

# CONDUCTEURS ROUTIERS

*Diagnosics sur les métiers en tension structurelle en PACA*

ANNEXE TECHNIQUE



## Précisions préalables :

La FAP J3Z43 « Conducteurs routiers » comprend des conducteurs routiers et grands routiers (salariés) qui préparent et effectuent le transport de marchandises dans un véhicule lourd (poids total autorisé en charge supérieur à 3,5 tonnes). Cette FAP comprend également des non-salariés : artisans déménageurs et transporteurs indépendants routiers et fluviaux, (employant de 0 à 9 salariés). Ces derniers transportent des marchandises ou des personnes, sur des trajets de courte ou longue distance selon les cas.

ROME correspondant à cette FAP : N1401-Conduite de transport de marchandises sur longue distance.

## Tensions et difficultés de recrutement

Sources : Pôle emploi, Direccte, ORM (OEE, DEE ; Tensions structurelles 2005-2014) ; Pôle emploi (offres diffusées en 2016) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2012-2017) ; TEC, Medef (enquête, données 2015) – Traitement ORM.

- Ce métier fait partie des 54 métiers (sur 181 observés) qui apparaissent en tension structurelle sur une période de dix ans en région PACA (2005-2014), avec une **tension structurelle modérée de 0,65** (contre 0,55 tous métiers).
- Tension conjoncturelle en 2016 (sur offres diffusées par Pôle emploi)\* : 1,17.
- Tension conjoncturelle encore plus élevée dans les Alpes-Maritimes et le Var.
- D'après l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre (BMO) :
  - **1 500 projets de recrutement en 2017** en PACA (33<sup>e</sup> métier le plus recherché sur 197).
  - Un nombre de projets en hausse depuis 2013. En un an : + 244 projets (soit + 19 %).
  - Une part de projets jugés difficiles *a priori* par les employeurs supérieure à l'ensemble tous métiers (55 % contre 37 %). Un constat également observé les années précédentes.
  - La part des projets saisonniers est de 45 % (comme tous métiers).
- Cependant, d'après l'enquête TEC au niveau régional en 2015, ce métier présente moins de difficultés à pourvoir un poste que pour l'ensemble des métiers (30 % contre 34 %) et la part de postes non pourvus est très faible (1 % contre 15 %).

\* Offres diffusées par Pôle emploi : offres déposées à Pôle emploi ajoutées aux offres des partenaires. Le niveau de qualification ne pouvant pas être détaillé dans les offres partenaires, cette tension conjoncturelle est « approchante » car elle ne correspond pas toujours à la FAP mais à l'ensemble des ROME qui la composent, sans distinguer le niveau de qualification. Métier dit en tension : métier pour lequel le ratio de tension conjoncturelle est supérieur ou égal à 0,75.

## Offres d'emploi enregistrées

Source : Pôle emploi, Direccte (offres d'emploi enregistrées OEE, cumul annuel 2016) – Traitement ORM.

- **5 107 offres d'emploi enregistrées en 2016** par Pôle emploi (soit 1,9 % de l'ensemble des offres).
- Une part élevée d'offres portant sur des missions d'intérim (44 % contre 13 % tous métiers confondus), principalement sur des missions d'un mois et plus. La part des offres en CDI est ainsi moindre (29 % contre 41 %), tout comme les CDD (27 % contre 45 %).
- La quasi-totalité des offres portent sur des postes à temps plein (93 % contre 71 %).

DIAGNOSTICS RÉALISÉS  
EN PARTENARIAT AVEC :



**Diagnosics sur les métiers en tension structurelle en PACA – Décembre 2017**

Directeur de publication : Philippe Cottet  
Réalisation : Fanny Bremond et Pauline Gay-Fragneaud



## CONDUCTEURS ROUTIERS

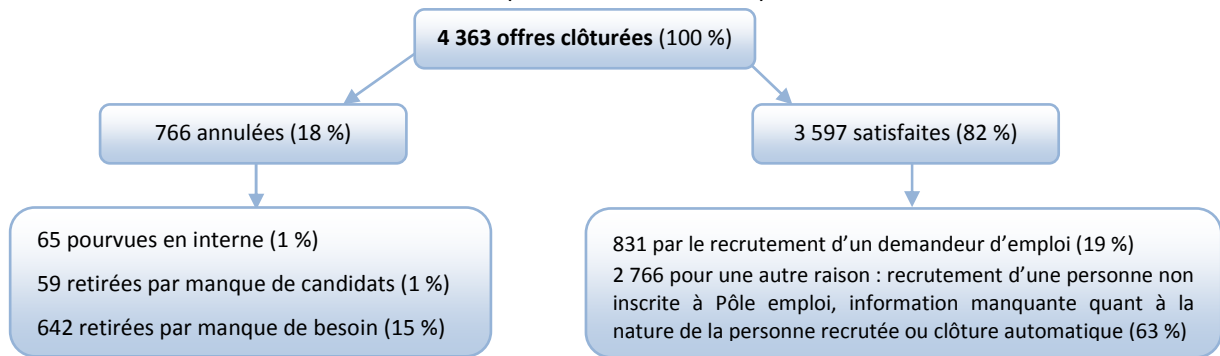
> DIAGNOSTICS MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA – ANNEXE TECHNIQUE

- 65 % des offres concernent des emplois qualifiés : 36 % d'employés qualifiés et 29 % d'ouvriers qualifiés (contre respectivement 45 % et 9 %).
- Près de la moitié des offres exigent d'avoir une expérience d'au moins deux ans dans le métier.
- 68 % des offres émanent de TPE de moins de dix salariés (54 % tous métiers).
- 56 % proviennent d'entreprises du secteur « Activités de services administratifs et de soutien » (essentiellement d'agences de travail temporaire) et 29 % d'entreprises du secteur « Transports et entreposage » (transports routiers de fret interurbains ou de proximité, principalement).

### Motifs de clôture des offres

Source : Pôle emploi (offres d'emploi clôturées, cumul annuel 2016) – Traitement ORM.

- Une grande majorité d'offres satisfaites (dont la moitié suite à une clôture automatique).
- 1 % d'offres retirées faute de candidats (comme tous métiers).



### Profil des demandeurs d'emploi

Source : Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2016) – Traitement ORM.

- **6 644 demandeurs d'emploi à fin décembre 2016** (soit 1,3 % de la demande d'emploi totale).
- Quasi exclusivement des hommes (98 % contre 50 % chez l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- Une part faible de jeunes de moins de 25 ans (6 % contre 13 %) et une part notable de personnes de 50 ans et plus (27 % contre 25 %).
- 59 % des demandeurs d'emploi ont un niveau CAP-BEP (contre 36 %) et 22 % n'ont aucun diplôme (contre 17 %).
- 59 % d'employés qualifiés et 24 % d'ouvriers qualifiés (contre 49 % et 11 %).
- Majoritairement des demandeurs d'emploi expérimentés voire très expérimentés dans le métier : 77 % ont au moins deux années d'expérience (contre 75 % pour l'ensemble) et la part de ceux ayant dix ans ou plus d'expérience est de 37 % (contre 28 %).
- Une majorité inscrite à Pôle emploi depuis moins d'un an : 62 % (contre 59 %).
- Par ailleurs, durant l'année 2016, 5 833 demandeurs d'emploi ont accédé à un emploi d'une durée d'un mois ou plus.

### Caractéristiques de l'emploi (contrats, secteurs, taille entreprise...)

Sources : Insee (RP 2013) ; Insee (DADS 2014) – Traitement ORM.

- **22 561 conducteurs routiers sont en emploi** (soit 1,2 % de l'emploi régional en 2013).
- Un nombre d'emplois en hausse : + 4,4 % entre 2008 et 2013 (+ 0,9 % tous métiers confondus).
- Très majoritairement des emplois en CDI : 81 % contre 73 % tous métiers. Et une part notable d'emplois en intérim : 3 % (contre 1 %).
- 11 % de non-salariés (14 % tous métiers).
- Une part plus importante d'emplois exercés à temps plein : 95 % contre 82 %.
- Un salaire mensuel net médian (en ETP) légèrement plus élevé : 1 757 € (contre 1 660 € tous métiers).

- Des emplois majoritairement concentrés dans le secteur d'activité « Transports et entreposage » (64 % des emplois) et également présents dans d'autres secteurs tels que le commerce (8 %), la construction (8 %)...
- 72 % des salariés exercent dans une TPE-PME de moins de 50 salariés. Plus précisément : 45 % dans un établissement de dix à 49 salariés (contre 24 % tous métiers) et 27 % dans une TPE (contre 31 %). Par ailleurs, 27 % exercent dans un établissement de 50 à 249 salariés (contre 22 %).

### Profil et formation des actifs en emploi

Sources : Insee (RP 2013) ; Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; Insee Analyses, n° 28, mars 2016 – Traitement ORM.

- Des emplois quasi exclusivement masculins (97 % contre 52 % tous métiers).
- Les personnes de 50 ans et plus sont légèrement plus représentées (33 % contre 29 %). *A contrario*, les jeunes de moins de 25 ans ne représentent que 4 % des conducteurs routiers en emploi (contre 9 % tous métiers).
- Leur famille professionnelle élargie (J3Z, qui comprend également les livreurs, conducteurs de véhicules légers et conducteurs de transport en commun) présente un taux de retrait pour fin de carrière professionnelle de 15,3 % entre 2016 et 2020 (14 % tous métiers).

### Lien avec la formation :

- 45 % ont un diplôme de niveau CAP-BEP (contre 23 %) et 35 % n'ont aucun diplôme (contre 19 %).
- Le niveau de diplôme s'est élevé : 45 % des seniors n'ont aucun diplôme alors que ça n'est le cas que de 19 % des jeunes de moins de 25 ans. La part des diplômés de niveau CAP-BEP s'est renforcée chez les jeunes (51 % contre 40 % chez les seniors) ainsi que ceux de niveau bac (24 % contre 9 %). Cette élévation du niveau de diplôme est plus marquée sur ce métier que celle constatée pour l'ensemble des métiers.
- 12 % des conducteurs routiers en emploi ont un diplôme de la filière de formation « Formations industrielles ». Dans la famille élargie J3Z, 11 % des actifs en emploi sont diplômés de la filière « Formations industrielles », 7 % de « Moteurs et mécanique auto », 5 % de « Transports, logistique » et 5 % de « Bâtiment, travaux publics ».

### Caractéristiques des formations et des formés

Sources : EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Afdas, Agefos-PME, Fongecif, Unifaf, Uniformation (base ORM, effectifs en formation 2014) – Traitement ORM.

- Au niveau national, six certifications visent le métier de conducteur routier, dont trois issues du ministère de l'Éducation nationale, deux du ministère de l'Emploi et une issue d'une branche professionnelle.
- Au niveau régional en 2014, **806 personnes préparent une des cinq formations certifiantes qui visent ce métier** (tous niveaux confondus) via la formation initiale (voie scolaire et apprentissage), la formation continue des demandeurs d'emploi (FCDE) ou les formations financées par les OPCA ou Opacif. Il s'agit de cinq certifications des ministères (Éducation nationale et Emploi).
- Toutes les certifications appartiennent à la filière de formation « Transports, logistique ».
- 87 % des formés suivent une formation de niveau CAP-BEP et 13 % de niveau bac.
- 44 % sont en FCDE ; 33 % en formation initiale-voie scolaire ; 8 % en apprentissage et 15 % dans une formation financée par le Fongecif, l'Agefos-PME, Uniformation ou l'Afdas (pas de données disponibles issues de l'OPCA Transports et Services). La formation continue des demandeurs d'emploi est ainsi très représentée (14 % chez l'ensemble des formés, quel que soit le métier visé), ainsi que les formations financées par des OPCA-Opacif (4 %, hors contrats de professionnalisation).
- Des effectifs quasi exclusivement masculins (95 %).
- 51 % de jeunes de moins de 26 ans (données hors formation initiale voie scolaire, 66 % quel que

soit le métier visé).

- Les cinq certifications visant ce métier sont :

- Titre professionnel conducteur du transport routier de marchandises sur porteur (CTRMP ; 387 formés, soit 48 %).
- CAP conducteur routier marchandises (202 formés, soit 25 %).
- Bac pro conducteur transport routier marchandises (CTRM ; 105 formés, soit 13 %).
- CAP conducteur livreur de marchandises (77 formés, soit 10 %).
- Titre professionnel conducteur du transport routier de marchandises sur tous véhicules (35 formés, soit 4 %).

- Par ailleurs, pour exercer le métier, les permis de catégorie C (C, C1, CE, C1E), complétés par la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) sont exigés. Un renouvellement périodique de la FIMO par la formation continue obligatoire (FCO) est également exigé. Des formations spécifiques (certificats de formation ADR) peuvent aussi être requises selon les produits transportés.

- À titre d'exemple, en 2014, ont été financés en région dans le cadre de la formation continue (des demandeurs d'emploi et des salariés) : 261 FIMO – transport de marchandises ; 188 FCO – transport de marchandises ; 219 permis C ou CE ; 48 ADR formation conducteurs (transport de matières dangereuses, spécialisation citernes initiale). La formation professionnalisante tient ainsi une place importante dans ce métier.

### Insertion à l'issue des formations

*Source : ORM (enquête sur les sortants SPRFPA de formations de niveau CAP-BEP ou bac, année 2015, 2 ans après la formation).*

Zoom sur les sortants de la filière de formation « Transports, logistique »

- Cette filière regroupe 6 % de l'ensemble des enquêtés. 82 % ont suivi une formation de niveau CAP-BEP (dont 13 % TP conducteur du transport routier de marchandises sur porteur et 7 % CAP conducteur routier marchandises). 90 % ont obtenu la certification préparée (84 % toutes filières).
- Durant les deux années après la sortie de formation, 65 % ont un parcours marqué par l'emploi (55 % toutes filières).
- Leur situation deux ans après : 60 % sont en emploi, 33 % en recherche d'emploi, 2 % en situation d'inactivité professionnelle, 5 % à nouveau en formation (respectivement, 59 %, 27 %, 6 %, 8 %).
- Parmi ceux en emploi deux ans après la formation :
  - 41 % sont en CDD ou en intérim (33 % toutes filières) ;
  - 17 % travaillent à temps partiel (31 %) ;
  - 40 % exercent le métier de conducteur de véhicules (J3Z, FAP87) ;
  - 71 % estiment que leur emploi est en lien avec la formation suivie (68 % toutes filières) ;
  - 33 % pensent qu'ils auraient pu occuper leur emploi sans suivre la formation (31 %).
  - 67 % estiment que la formation a tout à fait répondu à leurs attentes (66 %).
  - 55 % pensent que la formation est tout à fait un atout pour trouver un emploi (47 %).

*Source : Pôle emploi.*

- Six mois après une formation financée ou rémunérée par Pôle emploi (tous dispositifs) : 56 % des stagiaires sont en emploi, selon les domaines de formation (Formacode) propres à ce métier.

### Autres sources mobilisées

- Dares, « Portraits statistiques des métiers 1982-2014 », *Synthèse.Stat'*, n° 19, mars 2016

- France stratégie, Dares, « Les métiers en 2022 », avril 2015

→ « Sur la période 2012-2022, les effectifs du domaine des transports, de la logistique et du tourisme devraient progresser, selon le scénario central, à un rythme moins élevé que celui de l'ensemble des métiers (+ 0,4 % par an contre + 0,7 % pour l'ensemble), et de façon contrastée selon les professions. »

→ « Le nombre des conducteurs de véhicules, qui regroupe 40 % des emplois du domaine, progresserait faiblement (+ 0,2 % chaque année), les technologies numériques continuant à améliorer le taux de remplissage des véhicules de

transport et à accroître la productivité (moins de conducteurs pour un même volume transporté), limitant les gains en emploi du métier. La demande de transport routier continuerait néanmoins à être dynamique sur la période. À l'horizon 2022, l'acheminement par la route (marchandises et passagers) devrait rester dominant en raison des difficultés d'accès (dernier kilomètre parcouru) et/ou du coût des modes alternatifs (ferrés, aériens, maritimes ou fluviaux). Cette prédominance du mode routier, stimulée par la logique de proximité, le développement du e-commerce et le dynamisme des zones littorales, bénéficierait aux pavillons français qui, en revanche, perdent des parts de marché sur les longues distances. »

→ « Estimés à 457 000 sur la période 2012-2022, les départs en fin de carrière concerneraient chaque année 2,4 % des personnes en emploi dans le domaine professionnel des transports, de la logistique et du tourisme, soit une proportion légèrement supérieure à celle estimée sur cette période pour l'ensemble des métiers (2,3 %). Les taux de départs seraient nettement plus élevés parmi les conducteurs de véhicules (2,8 % par an) : l'âge moyen dans ce métier, qui requiert de l'expérience et de l'autonomie, est plus élevé que pour l'ensemble des métiers (près de trois conducteurs sur dix sont âgés de 50 ans ou plus en 2010-2012). [...] Dans les métiers des transports, de la logistique et du tourisme, l'âge de départ en fin de carrière est plus précoce que celui estimé pour l'ensemble des métiers. [...] Parmi les conducteurs, les conducteurs routiers partent particulièrement tôt (près de 70 % avant 60 ans contre environ 50 % dans l'ensemble des métiers) car une grande partie bénéficie de dispositifs de départ avant 60 ans (congé de fin d'activité). »

→ Par ailleurs, « chez les conducteurs routiers, la mobilité inter-entreprises est relativement importante, révélant des mobilités volontaires des salariés dans un marché du travail de type professionnel ».

→ Au total, selon le scénario central, 223 000 postes seraient à pourvoir sur la période 2012-2022 dans le métier élargi des conducteurs de véhicules, correspondant à 211 000 départs en fin de carrière et à la création nette de 12 000 emplois.

→ Par ailleurs, les formations par apprentissage, qui existent pour les conducteurs de véhicules, pourraient se développer davantage pour les conducteurs routiers et les conducteurs livreurs.

- Défi métiers, « Les mutations du transport et de la logistique de marchandises : quels impacts sur les emplois franciliens de demain ? », collection FranciLiens, *Analyses & Synthèses*, mars 2017

→ Plusieurs facteurs ont un impact les métiers et les emplois dans le secteur du transport et de la logistique :

- Facteurs économiques (mondialisation ; développement du e-commerce ; coût du carburant).
- Facteurs technologiques (développement des TIC ; numérisation ; robotisation).
- Facteurs réglementaires (loi Grenelle 2 ; législation de la conduite automatisée sur routes ouvertes).
- Facteurs environnementaux (baisse des émissions de CO<sub>2</sub> ; recyclage des emballages ; réduction des déchets).

Ces facteurs ont pour conséquences des évolutions dans l'organisation des activités et dans les besoins en professionnels, d'un point de vue quantitatif mais également qualitatif (en termes d'aptitudes et de compétences attendues).

→ « La prise en compte des aspects environnementaux a fait évoluer les besoins en compétences et a « verdi » certains métiers : les chauffeurs doivent adopter une écoconduite et pour cela apprendre à gérer la consommation de carburant, les processus logistiques doivent prendre en compte la traçabilité des marchandises, le calcul des émissions de gaz à effet de serre, le recyclage des emballages, etc. »

→ « Le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC) a également fortement impacté le domaine dans la gestion des flux de marchandises et d'informations. L'évolution des modes de consommation (essor du commerce électronique par exemple) et la complexification des chaînes logistiques a nécessité une numérisation et une virtualisation de ces dernières. Concrètement, se sont ainsi développés les étiquetages électroniques, la géolocalisation des conducteurs, le suivi en temps réel des commandes, etc. [...] Les solutions embarquées [qui semblent aujourd'hui très répandues dans les entreprises de transport] permettent une gestion de la flotte à distance, comme par exemple : assurer la traçabilité de tous les conducteurs et envoyer des ordres de transport grâce à une application Android, optimiser les temps de travail des conducteurs et l'utilisation des véhicules, etc. »

- DGEFP, Contrat d'études prospectives des transports routiers, maritimes et fluviaux », rapport final, juin 2013

- DGEFP, Contrat d'études prospectives des transports routiers, maritimes et fluviaux », synthèse

Les pratiques de gestion des ressources humaines :

→ « La manière dont les entreprises engagent et font connaître leur politique de GRH est particulièrement importante dans un contexte où la **mobilité externe** constitue un aspect important de régulation du marché du travail. Le bouche à oreille est souvent utilisé dans ce milieu où les salariés sont le plus souvent à l'extérieur de l'entreprise. Il permet à la fois de faire connaître les besoins en recrutements et d'indiquer s'il s'agit "d'une bonne ou d'une mauvaise boîte", en fonction de la réputation du "patron". Cela apparaît comme un vrai facteur de **concurrence entre les PME** du secteur pour ces questions de recrutement. »

→ « Quelle que soit leur taille, et compte tenu du ressenti des salariés évoqué plus haut, les entreprises du transport routier ont pratiquement toutes à faire face à des problèmes de recrutement. Elles cherchent à les résoudre en développant plusieurs angles d'attaque. Par la **recherche d'une flexibilité en interne** [annualisation du temps de travail] et par le **recours à l'intérim et à la sous-traitance**. »

→ « La **formation en alternance, facteur d'intégration à l'emploi** : dans ce secteur, où la formation est à la fois nécessaire pour les conducteurs PL, mais dont la fonction ne demande pas "un savoir-faire pointu mais des compétences", les responsables recrutement soulignent souvent l'inadéquation entre les personnes formées et le recrutement : "Il y a un manque de filtres, on se retrouve avec des recrutements inadéquats, mais qui ne sont décelés qu'après la formation." C'est pourquoi les entreprises semblent satisfaites des possibilités offertes par la formation en alternance comme les contrats de professionnalisation, les stages, etc. »



→ « Une offre de **mobilité interne par les groupes** de transport routier : les entreprises organisées en groupes sont plus enclines à offrir une mobilité interne à leurs salariés, en permettant par exemple à certains conducteurs PL de devenir formateurs internes ou de s'orienter vers le management. »

Les recommandations pour le secteur du transport routier :

« Les propositions d'actions dans le transport routier sont de plusieurs ordres et concernent tant le transport de marchandises que de personnes. Elles visent d'abord à **attirer des candidats à l'emploi**, par des actions de communication (en direction des publics concernés et du service public de l'emploi, avec des supports adaptés), par le développement plus large de la fonction de référent, et par l'approfondissement des possibilités de salarier des personnes qui n'ont pas *a priori* la "vocation". Il s'agit également de faciliter les modalités d'acquisition des diplômes et des qualifications, en rendant possible une meilleure conciliation entre le suivi d'une formation et l'exercice d'une activité salariée en CDD/temps partiel (évolution des modes de délivrance des cartes de qualification de conducteur, aménagement des formations), en nouant un partenariat plus étroit avec le service public de l'emploi (développement du recrutement par simulation des pratiques professionnelles et évaluations en milieu de travail, des actions de pré-qualifications, des parcours multi-financeurs).

Une deuxième série de recommandations vise à **fidéliser les salariés en poste**, en favorisant les évolutions de carrière (mise à disposition des employeurs et des salariés d'outils de repérage des compétences, encouragement à la VAE, communication sur des exemples de parcours professionnels), l'employabilité interne et externe (développement des possibilités de bi-qualification, promotion du DIF, développement du recours au Fonds national pour l'emploi Formation et des formations sur les compétences clés), l'acquisition de compétences par les sédentaires et des dirigeants.

Des recommandations concernent aussi l'**amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines** dans les entreprises. Elles visent à consolider les "bonnes" pratiques dans ce domaine, à organiser des ateliers RH, à former les dirigeants aux nouvelles pratiques RH en les sensibilisant notamment à la GPEC, et à instaurer des conseillers RH à la manière des conseillers à la sécurité.

Enfin une dernière série de recommandations porte sur l'enjeu **de revaloriser certaines formations** et de répondre aux besoins des entreprises en personnels plus qualifiés. »

- Centre d'analyse stratégique, « Conditions de travail, organisation du travail et usages des TIC selon les métiers », document de travail n° 2013-03, février 2013
  - Les conducteurs de véhicules, notamment les chauffeurs routiers de marchandises, ont des contrôles stricts des temps de service, des horaires décalés fréquents, notamment en longue distance, et des durées hebdomadaires de travail qui dépassent souvent 45 heures.
  - « Les conducteurs de véhicules ont désormais un travail relativement prescrit par les TIC (géolocalisation par GPS et programmation des itinéraires par les employeurs) et des délais à respecter, situation très différente de celle qui prévalait il y a trente ans pour les chauffeurs routiers notamment. »
- Dares, « Des risques professionnels contrastés selon les métiers », *Analyses*, n° 039, mai 2014
  - « De nombreux salariés ont des horaires atypiques, de façon régulière ou occasionnelle : en 2010, 50 % des salariés travaillent le samedi, 33 % travaillent le dimanche ou les jours fériés et 15 % travaillent la nuit. Les horaires atypiques concernent différemment les personnels selon les métiers. »
  - Les conducteurs de véhicules sont davantage touchés par le travail de nuit (même occasionnellement) mais également par des horaires qui ne sont pas toujours prévisibles : 24 % ne connaissent pas leurs horaires de travail pour le lendemain et 38 % ne les connaissent pas pour la semaine suivante (contre respectivement 5 % et 10 % pour l'ensemble des salariés). Ils sont par ailleurs 32 % à effectuer plus de 40 heures de travail par semaine (contre 18 % pour l'ensemble).
- INRS, Santé et sécurité au travail (<http://www.inrs.fr/metiers/transport-routier.html>)
  - Les principaux risques :
    - Les manutentions manuelles (transport de charge, béquillage) constituent la première cause d'accidents du travail et de maladies professionnelles (troubles musculo-squelettiques et lombalgies). La réduction des manutentions manuelles est un axe prioritaire de prévention des risques à prendre en compte à chaque phase de l'activité du conducteur.
    - Les chutes de hauteur sont responsables de près d'un quart des accidents. Elles se produisent généralement lors des montées et descentes de la cabine ou de la remorque.
    - Les chutes de plain-pied (glissade, trébuchement...) représentent plus de 20 % des accidents.
    - L'activité mentale demandée aux conducteurs (anticipation des tâches à réaliser, modifications fréquentes des plannings...) peut également se révéler très lourde et favoriser l'apparition de stress.
- Région académique Provence - Alpes - Côte d'Azur, « Cartes des formations professionnelles, horizon 2018-2020 : Analyse par filière », livret 10 « Transport, logistique »
  - « Dans l'académie d'Aix-Marseille, six lycées professionnels, dont un privé sous contrat et un CFA de branche, proposent des formations de conduite routière. Un centre privé dans les Hautes-Alpes propose également des formations essentiellement destinées aux adultes. L'essentiel des formations est concentré sur le département des Bouches-du-Rhône. Le reste est réparti judicieusement sur les autres départements. L'attractivité de ces formations est excellente, l'insertion professionnelle convenable.
  - Dans l'académie de Nice, le pôle conduite routière ne concerne qu'un établissement à Fréjus (centre agréé Caces). Deux sections d'apprentissage sont également présentes sur le territoire (Fréjus et Nice). Ces sections ont un bon taux d'attractivité et bénéficient d'une bonne image, notamment grâce aux permis et attestation de formation (Caces, CQC FIMO) qu'elles délivrent. La répartition de l'offre de formation est pertinente. Elle repose sur le pôle de Fréjus - Saint-

Raphaël pour la formation initiale par voie scolaire. Ce pôle est proche de la zone des Bréguières, centre logistique du centre de l'académie. Cette formation est complétée sur ce bassin par l'Aftral, qui forme des apprentis au CAP conducteur routier marchandises. Depuis 2016, l'Aftral propose également cette formation sur le bassin de Nice. »

→ « En termes de perspectives, nous pourrions envisager :

- Contenir l'offre du bac pro CTRM ;
- Mieux équilibrer les formations de niveau IV et V, sur l'ensemble du territoire de l'académie d'Aix-Marseille, pour répondre de façon plus précise à la demande des professionnels ;
- Maintenir l'offre globale de l'académie de Nice dont la carte des formations est en adéquation avec les attentes des branches professionnelles et répond aux besoins du tissu économique. »