



TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi



CRFPTL Bretagne

Réunion du 10 mai 2022

Ordre du jour

Introduction par Mickaël GOALEC :

Merci à l'équipe de l'AFTRAL de nous accueillir dans leurs locaux

Tour de «table», point sur actualité en marchandises et en voyageurs, difficultés de recrutement

- ✓ **Ouverture par Mickaël Goalec : changement de présidence du CRFPTL, appel à candidature, vote**
- ✓ **Présentation de la nouvelle marque AFT, et de ses missions**
- ✓ **Rappels des principaux projets**
 - Démarche Ambassadeurs du Transport
 - Mixité
 - Projet Tisser
- ✓ **Informations complémentaires**
 - EDEC, retour de l'enquête menée par l'AFT :
A quoi aspirent les salariés du Transport et de la Logistique ?
 - Enquête : Tableau de Bord de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique (OPTL)

Personnes présentes :

Céline	ATTAGNANT	CONSEIL RÉGIONAL BRETAGNE
Justine	BERTHELIN	GFS GAUTIER FRET SOLUTIONS
Christian	BOUIN	TRANSPORTS BOUIN
Gwenola	COMMEUREUC	PÔLE EMPLOI - DIRECTION RÉGIONALE BRETAGNE
Charly	DEVAUD	BERTO OUEST
Frédérique	DORGERE	CONSEIL RÉGIONAL BRETAGNE
Audrey	FROSTIN	ETABLISSEMENTS LE GUEVEL
Stéphan	GASNIER	LINEVIA
Mickael	GOALEC	AFT DÉLÉGATION RÉGIONALE BRETAGNE
Magguy	HENAFF	OTRE BRETAGNE
Bruno	HENNEQUIN	AFTRAL CESSON SÉVIGNÉ
Louise	LE TALLEC	LINEVIA
Victor	LELAIT	STEF TRANSPORT GRAND OUEST
Philippe	L'HERROU	FRANCE ARMOR DEMENAGEMENTS - FADDEM
Benoit	LHEUREUX	SOLANO INTERIM
Philippe	MUNIER	FEDERATION ENTREP TRANSPORT LOGIS FRANCE (TLF)
Sylvie	PELE	AFT DÉLÉGATION RÉGIONALE BRETAGNE
Julie	PIONNIER	GFS GAUTIER FRET SOLUTIONS
Cécile	POIRIER	TRANSPORTS LAHAYE
Virginie	PROUCHANDY	BERTO OUEST
Nolwenn	ROBERT	PROMOTRANS CENTRE DE FORMATION RENNES
Anthony	ROUXEL	FNTR BRETAGNE
Patricia	SABLE	ALAIN POSTIC (CELSIUS)
Laurine	TRAVERS	BERTO OUEST
Emmanuel	VIOLLE	GROUPE DELANCHY

Personnes excusées :

Stéphane	AMMONIQUE	KLESIA
Pierrick	BIHAN	DREETS BRETAGNE
Charlotte	BLIN	FNTV BRETAGNE
Emilie	BOULIN	AFT DÉLÉGATION RÉGIONALE BRETAGNE
Emeline	BOURGAUD	LE ROY LOGISTIQUE
Xavier	CAMINATI	STE DES TRANSPORTS COBIGO
Antoine	DE LIPOWSKI	CARSAT BRETAGNE
Bruno	FLAHAT	ALAIN POSTIC (CELSIUS)
Danièle	FRAGA	TRANSPORTS FERRON
Gaël	GEORGELIN	RECTORAT DE L'ACADÉMIE DE RENNES
Fabrice	GILLARD	DREETS BRETAGNE
Olivier	GOUGEON	FNTV BRETAGNE
François	HERVIAUX	LINEVIA
Bernard	LE FLOCH	
Élodie	LE PROVOST	BRETAGNE SUPPLY CHAIN
Bruno	LE SCANF	LOCA PARC
Patrick	LE SOLLIEC	TRANSPORTS LE SOLLIEC
Delphine	LEPIOUFFE	OPCO MOBILITES BRETAGNE
Stéphane	LESCOUBLET	LESCOUBLET
Nicolas	MESSIEUX	OPCO MOBILITES BRETAGNE
Laurence	QUERE	STEF TRANSPORT QUIMPER



TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi



Ouverture par Mickaël Goalec :
changement de présidence du CRFPTL,
appel à candidature, vote

Extraits du règlement

Composition

Les Comités Régionaux sont composés :

- De Chefs d'entreprises ou de représentants des diverses familles du transport et de la logistique, particulièrement intéressés par la formation professionnelle. Chaque famille professionnelle et chaque département de la région doivent être représentés.
- Des secrétaires généraux des organisations professionnelles territoriales dont les instances nationales sont membres de l'AFT.
- L'OPCO Mobilités est régulièrement invité aux réunions du Comité.
- Peuvent être invités les représentants de collectivités locales, de l'Administration, civile ou militaire, ou toute autre personne concernée, par les activités développées par l'AFT.

Mandat

- Le Comité choisit en son sein, parmi les représentants des entreprises, un Président pour un mandat d'une durée de trois années, renouvelable deux fois.
- Le Comité élit, sur proposition de son Président, après consultation du Délégué Régional, plusieurs vice-présidents, dont les mandats sont de même durée.

Fonctionnement

- Le Comité se réunit en séance plénière au moins deux fois par an à l'initiative du Président ou à la demande du Délégué Régional, sur un ordre du jour déterminé conjointement par le Président, le Délégué Régional AFT.



TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi

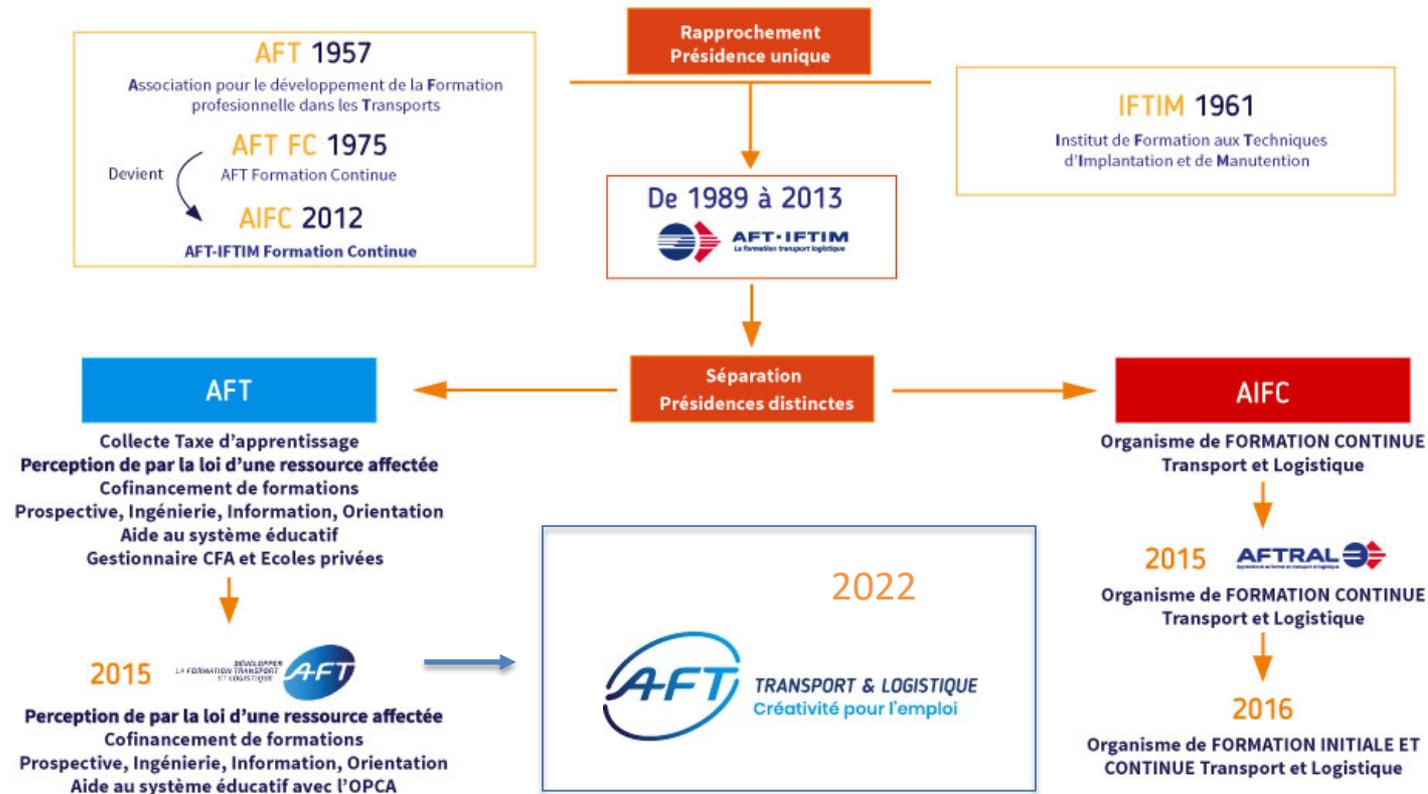


Présentation de l'AFT

Présentation de la nouvelle marque AFT, et de ses missions

Un peu d'histoire

- ✓ Créée en 1957 à l'initiative de l'Union des fédérations du transport, l'AFT est historiquement l'organisme de la Profession Transport et Logistique sur les champs du développement de l'emploi et de la formation professionnelle.



- ✓ Le **Département des Etudes et des Projets** a été créé au début des années 1980 pour apporter au secteur du transport et de la logistique une expertise en matière d'emplois et de qualifications :

- **Etudes prospectives** relatives aux tendances socio-économiques, aux évolutions du marché, et aux besoins en qualifications induits,
- Elaboration de **recommandations** pour les politiques publiques, au travers la rédaction de rapports, articles et mémorandum,
- Participation à la **conception de dispositifs de formation** professionnelle initiale et tout au long de la vie,
- **Analyse des besoins en systèmes de qualification**, étude des équivalences entre parcours de formation et conception de systèmes de qualification, analyses économiques des stratégies de qualification,



- ✓ Le **Département de l'Ingénierie et de la Pédagogie** exerce son activité principalement sur le domaine public, le secteur des Transports et de la Logistique étant réglementé.



- Participe à rapprocher le monde éducatif et académique de celui de l'Entreprise,
- **Crée et actualise des supports pédagogiques** et de référence à disposition de plus de 200 lycées professionnels, 140 organismes de formation, des CFA et des écoles du secteur,



- Contribue, aux côtés des acteurs de la branche et ministères, à la **création et l'évolution des diplômes, des titres professionnels** Transport et/ou Logistique,
- **Assure un lien** entre le ministère en charge des transports et les différentes parties prenantes notamment pour les **formations obligatoires** de conducteurs et pour **l'accès à la profession** de transporteur,



- Mise à disposition d'expertises au service de l'enseignement et des formation Transport-Logistique (conception, actualisation, coordination et Ingénierie)

- ✓ **L'AFT cofinance des formations initiales de conducteurs (marchandises ou voyageurs) par un dispositif intitulé « Gestion d'Aide à la Personne » destiné aux organismes de formation agréés :**

45000 de formations par an co-financées par l'AFT soit 40 millions d'Euros

- Les FIMO marchandises et voyageurs
- Les Titres Professionnels transports de marchandises sur porteur, transport de marchandises sur tous véhicules, et transport en commun sur route ...
- Permis C, CE et D



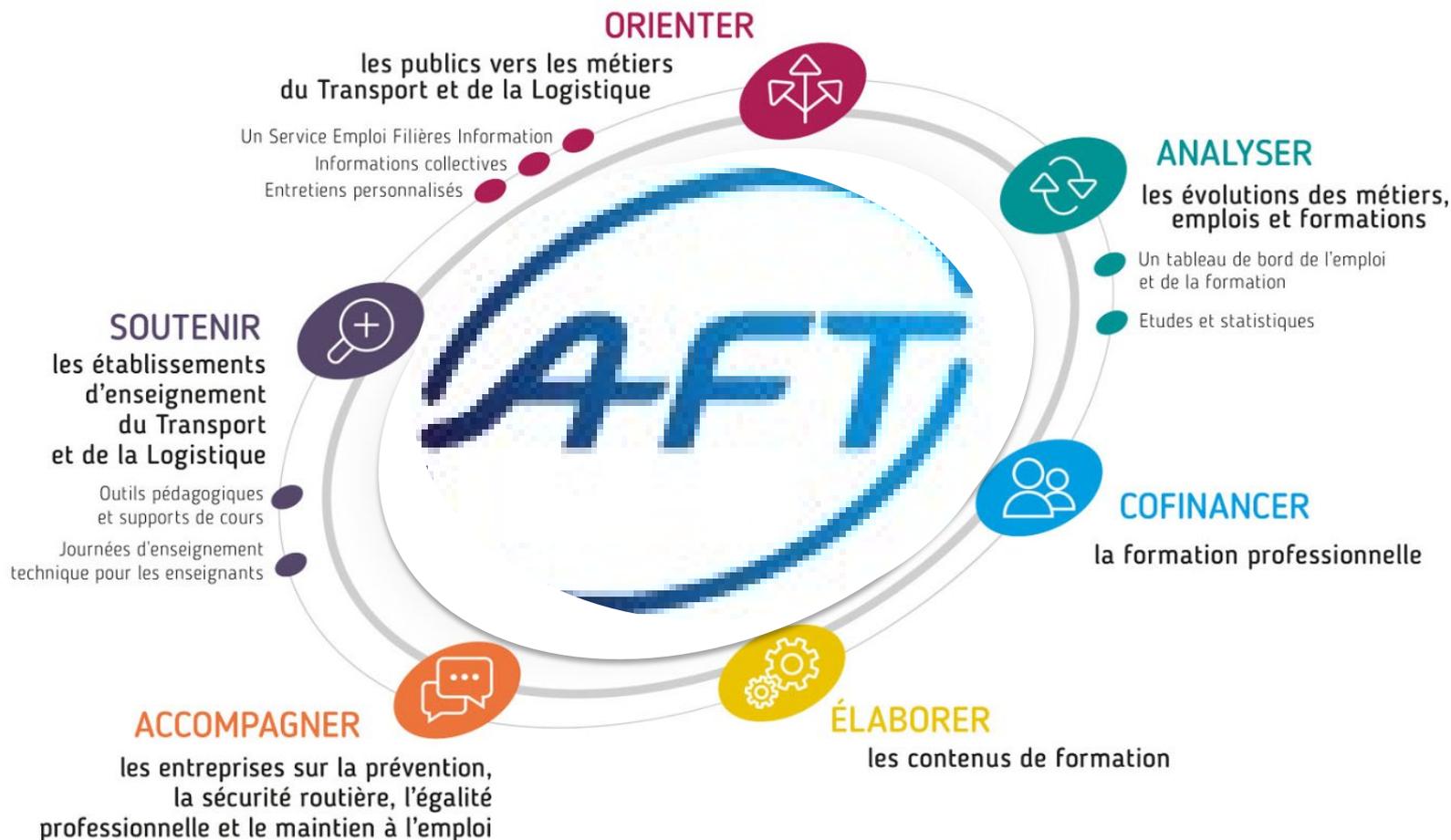
Missions de l'AFT

- ✓ Le **Département des Opérations et du Développement** exerce son activité sur la valorisation des métiers et des emplois au plus près des territoires avec ses Délégations Régionales.

- Mission d'**observatoire** régionale du Transport et la logistique - Travaux de l'OPTL
- Mission de **représentation du secteur** du transport et de la logistique dans divers institutions et associations.
- Mission **d'information et d'orientation auprès des publics** (élèves, étudiants, Demandeurs d'emploi, personnes en reconversion, ...) et **valorisation des métiers**
- **Mise à disposition gracieusement d'outils** : marque employeur, égalité professionnelle, mixité, prévention et santé au travail, transmission des savoirs
- **Expérimente sur les territoires** des outils, projets, ou des études au service du secteur.

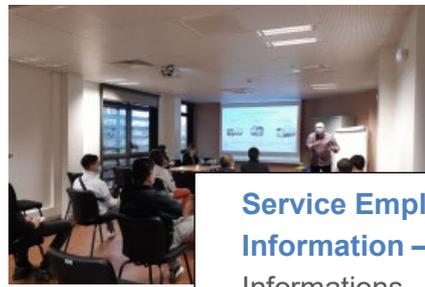


NOS MISSIONS



Les Web Educ

Mise en main de la plateforme
DEM@T (outil pédagogique)
Présentation du site
Ressources aux enseignants
et DDFPT, ...



Service Emploi Filières Information – SEFI TL

Informations collectives :
Forum, réunions - Adapter
nos dispositifs à destination
de tous publics (présentiel ou
distanciel)

PRESCRIPT' heures

Il s'agit d'une action à vocation nationale mais
régionalement. Chaque région le même jour, à la
même heure, va proposer un temps fort en
webinar de 1h30 en direction des conseillers et
professionnels de l'orientation et de l'insertion.



FOCUS Métiers

Initiés depuis le printemps 2020,
ces webinars sont l'occasion de
valoriser les métiers auprès d'un
large public. Déclinés dans
toutes les régions, ils peuvent
faire l'objet d'adaptation selon
les publics et les territoires.



Dialogue avec un Pro.

Initiés depuis l'été 2020, ces
webinars permettent de
donner la parole à un
professionnel du transport et
de la logistique, afin de mettre
en lumière son métier et de
valoriser les professions du
transport et de la logistique
auprès du public.

Conférence en ligne
DIALOGUE AVEC UN.E PRO
sur le métier de **CONDUCTEUR ROUTIER**
Marchandises ou Voyageurs



L'AFT souhaite vous aider à trouver un emploi ! - Connectez vous gratuitement sur la plate-
forme **PLACE** : <https://www.aft-dev.com/candidature> et complétez votre profil pour que nous
puissions vous mettre en relation avec des entreprises susceptibles d'être intéressées par vos
compétences.



[Site de l'OPTL](#)

[Rapport OPTL National 2021](#)

[Rapport OPTL Bretagne 2021](#)



Programme : Les mercredis de l'AFT

- ✓ 04/05/22 : Ambassadeur du transport
- ✓ 11/05/22 : Enquête jeune génération EDEC
- ✓ 18/05/22 : Ambassadeur du transport
- ✓ 01/06/22 : Risque routier
- ✓ 08/06/22 : Handi-profilage (TRM - TRV)
- ✓ 15/06/22 : IA dans le transport et la Logistique



TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi



Rappels des principaux projets de l'AFT :

- **Ambassadeurs du Transport**
- **Itinéraire égalité**
- **Tisser**



TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi



Ambassadeur de l'emploi du Transport et de la logistique

*Exemple d'une démarche de
marque employeur*





Pour en savoir plus :
ambassadeurs-emploi-tl.com

Vous accompagner et vous équiper d'outils sur des thématiques RH

Pour améliorer votre Marque Employeur avec la démarche « Ambassadeurs de l'emploi du Transport et de la Logistique » articulée autour de 3 axes :

- Faire découvrir les métiers du secteur
- Avoir de bonnes pratiques de recrutement
- Accompagner et valoriser ses salariés pour les fidéliser





Ambassadeur de l'Emploi
du Transport et de la Logistique

COMMENT ?

En entrant dans la démarche
« **AMBASSADEUR DE L'EMPLOI** »
et engager son entreprise à :

- **Mettre en place un plan d'actions** concrètes et mesurables sur 3 axes sur une période de 3 ans :
 - La promotion des métiers
 - L'optimisation des recrutements
 - La fidélisation des salariés
- **Participer aux échanges entre pairs** sur ses pratiques RH et sa marque employeur,
- **S'impliquer dans le développement économique et social de son territoire** en participant activement, avec ses partenaires locaux, à toutes formes d'actions en matière d'emploi et de découverte des métiers du secteur

DEVELOPPER SA MARQUE EMPLOYEUR



Ambassadeur de l'Emploi
du Transport et de la Logistique

Les prochaines étapes :

Mise en place d'un comité de pilotage

Quand ?

2 comités par an

- ~~1^{er} comité : Avril 2022~~
- **2^{ème} comité : Octobre/Novembre 2022**



TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi



Mixité

Itinéraire égalité



Pour développer la mixité et l'égalité professionnelle femmes-hommes dans votre entreprise grâce à l'outil « Itinéraire égalité » et proposant un catalogue de solutions RH concrètes qui permettent à votre entreprise de renforcer l'attractivité de ses emplois auprès des femmes

Pour en savoir plus :
egalite.aft-dev.com





<https://egalite.aft-dev.com/des-reussites-de-parcours-je-minforme-sur-legalite/mixup-un-projet-porte-par-lentreprise-stef>

Je m'informe sur l'égalité

Parcours > Des réussites de parcours

TÉLÉCHARGER LES FICHES DU PARCOURS

TÉLÉCHARGER LA FICHE

- MIX'UP un projet porté par l'entreprise STEF
- Un monde d'opportunités avec elles
- Et si c'était votre voie ?
- Les femmes dans le transport et la logistique

MIX'UP un projet porté par l'entreprise STEF

pour mettre en œuvre des actions en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle

MIX'UP est le nom de la démarche qui regroupe les engagements et actions de l'entreprise **STEF** en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle. L'entreprise s'est ainsi fixée **5 engagements à l'horizon 2030** pour mettre en œuvre des actions concrètes notamment en matière de recrutement, de formation et sensibilisations aux stéréotypes, de gestion des carrières ou d'adaptation de l'environnement de travail.

Accroître la mixité dans ses équipes

Historiquement masculin, le secteur du transport et de la logistique accuse un vrai retard en matière de mixité femmes-hommes. Un environnement non-mixte est souvent propice à la diffusion de stéréotypes. L'objectif de l'entreprise STEF est donc double : **sensibiliser ses équipes pour mieux accueillir femmes et hommes dans l'entreprise.**



SALTOO

Sensibiliser les Acteurs sur la Logistique et le Transport pour une Orientation Objective



Le projet SALTOO vise à assurer une orientation objective, en faveur d'une plus grande mixité des filières et métiers du secteur du transport et de la logistique, à travers un travail de sensibilisation et d'information des acteurs de l'orientation et de l'emploi.

Solène Rosiau

AFT Chargée de projets
Département des Etudes et
Projets - Tél : 06 15 59 70 01

**Centre d'Information sur les
Droits des Femmes et des
Familles d'Ille et Vilaine CIDFF 35**

Téléphone (standard) : 02.99.30.80.89
E mail: direction@cidff35.fr

Site Internet: <http://illeetvilaine.cidff.info/>

L'AFT est adhérente au CIDFF



TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi



Transfert des savoirs **TISSER**

Transmettre les Informations et les Savoirs
Stratégiques des Exploitants Routiers

tisser.aft-dev.com



Pour faciliter le transfert des savoirs d'un exploitant sénior quittant votre entreprise grâce à la méthodologie TISSER (Transmettre les Informations et les Savoirs des Séniors Exploitants Routiers) permettant notamment de conserver dans l'entreprise des compétences stratégiques

Pour en savoir plus :
tisser.aft-dev.com



Le projet

Outils les entreprises de transport sur la transmission des savoir faire d'expérience des exploitants

- L'exploitant : centre névralgique des entreprises de transport
- L'exploitant : détenteur de savoirs d'expérience stratégiques
- Les savoirs d'expérience sont spécifiques, tacites, stratégiques et rares, et ne peuvent être enseignés en formation
- Un départ à la retraite peut signifier la perte de ces savoirs par l'entreprise
- Un enjeu prégnant pour les entreprises de 20 à 50 salariés qui emploient un seul exploitant



TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi



Informations diverses :

- EDEC,
Retour de l'enquête menée par l'AFT
*A quoi aspirent les salariés des entreprises
du transport et de la logistique ?*



Objectifs de l'enquête

Nous avons réalisé une enquête auprès des salarié.e.s/ et futur.es salarié.e.s de la filière afin de :

Identifier les **attraits du métier**, à mettre en avant pour publics cibles pour la **communication**

- ✓ Améliorer la compréhension des **attentes des actifs**, notamment de la nouvelle génération
- ✓ **Comprendre** le système de valeurs, style de vie, attentes et ressorts de motivation des **nouvelles générations** qui ont des aspirations différentes et témoignent d'un autre rapport au travail
- ✓ **Mieux orienter** les jeunes, demandeurs d'emplois, personnes en reconversion professionnelle en tenant compte de leurs aspirations personnelles

Pour la Branche :

- ✓ Analyser/confirmer des effets générationnels / infirmer des préjugés
- ✓ Adapter la communication dans le cadre de campagne attractivité/recrutement
- ✓ Elaboration de recommandations pour la Branche et les entreprises : Adapter les pratiques managériales et l'organisation du travail quand cela est possible

L'enquête - Méthodologie

Questions	Objectifs de l'enquête	Livrables
Traits de personnalité		
22 questions sur des traits de personnalité Echelle de 1 à 4 : « Au travail je suis capable »	Meilleur appariage des candidat.e.s avec les métiers Mieux cerner les actifs et futurs actifs Permettre de dégager des profils (« personnalité ») en fonction des activités exercées	Outil d'aide à l'orientation : Quizz en ligne
Valeurs		
4 questions sur les valeurs Echelle de 1 à 4	Permettent de mieux cerner les valeurs des salarié.e.s ou futur.e.s salarié.e.s Confirmer ou infirmer les différences générationnelles	<u>Recommandations :</u> - à la branche pour construire un discours attractif sur le sens des métiers TL -aux entreprises pour construire des offres d'emploi plus attractives
Aspirations professionnelles (Emploi et travail)		
2 questions sur le lieu de travail Echelle de 1 à 4	Permettre de recueillir les avis et les attentes vis-à-vis du travail des actifs et futurs actifs dans le secteur Comprendre le rapport au travail des salariés et des nouvelles générations Mieux appairer les attentes des candidats aux postes Analyser les attentes, confirmer ou infirmer les différences générationnelles	Outil d'aide à l'orientation <u>Recommandations :</u> - Pour adapter la communication sur les métiers - Pour construire des offres d'emploi attractives et fidèles aux aspirations professionnelles
8 questions sur l'organisation et les horaires de travail Echelle de 1 à 4		
9 questions sur le contenu du travail Echelle de 1 à 4		
23 questions sur les attentes vis-à-vis du travail Echelle de 1 à 4 « Ce que je souhaite dans mon travail »		

Management		
4 questions sur le management Echelle de 1 à 4	Comprendre les attentes managériales des actifs et futurs actifs	Construction d'une typologie de profil (management attendu vs activité)
10 questions sur le management (en fonction des modèles d'organisations existant) Cases à cocher	Participer à l'évolution des pratiques managériales dans le secteur	Rédactions de recommandations pour les entreprises au regard des attentes et modèles d'organisations attendus
Satisfaction au poste / Fidélisation		
4 questions sur la satisfaction au poste Questions ouvertes	Mettre en avant les facteurs de fidélisation et de Turn over	Recommandations d'améliorations adressées aux entreprises pour éviter le Turn Over
2 questions sur la fidélisation		Adaptation de la communication : Promotion et valorisation des facteurs de satisfaction et de fidélisation -> ex : nourrir une démarche « marque employeur », salarié.e ambassadeur...

L'enquête en ligne a été réalisée de mars à juin 2021

Les résultats du questionnaire – Présentation de l'échantillon

Effectifs

1 251

Réponses effectives

Age moyen :

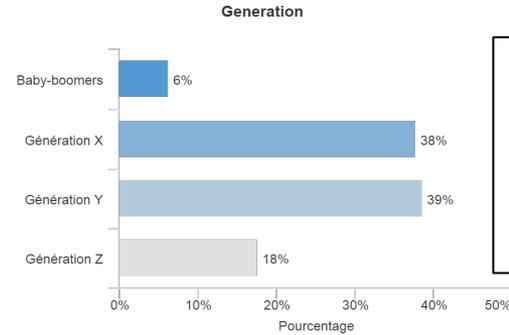
38,8



74%
39,2 ans



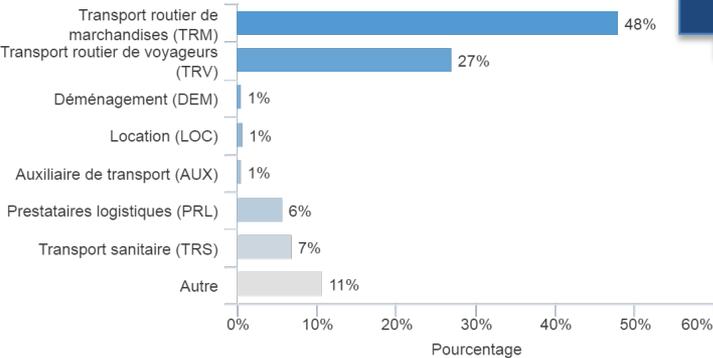
26%
37,6 ans



Génération Z : 26 ans à 11 ans
Génération Y : 41 à 27 ans
Génération X : 56 ans à 42 ans
Baby-boomers : 57 ans et plus

Les salariés (80%)

Secteur d'activité :



69% de la famille professionnelle conduite

10% d'exploitant transport

5% Logistique manutention

Ancienneté dans le métier (en années)

12,1

Ancienneté dans l'entreprise

7,8

Les non salariés (20%)

73% Demandeurs d'emploi
19% Etudiants/ En formation

53 % dans le TRM
25 % dans le TRV
12% dans la logistique

Une organisation du travail flexible et autonome

Tous les salariés disent que leur motivation est renforcée par un environnement de travail qui leur offre de l'autonomie et des responsabilités.

98% accordent une grande importance à la relation de confiance entre employeurs et salariés

⇒ Une méfiance de la part de direction et une faible autonomie = arguments pour quitter leurs postes de travail actuels.

39% des salariés citent l'autonomie comme élément leur plaisant le plus dans leurs missions

23% des non-salariés s'intéressent aux métiers du secteur pour l'autonomie qu'ils confèrent

	Je souhaite avant tout de l'autonomie et de la flexibilité dans mon travail (% Oui)	J'attends de mon supérieur des instructions à appliquer (% Oui)	J'aime décider moi-même de mon organisation de travail (% Oui)
Génération baby-boomers (57 ans et plus)	85 %	81%	68%
Génération X (42-56 ans)	91%	72%	80%
Génération Y (27 à 41 ans)	95%	65%	86%
Génération Z (18 à 26 ans)	93 %	59%	80%

Génération Y et Z

- ✓ Besoin plus fort en terme d'autonomie et de flexibilité
- ✓ Moins en attente d'instruction à recevoir
- ✓ 76% des Y et Z attendent de l'entreprise qu'elle leur permette d'organiser leurs horaires de travail.

Génération Baby-boomers

- ✓ Plus dévouée et attachée à la hiérarchie
- ✓ 81% attendent ainsi de leur supérieur des instructions à appliquer
- ✓ 61% se disent prêt à faire des concessions sur leurs convictions pour l'entreprise contre 49% pour les jeunes générations (Y et Z)

Une organisation du travail flexible et autonome

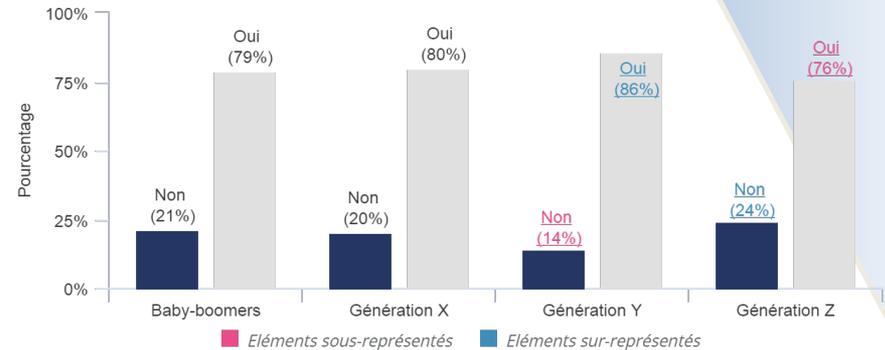
Un équilibre entre vie privée/ vie professionnelle

Echantillon global



- ✓ 91% accordent une importance à un bon équilibre travail/loisirs
- ✓ 81% estiment que les horaires de travail doivent s'accorder à leur vie sociale et familiale

Croisement : Generation / Il est très important pour moi que mes horaires de travail s'accordent avec ma vie sociale et familiale



La relation est significative. $p\text{-value} = 0,0$; $\text{Chi}^2 = 10,1$; $\text{ddl} = 3$.

Effet générationnel ?

- ✓ 86 % de la génération Y accordent de l'importance à l'intégration vie privée/professionnelle contre 79% pour les autres générations.
- ✓ Les générations des babyboomers (79%) et Z (76%) accordent relativement moins d'importance à l'équilibre familial et la vie sociale que les générations X (80%) et Y (86%).
- ✓ Cette variation chez la génération Z peut toutefois s'expliquer du fait que majoritairement les répondants sont célibataires (67%) et sans enfant (93%).

Un contenu de travail diversifié et riche en apprentissage

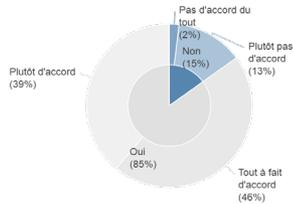


91 % sont satisfaits du travail qu'ils effectuent

Diversité des missions

Echantillon global

J'aime que mes missions de travail changent



- ✓ **Intérêt pour des missions variées et une absence de routine**
=> Avoir des missions qui changent 3^{ème} argument cité pour rester
- ✓ Avoir des tâches redondantes et peu de possibilités de les faire évoluer => 4^{ème} motif de départ le plus souvent cité par les salariés
- ✓ Le travail et l'entreprise, doivent aussi **être source d'épanouissement et d'enrichissement personnel** : 60% des répondants de la génération Z attendent de l'entreprise qu'elle contribue à leur épanouissement personnel, tout comme la majorité des autres générations (58%).

Sens au travail

	Je fais ce qu'on me dit sans me poser de questions (% de oui)
Génération baby-boomers (57 ans et plus)	53%
Génération X (42-56 ans)	38%
Génération Y (27 à 41 ans)	41%
Génération Z (18 à 26 ans)	37%

- ✓ 46% des Z disent favoriser les missions au salaire
62% des Y favorisent le salaire aux missions
- ✓ 53% des baby-boomers répondent favorablement au fait d'exécuter les missions sans se poser de question contre 39% des répondants des autres générations

Apprentissage en continu

	Apprentissage en continu (% de réponses)
Génération baby-boomers (57 ans et plus)	62%
Génération X (42-56 ans)	65%
Génération Y (27 à 41 ans)	64%
Génération Z (18 à 26 ans)	77%

- ✓ Les Z aspirent davantage à un apprentissage en continu que leur aînés
- ✓ 88% des Z attendent de leur manager qu'il transmette des compétence et qui les fassent grandir
- ✓ 50% estiment qu'une erreur est une opportunité d'apprentissage

Un travail d'équipe vs un travail individuel



- ✓ 76% des Z et 72% des Y **apprécient davantage s'appuyer sur leurs collègues** pour réaliser leurs missions en comparaison des X (64%) et BB (68%)
- ✓ Pour les Z, **le bien-être au travail rime avec bonne ambiance de travail (96%) et échanges avec les collègues (89%)**
- ✓ Pour les Y, un des ressort de motivation le plus cité est le travail d'équipe et l'entente avec les collègues (14% contre 7%)



- ✓ **93% des baby-boomers disent que travailler seul leur réussit.**

- ✓ **1^{ière} bonne pratique** : Une bonne communication avec la hiérarchie (17%) et la bonne entente avec les collègues (11%) communication formelle et informelle avec la hiérarchie (échanges, réunions, écoute...), temps de convivialité (pause cafés, temps d'équipes conviviaux).
- ✓ Une mauvaise ambiance de travail et des conflits avec la direction/ hiérarchie => raisons pour quitter leur poste, notamment chez les plus jeunes (18% contre 6% pour les autres génération)

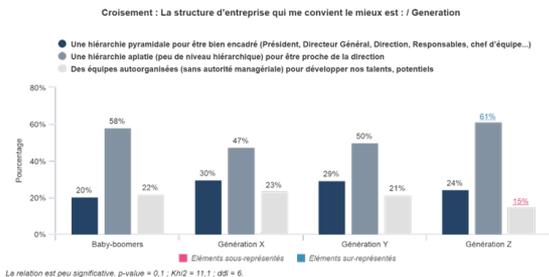
Un contact client fréquent et de qualité

- ✓ A la question « *qu'est-ce qui vous plait le plus dans vos missions ?* » le contact clients et humain est le premier facteur de satisfaction indiqué par les salariés (42%).
- ⇒ **Particulièrement sensibles au manque de reconnaissance et de considération des clients ou usagers** (problématique évoquée en particulier par les ambulanciers et les conducteurs de véhicules de transport routier de voyageurs).
- ✓ Chez les plus jeunes (Z), ce facteur n'apparaît qu'en deuxième place derrière l'autonomie.
- ✓ Les demandeurs d'emploi interrogés (12%), comme les personnes en formation (18%), ont également indiqué porter un intérêt au secteur pour la dimension relationnelle clients de leurs métiers.

	Dans mon métier, il est important d'avoir des relations fréquentes avec l'extérieur (% Oui)	Mon métier doit rendre service aux autres (% Oui)
Génération baby-boomers (57 ans et plus)	93%	90%
Génération X (42-56 ans)	92%	85%
Génération Y (27 à 41 ans)	92%	86%
Génération Z (18 à 26 ans)	88%	81%

Des attentes managériales et valeurs largement communes

Structure d'entreprise souhaitée



- ✓ **Hiérarchie aplatie**, dans laquelle il existe peu de niveaux hiérarchiques entre salariés et membres de la direction

Recrutement et fiches de postes

- ✓ 47% souhaitent que la direction se charge seule du recrutement
44% que le salarié et ses collègues donnent leurs avis
- ✓ Les générations des baby-boomers (54%) et X (51%) tendent vers un recrutement organisé par la direction
- ✓ Les générations Y (46%) et Z (55%) souhaitent être consultées et participer aux entretiens
- ✓ 43% souhaitent qu'il existe des fiches de postes mais missions transverses possibles



Implication dans les prises de décisions

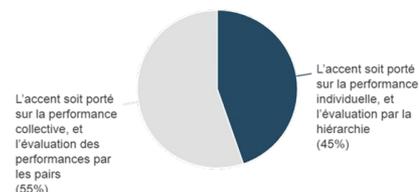
- ✓ 54% de l'échantillon souhaiteraient que les décisions soient prises par le collectif de travail
- ✓ 10% seulement ne souhaitent pas être mêlés aux décisions
- ✓ Les baby-boomers préfèrent que le manager leur demande de faire des propositions et être associés aux décisions (50%), plutôt que les décisions soient prises par le collectif de travail

Gestion des conflits

- ✓ 74% des répondants, aspirent à ce que les conflits soient gérés non pas par le manager mais par les parties concernées, aidées éventuellement d'un médiateur (un collègue par exemple ou une personne externe qui jouit de leur confiance et les accompagne dans la recherche d'une solution sans l'imposer).

Evaluation des performances

Au sujet de l'évaluation de la performance en entreprise, je préfère que :



60% des Z et 55% des Y
=> Evaluation des performances sur le collectif

Salariés restent demandeurs d'un retour individuel sur la qualité de leur travail



TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi



OPTL

L'observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique

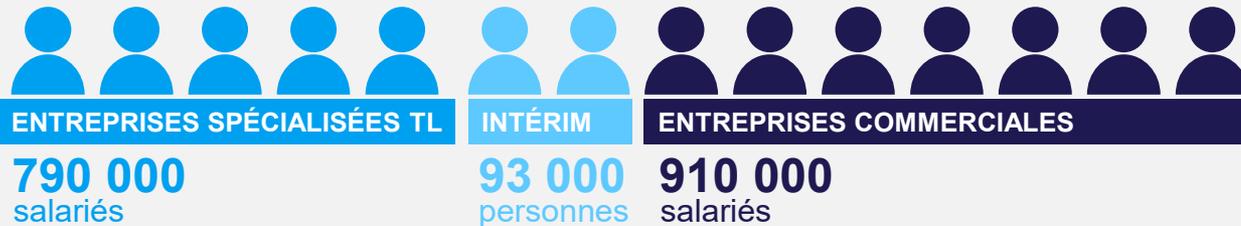
Enquête : Tableau de Bord



Tableau de bord de l'emploi : enquête
2022

LES SALARIÉS DU SECTEUR TRANSPORT-LOGISTIQUE

1,8 MILLION
DE SALARIÉS



TRANSPORT DE
MARCHANDISES



LOGISTIQUE



TRANSPORT
DE PERSONNES



* Source : INSEE, Recensement population 2015

LES ENTREPRISES

TRANSPORT-LOGISTIQUE 1/2

40 994 ÉTABLISSEMENTS



ÉTABLISSEMENTS PAR TAILLE



16 758
40,9%

1 à 5
SALARIÉS



6 583
16,1%

6 à 9
SALARIÉS



14 506
35,4%

10 à 49
SALARIÉS



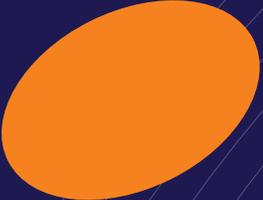
3 147
7,7%

50 et +
SALARIÉS



755 019
SALARIÉS

Source : INSEE Démographie des établissements ; ACOSS



RÉGION BRETAGNE

- › PANORAMA DU TRANSPORT-LOGISTIQUE
- › ÉTABLISSEMENTS ET SALARIÉS
- › PORTRAIT DES SALARIÉS
- › PART DES FEMMES
- › L'EMPLOI DANS LES ENTREPRISES TL

INDICATEURS DÉPARTEMENTAUX

- › RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS
 - › RÉPARTITION DES EFFECTIFS
- 

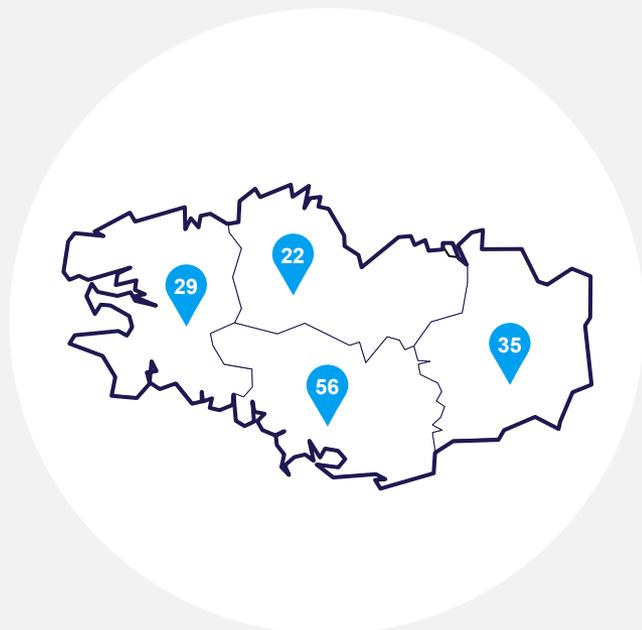
PANORAMA DU TRANSPORT-LOGISTIQUE EN RÉGION

 **39 804**
SALARIÉS

5,3% DES
EFFECTIFS
NATIONAUX

592 EMPLOIS CRÉÉS EN 2020
+1,5% DES EFFECTIFS
SUR LA RÉGION

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ET EFFECTIFS PAR DÉPARTEMENTS



	 Effectifs	 Éts
22 CÔTE-D'ARMOR	6 505	359
29 FINISTÈRE	7 327	413
35 ILLE-ET-VILAINE	17 783	663
56 MORBIHAN	8 190	388
TOTAL	39 804	1 823

Source : ACOSS et Tableau de bord de l'AFT

LES ENTREPRISES TL EN BRETAGNE 1/2

1 823 ÉTABLISSEMENTS



	TAILLE	EFFECTIFS	% ÉTABLISSEMENTS PAR TAILLE
	1 à 9 SALARIÉS	3 322 SOIT 8%	51%  <i>52 % des établissements emploient 9 % des salariés</i>
	10 à 49 SALARIÉS	14 864 SOIT 37%	38%  <i>38 % des établissements emploient 38 % des salariés</i>
	50 et + SALARIÉS	21 618 SOIT 54%	11%  <i>11 % des établissements emploient 54 % des salariés</i>



39 804
SALARIÉS

LES ENTREPRISES TL EN BRETAGNE 2/2



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

	 Transport Routier de Marchandises	 Transport Routier de Voyageurs (Hors urbain)	 Déménagement	 Location	 Auxiliaires de transport	 Prestataires logistiques (Hors e-commerce)	 Transport sanitaire
	25 443	4 776	456	1 870	3 730	292	3 238
BRETAGNE	64%	12%	1%	5%	9%	1%	8%
FRANCE	53%	13%	1%	3%	14%	6%	8%



ÉTABLISSEMENTS
PAR SECTEUR
D'ACTIVITÉ

61%

8%

3%

3%

7%

3%

15%



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE

29 035

CONDUITE

73%

3 125

EXPLOITATION

8%

3 564

MANUTENTION MAGASINAGE

9%

4 080

AUTRES

10%

Source : INSEE Démographie des établissements ; ACOSS

PORTRAIT DES SALARIÉS EN BRETAGNE

97% DES SALARIÉS SONT
EN CDI DANS LA BRANCHE

43 ANS / ÂGE MOYEN, TOUTES FAMILLES
PROFESSIONNELLES CONFONDUES



ÂGE MOYEN PAR ACTIVITÉ EN 2020

			
Marchandises (TRM / DEM / LOC / AUX)	Transport Routier de Voyageurs	Prestataires logistiques	Transport sanitaire
42,73	50,82	40,99	39,82



ÂGE MOYEN PAR FAMILLE CONDUITE

43,24 ANS
CONDUITE EN **MARCHANDISES**

52,50 ANS
CONDUITE EN **VOYAGEURS**

39,44 ANS
CONDUITE EN **SANITAIRE**

Source : Tableau de bord de l'AFT

FÉMINISATION DES ENTREPRISES TL EN BRETAGNE

Les métiers de la conduite sont en tension en termes de recrutement.

Désormais accessibles à tous les profils et compatibles avec une vie de famille, ces métiers **sont aussi ouverts aux femmes.**



6 891

FEMMES SALARIÉES
DANS LES ENTREPRISES TL
EN BRETAGNE EN 2020

17,3% DES EFFECTIFS
GLOBAUX

RÉPARTITION DES FEMMES SALARIÉES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

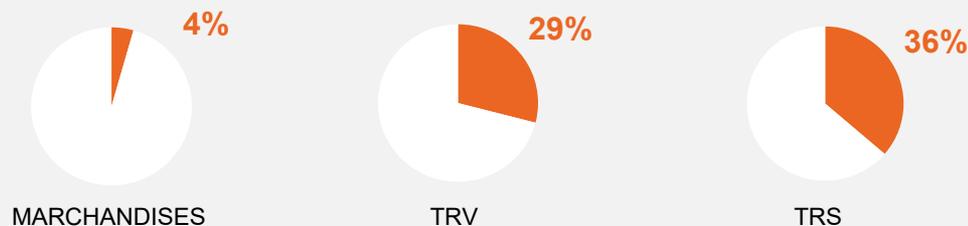


3 177

**FEMMES
CONDUCTRICES**

10,9% DES EFFECTIFS
DE CONDUITE

TAUX DE FÉMINISATION DANS LA FAMILLE CONDUITE



*Conduire
des camions,
ce n'est pas que
pour les garçons !*

Source : Tableau de bord de l'AFT

MERCI POUR VOTRE ATTENTION !