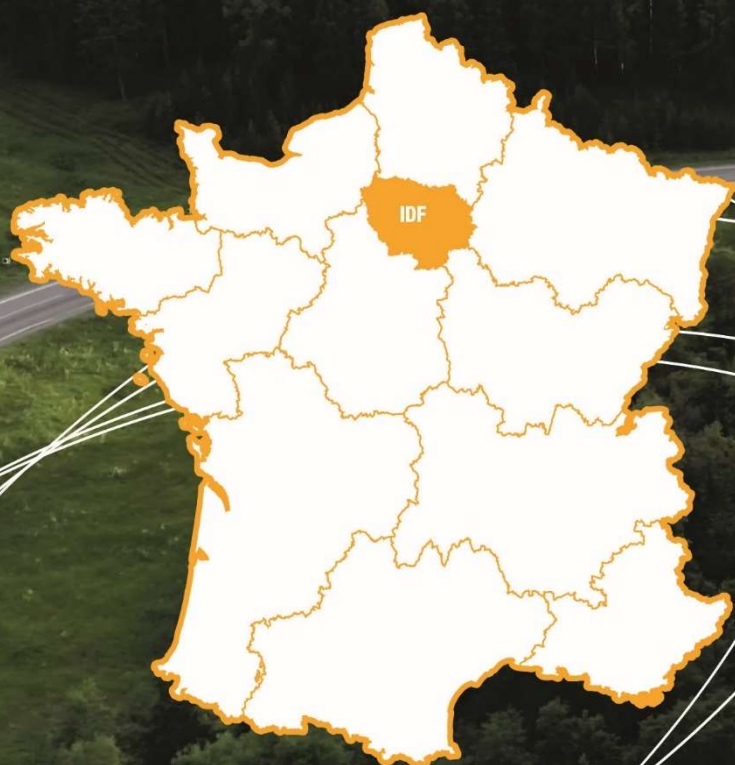




RAPPORT 2025

> ÎLE-DE-FRANCE

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



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



RAPPORT 2025 DE L'OPTL

> ÎLE-DE-FRANCE

11 place d'Aquitaine
94516 RUNGIS CEDEX

Tél. 06 07 30 37 96

iledefrance@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 Île-de-France grâce aux résultats de l'enquête qu'elle a menée auprès des établissements de la région au premier semestre 2025 et aux informations qu'elle a collectées au sein de différents pourvoyeurs de données. Qu'elle en soit remerciée, ainsi que l'ensemble des entreprises qui ont bien voulu participer à l'enquête Tableau de bord, et les fournisseurs d'autres données (URSSAF Caisse nationale, France Travail, services de l'État, Conseil Régional, organismes de formation, etc.).

Sommaire

Édito.....	4
Champ d'application et d'observation.....	4
Entreprises et établissements	8
Effectifs	13
Rémunération.....	28
Démographie.....	33
Mouvements de main-d'œuvre.....	37
Intérim	43
Marché du travail	44
Formation	52
Insertion professionnelle.....	62
Prospective	66

Édito

Les membres de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications dans les Transports et la Logistique en Île-de-France sont heureux de présenter l'édition 2025 du tableau de bord régional de la branche.

Ce rapport propose une lecture consolidée des évolutions de l'emploi, des métiers et de la formation dans les entreprises relevant de la Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, à partir des données arrêtées au 31 décembre 2024.

En Île-de-France, la branche regroupe 162 980 salariés répartis dans plus de 9 500 établissements, soit un emploi sur cinq au niveau national. En 2024, l'emploi salarié progresse de 0,7 %, confirmant une dynamique modérée mais positive, après deux années de quasi-stabilité. Cette évolution masque toutefois des situations contrastées selon les secteurs et les métiers.

Les métiers de la conduite demeurent centraux, représentant 57 % des effectifs régionaux, mais leur volume recule en 2024. Parallèlement, le vieillissement des effectifs se confirme : 41 % des salariés ont plus de 50 ans, pour un âge moyen de 44,5 ans, tandis que le taux de relève reste faible (0,29 salarié de moins de 30 ans pour un salarié de plus de 50 ans). Ces tendances structurelles pèsent durablement sur les équilibres du marché du travail.

Les tensions de recrutement s'intensifient. En 2025, 36 % des établissements déclarent rencontrer des difficultés pour recruter. Les projections régionales estiment entre 12 800 et 13 900 besoins annuels en nouveaux entrants, intégrant à la fois les créations nettes d'emplois et les remplacements liés aux départs de fin de carrière.

La formation constitue un levier stratégique essentiel. En 2024, plus de 1 500 diplômes d'État ont été délivrés en Île-de-France et près de 4 000 apprentis étaient engagés dans des parcours soutenus par la branche.

Face aux transitions démographiques, économiques, numériques et environnementales, les entreprises du transport et de la logistique en Île-de-France font preuve d'une capacité de résilience et d'adaptation déterminante. Ce tableau de bord régional vise à fournir aux partenaires sociaux, aux entreprises, aux organismes de formation et aux acteurs publics des repères partagés, au service des politiques d'emploi et de formation de la branche.

Le Président
Noël THORAVAL

Le Vice-Président
Philippe ROUET

Champ d'application et d'observation

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

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

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

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

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

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

Terminologie utilisée dans le présent document

NAF REV. 2 *Intitulé du poste*

Transport routier de marchandises (TRM)

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

Transport routier de voyageurs (TRV)

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

Déménagement (DEM)

- 49.42Z *Déménagement*

Location (LOC)

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

Auxiliaires de transport (AUX)

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

Prestataires logistiques (PRL)

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

Transport sanitaire (TRS)

- 86.90A *Ambulances*

Les familles professionnelles de la Branche

CODES	DÉNOMINATIONS	DÉFINITIONS
● 1	DIRECTION	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	
	<ul style="list-style-type: none"> • Transports routiers et messagerie/fret express • Transports multimodaux • Déménagements • Location • Transport de voyageurs • Transport sanitaire 	Emplois caractérisés par l'utilisation de techniques ou l'application de réglementations, les unes et les autres propres aux activités du transport.
● 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	> 1 ^{er} 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	> 2 ^e groupe	Emplois autres que ceux relevant du 1 ^{er} 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	> 1 ^{er} groupe	Emplois pour lesquels la conduite des véhicules est prédominante.
● 6.2.2	> 2 ^e 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	> 3 ^e 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 2024, en **Ile-de-France**, **94 questionnaires** ont été exploités, représentant **4 471 salariés** (1 % des établissements, 3 % 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 rétopolé 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, AGECEFA-Voyageurs, AFT, AFTRAL, Promotrans, EST, CPNEFP, Klesia, AGEFIPH, Caisse Nationale d'Assurance Maladie, Comité National Routier, ANCESU, Prism'emploi.

Livrables

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

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

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

- 641a Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)
 - 643a Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)
- Pour la conduite de véhicules de transport de personnes :
- 641b Conducteurs de véhicule routier de transport en commun (salariés)
 - 526e Ambulanciers (salariés)

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

En effet, la Branche concentre 76% des conducteurs routiers et grands routiers et 38% des conducteurs livreurs.

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

Entreprises et établissements

Depuis la parution, en mars 2024, de l'Insee Résultats sur les stocks d'unités légales et d'établissements économiquement actifs pour les années 2014 à 2021, les dénombrements d'unités légales et d'établissements sont produits selon un dispositif et une méthodologie renouvelée. 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 des 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 sièges d'une unité légale « économiquement active ». Par conséquent, les chiffres des années précédentes ont été recalculés d'où la différence avec les précédents rapports OPTL.

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

Île-de-France

Secteur	2021	2022
TRM sans 5320Z	4 050	4 402
5320Z	33 638	25 012
TRV	638	664
DEM	229	236
LOC	81	85
AUX	254	257
PRL	43	43
TRS	62	61
Total	38 994	30 759

Source : INSEE - SIDE

En Île-de-France, le nombre d'entreprises sans salarié recule fortement entre 2021 et 2022, passant de 38 994 à 30 759, soit une baisse de 8 235 (-21,1 %).

La baisse est quasi entièrement portée par l'activité 5320Z (poste/courrier/livraison), qui chute de 33 638 à 25 012 (-8 626 ; -25,6 %) et représente toujours l'essentiel du stock régional.

À l'inverse, les segments "cœur transport" restent orientés à la hausse : TRM hors 5320Z progresse de 4 050 à 4 402 (+8,7 %) ; TRV et LOC évoluent aussi positivement (ex. TRV +4,1 %, LOC +4,9 %). On observe donc un effet de correction sur 5320Z, mais une dynamique haussière sur le périmètre transport routier stricto sensu.

Au niveau national, la baisse est similaire mais moins marquée : le total passe de 108 847 à 88 349 (-18,8 %) (rapport OPTL National p.17). L'écart IDF/national traduit une dépendance plus forte de l'Île-de-France à 5320Z, mais confirme que hors 5320Z la tendance structurelle reste dynamique.

Entreprises avec salariés au 31 décembre

Île-de-France

Secteur	2021	2022
TRM sans 5320Z	5 919	6 083
5320Z	143	126
TRV	520	509
DEM	399	407
LOC	138	142
AUX	486	490
PRL	88	88
TRS	802	817
Total	8 496	8 662

Source : INSEE - SIDE

À l'inverse des structures sans salarié, le nombre d'établissements avec salariés progresse en IDF : 8 496 en 2021 à 8 662 en 2022, soit +166 (+2,0 %).

La hausse est principalement portée par le TRM hors 5320Z (+2,8 %) et les secteurs des transports sanitaires (+1,9 %), celui du déménagement et de la location. Les seuls reculs concernent 5320Z (-11,9 %) et le TRV (-2,1 %).

À l'inverse des structures sans salarié, le nombre d'établissements avec salariés progresse en IDF : 8 496 en 2021 à 8 662 en 2022, soit +166 (+2,0 %). La hausse est principalement portée par le TRM hors 5320Z (+2,8 %) et les secteurs des transports sanitaires (+1,9 %), celui du déménagement et de la location. Les seuls reculs concernent 5320Z (-11,9 %) et le TRV (-2,1 %).

Au niveau national, la progression est plus modérée : 34 822 → 35 091 (+0,8 %) (Rapport OPTL National p.18). La dynamique en Ile de France est donc plus favorable que la moyenne « France » sur les entreprises employeuses, ce qui confirme un tissu régional relativement robuste.

Établissements avec salariés au 31 décembre

Île-de-France

Secteur	2014	2018	2022	2023	2024
TRM sans 5320Z	4 350	4 752	6 284	6 163	6 126
5320Z	162	145	158	154	140
TRV	850	644	550	543	504
DEM	387	398	428	399	379
LOC	228	221	212	200	189
AUX	957	998	1 059	1 057	1 034
PRL	247	307	323	329	328
TRS	741	761	826	836	848
Total	7 921	8 226	9 840	9 681	9 548

Source : Urssaf Caisse nationale

Après un pic en 2022 (9 840), le nombre d'établissements avec salariés recule en IDF en 2024 : passant de 9 681 en 2023 à 9 548, soit -133 (-1,4 %).

La baisse est particulièrement marquée sur le TRV qui passe de 542 à 504 (-7,2 %), confirmant une contraction forte sur ce secteur. Les reculs sont également visibles sur la partie déménagement (-5,0 %), la location (-5,5 %) et les activités auxiliaires de transports (-2,2 %), alors que les transports sanitaires poursuivent une croissance, leur nombre d'établissement passant de 836 à 848 (+1,4 %).

Au national, la baisse 2024 est plus limitée : 41 697 en 2023 pour 41 345 en 2024 (-0,8 %) (Rapport OPTL National p.19). L'Île-de-France se distingue donc par une contraction plus forte, tirée notamment par les transports de voyageurs (national -2,3 % en TRV contre -7,2 % en Ile de France).

Créations d'établissements et évolution en %

Île-de-France

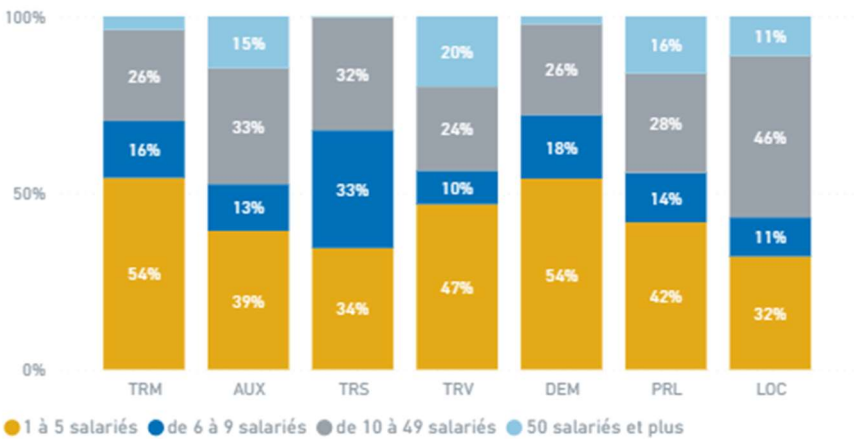
Secteur	Nombre		Évolution 2023/2024		
	Avec salariés	Sans salarié	Avec salariés	Sans salarié	Total
TRM sans 5320Z	116	3 853	-25 %	28 %	26 %
5320Z	40	27 886	14 %	13 %	13 %
TRV	5	329	-55 %	-23 %	-24 %
DEM	6	131	-33 %	2 %	-1 %
LOC	2	24	113 %	6 %	11 %
AUX	16	174	-13 %	23 %	19 %
PRL	9	47	75 %	23 %	29 %
TRS	3	87	-25 %	36 %	32 %
Total	197	32 530	-17 %	14 %	14 %

Source : INSEE - SIDE

Dans la Branche, en Ile-de-France, en 2024, on recense 32 727 créations d'établissements en 2024 dont 86% pour le seul secteur d'activité 5320Z qui se compose essentiellement d'établissements sans salariés. C'est 13% de créations en plus qu'en 2023 pour le secteur « Autres activités de postes et de courrier ».

Répartition des établissements par secteur et taille

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France



Source : Urssaf Caisse nationale

La structure francilienne des établissements reste dominée par les petites unités : en 2024, 66 % des établissements ont moins de 10 salariés (dont 75 % avec 5 salariés au plus), tandis que 27 % sont dans la tranche 10-49 et 6 % au-delà.

Le graphique confirme des profils sectoriels contrastés : le transport de marchandises et le déménagement affichent une forte proportion de très petites structures (54 % en 1-5 salariés), alors que la location se distingue par une part élevée de taille intermédiaire (46 % en 10-49) et une proportion notable de grands établissements (11 % en 50+).

Au national, la même logique prévaut : plus de la moitié des établissements ont moins de 10 salariés, mais certains secteurs (transport de marchandises, location, transports sanitaires) concentrent davantage d'unités 10-49 et 50+ (OPTL p.20). L'Île-de-France se rapproche du profil national, avec toutefois des effets de concentration plus visibles sur certains secteurs (location, transport de voyageurs).

Défaillances d'entreprises et évolution en %

Île-de-France

Secteur	Nombre			Évolution 2023/2024		
	Avec salariés	Sans salarié	NC	Avec salariés	Sans salarié	Total
TRM sans 5320Z	884	313	1 140	23 %	- 6 %	10 %
5320Z	32	1 705	22 573	14 %	36 %	64 %
TRV	52	63	102	4 %	- 5 %	- 8 %
DEM	45	18	44	29 %	- 5 %	2 %
LOC	18	8	22	141 %	- 75 %	- 1 %
AUX	45	30	72	- 0 %	- 17 %	- 26 %
PRL	11	2	12	51 %	2 %	39 %
TRS	24	3	71	200 %	- 57 %	476 %
Total	1 111	2 142	24 036	24 %	23 %	55 %

Source : Ellisphere

NC : Non Communiqué

Données ajustées au champ conventionnel

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

En 2024, les défaillances d'entreprises avec salariés augmentent fortement en Ile de France (+24 %). Les hausses les plus spectaculaires concernent la location (+141 %) et le transport sanitaire (+200 %), signalant un risque accentué sur ces secteurs. Au national, les défaillances restent minoritaires mais progressent en volume : liquidations +38 % et redressements +24 % (Rapport OPTL National p.21). L'Île-de-France s'inscrit donc dans une dynamique de hausse nationale, mais avec des tensions particulièrement concentrées dans certains secteurs (Location / transports sanitaires).

Défaillances d'entreprises par cause

Île-de-France

Part des liquidations judiciaires en %

Année	Sans salarié	Avec salariés	NC	Total
2023	3 %	39 %	0 %	3 %
2024	3 %	50 %	0 %	3 %

Part des redressements judiciaires en %

Année	Sans salarié	Avec salariés	NC	Total
2023	1 %	10 %	0 %	1 %
2024	0 %	10 %	0 %	0 %

Source : Ellisphère

NC : Non Communiqué

Données ajustées au champ conventionnel

En Île-de-France, la part des liquidations judiciaires parmi les entreprises avec salariés progresse fortement : 39 % en 2023 à 50 % en 2024 (+11 points).

À l'inverse, la part des redressements reste stable à 10 % pour les entreprises avec salariés. Au national, les liquidations "avec salariés" atteignent 41 % en 2024 (Rapport OPTL National p.21). L'Île-de-France est donc au-dessus du niveau national en progression des liquidations

Nombre de salariés concernés par les redressements et liquidations judiciaires

Île-de-France

Activité	Liquidation judiciaire			Redressement judiciaire		
	2023	2024	Évolution	2023	2024	Évolution
TRM	2 856	3 755	31 %	1 210	972	-20 %
TRV	80	145	81 %	1	50	4900 %
DEM	79	125	58 %	61	31	-49 %
LOC	18	139	670 %	1	15	1697 %
AUX	64	218	243 %	31	51	65 %
PRL	3	17	531 %	10	3	-72 %
TRS	17	66	288 %	29	47	62 %
Total	3 117	4 465	43 %	1 342	1 168	-13 %

Source : Ellisphère

NC : Non Communiqué

Données ajustées au champ conventionnel

Les liquidations concernent davantage de salariés en 2024 : 3 117 en 2023 pour 4 465 en 2024 (+43 %), principalement dans le transport de marchandises (+31 %) et surtout le secteur de la location (+670 %, effet de base). À l'inverse, les salariés concernés par redressement reculent : 1 342 en 2023 contre 1 168 en 2024 (-13 %).



Effectifs

162 980 salariés dans la Branche en Ile de France au 31 décembre 2024

Répartition des salariés par secteur d'activité détaillé

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France

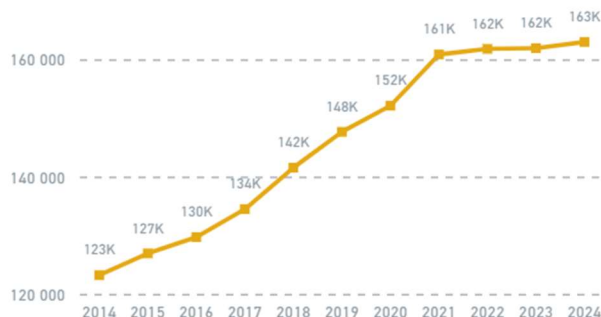
Secteur d'activité	Total	%
Transport routier de marchandises	78 177	48,0 %
4941A	28 449	17,5 %
4941B	41 973	25,8 %
5320Z	2 865	1,8 %
8010Z	4 890	3,0 %
Transport routier de voyageurs	23 718	14,6 %
4939A	18 568	11,4 %
4939B	5 150	3,2 %
Déménagement	3 532	2,2 %
4942Z	3 532	2,2 %
Location	4 491	2,8 %
4941C	3 060	1,9 %
7712Z	1 431	0,9 %
Auxiliaires de transport	30 959	19,0 %
5229A	9 630	5,9 %
5229B	21 329	13,1 %
Prestataires logistiques	13 390	8,2 %
5210B	13 390	8,2 %
Transport sanitaire	8 713	5,3 %
8690A	8 713	5,3 %
Total	162 980	100,0 %

L'Île-de-France compte 162 980 salariés au 31 décembre 2024, soit environ 20 % des effectifs nationaux. Le transport de marchandises (TRM) représente "près d'un salarié sur deux", suivi par les auxiliaires (19 %) et le transport de voyageurs (14,6 %).

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 %. L'Île de France apparaît donc moins dépendante du transport de marchandises « pur » et plus spécialisée dans les activités auxiliaires du transport, cohérent avec son rôle de hub logistique/transport joué par la région.

L'effectif salarié a augmenté de **0,7%** en 2024 en Ile de France.

Évolution des effectifs d'emploi au 31 décembre



Source : Urssaf Caisse nationale
Données ajustées au champ conventionnel

Le nombre de salariés culmine donc à 162 980 au 31 décembre 2024, soit une augmentation de 0,7 % en un an. Une légère reprise de cette croissance est observée sur 2024 dans la continuité des deux dernières années : +0,59 % en 2022 et +0,08 % en 2023.

Effectifs et évolution par secteur d'activité au 31 décembre

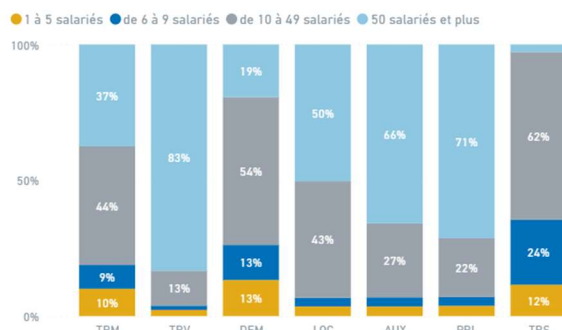
Secteur d'activité	2023	2024	Variation des effectifs en 2024	Taux d'évolution en 2024	Taux d'évolution en 2023
TRM	77 467	78 177	710	0,9 %	-0,8 %
TRV	24 008	23 718	-290	-1,2 %	5,0 %
DEM	3 754	3 532	-222	-5,9 %	-5,5 %
LOC	4 670	4 491	-179	-3,8 %	-3,5 %
AUX	30 804	30 959	155	0,5 %	-0,2 %
PRL	12 761	13 390	629	4,9 %	0,5 %
TRS	8 460	8 713	253	3,0 %	-0,1 %
Total	161 924	162 980	1 056	0,7 %	0,1 %

Source : Urssaf Caisse nationale
Données ajustées au champ conventionnel

Les effectifs progressent en 2024 dans le transport de marchandises, les auxiliaires, les prestataires logistiques et le transport sanitaire, avec une hausse très nette chez les prestataires logistiques (+4,9 %).

À l'inverse, le déménagement (-5,9 %) et la location (-3,8 %) reculent, signalant des ajustements plus marqués sur ces secteurs. Au national, la hiérarchie est similaire : prestataires logistiques +4,6 %, transports sanitaires +2,2 %, alors que déménagement -8,3 % et location -2,0 % (Rapport OPTL p.23). L'Ile de France se distingue par une baisse constatée moins forte que le national dans le déménagement, mais plus forte dans le secteur de la location.

Répartition des effectifs par secteur et taille d'établissement

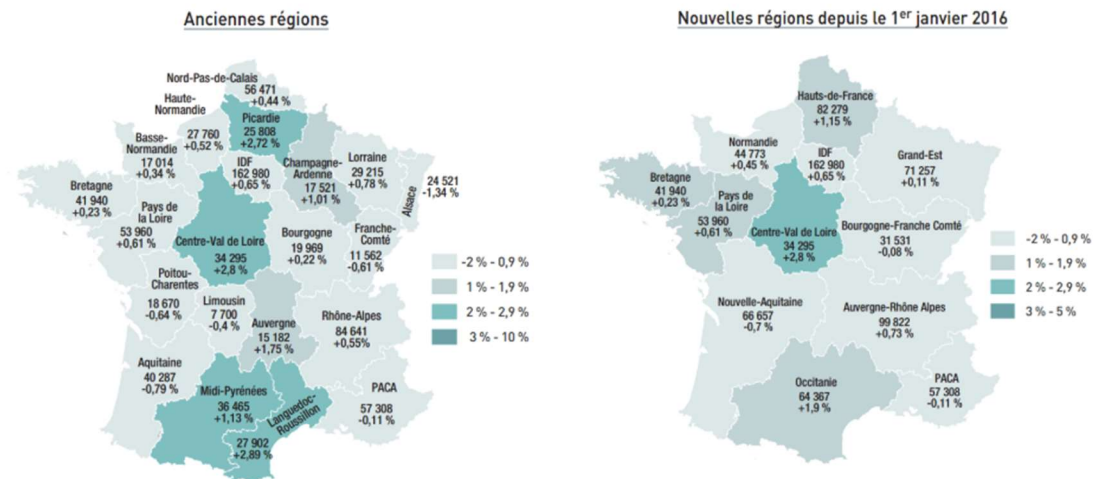


Source : Urssaf Caisse nationale
Données ajustées au champ conventionnel

En Ile de France, environ 50 % des salariés travaillent dans des établissements de 50 salariés et plus, et 35 % dans des établissements de 10 à 49 salariés. Les effectifs des transports de voyageurs sont concentrés sur des établissements de grande taille : 83 % des salariés sont dans des structures 50+ (contre seulement 19 % en déménagement). Ce profil renforce l'idée d'un tissu francilien composé à la fois de grands établissements (hors siège) dans les transports de voyageurs et la logistique et d'un segment de petites structures dans les transports de marchandises ou des déménagements, proche des contrastes observés au niveau national (Rapport OPTL National p.22).

Répartition des salariés par commune – France

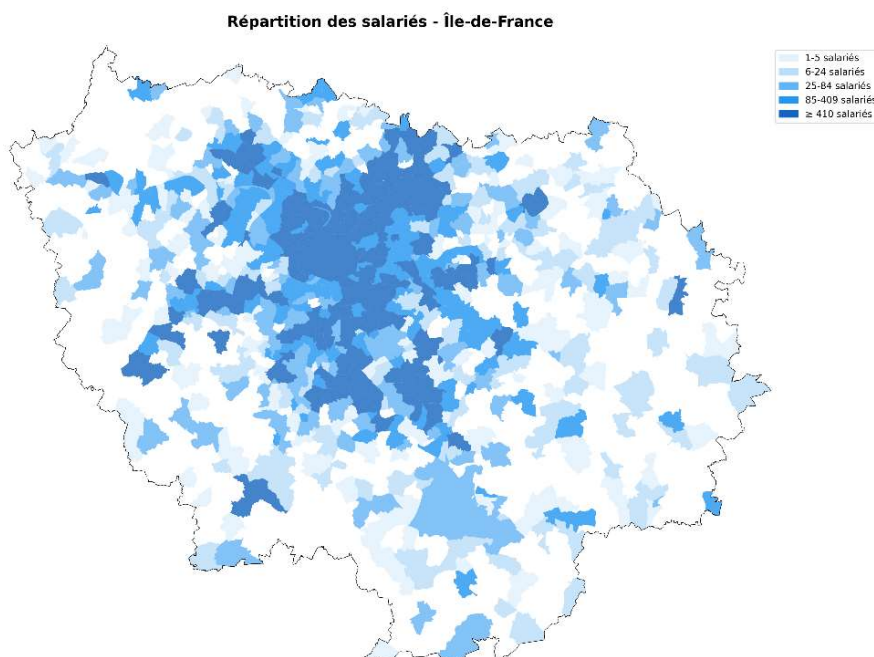
Répartition de l'emploi salarié de la Branche par région et évolution en 2024



En 2024, l'Île-de-France enregistre une légère hausse de l'emploi salarié dans la Branche : +0,65 %, pour un total de 162 980 salariés.

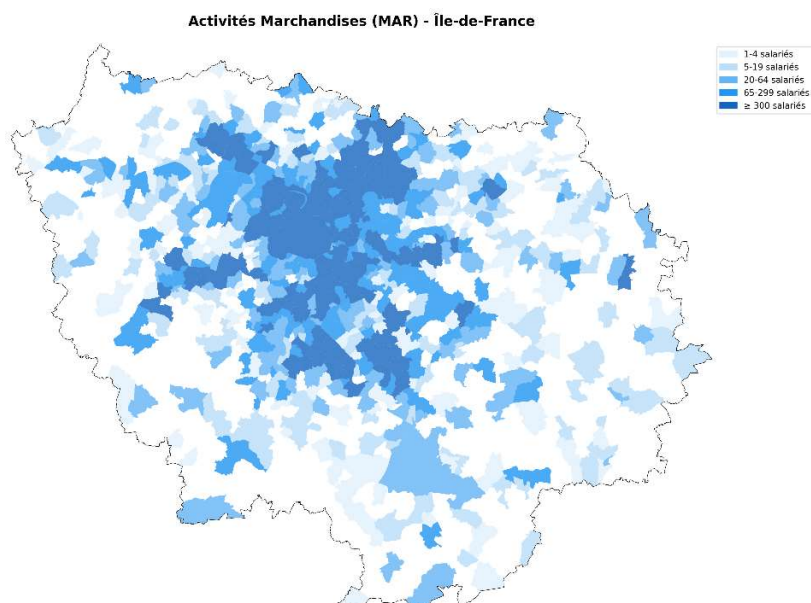
Cette progression place la région dans une dynamique modérément positive, loin derrière les régions les plus dynamiques citées (Centre-Val de Loire +2,8 %, Occitanie +1,9 %), mais dans une trajectoire plus favorable que les régions en recul (Nouvelle-Aquitaine -0,7 %). Au niveau national, l'emploi de Branche atteint 811 169 salariés (OPTL p.22). L'Île-de-France pèse donc environ 20,1 % du total national, ce qui confirme son rôle structurant dans l'emploi transport-logistique.

Répartition des salariés en Ile-de-France



La répartition intrarégionale montre une concentration forte des effectifs en Seine-Saint-Denis (19 %), Seine-et-Marne (15 %). Ces deux départements totalisent plus d'un tiers des effectifs, tandis que les Yvelines concentrent 7 % des effectifs.

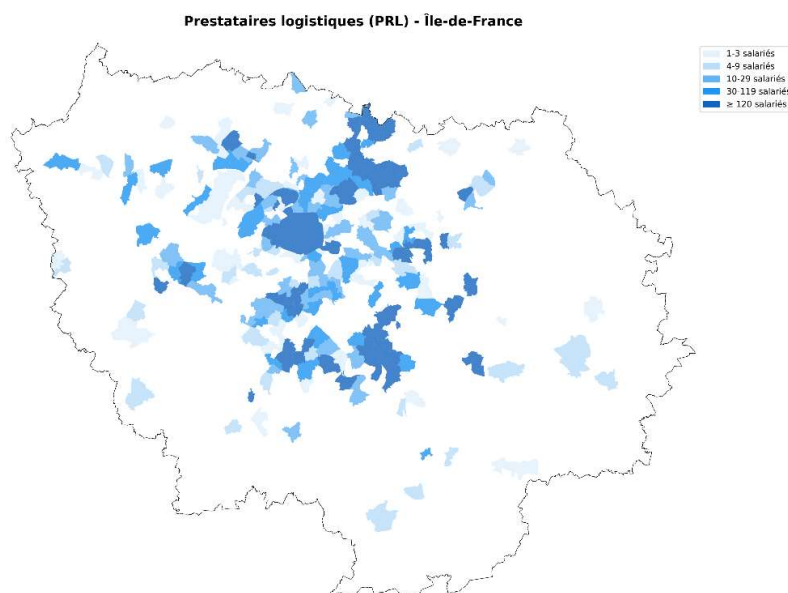
Activités marchandises – Ile-de-France



22 % des effectifs salariés de cette activité se concentrent sur le département de la Seine Saint-Denis. Cette logique de concentration est cohérente avec l'implantation logistique périphérique et les grands flux entrants/sortants de la métropole.

Au regard de la structure nationale, où le TRM représente 52,3 % de l'emploi total (Rapport OPTL National p.22), cette concentration territoriale francilienne peut accentuer les tensions locales (foncier, circulation, main-d'œuvre).

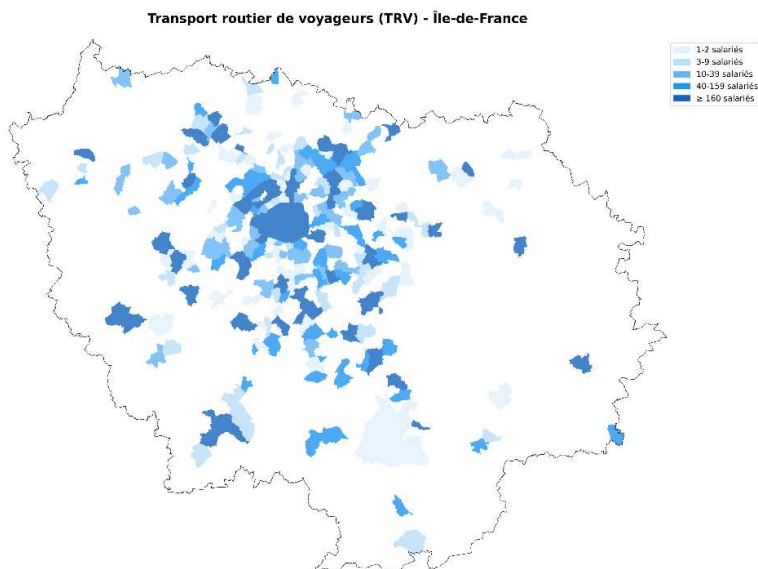
Prestataires logistiques – Ile-de-France



Le secteur des prestataires logistiques est fortement polarisé : l'Essonne regroupe plus d'un tiers des effectifs franciliens du secteur. Cette concentration reflète un effet "plateformes" (zones logistiques, entrepôts) et confirme l'importance des couronnes périurbaines dans la logistique régionale.

Au national, les prestataires logistiques représentent 7,3 % des effectifs (Rapport OPTL National p.22) : en Ile de France, cette géographie suggère une logistique très structurée autour de quelques bassins.

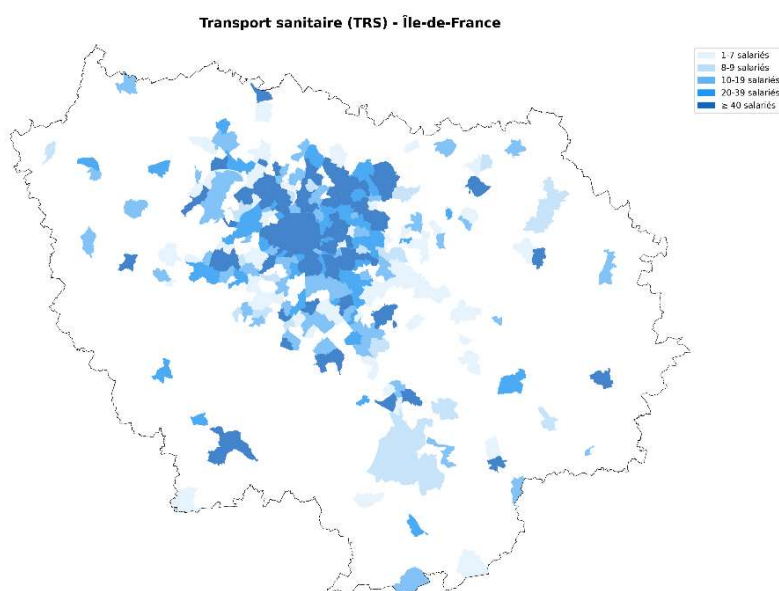
Transport routier de voyageurs – Ile-de-France



Le TRV est particulièrement concentré : la Seine-et-Marne regroupe près de 22 % des effectifs du secteur. Cela correspond à la localisation des dépôts et bases d'exploitation en grande couronne, plus compatibles avec l'organisation du service et les contraintes foncières.

Au national, le TRV représente 13,2 % des effectifs (Rapport OPTL National p.22). L'IDF se distingue par une organisation très "péri-métropolitaine".

Transport sanitaire – Ile-de-France



Le transport sanitaire se concentre davantage dans les zones denses : 15 % des effectifs salariés du secteur sont regroupés en Seine-Saint-Denis. Cette concentration est cohérente avec la densité de population et la demande locale en transports de santé.

Au niveau national, le transport sanitaire représente 8,3 % des effectifs (Rapport OPTL National p.22). L'IDF apparaît ici fortement structurée autour des territoires à forte demande.

Baisse de 2.1% du nombre de conducteurs en 2024

Estimation de la répartition des salariés par famille professionnelle

Île-de-France

Famille professionnelle	Total	%	Évolution 2024/2023
Direction	7 010	4 %	-5,4 %
Gestion	9 829	6 %	-5,1 %
Ventes/Achats	2 968	2 %	28,4 %
Exploitation transport	20 004	12 %	9,9 %
Logistique - Manutention - Magasinage	24 930	15 %	7,5 %
Conduite	93 105	57 %	-2,1 %
Maintenance des véhicules et entretien des matériels	4 005	2 %	-5,9 %
Interprofessionnel	1 129	1 %	3,9 %
Total	162 980	100 %	0,7 %

Source : Enquête Tableau de bord AFT

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

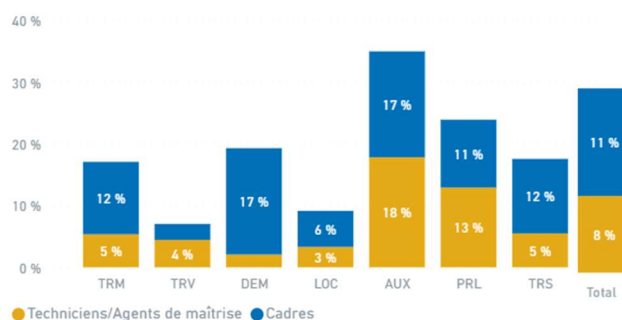
La conduite reste la famille dominante : 57 % des effectifs appartiennent à cette famille professionnelle. Toutefois, la maquette souligne une baisse de 2,1 % du nombre de conducteurs en 2024, ce qui signale une tension potentielle : recul des effectifs "cœur métier" alors que l'activité reste soutenue. En 2024, les évolutions les plus favorables sont à mettre au crédit des familles professionnelles Ventes/Achats (+28,4 % d'effectifs en 2024), Exploitation transport (+9,9%) et la Logistique-Manutention-Magasinage (+7,5%). Ces trois familles pèsent pour près de 1/3 des effectifs totaux. Les familles professionnelles de la Direction et de la Gestion représentant respectivement 4% et 6% observent un repli de ses effectifs de -5,4% et -5,1 %.

La part des effectifs salariés de la Branche ayant le statut de cadre ou technicien/agent de maîtrise s'élève à 11 %. La part des cadres est la plus élevée dans les secteurs des auxiliaires de transport (17 %), et du déménagement (17%).

Seulement 3% des salariés du transport routier de voyageurs sont cadres.

Part du personnel d'encadrement par secteur d'activité

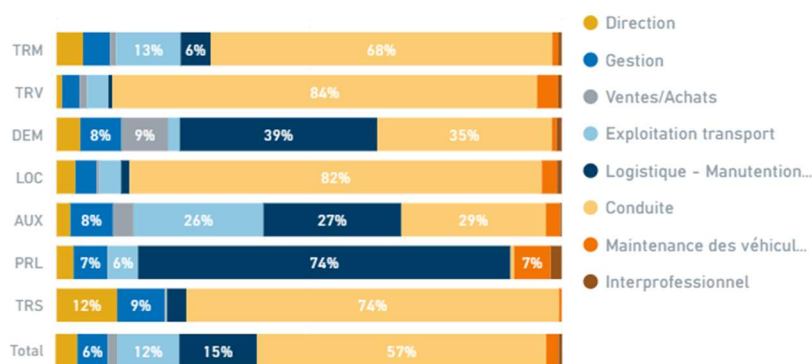
Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Répartition des salariés par secteur d'activité et famille professionnelle

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France



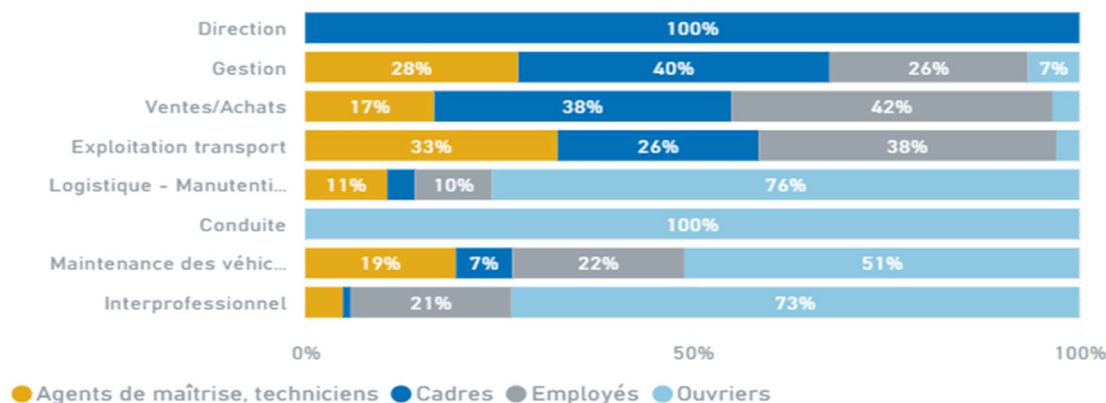
Source : Enquête Tableau de bord AFT

Les secteurs TRV et sanitaire sont très majoritairement composés d'effectifs « conduite » : 84 % des effectifs du TRV sont conducteurs (+2 points par rapport à 2023), 74 % dans le transport sanitaire (+5 points), la location progresse aussi (+1 point)

En revanche, le secteur marchandises recule : -5 points sur la part de conducteurs, suggérant un recul ou une recomposition des postes (possible hausse relative exploitation/logistique).

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

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France



Source : Enquête Tableau de bord AFT

En Ile de France, la structure CSP est très contrastée selon familles professionnelles : certaines sont quasi exclusivement ouvrières (conduite), d'autres très diversifiées (exploitation transport). Plusieurs points ressortent :

- La logistique/manutention/magasinage est ouvrière/technicienne à 75 %.
- La maintenance compte 51 % d'ouvriers.
- Les cadres sont davantage concentrés dans les auxiliaires et le déménagement (17 % chacun).
- En transport de voyageurs, seulement 3 % de cadres.

Comparé au national (Rapport OPTL National p.22), l'IDF se distingue souvent par une part plus élevée de fonctions support/encadrement dans les secteurs tertiariés (auxiliaires), ce que confirme la présence de cadres dans les activités auxiliaires du transport.

Répartition des salariés par secteur d'activité et famille professionnelle

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France

Famille professionnelle	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS
Direction	4 084	257	166	167	841	450	1 045
Gestion	4 194	824	288	188	2 622	895	817
Ventes/Achats	941	354	325	25	1 269	22	31
Exploitation transport	9 978	1 002	82	192	7 947	791	12
Logistique - Manutention - Magasinage	4 641	179	1 381	75	8 448	9 875	332
Conduite	52 896	19 941	1 222	3 666	8 858	94	6 429
Maintenance des véhicules et entretien des matériels	934	993	34	138	889	970	46
Interprofessionnel	510	167	34	39	86	293	

Source : Enquête Tableau de bord AFT

Le tableau présente la répartition des salariés en Île-de-France au 31 décembre 2024 selon deux axes : les familles professionnelles (direction, gestion, ventes/achats, exploitation transport, logistique-manutention-magasinage, conduite, maintenance des véhicules et entretien des matériels, interprofessionnel) et les secteurs d'activité (TRM, TRV, DEM, LOC, AUX, PRL, TRS).

La première lecture met en évidence une structure d'emploi très majoritairement opérationnelle. La conduite constitue de loin la principale famille professionnelle, avec environ 93 000 salariés, soit un peu plus de la moitié de l'ensemble observé. Viennent ensuite la logistique-manutention-magasinage (près de 25 000 salariés) puis

l'exploitation transport (environ 20 000). À l'inverse, les fonctions d'encadrement et de support restent minoritaires : direction, gestion, ventes/achats et interprofessionnel totalisent une part nettement plus faible, ce qui illustre un tissu d'emplois dominé par les métiers de production et d'exécution.

Du point de vue des secteurs, l'activité est d'abord portée par le TRM, qui rassemble à lui seul près de la moitié des salariés du tableau. Derrière, le secteur AUX représente environ un cinquième des effectifs, puis le TRV autour d'un septième. Les autres secteurs (PRL, TRS, LOC, DEM) pèsent sensiblement moins dans le total. Cette hiérarchie explique une grande partie des résultats : comme le TRM et le TRV sont fortement orientés vers la conduite, ils tirent mécaniquement le poids global des conducteurs.

En entrant dans le détail, le TRM se caractérise par une domination de la conduite, qui représente environ deux tiers des effectifs du secteur. L'exploitation transport y occupe une place notable, et l'on y retrouve aussi des volumes non négligeables en gestion et en logistique, ce qui renvoie à un modèle classique d'entreprises de transport combinant chauffeurs, planification/exploitation et fonctions support. Le TRV est encore plus concentré sur la conduite, avec une proportion très élevée de conducteurs ; l'exploitation et la maintenance y forment un socle secondaire mais visible. À l'inverse, le PRL se distingue radicalement : il est structuré avant tout par la logistique-manutention-magasinage, qui constitue l'écrasante majorité des salariés du secteur, tandis que la conduite y est presque marginale. On est donc face à un univers davantage centré sur des activités de plateforme, d'entrepôt et de traitement des flux que sur des activités de conduite au sens strict.

Le secteur AUX offre un profil plus équilibré que TRM et TRV, car il répartit ses effectifs entre trois familles opérationnelles d'importance proche : conduite, logistique et exploitation transport. Cette configuration traduit un fonctionnement où l'exécution sur le terrain, la préparation/manutention et l'organisation des opérations sont toutes déterminantes. Le DEM présente une structure plus composite : la manutention et la conduite y pèsent toutes deux lourd, et la part relative des ventes/achats y est plus marquée que dans la plupart des autres secteurs, ce qui suggère des besoins commerciaux plus présents. La location, quant à elle, ressemble davantage à transport de voyageurs avec une très forte majorité de conduite, complétée par un petit noyau de gestion et d'exploitation. Enfin, le transport sanitaires combine une majorité de conduite avec une proportion relativement élevée de direction et de gestion, ce qui laisse penser à des organisations où l'encadrement et l'administration occupent une place plus importante que dans d'autres secteurs à volume comparable.

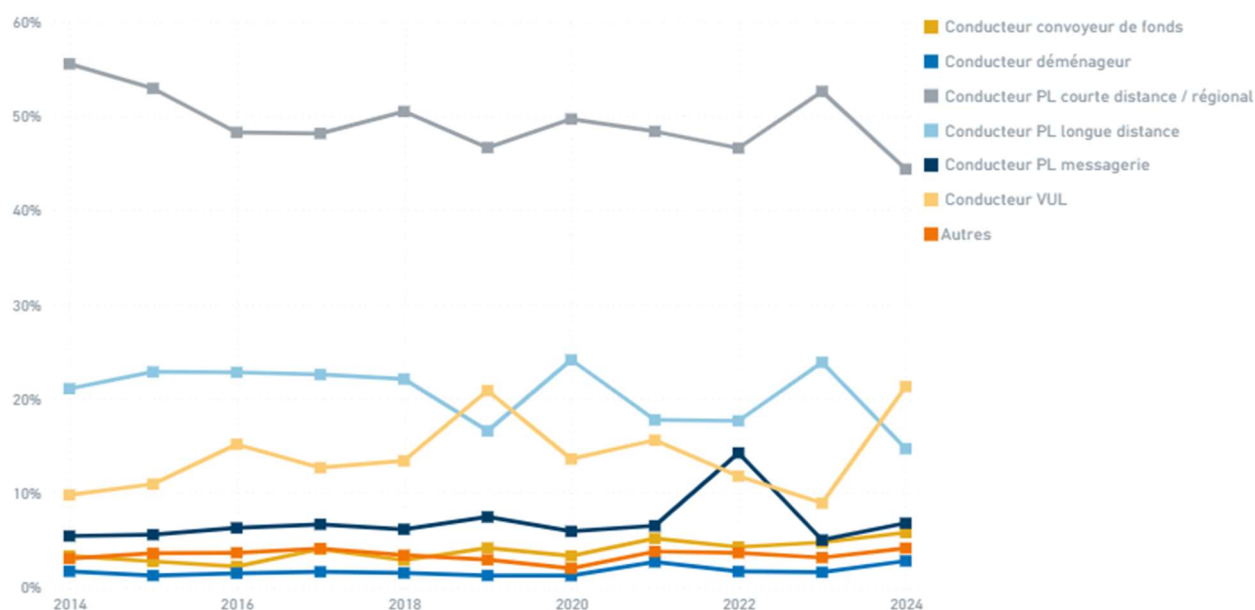
Au total, le tableau dessine trois grands modèles :

- Un premier modèle est celui des secteurs centrés sur la conduite, comme le TRM, le TRV, la LOC et, dans une moindre mesure, les transports sanitaires
- Un deuxième modèle correspond au PRL, nettement spécialisé dans la logistique.
- Le troisième modèle est incarné par le secteur auxiliaires, qui articule de façon plus équilibrée conduite, logistique et exploitation.

Cette lecture met en évidence à la fois la prédominance des métiers de terrain dans l'emploi et la spécialisation fonctionnelle des secteurs, certains étant clairement orientés "transport par la conduite", d'autres "traitement logistique des flux", et d'autres enfin "organisation mixte" entre exécution, préparation et pilotage des opérations.

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

Île-de-France



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Ce graphique montre, pour l'Île-de-France, comment évolue entre 2014 et 2024 la part de chacune des sous-familles de la conduite au sein de l'activité « Marchandises ». Comme il s'agit de parts, les courbes décrivent surtout des arbitrages internes : quand une catégorie gagne du poids une année, c'est forcément au détriment d'une ou plusieurs autres.

Sur toute la période, la sous-famille dominante est très nettement celle des conducteurs PL courte distance / régional. Elle reste en tête chaque année, à un niveau généralement compris entre le milieu et la fin des 40% et un peu plus de 50%. On observe néanmoins une tendance plutôt baissière à long terme : on part d'un niveau très élevé au début de période (autour de 55% en 2014), on descend vers un palier proche de 48–50% au milieu des années 2010, puis on oscille sans retrouver durablement les niveaux initiaux. La fin de période est marquante, car après un regain net en 2023 (au-dessus de 50%), la part retombe en 2024 autour du milieu des 40%. Autrement dit, même si la courte distance/régional reste l'ossature du métier, son poids relatif s'effrite et devient plus volatil en fin de série.

Derrière ce bloc majoritaire, le graphe met en scène un "duo" qui se relaie souvent en deuxième place : les conducteurs PL longue distance et les conducteurs VUL. La longue distance est plutôt stable et élevée jusqu'en 2018 (aux alentours de 21–23%), puis connaît un creux net en 2019 (plutôt vers 16–17%) avant un rebond marqué en 2020 (proche de 24–25%). Ensuite, elle se tasse à nouveau autour de 18% en 2021–2022, remonte fortement en 2023, puis chute nettement en 2024 (vers 15%). Les VUL suivent un profil presque en miroir sur certains passages : ils progressent doucement entre 2014 et 2016 (d'environ 10% à 15%), se stabilisent autour de 13–14% en 2017–2018, culminent fortement en 2019 (autour de 21%), puis reviennent vers 14–16% en 2020–2021. Après un repli en 2022–2023 (environ 12% puis autour de 9%), la série se distingue par un bond très prononcé en 2024, où les VUL repassent au-dessus de 20% (environ 22%). La lecture la plus nette de la fin de période, c'est donc un basculement simultané : forte hausse des VUL en 2024 pendant que la longue distance et la courte distance/régional reculent.

Les autres sous-familles pèsent beaucoup moins, mais certaines variations sont instructives. La messagerie PL tourne la plupart du temps autour de 5–8%, puis présente un épisode exceptionnel en 2022 où elle monte fortement (autour de 14%), avant de retomber dès 2023 et de se reprendre légèrement en 2024. Les conducteurs déménageurs restent bas et assez stables (généralement autour de 1–3%), avec une légère remontée en fin de période. Les convoyeurs de fonds et la catégorie "autres" demeurent minoritaires, plutôt dans une bande basse

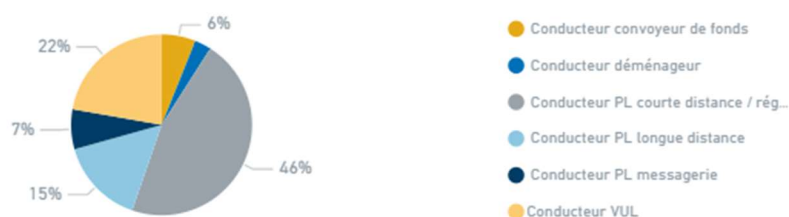
de quelques pourcents, avec de petites oscillations mais sans renversement structurel comparable à ce qu'on voit sur les VUL ou la messagerie.

Au final, le message principal du graphique est double : d'une part, le marché francilien de la conduite "marchandises" reste dominé par les PL courte distance/régional, mais avec un poids moins écrasant qu'au début et une fin de période plus instable ; d'autre part, la décennie est marquée par des à-coups de structure sur les segments secondaires, notamment le pic des VUL en 2019 puis surtout en 2024, et l'épisode très atypique de la messagerie en 2022, qui traduisent des recompositions internes plutôt que des évolutions uniformes et progressives.

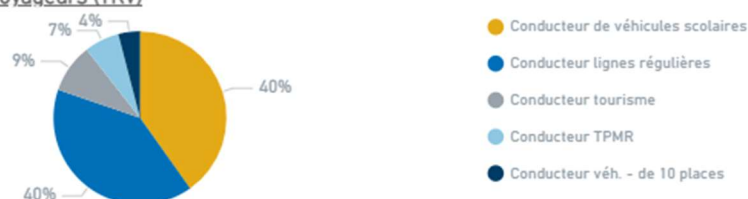
Répartition des salariés en Conduite par sous-famille et activité

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France

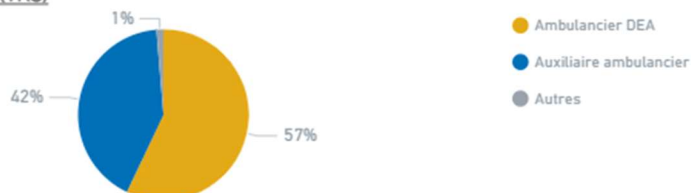
Marchandises



Transport routier de voyageurs (TRV)



Transport sanitaire (TRS)



Source : Enquête Tableau de bord AFT

En Île-de-France, la conduite "Marchandises" est très majoritairement orientée vers la courte distance/régional : les conducteurs PL courte distance / régional représentent 46 % des salariés de la conduite. Viennent ensuite les conducteurs VUL (22 %), puis les conducteurs PL longue distance (15 %). Les segments plus spécialisés pèsent moins : PL messagerie 7 %, conducteurs déménageurs 6 %, et convoyeurs de fonds 4 %.

Cette structure confirme un profil francilien fortement "urbain / distribution" : si l'on regroupe les segments typiquement associés à la distribution dense et au dernier kilomètre (PL courte distance + VUL + messagerie + déménagement), on atteint 81 % des conducteurs Marchandises en IDF. La longue distance est plus minoritaire (15 %), ce qui renvoie à un bassin d'emploi davantage centré sur la desserte régionale, la livraison, la messagerie et les flux intra-métropolitains.

Le TRV francilien est structuré autour de deux blocs de même poids : conducteurs de véhicules scolaires : 40 %, conducteurs lignes régulières : 40 %. Les autres sous-familles sont nettement plus minoritaires : tourisme 9 %, TPMR 7 %, véhicules de moins de 10 places 4 %. Cette répartition souligne un TRV IDF très ancré dans les services

réguliers et conventionnés (scolaire + lignes régulières = 80 %), tandis que les activités plus “occasionnelles” (tourisme) restent secondaires.

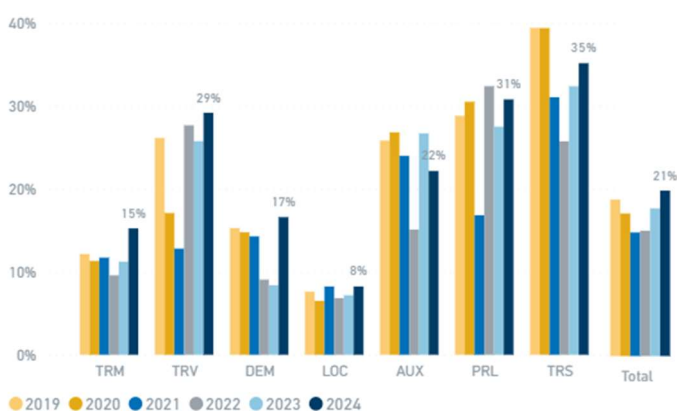
La conduite dans le sanitaire est très concentrée sur les deux métiers “cœur” :

- Ambulancier DEA : 57 %
- Auxiliaire ambulancier : 42 %
- Autres : 1 %

On observe donc un champ sanitaire francilien quasi intégralement composé des catégories ambulance, avec une part résiduelle très faible.

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

Île-de-France



Source : Enquête Tableau de bord AFT

En Île-de-France, on compte près de 34 000 femmes salariées dans la Branche, soit 21 % des effectifs. La féminisation progresse fortement en un an : +2,5 points (de 18,5 % en 2023 à 21 % en 2024), soit une hausse plus rapide qu'au niveau national (+1 point, femmes = 20,4 % en 2024, Rapport OPTL National p.31).

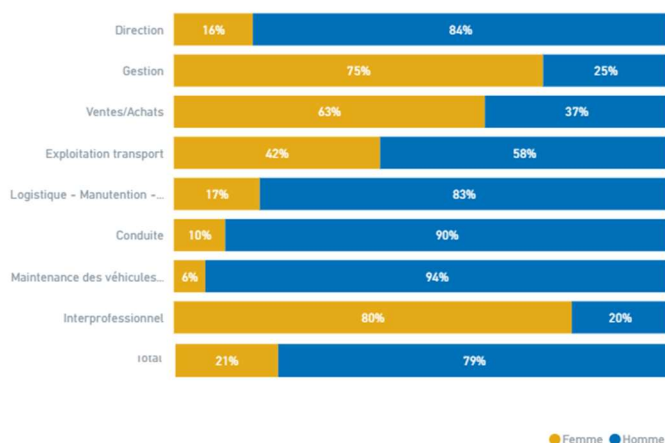
Le transport sanitaire reste le plus féminisé : 35 %, mais recule de -2 points ; au national il est autour de 38 % (Rapport OPTL National p.31).

Le déménagement se distingue : +8 points, féminisation à 17 %, signe d'un changement notable (conditions de travail / efforts d'attractivité).

Enfin, les femmes restent très minoritaires dans les métiers techniques : maintenance 6 %, conduite 10 %, confirmant l'enjeu d'ouverture des viviers sur ces métiers “cœur”.

Répartition des femmes par famille professionnelle

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France



Source : Enquête Tableau de bord AFT

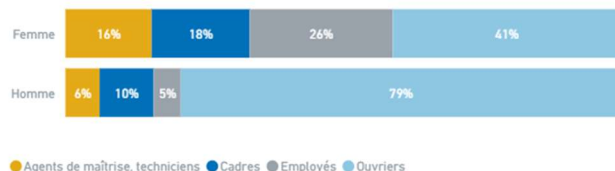
En 2024, 79 % des hommes salariés de la Branche sont des ouvriers, contre 41 % pour les femmes. Elles appartiennent en revanche plus souvent que les hommes à toutes les autres catégories socioprofessionnelles : 28 % des femmes salariées de la Branche sont des employées (contre 5 % des hommes).

18% sont cadres ou techniciens/agents de maîtrise à hauteur de 16% contre respectivement 10% et 6% des hommes.

A titre de comparaison, dans l'économie française, 7,2 % des femmes ont le statut d'ouvrier, contre 28,2 % des hommes, 38,8 % des femmes ont un statut d'employé, pour 11,6% des hommes, et 20,4% des femmes sont cadres contre 25,4 % des hommes.

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

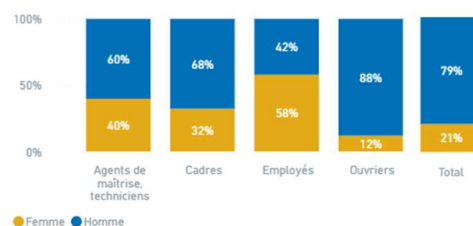
Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Répartition des salariés par CSP selon leur sexe

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Chez les femmes, la répartition est relativement diversifiée : 41 % d'ouvrières, 26 % d'employées, 18 % de cadres et 16 % d'agents de maîtrise/techniciennes. Deux enseignements se dégagent : d'une part, les femmes ne sont pas cantonnées à une seule CSP, avec un bloc "exécution" important (ouvrières + employées = 67 %), mais aussi un socle d'encadrement/technicité non négligeable (cadres + maîtrise/techniciennes = 34 %). D'autre part, la présence féminine en cadres (18 %) et en maîtrise/techniciens (16 %) indique, au sein de la population féminine, une insertion relativement plus marquée dans les fonctions qualifiées/encadrantes.

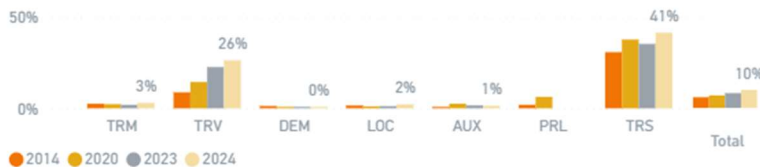
Chez les hommes, la structure est très polarisée : 79 % d'ouvriers, 10 % de cadres, 6 % d'agents de maîtrise/techniciens et 5 % d'employés. Le message principal est donc une concentration sur l'exécution "terrain" : près de 4 hommes sur 5 sont classés en ouvriers, tandis que les autres CSP pèsent peu dans la structure masculine.

La part d'ouvriers est de 79 % chez les hommes contre 41 % chez les femmes, soit un écart massif de +38 points en faveur des hommes, traduisant une forte spécialisation masculine sur les métiers d'exécution opérationnels. À l'inverse, les employées représentent 26 % chez les femmes contre 5 % chez les hommes (+21 points), ce qui renvoie à une présence féminine plus fréquente sur des fonctions administratives/gestion/exploitation "support". Les cadres pèsent 18 % chez les femmes contre 10 % chez les hommes (+8 points) : cela ne signifie pas qu'il y a plus de femmes cadres en volume, mais que, parmi les femmes, la part de cadres est plus élevée. Enfin, les agents de maîtrise/techniciens représentent 16 % chez les femmes contre 6 % chez les hommes (+10 points), suggérant un positionnement féminin relativement plus fréquent sur des rôles de technicité/maîtrise (toujours en lecture "au sein des femmes").

10% des postes en conduite exercés par des femmes

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

Île-de-France



Source : Enquête Tableau de bord AFT

En 2024, 9666 femmes exercent un emploi de la conduite dans la famille professionnelle de la conduite.

Le transport sanitaire se distingue par une représentativité des femmes plus importante, avec 41 % de femmes en 2024, soit un niveau nettement supérieur à la moyenne nationale du secteur fixé à 36 %.

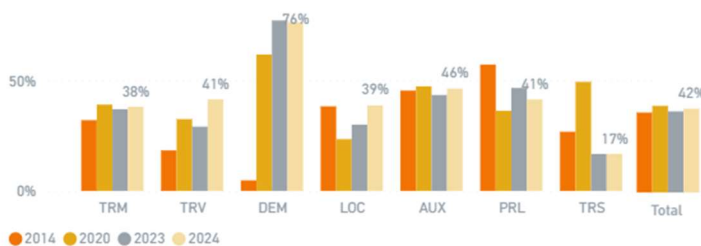
La proportion de femmes dans la famille professionnelle de l'Exploitation transport est en légère hausse en 2024 (+2 points en un an).

Les femmes sont surreprésentées dans les services d'exploitation du déménagement (76 %) et sous-représentées dans le secteur du transport sanitaire (17%).

Les autres secteurs sont répartis de façon plus homogène : 38% de femmes dans les services d'exploitation du transport de marchandises, 39 % dans la location, 46% chez les auxiliaires de transport et 41% chez les prestataires logistiques.

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

Île-de-France

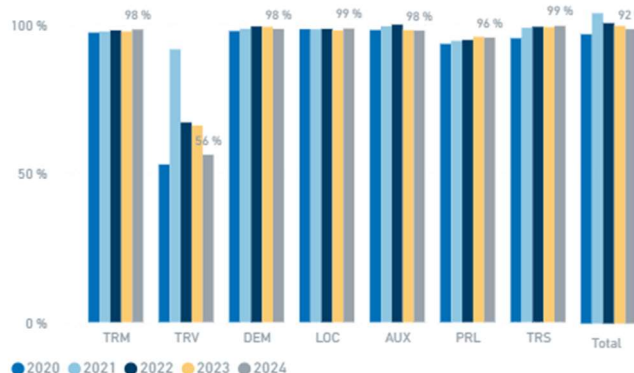


Source : Enquête Tableau de bord AFT

92% des salariés de la Branche travaillent à temps complet

Évolution de la part des effectifs à temps complet par secteur

Île-de-France



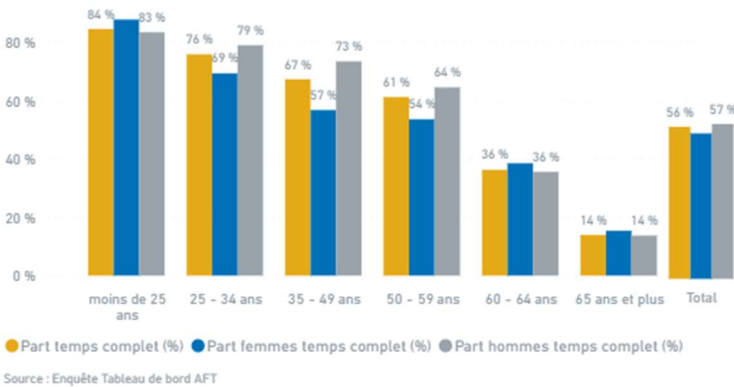
Source : Enquête Tableau de bord AFT

En 2024, 92 % des salariés de la Branche travaillent à temps complet, soit un recul d'un point par rapport à 2023.

Le travail à temps complet est la norme dans la plupart des secteurs de la Branche et est plus élevé que dans l'économie globale (72,9% des salariés en France travaillent à temps complet). Cependant, dans le transport routier de voyageurs, 56% travaillent à temps complet. Cette proportion est à la baisse par rapport à l'année précédente (66% en 2023).

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

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France



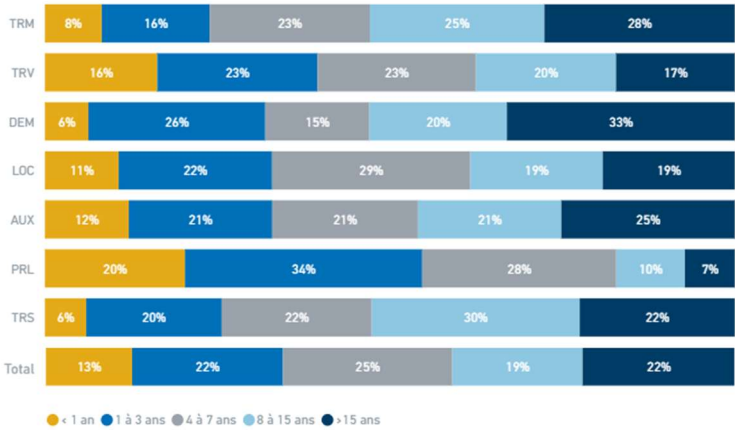
En 2024, la proportion des femmes travaillant à temps complet est légèrement plus faible que celle des hommes dans le transport routier de voyageurs (54% de femmes contre 57% d'hommes). Près de 90% des femmes à temps plein ont moins de 25 ans

La part des effectifs à temps complet décroît graduellement avec l'âge : elles ne sont que 57% entre 35 et 49 ans, 54% entre 50 et 59 ans et 38% entre 60 et 64 ans et 15% après 65 ans.

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

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

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France



41% des salariés de la Branche travaillent dans le même établissement depuis plus de huit ans.

54 % des salariés du secteur des prestataires logistiques ont moins de quatre ans d'ancienneté.

Dans le déménagement, plus d'un tiers des salariés (33%) justifie de plus de quinze années d'ancienneté.

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

Île-de-France

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

Source : Enquête Tableau de bord AFT

En 2024, un salarié passe en moyenne près de 9 années dans le même établissement.

Le secteur du déménagement présente l'ancienneté moyenne la plus élevée avec 11,1 années passées dans le même établissement suivi du secteur du transport de marchandises, dont l'ancienneté moyenne s'établit à 9,5 ans

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

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France

Famille professionnelle	Femme	Homme	TOTAL
Direction	13,6	19,5	18,5
Gestion	11,2	12,2	11,5
Ventes/Achats	8,3	5,9	7,4
Exploitation transport	7,9	8,4	8,2
Logistique - Manutention - Magasinage	7,7	8,8	8,6
Conduite	6,7	8,9	8,6
Maintenance des véhicules et entretien des matériels	12,1	9,4	9,6
Interprofessionnel	17,2	10,1	15,8
TOTAL	8,7	9,3	9,2

Source : Enquête Tableau de bord AFT

En Île-de-France, l'ancienneté moyenne dans l'établissement atteint 9,2 ans au 31 décembre 2024, avec un niveau proche entre les sexes (8,7 ans pour les femmes contre 9,3 ans pour les hommes). Cette moyenne masque toutefois de fortes disparités selon les familles professionnelles, qui traduisent des logiques de carrière et de stabilité très différentes.

Les familles d'encadrement et de fonctions transverses se distinguent nettement par des anciennetés très élevées. La Direction affiche ainsi 18,5 ans en moyenne, tirée par une ancienneté masculine particulièrement longue (19,5 ans contre 13,6 ans pour les femmes), ce qui suggère des trajectoires plus "installées" (ou une présence plus ancienne) des hommes dans ces postes. L'Interprofessionnel présente également une ancienneté très élevée (15,8 ans), mais avec un profil inverse : l'ancienneté des femmes (17,2 ans) dépasse largement celle des hommes (10,1 ans), indiquant un ancrage féminin très marqué dans ces fonctions (et, en miroir, une présence masculine plus récente).

À l'opposé, les métiers plus opérationnels se situent sous la moyenne régionale, ce qui suggère une mobilité plus forte (ou un renouvellement plus fréquent des effectifs). L'Exploitation transport est à 8,2 ans, tandis que Logistique-Manutention-Magasinage et Conduite se situent à 8,6 ans. Les Ventes/Achats constituent la famille la moins "ancienne" (7,4 ans), soit près de 2 ans sous la moyenne régionale, ce qui peut correspondre à des parcours plus dynamiques (turnover, entrées récentes, ou mobilité interne/externe plus fréquente).

Les écarts femmes-hommes sont faibles en moyenne (+0,6 an en faveur des hommes), mais ils varient fortement selon les familles. Dans la Conduite, l'écart est marqué (8,9 ans pour les hommes contre 6,7 ans pour les femmes), ce qui peut refléter une féminisation plus récente des recrutements (ancienneté féminine plus courte car entrées plus récentes). À l'inverse, en Maintenance des véhicules et entretien des matériels, les femmes présentent une ancienneté plus élevée (12,1 ans contre 9,4 ans pour les hommes), et l'écart est encore plus spectaculaire dans l'Interprofessionnel (écart de -7,1 ans en défaveur des hommes), signe de structures de carrière très différenciées selon le genre.

En comparaison nationale, le rapport OPTL National 2025 indique une ancienneté moyenne d'environ 9 ans au sein du même établissement (France entière) (OPTL 2025, p.35). L'Île-de-France se situe donc légèrement au-dessus (9,2 ans), ce qui suggère un tissu d'emploi globalement un peu plus "installé", tout en présentant — comme souvent — des contrastes internes très marqués entre fonctions d'encadrement/transverses (très stables) et métiers opérationnels (ancienneté plus courte, donc enjeu de fidélisation et de renouvellement).



Rémunération

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

Données au 31 décembre 2023 - Île-de-France

Salaire moyen brut

Sexe	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS	Ensemble
Hommes	31 750 €	38 674 €	33 406 €	37 988 €	51 223 €	38 675 €	33 254 €	36 801 €
Femmes	37 495 €	38 802 €	39 842 €	47 577 €	50 149 €	37 339 €	32 264 €	41 932 €
Ensemble	32 315 €	38 695 €	34 354 €	38 934 €	50 895 €	38 248 €	33 046 €	37 707 €

Salaire moyen net

Hommes	24 658 €	29 275 €	25 936 €	29 277 €	38 524 €	29 602 €	26 478 €	28 267 €
Femmes	28 674 €	29 508 €	30 781 €	36 108 €	37 284 €	28 581 €	25 523 €	31 738 €
Ensemble	25 053 €	29 314 €	26 650 €	29 951 €	38 145 €	29 275 €	26 277 €	28 880 €

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 Île-de-France, le salaire moyen annuel en équivalent temps plein s'établit à 37 707 € brut et 28 880 € net (ensemble des secteurs). Ce niveau place la région au-dessus du repère national OPTL (France : 34 844 € brut et 26 752 € net en 2023), soit une "prime" francilienne d'environ +2 863 € en brut (+8 %) et +2 128 € en net (+8 %). Cette surcote régionale s'explique classiquement par une structure d'emplois plus qualifiée et des conditions de marché (coût de la vie, tension sur certains profils), mais elle est très inégale selon les secteurs.

La hiérarchie sectorielle est très marquée. Les Auxiliaires de transport (AUX) se détachent nettement, avec 50 895 € brut et 38 145 € net (ensemble), soit le niveau le plus élevé de la branche en IDF. L'écart est considérable par rapport aux secteurs les moins rémunérateurs : on observe près de +18 600 € brut entre AUX et TRM (32 315 €), ce qui souligne un différentiel de positionnement (fonctions d'organisation, pilotage, prestation à plus forte valeur ajoutée). Derrière AUX, un groupe de secteurs se situe autour de 38–39 k€ brut : Location (LOC : 38 934 €), Voyageurs (TRV : 38 695 €) et Prestataires logistiques (PRL : 38 248 €). À l'autre extrémité, TRM (32 315 € brut ; 25 053 € net) et Transport sanitaire (TRS : 33 046 € brut ; 26 277 € net) apparaissent en retrait, ce qui peut renvoyer à des structures de métiers plus opérationnelles et à des grilles salariales moins élevées.

La comparaison au national confirme que l'"effet IDF" n'est pas homogène : il est très fort sur AUX (IDF 50 895 € vs France 43 484 €, soit environ +17 %) et sur TRV (IDF 38 695 € vs France 34 063 €, soit environ +14 %). À l'inverse, l'IDF est en dessous du national sur TRM (IDF 32 315 € vs France 33 403 €, soit environ -3 %). Autrement dit, l'Île-de-France affiche des écarts sur les secteurs à forte intensité de coordination/organisation (AUX) et pour certains secteurs exposés à des contraintes spécifiques (TRV), tandis que le TRM reste plus proche — voire légèrement inférieur au niveau national.

Enfin, la lecture par sexe est particulièrement instructive en IDF : les femmes affichent une moyenne plus élevée que les hommes, aussi bien en brut (41 932 € vs 36 801 €) qu'en net (31 738 € vs 28 267 €). Cette "inversion" ne signifie pas nécessairement un avantage salarial "à poste comparable" : elle traduit très probablement un effet de structure (répartition différente des femmes et des hommes selon les secteurs et les catégories d'emploi). Les écarts sont spectaculaires dans plusieurs secteurs :

- Location (LOC) : femmes 47 577 € brut / 36 108 € net vs hommes 37 988 € / 29 277 € (écart très élevé),
- Déménagement (DEM) : femmes 39 842 € / 30 781 € vs hommes 33 406 € / 25 936 €,
- TRM : femmes 37 495 € / 28 674 € vs hommes 31 750 € / 24 658 €.
- À l'inverse, l'avantage est masculin (mais plus modéré) dans AUX, PRL et TRS, tandis que TRV est quasi à l'équilibre.

Salaire brut moyen par Professions et Catégories Sociales (PCS)

Données au 31 décembre 2023 - Île-de-France

PCS	Femmes	Hommes	Ensemble
Conduite			
526E-Ambulanciers	30 790 €	32 221 €	32 008 €
641A-Conducteurs routiers et grands routiers	30 818 €	32 574 €	32 547 €
641B-Conducteurs de véhicule routier de transport en commun	32 854 €	36 153 €	35 760 €
643A-Conducteurs livreurs, coursiers	25 287 €	25 222 €	25 224 €
Exploitation			
389A-Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports	66 330 €	75 482 €	73 089 €
466B-Responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises (non cadres)	44 130 €	44 490 €	44 325 €
466C-Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres)	43 118 €	44 160 €	43 926 €
546C-Employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises	35 420 €	37 697 €	36 632 €
655A-Autres agents et ouvriers qualifiés (sédataires) des services d'exploitation des transports	31 082 €	34 812 €	34 182 €
676D-Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports	28 803 €	31 546 €	31 160 €
Logistique-manutention-magasinage			
487A-Responsables d'entrepôt, de magasinage	40 242 €	42 937 €	42 420 €
487B-Responsables du tri, de l'emballage, de l'expédition et autres responsables de la manutention	43 399 €	44 495 €	44 350 €
652A-Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	28 879 €	32 363 €	32 103 €
653A-Magasiniers qualifiés	29 662 €	33 792 €	33 096 €
676A-Manutentionnaires non qualifiés	28 234 €	27 627 €	27 674 €
676B-Déménageurs (hors chauffeurs-déménageurs), non qualifiés	26 285 €	26 605 €	26 602 €
676C-Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	31 059 €	32 591 €	32 101 €

Source : Insee, base Tous salariés 2023

Le tableau confirme une hiérarchie salariale très nette en Île-de-France selon le niveau de qualification et de responsabilité. Entre les métiers les moins rémunérés et les plus rémunérés, l'écart est considérable : on passe d'environ 25 200 € pour les conducteurs livreurs/coursiers à plus de 73 000 € pour les ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation. Autrement dit, la structure des salaires reflète directement la place occupée dans la chaîne de valeur : les fonctions de conception/pilotage se situent très au-dessus des métiers d'exécution.

Dans la conduite, les niveaux se tiennent autour de 32–36 k€ pour les métiers « installés » (conducteurs routiers, ambulanciers, conducteurs de transport en commun), avec un avantage net pour le transport en commun (environ 35 800 €). En revanche, la conduite « dernier kilomètre » se détache fortement par le bas : les conducteurs livreurs/coursiers se situent à 25 200 €, soit environ 7 à 10 k€ de moins que les autres métiers de conduite. Ce décrochage suggère un segment plus hétérogène et souvent moins stabilisé, où la rémunération moyenne est tirée vers le bas.

L'exploitation apparaît comme la famille la plus polarisée. Les ingénieurs et cadres techniques culminent à 73 100 €, très au-dessus des autres PCS. Juste en dessous, les fonctions de responsables (commerciaux/administratifs et responsables d'exploitation, hors cadres) se regroupent autour de 44 k€. Puis viennent les fonctions plus opérationnelles ou administratives : les employés administratifs d'exploitation tournent autour de 36 600 €, tandis que les agents qualifiés et non qualifiés se situent respectivement autour de 34 200 € et 31 200 €. On retrouve ainsi un gradient très lisible : conception/encadrement → pilotage opérationnel → exécution.

Dans la logistique-manutention-magasinage, la progression est également claire mais plus « en escalier ». Les responsables (entrepôt, tri/expédition, encadrement de la manutention) se situent autour de 42–44 k€. Les métiers qualifiés (caristes, manutention qualifiée, magasiniers qualifiés) se placent plutôt autour de 32–33 k€. Les postes non qualifiés descendent davantage : la manutention non qualifiée est à environ 27 700 €, et les déménageurs non qualifiés autour de 26 600 €. Un point notable est que les ouvriers du tri/emballage/expédition non qualifiés se positionnent plus haut (autour de 32 100 €), proche des métiers qualifiés, ce qui peut traduire des organisations plus industrialisées, des primes ou des conditions de travail/régimes horaires spécifiques.

Sur les écarts femmes-hommes, la lecture est globalement défavorable aux femmes dans la plupart des PCS, avec des écarts particulièrement marqués dans les niveaux les plus qualifiés. L'écart le plus visible concerne les cadres

techniques de l'exploitation (hommes au-dessus d'environ 9 000 €). Des écarts de plusieurs milliers d'euros apparaissent aussi dans certaines PCS de la logistique (caristes, magasiniers qualifiés) ou dans l'exploitation qualifiée. À l'inverse, deux exceptions ressortent : les conducteurs livreurs/coursiers et les manutentionnaires non qualifiés, où les femmes sont légèrement au-dessus — mais ces inversions sont faibles et peuvent relever d'un effet de structure (ancienneté, sous-segments, type de contrat, distribution des temps).

On notera donc que les salaires sont d'abord déterminés par la qualification et la responsabilité, avec une segmentation interne marquée : l'exploitation concentre les rémunérations les plus élevées quand la conduite « dernier kilomètre » se situe à l'autre extrémité. Les écarts de rémunération entre hommes et femmes, surtout visibles sur les PCS qualifiées, renvoient moins à un seul « effet salaire » qu'à des trajectoires professionnelles différenciées (accès aux postes, ancienneté, structure d'emplois) selon les métiers et les segments d'activité.

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

Données au 31 décembre 2023 - Île-de-France

Activité	3-Cadres et professions intellectuelles supérieures	4-Professions Intermédiaires	5-Employés	6QN-Ouvriers Non Qualifiés	6Q-Ouvriers Qualifiés
TRM					
Ensemble	25,06	16,46	13,81	11,00	11,80
Femmes	24,58	16,03	12,69	11,42	11,59
Hommes	25,23	16,65	14,82	10,96	11,81
TRV					
Ensemble	33,73	19,03	14,20	12,41	14,25
Femmes	29,79	17,79	13,96	11,86	13,19
Hommes	35,77	19,53	14,41	12,56	14,39
DEM					
Ensemble	24,18	16,33	13,69	11,05	12,36
Femmes	24,25	16,14	13,13	11,09	11,46
Hommes	24,15	16,40	14,80	11,05	12,37
LOC					
Ensemble	32,08	18,43	13,39	11,80	13,05
Femmes	28,19	18,42	12,85	11,64	12,80
Hommes	33,74	18,44	14,60	11,84	13,05
AUX					
Ensemble	35,36	18,28	15,87	13,54	13,54
Femmes	29,64	18,09	15,61	12,38	12,62
Hommes	38,62	18,40	16,16	13,77	13,59
PRL					
Ensemble	31,31	16,63	14,75	13,51	12,93
Femmes	27,42	15,97	14,40	13,18	11,97
Hommes	33,95	16,94	15,19	13,69	13,13
TRS					
Ensemble	23,58	17,45	12,80	11,53	13,22
Femmes	22,51	16,99	12,53	11,46	14,25
Hommes	23,86	18,65	12,87	11,56	13,12
Ensemble					
Ensemble	31,19	17,47	14,03	12,66	12,49
Femmes	27,93	17,15	13,84	12,82	12,45
Hommes	32,79	17,64	14,15	12,61	12,49

Source : Insee, base Tous salariés 2023

En Île-de-France, le salaire horaire net moyen présente une forte hiérarchie par catégorie socioprofessionnelle. Tous secteurs confondus, il atteint 31,19 €/h pour les cadres, contre 17,47 €/h pour les professions intermédiaires, 14,03 €/h pour les employés, puis autour de 12,5–12,7 €/h pour les ouvriers (12,66 €/h pour les non qualifiés et 12,49 €/h pour les qualifiés). L'écart entre cadres et ouvriers non qualifiés s'élève ainsi à 18,53 €/h, ce qui traduit une dispersion salariale importante liée au niveau de responsabilité et de qualification.

L'analyse du tableau confirme que certains secteurs « tirent » les rémunérations vers le haut, surtout pour les catégories supérieures. Chez les cadres, les niveaux les plus élevés se situent dans les auxiliaires de transport (AUX : 35,36 €/h), puis le transport de voyageurs (TRV : 33,73 €/h) et la location (LOC : 32,08 €/h). À l'inverse, les niveaux les plus bas apparaissent dans le transport sanitaire (TRS : 23,58 €/h) et le déménagement (DEM : 24,18 €/h), avec un TRM également plus bas que les secteurs « support » (TRM : 25,06 €/h). Pour les catégories d'exécution, les écarts sectoriels sont plus resserrés mais restent visibles : les ouvriers non qualifiés sont au plus haut dans AUX (13,54 €/h) et PRL (13,51 €/h), tandis que le minimum est observé en TRM (11,00 €/h). Côté ouvriers qualifiés, le niveau maximal est en TRV (14,25 €/h) et le minimum demeure en TRM (11,80 €/h), ce qui confirme un positionnement salarial plus faible du TRM sur les métiers ouvriers en IDF.

La comparaison avec le national (Rapport OPTL 2025, p.49) montre que l'Île-de-France se situe globalement au-dessus de la France sur la plupart des secteurs et catégories, mais avec une exception notable : le TRM. Pour les

cadres, la “prime” IDF est particulièrement marquée dans le TRV (33,73 €/h en IDF contre 28,36 €/h au national, soit +5,37 €/h, ~+19 %) et la LOC (32,08 vs 27,48, soit +4,60 €/h, ~+17 %). Elle est aussi nette dans AUX (35,36 vs 31,42, +3,94 €/h) et PRL (31,31 vs 28,21, +3,10 €/h). En revanche, en TRM, si l’IDF reste au-dessus du national pour les cadres (25,06 vs 23,57) et les employés (13,81 vs 13,30), elle passe en dessous pour les ouvriers : 11,00 €/h en non qualifiés contre 11,71 €/h au national (–0,71), et 11,80 €/h en qualifiés contre 12,33 €/h au national (–0,53). Autrement dit, l’écart IDF/national est très favorable en haut de la distribution (cadres), mais il se resserre — voire s’inverse — sur les métiers ouvriers du TRM.

Enfin, l’analyse par sexe indique que les écarts femmes-hommes sont très concentrés chez les cadres, et beaucoup plus faibles dans les autres catégories. Tous secteurs confondus, les cadres hommes sont à 32,79 €/h contre 27,93 €/h pour les femmes (écart +4,86 €/h, ~+17 %). Les écarts sont ensuite modestes pour les professions intermédiaires (+0,49 €/h) et les employés (+0,31 €/h). À l’inverse, sur les ouvriers non qualifiés, les femmes sont légèrement au-dessus (12,82 €/h vs 12,61 €/h), et l’écart est quasi nul chez les ouvriers qualifiés. Sectoriellement, l’écart cadres est particulièrement élevé dans AUX (écart d’environ +8,98 €/h en faveur des hommes) et reste fort dans PRL, TRV et LOC, ce qui suggère une différenciation importante des trajectoires et/ou des postes occupés au sein des catégories cadres. À l’opposé, certaines inversions ponctuelles apparaissent sur des catégories ouvrières (par exemple en TRS chez les ouvriers qualifiés), mais elles sont à interpréter prudemment : on est sur des moyennes qui reflètent aussi des effets de structure (composition des emplois, ancienneté, temps de travail, sous-métiers).

Salaire brut moyen par contrat de travail

Données au 31 décembre 2023 - Île-de-France

CDI

Sexe	TRM	TRV	DEM	LOC	AUX	PRL	TRS	Ensemble
Homme	31 830 €	39 321 €	34 736 €	38 110 €	51 477 €	38 417 €	33 049 €	37 058 €
Femme	37 878 €	39 939 €	40 270 €	47 810 €	50 662 €	37 632 €	32 288 €	42 512 €
Ensemble	32 426 €	39 423 €	35 663 €	39 056 €	51 227 €	38 168 €	32 886 €	38 029 €

CDD

Homme	26 148 €	30 614 €	24 825 €	31 040 €	31 418 €	29 677 €	28 698 €	27 715 €
Femme	28 377 €	28 146 €	28 862 €	38 142 €	31 934 €	29 195 €	27 982 €	29 340 €
Ensemble	26 340 €	30 106 €	24 974 €	31 783 €	31 575 €	29 481 €	28 555 €	27 965 €

Source : Insee, base Tous salariés 2023

Au 31 décembre 2023, l’Île-de-France présente un écart très net de salaire brut moyen selon le contrat de travail. Tous secteurs confondus, le salaire moyen atteint 38 029 € en CDI contre 27 965 € en CDD, soit un différentiel de 10 064 € et un rapport d’environ 1,36 (un CDI “vaut” en moyenne +36 % par rapport à un CDD). La comparaison nationale confirme que la région se distingue surtout par le haut : en France, l’OPTL indique 35 128 € en CDI contre 27 573 € en CDD (ratio ≈ 1,27, Rapport national OPTL p.54). Autrement dit, l’“avantage IDF” est très concentré sur les CDI (+2 901 €, soit environ +8 % par rapport au national), tandis que les CDD sont proches du niveau France (+392 €, soit +1 %).

La hiérarchie sectorielle est cohérente entre CDI et CDD, mais avec des amplitudes très différentes. En CDI, les auxiliaires de transport (AUX) se situent très au-dessus (51 227 €), loin devant le bloc TRV / LOC / PRL autour de 38–39 k€ (TRV 39 423 €, LOC 39 056 €, PRL 38 168 €). À l’autre extrémité, TRM et TRS ferment la marche (32 426 € et 32 886 €), ce qui confirme un positionnement salarial plus bas sur ces secteurs en moyenne. En CDD, les niveaux se resserrent et se concentrent entre 25 k€ et 32 k€ selon les secteurs : LOC reste au plus haut (31 783 €), suivi de AUX (31 575 €) et TRV (30 106 €), tandis que DEM apparaît comme le plus faible (24 974 €), devant TRM (26 340 €). Le contraste CDI/CDD est particulièrement marqué en AUX : l’écart atteint 19 652 € (ratio ≈ 1,62), signe d’une forte segmentation entre emplois stabilisés et emplois plus temporaires dans ce secteur.

À l'inverse, l'écart est plus limité en TRS (+4 331 €, ratio $\approx 1,15$), ce qui suggère une structure de rémunération moins différenciée par le contrat (ou des CDD plus proches des CDI en termes de niveaux moyens).

La lecture par sexe montre un résultat saillant : en moyenne régionale, les femmes apparaissent au-dessus des hommes, surtout en CDI. Tous secteurs confondus, le salaire moyen en CDI atteint 42 512 € pour les femmes contre 37 058 € pour les hommes (écart +5 454 €), et en CDD 29 340 € contre 27 715 € (écart +1 625 €). Ce constat ne traduit pas nécessairement un avantage "à poste comparable" ; il est très probablement lié à un effet de structure (répartition différente des femmes et des hommes selon les secteurs, les fonctions et les niveaux de qualification). Les écarts les plus marqués en faveur des femmes se retrouvent en CDI dans LOC (47 810 € vs 38 110 €, soit +9 700 €), en TRM (37 878 € vs 31 830 €, soit +6 048 €) et en DEM (40 270 € vs 34 736 €, soit +5 534 €). À l'inverse, certaines activités restent plus favorables aux hommes en CDI, notamment AUX (51 477 € vs 50 662 €), PRL (38 417 € vs 37 632 €) et TRS (33 049 € vs 32 288 €), mais avec des écarts beaucoup plus faibles. En CDD, la situation est plus contrastée : les femmes restent nettement au-dessus en LOC (38 142 € vs 31 040 €, soit +7 102 €) et en DEM (28 862 € vs 24 825 €, soit +4 037 €), tandis qu'elles passent en dessous en TRV (28 146 € vs 30 614 €, soit -2 468 €), ce qui suggère une composition des CDD différente selon le sexe dans le transport voyageurs (postes, durées, profils).

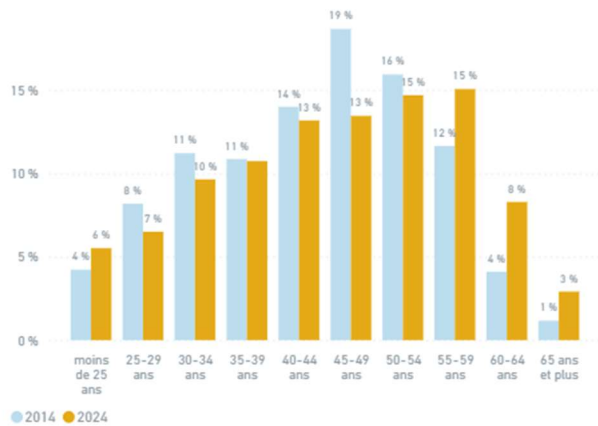
En synthèse, ce tableau met en évidence une Île-de-France où l'écart CDI/CDD est plus fort que dans le national, parce que les CDI franciliens sont sensiblement mieux rémunérés, alors que les CDD restent proches de la moyenne France. Les différences sectorielles confirment un haut de distribution porté par AUX (et, dans une moindre mesure, TRV/LOC/PRL), tandis que TRM/TRS se situent plus bas. Enfin, les écarts femmes-hommes observés sur les moyennes doivent être interprétés comme le résultat d'une segmentation des emplois et des trajectoires selon les secteurs et les contrats, plus que comme un signal direct d'écart "à poste égal".



Démographie

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

Île-de-France



Source : Enquête Tableau de bord AFT

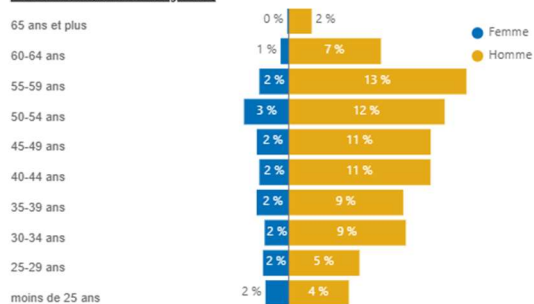
La comparaison à dix ans d'intervalle des pyramides des âges des salariés de la Branche met en évidence depuis plusieurs années un glissement des effectifs vers les tranches d'âges supérieures.

Si la répartition des salariés de moins de 45 ans en 2024 a baissé de 1 point en 10 ans (48% en 2014 contre 47% en 2024), la proportion des salariés de plus de 45 ans a subi une augmentation de 2 points sur la même période étudiée. 54% des salariés de la Branche en 2024 ont plus de 45 ans contre 52% en 2014.

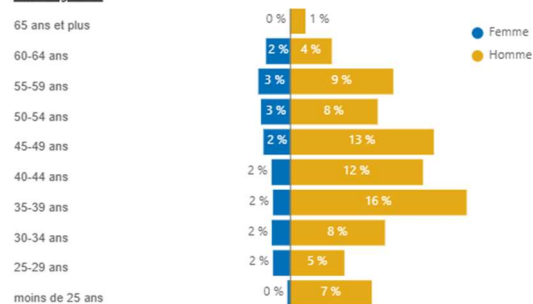
Pyramides des âges (ensemble des familles professionnelles)

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France

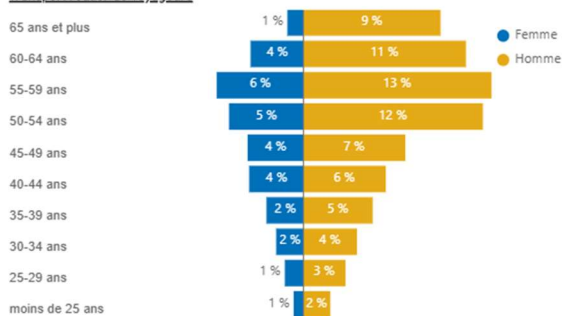
Marchandises (hors déménagement)



Déménagement

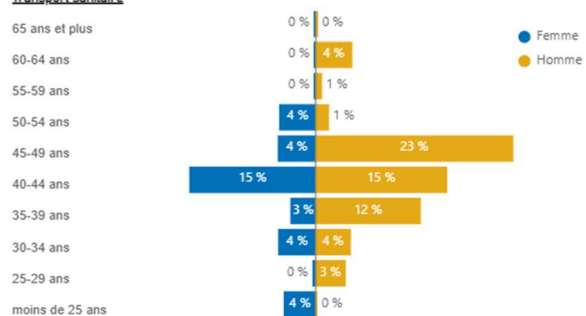


Transport routier de voyageurs



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Transport sanitaire



Dans les Marchandises (hors déménagement), le profil est clairement orienté vers les âges élevés. Les tranches 50 ans et plus représentent environ 40 % des effectifs, avec un maximum sur 55-59 ans (15 % au total, dont 13 % d'hommes) et 50-54 ans (15 % au total, dont 12 % d'hommes). La présence des 60-64 ans reste significative (8 % au total), et les 65 ans et plus existent encore (2 %), ce qui confirme une base de seniors importante. Les jeunes classes d'âge restent plus modestes : les moins de 30 ans pèsent environ 13 % (6 % de moins de 25 ans et 7 % de 25-29 ans), et la pyramide se "remplit" ensuite progressivement jusqu'à 45-49 ans. Le message est donc celui

d'un secteur où le renouvellement devra absorber un volume potentiellement élevé de sorties, cohérent avec le diagnostic national OPTL sur la progression des âges élevés.

Le Déménagement présente un profil plus “jeune” et plus centré sur le milieu de carrière. La pyramide est dominée par la tranche 35-39 ans, qui représente environ 18 % des effectifs (dont 16 % d'hommes), suivie des tranches 40-44 ans (14 %) et 45-49 ans (15 %). Les 50 ans et plus ne totalisent qu'environ 30 %, soit une dizaine de points de moins que dans les Marchandises, et les 55 ans et plus autour de 19 % (contre environ 25 % dans les Marchandises). Les plus jeunes âges sont un peu plus présents : les moins de 25 ans atteignent 7 % (principalement des hommes), et les 25-29 ans 7 %. On observe donc un secteur moins “en haut de pyramide”, avec un cœur d'effectifs plus concentré entre 30 et 49 ans, ce qui suggère une pression de départs potentiellement plus faible à court terme que dans les Marchandises, mais des besoins de fidélisation et de progression interne à gérer sur des classes d'âge en pleine carrière.

La comparaison TRV/TRS met en évidence deux profils démographiques très différents en Île-de-France au 31 décembre 2024. Le transport routier de voyageurs apparaît nettement plus vieillissant : les classes d'âge de 50 ans et plus totalisent environ 61 % des effectifs (17 % en 50-54 ans, 19 % en 55-59 ans, 15 % en 60-64 ans et 10 % en 65 ans et plus). Le cœur de la pyramide est donc concentré sur les fins de carrière, avec une présence encore élevée des 60-64 ans (15 %) et une part non négligeable de 65 ans et plus (10 %), ce qui renforce mécaniquement le risque de départs à court/moyen terme et la pression de renouvellement. À l'inverse, les jeunes classes d'âge pèsent peu : les moins de 35 ans représentent environ 13 % (3 % de moins de 25 ans, 4 % de 25-29 ans et 6 % de 30-34 ans), ce qui confirme une relève relativement limitée. La structure par sexe montre par ailleurs un TRV majoritairement masculin (environ 70 % d'hommes contre 30 % de femmes à la lecture des parts par tranches), et la “bosse” d'âge est surtout portée par les hommes, très présents entre 50 et 64 ans.

Le transport sanitaire présente un profil beaucoup plus “centré” sur les âges intermédiaires. Les tranches 40-44 ans et 45-49 ans concentrent à elles seules près de 57 % des effectifs (30 % sur 40-44 ans et 27 % sur 45-49 ans), avec un pic très marqué chez les hommes à 45-49 ans (23 %). À l'inverse, les fins de carrière sont nettement moins présentes que dans le TRV : les 50 ans et plus pèsent autour de 10 % seulement (5 % en 50-54 ans, 1 % en 55-59 ans, 4 % en 60-64 ans et pratiquement 0 % au-delà). Les moins de 35 ans sont en revanche un peu plus visibles (autour de 15 %), ce qui dessine un secteur plus équilibré et moins exposé aux départs massifs immédiats. La répartition par sexe est également un peu moins déséquilibrée que dans le TRV (environ un tiers de femmes), avec un fait saillant : les femmes sont très concentrées sur 40-44 ans (15 %), tandis que les hommes dominent très fortement 45-49 ans. Dans l'esprit des constats nationaux de l'OPTL (vieillesse globale, montée des 55+), l'Île-de-France présente donc un TRV particulièrement “en haut de pyramide”, quand le TRS apparaît davantage au cœur de carrière, ce qui n'implique pas les mêmes enjeux de recrutement ni de fidélisation.

Estimation des effectifs en conduite par tranche d'âge

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France

Catégories d'âge	Marchandises	Sanitaire	Voyageurs	Total
moins de 20 ans	152		13	165
20-24 ans	1 776	331	285	2 392
25-29 ans	3 593	312	709	4 614
30-34 ans	6 777	731	895	8 403
35-39 ans	6 511	957	1 277	8 745
40-44 ans	8 951	1 980	1 678	12 609
45-49 ans	8 606	1 250	2 081	11 937
50-57 ans	18 423	466	5 938	24 827
58-62 ans	8 514	369	3 580	12 463
63-67 ans	2 357	33	2 205	4 596
67 ans et plus	935		1 266	2 201
Total	66 595	6 429	19 926	92 950

Source : Enquête Tableau de bord AFT

L'analyse des effectifs de conduite met en évidence une concentration significative des salariés au sein de la classe d'âge des 50-57 ans (24 827 salariés), soit 27% des effectifs totaux des conducteurs.

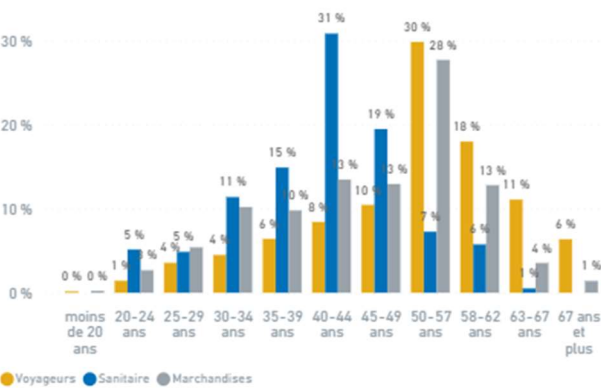
Cette surreprésentation est particulièrement prononcée dans le secteur du transport de marchandises où 18423 conducteurs appartiennent à cette tranche d'âge.

En revanche, les salariés de moins 35 ans représentent 17% de l'ensemble des effectifs (tous secteurs confondus).

En moyenne les salariés sont âgés de 44 ans et demi

Structure par âge dans la conduite

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Le personnel roulant du transport sanitaire affiche un effectif de 31% âgé entre 40 et 45 ans.

Aucun conducteur ne figure dans les moins de 20 ans dans le transport sanitaire, car 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.

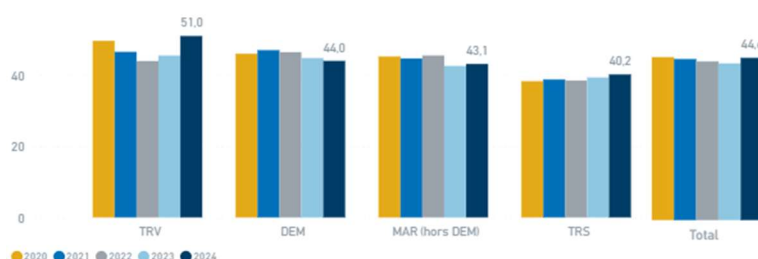
La répartition des conducteurs de transport de voyageurs entre 25 et 30 ans est identique à 2023 soit 4 %. Toutefois, les conducteurs âgés entre 50 et 57 ans sont plus nombreux puisqu'ils représentent 30% des conducteurs du transport de voyageurs (+ 2 points).

28% du personnel roulant de la famille professionnelle du transport de marchandises sont âgée entre 50 et 57 ans.

Pour rappel : En transport routier de marchandises, l'accès au métier est possible à partir de 18 ans par une qualification initiale, via les titres professionnels délivrés par le ministre du Travail (titres professionnels de conducteur du transport routier de marchandises sur porteur ou sur tous véhicules) et les diplômes de conducteur routier délivrés par le ministère de l'Éducation nationale (CAP CRM et BAC pro CTRM), tandis qu'avec une qualification initiale accélérée, la FIMO (Formation initiale minimale obligatoire), il est nécessaire 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).

Cependant, un décret du 2 mai 2021 est venu abaisser l'âge minimal pour la conduite de certains véhicules lourds de transport en commun par 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.

Âge moyen par secteur (ensemble des familles professionnelles)
Île-de-France



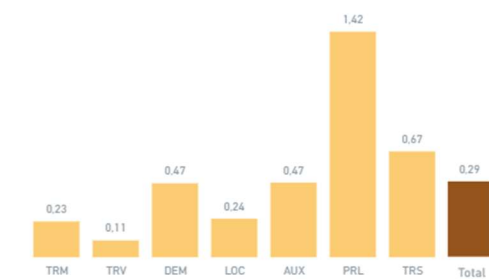
Source : Enquête Tableau de bord AFT

L'âge moyen des salariés de la Branche est de 44 ans et demi en 2024, en légère hausse par rapport à 2023.

Il continue d'augmenter dans le transport de voyageurs et culmine à 51 ans. L'âge moyen le plus faible est dans le transport sanitaire (40 ans en moyenne).

Taux de relève

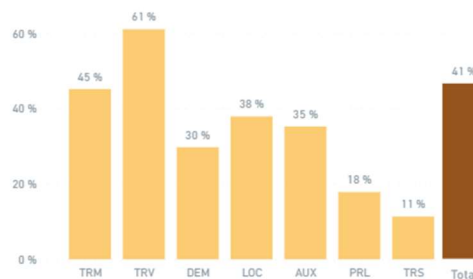
Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Taux de renouvellement

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Le taux de relève exprime le nombre de salariés de moins de 30 ans rapporté au nombre de 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.

Au global dans la Branche le taux de relève est de 0.29, signifiant que les salariés de moins de 30 ans ne représentent que 29 % des salariés de plus de 50 ans.

Les salariés du transport sanitaire de moins de 30 ans représentent 67 % des salariés de plus de 50 ans. Inversement, les jeunes de moins de 30 sont environ 1.5 supérieurs à leurs homologues de plus de 50 ans.

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 les départs en retraite théoriques potentiels dans les douze à quatorze années à venir. La proportion de salariés de plus de 50 ans (41 %) augmente légèrement dans la Branche (+ 3 points) par rapport à 2023. De manière générale, une hausse est constatée sur l'ensemble des secteurs avec ratio plus important (+4 points) dans le secteur du transport de voyageurs (61% en 2024 contre 57% en 2023) ainsi que dans le transport de routier de marchandises (45% en 2024 contre 42% en 2023).

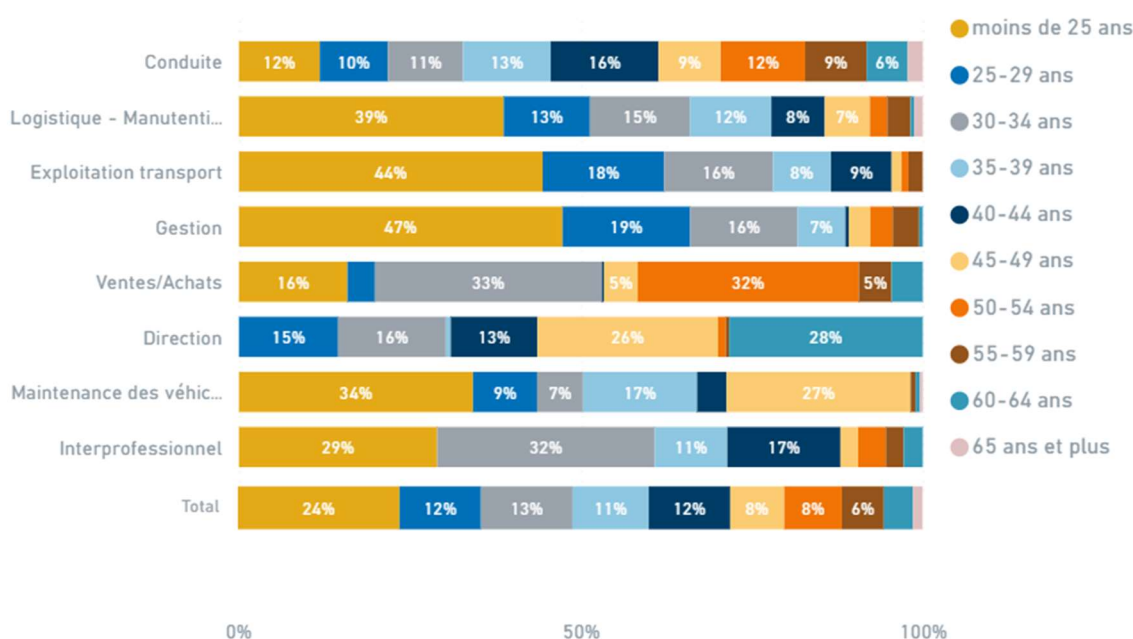


Mouvements de main-d'œuvre

80% des embauches sont en CDI et **10%** des embauches sont des créations d'emploi

Embauches par âge et famille professionnelle

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France



En 2024, la structure d'âge des embauches en Île-de-France est globalement orientée vers les âges jeunes, sans pour autant effacer une part non négligeable de recrutements tardifs. Sur l'ensemble des familles professionnelles, les moins de 30 ans représentent 36 % des embauches (24 % de moins de 25 ans et 12 % de 25-29 ans) et la part des moins de 35 ans atteint 49 % si l'on ajoute les 30-34 ans (13 %). Le cœur des recrutements se situe néanmoins entre 30 et 49 ans, qui pèsent 44 % au total (30-34 : 13 %, 35-39 : 11 %, 40-44 : 12 %, 45-49 : 8 %). Les embauches de 50 ans et plus restent présentes (50-54 : 8 %, 55-59 : 6 %, puis environ 6 % au-delà de 60 ans), ce qui indique que le renouvellement ne repose pas uniquement sur les entrants jeunes mais aussi sur des profils expérimentés. Par rapport au national, l'OPTL indique que 34 % des recrues ont moins de 30 ans et 22 % ont plus de 50 ans (OPTL p.59) : l'Île-de-France apparaît donc légèrement plus "jeune" en structure d'embauches (36 % <30 ans) et avec une part de 50+ un peu plus faible (autour de 20 %).

Les contrastes deviennent très marqués dès qu'on descend au niveau des familles. Les embauches en exploitation transport et en gestion sont très fortement concentrées sur les plus jeunes âges : en exploitation, 44 % des recrutements ont moins de 25 ans et 62 % moins de 30 ans (44 % + 18 %), tandis qu'en gestion la part des moins de 25 ans monte à 47 % et celle des moins de 30 ans à 66 % (47 % + 19 %). La logistique-manutention-magasinage suit la même logique, avec 39 % de moins de 25 ans et 52 % de moins de 30 ans (39 % + 13 %). Ces profils traduisent un recrutement très "entrée de carrière" sur les fonctions d'exploitation/organisation et sur la logistique, cohérent avec l'idée d'un vivier alimenté par des parcours d'insertion, de premières expériences (et possiblement d'alternance), là où les besoins opérationnels sont importants.

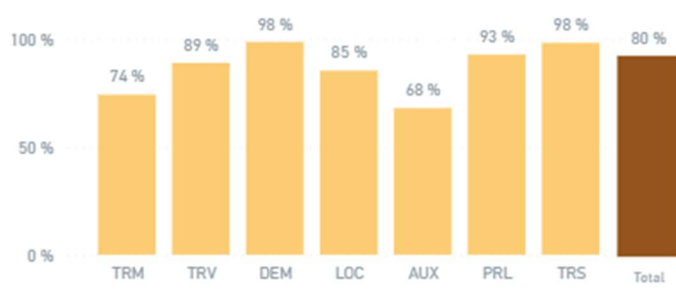
À l'inverse, la conduite se distingue par une distribution beaucoup plus étalée et plus âgée. Les moins de 30 ans n'y représentent que 22 % (12 % de moins de 25 ans + 10 % de 25-29 ans), et la structure est fortement alimentée par les classes d'âge intermédiaires et seniors : 40-44 ans (16 %), 50-54 ans (12 %) et 55-59 ans (9 %), auxquels s'ajoutent encore 6 % de 60-64 ans et environ 2 % de 65 ans et plus. Au total, on est proche de 3 embauches sur 10 au-delà de 50 ans dans la conduite, ce qui suggère que le recrutement repose largement sur des profils déjà expérimentés — un schéma cohérent avec le constat national de difficultés de relève sur la conduite (OPTL p.59), et qui, en IDF, semble même se traduire par une dépendance plus forte aux recrutements de milieu/fin de carrière.

Certaines familles affichent enfin des profils atypiques. Les ventes/achats présentent une structure "bimodale", avec une part importante de recrutements 30-34 ans (33 %) mais aussi un bloc très élevé autour de 50-54 ans (32 %), ce qui évoque un mix entre recrutements de consolidation en début de carrière et recrutements tardifs plus spécialisés. La direction est, de loin, la plus "âgée" : les embauches se concentrent sur des classes élevées, notamment 45-49 ans (26 %) et surtout 60-64 ans (28 %), alors que les recrutements très jeunes y sont quasi absents ; comparativement au national où la direction recrute majoritairement entre 35 et 55 ans (OPTL p.59), l'IDF semble ici davantage capter des profils très expérimentés, ce qui peut aussi refléter de faibles volumes d'embauche (donc des pourcentages sensibles). La maintenance combine un recrutement jeune (34 % de moins de 25 ans) avec un poids élevé de 45-49 ans (27 %), signe d'un besoin simultané d'entrants et de profils confirmés. L'interprofessionnel est plus équilibré, mais reste très orienté jeunes (notamment 29 % de moins de 25 ans et 32 % de 30-34 ans) tout en conservant un noyau significatif de 40-44 ans (17 %).

En Ile de Frane, l'alimentation en jeunes recrues est très forte dans les fonctions d'exploitation, de gestion et de logistique, tandis que la conduite — et plus encore la direction — s'appuie davantage sur des embauches de milieu et fin de carrière. C'est précisément cette dualité qui pose l'enjeu principal : sécuriser la relève là où les recrutements jeunes sont déjà massifs (fidélisation et progression), et renforcer l'attractivité/accès des jeunes sur la conduite, où la structure des embauches reste nettement plus âgée.

Part des embauches en CDI par secteur d'activité

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France



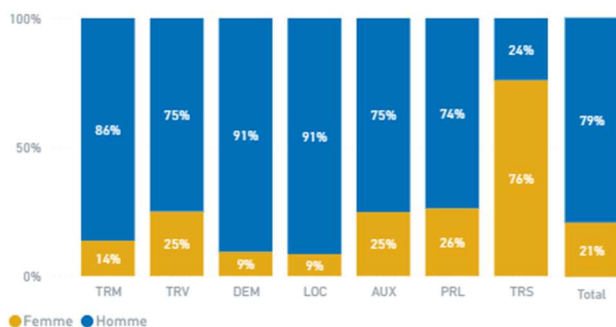
Source : Enquête Tableau de bord AFT

En 2024, 80 % des embauches de la Branche font l'objet d'un CDI, soit un recul de 1 point par rapport à l'année précédente. Les secteurs du déménagement et du transport sanitaire enregistrent la plus grande proportion d'embauches en CDI, avec respectivement 98 % des recrues sous ce statut.

La part des embauches en CDI dans les secteurs du transport routier de marchandises et prestataires logistiques enregistrent un recul de 1 point par rapport à 2023. La part des embauches en CDI chez les auxiliaires de transport passe de 71% en 2023 à 68% en 2024.

Embauches par sexe et activité

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France



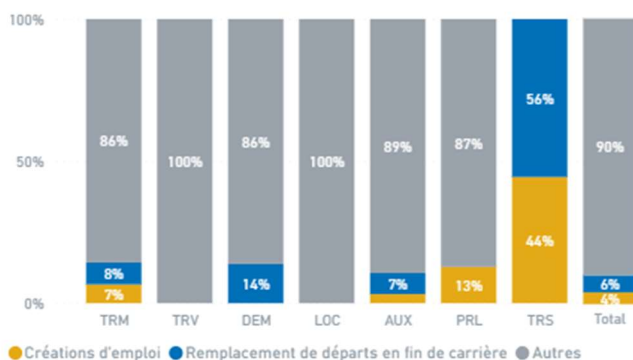
Source : Enquête Tableau de bord AFT

Dans la Branche, 21 % des recrutements sont des femmes en 2024, un chiffre à la hausse de 2 points par rapport à l'année précédente.

Les femmes représentent toutefois 76 % des embauches du transport sanitaire, 29 % des embauches du transport de voyageurs et 26 % de celles des prestataires logistiques.

Répartition des embauches

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France



Source : Enquête Tableau de bord AFT

En 2024, la répartition des embauches en Île-de-France montre très clairement que la dynamique de recrutement est d'abord portée par des motifs "hors créations d'emploi" et "hors fins de carrière". Tous secteurs confondus, la catégorie « autres » représente 90 % des embauches, ce qui signifie que l'essentiel des recrutements répond à des besoins de fonctionnement courants (turnover hors retraite, ajustements d'activité, remplacements divers) plutôt qu'à une expansion nette des effectifs ou à la compensation directe de départs en fin de carrière. Les créations d'emploi restent minoritaires à l'échelle régionale (4 %), et le remplacement des départs en fin de carrière pèse 6 %, ce qui situe les retraites comme un facteur réel mais non dominant dans la mécanique globale des embauches.

En 2024, la répartition des embauches en Île-de-France montre très clairement que la dynamique de recrutement est d'abord portée par des motifs "hors créations d'emploi" et "hors fins de carrière". Tous secteurs confondus, la catégorie « autres » représente 90 % des embauches, ce qui signifie que l'essentiel des recrutements répond à des besoins de fonctionnement courants (turnover hors retraite, ajustements d'activité, remplacements divers) plutôt qu'à une expansion nette des effectifs ou à la compensation directe de départs en fin de carrière. Les créations d'emploi restent minoritaires à l'échelle régionale (4 %), et le remplacement des départs en fin de carrière pèse 6 %, ce qui situe les retraites comme un facteur réel mais non dominant dans la mécanique globale des embauches.

Derrière cette moyenne, les écarts sectoriels sont très marqués. Le transport sanitaire (TRS) se distingue nettement comme le seul secteur où les embauches sont fortement structurées par des motifs "visibles" : 44 % relèvent de créations d'emploi et 56 % du remplacement de départs en fin de carrière. Autrement dit, dans le sanitaire, le recrutement sert simultanément à accompagner une croissance d'effectifs et à gérer le renouvellement lié à la fin de carrière, avec une part marginale d'« autres » qui apparaît quasi nulle sur le graphique. Ce profil est atypique par rapport au reste de la branche et traduit un secteur en transformation, où les besoins de main-d'œuvre sont particulièrement "pilotes" par des moteurs structurels (développement d'activité et renouvellement générationnel).

À l'inverse, plusieurs secteurs présentent une répartition quasi intégralement classée en « autres », ce qui suggère une dynamique de recrutement davantage liée à la rotation habituelle et aux ajustements internes qu'à la croissance nette ou aux départs retraite. C'est le cas du transport routier de voyageurs (TRV) et de la location

(LOC), affichés à 100 % en « autres ». Le TRM et le déménagement (DEM) sont très proches de ce profil, avec 86 % d'« autres » chacun, mais ils laissent apparaître un rôle plus tangible des fins de carrière et, dans une moindre mesure, des créations : en TRM, on observe 7 % de créations d'emploi et 8 % de remplacements de fin de carrière ; en DEM, le remplacement de fin de carrière atteint 14 %, ce qui peut refléter une sensibilité un peu plus forte aux sorties de seniors dans ce secteur.

Les auxiliaires (AUX) et les prestataires logistiques (PRL) se situent dans une position intermédiaire : l'« autres » demeure majoritaire (89 % en AUX et 87 % en PRL), mais les créations d'emploi sont légèrement plus visibles en PRL (13 %), tandis qu'en AUX le remplacement de fin de carrière reste limité (7 %). Ces écarts suggèrent que, parmi les segments « support » et logistiques, certains sous-secteurs peuvent être dans une logique plus expansive (PRL) tandis que d'autres restent dominés par des besoins d'ajustement.

Évolution des départs en fin de carrière par secteur
Île-de-France



Ces graphiques montrent que les départs en fin de carrière sont d'abord tirés par le TRM, de très loin le premier contributeur : autour de 1 000 départs en 2018-2019, un pic marqué en 2021 ($\approx 1\,700$), puis un creux en 2022 ($\approx 500-600$) avant une remontée partielle en 2023-2024 ($\approx 850-900$), sans retrouver le sommet de 2021. Le TRV suit une dynamique comparable mais à une échelle bien plus faible : hausse jusqu'en 2020-2021 (un peu au-dessus de 200), quasi-disparition en 2022, puis rebond en 2023 ; la barre 2024 n'est pas visible sur le visuel.

Les secteurs « support » sont plus volatils : les AUX montent jusqu'en 2022 ($\approx 750-800$), chutent en 2023 (≈ 300) puis se redressent en 2024 (≈ 400). Les PRL se distinguent par un bond exceptionnel en 2022 ($\approx 750-800$) très au-dessus des années précédentes, ce qui ressemble à une rupture ponctuelle plus qu'à une tendance. À l'inverse, DEM et LOC restent sur de petits volumes (souvent <150) : le déménagement connaît un pic en 2022-2023 avant de retomber en 2024, et la location apparaît plutôt stable avec un point haut en 2023 (2024 non visible).

Enfin, le TRS est le plus « accidenté » : très faible avant 2020, pic massif en 2021 (≈ 380), effondrement en 2022, puis retour à des niveaux élevés en 2023-2024 ($\approx 290-320$). Au total, la séquence la plus lisible est pic 2021 puis un creux 2022 avant une reprise partielle, avec un poids déterminant du TRM et des à-coups marqués dans le sanitaire et les PRL.

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

Île-de-France

Année	AGECFA	FONGECFA
2023	34	74
2024	16	38

Source : FONGECFA-Transport & AGEFCA-Voyageurs

Nombre total de bénéficiaires du CFA

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France



Source : FONGECFA-Transport & AGEFCA-Voyageurs

Le Congé de Fin d'Activité (CFA) 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.

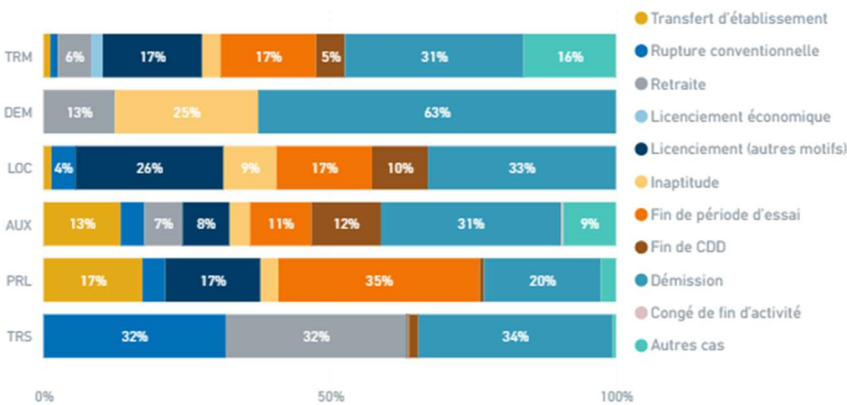
Le recul progressif de l'âge de la retraite a exigé une adaptation du dispositif de CFA. Les accords entre partenaires sociaux du 30 mai 2011 puis du 14 mars 2014 ont ainsi visé à préserver l'équilibre du CFA en adaptant certains critères d'accès. En outre, à la suite de l'adoption de la réforme des 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.

Le nombre de bénéficiaires du CFA en 2024 a reculé de 5% pour le transport de marchandises soit – 18 bénéficiaires en 1 an). En revanche, dans le transport de voyageurs et le transport de fonds, on observe une hausse du nombre de bénéficiaires, passant respectivement de 138 à 144 bénéficiaires et 61 à 64 bénéficiaires en 2024.

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

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France



Source : Enquête Tableau de bord AFT

Les principales causes de départs des établissements de la Branche sont les démissions, suivies des fins de périodes d'essai (respectivement 30% et 18%). Dans le déménagement, les démissions sont cependant plus nombreuses avec un taux de 63% pour 2024. Chez les prestataires logistiques, les fins de périodes d'essai représentent 35% des départs.

Taux de rotation par secteur

Île-de-France

Activité	2019	2023	2024
MAR	15 %	21 %	18 %
TRS	15 %	10 %	9 %
TRV	11 %	16 %	8 %
Total	15 %	19 %	16 %

Source : Enquête Tableau de bord AFT

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

En 2024, dans la Branche, on observe un taux de rotation de 16 %, soit une baisse de 3 points par rapport à 2023. Une baisse générale du taux de rotation est observée sur l'ensemble des activités notamment dans le secteur du transport de voyageurs avec un écart de -8 points en un an.

Intérim

12% des établissements ont recours à l'intérim d'emploi

Établissements déclarant avoir recours à l'intérim

Île-de-France

Année	2024	
Secteur d'activité	Recours intérim	Part établissements %
Auxiliaires de transport	36	8 %
Déménagement	0	0 %
Location	77	47 %
Prestataires logistiques	0	0 %
Transport routier de marchandises	165	11 %
Transport routier de voyageurs	0	0 %
Transport sanitaire	0	0 %
Total	278	12 %

Source : Enquête Tableau de bord AFT

Après une baisse amorcée en 2023 du nombre d'établissements déclarant avoir recours à l'intérim, on observe une continuité du recours à l'intérim en 2024 passant de 13% à 12%.

Néanmoins des écarts sont relevés en fonctions des secteurs activités où le recours à l'intérim a fortement progressé dans la location passant de 14% en 2023 à 47% en 2024 (soit +33 points).

Inversement, le recours à l'intérim a baissé de 8 points chez les auxiliaires de transport avec un taux de 8% en 2024. Le recours à l'intérim poursuit sa baisse dans le transport de marchandises (11% en 2024 contre 12% en 2023).

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

Île-de-France

Année	2023	2024	
Secteur d'activité	Nombre d'intérimaires	Nombre d'intérimaires	Taux d'évolution
AUX	6 111	6 793	11 %
DEM	143		-100 %
LOC	239	225	-6 %
PRL	6 088	5 829	-4 %
TRM	3 607	3 781	5 %
TRS	1		-100 %
TRV	1 031	1 194	16 %
Total	17 220	17 822	3 %

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

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein dans la Branche a augmenté de 3%. Cette hausse est notamment imputable au secteur du transport de voyageurs et aux auxiliaires de transport avec des taux respectifs de +16% et +11% en 2024. Les secteurs de la location et des prestataires logistiques affichent un recul du nombre d'intérimaires avec respectivement -6% et -4%.

Marché du travail

12 831 offres d'emploi déposées dans la Branche d'emploi

> Offres et demandes d'emploi

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

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

Île-de-France

Code NAF Rév.2	Libellé	2022	2023	2024
4939A	Transports routiers réguliers de voyageurs	1 100	1 710	3 120
4939B	Autres transports routiers de voyageurs	630	610	470
4941A	Transports routiers de fret interurbains	2 310	1 940	1 880
4941B	Transports routiers de fret de proximité	5 130	2 850	2 840
4941C	Location de camions avec chauffeur	310	260	250
4942Z	Déménagement	330	420	270
5210B	Entreposage et stockage non frigorifique	574	488	428
5229A	Messagerie, fret express	150	170	80
5229B	Affrètement et organisation des transports	1 433	1 026	891
5320Z	Autres activités de poste et de courrier	140	270	80
7712Z	Location et location-bail de camions	53	177	362
8010Z	Activités de sécurité privée	358	879	1 540
8690A	Ambulances	800	740	620
Total		13 318	11 540	12 831
Part de la Branche (CCNTR) par rapport au marché du travail		2,18 %	2,09 %	2,51 %

Source : France Travail - Exploitation AFT.

Entre 2022 et 2024, le volume d'offres d'emploi liées aux activités de la branche en Île-de-France suit une trajectoire en « creux puis reprise » : le total passe de 13 318 offres en 2022 à 11 540 en 2023 (soit -13,4 %), puis remonte à 12 831 en 2024 (+11,2 %). Malgré ce rebond, le niveau 2024 reste légèrement inférieur à 2022 (environ -3,7 %). Dans le même temps, la part de la branche dans l'ensemble du marché du travail régional progresse nettement, de 2,09 % en 2023 à 2,51 % en 2024 (après 2,18 % en 2022), ce qui signifie que la reprise 2024 est plus favorable à la branche que la dynamique globale des offres en IDF.

La recomposition sectorielle est très marquée et explique largement le rebond. Le mouvement le plus spectaculaire concerne les transports routiers réguliers de voyageurs (4939A), qui passent de 1 100 offres en 2022 à 1 710 en 2023, puis 3 120 en 2024 : c'est +82,5 % entre 2023 et 2024 et +184 % par rapport à 2022. À l'inverse, les autres transports routiers de voyageurs (4939B) reculent continûment (630 → 610 → 470, soit -23 % entre 2023 et 2024). Au total, l'ensemble « voyageurs » (4939A + 4939B) passe de 1 730 offres en 2022 à 3 590 en 2024, soit une hausse d'environ +108 % : le redémarrage 2024 est donc très largement porté par la demande de recrutement dans le transport de voyageurs, en particulier sur le segment "régulier".

À l'opposé, le bloc fret routier reste durablement en retrait par rapport à 2022. Le fret de proximité (4941B), qui constituait un moteur majeur en 2022, s'effondre en 2023 (5 130 → 2 850, soit -44 %) et se stabilise en 2024 (2 840, quasi inchangé). Le fret interurbain (4941A) poursuit une baisse plus progressive (2 310 → 1 940 → 1 880). Additionnés, ces deux postes passent de 7 440 offres en 2022 à 4 720 en 2024, soit environ -36,6 % : la reprise 2024 ne correspond donc pas à un retour en force du fret, mais plutôt à une stabilisation à bas niveau après la chute de 2023.

Les secteurs “support” et connexes contribuent également au rebond, avec deux progressions très fortes qui pèsent désormais dans la structure des offres. Les activités de sécurité privée (8010Z) passent de 358 offres (2022) à 879 (2023) puis 1 540 (2024), soit +75 % en un an et +330 % sur deux ans : en 2024, ce poste représente à lui seul environ 12 % des offres totales. La location et location-bail de camions (7712Z) progresse elle aussi fortement (53 → 177 → 362), ce qui traduit une montée des besoins sur des fonctions liées à la mise à disposition/gestion de flotte et à des organisations plus “service”. À l’inverse, l’affrètement et organisation des transports (5229B) décroît nettement sur la période (1 433 → 1 026 → 891, soit -38 % vs 2022), et l’entreposage-stockage non frigorifique (5210B) recule de façon continue (574 → 488 → 428).

Enfin, plusieurs activités affichent un profil de “pic puis correction” ou de recul net en 2024. Les autres activités de poste et de courrier (5320Z) montent fortement en 2023 (140 → 270) puis retombent à 80 en 2024 (-70 %), ce qui ressemble à un ajustement après une année atypique. La messagerie / fret express (5229A) chute de 170 à 80 (soit -53 %). Le déménagement (4942Z) baisse en 2024 (420 → 270, -36 %) après une hausse en 2023. Enfin, les ambulances (8690A) reculent de manière régulière (800 → 740 → 620, soit -22,5 % depuis 2022).

la lecture la plus structurante est celle d’un rebond 2024 “à moteurs différents” : la hausse régionale est portée surtout par le transport de voyageurs régulier et par des activités connexes comme la sécurité privée et la location de camions, tandis que le fret, et notamment le fret de proximité, reste très en dessous de son niveau 2022. Cette bascule de structure explique à la fois la reprise des volumes en 2024 et la hausse de la part de la branche dans le marché du travail régional.

Répartition des offres par emploi (code ROME)

Données de 2024 - Île-de-France

Codes ROME V-4	Libellé	Nombre d'offres diffusées	Part des offres déposées par la Branche	Taux d'évolution des offres diffusées
G1201	Guide-accompagnateur / Guide-accompagnatrice	200	0 %	18 %
H3302	Agent / Agente de conditionnement	2 970	1 %	-17 %
J1305	Ambulancier / Ambulancière	730	73 %	-4 %
N1101	Cariste	7 710	1 %	-10 %
N1102	Déménageur / Déménageuse	380	45 %	-46 %
N1103	Préparateur / Préparatrice de commandes	17 590	4 %	-8 %
N1105	Manutentionnaire	5 000	3 %	-16 %
N1201	Affréteur / Affréteuse	720	8 %	-20 %
N1202	Employé / Employée de transit	2 650	7 %	-0 %
N1301	Responsable logistique	7 290	1 %	-14 %
N1302	Responsable entrepôt logistique	1 070	4 %	-12 %
N1303	Approvisionneur / Approvisionneuse logistique	12 770	1 %	-11 %
N4101	Conducteur / Conductrice de poids lourd	8 650	27 %	-8 %
N4102	Conducteur / Conductrice de transport de particuliers	590	42 %	18 %
N4103	Conducteur / Conductrice de bus	8 770	35 %	14 %
N4104	Coursier / Coursière	370	5 %	-27 %
N4105	Chauffeur-livreur / Chauffeuse-livreuse	5 720	28 %	-7 %
N4201	Responsable d'agence transport routier de marchandises	1 390	4 %	9 %
N4202	Responsable d'exploitation transport routier de personnes	540	0 %	315 %
N4203	Agent / Agente d'intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises	2 140	10 %	4 %
N4204	Agent / Agente d'exploitation transport routier de personnes	800	6 %	-7 %
Total		88 050	11 %	-7 %

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

En 2024, l’Île-de-France totalise 88 050 offres sur le périmètre transport/logistique présenté, en repli de 7 %. La baisse est toutefois moins marquée qu’au national (France : -11 %, OPTL p.68), ce qui confirme une résilience relative du marché francilien. Autre signal structurant : la part des offres déposées par la Branche atteint 11 % en IDF, supérieure au niveau France (8 %, Rapport National OPTL p.68), indiquant que les entreprises relevant de la branche pèsent plus fortement dans la diffusion d’offres en Île-de-France.

La structure des besoins est très concentrée : à elle seule, la préparation de commandes représente 17 590 offres, soit environ 20 % du total régional. Elle est suivie par les approvisionneurs/approvisionneuses logistiques (12 770, soit ~14,5 %), puis par deux métiers de conduite : conducteurs de bus (8 770, ~10 %) et conducteurs poids lourds (8 650, ~9,8 %). Ces quatre métiers totalisent à eux seuls un peu plus de 54 % des offres. En ajoutant caristes (7

710) et responsables logistiques (7 290), on dépasse 70 % : le marché est donc dominé par un noyau réduit de métiers “cœur”, combinant logistique d’entrepôt (préparation, approvisionnement, cariste) et conduite (bus, PL).

La lecture “branche” nuance fortement l’interprétation : les métiers les plus volumineux ne sont pas forcément les plus spécifiques. Les offres de préparateur de commandes (part Branche 4 %), cariste (1 %), manutentionnaire (3 %) ou approvisionneur (1 %) sont largement portées par des secteurs hors branche (commerce, industrie, e-commerce...), ce qui signifie que la branche est en concurrence directe avec d’autres employeurs sur ces viviers. À l’inverse, certains métiers beaucoup plus “signature” affichent une forte part Branche, mais sur des volumes plus modestes : ambulancier (73 % des offres déposées par la branche, 730 offres), déménageur (45 %, 380 offres), conducteur de bus (35 %, 8 770 offres) ou conducteur PL (27 %, 8 650 offres). Autrement dit, la branche pèse peu dans les gros volumes logistiques “généralistes”, mais elle est beaucoup plus présente sur ses métiers identitaires (voyageurs, sanitaire, déménagement, conduite).

Enfin, la dynamique 2024 est contrastée selon les métiers. Le recul global s’explique par des baisses sur plusieurs postes importants : préparateurs (-8 %), caristes (-10 %), manutentionnaires (-16 %), agents de conditionnement (-17 %), affréteurs (-20 %), responsables logistiques (-14 %) ou approvisionneurs (-11 %). À l’inverse, la conduite voyageurs se raffermi : conducteurs de bus +14 %, et la conduite de transport de particuliers +18 % (même si le volume est faible à 590 offres). On note aussi une hausse de responsables d’agence TRM (+9 %). Le cas le plus spectaculaire est celui des responsables d’exploitation transport de personnes (+315 %), mais sur un volume limité (540) et avec une part Branche affichée à 0 %, ce qui évoque plutôt un effet de base ou de périmètre qu’un basculement structurel.

Nous avons un marché francilien où les offres restent massives et relativement résistantes, mais très polarisées : d’un côté, des métiers logistiques très volumineux mais peu “spécifiques branche” (concurrence intersectorielle forte) ; de l’autre, des métiers plus identitaires (bus, PL, ambulance, déménagement) où la branche est nettement plus présente et où la dynamique 2024 est plutôt favorable côté voyageurs, malgré une tendance générale encore orientée à la baisse.

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

Données de 2024 - Île-de-France

Codes ROME V-4	Libellé	Part des offres en CDI	Part des offres < 1 mois (CDD, intérim)
G1201	Guide-accompagnateur / Guide-accompagnatrice	70 %	5 %
H3302	Agent / Agente de conditionnement	31 %	61 %
J1305	Ambulancier / Ambulancière	75 %	4 %
N1101	Cariste	16 %	82 %
N1102	Déménageur / Déménageuse	55 %	18 %
N1103	Préparateur / Préparatrice de commandes	37 %	54 %
N1105	Manutentionnaire	22 %	68 %
N1201	Affréteur / Affréteuse	78 %	18 %
N1202	Employé / Employée de transit	74 %	18 %
N1301	Responsable logistique	75 %	14 %
N1302	Responsable entrepôt logistique	87 %	8 %
N1303	Approvisionneur / Approvisionneuse logistique	53 %	30 %
N4101	Conducteur / Conductrice de poids lourd	50 %	45 %
N4102	Conducteur / Conductrice de transport de particuliers	76 %	7 %
N4103	Conducteur / Conductrice de bus	63 %	30 %
N4104	Coursier / Coursière	46 %	41 %
N4105	Chauffeur-livreur / Chauffeuse-livreuse	63 %	24 %
N4201	Responsable d'agence transport routier de marchandises	76 %	15 %
N4202	Responsable d'exploitation transport routier de personnes	89 %	4 %
N4203	Agent / Agente d'intervention technique d'exploitation des tr...	67 %	24 %
N4204	Agent / Agente d'exploitation transport routier de personnes	80 %	5 %
Total		50 %	41 %
Total marché du travail France		71 %	14 %

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

En 2024, la structure des offres en Île-de-France se caractérise par une proportion de CDI relativement faible et, en miroir, un poids élevé des offres très courtes. Sur l'ensemble des métiers listés, la part des offres en CDI est de 50 %, tandis que les offres de moins d'un mois (CDD courts et intérim) représentent 41 %. La comparaison avec le marché du travail français "tous secteurs" affiché en bas de tableau souligne l'écart : au niveau France, les offres sont nettement plus stabilisées, avec 71 % de CDI et seulement 14 % d'offres de moins d'un mois. Autrement dit, le périmètre transport/logistique en IDF apparaît comme un marché d'offres beaucoup plus flexible et court-termiste que le marché global, ce qui renvoie à une organisation plus fréquente par pics d'activité, remplacements, ajustements rapides et recours à l'intérim.

Cette moyenne recouvre toutefois de fortes différences selon les métiers, avec une opposition assez nette entre les métiers de pilotage/encadrement, qui proposent majoritairement des CDI, et plusieurs métiers d'exécution logistique, où dominent les contrats très courts. Les postes de responsabilité sont particulièrement "CDI-sés" : le responsable d'exploitation transport routier de personnes affiche 89 % de CDI, le responsable d'entrepôt logistique 87 %, et l'agent d'exploitation transport routier de personnes 80 % ; dans ces métiers, les offres de moins d'un mois restent faibles (souvent autour de 4 à 8 %), ce qui traduit des besoins plus structurels, des compétences plus spécifiques et une logique de stabilisation. On retrouve cette même orientation sur des métiers qualifiés de l'organisation : affréteur (78 % CDI), employé de transit (74 %), ou encore responsable logistique (75 %). Le schéma est cohérent : plus le poste est associé à des compétences administratives, d'organisation ou d'encadrement, plus la probabilité d'un CDI est élevée et plus la part de contrats très courts recule.

À l'inverse, plusieurs métiers massifs du "cœur logistique" affichent une flexibilité très élevée et une forte exposition aux offres de courte durée. Le cariste se distingue par un profil extrême : seulement 16 % des offres en CDI, contre 82 % d'offres de moins d'un mois, ce qui signale un usage massif de l'intérim et des CDD très courts sur cette fonction. Le manutentionnaire est également très flexible (22 % CDI et 68 % <1 mois), tout comme l'agent de conditionnement (31 % CDI et 61 % <1 mois) et, dans une moindre mesure, le préparateur de commandes (37 % CDI et 54 % <1 mois). Ces métiers, très volumineux dans les offres (voir tableau ROME

précédent), sont donc aussi ceux où la relation d'emploi proposée est la plus courte, ce qui éclaire directement les tensions de recrutement : l'enjeu n'est pas seulement d'attirer des candidats, mais aussi de proposer des conditions de stabilisation suffisantes pour limiter le turn-over et sécuriser les parcours.

Les métiers de conduite se situent dans une zone intermédiaire, avec des différences notables selon le type de conduite. Le conducteur poids lourd affiche 50 % de CDI mais une part encore élevée d'offres de moins d'un mois (45 %), ce qui traduit une flexibilité importante (remplacements, pics, sous-traitance, intérim). Le conducteur de bus apparaît plus stabilisé (63 % CDI), mais conserve une part significative de très court terme (30 %). Le chauffeur-livreur est lui aussi à 63 % CDI avec 24 % d'offres de moins d'un mois. Le transport de particuliers se distingue par une structure très stabilisée (76 % CDI) et très peu de contrats très courts (7 %), signe d'un marché plus "installé" et moins dépendant de l'intérim. Enfin, l'ambulancier se situe dans le haut de la stabilisation (75 % CDI) avec une part très faible d'offres <1 mois (4 %), ce qui renvoie à un besoin de continuité, de qualifications et de contraintes organisationnelles propres au sanitaire.

Nous avons donc une segmentation très nette du marché des offres en IDF : d'un côté, des métiers de pilotage et d'organisation largement proposés en CDI, de l'autre, les métiers d'exécution logistique (cariste, manutention, conditionnement, préparation) qui concentrent les offres les plus courtes et donc la plus forte instabilité contractuelle. La conséquence est directe pour la lecture des tensions : les métiers les plus demandés en volume sont aussi ceux où les contrats sont les plus courts, ce qui peut alimenter un cercle de difficultés de recrutement (attractivité moindre, turn-over, besoin de réembauche permanent) malgré un niveau global d'offres élevé.

88 720 demandeurs d'emploi se positionnent sur un des métiers du transport routier et de la logistique

Evolution des demandeurs d'emploi en stock

Île-de-France

Codes ROME V-4	Libellé	Nombre de demandeurs en stock au 31/12/2024
G1201	Guide-accompagnateur / Guide-accompagnatrice	480
H3302	Agent / Agente de conditionnement	2 970
J1305	Ambulancier / Ambulancière	1 920
N1101	Cariste	8 990
N1102	Déménageur / Déménageuse	570
N1103	Préparateur / Préparatrice de commandes	25 320
N1105	Manutentionnaire	8 420
N1201	Affréteur / Affréteuse	140
N1202	Employé / Employée de transit	390
N1301	Responsable logistique	3 100
N1302	Responsable entrepôt logistique	180
N1303	Approvisionneur / Approvisionneuse logistique	2 580
N4101	Conducteur / Conductrice de poids lourd	9 100
N4102	Conducteur / Conductrice de transport de particuliers	1 320
N4103	Conducteur / Conductrice de bus	5 180
N4104	Coursier / Coursière	760
N4105	Chauffeur-livreur / Chauffeuse-livreuse	16 160
N4201	Responsable d'agence transport routier de marchandises	330
N4202	Responsable d'exploitation transport routier de personnes	120
N4203	Agent / Agente d'intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises	480
N4204	Agent / Agente d'exploitation transport routier de personnes	210
TOTAL ROME TRANSPORT ROUTIER		88 720

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

Au 31 décembre 2024, le stock de demandeurs d'emploi sur le périmètre « transport routier / logistique » atteint 88 720 personnes en Île-de-France. Ce volume est du même ordre de grandeur que celui des offres diffusées en 2024 sur les mêmes métiers ($\approx 88\,050$), ce qui pourrait donner l'image d'un marché globalement "à l'équilibre". En réalité, la structure du stock montre surtout une forte concentration sur quelques métiers d'exécution, tandis que plusieurs métiers plus qualifiés restent, eux, en situation de tension relative.

Le stock est d'abord dominé par les métiers d'entrepôt et de logistique opérationnelle. Les préparateurs/préparatrices de commandes représentent à eux seuls 25 320 demandeurs, soit près de 29 % du total. Viennent ensuite les chauffeurs-livreurs (16 160, environ 18 %), puis un bloc autour de 8–9 000 personnes : conducteurs poids lourd (9 100), caristes (8 990) et manutentionnaires (8 420). Ces cinq métiers totalisent à eux seuls environ 69 % du stock. Autrement dit, le "gros" de la disponibilité de main-d'œuvre se situe sur les métiers les plus nombreux et les plus exposés aux cycles d'activité (entrepôt, manutention, livraison, conduite PL), ce qui est cohérent avec la forte part de contrats courts observée dans les offres pour ces mêmes métiers.

La comparaison avec les offres 2024 permet de qualifier la tension de façon plus fine. Sur plusieurs métiers très volumineux, le stock reste supérieur ou proche des offres, ce qui suggère un marché moins "pénurique" en apparence : pour les préparateurs de commandes, on a environ 17 590 offres pour 25 320 demandeurs (moins d'une offre par personne) ; pour les chauffeurs-livreurs, environ 5 720 offres pour 16 160 demandeurs (déséquilibre nettement plus marqué) ; pour les manutentionnaires, environ 5 000 offres pour 8 420 demandeurs. Ces écarts ne signifient pas nécessairement absence de difficultés de recrutement, mais ils suggèrent plutôt des problèmes de matching (conditions d'emploi, horaires, localisation, compétences attendues, mobilité) et une forte rotation alimentée par la précarité contractuelle.

À l'inverse, plusieurs métiers moins massifs apparaissent structurellement plus tendus, avec nettement plus d'offres que de demandeurs en stock, signe d'un vivier plus étroit. C'est particulièrement net sur les métiers d'organisation et de pilotage : approvisionneur logistique ($\approx 12\,770$ offres pour 2 580 demandeurs), employé de transit ($\approx 2\,650$ offres pour 390 demandeurs) ou affrèteur (≈ 720 offres pour 140 demandeurs). La même logique vaut pour certains métiers d'encadrement/organisation : responsable logistique ($\approx 7\,290$ offres pour 3 100 demandeurs) et, plus encore, responsable d'entrepôt logistique ($\approx 1\,070$ offres pour 180 demandeurs). Ici, le marché n'est pas "plein" de candidats : le goulot se situe davantage du côté des compétences, de l'expérience et de la capacité à occuper des fonctions de coordination.

Enfin, la conduite voyageurs ressort comme un cas à part : le stock de conducteurs de bus est de 5 180 demandeurs, alors que les offres diffusées sont très élevées ($\approx 8\,770$), ce qui suggère une tension potentielle forte sur ce métier en 2024. À l'opposé, le sanitaire (ambulanciers : 1 920 demandeurs pour ≈ 730 offres) et les coursiers (760 demandeurs pour ≈ 370 offres) affichent un rapport plus défavorable, indiquant un vivier disponible important au regard des besoins exprimés.

Le marché francilien ne se résume pas à "beaucoup d'offres" versus "beaucoup de demandeurs". La main-d'œuvre disponible est très concentrée sur les métiers d'exécution (entrepôt/livraison), où la question centrale devient celle de l'attractivité et de la stabilisation, tandis que les métiers d'organisation (approvisionnement, transit, affrètement, encadrement logistique) et certains métiers de conduite voyageurs semblent davantage confrontés à un vrai déficit relatif de candidats.

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

Données de 2024 - Île-de-France

Codes ROME V-4	Libellé	Part des femmes	Part des -25 ans	Part des +50 ans
G1201	Guide-accompagnateur / Guide-accompagnatrice	55 %	6 %	51 %
H3302	Agent / Agente de conditionnement	60 %	7 %	45 %
J1305	Ambulancier / Ambulancière	17 %	9 %	14 %
N1101	Cariste	2 %	8 %	25 %
N1102	Déménageur / Déménageuse	0 %	7 %	31 %
N1103	Préparateur / Préparatrice de commandes	26 %	21 %	16 %
N1105	Manutentionnaire	5 %	13 %	23 %
N1201	Alfréteur / Alfréteuse	32 %	12 %	28 %
N1202	Employé / Employée de transit	41 %	12 %	21 %
N1301	Responsable logistique	29 %	7 %	28 %
N1302	Responsable entrepôt logistique	9 %	2 %	29 %
N1303	Approvisionneur / Approvisionneuse logistique	24 %	9 %	26 %
N4101	Conducteur / Conductrice de poids lourd	2 %	5 %	26 %
N4102	Conducteur / Conductrice de transport de particuliers	8 %	2 %	36 %
N4103	Conducteur / Conductrice de bus	11 %	6 %	23 %
N4104	Coursier / Coursière	3 %	18 %	16 %
N4105	Chauffeur-livreur / Chauffeuse-livreuse	2 %	13 %	22 %
N4201	Responsable d'agence transport routier de marchandises	14 %	3 %	33 %
N4202	Responsable d'exploitation transport routier de personnes	12 %	0 %	32 %
N4203	Agent / Agente d'intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises	23 %	14 %	24 %
N4204	Agent / Agente d'exploitation transport routier de personnes	21 %	9 %	34 %
Total		14 %	13 %	23 %

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

En 2024, la structure des demandeurs d'emploi en Île-de-France sur le périmètre transport/logistique apparaît globalement très masculine et relativement âgée. Au total, les femmes ne représentent que 14 % des demandeurs, tandis que les moins de 25 ans pèsent 13 % et les 50 ans et plus 23 %. Autrement dit, le stock régional de candidats est dominé par des profils masculins, avec une présence non négligeable de seniors, ce qui fait écho au diagnostic de vieillissement de la branche : le vivier disponible n'est pas majoritairement composé de primo-entrants, mais d'une main-d'œuvre déjà installée sur le marché du travail.

La ventilation par métiers confirme que la féminisation et la jeunesse du vivier varient fortement selon les emplois, et que cette variation suit assez bien la segmentation des activités. Certains métiers sont nettement plus féminisés que la moyenne : les guides-accompagnateurs affichent 55 % de femmes, les agents de conditionnement 60 %, et les employés de transit 41 %. Ces métiers, souvent plus proches de fonctions de service, d'exécution "hors conduite" ou de logistique administrative, concentrent une part féminine plus élevée que le reste du périmètre. À l'inverse, la plupart des métiers de conduite et de manutention restent très masculins : les caristes et les conducteurs poids lourd ne comptent que 2 % de femmes, les chauffeurs-livreurs également 2 %, les manutentionnaires 5 %, et le déménagement est à 0 %. Cette structure signifie que, sur les métiers les plus volumineux du stock (préparateurs, chauffeurs-livreurs, PL, caristes, manutentionnaires), le vivier féminin demeure extrêmement limité, ce qui réduit mécaniquement l'effet des politiques de diversification si elles ne s'accompagnent pas d'une stratégie de formation et d'accès ciblée.

La dimension âge met en évidence deux logiques opposées. D'un côté, certains métiers concentrent davantage de jeunes : les préparateurs de commandes ont 21 % de moins de 25 ans, les coursiers 18 %, les manutentionnaires et les chauffeurs-livreurs 13 %, et les agents d'intervention technique d'exploitation 14 %. Ces métiers correspondent à des emplois d'entrée ou de transition plus fréquents, ce qui rejoint l'idée que la logistique d'entrepôt et certains segments du dernier kilomètre mobilisent davantage de candidats jeunes. De

l'autre côté, la présence des 50 ans et plus est très forte dans plusieurs métiers, parfois bien au-dessus de la moyenne (23 %). Les guides-accompagnateurs culminent à 51 % de 50+, les agents de conditionnement montent à 45 %, et les métiers d'encadrement/organisation affichent aussi des parts élevées (autour de 28–33 % pour responsable logistique, affréteur, responsable d'agence TRM, responsable d'exploitation transport de personnes, etc.). Dans la conduite, la part des seniors est également notable : 26 % chez les conducteurs PL, 36 % dans le transport de particuliers et 23 % chez les conducteurs de bus. Cela suggère un vivier où l'expérience est importante, mais où la question du maintien en emploi et de l'adaptation des postes peut devenir centrale.

Ce tableau éclaire la lecture "tension" en reliant disponibilité et structure des candidats. Par exemple, le stock important sur les métiers d'entrepôt (préparateurs, caristes, manutentionnaires) est alimenté par des profils plutôt jeunes à intermédiaires, mais très peu féminisés ; inversement, certains métiers plus administratifs ou de service disposent d'un vivier plus féminisé mais aussi plus âgé (conditionnement, guides). Enfin, sur les métiers de conduite, la faible féminisation combinée à une part élevée de 50+ indique un double enjeu : élargir le vivier (diversification, attractivité) tout en anticipant le renouvellement générationnel.

Au total, l'Île-de-France dispose d'un stock conséquent de candidats, mais sa composition par âge et sexe montre que la difficulté ne porte pas uniquement sur le volume disponible : elle se situe aussi dans l'adéquation entre profils, exigences des postes et conditions d'accès aux métiers les plus structurants.

317 préparations opérationnelles collectives à l'emploi ont été financées en 2024

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

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

Données de 2024 - Île-de-France

Activité	Conduite	Exploitation - Gestion	Manutention - Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation (%)
Marchandises	29	0	0	0	0	29	0
Voyageurs	288	0	0	0	0	288	12
Total	317	0	0	0	0	317	11

Source : OPCO Mobilités

En 2024, les POE collectives financées par OPCO Mobilités en Île-de-France apparaissent très concentrées sur un seul domaine : la conduite. Le tableau indique en effet un total de 317 POE, dont 100 % relèvent de la conduite, tandis que les autres familles professionnelles (exploitation-gestion, manutention-magasinage, maintenance, autres) sont à zéro. Cette concentration suggère que l'outil POE est mobilisé prioritairement comme levier de réponse à des besoins immédiats de recrutement sur les métiers de conduite, plutôt que comme dispositif de structuration plus large sur l'ensemble de la chaîne transport/logistique.

La répartition par activité montre une nette dominance du transport de voyageurs, qui concentre 288 POE sur 317, soit environ 91 % du total régional, contre 29 POE seulement dans les marchandises (environ 9 %). Autrement dit, en Île-de-France, la POE collective est essentiellement utilisée comme instrument d'alimentation en main-d'œuvre pour le TRV, ce qui est cohérent avec la dynamique d'offres observée dans la maquette (forte hausse des offres sur le transport de voyageurs régulier) et avec les enjeux structurels de renouvellement des conducteurs dans ce secteur.

Le tableau met également en évidence un enjeu de diversification qui reste limité. Le taux de féminisation des POE est de 11 % au total, avec 12 % dans les voyageurs et 0 % dans les marchandises. Cela signifie que, malgré le recours à un dispositif de formation/recrutement potentiellement favorable à l'élargissement du vivier, la conduite reste très majoritairement alimentée par des publics masculins, et que l'effort de féminisation est

concentré (et encore modeste) sur le transport de voyageurs. Le contraste est parlant : là où les marchandises restent entièrement masculines dans ces POE, le TRV montre une féminisation relative, mais qui demeure faible au regard des objectifs généralement affichés de mixité.

Au total, ce tableau décrit des POE en 2024 très “mono segment” en Île-de-France : un volume significatif, mais presque exclusivement orienté vers la conduite voyageurs, avec une féminisation encore limitée et quasi absente côté marchandises. Cela confirme que la réponse formation/recrutement est fortement focalisée sur le secteur où les besoins sont les plus visibles et les plus urgents, tandis que les autres familles professionnelles et la conduite marchandises restent peu couvertes par ce levier.

Formation

Formations réalisées

Diplômes d'Etat délivrés

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France

Famille professionnelle	Type	Diplôme	Nombre	Taux de réussite	Taux d'évolution	Taux de féminisation
Conduite	BAC	Conducteur Transport Routier de Marchandises	60	72 %	NC	5 %
	CAP	Conducteur Agent d'Accueil en Autobus et Autocar	0	NC	NC	NC
		Déménageur sur VUL	12	100 %	-48 %	NC
		Conducteur Livreur Marchandises	9	50 %	-31 %	NC
		Conducteur Routier Marchandises	176	93 %	8 %	4 %
Exploitation-gestion	DEA	Diplôme d'État d'Ambulancier	442	78 %	13 %	NC
	BAC	Organisation Transport de Marchandises	118	73 %	NC	22 %
	BTS	Gestion des Transports et Logistique Associée	188	54 %	0 %	20 %
Maintenance	BAC	Maintenance des véhicules option véhicules de transport routier	104	85 %	NC	3 %
	BTS	Maintenance des véhicules option véhicules de transport routier	45	71 %	18 %	NC
Manutention-magasinage	BAC	Logistique	300	73 %	NC	16 %
	CAP	Opérateur/Opératrice Logistique	117	86 %	6 %	4 %

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

En Île-de-France, les diplômes délivrés en 2024 se concentrent très fortement sur quelques certifications, ce qui traduit une spécialisation marquée de l'offre régionale. À elle seule, la filière « conduite » pèse près de la moitié des délivrances visibles dans le tableau (699 diplômes), mais cette famille est en réalité tirée par le Diplôme d'État d'ambulancier : 442 DEA, soit 28,1 % de l'ensemble régional. Viennent ensuite les diplômes « logistique » et « exploitation » : le Bac Pro Logistique atteint 300 diplômés (19,1 %), le BTS GTLA 188 (12,0 %) et le CAP Conducteur routier marchandises 176 (11,2 %). Autrement dit, ces quatre diplômes représentent à eux seuls environ 70 % des délivrances observées, signe d'un profil IDF très concentré autour du sanitaire et des fonctions logistiques/organisationnelles.

Comparée au national, l'Île-de-France pèse « fort » sur plusieurs diplômes tertiaires/logistiques, mais nettement moins sur la conduite marchandises. Elle représente environ 13,5 % des DEA d'ambulancier (442 en IDF contre 3 276 en France) et ~12–13 % des diplômes Bac Pro Organisation Transport de Marchandises (118 vs 912) et BTS GTLA (188 vs 1 467), ce qui est cohérent avec le poids francilien dans les emplois les plus urbanisés et “organiseurs” de la chaîne transport-logistique. À l'inverse, son poids est plus faible sur les diplômes de conduite TRM : ~6,9 % des CAP Conducteur routier marchandises (176 vs 2 535) et seulement ~4,8 % des Bac Pro Conducteur transport routier de marchandises (60 vs 1 260), ce qui suggère que la formation initiale “conduite marchandises” est proportionnellement davantage produite hors IDF. Une singularité ressort toutefois : le CAP Déménageur sur VUL est très “francilien” en volume relatif (12 diplômés en IDF pour 28 au national, soit ~43 %), même si ce diplôme reste marginal en niveau absolu.

Sur la performance (taux de réussite), l'IDF présente des contrastes plus marqués que la moyenne nationale.

Le CAP Conducteur routier marchandises est solide (93 %), au niveau du national (92 %), mais plusieurs diplômes clés sont en retrait : le DEA d’ambulancier affiche 78 % en IDF contre 90 % en France, le BTS GTLA 54 % contre 67 %, le Bac Pro Logistique 73 % contre 81 %, et le Bac Pro CTRM 72 % contre 88 % ; le point le plus fragile est le CAP Conducteur livreur (50 % en IDF contre 79 % au national), ce qui peut signaler des promotions plus petites et/ou plus hétérogènes, voire une tension de recrutement/maintien en formation sur ce segment. À l’inverse, la maintenance ressort plutôt bien en IDF sur le Bac Pro (85 % contre 81 %), tandis que le BTS Maintenance est proche (71 % contre 74 %). Ces écarts de réussite, combinés au poids très élevé du sanitaire dans le “mix diplômes” régional, indiquent que l’enjeu IDF n’est pas seulement de produire du volume, mais aussi de sécuriser les parcours sur quelques formations pivot (DEA, BTS GTLA, Bac Logistique) qui structurent l’alimentation du marché du travail local.

Titres professionnels délivrés

4550 titres professionnels délivrés en 2024

Titres professionnels délivrés

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France

Titre professionnel	Nombre	Taux de réussite	Taux d'évolution	Taux de féminisation
Agent magasinier	463	85 %	57 %	8 %
Cariste d'entrepôt	72	82 %	-33 %	6 %
Conducteur de transport en commun sur route	2 012	58 %	-19 %	15 %
Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	955	68 %	-27 %	5 %
Conducteur du transport routier de marchandises sur tous véhicules	148	84 %	-57 %	10 %
Conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger	69	67 %	-27 %	16 %
Exploitant en transport routier de marchandises	3	75 %	-40 %	25 %
Gestionnaire des opérations de transport routier de marchandises	63	75 %	26 %	19 %
Organisateur de transports aériens ou maritimes de marchandises	14	82 %	0 %	24 %
Préparateur de commandes en entrepôt	485	76 %	-25 %	17 %
Technicien en logistique d'entrepôt	148	68 %	-5 %	11 %
Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique	118	73 %	3833 %	14 %
Total	4 550	66 %	-20 %	12 %

En 2024, l’Île-de-France délivre 4 550 titres professionnels, contre 5 660 en 2023, soit une baisse proche de -20 % (maquette p.56). Le recul est plus marqué qu’au niveau national, où l’OPTL recense 42 977 titres en transport-logistique, en baisse de -10 % (OPTL p.82–83). La structure francilienne reste dominée par la famille “Conduite” qui représente 70 % des titres (3 184 sur 4 550), mais cette part recule par rapport à 2023 (74 %). Surtout, l’IDF a un profil de conduite très “voyageurs” : le titre Conducteur de transport en commun sur route pèse à lui seul 2 012 titres, soit 44 % de tous les titres franciliens et près des deux tiers des titres de conduite régionaux. À l’échelle nationale, la conduite est davantage tirée par le TRM porteur (13 981 titres) et le transport en commun (12 393), alors qu’en IDF le TRM recule fortement (955 titres sur porteur, 148 sur tous véhicules), ce qui traduit une spécialisation régionale plus nette vers le transport de voyageurs.

La baisse 2024 en IDF est portée par des chutes particulièrement fortes sur plusieurs titres “cœur” : -27 % sur le TRM porteur (contre -16 % au national), -57 % sur le TRM tous véhicules (contre -18 %), -19 % sur le transport en commun (contre -6 %), et -25 % sur le préparateur de commandes en entrepôt (contre -10 %). À l’inverse, deux signaux sont plutôt à contre-courant de la tendance France : le titre Agent magasinier progresse fortement en IDF (+57 %) alors qu’il baisse au national (-11 %), et le Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique affiche une hausse spectaculaire (+3833 %) qui ressemble surtout à un effet de base (on passe d’un volume très faible en 2023 à 118 en 2024), tandis que la France est en léger recul sur ce titre (-9 %). Dans l’exploitation-gestion, le Gestionnaire des opérations de transport routier de marchandises progresse aussi en IDF (+26 %), mais moins vite que la France (+61 %), ce qui suggère une dynamique réelle mais moins “accélérée” régionalement.

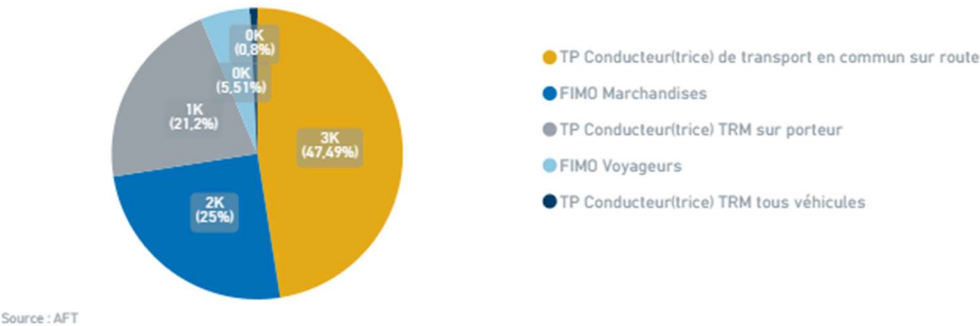
Enfin, l’IDF se distingue par des indicateurs de “qualité de sortie” moins favorables. Le taux de réussite régional s’établit à 66 % (maquette p.56), en forte baisse par rapport à 2023 (81 %), et surtout nettement en dessous du taux national (76 %) (OPTL p.82). L’écart est très marqué sur plusieurs titres de manutention-magasinerie : Préparateur de commandes (76 % en IDF contre 92 % en France), Agent magasinier (85 % vs 93 %), Cariste (82 %

vs 91 %). Côté mixité, le taux de féminisation est de 12 % en IDF (en léger recul), proche mais un peu inférieur au national (13 %), avec des écarts importants sur certains titres (par exemple, Conducteur VUL : 16 % en IDF contre 40 % au national, et Organisation de transport aérien/maritime : 24 % en IDF contre 45 %). Au total, le tableau décrit une année 2024 où l'Île-de-France cumule repli plus fort des volumes, réussite plus faible et féminisation encore limitée, avec une spécialisation marquée vers le transport en commun et une contraction particulièrement sévère sur plusieurs titres TRM par rapport à la tendance nationale.

Soutien aux formations de conducteurs routiers par l'AFT

Répartition des bénéficiaires par formation

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France



45 060 formations d'accès au métier de conducteur routier ont été cofinancées en 2024 par l'AFT, dont 6589 en Ile-de-France. Les TP conducteurs de transport en commun sur route représentent 47% des formations à la conduite de transport routier de marchandises ayant bénéficié d'un financement de l'AFT. Leur nombre est en baisse de 5% par rapport à 2023, ainsi que celui des titres professionnels de conducteur de transport routier de marchandises sur tous véhicules (- 5% par rapport à 2023).

Le nombre de formations qualifiantes (titre professionnel) d'accès au métier de conducteur TRM se stabilise à 21%. Inversement le nombre de bénéficiaires de la formation FIMO Marchandises a augmenté de 2,5%.

Nombre de stagiaires reçus aux formations obligatoires à la conduite

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France

Secteur	FCO	FIMO	Passerelles
Marchandise	8 692	2 286	302
Voyageur	13 113	1 001	295

Source : Ministère des Transports

Les FCO voyageurs connaissent une progression de 38% en 2024. La FIMO recule en marchandises (- 4%) et voyageurs (-38%).

Apprentissage

3937 contrats d'apprentissage en 2024

Répartition des effectifs en apprentissage par famille professionnelle et activité

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France

Activité	Conduite	Exploitation - Gestion	Manutention - Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation (%)
Marchandises	249	1 593	400	90	751	3 083	36
Transport sanitaire	267	34	0	0	7	308	30
Voyageurs	174	168	7	63	134	546	32
Total	690	1 795	407	153	892	3 937	35

Source : OPCO Mobilités

Au 31 décembre 2024, l'Île-de-France compte 3 937 apprentis sur le périmètre présenté. La répartition par activité montre une domination nette des marchandises, qui concentrent 3 083 apprentis, soit près de 78 % du total régional. Les voyageurs totalisent 546 apprentis (environ 14 %), et le transport sanitaire 308 (environ 8 %). Cette structure indique que, contrairement aux dispositifs courts type POE (très orientés voyageurs), l'apprentissage en IDF est d'abord un levier massif de renouvellement des compétences dans les organisations liées aux marchandises, où l'alternance couvre un spectre large de métiers.

La ventilation par famille professionnelle confirme d'ailleurs que l'apprentissage francilien est beaucoup moins centré sur la conduite que d'autres dispositifs. La première famille est l'exploitation-gestion avec 1 795 apprentis, soit 46 % du total, devant la conduite (690, soit 18 %), puis "autres" (892, 23 %), la manutention-magasinage (407, 10 %) et enfin la maintenance (153, 4 %). Le message est clair : en IDF, l'apprentissage sert avant tout à alimenter les fonctions d'organisation, d'exploitation, de gestion et de support, bien plus qu'à former des conducteurs en volume. Cette orientation est particulièrement marquée dans les marchandises, où l'exploitation-gestion atteint 1 593 apprentis à elle seule (plus de 40 % du total régional), loin devant la conduite (249) et la manutention (400). À l'inverse, le transport sanitaire est presque entièrement structuré par la conduite (267 apprentis sur 308, soit 87 %), ce qui correspond à un secteur où l'alternance est fortement liée au métier cœur. Dans les voyageurs, la logique est plus équilibrée : la conduite (174) pèse environ un tiers, mais l'exploitation-gestion (168) et les "autres" (134) occupent une place comparable, traduisant un usage plus diversifié de l'apprentissage au-delà du seul volant.

Ce tableau met aussi en évidence un niveau de mixité sensiblement plus élevé que celui observé sur d'autres dispositifs ou sur certains métiers. Le taux de féminisation atteint 35 % au total, avec 36 % dans les marchandises, 32 % dans les voyageurs et 30 % dans le sanitaire. À l'échelle de la branche, ces niveaux sont élevés au regard des constats habituels sur la conduite et les métiers d'exploitation transport : l'apprentissage apparaît donc comme un canal plus "mixte", probablement parce qu'il porte davantage sur des familles professionnelles où les femmes sont plus présentes (exploitation-gestion, fonctions support, une partie des métiers classés en "autres"). Cela signifie aussi que l'apprentissage constitue un levier pertinent de diversification, mais surtout là où l'offre d'apprentissage est effectivement positionnée : sur l'exploitation/gestion et les fonctions supports, bien plus que sur la conduite.

Au total, l'apprentissage en IDF se distingue par une double caractéristique : d'un côté, un ancrage massif dans les marchandises et une forte orientation vers l'exploitation-gestion (ce qui structure la montée en compétences des organisations) ; de l'autre, une mixité relativement élevée, qui suggère un potentiel important pour élargir le vivier, à condition de mieux "convertir" cette dynamique vers les métiers en tension, notamment la conduite, qui ne représente ici qu'une part minoritaire des effectifs apprentis.

Contrats de professionnalisation par famille professionnelle et activité

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France

Activité	Conduite	Exploitation - Gestion	Manutention - Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation (%)
Marchandises	247	59	156	8	46	516	15
Transport sanitaire	10	1	0	0	0	11	18
Voyageurs	196	10	1	1	20	228	23
Total	453	70	157	9	66	755	18

Source : OPCO Mobilités

Dont % de Contrats de professionnalisation en CDI

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France

	CDI
Marchandises	40 %
Transport sanitaire	27 %
Voyageurs	2 %
Total	28 %

Source : OPCO Mobilités

En 2024, l'Île-de-France comptabilise 755 contrats de professionnalisation, soit un volume significatif au regard du national (2 806, OPTL p.94) : la région représente ainsi environ 27 % des contrats conclus dans la branche. La structure francilienne est dominée par l'activité Marchandises (516 contrats, soit 68 % du total régional), suivie des Voyageurs (228, soit 30 %) et très loin derrière du Transport sanitaire (11, soit 1 %). Comparée au national, l'IDF est relativement surreprésentée en voyageurs (228 en IDF contre 542 en France, soit ~42 % du total voyageurs national), tandis que son poids est plus faible en marchandises (516 contre 2 200, soit ~24 %) (OPTL p.94) ; cela suggère une implantation et/ou des besoins de recrutement en alternance particulièrement marqués sur le versant voyageurs en Île-de-France.

Par famille professionnelle, la conduite structure l'essentiel des contrats en IDF, avec 453 contrats, soit 60 % du total, un ordre de grandeur très proche du national (1 645, soit 59 %, OPTL p.94). En revanche, la manutention-magasinage pèse 157 contrats en IDF (21 %) contre 26 % au national (723 contrats), ce qui traduit une alternance francilienne un peu moins "tirée" par l'entrepôt que la moyenne France. Les autres familles restent secondaires mais non négligeables : exploitation-gestion (70, soit 9 %), autres (66, soit 9 %) et maintenance (9, soit 1 %), avec une part "autres" légèrement plus élevée qu'au national (9 % en IDF contre 6 % en France, OPTL p.94). Sectoriellement, la spécialisation est nette : les voyageurs recrutent quasi exclusivement en conduite (196 contrats sur 228, soit ~86 %), alors que les marchandises combinent conduite (247) et manutention (156) avec un socle exploitation-gestion (59), ce qui correspond à une alternance plus diversifiée dans les organisations de TRM.

La question de la féminisation souligne une fragilité persistante : le taux de féminisation des contrats de professionnalisation n'atteint que 18 % en IDF, légèrement en dessous du national (20 %, OPTL p.94). Le profil est contrasté selon les activités : les voyageurs sont les plus féminisés en IDF (23 %, au-dessus du national voyageurs à 20 %), mais les marchandises restent en retrait (15 % en IDF contre 20 % au national). Le cas le plus défavorable concerne le sanitaire : la féminisation y est de 18 % en IDF, très loin du national sanitaire (33 %, OPTL p.94), ce qui suggère un vivier francilien beaucoup moins mixte sur cette alternance, malgré un secteur qui, en France, apparaît plus féminisé.

Enfin, la part des contrats de professionnalisation conclus en CDI met en évidence une singularité très forte de l'Île-de-France. En moyenne régionale, 28 % des contrats sont en CDI, contre 12 % au national (Rapport National OPTL p.94). Ce différentiel est porté par les marchandises, où l'IDF affiche 40 % de contrats en CDI, alors que la France est à 12 % ; le contrat de professionnalisation y semble donc utilisé comme un véritable levier d'entrée directe dans l'emploi durable. À l'inverse, les voyageurs présentent un profil opposé : 2 % seulement des contrats sont en CDI en IDF, contre 12 % au national, ce qui indique une alternance voyageurs francilienne massivement construite en CDD de professionnalisation (logique de pré-recrutement, période de formation/validation, puis

sécurisation éventuelle après). Le sanitaire se situe entre les deux (27 % en IDF contre 19 % au national), mais sur des volumes très faibles.

Au total, l'IDF combine donc une alternance très "stabilisatrice" en marchandises et très "transitoire" en voyageurs, ce qui éclaire la segmentation régionale du marché du travail : selon l'activité, le contrat pro sert soit d'accès immédiat au CDI, soit de sas d'entrée avant stabilisation ultérieure.

Plan de développement des compétences

Plan de développement des compétences

Formation continue hors alternance moins de 11 salariés

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France

Activité	Conduite	Exploitation - Gestion	Manutention - Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation (%)
Marchandises	594	41	348	46	1 040	2 069	21
Transport sanitaire	20	8	14	3	211	256	30
Voyageurs	99	5	6	4	54	168	10
Total	713	54	368	53	1 305	2 493	21

Source : OPCO Mobilités

Formation continue hors alternance plus de 11 salariés

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France

Activité	Conduite	Exploitation - Gestion	Manutention - Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation (%)
Marchandises	4 622	221	2 057	899	8 435	16 234	23
Transport sanitaire	18	11	11	4	332	376	28
Voyageurs	1 473	35	134	46	1 309	2 997	20
Total	6 113	267	2 202	949	10 076	19 607	22

Source : OPCO Mobilités

Au 31 décembre 2024, la formation continue hors alternance en Île-de-France est très majoritairement portée par les entreprises de plus de 11 salariés, qui concentrent 19 607 stagiaires contre 2 493 dans les entreprises de moins de 11 salariés. Autrement dit, le "gros" de l'effort de formation est réalisé dans les structures plus grandes, ce qui renvoie à des capacités administratives et financières supérieures, mais aussi à un pilotage plus formalisé des besoins en compétences. Dans les deux segments de taille, les marchandises dominent nettement : elles représentent 2 069 stagiaires sur 2 493 chez les petites entreprises (soit 83 %) et 16 234 sur 19 607 chez les entreprises de plus de 11 salariés (soit également 83 %). Les voyageurs pèsent environ 7 % du total des petites entreprises (168) et 15 % chez les plus grandes (2 997), tandis que le sanitaire reste marginal en volume (256 chez les petites et 376 chez les grandes). La différence la plus marquante n'est donc pas la structure par activité – relativement stable – mais l'intensité : l'effort de formation des entreprises >11 salariés est près de huit fois supérieur.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, la formation est très "opérationnelle" et centrée sur les métiers de terrain. La conduite représente 713 stagiaires (soit 29 % du total) et la manutention-magasinage 368 (soit 15 %), tandis que la catégorie « autres » pèse 1 305 stagiaires, soit plus de la moitié du total (52 %). Ce poids d'« autres » suggère des formations transversales (obligations, sécurité, réglementation, langues, bureautique, etc.) ou des actions non classées dans les familles "métier" principales, ce qui est cohérent avec les besoins de polyvalence des très petites structures. L'exploitation-gestion reste faible (54 stagiaires au total), ce qui indique que les petites entreprises utilisent moins la formation continue pour renforcer des fonctions d'organisation, soit parce qu'elles sont internalisées par très peu de personnes, soit parce que la contrainte d'exploitation limite la capacité à dégager du temps de formation.

Dans les entreprises de plus de 11 salariés, l'échelle change et la structure met en évidence un pilotage plus massif des compétences sur les métiers "cœur". La conduite représente 6 113 stagiaires (soit 31 %), la manutention-magasinage 2 202 (11 %) et la maintenance 949 (5 %), mais le bloc le plus important reste la catégorie « autres » avec 10 076 stagiaires, soit 51 % du total. Le fait que « autres » pèse environ la moitié du total aussi bien chez les petites que chez les grandes entreprises est un signal important : une grande partie de la

formation continue est très probablement liée à des compétences transversales et à des obligations (sécurité, réglementation, habilitations, formation continue obligatoire, etc.), ce qui est cohérent avec une branche très normée et exposée à des exigences de conformité. La différence, toutefois, est que les grandes entreprises mobilisent en plus des volumes très élevés sur la conduite et la logistique opérationnelle, ce qui peut être interprété comme une stratégie de sécurisation des effectifs en poste et de maintien des compétences face au vieillissement et au turnover.

La lecture “activité” renforce cette idée. Dans les marchandises (>11 salariés), les volumes sont particulièrement élevés en conduite (4 622) et manutention (2 057), mais aussi en maintenance (899), ce qui correspond à un triptyque classique du TRM et de la logistique : conduire, manipuler, maintenir. Les voyageurs (>11 salariés) se caractérisent eux aussi par une forte dominante conduite (1 473), tandis que le sanitaire, bien qu’en faibles volumes, présente un profil plus équilibré et relativement “administratif” (11 en exploitation-gestion, 11 en manutention, 4 en maintenance, mais 332 en “autres”), ce qui peut refléter des formations spécifiques (protocoles, conformité, sécurité, gestes, etc.) regroupées dans cette catégorie.

Enfin, la féminisation de la formation est relativement stable et se situe autour de 21–22 % selon la taille des entreprises. Elle est un peu plus élevée dans les entreprises de plus de 11 salariés (22 % contre 21 %), et elle varie selon l’activité : le sanitaire reste le plus féminisé (28–30 %), tandis que les voyageurs affichent les niveaux les plus bas (10 % chez les petites entreprises, 20 % chez les grandes), ce qui renvoie à la structure d’emploi très masculine des métiers de conduite voyageurs en Île-de-France. Au total, ces tableaux décrivent une formation continue qui sert d’abord à maintenir et sécuriser des compétences largement transversales (poids constant d’« autres »), mais qui, dans les entreprises de plus de 11 salariés, se déploie à grande échelle sur les métiers cœur – surtout la conduite – avec un effort très majoritairement porté par les marchandises.

FNE-Formation

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France

Activité	Conduite	Exploitation - Gestion	Manutention - Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation (%)
Marchandises	592	3	0	264	202	1 061	7
Transport sanitaire	0	0	0	0	0	0	0
Voyageurs	450	0	0	0	34	484	17
Total	1 042	3	0	264	236	1 545	10

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.

Au 31 décembre 2024, le recours au FNE-Formation en Île-de-France représente 1 545 stagiaires et apparaît très nettement concentré sur deux activités : les marchandises (1 061, soit près de 69 % du total) et les voyageurs (484, soit environ 31 %). Le transport sanitaire est absent du dispositif (0), ce qui suggère soit une moindre éligibilité/activation du FNE dans ce segment, soit une conjoncture moins propice à l’usage du FNE (qui est généralement mobilisé pour accompagner des transitions ou amortir des phases de sous-activité).

La structure par familles professionnelles montre une orientation extrêmement marquée vers la conduite, qui regroupe 1 042 stagiaires, soit environ 67 % du total. Les autres familles sont marginales : l’exploitation-gestion ne pèse que 3 stagiaires, la maintenance 264 (17 %), et la catégorie « autres » 236 (15 %), tandis que la manutention-magasinage est à zéro. Cette configuration est cohérente avec une utilisation du FNE comme outil de sécurisation des compétences sur les métiers “cœur” les plus sensibles ou les plus exposés aux transformations (réglementation, sécurité, transition énergétique, digitalisation des pratiques), plutôt que comme dispositif de montée en compétences sur l’entrepôt.

Les contrastes sectoriels sont très parlants. Dans les marchandises, le FNE est quasi exclusivement orienté conduite et maintenance : 592 stagiaires en conduite et 264 en maintenance, auxquels s'ajoutent 202 en « autres ». Cela évoque un usage du dispositif pour accompagner des besoins structurants (remise à niveau, habilitations, adaptation des compétences techniques) dans des entreprises où l'effort porte à la fois sur les conducteurs et sur la capacité de maintien en condition opérationnelle des véhicules/matériels. Dans les voyageurs, le FNE repose presque entièrement sur la conduite (450 stagiaires), complétée par un petit volant de « autres » (34), ce qui suggère une logique très ciblée sur les conducteurs (maintien des compétences, adaptation à de nouvelles exigences, ou accompagnement d'évolutions d'organisation).

La féminisation du dispositif est faible : 10 % au total, avec un écart net entre activités (7 % dans les marchandises contre 17 % dans les voyageurs). Ce différentiel est cohérent avec la structure d'emploi, le TRV étant généralement un peu plus féminisé que le TRM, mais le niveau global reste bas, ce qui indique que, même quand un dispositif exceptionnel est mobilisé, il touche prioritairement un public masculin, en ligne avec la composition des métiers formés (principalement la conduite).

Au total, ce tableau montre un FNE-Formation en IDF utilisé comme un levier de sécurisation et d'adaptation des compétences, très concentré sur les entreprises de marchandises et de voyageurs, et massivement orienté vers la conduite (avec un second bloc maintenance dans les marchandises). L'absence du sanitaire et l'absence de manutention-magasiner signalent que le dispositif n'a pas été un outil central pour ces segments en 2024, tandis que la faible féminisation rappelle que ces actions s'inscrivent dans un socle d'emplois encore très majoritairement masculin.

Dispositif Pro-A

Données au 31 décembre 2024 - Île-de-France

Activité	Conduite	Exploitation - Gestion	Manutention - Magasinage	Maintenance	Autres	Total	Taux de féminisation (%)
Marchandises	3	1	18	0	14	36	6
Transport sanitaire	25	0	0	0	0	25	0
Voyageurs	16	0	1	0	1	18	22
Total	44	1	19	0	15	79	8

Source : OPCO Mobilités

La Pro-A, dispositif de reconversion ou de promotion par alternance, s'est substituée aux périodes de professionnalisation qui avaient bénéficié en 2018 à 87 911 salariés de la Branche. Elle 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.

Au 31 décembre 2024, le recours au dispositif Pro-A en Île-de-France apparaît très limité en volume, avec 79 bénéficiaires au total. À l'échelle régionale, Pro-A joue donc un rôle d'appoint, sans commune mesure avec la formation continue "plan de développement des compétences" ou le FNE-Formation, ce qui suggère une mobilisation ciblée sur quelques besoins précis plutôt qu'un outil massif de gestion des parcours.

La répartition par activité met en évidence un profil singulier : le transport sanitaire concentre 25 bénéficiaires (environ 32 %), devant les marchandises (36, soit 46 %) et les voyageurs (18, soit 23 %). Rapporté à la place du sanitaire dans les autres dispositifs (souvent faible ou nul en volume), ce poids relatif élevé indique que Pro-A est particulièrement mobilisé dans ce segment, probablement parce qu'il correspond bien à des logiques de reconversion/évolution interne sur des métiers de service très réglementés, où la montée en qualification peut être réalisée par étapes.

La structure par familles professionnelles montre un dispositif très majoritairement orienté vers la conduite, avec 44 bénéficiaires, soit environ 56 % du total. La manutention-magasiner arrive ensuite avec 19 bénéficiaires (24 %), puis la catégorie « autres » avec 15 (19 %). L'exploitation-gestion est marginale (1) et la maintenance absente (0). Autrement dit, Pro-A est utilisé d'abord comme un levier de montée en compétences sur des métiers opérationnels (conduite et manutention), davantage que sur des fonctions d'organisation ou techniques.

Les contrastes entre activités sont particulièrement éclairants. Dans les marchandises, le dispositif est très “mixte” en termes de cibles : une petite part en conduite (3), une très faible en exploitation (1), mais surtout un noyau sur la manutention-magasinage (18) et une composante « autres » (14). Cela évoque une utilisation de Pro-A pour faire évoluer des salariés en entrepôt ou sur des fonctions transversales, plutôt que pour former des conducteurs. À l’inverse, dans le sanitaire, les 25 bénéficiaires sont exclusivement en conduite, ce qui suggère un usage très direct du dispositif pour accompagner des trajectoires vers/au sein des métiers de conduite sanitaire (ou des spécialisations associées). Dans les voyageurs, Pro-A est majoritairement orienté vers la conduite (16 sur 18), avec un appoint marginal sur la manutention (1) et “autres” (1), ce qui le rapproche d’une logique d’ajustement ciblé des compétences sur les conducteurs.

La féminisation de Pro-A est faible : 8 % au total, avec de forts écarts sectoriels. Elle est quasi nulle dans le sanitaire et très basse dans les marchandises (6 %), tandis qu’elle atteint 22 % dans les voyageurs. Cette structure est cohérente avec la nature des parcours : dès que Pro-A se concentre sur la conduite dans des secteurs très masculins (sanitaire et marchandises), la féminisation reste minimale. Le niveau plus élevé dans les voyageurs est un signal plus favorable, mais il repose sur un volume réduit (18), ce qui invite à l’interpréter avec prudence.

Au total, ce tableau décrit un dispositif Pro-A francilien de faible ampleur, utilisé principalement sur les métiers opérationnels, avec une logique sectorielle très nette : sanitaire et voyageurs = conduite, marchandises = manutention et parcours transversaux. La faiblesse de la féminisation souligne enfin que, dans sa forme actuelle, Pro-A ne constitue pas encore un levier significatif de diversification des publics en Île-de-France, malgré son potentiel théorique pour accompagner des mobilités professionnelles.

Tutorat

Tutorat

Effectifs de tuteurs formés par activité

Île-de-France

Activité	2023	2024
Marchandises	924	607
Transport sanitaire	15	1
Voyageurs	175	107
Total	1 114	715

Source : OPCO Mobilités

En 2024, l’Île-de-France compte 715 tuteurs formés, contre 1 114 en 2023, soit une baisse nette de -399 (environ -36 %). Le recul est général et touche d’abord les marchandises, qui passent de 924 à 607 tuteurs formés (soit -34 %) et continuent de concentrer l’essentiel du dispositif (environ 85 % des tuteurs en 2024). Les voyageurs diminuent également (175 → 107, soit -39 %) et le transport sanitaire s’effondre presque complètement (15 → 1). Ce mouvement indique un affaiblissement marqué de l’effort de structuration de l’encadrement pédagogique en entreprise, alors même que les dispositifs d’alternance restent un levier central de renouvellement.

Le lien avec les contrats de professionnalisation est particulièrement parlant : en 2024, l’IDF enregistre 755 contrats de professionnalisation (dont 516 en marchandises et 228 en voyageurs). Avec 715 tuteurs formés, on est sur un ordre de grandeur très proche d’un ratio “un tuteur formé pour un contrat pro”, ce qui pourrait sembler cohérent en volume. Mais la comparaison sectorielle nuance fortement : dans les marchandises, on a 607 tuteurs formés pour 516 contrats pro, ce qui laisse penser que la capacité tutorale formée reste relativement “couvrante” pour ce dispositif, malgré la baisse. À l’inverse, dans les voyageurs, 107 tuteurs pour 228 contrats pro suggèrent une tension potentielle sur l’encadrement (moins d’un tuteur formé pour deux contrats), ce qui peut signifier soit que les entreprises s’appuient sur des tuteurs déjà formés antérieurement, soit que l’encadrement se fait avec une formation tutorale moins systématique. Le cas du sanitaire est encore plus critique : 1 tuteur formé en 2024 alors qu’il existe 11 contrats pro ; même si les volumes sont faibles, l’écart est tel qu’il signale vraisemblablement

un arrêt quasi complet des formations de tuteurs dans ce segment, ou un pilotage très différent (tuteurs non recensés, formation internalisée, ou stock antérieur).

Le contraste est encore plus net si l'on met en regard les effectifs en apprentissage, beaucoup plus élevés : 3 937 apprentis au total en 2024 (dont 3 083 en marchandises, 546 en voyageurs, 308 en sanitaire). Rapporté à ces effectifs, les 715 tuteurs formés apparaissent très insuffisants pour "couvrir" l'ensemble des parcours si l'on raisonne en flux annuel, ce qui suggère que la formation de tuteurs ne vise pas à équiper chaque année un tuteur par apprenti, mais plutôt à alimenter progressivement un stock de tuteurs compétents. Néanmoins, la baisse de 2024 devient préoccupante : elle intervient alors que l'apprentissage, lui, est massif, notamment dans les marchandises, où l'on compte 3 083 apprentis pour 607 tuteurs formés (environ 5 apprentis par tuteur formé en 2024, sans même tenir compte des contrats pro). Dans les voyageurs, l'écart est également marqué (546 apprentis pour 107 tuteurs formés), et dans le sanitaire il devient extrême (308 apprentis pour 1 tuteur formé), ce qui renforce l'idée que, dans certains segments, l'effort de formation de tuteurs n'est pas aligné sur l'ampleur réelle de l'alternance.

Au total, cette baisse des tuteurs formés en 2024 envoie un signal de fragilisation de l'infrastructure tutorale, particulièrement sensible dans les voyageurs et surtout dans le sanitaire. Or, l'Île-de-France se caractérise par des volumes d'alternance importants (apprentissage élevé et contrats pro significatifs), et l'efficacité de ces dispositifs dépend directement de la capacité des entreprises à encadrer, sécuriser les parcours et limiter les ruptures. La cohérence est encore relativement préservée dans les marchandises au regard des contrats de professionnalisation, mais le décrochage des tuteurs formés, combiné au niveau élevé d'apprentis, suggère que la région pourrait entrer dans une zone de risque où l'alternance progresse ou se maintient sans renforcement équivalent de l'encadrement formé, avec des effets possibles sur la qualité des parcours et la transformation en emploi durable.

● Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Accompagnements de VAE pris en charge par OPCO Mobilités

Île-de-France

Activité	2023	2024
Marchandises	16	16
Total	16	16

Source : OPCO Mobilités

Le nombre d'accompagnements à la VAE (validation des acquis de l'expérience) financés par OPCO Mobilités reste stable avec 16 accompagnements financés en 2024.



Insertion professionnelle

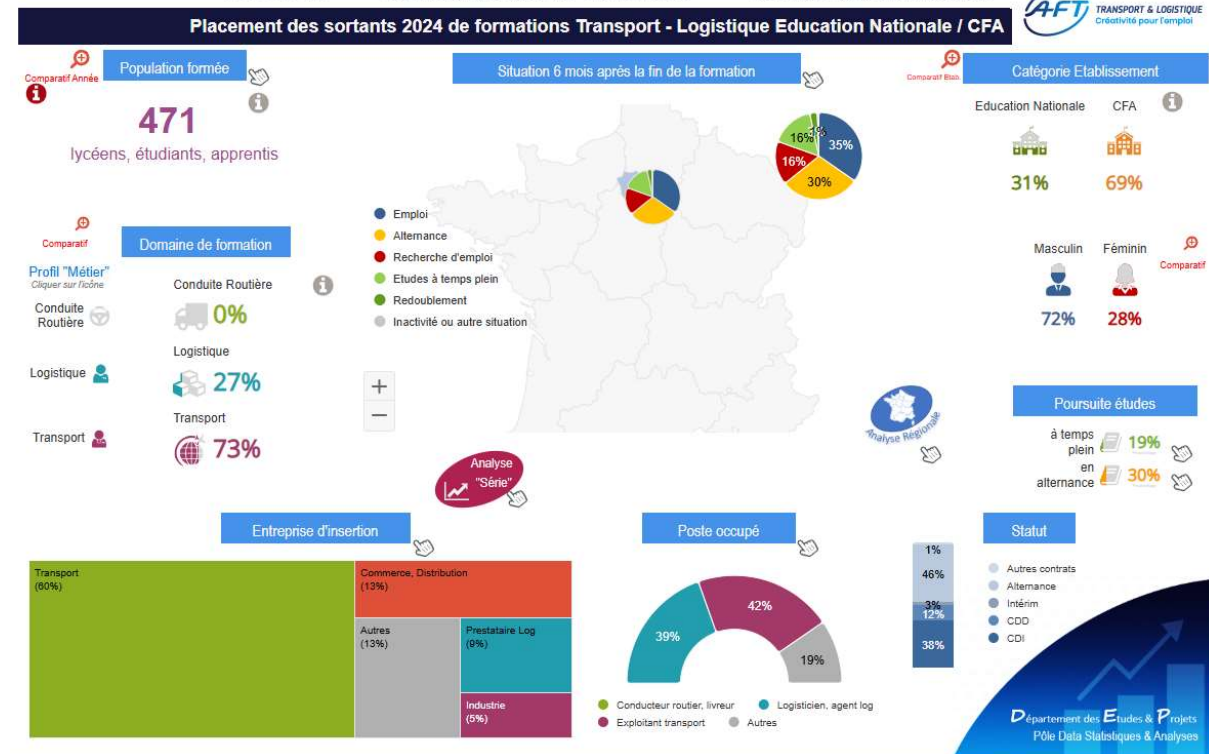
Placement à six mois des formations Transport Logistique

ACADEMIE DE PARIS

Taux de retour : 38 %

Echantillon : 179 jeunes répondants sur 471 jeunes interrogés

Nbre d'établissements de formation concernés : 6

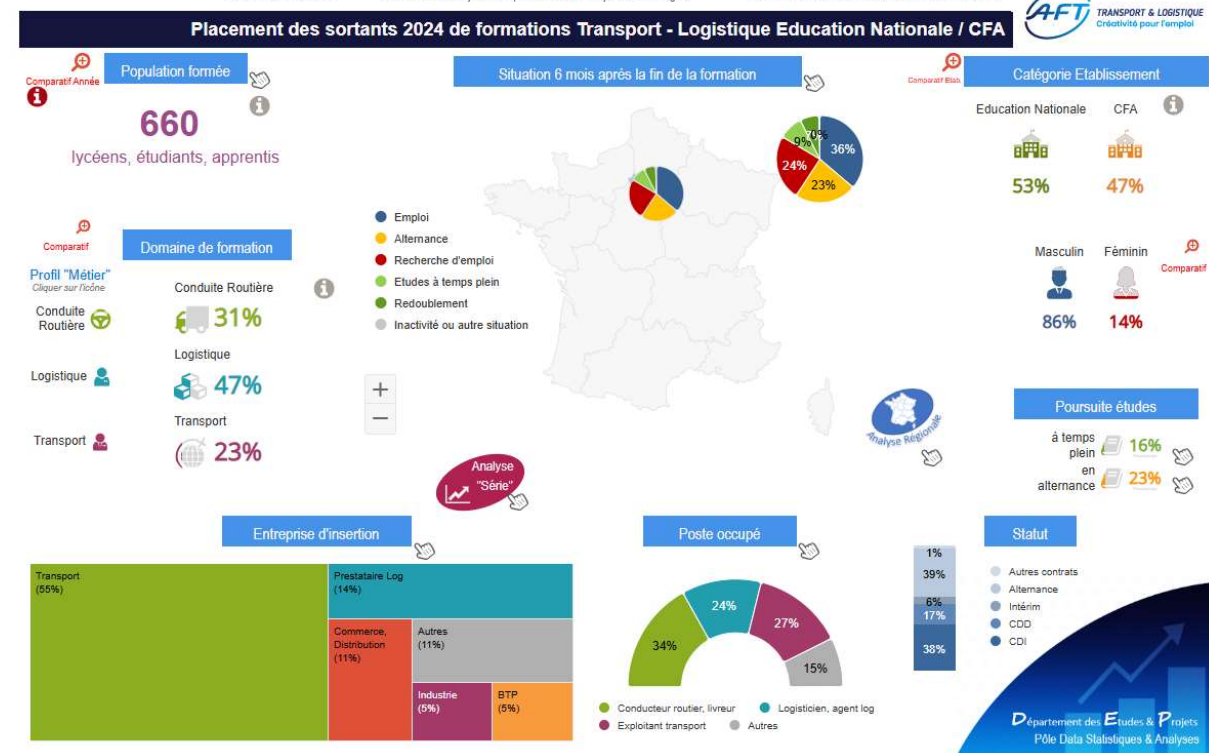


ACADEMIE DE VERSAILLES

Taux de retour : 36,8 %

Echantillon : 243 jeunes répondants sur 660 jeunes interrogés

Nbre d'établissements de formation concernés : 16

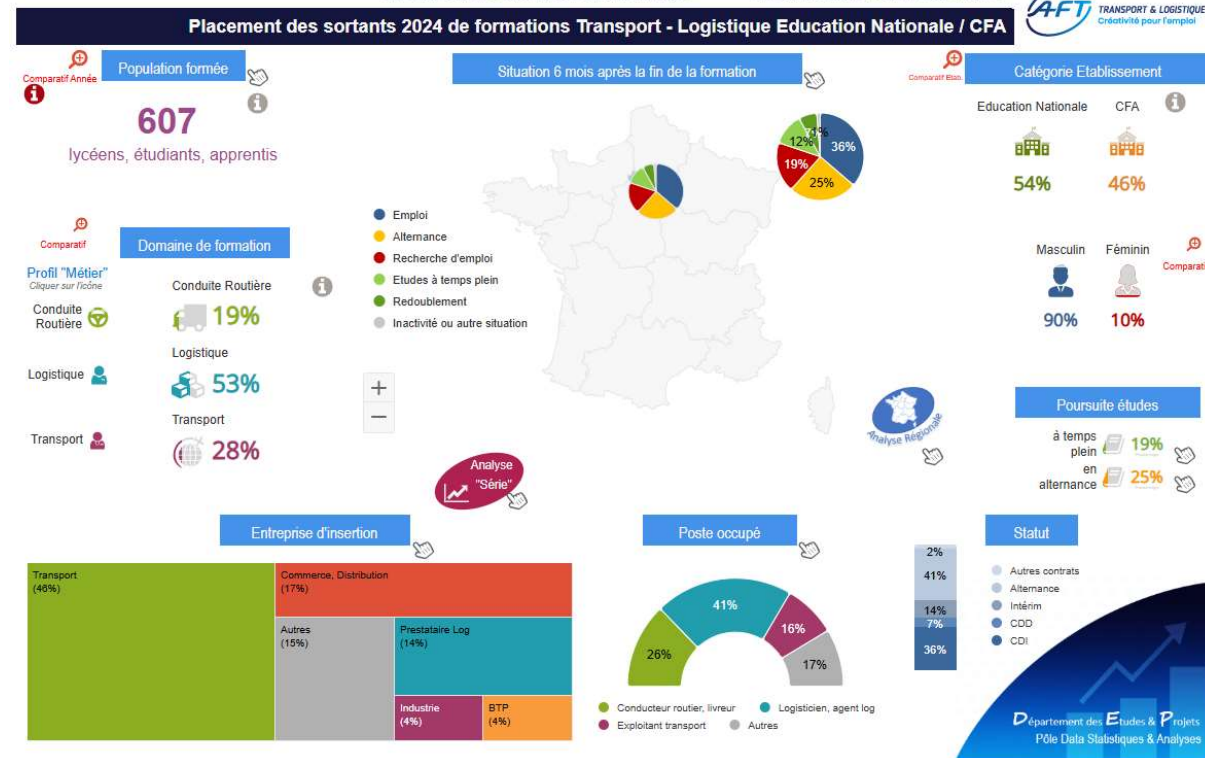


ACADEMIE DE CRETEIL

Taux de retour : 39 %

Echantillon : 237 jeunes répondants sur 607 jeunes interrogés

Nbre d'établissements de formation concernés : 22



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 Ile-de-France.

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. Vous pouvez accéder à l'ensemble des résultats via le lien :

<https://www.aft-dev.com/observatoire-formations-professionnelles#analyse>

Sur les trois académies franciliennes, les profils de sortants 2024 et leurs débouchés à 6 mois ne racontent pas la même histoire, et il faut garder en tête la qualité d'observation : le taux de retour est correct mais variable, de 36,8 % à Versailles (243 répondants sur 660), 38 % à Paris (179 sur 471) et 39 % à Créteil (237 sur 607). Les volumes formés sont proches entre Versailles (660) et Créteil (607), tandis que Paris (471) est plus petit, mais avec un échantillon proportionnellement comparable, ce qui rend les comparaisons de structure lisibles.

Le premier différenciateur, c'est la structure des domaines de formation.

- Versailles est le profil le plus "équilibré" : logistique 47 %, conduite routière 31 %, transport 23 %, ce qui annonce un mix de sorties vers des métiers de terrain et des métiers d'organisation.
- Créteil est très "logistique" (53 %), avec un bloc transport (28 %) et une conduite moins centrale (19 %) : on est sur une académie où les formations "chaîne logistique" pèsent très lourd.
- Paris, au contraire, se distingue par une spécialisation quasi exclusive : transport 73 %, logistique 27 % et 0 % en conduite routière.

Cette absence de conduite se retrouve ensuite très nettement dans les emplois occupés, et elle contribue à expliquer des insertions davantage orientées "organisation/exploitation" que "volant".

Cette spécialisation se lit aussi dans la nature des établissements et la mixité. Paris est l'académie la plus "CFA" (69 % CFA contre 31 % Education nationale), là où Versailles (47 % CFA / 53 % EN) et Créteil (46 % CFA / 54 % EN) sont beaucoup plus équilibrées. En parallèle, Paris est nettement plus féminisée (28 % de femmes) que Versailles

(14 %) et surtout Créteil (10 %). On retrouve une cohérence classique : la surreprésentation des parcours en CFA et l'orientation vers des formations moins "conduite" tirent mécaniquement la féminisation vers le haut, tandis que les académies plus marquées par les métiers de terrain restent très masculines.

À 6 mois après la fin de formation, les trois académies ont un niveau d'emploi très proche (autour de 35–36 %), mais elles diffèrent fortement sur l'équilibre entre poursuite d'études/alternance et recherche d'emploi.

- Versailles combine 36 % en emploi, 23 % en alternance et 24 % en recherche d'emploi ; la poursuite d'études est significative mais plus "modérée" (environ 16 % à temps plein en incluant redoublement, et 23 % en alternance).
- Paris affiche un profil plus "sécurisé" : 35 % en emploi, une alternance très élevée (30 %) et une recherche d'emploi plus faible (16 %) ; la poursuite d'études est aussi la plus forte (environ 19 % à temps plein et 30 % en alternance), ce qui suggère une dynamique de trajectoires davantage "continues" (études/alternance) et moins de sorties en attente.
- Créteil se situe entre les deux : 36 % en emploi, 25 % en alternance, 19 % en recherche d'emploi, avec une poursuite d'études robuste (environ 19 % à temps plein et 25 % en alternance). Dit autrement, l'écart majeur, ce n'est pas l'emploi (quasi stable), c'est la part de sortants qui restent "dans le système" (études + alternance) : Paris est au-dessus, Versailles en dessous, Créteil au milieu, et cela colle assez bien aux profils de formation et à la place du CFA.

Les écarts deviennent très concrets quand on regarde où et sur quels métiers les jeunes s'insèrent.

Sur l'insertion, Paris et Versailles se ressemblent avec un poids très élevé du transport (60 % à Paris, 55 % à Versailles), là où Créteil est plus dispersée (40 % transport) et bascule davantage vers commerce/distribution (17 %), prestataires logistiques (14 %) et autres (15 %) : l'insertion y apparaît plus "multi-secteurs", typique d'une logistique très transversale. Côté poste occupé, la cohérence est encore plus nette :

- Versailles reste mixte avec 34 % conducteurs/livreurs, 27 % exploitants transport, 24 % logisticiens/agents log et 15 % autres.
- Créteil est dominée par la logistique (41 % logisticiens/agents log), mais garde un bloc conduite (26 %) et un segment exploitation (16 %).
- Paris, en revanche, confirme son profil "zéro conduite" : 42 % exploitants transport, 39 % logisticiens/agents log, 19 % autres, ce qui traduit une insertion très concentrée sur des fonctions d'organisation/coordination, cohérente avec la structure de formation.

Enfin, la lecture du statut contractuel ajoute une nuance importante : les trois académies ont un poids très élevé de l'alternance dans les statuts à 6 mois, mais avec des signatures différentes.

- Paris est la plus "alternance/CDI" : environ 46 % en alternance et 38 % en CDI (avec peu d'intérim et de CDD), ce qui renforce l'idée d'un parcours souvent "prolongé" en alternance et débouchant plus fréquemment sur des formes stables.
- Versailles a un profil proche mais un peu moins favorable sur ce duo : environ 39 % en alternance et 33 % en CDI, avec davantage de CDD.
- Créteil se distingue par un recours plus fort à l'intérim (14 %), tout en gardant un CDI élevé (36 %) et une alternance importante (41 %) : cette surcouche d'intérim est cohérente avec une insertion plus "logistique opérationnelle" et multi-secteurs, où l'intermédiation (agences, pics d'activité) est structurellement plus présente.

Au total :

- Paris ressort comme l'académie la plus "CFA", la plus féminisée et la plus orientée vers des trajectoires en alternance/études, avec une insertion qui bascule vers exploitation/logistique plutôt que conduite, et une recherche d'emploi plus contenue.
- Versailles est la plus "équilibrée" en formation et en métiers (conduite + exploitation + logistique), mais avec un niveau de recherche d'emploi plus élevé.
- Créteil est la plus "logistique", insère davantage dans un tissu d'entreprises plus diversifié, et se singularise par une part d'intérim plus marquée, signe d'une insertion plus fortement connectée aux marchés logistiques à flexibilité.

À Paris, l'enjeu principal n'est pas tant l'accès à l'emploi à 6 mois (qui reste au même niveau que les autres, autour de 35 %), mais la structuration des trajectoires. L'académie est très orientée CFA (69 %) et affiche la plus forte féminisation (28 %), ce qui ressemble à un cadre plus favorable pour élargir le vivier. Surtout, la part très élevée d'alternance après sortie (30 %) et la faiblesse relative de la recherche d'emploi (16 %) indiquent une meilleure "continuité de parcours" : les jeunes restent plus souvent dans un canal sécurisé (alternance/formation). Le risque, en revanche, est celui d'un profil trop étroit : l'absence de conduite routière et la domination des postes d'exploitation/logistique (42 % exploitants, 39 % logisticiens). Le levier prioritaire à Paris, côté entreprises, serait donc moins "augmenter les volumes" que "diversifier les filières accessibles" (notamment vers des métiers opérationnels) tout en conservant ce qui sécurise déjà : partenariats CFA-entreprises, continuité alternance vers CDI, et dispositifs de préqualification sur les métiers où le vivier féminin peut progresser sans barrières d'entrée trop fortes.

À Versailles, l'enjeu est clairement l'attractivité et la fluidité d'insertion. La structure de formation est la plus équilibrée (conduite 31 %, logistique 47 %, transport 23 %) et l'insertion en emploi se fait sur un mix cohérent (34 % conducteurs/livreurs, 27 % exploitation, 24 % logistique). C'est un profil "utile" pour la branche parce qu'il alimente plusieurs familles de métiers, y compris la conduite. Mais la contrepartie est une situation à 6 mois plus exposée : la recherche d'emploi est la plus élevée (24 %), et l'alternance, bien que présente (23 %), est moins "absorbante" qu'à Paris. Le levier majeur ici est de renforcer la sécurisation amont-aval : augmenter la capacité des entreprises à capter plus tôt, et surtout densifier les passerelles de sortie vers alternance ou premier emploi sur les métiers de conduite et d'exploitation, là où la concurrence avec d'autres secteurs et les conditions de travail peuvent freiner la transformation de la formation vers l'emploi. Dans cette académie, l'enjeu n'est pas la pertinence du mix mais le "taux de conversion".

À Créteil, l'enjeu est la stabilisation dans un univers logistique très flexible. La formation est la plus orientée logistique (53 %) et la sortie se retrouve logiquement sur des postes de logisticiens/agents log (41 %), avec un tissu d'insertion plus diversifié (transport 40 % seulement, et une place plus importante du commerce/distribution et des prestataires logistiques).

Ce profil colle à la réalité francilienne des entrepôts et des flux urbains, mais il s'accompagne d'un marqueur à surveiller : une part d'intérim plus élevée (14 %), signe d'une insertion plus fréquente par le court terme. Or, même si le CDI reste élevé (36 %) et l'alternance solide (25 %), l'intérim peut alimenter un cycle de rotation et retarder la stabilisation, surtout pour les jeunes. Le levier prioritaire à Créteil est donc de transformer la forte exposition logistique en parcours plus sécurisés : développer des accords centrés sur la "conversion" de missions courtes en contrats plus longs, mieux outiller la montée en compétences certifiante (CQP, titres, blocs), et travailler l'attractivité par les conditions (horaires, mobilité, progression) afin de limiter l'érosion en début de carrière.

Transversalement, trois leviers ressortent nettement. D'abord, le duo CFA-entreprises est déterminant pour sécuriser les trajectoires : là où le CFA pèse davantage et où l'alternance reste forte (Paris), la recherche d'emploi est plus faible. Ensuite, l'attractivité ne se joue pas uniquement sur le volume de formés mais sur l'alignement entre formation et métiers tensionnés : Paris sécurise bien mais n'alimente pas la conduite ; Versailles alimente la conduite mais doit améliorer la conversion ; Créteil alimente la logistique mais doit réduire la dépendance au court terme. Enfin, la mixité apparaît comme un indicateur de potentiel de vivier : Paris montre qu'un autre profil est possible (28 % de femmes), tandis que Versailles et Créteil restent très masculines (14 % et 10 %), ce qui implique que les stratégies d'attractivité gagnantes passeront aussi par la diversification des publics et des représentations métiers, en s'appuyant sur les segments les plus "accessibles" (exploitation/logistique) sans renoncer à ouvrir progressivement des voies vers les métiers opérationnels.



Prospective



Prévisions de recrutements

Répartition des établissements ayant des projets de recrutement par activité

Projets de recrutement en 2025 - Île-de-France

Activité	Nombre d'établissements	En % d'établissements avec salariés	Taux d'évolution
TRM	2 887	46 %	77 %
TRV	237	47 %	2 %
DEM	120	32 %	-20 %
LOC	106	56 %	-1 %
AUX	277	27 %	-54 %
PRL	14	4 %	-20 %
TRS	588	69 %	77 %
Total	4 229	44 %	38 %

Source : Enquête Tableau de bord AFT

Plus de 4200 établissements déclaraient avoir des projets de recrutement ou avoir déjà recruté en 2025, soit plus de 1 860 établissements ayant des salariés.

Les secteurs d'activité du transport routier marchandises et transport sanitaire observent une hausse du volume de leurs projets de recrutement de 77%.

Répartition des projets de recrutement par famille professionnelle

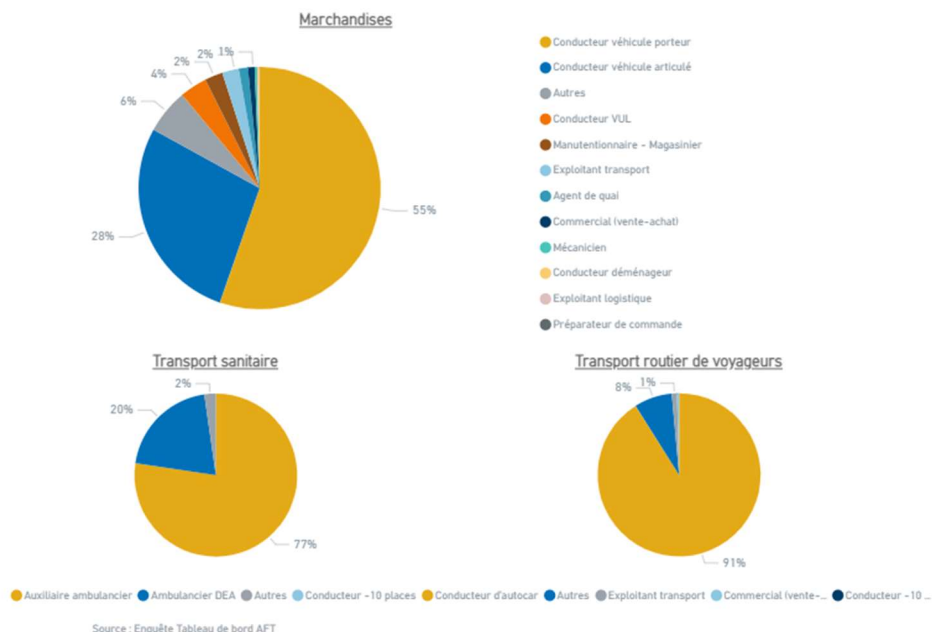
Projets de recrutement en 2025 - Île-de-France

Famille professionnelle	Projets de recrutement	En %
Logistique	459	3 %
Exploitation transport	386	3 %
Conduite voyageurs	1 921	14 %
Conduite sanitaire	1 655	12 %
Conduite marchandises	8 854	64 %
Autres	617	4 %
Total	13 892	100 %

Source : Enquête Tableau de bord AFT

Dans les entreprises de la Branche, on évalue à plus de 13 892 le nombre de postes ouverts en 2025, dont 64% portent sur la conduite de véhicules de transport de marchandises.

Répartition des projets de recrutement par famille professionnelle et activité



Ces graphiques montrent une très forte concentration des projets de recrutement sur les métiers de conduite, avec des profils qui varient selon l'activité mais une même logique : quelques postes "cœur" captent l'essentiel des besoins, et tout le reste (exploitation, quai, maintenance, commerce, préparation) reste marginal en proportion.

Dans les marchandises, la demande est massivement orientée vers les conducteurs poids lourds : 55 % des projets concernent le conducteur de véhicule porteur et 28 % le conducteur de véhicule articulé, soit 83 % à eux deux. Le solde se répartit en parts faibles : "autres" (6 %), conducteur VUL (4 %), puis une série de métiers à 1–2 % chacun (manutention/magasinerie, exploitation transport, agent de quai, maintenance, logistique, préparation de commandes, etc.). Autrement dit, l'enjeu principal côté marchandises n'est pas une tension diffuse sur tous les métiers, mais bien un besoin très concentré sur la conduite PL, avec un poids particulièrement fort du porteur, ce qui renvoie souvent à des organisations plus orientées distribution/flux régionaux, où le porteur est très mobilisé.

Dans le transport sanitaire, le profil est encore plus polarisé : 77 % des projets visent l'auxiliaire ambulancier, contre 20 % pour l'ambulancier DEA et 2 % pour les autres postes. Cela suggère un besoin très majoritairement positionné sur l'entrée de métier et le "socle" opérationnel, avec une part plus réduite sur les profils diplômés DEA. Cette structure peut traduire soit une base d'emplois plus volumineuse sur les fonctions d'auxiliaire, soit une logique de recrutement par paliers (entrée en auxiliaire puis montée en qualification), soit encore une difficulté à recruter directement sur les profils DEA.

Dans le transport routier de voyageurs, la concentration est maximale : 91 % des projets portent sur le conducteur d'autocar, contre 8 % "autres" et 1 % pour des postes périphériques. Le message est très net : les besoins de recrutement sont quasi exclusivement sur le volant, et les fonctions d'appui (exploitation, commercial, etc.) existent mais ne structurent pas le volume de demandes.

Pris ensemble, ces graphiques décrivent un marché où les employeurs expriment d'abord un besoin de capacité productive immédiate (des conducteurs, et encore des conducteurs), bien plus qu'un besoin de renforcement des fonctions support. En termes "à enjeux", ça implique que les leviers les plus efficaces se situent prioritairement sur l'attractivité, la formation et la fidélisation des métiers de conduite (PL porteur/articulé, autocar, sanitaire), sans pour autant négliger les métiers à faibles parts : même s'ils ne pèsent que quelques points, ils peuvent devenir bloquants localement (exploitation, quai, maintenance) parce qu'ils conditionnent l'organisation et la continuité d'activité.

Pourcentage d'employeurs éprouvant des difficultés de recrutement

Île-de-France

Activité	2024	2025
TRM	20 %	33 %
TRV	39 %	30 %
DEM	38 %	36 %
LOC	47 %	41 %
AUX	32 %	33 %
PRL	3 %	4 %
TRS	8 %	74 %
Total	22 %	36 %

Source : Enquête Tableau de bord AFT

En Île-de-France, la part d'employeurs déclarant des difficultés de recrutement progresse fortement entre 2024 et 2025, ce qui traduit un durcissement net des tensions perçues. Au total, on passe de 22 % à 36 %, soit +14 points, ce qui signifie qu'en 2025 plus d'un employeur sur trois déclare rencontrer des difficultés, contre un peu plus d'un sur cinq l'année précédente. Cette hausse est suffisamment marquée pour suggérer un changement de régime : on n'est plus sur une fluctuation marginale, mais sur une diffusion plus large de la difficulté à pourvoir les postes.

Cette dégradation est d'abord portée par le TRM et surtout par le TRS. Le transport routier de marchandises (TRM) passe de 20 % à 33 % (+13 points), ce qui indique un retournement sensible : les difficultés deviennent bien plus fréquentes, en cohérence avec une demande de recrutement très concentrée sur les métiers de conduite PL et avec des enjeux structurels d'attractivité et de renouvellement. Le cas le plus spectaculaire est toutefois le transport sanitaire (TRS), qui bondit de 8 % à 74 % (+66 points) : en 2025, près de trois employeurs sur quatre du sanitaire déclarent des difficultés. Un tel saut peut traduire à la fois une tension réelle (départs, besoins croissants, contraintes de qualification) et un effet de seuil lié à la taille du champ observé, mais le niveau atteint est en tout cas extrêmement élevé et place le sanitaire comme le segment le plus critique de la région.

À l'inverse, plusieurs secteurs reculent, ce qui confirme que la tension ne se diffuse pas uniformément. Le TRV diminue de 39 % à 30 % (-9 points) et le déménagement de 38 % à 36 % (-2 points), tout en restant à des niveaux élevés : même en baisse, ces secteurs continuent de déclarer des difficultés pour environ un tiers des employeurs. La location (LOC) recule également, de 47 % à 41 % (-6 points) et demeure, hors sanitaire, l'un des secteurs où la difficulté reste la plus fréquente. Les auxiliaires (AUX) sont quasi stables, 32 % → 33 % (+1 point), ce qui suggère une tension installée mais sans accélération. Enfin, les prestataires logistiques (PRL) restent très bas, 3 % → 4 %, ce qui indique que, malgré un marché de l'emploi logistique actif, les employeurs PRL déclarent peu de difficultés dans l'enquête, possiblement parce qu'ils disposent de viviers plus larges, de canaux de recrutement rodés, ou de marges d'ajustement plus importantes (contrats courts, intérim, polyvalence).

Au total, le tableau dessine une année 2025 où la tension déclarée augmente fortement en IDF, mais de façon polarisée : d'un côté, un sanitaire qui devient le point de rupture majeur et un TRM qui se tend rapidement ; de l'autre, des secteurs comme le TRV ou la location qui restent difficiles mais sans aggravation, et des PRL qui demeurent très peu en difficulté. Cela renforce l'idée que les leviers doivent être ciblés : sur le TRM et le sanitaire, la question centrale est l'attractivité et la disponibilité de profils (entrée en métier, formation, fidélisation), tandis que sur les secteurs déjà élevés mais en baisse (TRV, LOC), l'enjeu est plutôt de consolider les dispositifs qui semblent avoir commencé à produire des effets.

Projets de recrutement jugés difficiles dans l'enquête BMO

Île-de-France

Métiers	2024	2025
Agents d'exploitation du transport	24 %	73 %
Cadres de la logistique	38 %	56 %
Cadres des transports et du tourisme	30 %	75 %
Conducteurs de transport en commun sur route	87 %	38 %
Conducteurs de véhicules légers	61 %	61 %
Conducteurs et livreurs sur courte distance (hors distribution de documents)	42 %	41 %
Conducteurs routiers	56 %	54 %
Contrôleurs des transports	0 %	0 %
Employés du tourisme et agent de billetterie des transports	56 %	35 %
Responsable du magasinage et de la logistique (non cadres)	66 %	29 %
Techniciens d'exploitation et d'administration des transports	34 %	16 %
Techniciens et agents de maîtrise du tourisme	24 %	12 %
Total	53 %	49 %

Source : Enquête BMO

En Île-de-France, l'enquête BMO montre qu'entre 2024 et 2025 la part de projets de recrutement jugés difficiles recule légèrement au global, passant de 53 % à 49 %. La baisse est modérée (-4 points) et ne signifie pas une détente générale : elle masque en réalité une recomposition forte des tensions, avec certains métiers qui deviennent beaucoup plus difficiles, pendant que d'autres se détendent nettement.

La hausse la plus marquante concerne les métiers d'organisation et de pilotage, en particulier côté exploitation transport. Les agents d'exploitation du transport passent de 24 % de projets jugés difficiles en 2024 à 73 % en 2025, soit un bond de +49 points. Dans la même logique, les cadres des transports et du tourisme progressent fortement (30 % → 75 %, +45 points) et les cadres de la logistique augmentent aussi (38 % → 56 %, +18 points). Cette bascule est structurante : elle suggère qu'en 2025, la difficulté perçue se déplace vers des fonctions qui demandent davantage de compétences spécifiques (planification, régulation, maîtrise de process, gestion d'équipes, contraintes réglementaires), alors que le marché du travail francilien est très concurrentiel sur ces profils, y compris face à d'autres secteurs.

À l'inverse, plusieurs métiers de "terrain" se détendent de façon spectaculaire, en particulier dans le transport de voyageurs. Les conducteurs de transport en commun sur route passent de 87 % de recrutements difficiles à 38 % (soit -49 points). Une telle chute est majeure : elle peut traduire un effet combiné de politiques de recrutement/formation plus efficaces, d'un ajustement de l'offre de candidats, ou d'une modification du périmètre des projets déclarés. On observe aussi une nette baisse sur les employés du tourisme et agents de billetterie des transports (56 % → 35 %, -21 points), et des diminutions sur les techniciens d'exploitation et d'administration des transports (34 % → 16 %, -18 points) ainsi que sur les techniciens et agents de maîtrise du tourisme (24 % → 12 %, -12 points). Autrement dit, une partie des métiers associés au "voyageurs" et aux fonctions techniques intermédiaires apparaît moins sous tension en 2025 qu'en 2024.

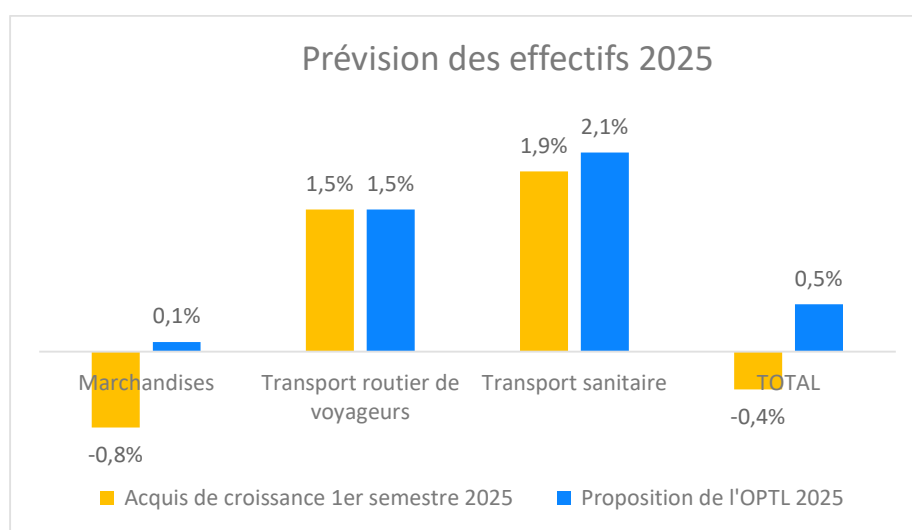
Sur la conduite "marchandises / dernier kilomètre", le tableau est plus stable et confirme une tension qui persiste sans exploser. Les conducteurs routiers reculent à peine (56 % → 54 %, -2 points) et les conducteurs et livreurs sur courte distance sont quasiment stables (42 % → 41 %, -1 point). Les conducteurs de véhicules légers restent à un niveau élevé mais inchangé (61 % → 61 %). Ces métiers demeurent donc structurellement difficiles, mais ils ne sont pas ceux qui se dégradent le plus entre 2024 et 2025 dans la perception BMO.

Enfin, la baisse la plus nette hors voyageurs concerne les responsables du magasinage et de la logistique (non-cadres), qui passent de 66 % à 29 % (-37 points). Cette chute est importante car elle indique que des postes de supervision opérationnelle en entrepôt, jugés très difficiles en 2024, le sont beaucoup moins en 2025. Cela peut correspondre à un rééquilibrage du marché (plus de candidats), à une adaptation des profils recherchés, ou à un ajustement des volumes de projets.

Au total, le signal central de ce tableau n'est pas une baisse globale des tensions, mais un déplacement : en 2025, l'Île-de-France semble rencontrer davantage de difficultés sur les métiers d'exploitation/encadrement et de pilotage (agents d'exploitation, cadres transport/logistique), tandis que certaines tensions très fortes de 2024, notamment sur les conducteurs de transport en commun, se réduisent nettement. Autrement dit, la branche ne fait pas face à une difficulté uniforme de recrutement : elle se recompose, et la priorité se déplace vers les compétences d'organisation et de coordination, qui conditionnent la capacité à faire tourner les opérations même quand les conducteurs sont disponibles.

● Estimations des effectifs au 31/12/2025

Les membres de l'observatoire régional se sont réunis courant novembre 2025 afin d'estimer les effectifs de la branche de l'année en cours. Ces prévisions s'appuient sur les données Urssaf du 1er semestre et sur les informations et la conjoncture politique et économique du secteur.



En Marchandises, cela représenterait 0,1% soit au total 130 743 salariés.

En Voyageurs, cela représenterait 1,5% soit au total 24 083 salariés.

En Sanitaire, cela représenterait 2,1% soit au total 8900 salariés.

En s'appuyant notamment sur les données de conjoncture et l'acquis de croissance relevé au 1er semestre 2025 (+0,4%), les membres de l'OPTL Ile-de-France ont estimé que les effectifs salariés devraient augmenter de 0,5% au cours de l'année 2025 soit 746 portant le total à 163 726 salariés.

● Prévisions

Les entreprises de la branche font preuve d'une forte résilience, appuyée sur leur expérience, leur savoir-faire et une culture d'adaptation éprouvée. Cette solidité organisationnelle constitue un atout majeur pour faire face aux incertitudes économiques, structurelles et politiques à venir. Cependant, la réforme sur les retraites, les élections municipales sur le 1^{er} trimestre 2026 sont susceptibles d'influencer les orientations locales en matière d'emploi, de mobilité et de développement territorial.

Transport de marchandises et logistique

Le changement des mentalités des jeunes générations combiné à une politique salariale et d'évolution des compétences en interne entraînent une répercussion sur l'attractivité dans ce secteur d'activité et plus de turn over. Par ailleurs, les choix économiques liés à l'emploi ont un impact direct sur les conditions de travail pouvant les dégrader. Le secteur évolue dans un contexte géopolitique et économique marqué par l'incertitude, se traduisant par une contraction des marges et des volumes d'activité, ainsi qu'une baisse de la consommation. La concurrence étrangère accentue la pression sur les entreprises, tandis que les évolutions réglementaires et sociales, telles que l'incertitude autour de la réforme des retraites, la réduction des aides à l'alternance et la

diminution des prises en charge par France Travail pour la formation, créent un environnement moins favorable au développement et à la sécurisation de l'emploi. Néanmoins, La réforme sur les retraites, les élections municipales sur le 1^{er} trimestre 2026 sont susceptibles d'influencer les orientations locales en matière d'emploi, de mobilité et de développement territorial.

Transport routier de voyageurs

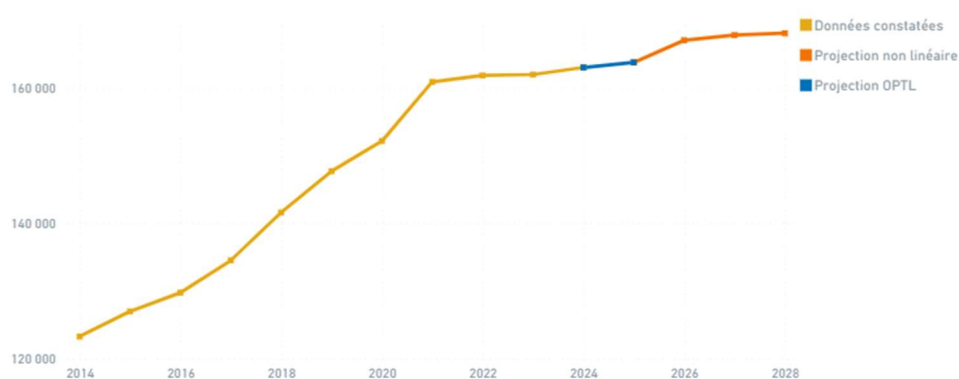
Le secteur du transport de voyageurs a été fortement impacté en IDF par l'ouverture à la nouvelle concurrence ainsi que des appels d'offres IDFM avec des accords NAO d'entreprises défavorables. La prudence est de mise pour ce secteur d'activité dans lequel peu de recrutement est annoncé ainsi qu'une stabilisation du turnover. Des annulations de sessions de formation ainsi que les prises en charges POEC sont liées à la diminution des besoins sur cette activité. Cependant, la profession demeure une source importante d'opportunités, ce qui renforce l'attractivité du secteur auprès de nouveaux candidats. De plus, son activité liée à une mission de service public semble annoncer une évolution stable pour ce secteur d'activité.

Transport sanitaire

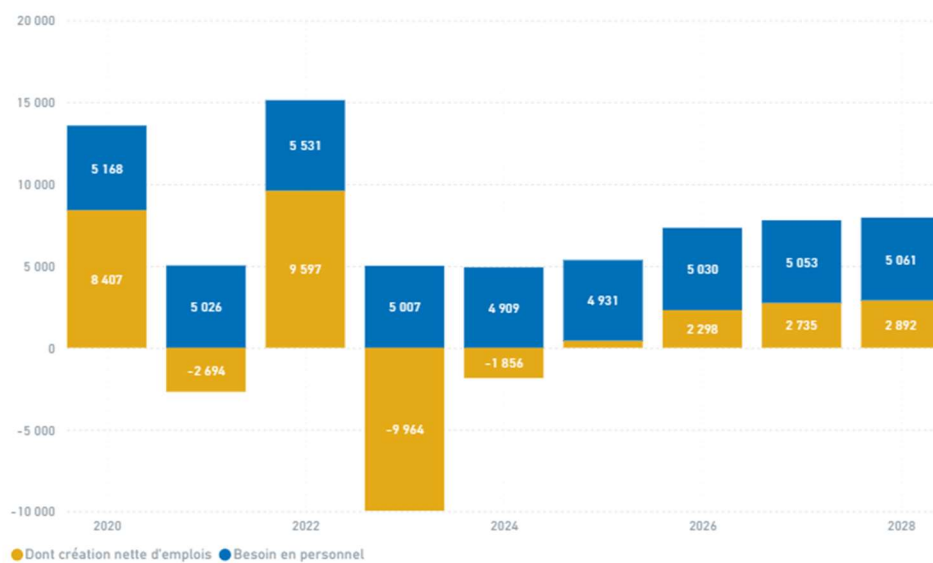
Les entreprises de la branche disposent d'une résilience reconnue. Grâce à leur expérience et à leur maîtrise professionnelle, elles espèrent s'adapter aux changements économiques et structurels, comme elles l'ont déjà démontré par le passé. Cette robustesse organisationnelle et cette culture de l'adaptation représentent un atout essentiel pour faire face aux incertitudes futures. Mais, les conditions de travail restent contraignantes et les niveaux de rémunération contribuent à rendre les métiers du secteur peu attractifs. La fermeture des hôpitaux de proximité est également un enjeu pour ce secteur d'activité

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

Projection des effectifs



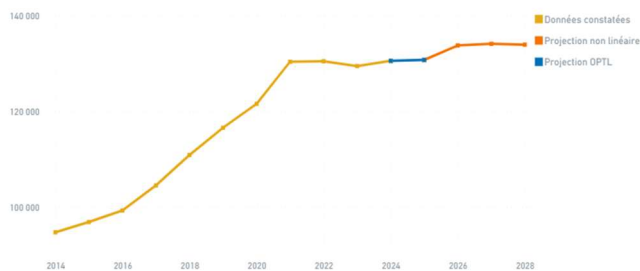
Besoin annuels de nouveaux entrants



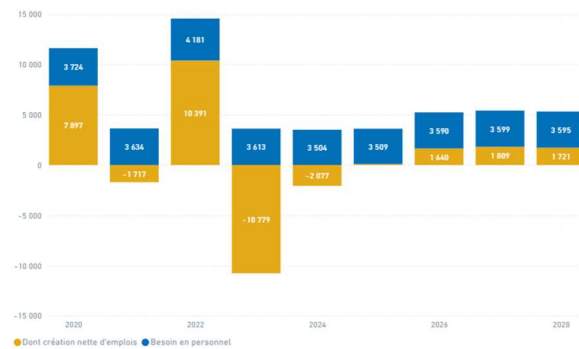
Au regard des éléments connus et ceux projetés par le Comité OPTL, on constate une croissance positive des effectifs avec une hausse de créations d'emplois sur l'année 2025 (+427).

Marchandises

Projection des effectifs



Besoin annuels de nouveaux entrants

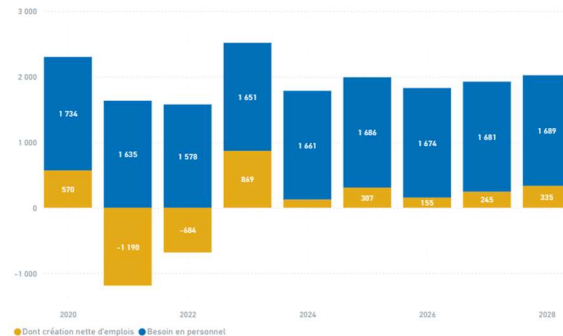


Voyageurs

Projection des effectifs

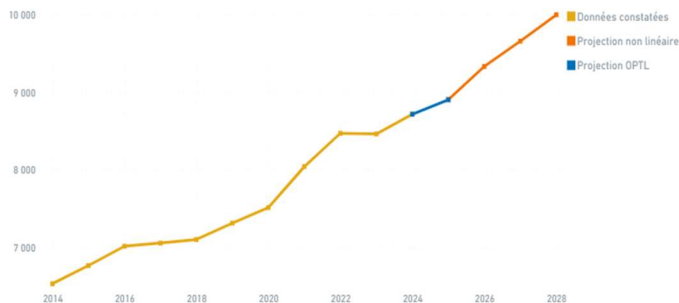


Besoin annuels de nouveaux entrants

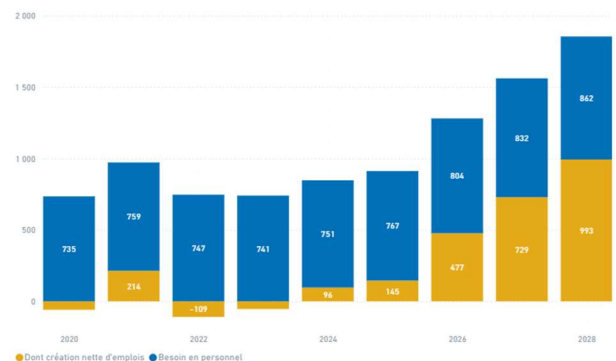


Sanitaire

Projection des effectifs



Besoin annuels de nouveaux entrants



Prospective des besoins en formation d'accès aux métiers

Métier		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Logistique	Création nette d'emplois annuelle par les entreprises	-3 312	3 578	-3 373	718	1 162	111	600	714	755
	Remplacement annuel des départs	1 171	1 360	1 182	1 220	1 281	1 287	1 313	1 319	1 321
	Besoin annuel global en nouveaux entrants	-2 140	4 937	-2 190	1 938	2 443	1 398	1 913	2 033	2 076
Exploitants transport	Création nette d'emplois annuelle par les entreprises	-1 218	4 610	-4 021	6 485	1 817	92	493	587	621
	Remplacement annuel des départs	585	828	616	958	1 053	1 058	1 079	1 084	1 086
	Besoin annuel global en nouveaux entrants	-633	5 438	-3 405	7 443	2 871	1 150	1 572	1 671	1 707
Conducteurs	Création nette d'emplois annuelle par les entreprises	8 407	-2 694	9 597	-9 964	-1 856	427	2 298	2 735	2 892
	Remplacement annuel des départs	5 168	5 026	5 531	5 007	4 909	4 931	5 030	5 053	5 061
	Besoin annuel global en nouveaux entrants	13 575	2 332	15 128	-4 958	3 053	5 358	7 328	7 788	7 953
Autres	Création nette d'emplois annuelle par les entreprises	588	3 242	-1 249	2 887	-67	116	625	743	786
	Remplacement annuel des départs	1 081	1 252	1 186	1 338	1 335	1 341	1 367	1 374	1 376
	Besoin annuel global en nouveaux entrants	1 669	4 494	-63	4 225	1 267	1 457	1 992	2 117	2 162
Total	Création nette d'emplois annuelle par les entreprises	4 465	8 736	954	126	1 056	746	4 016	4 779	5 054
	Remplacement annuel des départs	8 006	8 466	8 516	8 522	8 578	8 617	8 789	8 829	8 844
	Besoin annuel global en nouveaux entrants	12 470	17 201	9 470	8 648	9 634	9 363	12 805	13 608	13 898

Le tableau en page précédente est strictement prospectif : il ne décrit pas des besoins “constatés”, mais des besoins projetés à partir d’hypothèses (évolution de l’emploi, départs, dynamique économique). Il faut donc le lire comme des ordres de grandeur et une trajectoire possible, très sensible aux scénarios de croissance/ralentissement.

La mécanique de base est la même pour toutes les familles : le besoin annuel global en nouveaux entrants résulte de l’addition d’un socle relativement prévisible, le remplacement des départs, et d’une composante beaucoup plus incertaine, la création nette d’emplois. En IDF, le remplacement des départs constitue un plancher élevé et stable : il passe de 8 006 en 2020 à 8 844 en 2028, soit une hausse lente mais continue. Autrement dit, même si l’emploi ne croissait pas, le modèle suggère qu’il faudrait quand même former/recruter autour de 8,5–8,8 milliers de nouveaux entrants par an pour compenser les sorties. La grande variabilité vient de la création nette d’emplois, qui explique les bascules fortes d’une année à l’autre (par exemple, des années où le besoin global devient faible, voire “négatif” sur certaines familles, quand le modèle projette une contraction nette de l’emploi).

C'est particulièrement visible chez les conducteurs : la création nette est très volatile sur 2020–2024 (forte hausse projetée en 2020 et 2022, forte baisse en 2023 et encore négative en 2024).

À partir de 2025, la prospective propose une trajectoire de “reprise graduelle” qui est très lisible car elle est cohérente dans toutes les familles. Le besoin global total passerait de 9 363 en 2025 à 13 898 en 2028, soit +4 535 (environ +48 %).

Ce rebond ne vient presque pas des départs (le remplacement ne monte que de 8 617 à 8 844, soit +227), mais quasi entièrement d'une création nette d'emplois qui remonterait de 746 à 5 054 (+4 308). C'est là que le caractère prospectif est central : si la croissance d'emploi projetée ne se matérialise pas, le besoin global resterait beaucoup plus proche du seul “socle départs”. La même logique se retrouve métier par métier.

- Les conducteurs verraient leur besoin global passer de 5 358 (2025) à 7 953 (2028), hausse portée surtout par la création nette (de 427 à 2 892), alors que les départs restent autour de 5 000 par an (de 4 931 à 5 061).
- La logistique suivrait une progression parallèle (de 1 398 à 2 076), avec un remplacement quasi stable autour de 1 300 et une création nette qui remonterait (de 111 à 755).
- Les exploitants transport augmenteraient de 1 150 à 1 707, là encore avec un socle départs proche de 1 060–1 090 et une création nette qui se redresse (de 92 à 621).
- Enfin, la catégorie autres passerait de 1 457 à 2 162, avec un remplacement stable (environ 1 340–1 376) et une création nette en hausse (de 116 à 786).

Le fait que toutes les familles progressent à peu près au même rythme sur 2025–2028 (autour de +45/+50 %) suggère un scénario macro “cohérent” plutôt qu'une rupture sectorielle : c'est précisément le type de résultat qui doit être lu comme une projection dépendante d'hypothèses communes.

En synthèse, cette prospective indique deux idées fortes, mais à manier avec prudence :

- d'une part, il existe en IDF un plancher durable de besoins lié aux départs, autour de 8,5–8,8k nouveaux entrants/an ;
- d'autre part, le niveau total de besoins au-delà de ce plancher dépend presque entièrement de la création nette d'emplois projetée, très incertaine par nature.

C'est pour ça que ce tableau sert surtout à cadrer des politiques de formation “robustes” (dimensionnées au socle départs) et des capacités d'ajustement (si la reprise projetée se confirme), plutôt qu'à “prédire” un chiffre certain pour 2026–2028.



Organisations syndicales



Organisations patronales



LA MOBILITÉ EST EN NOUS



UNION DES ENTREPRISES
TRANSPORT & LOGISTIQUE
DE FRANCE



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