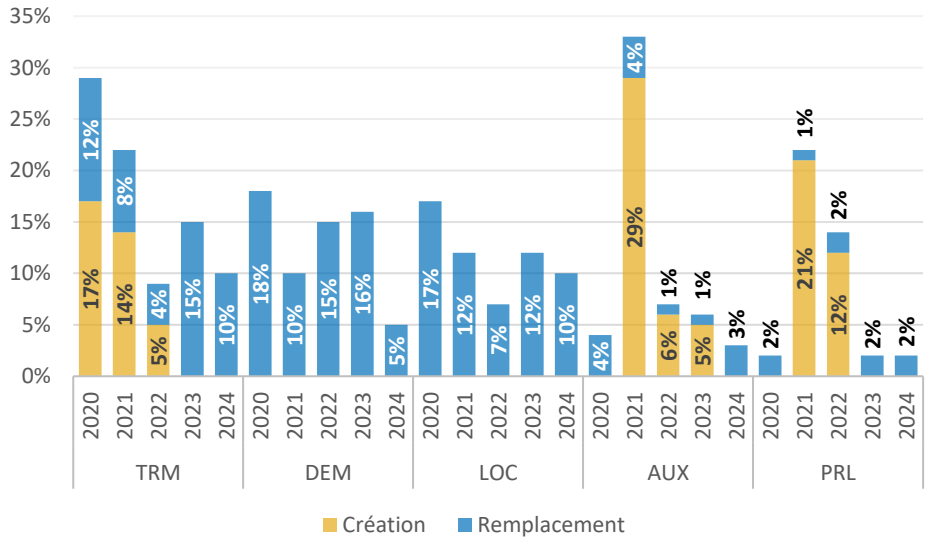
Source Enquête Tableau de Bord AFT

On remarque que les embauches par sexe sont plus ou moins conformes à la répartition par sexe des salariés de la branche professionnelle

Répartition des motifs d'embauches et évolution sur 5 ans

NB : Il est présenté ci-dessous la répartition de 2 motifs d'embauches dans la branche professionnelle : les embauches pour une création nette d'emploi ou bien pour un remplacement de départ en fin de carrière (retraite ou Congé de Fin d'activité-CFA). Le solde pour arriver à 100% des embauches correspond au motif « Autres motifs » qui n'apparait pas dans les graphiques ci-dessous et qui regroupe les remplacements de salariés à la suite des départs volontaires, des licenciements et autres motifs de remplacements non liés à la retraite.

Secteurs d'activité « Marchandises »

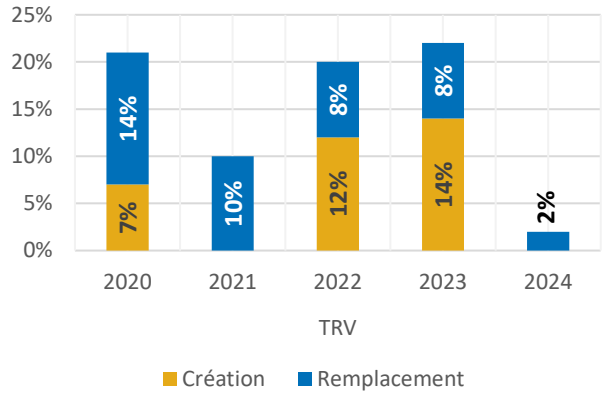


Source Enquête Tableau de Bord AFT

Depuis l'exercice 2023, et cela se confirme en 2024, **les embauches réalisées durant cette année 2024 sont essentiellement dues à des motifs « autres ».** Rappelons que l'activité du transport de marchandises n'a pas vu ses effectifs croitre durant cet exercice et ce qui explique le fait qu'il n'y a pas de motif pour création nette d'emploi.

Les embauches dues au départ en fin de carrières (retraite ou CFA) représentent entre 2 et 10% des embauches total de cette activité selon les différents secteurs d'activité.

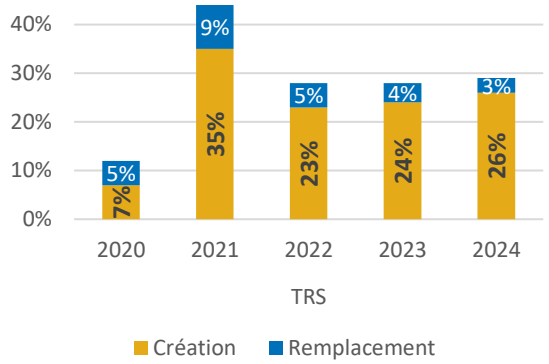
Secteurs d'activité « Voyageurs »



Source Enquête Tableau de Bord AFT

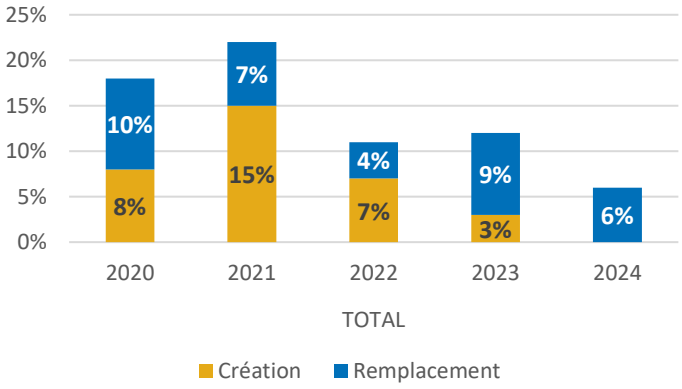
2% seulement des motifs d'embauches sont dus aux départs de fin de carrière, **nettement en retrait par rapport à l'exercice 2023 (-6 points)**

Secteur d'activité « Sanitaire »



Le secteur sanitaire est le seul secteur à avoir vu ses effectifs croitre, cela se retrouve dans les motifs d'embauches puisque **26% des embauches sont motivées par création nette d'emploi**. Ce taux est légèrement en augmentation par rapport à 2023

Ensemble de la Branche professionnelle



Source Enquête Tableau de Bord AFT

Si l'on considère **l'ensemble de la branche professionnelle, 94% des embauches sont dues à des motifs « autres » en lien avec les départs volontaires, les licenciements et autres motifs**.

Les départs liés aux motifs de fin de carrières (retraite ou Congé de Fin d'activité) ne représente que 6% des motifs d'embauche dans la branche.

Nombre total de bénéficiaires du Congé de Fin d'activité (CFA)

Le Congé de Fin d'Activité (CFA) est une disposition particulière à la Branche professionnelle qui permet à des conducteurs de transport routier de marchandises ou de voyageurs, conducteurs du secteur du déménagement et convoyeurs de fonds, employés dans les entreprises du champ de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires de transport, de cesser leur activité

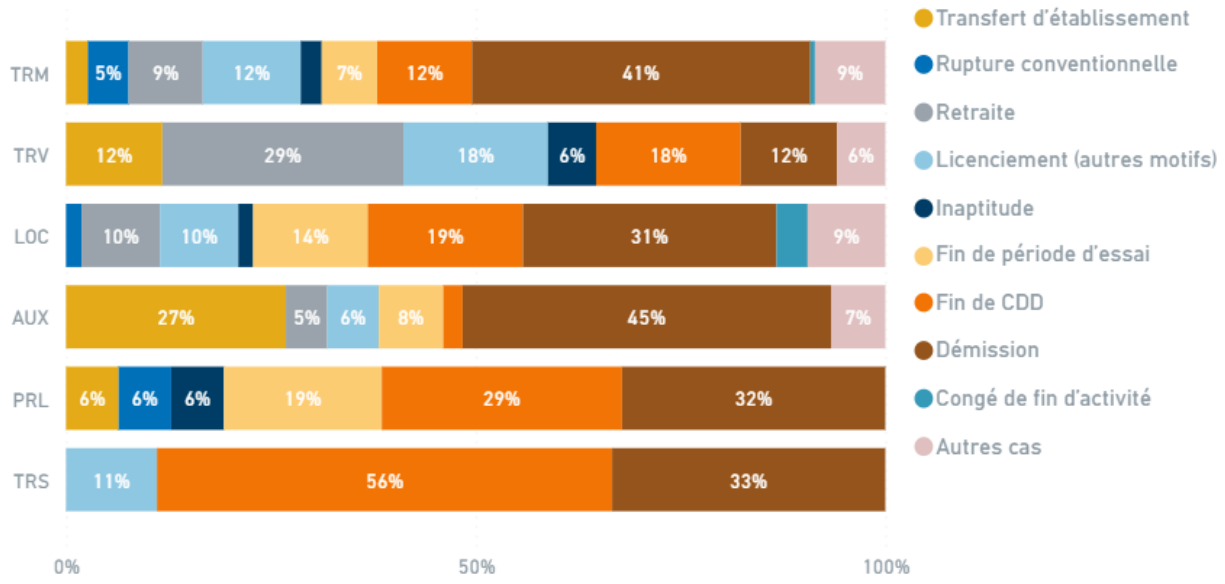
professionnelle jusqu'à cinq ans avant l'ouverture de leur droit à la retraite. Le CFA a été mis en place pour le transport de marchandises et le secteur du déménagement par les accords de branche du 28 mars et 11 avril 1997.

Il a été étendu aux convoyeurs de fonds par les accords du 23 juin 1997 et du 24 mars 1998. Le CFA a été mis en place par l'accord du 2 avril 1998 pour le transport routier de voyageurs.

Le recul progressif de l'âge de la retraite a exigé une adaptation du dispositif de CFA. Les accords entre partenaires sociaux du 30 mai 2011 puis du 14 mars 2014 ont ainsi visé à préserver l'équilibre du CFA en adaptant certains critères d'accès. En outre, à la suite de l'adoption de la réforme des retraites qui décale l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans, les partenaires sociaux ont signé un accord le 16 juin 2023 pour adapter le CFA aux nouvelles dispositions légales. *(sous réserve des dernières modifications et évolutions réglementaires de 2025)*

Toute cessation d'activité d'un salarié dans les conditions prévues par l'accord relatif au CFA doit donner lieu, dans l'entreprise qui employait le bénéficiaire du CFA, à l'embauche d'un salarié cotisant au dispositif CFA, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein. Cette embauche doit intervenir au plus tard dans les 3 mois suivant la date de départ effectif de l'entreprise du bénéficiaire du CFA et peut intervenir, au plus tôt, dans un délai de 3 mois avant la date de départ effectif de ladite entreprise.

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



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Pour les activités du transport de marchandises, les principales causes de départs des salariés sont **les démissions : elles représentent 41% des motifs de départs du TRM et 45% pour le secteur des Auxiliaires.**
Vient ensuite comme motif de départ des salariés les fins de CDD (respectivement 29 % ans le secteur des prestataires logistiques, et entre 12 et 19% pour les autres activités du transport de marchandises.
On note que les motifs de départ dans le transport sanitaire sont essentiellement dus à des fins de CDD : 56% des départs.

Taux de rotation par secteur

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 Bourgogne-Franche-Comté

Activité	2019	2023	2024
MAR	15 %	14 %	12 %
TRS	9 %	24 %	6 %
TRV	11 %	16 %	6 %
Total	13 %	15 %	11 %

Source : Enquête Tableau de bord AFT

En France

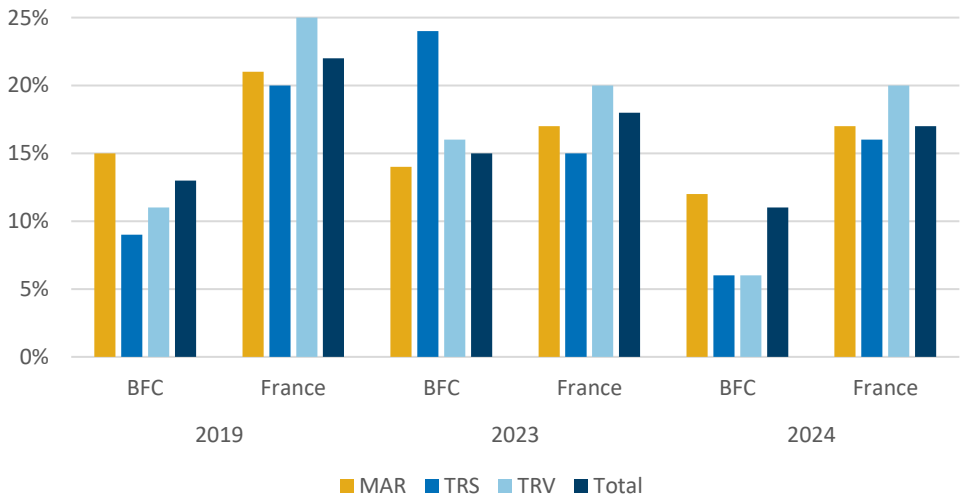
Activité	2019	2023	2024
MAR	21 %	17 %	17 %
TRS	20 %	15 %	16 %
TRV	25 %	20 %	20 %
Total	22 %	18 %	17 %

Source : Enquête Tableau de bord AFT

En BFC, le taux de rotation au sein des établissements de la Branche professionnelle connait au cours de l'année 2024 un net ralentissement en passant de 15% en 2023 à 11% en 2024, en lien avec le ralentissement de l'activité des entreprises que nous avons pu mettre en évidence précédemment.

Cependant en 2024, on note que les établissements des activités liées aux transports de marchandises ont un taux de rotation de leurs salariés 2 fois plus élevé que dans les activités du transport de personne (respectivement 12% et 6%). Ce n'était pas le cas les années précédentes.

Comparaison de l'évolution des taux de rotation par secteur entre la BFC et le niveau national



Si l'on compare le taux de rotation des effectifs de la branche professionnelle en BFC, selon les secteurs, avec le taux de rotation relevé au niveau national, on constate que **les salariés en région ont une plus importante stabilité dans l'entreprise que la moyenne nationale,** et ceci quel que soit le secteur (MAR, VOY et TRS). Pour l'ensemble de la branche il est de 17% au national contre seulement 11% en BFC. On remarque également que le taux de rotation dans les activités de personnes au plan national sont très élevées, beaucoup plus qu'en BFC

Intérim

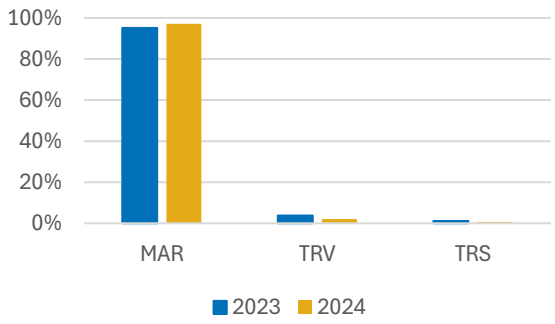
22% des établissements ont recours à l'intérim

Etablissements déclarants avoir recours à l'intérim

Année	*2023*		*2024*	
Secteur d'activité	Recours intérim	% étab.	Recours intérim	% étab.
Auxiliaires de transport	32	**22%**	71	**39%**
Déménagement	50	**53%**	125	**90%**
Location	28	**20%**	55	**64%**
Prestataires logistiques	31	**46%**	12	**24%**
Transport routier de marchandises	236	**13%**	307	**16%**
Transport routier de voyageurs	11	**11%**	12	**10%**
Transport sanitaire	45	**16%**	19	**11%**
Total	**401**	**15%**	**601**	**22%**

Source : enquête Tableau de Bord AFT

Le nombre d'établissements déclarant avoir recours à l'intérim est en nette augmentation en 2024 avec 7 points de plus par rapport à 2023. Tous les secteurs d'activité ont recours à l'intérim de façon plus ou moins systématique. Dans le déménagement, l'intérim est véritablement utilisé comme variable d'ajustement du recrutement. On remarque également une baisse du recours à l'intérim dans le secteur PRL.



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Globalement, le recours à l'intérim se fait essentiellement dans les activités liées au transport de marchandises, comme le montre le graphique ci-contre, puisque **parmi les entreprises déclarant recourir à l'intérim, 97.2% exercent dans ces activités.**

Dans les activités du transport de personnes, à l'inverse le recours à l'intérim est en diminution.

Evolution du nombre d'intérimaires par secteur (en équivalent temps plein)

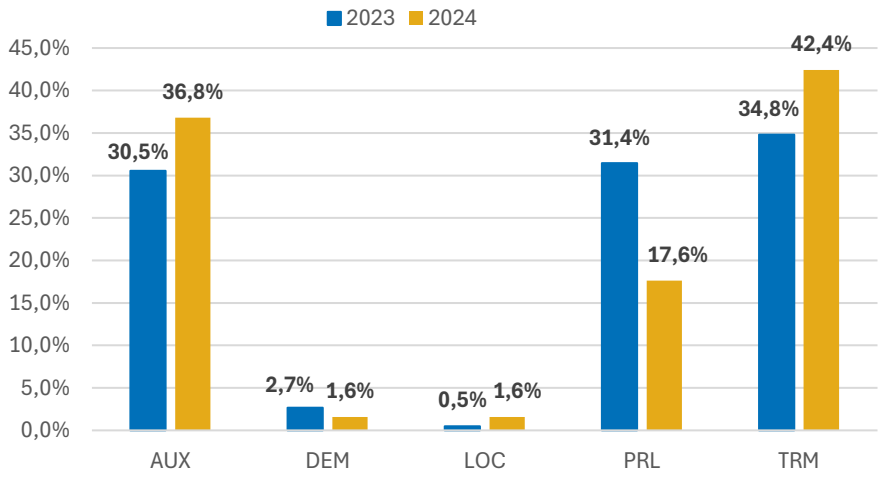
Année	2023	2024	
Secteur d'activité	Nombre d'intérimaires	Nombre d'intérimaires	Taux d'évolution
AUX	307	630	105 %
DEM	27	27	-1 %
LOC	5	27	447 %
PRL	316	302	-4 %
TRM	350	726	107 %
TRS	11	12	9 %
TRV	40	37	-9 %
Total	1 057	1 761	67 %

Source : Déclarations Sociales Nominatives (DSN), traitement Dares
Données ajustés au champ conventionnel

97 % des intérimaires sont dans le secteur MAR : la répartition par sous-secteur d'activités du transport routier de marchandises met en évidence certaines spécificités sectorielles : en effet **3 secteurs sont prépondérants dans le recrutement des intérimaires : les activités Auxiliaires, le TRM et les prestataires logistiques.**

Nous avions noté précédemment une baisse du nombre d'établissements déclarant avoir recours à l'intérim chez les prestataires logistiques, ce secteur d'activité de la branche professionnelle reste cependant l'un des principaux utilisateurs de ce service, même si effectivement on constate en 2024 une baisse du nombre d'intérimaire (en ETP) : Ce secteur comptabilisait en 2023 31.4% des intérimaires (ETP) alors qu'en 2024 il n'embauche que 17.6% d'intérimaires (schéma ci-dessous).

Evolution de la répartition du nombre d'intérimaires en ETP par secteur



A l'inverse on constate que la part des intérimaires en ETP dans les secteurs du TRM et des Auxiliaires est majoritaire et en augmentation par rapport à l'exercice 2023 : Cette proportion d'intérimaires augmente de 6.3 points chez les Auxiliaires de transport, qui regroupent, entre autres les activités de fret express, et de 7.6 points pour les activités de transport routier de marchandises. Dans ces 2 secteurs d'activités, le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein a plus que doublé au cours de l'année 2024.

Marché du travail

Environ 2 790 offres d'emploi dans la Branche en BFC

> 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 de la Branche (ensemble des codes ROME)

Code NAF Rév.2	Libellé	2022	2023	2024
4939A	Transports routiers réguliers de voyageurs	740	890	820
4939B	Autres transports routiers de voyageurs	130	170	110
4941A	Transports routiers de fret interurbains	1 080	790	740
4941B	Transports routiers de fret de proximité	760	550	580
4941C	Location de camions avec chauffeur	80	90	50
4942Z	Déménagement	10	30	20
5210B	Entreposage et stockage non frigorifique	58	49	40
5229A	Messagerie, fret express	90	50	30
5229B	Affrètement et organisation des transports	69	49	79
5320Z	Autres activités de poste et de courrier	20	10	30
7712Z	Location et location-bail de camions	9	0	9
8010Z	Activités de sécurité privée	41	40	33
8690A	Ambulances	370	290	250
Total		3 457	3 008	2 791
Part de la Branche (CCNTR) par rapport au marché du travail		2,16 %	1,78 %	1,83 %

Source : France Travail – exploitation AFT

Après avoir augmenté de 22,6 % en 2022 (+ 630 offres), **le nombre d'offres d'emploi déposées par les entreprises de la branche auprès de France Travail** connait un net recul au cours des 2 exercices suivants : en 2023, les offres déposées étaient en diminution par rapport à 2022 de -13% (-350 offres déposées) et leur nombre a continué à se réduire en 2024, puisque **le nombre d'offres d'emploi déposées par la Branche a diminué de 7.2% au cours de l'année 2024.**

Après avoir connu une augmentation en 2023 (+21.8%) du nombre d'offres d'emploi déposées auprès de France Travail, **le secteur du transport de voyageurs** (codes NAF 4939 A et B) voit le nombre d'offres déposées en 2024 diminuer de 12.2% passant de 1060 offres en 2023 à 930 offres déposées en 2024.

Le secteur Ambulancier voit également le nombre d'offres déposées auprès de France Travail diminuer sur les 2 derniers exercices, respectivement -21.6% en 2023 et -13.8% en 2024, alors que, rappelons-le, ce secteur est celui qui a connu la plus forte progression de ses effectifs au cours de cette même période. Cette diminution des offres d'emploi dans ce secteur ne correspond donc pas à une baisse de recrutement mais au fait que les recrutements ne passent pas essentiellement par le dépôt d'offres à France Travail.

Dans les activités liées aux transports de marchandises, les offres d'emplois sont restées relativement stables entre 2023 et 2024 : elles représentent 1 651 offres en 2023 et 1 618 en 2024. Ceci est également constaté pour le seul secteur TRM (codes NAF 4941 A et B, 5320Z et 8010Z) dont les offres d'emploi représentent environ 86% du total des offres des activités marchandises et 58% du total des offres d'emplois déposées par la Branche professionnelle.

Répartition des offres d'emploi (code ROME), tous secteurs d'activité confondus (Branche et Hors Branche)

Codes ROME V-4	Libellé	Nombre d'offres diffusées	Part des offres déposées par la Branche	Taux d'évolution des offres diffusées
H3302	Agent / Agente de conditionnement	3 600	0 %	-26 %
J1305	Ambulancier / Ambulancière	290	66 %	16 %
N1101	Cariste	5 320	1 %	-7 %
N1102	Déménageur / Déménageuse	120	17 %	-59 %
N1103	Préparateur / Préparatrice de commandes	**7 250**	1 %	-11 %
N1105	Manutentionnaire	3 460	2 %	-23 %
N1201	Affréteur / Affréteuse	210	5 %	-19 %
N1202	Employé / Employée de transit	130	0 %	-13 %
N1301	Responsable logistique	1 160	1 %	-12 %
N1302	Responsable entrepôt logistique	140	7 %	-26 %
N1303	Approvisionneur / Approvisionneuse logistique	2 890	1 %	-19 %
N4101	Conducteur / Conductrice de poids lourd	**6 680**	**11 %**	-24 %
N4102	Conducteur / Conductrice de transport de particuliers	180	67 %	6 %
N4103	Conducteur / Conductrice de bus	1 200	61 %	8 %
N4104	Coursier / Coursière	180	0 %	0 %
N4105	Chauffeur-livreur	1 720	20 %	-16 %
N4201	Responsable d'agence transport routier de marchandises	350	0 %	-13 %
N4202	Responsable d'exploitation transport routier de personnes	60	1 %	200 %
N4203	Agent d'intervention technique d'exploitation des transports routiers de March.	620	8 %	-9 %
N4204	Agent / Agente d'exploitation transport routier de personnes	110	18 %	57 %
	Total	**35 670**	**8%**	**-17 %**

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

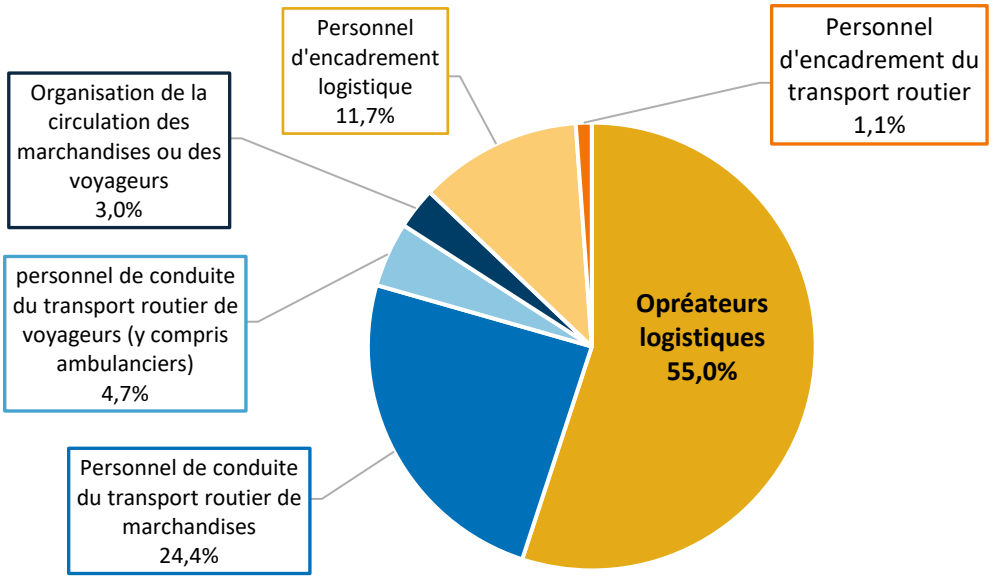
35 720 offres relatives aux professions « cœur de métier » du transport et de la logistique ont été déposées auprès de France Travail (dont une partie transmise par des sites partenaires). Ce nombre est **en retrait par rapport à 2023**, où le nombre d'offres déposées était pour l'ensemble de ces métiers de 42 830, soit une diminution de - 7 110 offres (-16.6%). Ce recul global s'explique par les baisses constatées pratiquement pour l'ensemble des postes de la branche (en grisé dans le tableau ci-dessus)

8 % de ces offres ont été déposées par des entreprises de la Branche, ce taux est **légèrement en augmentation par rapport à celui de 2023**, où le nombre d'offres déposées sur ces métiers par la branche représentait 6%.

40% de ces offres concernent les métiers de « conducteur/trice poids lourds » et « préparateur/trice de commande », mais seulement 11% pour les offres de conducteurs et 1% pour les offres de préparateur de commande sont déposées par la branche professionnelle

Le nombre d'offres d'emploi déposées dans les métiers relatifs aux transports et à la logistique, quel que soit le secteur d'activité sont regroupées ci-dessous par thématique

Operateurs logistiques	19 630
Personnel de conduite du transport routier de marchandises	8 700
Personnel de conduite du transport routier de voyageurs (y compris ambulanciers)	1 670
Organisation de la circulation des marchandises ou des voyageurs	1 070
Personnel d'encadrement logistique	4 190
Personnel d'encadrement du transport routier	410
Ensemble des métiers du transport et de la logistique	**35 670**



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

Codes ROME V-4	Libellé	Part des offres en CDI	Part des offres < 1 mois (CDD, intérim)
G1201	Guide-accompagnateur / Guide-accompagnatrice	40 %	20 %
H3302	Agent / Agente de conditionnement	15 %	76 %
J1305	Ambulancier / Ambulancière	69 %	14 %
N1101	Cariste	16 %	83 %
N1102	Déménageur / Déménageuse	42 %	58 %
N1103	Préparateur / Préparatrice de commandes	31 %	64 %
N1105	Manutentionnaire	12 %	83 %
N1201	Affréteur / Affréteuse	76 %	19 %
N1202	Employé / Employée de transit	69 %	31 %
N1301	Responsable logistique	75 %	19 %
N1302	Responsable entrepôt logistique	93 %	7 %
N1303	Approvisionneur / Approvisionneuse logistique	46 %	43 %
N4101	Conducteur / Conductrice de poids lourd	34 %	62 %
N4102	Conducteur / Conductrice de transport de particuliers	44 %	28 %
N4103	Conducteur / Conductrice de bus	55 %	36 %
N4104	Coursier / Coursière	33 %	67 %
N4105	Chauffeur-livreur / Chauffeuse-livreuse	37 %	43 %
N4201	Responsable d'agence transport routier de marchandises	69 %	23 %
N4202	Responsable d'exploitation transport routier de personnes	83 %	0 %
N4203	Agent / Agente d'intervention technique d'exploitation des tr...	69 %	27 %
N4204	Agent / Agente d'exploitation transport routier de personnes	82 %	0 %
Total		32 %	62 %

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

La proportion de CDI pour les offres déposées reste relativement faible : **seulement 32% des offres sont en CDI,** avec également des offres de contrat à durée déterminée ou intérim de courte durée : 62% de ces contrats sont inférieur à 1 mois

Cette moyenne recouvre cependant des disparités selon les métiers : les postes à responsabilité que ce soit en logistique ou en transport, ainsi que les métiers liés à l'organisation des flux et l'exploitation transport (employé de transit, affréteur, agent d'exploitation, etc...) sont des postes proposés majoritairement en CDI.
A l'inverses les métiers d'opérateurs logistiques (conditionnement, cariste, préparateur de commande, etc…) sont majoritairement proposés en CDD et sur des durées relativement courtes, ceci est lié à un besoin de grande flexibilité de ces postes.

Evolution des demandeurs d'emploi en stock

23 130 demandeurs d'emploi se positionnent sur un des métiers du transport routier et de la logistique

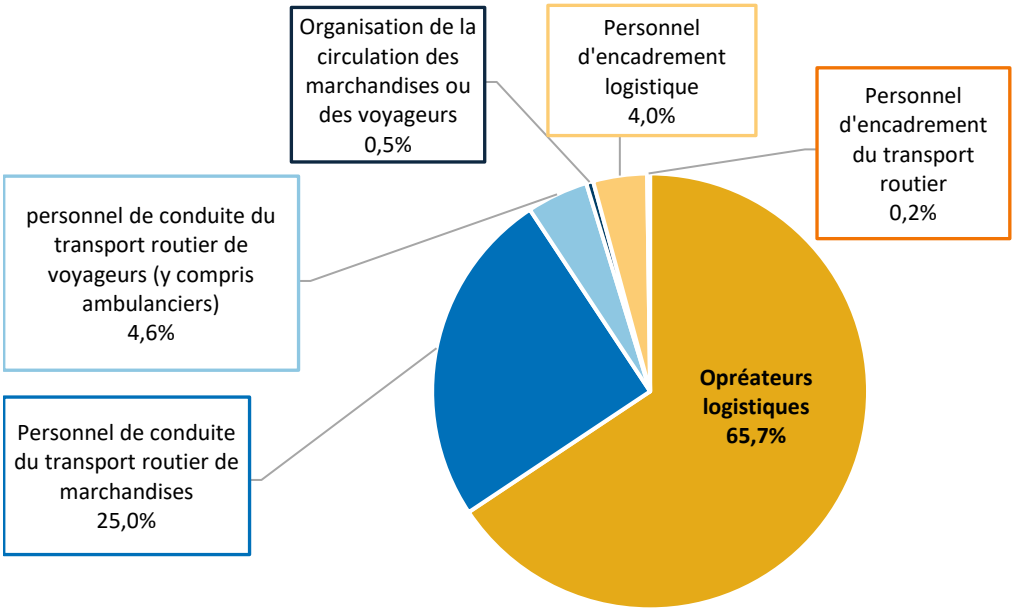
Codes ROME V-4	Libellé	Nombre de demandeurs en stock au 31/12/2024
G1201	Guide-accompagnateur / Guide-accompagnatrice	130
H3302	Agent / Agente de conditionnement	5 540
J1305	Ambulancier / Ambulancière	390
N1101	Cariste	3 310
N1102	Déménageur / Déménageuse	60
N1103	Préparateur / Préparatrice de commandes	3 900
N1105	Manutentionnaire	2 350
N1201	Affréteur / Affréteuse	20
N1202	Employé / Employée de transit	10
N1301	Responsable logistique	350
N1302	Responsable entrepôt logistique	20
N1303	Approvisionneur / Approvisionneuse logistique	550
N4101	Conducteur / Conductrice de poids lourd	2 530
N4102	Conducteur / Conductrice de transport de particuliers	90
N4103	Conducteur / Conductrice de bus	570
N4104	Coursier / Coursière	90
N4105	Chauffeur-livreur / Chauffeuse-livreuse	3 080
N4201	Responsable d'agence transport routier de marchandises	40
N4202	Responsable d'exploitation transport routier de personnes	10
N4203	Agent / Agente d'intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises	80
N4204	Agent / Agente d'exploitation transport routier de personnes	10
TOTAL ROME TRANSPORT ROUTIER ET LOGISTIQUE		23 130

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

Les demandes en stock désignent l'ensemble des demandeurs d'emploi comptabilisés en fin d'année de catégorie A, B et C, c'est-à-dire tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

Tandis que les offres d'emploi se replient, le nombre de demandeurs d'emplois en stock au 31 décembre 2024, positionnés sur les professions « cœur de métier » du transport et de la logistique, augmente de 3 % (après une baisse de 5 % en 2022 et de 6% en 2021).

Répartition des demandeurs d'emploi par grande catégorie de métiers



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

Codes ROME V-4	Libellé	Part des femmes	Part des -25 ans	Part des +50 ans
G1201	Guide-accompagnateur / Guide-accompagnatrice	49 %	10 %	33 %
H3302	Agent / Agente de conditionnement	47 %	15 %	25 %
J1305	Ambulancier / Ambulancière	34 %	9 %	23 %
N1101	Cariste	7 %	6 %	26 %
N1102	Déménageur / Déménageuse	0 %	13 %	17 %
N1103	Préparateur / Préparatrice de commandes	33 %	23 %	14 %
N1105	Manutentionnaire	9 %	17 %	19 %
N1201	Affréteur / Affréteuse	50 %	38 %	50 %
N1202	Employé / Employée de transit	100 %	0 %	25 %
N1301	Responsable logistique	23 %	5 %	38 %
N1302	Responsable entrepôt logistique	0 %	0 %	44 %
N1303	Approvisionneur / Approvisionneuse logistique	33 %	8 %	31 %
N4101	Conducteur / Conductrice de poids lourd	7 %	5 %	33 %
N4102	Conducteur / Conductrice de transport de particuliers	32 %	0 %	60 %
N4103	Conducteur / Conductrice de bus	23 %	2 %	51 %
N4104	Coursier / Coursière	19 %	13 %	42 %
N4105	Chauffeur-livreur / Chauffeuse-livreuse	10 %	12 %	26 %
N4201	Responsable d'agence transport routier de marchandises	6 %	0 %	56 %
N4202	Responsable d'exploitation transport routier de personnes	0 %	0 %	0 %
N4203	Agent / Agente d'intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises	37 %	11 %	23 %
N4204	Agent / Agente d'exploitation transport routier de personnes	60 %	0 %	60 %
Total		24 %	13 %	25 %

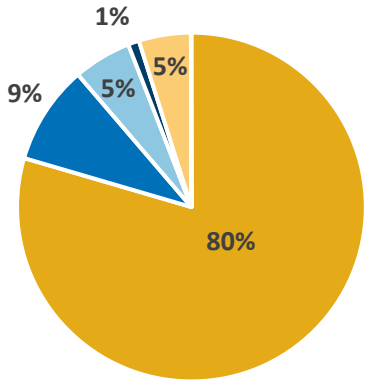
Source : France Travail - Exploitation AFT. Les données sont présentées selon la nomenclature ROME V-4.

Les femmes représentent 24% des demandeurs d'emploi inscrits sur les métiers du transport et de la logistique.
La part des jeunes de moins de 25 ans reste très modérée avec 13% et un quart des demandeurs d'emploi sur les métiers du transport et de la logistique a plus de plus de 50 ans.

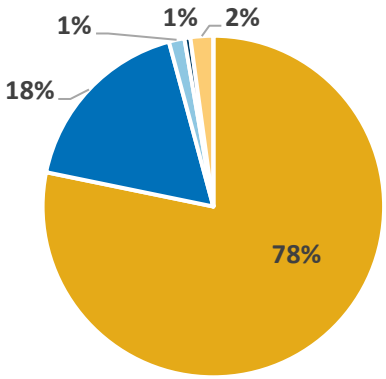
Cependant le vivier que représentent ces populations de demandeur d'emploi varient selon les différentes catégories des métiers du transport et de la logistique comme le montre les graphiques ci-dessous.

Répartition selon les activités regroupées par thématique

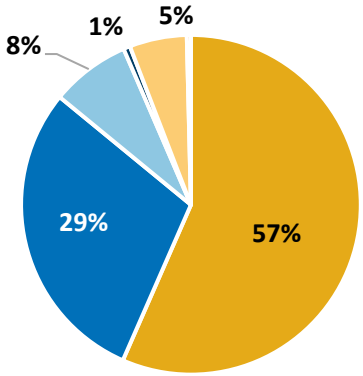
Part des femmes D.E

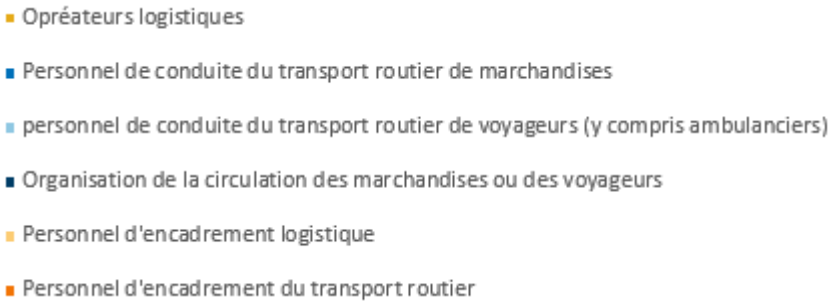


Part des D.E de -25 ans



Part des D.E de +50 ans





La ventilation par métiers montre que les femmes inscrites comme demandeuses d'emploi le sont pour une large part dans les métiers de la logistique : **80% de ces femmes sont inscrites sur des métiers d'opérateurs logistiq**ues et 5% pour des postes d'encadrement logistique.

Pour ces postes logistiques, **78% de inscrits ont moins de 25 ans.** Ces métiers qui ne nécessitent pas nécessairement d'être titulaire de diplôme particulier constituent souvent pour les jeunes une première expérience de la vie active donc une recherche initiale dans ces métiers.

On retrouve **9% des femmes demandeurs d'emploi inscrites sur les métiers de l'organisation de la circulation des marchandises**. Sur ces métiers ont retrouvent 18% de jeunes de -25 ans et 29 % des demandeurs d'emploi de +50 ans.

Formation

Diplômes d'Etat délivrés

Diplôme		Nombre	Taux de réussie	Taux d'évolution	Taux de féminisation
Conduite					
BAC	Conducteur Transport Routier de Marchandises	84	99 %	NC	7 %
CAP	Conducteur Livreur Marchandises	18	78 %	-14 %	4 %
CAP	Conducteur Routier Marchandises	116	97 %	8 %	8 %
DEA	Diplôme d'État d'Ambulancier	144	88 %	32 %	NC
Exploitation-gestion					
BAC	Organisation Transport de Marchandises	30	65 %	NC	43 %
BTS	Gestion des Transports et Logistique Associée	54	74 %	-19 %	18 %
BUT*	Management de la Logistique et des Transports	30	94%	NC	NC
Maintenance					
BAC	Maintenance des véhicules option véhicules de transport routier	33	85 %	NC	3 %
BTS	Maintenance des véhicules option véhicules de transport routier	8	62 %	-27 %	8 %
CAP	Maintenance des véhicules option véhicules de transport routier	28	78 %	-10 %	NC
Manutention-magasinage					
BAC	Logistique	84	79 %	NC	21 %
CAP	Opérateur/Opératrice Logistique	24	83 %	-31 %	17 %

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

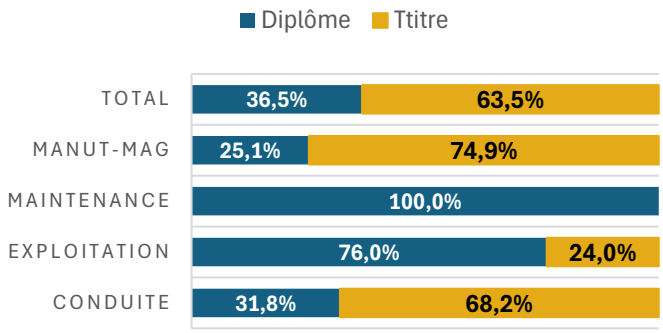
BUT : résultats sur la totalité des parcours (année classique et apprentissage) ainsi que pour les 2 options du BUT MLT : option « Mobilité et Supply Chain Durables » et « Mobilités et Supply Chain Connectées »*

Titres professionnels délivrés

Titre professionnel	Nombre	Taux de réussite	Taux d'évolution	Taux de féminisation
Conduite				
Conducteur de transport en commun sur route	229	57 %	-28 %	24 %
Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	424	74 %	-24 %	17 %
Conducteur du transport routier de marchandises sur tous véhicules	92	69 %	-54 %	25 %
Conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger	33	73 %	-6 %	42 %
Exploitation-gestion				
Exploitant en transport routier de marchandises	0	NC	NC	NC
Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique	36	82 %	NC	30 %
Manutention-magasinage				
Agent magasinier	60	86 %	11 %	19 %
Cariste d'entrepôt	0	NC	NC	NC
Préparateur de commandes en entrepôt	240	87 %	-12 %	23 %
Technicien en logistique d'entreposage	22	65 %	-42 %	18 %
Total	**1 136**	**72 %**	**-27 %**	**22 %**

Source : DGEFP

	Diplômes	Titres
Conduite	362	778
Exploitation-gestion	114	36
Maintenance	69	0
Manutention-magasinage	108	322
Total	653	1136



Il est proposé en région BFC diverses formations initiales préparant aux métiers de la Branche, soit par des diplômes d'Etat soit par des Titres Professionnels. 68% des formation de conduite sont des titres professionnels, les diplômes représentant 32%

A l'inverse il y a plus de formation via des diplômes pour les métiers d'organisation et de gestion des flux.
L'apprentissage de la maintenance se fait exclusivement par la voie des diplômes.

Nombre de stagiaires reçus aux formations obligatoires à la conduite

	FCO		FIMO		Passerelles	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Marchandises	5184	5454	743	970	30	45
Voyageurs	736	533	182	207	120	102

Source : Ministère des Transports

Les Formations Continues Obligatoires (FCO) pour les conducteurs routiers de voyageurs sont en progression sur 2024, contrairement à celles des conducteurs routiers de marchandises.

Les Formations Initiales Minimales Obligatoires (FIMO) d'accès au métier de conducteur sont en diminution par rapport à 2023, ce qui est en cohérence avec le fait que le nombre de conducteurs n'a pas progresser au cours de l'exercice.

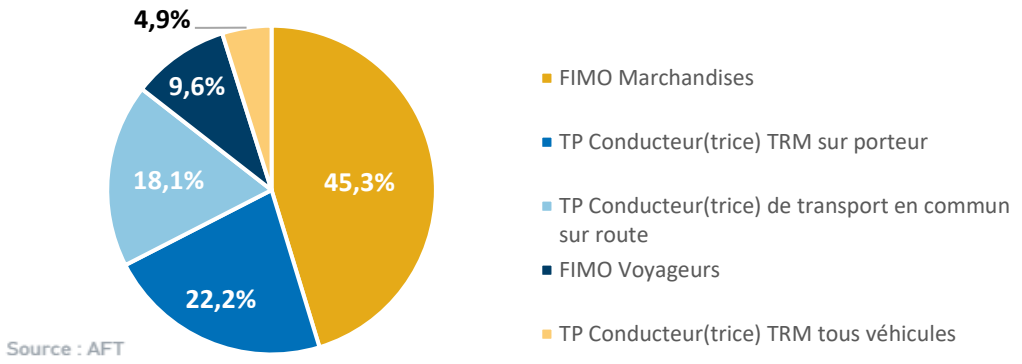
Les formations « Passerelles » permettant à un conducteur de changer de secteur d'activité entre le secteur « marchandises » et le secteur « voyageurs » sont également en régression pour l'accès aux métiers de conducteur. Cependant on constate une légère progression des « reconversions » de conducteur marchandises vers le métier de conducteurs voyageurs puisque les formations passerelles ont progressé.

Répartition des bénéficiaires par formation

1 687 formations cofinancées par l'AFT en 2024 en région

45 060 formations d'accès aux métiers de conducteur ont été cofinancées en 2024 par l'AFT, dont 1 687 en région BFC.

Comme le montre le graphique suivant, les cofinancements ont été majoritairement apporté sur des formations FIMO Marchandises et dans une répartition équivalente aux titres professionnels en conduite routière de marchandises (formation sur véhicules porteurs et formation sur véhicules articulés). Cependant le nombre de bénéficiaires pour ces formations relevant du secteur Marchandises est en retrait par rapport à 2023 (cf. tableau ci-après)



Source : AFT

Evolution entre 2023 et 2024

	Nombre bénéficiaires		Evolution
	2024	2023	%
FIMO Marchandises	764	925	-17,4%
TP Conducteur(trice) TRM sur porteur	374	475	-21,3%
TP Conducteur(trice) de transport en commun sur route	305	270	13,0%
FIMO Voyageurs	162	211	-23,2%
TP Conducteur(trice) TRM tous véhicules	82	165	-50,3%
Total	1687	2046	-17,5%

Répartition des effectifs en apprentissage par famille professionnelle

	Conduite		Exploitation - Gestion		Manutention - Magasinage		Maintenance		Autres		Total		Taux de féminisation	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Marchandises	50	98	127	142	71	15	15	14	40	79	303	348	31%	30%
Transport sanitaire	87	78	4	4	0	0	1	1	0	0	92	83	37%	35%
Voyageurs	2	3	6	5	3	0	6	6	4	1	21	15	38%	33%
Total	139	179	137	151	74	15	22	21	44	80	416	446	33%	31%

Source : OPCO Mobilités

Contrats de professionnalisation par famille professionnelle et activité

	Conduite		Exploitation - Gestion		Manutention - Magasinage		Autres		Total		Taux de féminisation	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Marchandises	24	69	4	8	35	14	4	2	67	93	24%	31%
Voyageurs	5						1	0	6	0	33%	31%
Total	29	69	4	8	35	14	5	2	73	93	25%	31%

Source : OPCO Mobilités

Préparations opérationnelles à l'emploi (POE) collectives financées par OPCO Mobilités

	Conduite	
	Nombre	Taux féminisation
Marchandises	21	10 %
Voyageurs	53	38 %
Total	**74**	**30%**

PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Formation continue hors alternance dans les entreprises de moins de 11 salariés

Activité	Conduite	Exploitation - Gestion	Manutention - Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation (%)
Marchandises	299	20	73	18	75	485	15
Transport sanitaire	11	1	1	1	21	35	51
Voyageurs	53	1	0	3	15	72	47
Total	363	22	74	22	111	592	21

Source : OPCO Mobilités

Formation continue hors alternance dans les entreprises de plus de 11 salariés

Activité	Conduite	Exploitation - Gestion	Manutention - Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation (%)
Marchandises	2 161	45	506	49	772	3 533	16
Transport sanitaire	311	22	2	4	405	744	38
Voyageurs	440	8	10	9	195	662	34
Total	2 912	75	518	62	1 372	4 939	22

Source : OPCO Mobilités

FNE – formation

Activité	Conduite	Exploitation - Gestion	Manutention - Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation (%)
Marchandises	412	0	0	0	8	420	5
Transport sanitaire	0	0	0	0	1	1	100
Voyageurs	0	0	0	0	0	0	0
Total	412	0	0	0	9	421	5

Source : OPCO Mobilités

Le FNE-Formation (Fonds National de l'Emploi) est un dispositif dédié à la formation des salariés des entreprises s'inscrivant dans une démarche d'accompagnement des transitions écologique, numérique, agricole/alimentaire et démographique. Il consiste en une prise en charge par l'État d'une partie des coûts pédagogiques du projet de formation. En 2024, 421 formations ont été réalisées dans la Branche en Bourgogne-Franche-Comté, pour des formations essentiellement en conduite routière pour le secteur marchandises. Le nombre de formations bénéficiant de ce dispositif est nettement inférieur en 2024 qu'en 2023 où 615 formations avaient bénéficié de ce dispositif dont 440 en marchandises, 133 en voyageurs et 42 en transports sanitaires.

Dispositif Pro-A

Activité	Conduite	Exploitation - Gestion	Manutention - Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation (%)
Marchandises	0	0	1	0	0	1	0
Transport sanitaire	16	0	0	0	0	16	25
Voyageurs	0	0	0	0	0	0	0
Total	16	0	1	0	0	17	24

Source : OPCO Mobilités

La Pro-A, dispositif de reconversion ou de promotion par alternance, permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession d'accéder à une formation certifiante tout en restant dans leur entreprise.
Son déploiement reste récent dans la Branche puisque l'accord de Branche relatif à la mise en place des actions de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »), signé le 4 juin 2020, a été étendu par arrêté le 6 novembre 2020, et publié au Journal Officiel le 10 décembre 2020.

Durant l'année 2024 seuls les conducteurs du transport sanitaire ont mobilisé ce dispositif en BFC.

Si l'on regarde au niveau national, c'est également ce secteur qui utilise le plus ce dispositif :

Activité	Conduite	Exploitation - Gestion	Manutention - Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation (%)
Marchandises	10	53	108	0	14	185	6
Transport sanitaire	350	0	0	0	4	354	36
Voyageurs	53	1	1	0	2	57	35
Total	413	54	109	0	20	596	27

Source : OPCO Mobilités

Effectifs de tuteurs formés par activité

	BFC		France	
Activités	**2023**	**2024**	**2023**	**2024**
Marchandises	53	58	3014	1935
Voyageurs	1	1	373	266
Sanitaires	33	16	302	247
Total	**87**	**75**	**3689**	**2448**

On constate une diminution du nombre de formation de tuteurs, formation obligatoire dans la Branche professionnelle pour l'embauche d'alternant .

Insertion professionnelle

Placement à six mois des formations Transport Logistique

Dans le cadre de sa convention de partenariat avec le Ministère de l'Education nationale, l'AFT réalise chaque année une enquête sur le suivi des sortants des sections transport et logistique du système éducatif (lycées, étudiants et apprentis) 6 mois après leur sortie. Il est présenté ci-dessous un extrait des résultats de cette enquête pour la région Auvergne-Rhône-Alpes.
Le site dynamique de l'AFT est libre d'accès. Il permet d'extraire les résultats en sélectionnant plus particulièrement un diplôme, une année de session, un niveau de formation, une académie/région/territoire ou le mode de formation.

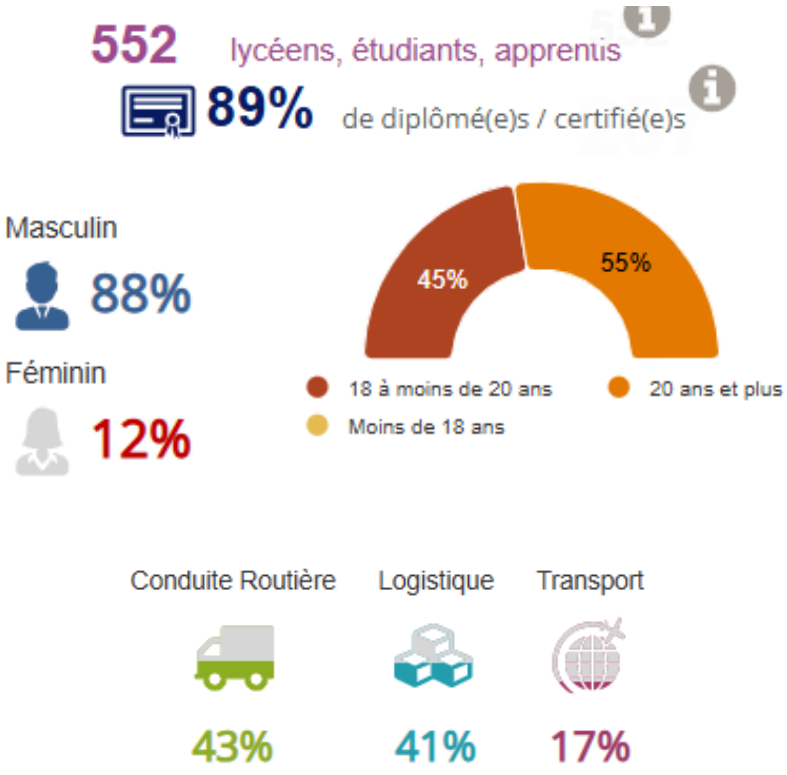
https://www.aft-dev.com/observatoire-aft

Plus de 1 700 jeunes sous statut scolaire et en apprentissage ont répondu à l'enquête de placement 6 mois après la sortie de leur examen de juin 2024. Cette enquête a été réalisée de février à mars 2025.

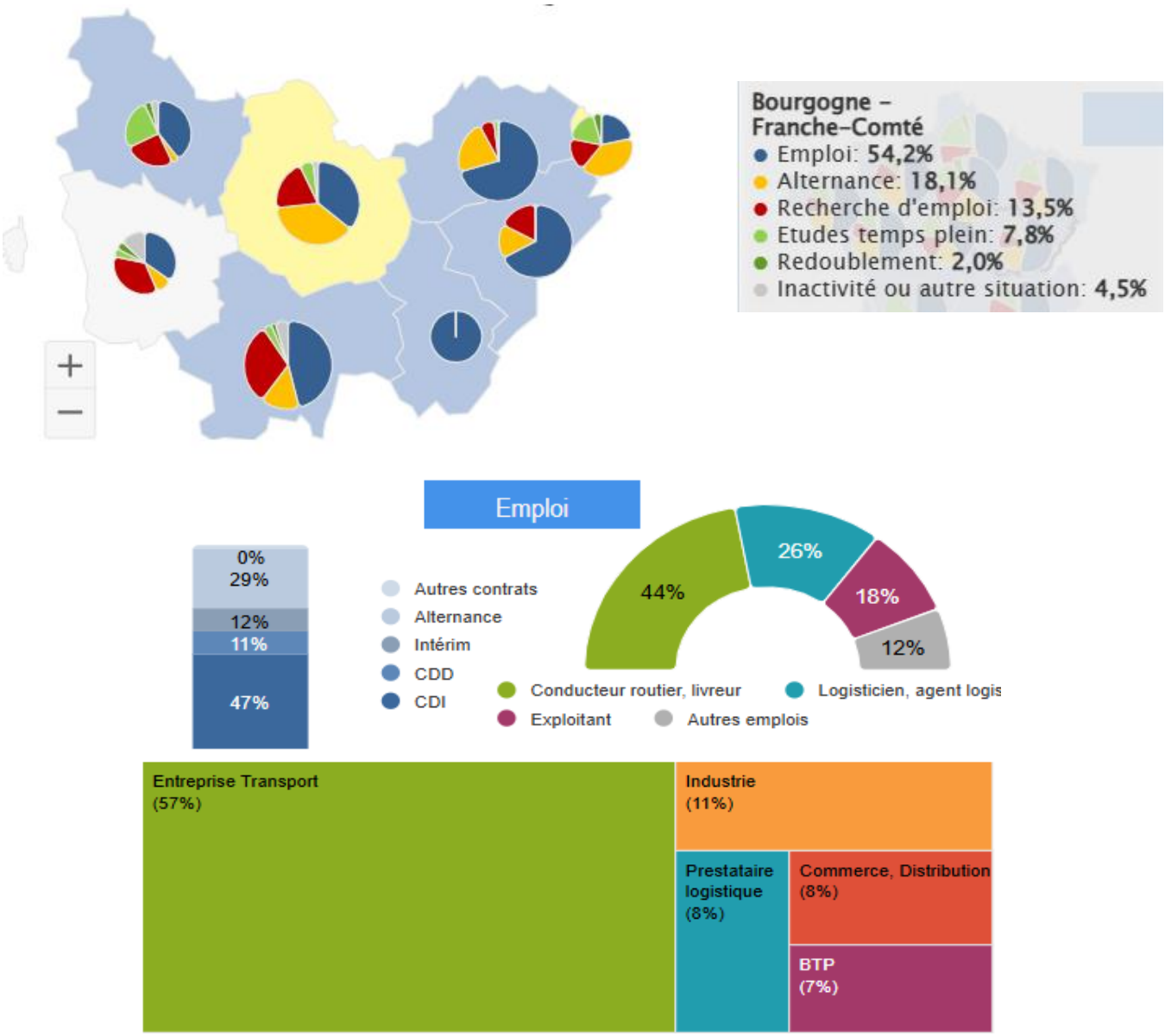
Pour la BFC, 552 jeunes sortants d'une formations initiales sous statut scolaire ou apprenti ont été interrogés, 52.5% d'entre eux ont répondu

Caractéristiques de la population formées

Les effectifs mentionnés ci-dessous correspondent aux effectifs en dernière années de formation. Le terme « diplômés » correspond aux diplômés par rapport aux répondants à l'enquête



Situation à 6 mois après la fin de la formation



62% des sortants par apprentissage sont en emploi en 2024, contre 55% en 2023. **46% des apprentis sont en emploi dans une entreprise de transport à la suite de leurs formations et 7% chez des prestataires logistiques.**

38% des apprentis se forment à la conduite routière, 34% en logistique et 28% à l'organisation transport. 54% seulement sont en CDI. Dans la famille conduite, l'emploi en CDI reste bien plus élevé que la moyenne puisqu'il se situe à 80%, comme en 2023.

D'autres éléments statistiques concernant l'insertion des élèves, apprentis et étudiants sont disponibles sur l'observatoire des formations à l'adresse suivante : https://www.aft-dev.com/observatoire-formations-professionnelles

Prospective

Répartition des établissements ayant des projets de recrutement par activité

Projets de recrutement en 2025 - Bourgogne-Franche-Comté

Activité	Nombre d'établissements	En % d'établissements avec salariés	Taux d'évolution
TRM	315	35 %	10 %
TRV	90	73 %	-2 %
DEM	9	27 %	152 %
LOC	17	47 %	-16 %
AUX	73	50 %	-9 %
PRL	12	26 %	-40 %
TRS	78	48 %	-18 %
Total	595	41 %	-0 %

Source : Enquête Tableau de bord AFT

41% des établissements employeurs interrogés par l'AFT au premier semestre 2025 déclaraient avoir déjà réalisé des recrutements dans l'année 2024 et/ou avoir pour projet d'en faire d'ici la fin de l'année 2025. C'est essentiellement au sein du secteur du TRM que les projets de recrutement étaient prévus, avec **315 établissements du TRM ayant des projets, soit une augmentation de 10% par rapport à l'année précédente à la même époque**

Répartition des projets de recrutements par famille

Projets de recrutement en 2025 - Bourgogne-Franche-Comté

Famille professionnelle	Projets de recrutement	En %
Logistique	185	9 %
Exploitation transport	192	9 %
Conduite voyageurs	597	28 %
Conduite sanitaire	121	6 %
Conduite marchandises	769	36 %
Autres	283	13 %
Total	2 147	100 %

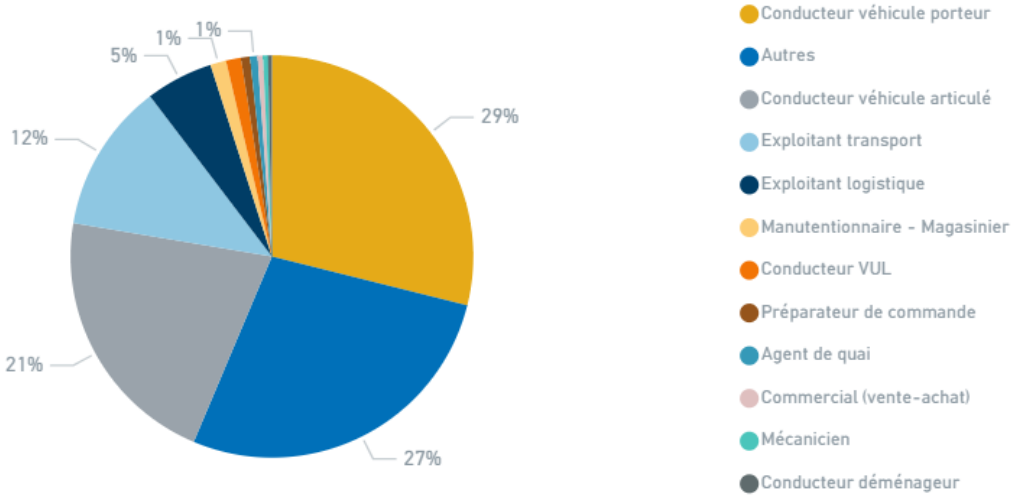
Source : Enquête Tableau de bord AFT

Près des 3 quarts des projets de recrutement le sont sur les métiers de la conduite, dans les établissements de l'activité marchandises (50% dont 21% en véhicule lourd) et voyageurs (90% en autocar).

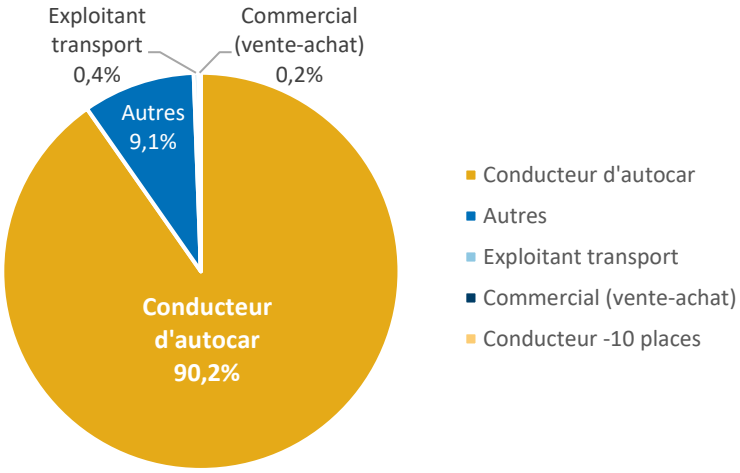
Pour le transport sanitaire en 2025, 31 % des projets de recrutement concernent les auxiliaires ambulanciers et 44 % des ambulanciers diplômés, contre 44% et 56% en 2024.

Répartition des projets de recrutements par famille professionnelle et activité

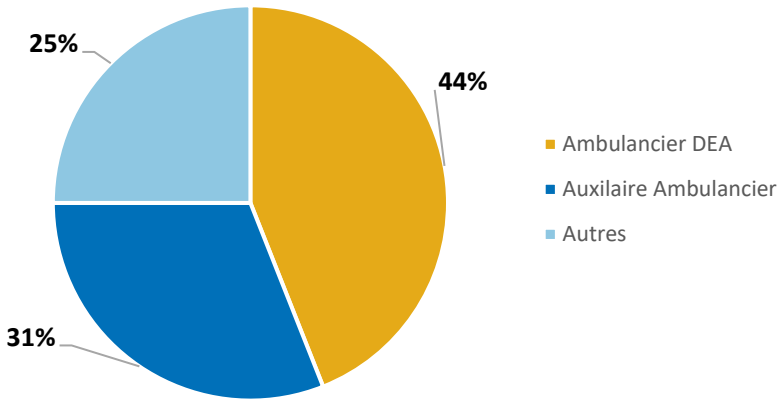
MARCHANDISES



VOYAGEURS



TRS SANITAIRES



Pourcentage d'employeurs éprouvant des difficultés de recrutement

Activité	2024	2025
TRM	24 %	32 %
TRV	62 %	51 %
DEM	8 %	27 %
LOC	14 %	42 %
AUX	40 %	54 %
PRL	43 %	3 %
TRS	62 %	56 %
Total	33 %	38 %

Source : Enquête Tableau de bord AFT

38% des établissements de la Branche déclarent éprouver des difficultés de recrutement au premier semestre 2025 (en hausse de 5 points par rapport à 2024).
Tous les secteurs d'activité sont concernés par cette hausse, hormis le transport de voyageurs et les prestataires logistiques dont le pourcentage d'établissements exprimant des difficultés de recrutement baisse respectivement de 8 points et de 17 points.

Ces difficultés de recrutement se sont particulièrement accrues dans le secteur du déménagement, même si ce secteur ne représente pas une part importante de salariés en nombre, les difficultés sont bien réelles. Le secteur de la location de véhicule est également un secteur en tension pour les recrutements selon les chefs d'entreprise interrogés, ainsi que les Auxiliaires de transport.

Projet de recrutement jugé difficile dans l'enquête BMO

Métiers	2024	2025
Agents d'exploitation du transport	43 %	48 %
Cadres de la logistique	100 %	0 %
Cadres des transports et du tourisme	0 %	0 %
Conducteurs de transport en commun sur route	87 %	89 %
Conducteurs de véhicules légers	70 %	75 %
Conducteurs et livreurs sur courte distance (hors distribution de documents)	49 %	53 %
Conducteurs routiers	67 %	54 %
Contrôleurs des transports	100 %	0 %
Employés du tourisme et agent de billetterie des transports	57 %	26 %
Responsable du magasinage et de la logistique (non cadres)	30 %	32 %
Techniciens d'exploitation et d'administration des transports	18 %	0 %
Techniciens et agents de maîtrise du tourisme	60 %	0 %
Total	67 %	62 %

Source : Enquête BMO

L'enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO), réalisée annuellement par France Travail, porte sur l'ensemble des employeurs hors administrations de l'Etat et entreprises publiques, et repère en particulier les projets de recrutement perçus comme difficiles par les employeurs. Les résultats présentés ici procèdent de l'enquête menée entre octobre et décembre 2024 relatives aux perspectives et anticipations 2025.
Les métiers choisis sont ceux du domaine professionnel « transports, logistique et tourisme ». Dans l'ensemble du domaine professionnel, 62% des recrutements sont jugés difficiles en 2025. 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 (89% de recrutements difficiles), conducteurs de véhicules légers (75%) et conducteurs routiers (54%). Les métiers observant le moins de tensions dans ce domaine professionnel sont les cadres des transports et du tourisme (7%) et les cadres de la logistique.

Estimation des effectifs au 31/12/2025

En novembre 2025, l'OPTL BFC a estimé des évolutions d'emploi pour la branche professionnelle à fin 2025. **Pour cela, l'OPTL s'est appuyé sur les statistiques fournies par l'Urssaf à la date du 30 juin 2025 portant sur les évolutions des effectifs de la branche, connues pour les 6 premiers mois de 2025.**

Ainsi, selon les statistiques fournis à l'automne 2025 par l'Urssaf, on notera **un acquis de croissance globale pour la branche professionnelle en région BFC pour le 1er semestre 2025 de +1.3% des effectifs, ce qui représente une création nette d'emploi de 418 salariés**. Cet acquis de croissance du premier semestre 2025 est supérieur à celui constaté pour la même période un an auparavant (1er semestre 2024) qui était seulement de +0.8%, ce léger acquis de croissance qui s'est ensuite perdu sur le 2ème semestre 2024, puisque l'on est revenu au niveau d'emploi de fin 2023.

Cependant cet acquis de croissance des effectifs du premier semestre 2025 n'est pas homogène sur l'ensemble des 3 grands secteurs de la branche (MAR, VOY et TRS) mais également n'est pas homogène entre les 2 anciens territoires de la région : le territoire bourguignon d'une part et le territoire franc-comtois d'autre part, ces 2 « territoires » étant marqués par des activités économiques spécifiques ayant un impact non négligeable sur les activités du transport de marchandises

Voici quelques éléments de synthèse des prévisions d'effectifs, par grand secteur, fournies par l'OPTL régional :

- **Pour le transport de marchandises :**

Les effectifs connaissent au cours du premier semestre 2025, une très faible variation positive de +0,9% qui peut se justifier en partie par le fait d'une forte utilisation de CDD durant les mois de la haute saison jusqu'à fin de l'été mais pour laquelle on peut craindre un arrêts massif au cours de l'automne 2025, entrainant mécaniquement une baisse des effectifs
L'absence de visibilité des entreprises sur l'avenir économique ainsi qu'une diminution des volumes transportés depuis l'automne 2025 freinent tous les investissements humains ou matériels pour les entreprises. D'autres facteurs comme le non-remplacement des départs en retraite sont également à prendre en compte. On note également une diminution des postes de personnels sédentaires, élément qui n'apparaissait pas les années précédentes.
Ainsi **les prévisions de l'OPTL BFC pour la fin de l'année 2025 tablent sur une baisse nette des effectifs**, plus marquée encore que fin 2024 : cela se traduirait par une baisse globale annuelle estimée de **-0.8 % des effectifs (soit environ 190 salariés en moins sur l'année)** pour arriver à un **niveau d'emploi estimé en décembre 2025 de 23 086 salariés en transport de marchandises,** voire davantage si la conjoncture se détériore.

- **Pour le transport de voyageurs**

Selon les statistiques régionales de l'Urssaf, l'acquis de croissance des effectifs obtenu pour le 1er semestre 2025 met en évidence une croissance modérée en BFC, mais contrastant avec les tensions constatées fin 2023 et début 2024 : **au cours du 1er semestre 2025 les effectifs du transport de voyageurs ont progressé pour l'ensemble de la BFC de 1.9%** passant de 4741 à 4831 salariés en TRV (soit environ 90 salariés de plus)
Cependant, on note une baisse d'activité liée à la réduction des lignes régulières et du périscolaire qui pourra entraîner une conséquence sur les recrutements. Certaines entreprises ont connu un sureffectif, nécessitant une répartition ponctuelle des missions et parfois un non-renouvellement de certains départs
Au vue de ces évolutions en 2025, l'OPTL BFC préfèrent rester sur une certaine prudence et **considère que l'évolution des effectifs à fin 2025 du secteur « voyageurs » devrait connaitre une faible évolution** estimée à +1.5% soit en valeur absolue +70 salariés, cette progression annuelle se basant essentiellement sur l'acquis de croissance du 1er semestre 2025. **Ces estimations porteraient l'effectif global du transport de voyageur en BFC à fin 2025 à 4 812 salariés**

- **Pour le transport sanitaire**

Le secteur sanitaire est le secteur de la branche professionnelle qui connait les plus importantes progressions d'effectifs jusqu'à maintenant : +2.4% en 2024 et +3.4% au cours du premier semestre 2025 (soit plus de 120 salariés en

BFC). Cependant les recrutements en transports sanitaires ont déjà été effectués au cours du premier semestre 2025 et ne devraient pas évoluer beaucoup plus en fin d'année. De plus de nouvelles mesures relatives aux transports sanitaires sont attendues dans les mois à venir en lien avec la loi de finance de la sécurité sociale : restriction des transports sanitaires par regroupement des transports VSL en mixité. Ces mesures pourraient avoir un impact sur les recrutements incitant les entreprises à opter pour une position d'attente et, si l'activité le nécessite, d'utiliser le travail en intérim pour compenser cette période d'attente.

De fait l'OPTL BFC estime qu'il ne devrait pas y avoir beaucoup plus de recrutement sur le 2ème trimestre et les effectifs pourraient rester sur l'acquis de croissance obtenu à juin 2025 soit **+3,4% (120 salariés en plus au cours de l'année 2025) pour un total de 3 639 salariés**

En conclusion et aux vues des estimations 2025 présentées ci-dessus pour **l'évolution des effectifs par grand secteur d'activités qui tient compte des acquis de croissance déjà obtenus au 30 juin 2025, l'OPTL régional prévoit pour l'année 2025 une stabilité des effectifs totaux de la branche professionnelle en Bourgogne-Franche-Comté.**

Les effectifs de la branche pour la région BFC sont ainsi estimés pour fin 2025 à 31 530 salariés

Projection des effectifs et besoins annuels de nouveaux entrants à échéance de 3 années (2028)

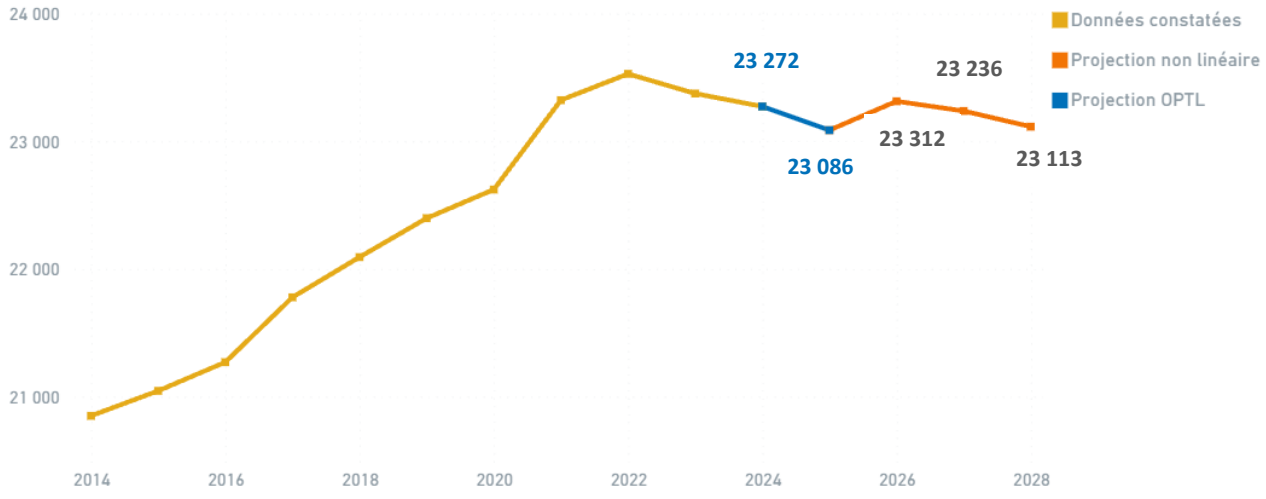
La projection des emplois et des besoins s'établit sur une ancienneté moyenne dans le métier de 19 ans en Marchandises, 12 ans en Voyageurs et 9 ans en Sanitaire. **Ces prévisions nous donnent le nombre de besoins en personnel qu'il faudrait satisfaire, aussi bien pour renouveler les départs de fin de carrière** (les plus importants) **que pour faire face à la croissance des effectifs** (création nette d'emploi). Pour information, l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi n'est pas « modélisée » ici, c'est-à-dire non prise en compte des éventuelles pénuries de main d'œuvre.

Note du rédacteur : les graphiques suivants n'expriment qu'une projection des effectifs et des besoins en personnel en fonction des évolutions passées, des prévisions de départ à la retraite et de l'estimation des membres de l'OPTL régional pour l'année 2025.

Ainsi, selon les 3 grands secteurs d'activités de la branche, les besoins en emplois pour les années à venir s'établirait comme suit :

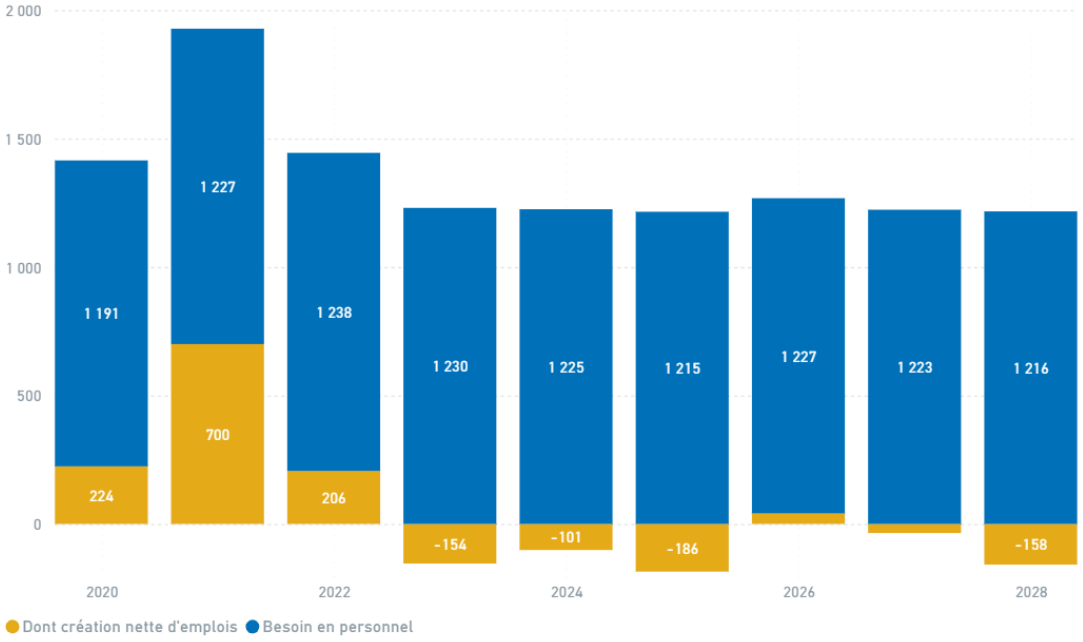
Transport de Marchandises

Projection de effectifs pour l'ensemble du secteur, toutes familles confondues



La projection des effectifs dans le transport de marchandises, toutes familles professionnelles confondues, serait en diminution à l'échéance de 2028

Besoins annuels de nouveaux entrants, toutes familles confondues



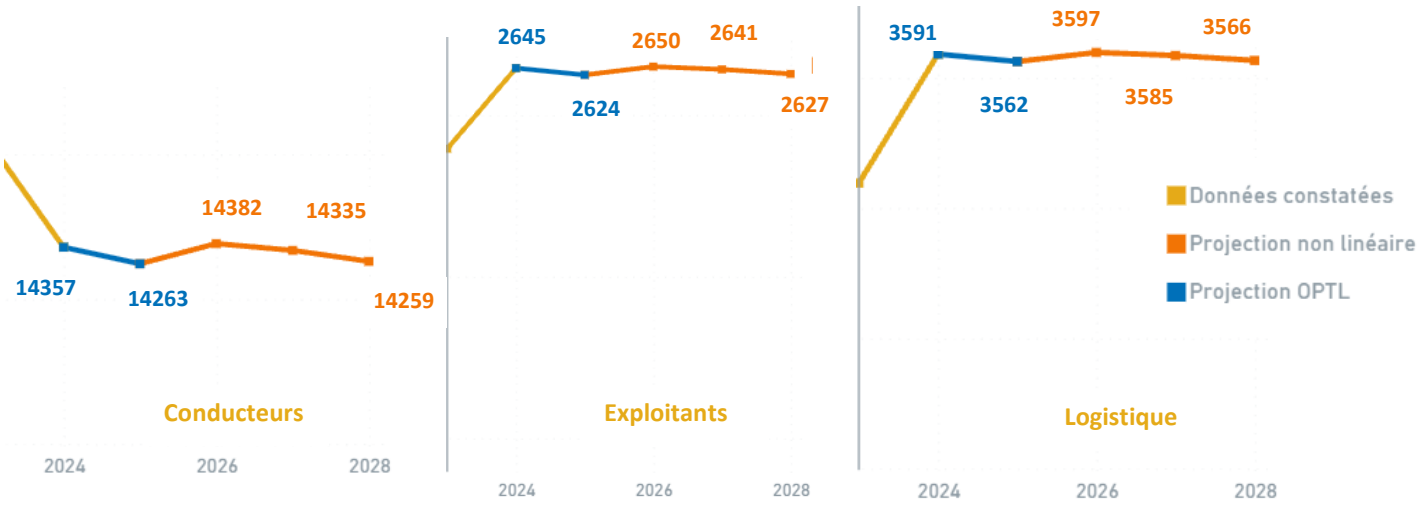
		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Total	Création nette d'emplois annuelle par les entreprises	224	700	206	-154	-101	-186	41	-35	-158
	Remplacement annuel des départs	1 191	1 227	1 238	1 230	1 225	1 215	1 227	1 223	1 216
	Besoin annuel global en nouveaux entrants	1 415	1 927	1 444	1 076	1 123	1 029	1 268	1 188	1 058

Ainsi les besoins annuels de ce secteur d'activité sont estimés par les besoins annuels de remplacement des départs pour fin de carrière uniquement. Il n'y a pas de prévision d'accroissement net d'emploi dans ce secteur.

Ce besoin de renouvellement annuel des emplois dans le transport de marchandises est estimé entre 1 000 et 1 100 salariés par an d'ici 2028

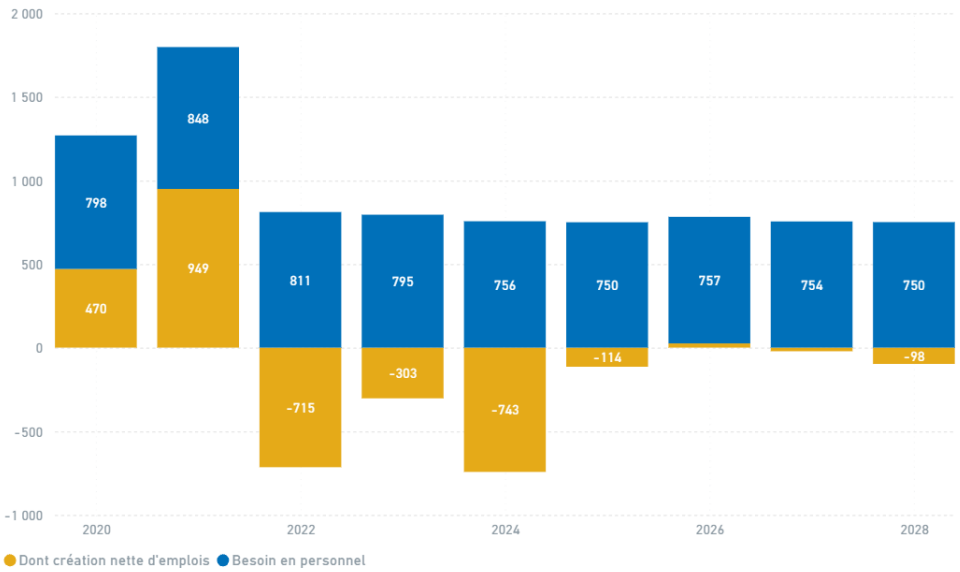
Cela se traduit de la manière suivante selon les 3 grandes familles professionnelles : conduite, exploitation et logistique

Projection de effectifs par famille professionnelle du secteur Marchandises



On estime que dans les 3 années à venir, les effectifs des conducteurs de marchandises, qui sont les plus nombreux et donc qui donnent la tendance générale, **diminuerait légèrement sur la fin de la période estimée.**
Les autres familles que sont l'exploitation et la logistique serait plus stable en termes d'emploi.

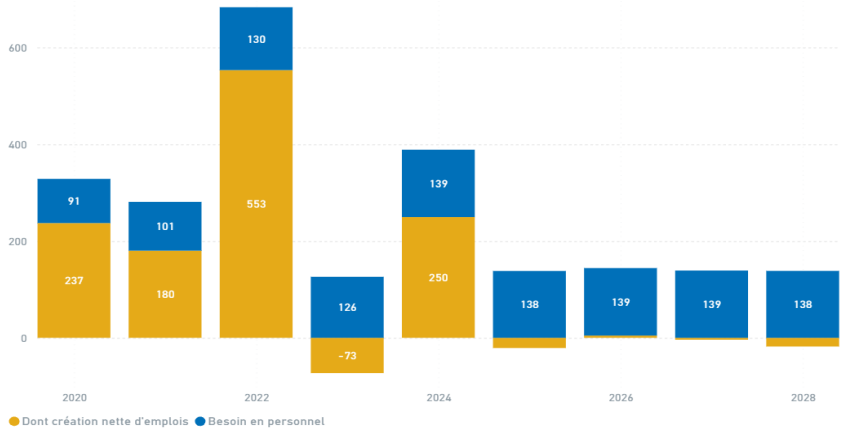
Besoins annuels de nouveaux entrants en conduite routière de Marchandises



Métier		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Conducteurs	Création nette d'emplois annuelle par les entreprises	470	949	-715	-303	-743	-114	25	-22	-98
	Remplacement annuel des départs	798	848	811	795	756	750	757	754	750
	Besoin annuel global en nouveaux entrants	1 269	1 797	95	491	12	635	782	733	653

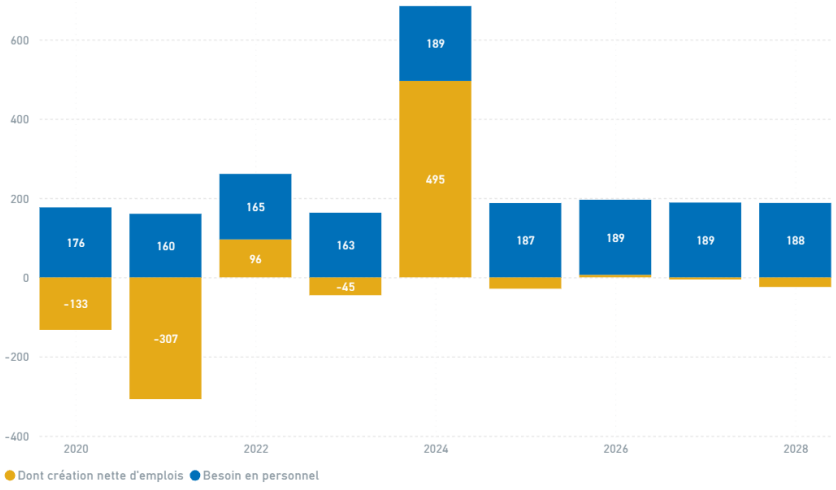
Globalement on pourrait estimer les projections d'emplois des conducteurs routiers de marchandises dans les 3 années à venir à environ 700 à 750 salariés par an, ces estimations étant uniquement basées sur les remplacements de conducteurs en fin de carrière, sans création nette d'emploi.

Besoins annuels de nouveaux entrants en exploitation transport de marchandises



Métier		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Exploitants transport	Création nette d'emplois annuelle par les entreprises	237	180	553	-73	250	-21	5	-4	-18
	Remplacement annuel des départs	91	101	130	126	139	138	139	139	138
	Besoin annuel global en nouveaux entrants	328	281	683	53	389	117	144	135	120

Besoins annuels de nouveaux entrants en logistique

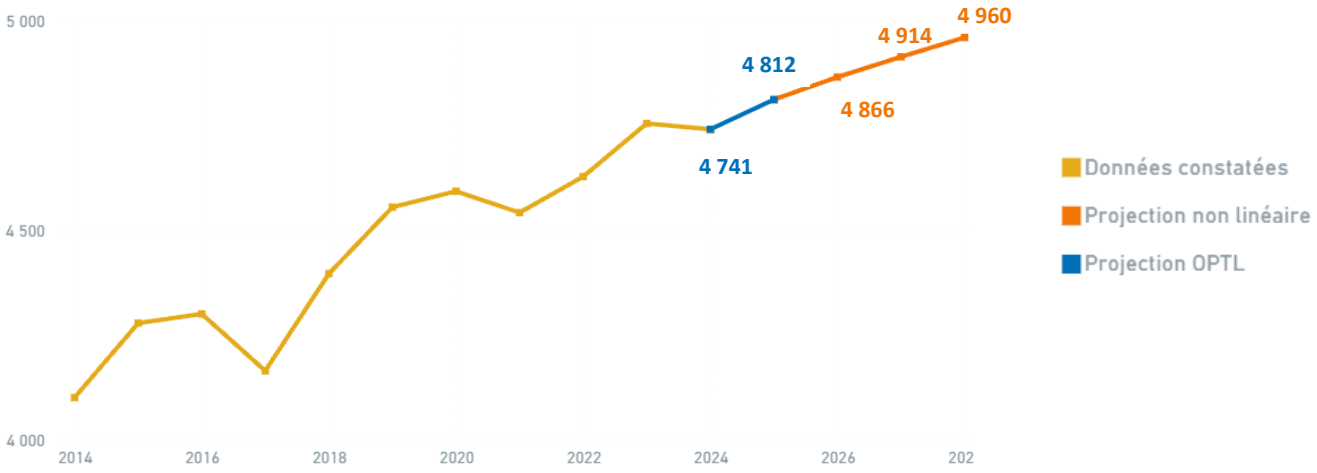


Métier		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Logistique	Création nette d'emplois annuelle par les entreprises	-133	-307	96	-45	495	-29	6	-5	-24
	Remplacement annuel des départs	176	160	165	163	189	187	189	189	188
	Besoin annuel global en nouveaux entrants	44	-147	261	118	684	159	196	183	163

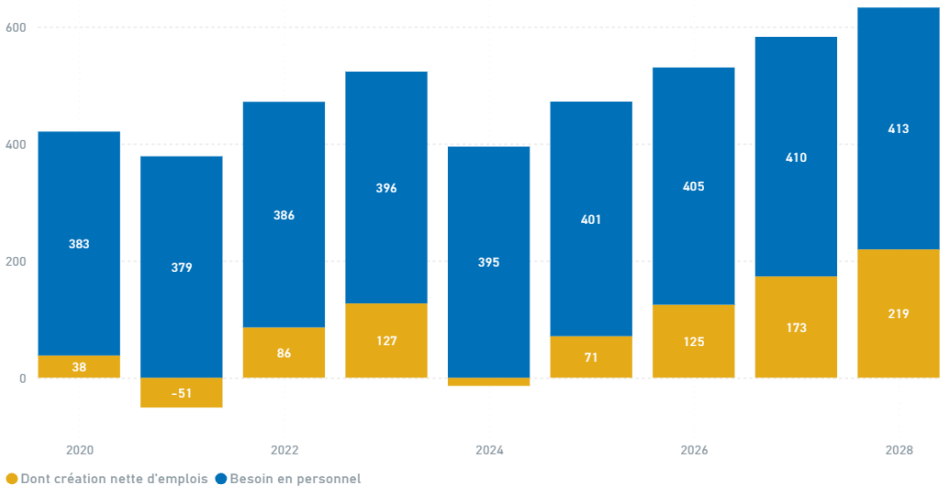
Pour les 2 autres familles professionnelles que sont l'exploitation et la logistique, les estimations des besoins de nouveaux entrants seraient d'environ 150 à 200 salariés par an et pas famille professionnelle

Transport de Voyageurs

Projection de effectifs pour l'ensemble du secteur, toutes familles confondues

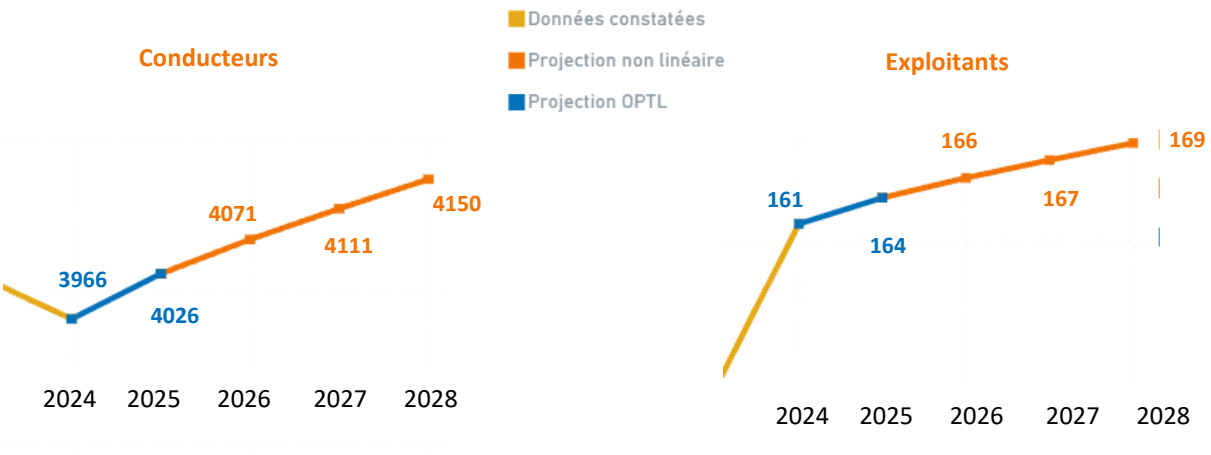


Besoins annuels de nouveaux entrants, toutes familles confondues

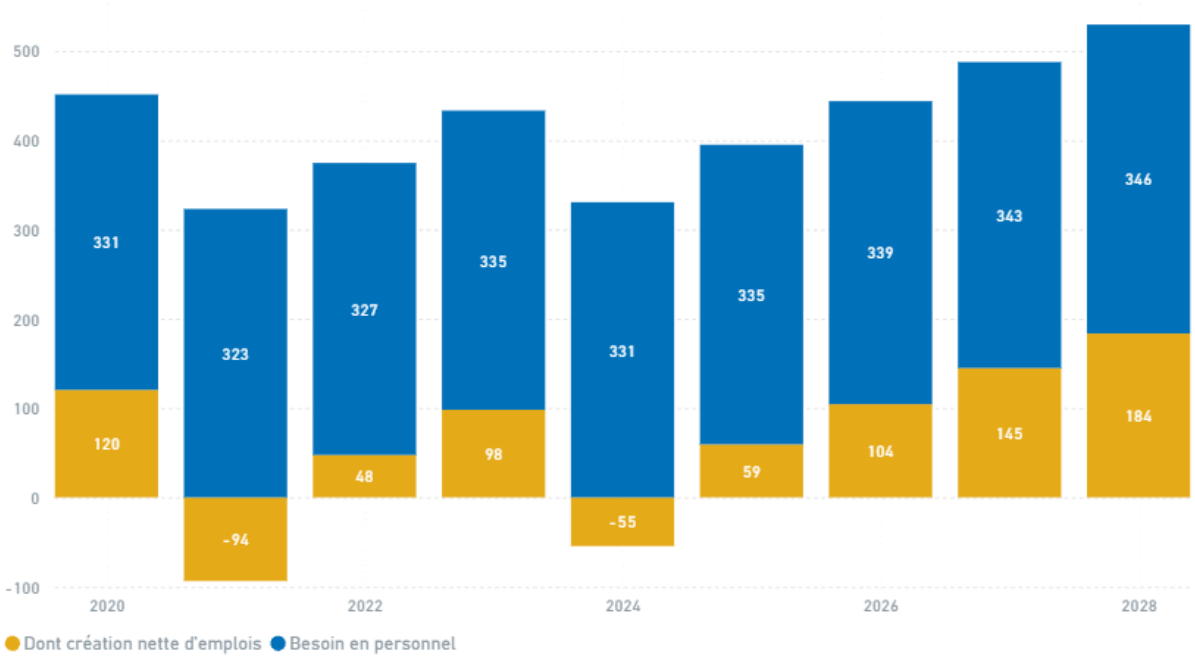


		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Total	Création nette d'emplois annuelle par les entreprises	38	-51	86	127	-14	71	125	173	219
	Remplacement annuel des départs	383	379	386	396	395	401	405	410	413
	Besoin annuel global en nouveaux entrants	421	328	472	523	381	472	530	583	633

Projection de effectifs par famille professionnelle du secteur Voyageurs

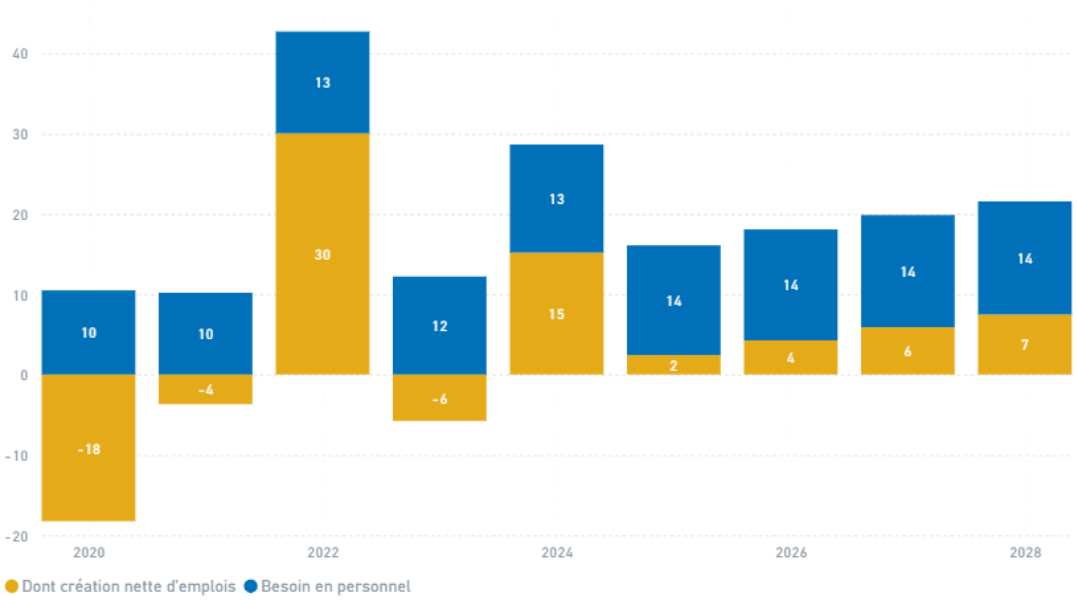


Besoins annuels de nouveaux entrants en conduite routière de Voyageurs



Métier		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Conducteurs	Création nette d'emplois annuelle par les entreprises	120	-94	48	98	-55	59	104	145	184
	Remplacement annuel des départs	331	323	327	335	331	335	339	343	346
	Besoin annuel global en nouveaux entrants	451	229	374	433	276	395	444	487	529

Besoins annuels de nouveaux entrants en exploitation transport de Voyageurs



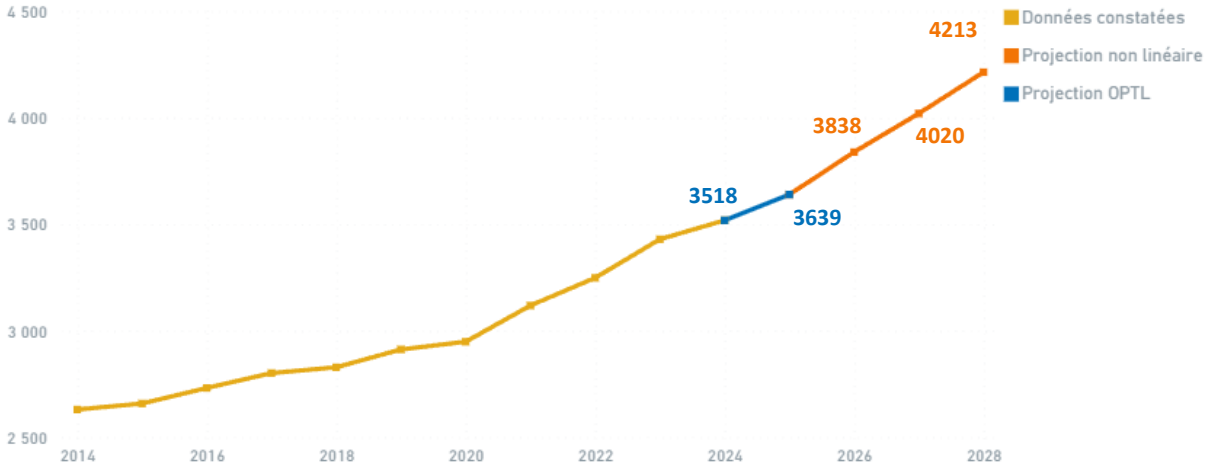
Métier		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Exploitants transport	Création nette d'emplois annuelle par les entreprises	-18	-4	30	-6	15	2	4	6	7
	Remplacement annuel des départs	10	10	13	12	13	14	14	14	14
	Besoin annuel global en nouveaux entrants	-8	6	43	6	29	16	18	20	22

Les estimations des besoins de nouveaux entrants dans le secteur du transport de voyageur sont plus favorables que pour le secteur marchandises car elles prévoient non seulement des remplacements de départs de fin de carrière mais également des besoins liés à des créations nettes d'emploi et ceci, aussi bien dans la famille conduite, largement majoritaire dans ce secteur, que dans la famille exploitation, même si pour cette dernière, les estimations sont faibles

Il est ainsi prévu dans le secteur du transport routier de voyageurs un besoin annuel de nouveaux entrant en conduite routière d'environ 400 à 550 personnes par an, dont plus de 350 seraient dus au renouvellement des salariés et 150 à 200 besoins seraient liées à des créations nettes d'emploi

Transports Sanitaires

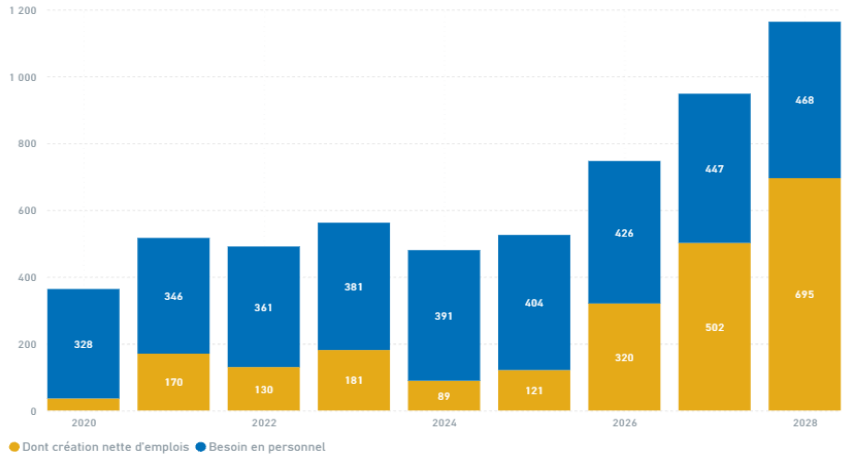
Projection de effectifs pour l'ensemble du secteur, toutes familles confondues



Le secteur sanitaire depuis de nombreuses années est le secteur d'activité de la branche professionnelle qui a toujours une progression nette de ses effectifs, avec des taux pouvant avoisiner les 5%, même si cette tendance s'est un peu ralentie ces dernières années. Par conséquent les prévisions de l'évolution des effectifs de ce secteur à horizon 2028 restent très positives avec une croissance nette des effectifs.

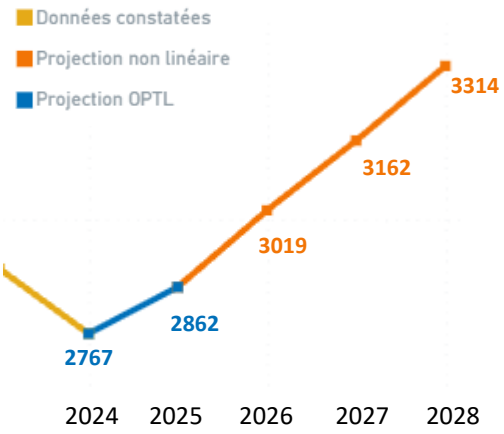
Compte tenu du poids des conducteurs ambulanciers dans les effectifs totaux de ce secteur, ce qui précède s'applique naturellement à la famille conduite du secteur.

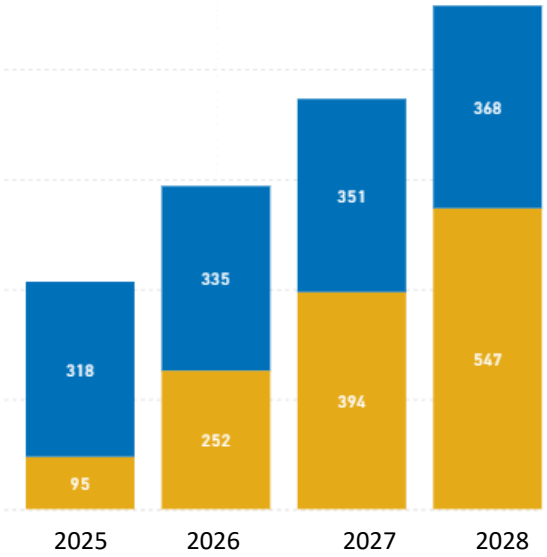
Besoins annuels de nouveaux entrants, toutes familles confondues



		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Total	Création nette d'emplois annuelle par les entreprises	36	170	130	181	89	121	320	502	695
	Remplacement annuel des départs	328	346	361	381	391	404	426	447	468
	Besoin annuel global en nouveaux entrants	364	516	491	562	480	525	747	948	1 163

Projection de effectifs de conducteurs du secteur Sanitaires





Besoins annuels de nouveaux entrants en conduite en transports sanitaires

Métier		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Conducteurs	Création nette d'emplois annuelle par les entreprises	57	160	178	-75	-133	95	252	394	547
	Remplacement annuel des départs	293	311	331	322	307	318	335	351	368
	Besoin annuel global en nouveaux entrants	350	470	508	247	175	413	587	746	915

Comme nous l'avons dit précédemment le secteur des transports sanitaires a toujours montré une progression de ses effectifs au cours des exercices passés. Ceci nous amène donc à prévoir des besoins en recrutement relativement importants en proportion de la population du secteur, avec une augmentation qui s'accroit : **nous prévoyons environ 550 et 580 recrutements par an entre 2026 et 2028 dont plus de la moitié serait dû à des créations nettes d'emplois**

Conclusion

Cette nouvelle édition du rapport OPTL a permis de mettre en lumière un ensemble d'indicateurs relatifs à l'évolution de l'emploi au sein des entreprises de la branche professionnelle au cours de l'année 2024. Ce rapport présente également les estimations de l'OPTL BFC en termes d'emploi à fin 2025 et propose une projection des emplois à horizon 2028.

Face à un contexte économique de 2024 difficile qui tend à se prolonger au cours de l'année 2025, les entreprises de la branche professionnelle ont su maintenir leurs emplois particulièrement au sein du transport de marchandises, fortement impacté au cours de la période concernée.

Le transport routier de marchandises représente près de ¾ des emplois de la branche en BFC, soit 23272 salariés fin 2024. Après plusieurs années de croissance, une légère baisse est observée (–0,4 %). L'emploi y est marqué par un vieillissement de la main-d'œuvre (âge moyen de 47,5 ans) et un taux de renouvellement faible (0,33). La famille "conduite" reste prépondérante (plus de 21 000 conducteurs dans la branche au total), mais les difficultés de recrutement persistent, malgré une progression des formations initiales (+4,3 % de diplômés conducteurs TRM en 2024).
Les perspectives pour 2025 indiquent une baisse estimée à –0,8 % des effectifs, liée au manque de visibilité économique et au non-remplacement des départs à la retraite.
À l'horizon 2028, les besoins sont évalués à environ 1 000 nouveaux entrants par an, principalement pour la conduite et l'exploitation.

Le transport routier de voyageurs compte 4 741 salariés en 2024, en légère diminution (–0,3 %), mais affiche un rebond au premier semestre 2025 (+1,9 %). La croissance du secteur repose principalement sur l'activité de lignes régulières et scolaires. Toutefois, des ajustements dans les dessertes périurbaines et la baisse de certaines prestations entraînent une volatilité de l'emploi. Les recrutements restent concentrés sur les métiers de la conduite (près de 75 % des effectifs). Les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement, en particulier pour les conducteurs de bus scolaires ou interurbains, accentuées dans les zones rurales.
Les prévisions 2025 misent sur une légère hausse des effectifs (+1,5 %, soit environ 4 810 salariés), essentiellement liée à l'activité du premier semestre.
D'ici 2028, les besoins sont estimés à environ 600 nouveaux entrants par an, dont les deux tiers pour les métiers de la conduite.

Le transport sanitaire demeure le secteur le plus dynamique de la branche, avec une progression des effectifs de +2,4 % en 2024 et +3,4 % au premier semestre 2025, pour atteindre 3 639 salariés en milieu d'année.
Cette croissance s'explique par une demande soutenue liée au vieillissement de la population et à la densité des besoins en mobilité médicale. Toutefois, la loi de financement de la sécurité sociale 2025 introduit des mesures de rationalisation et de mutualisation des transports sanitaires (VSL), susceptibles de freiner la création d'emplois à moyen terme. Les métiers de la conduite et de l'assistance (DEA, auxiliaires ambulanciers) connaissent une forte dynamique : +32 % de diplômés en 2024, avec des taux de réussite élevés (85 à 96 %).
Les besoins futurs restent importants : plus de 1 000 nouveaux entrants annuels prévus d'ici 2028, dont 700 pour la conduite.

Dans le contexte actuel, il est difficile d'anticiper les évolutions de l'emploi dans la branche, sachant que ce secteur vient en appui des autres secteurs économiques pour lesquels beaucoup d'incertitudes demeurent

en ce début d'année 2025. Cependant, la branche professionnelle a déjà, par le passé, su prouver qu'elle avait une grande capacité d'adaptation pour maintenir ses emplois.

Malgré ce contexte incertain, la branche professionnelle va immanquablement être confrontée, dans les prochaines années à venir, à de nombreux nouveaux défis liés aux évolutions technologiques et sociétales, à la transition et mixité énergétique dont nul ne sait si le niveau d'investissement attendu ne sera pas un frein pour l'emploi et surtout et encore au manque d'attractivité de ses métiers risquant de créer encore une pénurie sur le marché du travail. Ces interrogations donnent tout leur sens aux travaux de veille de l'OPTL qui offrent le moyen d'analyser finement les tendances du marché du travail et les besoins en compétences.

Mais au-delà des statistiques et du contexte économique et géopolitique, le personnel reste le bien le plus précieux d'une entreprise. Il est garant de la création de valeur et de la satisfaction des clients. Et pour assurer la pérennité de nos entreprises dans un monde incertain, il est essentiel de donner la priorité aux collaborateurs, poursuivre l'attractivité de nos métiers, former sans cesse les professionnels de demain, les fidéliser et rester créatif et innovant.

Organisations syndicales

Organisations patronales

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

Conception et réalisation : huitieme-jour.com - Photos : V. Mezzanotti/AFT - VMezzanotti/AFT/Pomona - G.Roujas/AFT - STEF - Renault Trucks - Volvo Trucks, Volvo Bus corporation - Brink's - E. Caro - Studio Matton - C. Boutet - TNT - SOTRAPRESS - Shutterstock - Fotolia - Loomis - AdobeStock - Istock - FreePik - Novembre 2025