



## Diagnostics métiers en tension

# Conducteurs de transport en commun sur route

Le présent diagnostic porte sur le métier « Conducteurs de transport en commun sur route ». Avec **9 330 emplois** en Provence - Alpes - Côte d'Azur, il fait partie des métiers en forte tension en région. Il présente par ailleurs des **difficultés de recrutement** pressenties par les employeurs interrogés en 2024 sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic, réalisé à la demande de la Dreets et du Conseil régional, mobilise un ensemble d'informations régionalisées, portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs pistes d'actions, approfondies avec des acteurs socio-économiques.

### Chiffres-clés emploi-formation en région

#### 9 330 personnes exercent ce métier

- Un métier qui renvoie à différentes appellations dans le langage courant, associées à des contextes d'exercice très divers : chauffeur/conducteur de bus, de car, d'autocar, de navette, de trolleybus, conducteur de transport scolaire, conducteur-receveur, machiniste-receveur...



- 16 % de femmes.
- Uniquement des emplois salariés dont 92 % en CDI ou titulaires de la fonction publique.
- 18 % à temps partiel.
- 43 % ont un niveau de diplôme CAP-BEP ; 21 % un niveau bac ; 25 % n'ont pas de diplôme.
- 88 % des emplois dans le secteur « Transports et entreposage », plus

particulièrement dans les transports urbains et suburbains de voyageurs (44 %) et les transports routiers réguliers de voyageurs (31 %).

- Un métier réglementé qui s'exerce essentiellement au sein de sociétés privées, et dans une moindre mesure au sein d'organismes publics (notamment dans les Bouches-du-Rhône et les Alpes-Maritimes) de type EPIC (établissement public à caractère industriel et commercial).

#### 1 955 demandeurs d'emploi pour ce métier

- 49 % ont un niveau de diplôme CAP-BEP ; 24 % un niveau bac ; 15 % n'ont pas de diplôme.



#### 510 personnes inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant ce métier.



- Quasi-exclusivement sur le TP conducteur de transport en commun sur route.
- Uniquement en formation continue des demandeurs d'emploi (plus précisément, 83 % avec financements publics et/ou OPCO et 17 % financé par le stagiaire lui-même).

#### Des difficultés de recrutement importantes



- 1 500 projets de recrutement en 2024, dont 66 % jugés a priori difficiles par les employeurs.
- En tension forte dans tous les départements de la région.

#### Des enjeux emploi-formation liés à :

- L'attractivité du métier et aux besoins de main-d'œuvre
- La formation et aux besoins de compétences
- La fidélisation de la main-d'œuvre et la qualité de vie au travail

Sources : Dares, France Travail (Métiers en tension 2011-2022, DEFM ABC au 31.12.2023) ; Insee (RP 2019-2023 millésimé 2021, Base tous salariés 2021) ; Carif-Oref PACA (Base effectifs en formation 2022) ; France Travail (BMO 2024) - Traitement Carif-Oref PACA.

## 1. Enjeux liés à l'attractivité du métier et au besoin de main-d'œuvre

### Une progression des emplois et des besoins à court et à long terme

- Le nombre de conducteurs de transport en commun sur route en emploi a augmenté de 6 % entre 2015 et 2021 en région (+ 7 % tous métiers).
- Près de la moitié des postes sont occupés par des personnes de 50 ans ou plus (48 % contre 34 % tous métiers). Cette part a fortement augmenté en six ans (+ 6 points contre + 3 points tous métiers).
- Selon France Stratégie, 21 400 emplois de conducteurs de véhicules (famille élargie de métiers comprenant aussi les conducteurs routiers) seraient à pourvoir d'ici 2030 en région, dont 19 800 pour remplacer des personnes en fin de carrière professionnelle.
- Les besoins de professionnels assurant la mobilité des publics sont croissants, en lien avec : **l'accès à l'emploi et à la formation**, la mobilité étant identifiée par les acteurs du réseau pour l'emploi comme une des trois principales contraintes personnelles (avec la garde d'enfants et le logement) ; **la transition écologique**, avec la mise en place des zones à faible émission (ZFE) dans les grandes agglomérations et le souhait des pouvoirs publics de désengorger les villes, limitant le recours à l'automobile ; **l'avancée en âge de la population** et les enjeux de **perte d'autonomie** afférents.

### Des besoins en hausse mais plus souvent sur des contrats courts

- 2 790 offres d'emploi sur ce métier ont été diffusées en région durant l'année 2023 (offres déposées à France Travail et sites partenaires) ; 1 500 projets de recrutement pour 2024.
- Contrairement à la tendance tous métiers, le nombre d'offres et de projets de recrutement sur ce métier a augmenté : + 6 % entre 2022 et 2023 sur les offres (- 2 % tous métiers) et + 27 % entre 2023 et 2024 sur les projets (- 11 % tous métiers).
- Cependant, la non-durabilité de l'emploi est un facteur de tension sur ce métier : 38 % des offres d'emploi portent sur des missions d'intérim (23 % tous métiers) et 15 % sur des CDD de 6 mois ou moins (11 %) ; la part de projets saisonniers sur ce métier a fortement augmenté (+ 13 points en un an, pour atteindre 37 % contre 40 % tous métiers), en partie liée aux besoins estimés pour la tenue des Jeux olympiques et paralympiques.
- Selon la Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV Sud), les besoins en recrutement pour 2025 seront davantage d'ordre qualitatif que quantitatif. Les besoins sont très sensibles aux objectifs des autorités organisatrices des transports : un choc d'offre lié à une commande publique soudaine fait subitement augmenter les besoins en effectifs. Des situations de concurrence à l'embauche existent entre le segment d'activité des lignes urbaines et les autres, lequel présente des conditions d'emploi jugées plus attractives par les candidats.

### Une concentration territoriale de l'offre et de la demande d'emploi

- 42 % des offres d'emploi sont localisées dans les Bouches-du-Rhône (43 % tous métiers) et 25 % dans les Alpes-Maritimes (22 %).
- Des concentrations territoriales à mettre en lien avec la structuration des réseaux de transports en commun et les enjeux démographiques : développement des *hubs* métropolitains marseillais et niçois, vieillissement de la population maralpine...
- 1 955 demandeurs d'emploi sont positionnés sur ce métier.
- Un nombre qui a augmenté de manière plus prononcée qu'en moyenne tous métiers confondus (+ 8 % entre 2022 et 2023, contre + 1 %).
- À l'image de l'offre, les demandeurs d'emploi sont majoritairement concentrés dans les Bouches-du-Rhône (42 % contre 41 % tous métiers) et les Alpes-Maritimes (24 % contre 20 %).

### Un métier peu attractif pour les jeunes

- La part des moins de 30 ans au sein des actifs en emploi est très inférieure à celle tous métiers confondus (7 % contre 17 %) et recule (- 2 points entre 2015 et 2021, stable tous métiers).
- Seulement 10 % des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier ont moins de 30 ans (25 % tous métiers).
- L'application du décret du 30 avril 2021, abaissant l'âge minimal pour la conduite de transports en commun, pourrait orienter à la hausse la part de jeunes, dans ce métier qui requiert (selon les acteurs interrogés) de la maturité, en fonction des stratégies de parcours d'intégration dans l'emploi mises en place par les entreprises.

### Une faible mixité des effectifs

- Les femmes représentent seulement 16 % des conducteurs de transports en commun sur route en emploi (49 % tous métiers), 18 % des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier (51 %) et 26 % des personnes en dernière année de formation certifiante visant ce métier (50 %).

## Transition énergétique : un fort enjeu de verdissement des flottes de véhicules

En Provence - Alpes - Côte d'Azur, nombre de véhicules de transport en commun roulent toujours au gaz ; carburant qui a connu une envolée de ses prix dans le sillage du conflit russo-ukrainien. Dans ce contexte, accompagner les entreprises de transport de voyageurs à opérer leur transition énergétique constitue un levier de développement économique important : le verdissement des commandes des donneurs d'ordres est source de nouveaux marchés et générateur d'emplois, à condition que les entreprises puissent adapter leurs flottes à cette nouvelle donne.

La commande publique, par le biais des autorités organisatrices des transports peut jouer un rôle moteur, notamment par des aides financières à l'électrification des autobus ou à leur passage à l'hydrogène vert.



Quelques initiatives régionales en la matière : 38 bus électriques à hydrogène ont été mis en service sur la métropole niçoise ; projet Cannes Lérins H2 qui vise une flotte de 41 autobus hydrogène à horizon 2033 ; expérimentation d'un bus à hydrogène sur le territoire de Fos-sur-Mer sur la métropole Aix-Marseille Provence...

La transition énergétique demeure néanmoins source d'incertitudes pour les entreprises. Une clarification des orientations et calendriers des donneurs d'ordres et législations relatives au transport de voyageurs est de ce fait très attendue par celles-ci.

Sources : informations collectées lors du groupe de travail organisé par le Carif-Oref PACA en décembre 2024 ; « Autobus à hydrogène : pile à combustible », [transbus.org](https://transbus.org) ; articles de presse.

## Pistes d'action préconisées

- **Mobiliser les acteurs de l'orientation et poursuivre les actions de communication** (vidéos, témoignages) notamment en direction des femmes et des jeunes, afin de diversifier le vivier de candidats, à l'image des actions menées par les fédérations professionnelles, France Travail, OPCO Mobilités...
- **Diversifier les modalités de *sourcing* et de formation** pour élargir le vivier de nouveaux entrants : dispositifs de reconversion et de mobilité professionnelle, **insertion par l'activité économique (IAE)**...
- **Accompagner l'orientation des demandeurs d'emploi vers ce métier**, en s'appuyant sur des dispositifs tels que la préparation opérationnelle à l'emploi collective/individuelle (POEC/POEI), les ateliers de « **détection de potentiel** » dans le secteur du transport (mis en œuvre par les agences France Travail et les organismes de formation) ou encore les **Entreprises éphémères**.
- **Développer la féminisation du métier**, par des actions de promotion de la mixité professionnelle, à l'instar de celles menées par le réseau de transports ZOU ! (portrait vidéo de conductrices) et conjointement par France Travail et Keolis (rencontres et échanges entre demandeuses d'emploi et conductrices de bus expérimentées).
- **Accompagner les entreprises à la transition énergétique** : clarifier les attentes et le calendrier des autorités organisatrices des transports, des donneurs d'ordre, en matière de transition énergétique et de possibilités de mix énergétique ; aider les entreprises à électrifier leurs flottes de véhicules...



### Entreprises éphémères

Depuis 2015, les Entreprises éphémères (EE) mettent en relation demandeurs d'emploi, acteurs de l'emploi, de la formation et recruteurs. Dispositif financé dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), il propose à 50 personnes en recherche d'emploi de s'unir pendant six semaines autour d'un même objectif : que chaque participant retrouve une solution professionnelle durable et conforme à ses aspirations. Intervention quotidienne d'entreprises qui recrutent, ateliers, rencontres avec des personnalités, sensibilisation, développement de compétences, permettent d'accélérer la recherche d'emploi, de retrouver le goût à la vie d'entreprise et un rythme professionnel. Dans les Bouches-du-Rhône, une EE a été mise en place en décembre 2024 sur le métier de conducteur de bus : elle donnera lieu à une formation de 4 mois, suivie de la signature d'un CDD ou CDI au sein d'une entreprise partenaire en avril 2025.



### L'outil « Détection de potentiel »

Cet outil, créé par France Travail en 2020 et déployé en 2022 en PACA grâce au Fonds Sud Compétences, permet aux demandeurs d'emploi de découvrir leurs compétences et savoir-être pour des secteurs en tension. Via des exercices pratiques et des échanges avec des professionnels, les candidats identifient leurs potentiels notamment en matière de compétences relationnelles ou socio-cognitives (comme la ponctualité, le sens de l'accueil et du contact humain, l'hygiène de vie ; compétences transversales importantes pour le métier de conducteur de transport en commun sur route). Après un débriefing, ils peuvent accéder à des immersions, formations courtes, ou directement à l'emploi. Cet outil vise ainsi à résoudre les difficultés de recrutement en orientant notamment les demandeurs d'emploi de longue durée et les jeunes vers des métiers en tension.

## 2. Enjeux liés à la formation et aux besoins de compétences

### Un métier réglementé

- Pour exercer ce métier, il est obligatoire : d'être titulaire du permis D pour conduire des véhicules de transport en commun de plus de neuf places assises et du Titre professionnel (TP) conducteur de transport en commun sur route ; de suivre une formation continue obligatoire (FCO) de 35 heures tous les 5 ans ; de détenir une carte de qualification de conducteur (CQC) attestant le suivi de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) et de la FCO, document à renouveler tous les 5 ans ; de passer une visite médicale périodique pour vérifier l'aptitude à la conduite.
- Pour les conducteurs indépendants qui souhaitent créer leur propre entreprise de transport, une attestation de capacité professionnelle est également obligatoire.
- Le TP conducteur de transport en commun sur route implique de suivre une FIMO de 140 heures, couvrant tous les aspects de la sécurité routière, de la réglementation du transport et le passage du permis D.
- Les conditions d'accès au TP requièrent d'être âgé d'au moins 18 ans le premier jour de la session d'examen, et d'avoir validé la visite médicale obligatoire. L'âge minimum est passé de 21 à 18 ans depuis l'entrée en vigueur du décret du 30 avril 2021.
- Par application du décret du 27 novembre 2024, relatif à l'attestation de droit à conduire sécurisée, les nouveaux titulaires du permis D peuvent être embauchés et conduire sans attendre la réception de leur permis définitif : les conducteurs peuvent télécharger sur « Mes points permis » une attestation justifiant leur autorisation à conduire. C'est une réponse à une demande des fédérations professionnelles en matière de **simplification administrative** ; le but étant que les entreprises de transport puissent embaucher plus rapidement de nouveaux conducteurs et être plus réactives aux besoins du marché, mais aussi de limiter la vacance de personnel<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Chronique FNTV. Une victoire pour la FNTV : l'attestation de droit à conduire sécurisée est enfin une réalité, 13 décembre 2024.

### Des contextes d'exercice et des compétences variés

- Différents types d'interventions et de lieux d'exercice sont possibles pour ces professionnels, couvrant une large palette de missions : lignes régulières urbaines et interurbaines ; ramassage scolaire ; navettes d'entreprises ; navettes reliant gares ou aéroports ; services librement organisés (SLO) dits « cars Macron<sup>2</sup> » ; navettes de transport en commun pour personnes à mobilité réduite (TPMR) ; prestations « à la carte » ou sur demande d'un donneur d'ordres ; excursions ponctuelles et de courte durée organisées par un transporteur...
- Des compétences attendues en matière de : conduite et contrôle de sécurité ; détection et localisation d'un dysfonctionnement du véhicule ; gestion de la relation à l'utilisateur/client (renseigner, vendre des titres de transport...) ; application des procédures en cas d'accident ou de malaise d'un passager.

### Un niveau CAP-BEP prégnant chez les professionnels

- 43 % des actifs en emploi ont un diplôme de niveau CAP-BEP (21 % tous métiers) ; niveau qui correspond au niveau du Titre professionnel. Ce métier est également ouvert à des personnes ayant des niveaux variés : 21 % ont un niveau bac (21 % tous métiers), 12 % sont diplômés du supérieur (45 %) et 25 % n'ont pas de diplôme (13 %).
- Comme observé chez l'ensemble des professionnels, le niveau de diplôme entre générations a augmenté : 24 % des actifs en emploi de 50 ans ou plus ont un niveau bac ou plus ; cette part atteint 53 % chez les moins de 30 ans.

### La formation continue des demandeurs d'emploi comme principal vivier de recrutement

- 510 personnes sont inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant ce métier. Elles préparent quasiment toutes le TP conducteur de transport en commun sur route, et plus marginalement le CAP conducteur agent d'accueil en autobus et autocar, dit « CAP C4A » (mis en place en 2022).
- Les stagiaires suivent tous une formation dans le cadre de la formation continue des demandeurs d'emploi (aucun effectif en formation initiale) : 83 % dans le cadre d'une formation financée ou cofinancée par les pouvoirs publics et/ou les OPCO (7 % pour l'ensemble des formés) et 17 % financent eux-mêmes leur formation.



### Conducteur de transport en commun sur route : un métier de reconversion et des évolutions possibles

Le métier de conducteur de transport en commun sur route peut être considéré comme un métier de reconversion pour nombre de professionnels ; notamment ceux en provenance des secteurs de l'hébergement-restauration et du sanitaire et social, qui sont acculturés aux horaires de travail atypiques (de nuit, fractionnés, le week-end, etc.) et au contact avec le public. La crise sanitaire de la Covid-19 a amplifié le phénomène des reconversions professionnelles, en particulier dans les secteurs précités, notamment au bénéfice du métier de conducteur. La profession attire aussi les conducteurs de transport de marchandises déclarés inaptes au port de charges lourdes.

On observe toutefois que les personnes en reconversion ont tendance à bénéficier de conditions d'emploi moins favorables que les personnes attestant d'une certaine ancienneté dans l'exercice du métier : dans le cas des lignes interurbaines, les postes plus rémunérateurs et stables sont accessibles en moyenne après cinq ans d'expérience ; ce qui renvoie aux enjeux de structuration des plans de carrière comme aux actions de communication et de mise en perspective du métier.

Du côté des employeurs, des co-financements sont proposés par Transition Pro PACA aux entreprises qui anticipent le besoin de mettre en place pour leurs salariés des plans de transitions professionnelles (PTP), notamment dans le cadre de procédures de restructuration des effectifs.

Le métier de conducteur de transport en commun sur route donne aussi des perspectives d'évolutions professionnelles. En effet, un grand nombre d'agents d'exploitation sont d'anciens conducteurs ; lesquels ont l'opportunité de travailler sur la gestion du planning des conducteurs, de remplir une mission d'interface entre ces derniers et le poste de commande centralisé (PCC), mais aussi de faire le lien avec les services de maintenance du matériel.

Source : informations collectées lors du groupe de travail organisé par le Carif-Oref PACA en décembre 2024.

## Pistes d'action préconisées

- **Développer la bi-formation** pour rendre le métier plus attractif, à l'instar de l'initiative bretonne « Charte régionale pour l'attractivité des métiers et de la conduite d'autocars » formant aux métiers de conducteur de transports scolaires et d'aide à domicile<sup>3</sup>.
- **Consolider les compétences transversales et la préqualification** par la formation modulaire (« Se former à la relation client par l'humour : le cas RATP 2024 », par exemple).
- **Promouvoir et renforcer les formations bac et postbac** pour favoriser l'évolution professionnelle, notamment en direction du métier d'agent d'exploitation.
- **Développer la formation initiale par la voie de l'apprentissage**, pour attirer les jeunes dans un métier vieillissant, et **développer des stratégies d'accès progressif à la conduite de voyageurs** ; en complétant, par exemple, le CAP conducteur agent d'accueil en autobus et autocar (C4A) avec le TP agent de médiation, information, services (TPAMIS), pour tenir compte des restrictions professionnelles réglementaires qui peuvent peser sur ce public avant 21 ans.
- **Renforcer les partenariats recruteurs-réseau pour l'emploi** sur l'identification des besoins en compétences (rencontres entreprises partenaires et demandeurs d'emploi, à l'instar des Entreprises éphémères).
- **Poursuivre la simplification administrative** pour ce métier réglementé, à l'image du décret du 27 novembre sur l'attestation de droit à conduire sécurisée.

<sup>3</sup> Benchmark extrarégional : Initiatives remarquables pour lever les tensions de recrutement, décembre 2023, Carif-Oref PACA.



#### Se former à la relation client par l'humour : le cas RATP 2024

Dans le cadre d'une formation commanditée par la Ville de Paris, la Régie autonome des transports parisiens (RATP) a fait appel à des humoristes (*stand-uppers*) du Jamel Comedy Club pour faciliter la prise de parole en public des conducteurs de bus et créer du lien avec les clients. Le chauffeur de bus est accompagné d'un comédien, lequel analyse son comportement et intervient afin de rassurer le professionnel – parfois timide – et l'aide à prendre la parole, trouver les bons mots et les bons gestes, notamment lors des annonces au microphone. Cette formation d'une heure vient en complément d'un module faisant déjà partie intégrante de la formation initiale de machiniste-receveur : prise de parole en situation dégradée.

Source : « À la RATP, des humoristes forment les chauffeurs de bus à prendre la parole », octobre 2024, franceinfo.

### 3. Enjeux liés à la fidélisation de la main-d'œuvre et à la qualité de vie au travail

#### Des emplois stables mais des spécificités selon le contexte d'exercice du métier

- 92 % des personnes en emploi occupent un poste en CDI ou sont titulaires de la fonction publique (85 % chez l'ensemble des salariés, tous métiers confondus).
- 82 % travaillent à temps complet (84 % tous métiers).
- Toutefois, selon la FNTV Sud, les conducteurs de transports scolaires exercent à temps partiel et nombre d'entre eux sont retraités, en situation de cumul emploi-retraite.

#### Des salaires modérés

- La moitié des salariés gagnent plus de 2 011 € net par mois à temps plein (1 835 € tous métiers, données 2022).
- Les femmes en exercice gagnent en moyenne 138 € net de moins que les hommes par mois pour un équivalent temps plein. L'écart salarial est toutefois moindre que celui mesuré tous métiers confondus (321 €).

#### Des conditions de travail exigeantes et parfois risquées

- En réponse aux besoins croissants en mobilité durable et aux problématiques d'étalement urbain, l'emploi peut s'exercer sur des plages horaires étendues, de jour comme de nuit, dans des conditions météorologiques parfois difficiles. En fonction du contexte d'exercice, le professionnel est susceptible de travailler les week-ends ou jours fériés et peut être amené à passer une ou plusieurs nuits hors de son domicile.
- La diffusion des GPS induit par ailleurs une surveillance renforcée des temps de trajet ; l'information en temps réel accroît les attentes de régularité, des usagers comme des employeurs.
- Les documents de prévention des risques professionnels (comme ceux de l'Assurance maladie<sup>4</sup>) ou ceux décrivant l'activité, font également état de caractéristiques qui nécessitent une bonne résistance physique et psychologique ainsi qu'une bonne hygiène de vie : stress et fatigue associés aux aléas de la circulation routière (accidents...) ; postures (montées et descentes du

véhicule, position assise prolongée) ; port de charges lourdes (valises, vélos, prise en charge de PMR) ; fortes responsabilités assumées (sécurité des voyageurs et des autres usagers de la route, coût des véhicules conduits) ; contact prolongé avec la clientèle (rôle d'information et d'accueil auprès des usagers, gestion de clients difficiles, risques d'agression ou d'incivilité<sup>5</sup>)...

- Par ailleurs, bien que les raisons de la survenue du handicap ne soient pas connues, il est à noter une part importante de personnes en situation de handicap parmi les demandeurs d'emploi qui visent ce métier (le double de celle tous métiers, 16 % contre 8 %).

**Une concurrence entre employeurs et des salariés aux aspirations variables selon les générations**

- Les entreprises de l'interurbain rencontrent des difficultés à embaucher et à fidéliser leurs salariés ; leurs homologues du transport urbain de voyageurs procurant des conditions de travail jugées plus attractives. En effet, l'ouverture d'une campagne de recrutement sur les lignes urbaines tend à se faire au détriment des autres segments d'activité.
- Selon un rapport de l'AFT Transport & Logistique sur les aspirations des salariés des entreprises de transport, les jeunes générations font preuve de moins d'attachement envers leurs employeurs : 62 % des salariés sondés âgés de 27 à 41 ans (génération Y) déclarent être capables de quitter leur entreprise du jour au lendemain lorsque la situation ne leur convient plus (58 % toutes générations confondues)<sup>6</sup>.

### Conducteur de bus : des conditions de travail qui ont un impact direct sur l'absentéisme

Dans une étude récente, les chercheurs Philippe Askenazy et Damien Cartron soulignent que les conditions de travail des conducteurs de bus, marquées par des horaires fractionnés et des contraintes physiques, ont un impact direct sur l'absentéisme. Les perturbations alimentaires dues aux pauses irrégulières affectent leur santé, ce qui contribue à des absences répétées de courte durée. En parallèle, les efforts physiques répétés, comme la manipulation du volant et des manettes, augmentent l'apparition des tendinites, cause importante d'arrêts maladie. Ces problématiques de santé conduisent à une augmentation notable des indemnités journalières versées pour ces arrêts.

Les gestionnaires peinent néanmoins à ajuster les pratiques en conséquence, recourant davantage à des interventions individuelles (primes d'assiduité) plutôt qu'à des interventions structurelles : amélioration de la gestion des horaires, intégration de pauses de qualité...

Source : Philippe Askenazy, Damien Cartron, Centre Maurice Halbwachs-CNRS, « Que sait-on du travail ? », 2023.



<sup>5</sup> Le nombre de victimes de vols et violences enregistrées dans les transports en commun niçois et marseillais est notamment en hausse (respectivement de +26 % et +6 % entre 2021 et 2022). Source : *Les vols et violences enregistrés dans les réseaux de transports en commun en 2022*, Interstats Analyse n°62, ministère de l'Intérieur, septembre 2023.

<sup>6</sup> « À quoi aspirent les salariés des entreprises du transport et de la logistique ? », AFT Transport & Logistique, 2022



### Marque employeur : la démarche « Ambassadeur de l'emploi du transport et de la logistique »

Les délégations régionales de l'AFT Transport & Logistique accompagnent les entreprises de transport dans la consolidation de leur marque employeur autour de trois grands axes : promouvoir leurs métiers, optimiser leurs recrutements, fidéliser leurs salariés.

Pour bénéficier de cet appui, l'entreprise s'engage à faire l'objet d'un diagnostic et à suivre un plan d'action sur trois ans : l'AFT apporte des conseils, des outils de communication, des fiches actions et un accès facilité à un réseau de partenaires de proximité (pouvoirs publics, organismes de formation, opérateurs de l'emploi...). Au terme du processus, l'entreprise est labellisée « Ambassadeur de l'emploi du transport et de la logistique », label qui lui permet de valoriser son engagement.

Cette démarche est une méthode qui vise à renforcer l'attractivité de l'entreprise, à permettre à ses salariés de mieux intégrer ses valeurs et à développer le sentiment d'appartenance au collectif de travail. La finalité est de fidéliser le personnel et de limiter les situations de turn-over et d'absentéisme.

Pour une entreprise, être « Ambassadeur » constitue également une opportunité de rejoindre une communauté d'entreprises, qui aspirent à partager les bonnes pratiques RH, et concourt ainsi à favoriser le rayonnement des métiers du transport et de la logistique.

Source : AFT Transport & Logistique PACA.

### Pistes d'action préconisées

- **Développer la biquilification et la biactivité**, en particulier dans le transport scolaire afin de limiter les situations de temps partiel subi. Une initiative a été portée en ce sens par la FNTV Sud sur le métier de conducteur et d'agent de cantines scolaires.
- **Accompagner les salariés retraités** en situation de cumul emploi-retraite, lesquels ont des problématiques spécifiques (plafonnement du revenu d'activité, baisse de la vigilance chez les conducteurs âgés...). Et ce notamment dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) en faveur de l'emploi des seniors, finalisé le 14 novembre 2024.
- **Adopter une approche structurelle en matière de qualité de vie au travail (QVT)**, pour limiter les impacts sur la santé des travailleurs et améliorer la continuité du service : meilleure adaptation des horaires, mesures pour prévenir les troubles musculosquelettiques (TMS), attention accrue aux rythmes alimentaires, afin de favoriser une baisse durable du taux d'absentéisme.
- **Renforcer la sécurité dans les transports collectifs**, en réponse aux problématiques d'incivilités et de délinquance envers les conducteurs et les passagers.
- **Travailler sur la marque employeur et les aspirations des salariés pour fidéliser la main-d'œuvre**, notamment les jeunes générations, à l'instar de la démarche « Ambassadeur de l'emploi du transport et de la logistique ».
- **Sensibiliser les clients et usagers** des transports en commun sur le rôle et les missions du conducteur (respecter les pauses des conducteurs, privilégier l'achat de titres de transport via une application ou des bornes automatiques...).

## Nomenclatures et sources statistiques :

La nomenclature métier utilisée est celle des familles professionnelles (FAP) en 225 postes (niveau le plus fin). Elle permet une analyse conjointe sur l'emploi et le chômage par métier (articulation de sources Insee, France Travail, Dares...). La FAP correspondant à ce métier est « J3Z41 – Conducteurs de transport en commun sur route ». Celle-ci renvoie à la PCS « 641b – Conducteurs de véhicule routier de transport en commun (salariés) » et au ROME « N4103 – Conduite de transport en commun sur route ».

Les sources mobilisées permettent d'élaborer un diagnostic portant sur plusieurs dimensions d'analyse :

**Tension** : indicateurs composites calculés par la Dares et France Travail (Métiers en tension 2011-2022).

**Marché du travail** : demandeurs d'emploi inscrits à France Travail (Dares, France Travail – STMT, DEFM ABC au 31.12.2023) ; offres d'emploi diffusées (France Travail – Offres diffusées en 2023) ; enquête sur les besoins de main-d'œuvre (France Travail – BMO 2024).

**Emploi** : actifs en emploi selon le recensement de la population (Insee – RP 2019-2023, millésimé 2021) ; type d'établissements employeurs (Insee – Base tous salariés millésimée 2021) ; salaires (Insee – Base tous salariés millésimée 2022).

**Formation** : effectifs en dernière année de formation initiale ou en formation continue (Depp, Dirm, Draaf, Drees, France Travail – Base Carif-Oref PACA, effectifs en formation 2022).

## Acteurs « clés » pour ce métier (liste non exhaustive) :

**Branches professionnelles et autres organisations paritaires** : AFT Transport & Logistique PACA, Transition Pro PACA, OPCO Mobilités.

**Organisation patronale et cluster** : Fédération nationale du transport de voyageurs (FNTV Sud), Union des transports publics et ferroviaires, Fédération nationale des associations d'usagers de transport (Fnaut)

**Organismes consulaires** : Chambre de commerce et d'industrie (CCI).

**Acteurs et dispositifs de prévention des risques professionnels** : Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) ; Plan régional de santé au travail (PRST).

**Acteurs publics et prescripteurs** : Conseil régional ; Drees ; Rectorats ; France Travail ; Missions locales, Maisons de la mobilité, Observatoire régional des Transports publics PACA...

## Pour aller plus loin :

**Benchmark extrarégional** : initiatives remarquables pour lever les tensions de recrutement (Carif-Oref PACA)

<https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Benchmark-extraregional-Initiatives-remarquables-pour-lever-les-tensions-de>

**Fiches formation** :

<https://www.onisep.fr/ressources/univers-metier/metiers/conducteur-conductrice-de-bus-ou-d-autocar>

<https://www.intercariforef.org/formations/conducteur-de-transport-en-commun-sur-route/certification-115884.html>

**Travaux de l'INRS** :

<https://www.inrs.fr/metiers/transport/transport-routier-voyageurs.html>

**Études du laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques** :

<https://www.sciencespo.fr/liepp/fr/actualites/philippe-askenazy-et-damien-cartron-sortir-du-deni-managerial-sur-les-conditions-de-travail/>

**Études du service statistique de la sécurité intérieure** :

**Ressources diverses** :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043467564>

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000050674597>

[https://ampmetropole.fr/wp-content/uploads/2024/11/CP\\_hydrogene.pdf](https://ampmetropole.fr/wp-content/uploads/2024/11/CP_hydrogene.pdf)

<https://entreprises-ephemeres.fr/e-e-solutions-transport/>

<https://ambassadeurs-emploi-tl.com/>



## Diagnostics métiers en tension

# Conducteurs de transport en commun sur route

La thématique des métiers en tension constitue un axe majeur pour le Carif-Oref en termes d'observation et d'accompagnement des acteurs.

Depuis la mise en place de la méthodologie d'analyse des tensions élaborée au niveau national par la Dares et France Travail, le Carif-Oref dresse chaque année un panorama des tensions sur le marché du travail régional. Le dernier panorama, publié en juin 2024 « 140 métiers en tension en région, en 2022 », livre une lecture dynamique des tensions en 2022 et des évolutions constatées entre autres depuis 2019.

Le présent document s'intègre dans le cadre de la série de publications consacrées aux métiers en tension. Pour chaque métier analysé, un diagnostic opérationnel et des pistes d'action sont proposés. Ils articulent une approche statistique et une approche qualitative, enrichies par l'apport d'experts (branches professionnelles, OPCO, acteurs de l'AIO...).

**Directrice  
de publication**  
Géraldine Daniel

**Réalisation**  
Fabien Miroso (Auteur)  
Fanny Bremond  
Pauline Gay-Fragneaud  
(Cheffes de projet)

**Conception - PAO**  
www.gachwell.com  
Marie-Louise Mendy

Décembre 2024