

autofocus

LA LETTRE DE L'OBSERVATOIRE DE L'ANFA

Portrait sectoriel du poids lourd

Le secteur du poids lourd est confronté actuellement à un contexte socio-économique inédit qui le fait passer brutalement d'une situation de pénurie de main-d'oeuvre à une situation de recherche de nouveaux marchés en vue de maintenir l'emploi.

En relation étroite avec le secteur du transport routier de marchandises, la distribution et la réparation de poids lourds a enregistré, jusqu'en 2008, un développement économique important.

Cependant, le retournement du marché qui s'est traduit par une baisse rapide du transport routier de marchandises en 2009, a un impact direct sur le secteur du poids lourd : annulation d'une partie des commandes, chute des ventes, ralentissement de l'activité vente de pièces et de services.

Face à cette situation, les entreprises visent à développer de nouvelles activités par la diversification du service afin de maintenir l'emploi.

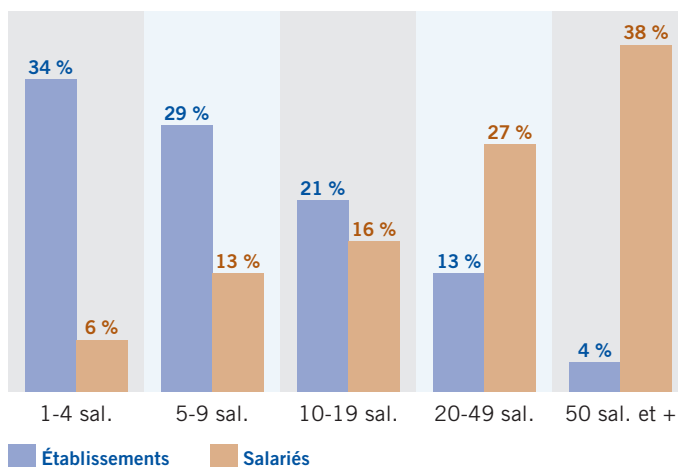
En effet, disposer d'un personnel formé constitue un enjeu majeur pour ces entreprises confrontées à une technologie croissante et à une clientèle de professionnels exerçant une activité en flux tendus.

Le secteur du poids lourd compte :

- 1 870 établissements dont 37 % de plus de 10 salariés
- 21 000 salariés dont 80 % travaillent dans un établissement de plus de 10 salariés

Le secteur du poids lourd rassemble les entreprises qui distribuent, entretiennent et réparent des poids lourds, mais aussi des bus, des engins de TP ou des véhicules de services publics. Ce secteur fait le lien avec les constructeurs de poids lourds et les utilisateurs qui sont principalement les transporteurs, les entreprises de TP, mais aussi des sociétés de transport de personnes ou de gestion des déchets (collectivités territoriales).

Etablissements et salariés du poids lourd par taille d'établissement



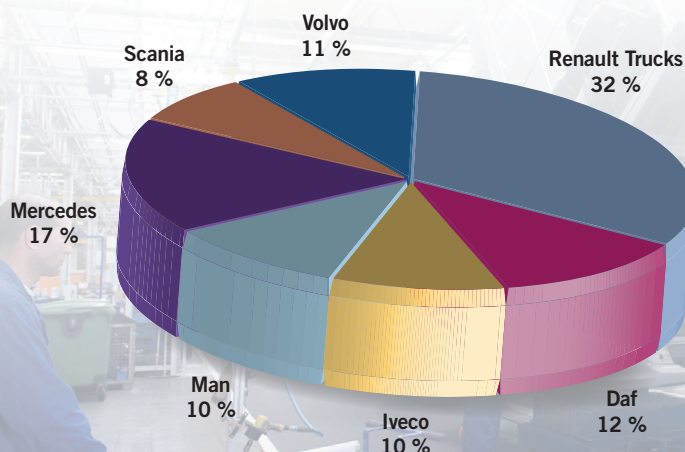
Taille moyenne des établissements :

- Poids lourds : 11 salariés/étab.
- CRA : 5 salariés/étab.

Source : INSEE Sirène 2008, INSEE Dads 2006

Le marché du poids lourd se partage entre 7 constructeurs : Renault Trucks, Mercedes, Daf, Volvo, Man, Iveco et Scania. Sur le territoire national, le tiers du marché de la vente de poids lourds neufs est réalisé par Renault Trucks.

Parts de marché en 2007



Source : CCFA

Les chiffres-clés du parc :

Parc poids lourds en 2008 : 501 543 poids lourds (soit +21 % depuis 2000)
 dont - 254 970 tracteurs routiers (soit +34 % depuis 2000)
 - 246 573 porteurs (soit +10 % depuis 2000)

Immatriculations : 58 234 poids lourds neufs vendus en 2008
 55 140 poids lourds d'occasion vendus en 2008

Parc cars et bus en 2007 : 92 152 véhicules (soit +8 % depuis 2000)

Immatriculations : 6 624 véhicules neufs vendus en 2008
 6 860 véhicules d'occasion vendus en 2008

Source : MEEDDAT (SESP) – BNP Paribas (OVI).



Principale contrainte du secteur : l'évolution du Transport Routier de Marchandises (TRM)

Le secteur du transport routier de marchandises a progressé jusqu'en 2008 et s'est profondément modifié.

Progression de l'activité du Transport Routier de Marchandises (TRM)

	1990	2007	Evolution 90/07
Kilométrage moyen (en km/an)	36 200	50 100	+ 38 %
TRM (en milliards de tonnes-kilomètres)	193,9	323,3	+ 67 %

Sources : Les comptes des transports de la nation MEEDDAT/SESP, INSEE. IN CCFA – Analyse et statistiques – Ed. 2008

Dans le TRM, la part des produits de base (issus de l'industrie) diminue, alors que le transport de produits pour la consommation finale progresse (vente à distance, messagerie, colis, grande distribution...). En conséquence, le TRM s'est réorganisé pour gérer du groupage de marchandises palettisées, transitant de façon croissante par des zones logistiques. En réponse, les entreprises du poids lourd doivent s'adapter :

- au type de produits vendus (véhicules plus lourds capables de transporter plus de marchandises),

- à la couverture géographique (être proche des zones logistiques),

- et pour le SAV, avoir les compétences nécessaires pour assurer la demande de maintenance « en flux tendus » d'un camion considéré comme une machine-outil.

Le transport de voyageurs progresse, quant à lui, de 0,8 % par an (en distance parcourue, depuis 2000). Il se scinde en deux groupes : le transport urbain où prédominent les grandes entreprises souvent en contrat avec les municipalités et le transport interurbain, plutôt



composé de petites et moyennes entreprises qui ont généralement pour activité le transport scolaire et/ou le transport de touristes.

Pour le transport de marchandises, comme pour le transport de voyageurs, l'entretien et la réparation des équipements sont assurés en partie par l'entreprise de transport dans ses ateliers intégrés et en partie dans un garage poids lourds. L'évolution technologique et la nécessité de disposer de matériels et de compétences spécifiques limitent le recours à l'atelier intégré.

La réglementation vise à sécuriser les conducteurs et à dépolluer les camions :

La réglementation pour l'amélioration de la sécurité couvre plusieurs domaines :

- l'installation et l'entretien de nouveaux équipements de sécurité qui requièrent souvent un agrément spécifique,

- le contrôle des conditions de travail des conducteurs : le chronotachygraphe se numérise depuis 2006. Il doit être entretenu et étalonné par une entreprise agréée (qui ne peut pas être une concession),

- le contrôle technique (CT) du véhicule : la privatisation du CT, auparavant réalisé par les DRIRE, a entraîné une multiplication des points de contrôle. Les concessionnaires peuvent proposer le CT à leurs clients en créant un centre auxiliaire (dans un local réservé à cet effet, avec un équipement spécifique, le

contrôle est réalisé par un contrôleur technique agréé qui se déplace sur site).

La réglementation européenne, qui vise à réduire la pollution atmosphérique due au transport, fixe les limites maximales de rejets de polluants. Ainsi, les véhicules neufs doivent répondre aux normes Euro IV (octobre 2006) ou Euro V (octobre 2009). Pour atteindre ces objectifs, les constructeurs et les équipementiers développent de nouvelles technologies sur :

- la combustion (gestion électronique de l'injection) ;
- les réglages moteur ;
- le système de suralimentation (turbocompresseur) ;
- mais aussi directement sur le traitement des gaz d'échappement (technologie EGR/ SCR).

La réglementation favorise le renouvellement du parc poids lourds et entraîne une augmentation des activités des entreprises (installation d'équipements répondant aux nouvelles normes, préparation des véhicules au contrôle technique...) qui peuvent aussi être l'occasion d'une diversification de la prestation de services.



Les nouvelles technologies utilisent l'informatisation des systèmes pour dépolluer et améliorer les rendements moteurs

La technologie répond aux exigences européennes anti-pollution et aux attentes des transporteurs (rendement moteur/chaîne cinématique).

L'évaluation économique du coût du transport passe par l'analyse du rendement des camions qui s'exprime par « la chaîne cinématique ». Celle-ci comprend : le moteur qui fournit l'énergie, la boîte de vitesses qui démultiplie la force, la transmission qui transmet le mouvement de la boîte et le pont qui comprend également le différentiel qui fait tourner les roues. La réflexion sur la chaîne cinématique (en fonction du type de route empruntée et des marchandises transportées) est une étape essentielle pour le transporteur qui lui permettra d'évaluer et d'optimiser le coût d'utilisation du véhicule.

Les principales nouvelles technologies visant la dépollution et/ou l'amélioration du rendement moteur sont :

- le traitement informatique de l'injection de carburant dans le moteur. Il évalue électroniquement la quantité nécessaire de carburant à injecter (informations transmises par différents capteurs), ainsi que le moment opportun de l'injection dans le moteur en fonction de nombreux paramètres moteur et d'équipements environnants (rapport de boîte de vitesses,

climatisation, poids transporté, caractéristiques de la conduite, etc.),

- le traitement des gaz d'échappement selon deux types de technologies : l'EGR et le SCR. L'EGR (Exhaust Gas Recirculation) est une technologie de recirculation des gaz d'échappement qui utilise en aval un filtre à particules. Ce dernier détruit une certaine quantité des particules et limite ainsi la pollution de l'air. Le SCR (Selective Catalytic Reduction) est un procédé de post-traitement qui nécessite un additif à base d'urée injecté directement dans le circuit d'échappement, couplé en aval à un catalyseur d'oxydation pour réduire les émissions d'oxyde d'azote (Nox) comportant un film à particules (utilisé en combinaison avec le catalyseur d'oxydation, souvent une seule et même pièce),

- l'automatisation des boîtes de vitesses et la gestion électronique du couple moteur en fonction de la boîte de vitesses et de la puissance de traction requise.

Ces nouvelles technologies ont permis d'améliorer le rendement des moteurs, de diminuer la consommation de carburant et d'augmenter la durée de vie des véhicules (les moteurs actuels atteignent couramment 1 000 000 km, sans réfection du moteur contre 500 000 km il y a 20 ans).



Ces technologies s'appuient sur l'informatisation des systèmes, la multiplication des boîtiers électroniques communicant entre eux et le développement du multiplexage. La maintenance et la réparation de ces équipements font appel à des compétences spécifiques en électricité et en informatique, une bonne connaissance des systèmes et de leur fonctionnement, des outils de diagnostic et un accès aux codes nécessaires pour le reparamétrage.

La généralisation et la rapidité avec lesquelles ces technologies se sont diffusées constituent probablement un élément de compréhension des difficultés de gestion de l'emploi dans les entreprises concernées. Le contexte économique favorable (période de 1998 à 2008) appelait à accroître le personnel et le contexte technologique, à développer de nouvelles compétences.

Evolution des activités : commercialisation du service et technicisation de la vente

Ces dernières années, la spécialisation des activités s'est renforcée pour des raisons économiques de rentabilité et de concurrence. L'entretien et l'échange du pneu par exemple se sont concentrés auprès des professionnels du pneu (de type Euromaster) ; la pose d'équipements spécifiques (de type hayons élévateurs) se pratique principalement auprès des carrossiers industriels ; les interventions sur les frigos sont réalisées essentiellement par des spécialistes de type frigoristes...

Malgré l'espacement de la périodicité des entretiens, l'activité des ateliers restait soutenue en raison de la croissance du parc, de l'innovation technologique et de la réglementation (installation de nouveaux équipements de sécurité, préparation du contrôle technique...). Dans un tel contexte économique, les ateliers se concentraient sur le cœur du métier (entretien, réparation) et sur une marque principale. L'investissement en matériel et en connaissances spécifiques sur une marque ainsi que l'élargissement de la réglementation contribuaient au monomarkisme.

Cependant, compte tenu des difficultés économiques actuelles, les entreprises cherchent

à diversifier leurs offres de services (démarchage, prestations de services auprès des transporteurs, des municipalités...) et à développer de nouveaux concepts de services (offrir un service global) ; cette nouvelle tendance entraîne la « commercialisation » de l'après-vente. Les responsables de l'après-vente sont donc confrontés à la nécessité de développer leurs compétences commerciales et organisationnelles.

L'activité « vente » évolue, quant à elle, vers une plus grande « technicisation » de l'acte de vente. Le vendeur doit pouvoir évaluer au plus juste le besoin du client afin de définir la chaîne cinématique adaptée à l'usage du véhicule (type de route, type de marchandises transportées...) et réaliser de la vente « additionnelle » (vendre des contrats de financement, de garantie, d'entretien...) pour soutenir l'activité SAV des entreprises.



La gestion des compétences : développement des outils de gestion des ressources humaines (GRH) pour fidéliser les salariés

Compte tenu de l'ensemble de ces spécificités, le secteur du poids lourd tend à améliorer ses pratiques de gestion des ressources humaines en vue d'adapter les compétences des salariés et de fidéliser la main-d'œuvre.



Le souci de « garder » les collaborateurs, dans un contexte de forte pression économique et de pénurie de main-d'œuvre, a contribué depuis les années récentes (2000-2008) à concevoir et développer de nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines. A cet effet, de nouveaux outils de GRH, de type entretien individuel de fin d'année, évaluation des besoins en formation, évaluation et amélioration des conditions de travail..., ont été mis en place dans les entreprises. Ces outils, souvent impulsés par la Direction, voire les constructeurs, requièrent un accompagnement particulier du management intermédiaire, généralement issu par promotion interne, de

la mécanique ou de l'électricité. De plus, l'évolution technologique, en « dépolluant » les camions, a contribué à « dépolluer » les ateliers, ce qui procure de meilleures conditions de travail (moins de fumée, moins de salissures).

De l'anticipation des besoins de main-d'œuvre...

Dans le cadre de leur recrutement, les entreprises du poids lourd procèdent :

- soit par anticipation, en formant des apprentis pour constituer un « vivier » de compétences dans le cadre d'une préparation des départs de fin de carrière,

- soit par réaction au marché, en recrutant des personnels par différents moyens (annonces presse, bouche à oreille, intérim, cabinets de recrutement...).

Les exigences sont assez modestes en matière de niveau de formation et de spécialité de formation à l'embauche, et l'idée est assez répandue que la formation se fait après le recrutement, grâce aux stages constructeurs, dans le cadre de la formation continue.

... au développement des compétences par la formation continue

Dans le secteur du poids lourd, la formation continue est organisée et impulsée par les constructeurs qui disposent chacun de leur dispositif (programme, accompagnement, centre de formation, formation à distance...). La formation continue dans le poids lourd est donc essentiellement monomarque.

Dans ce secteur, l'usage de la formation continue pour l'ensemble des salariés est fréquent en raison :

- de l'accélération du développement technologique (informatique, électrique, gestion des systèmes électroniques),



- du cadrage réglementaire de la profession (multiplication des agréments nécessaires à l'exercice de l'activité),

- des besoins de faire évoluer les métiers vers plus de commercialisation des services,

- du développement des outils de management qui impliquent un accompagnement des utilisateurs.

Face au ralentissement de l'activité économique depuis fin 2008 :

Les entreprises cherchent à développer de nouvelles activités par la diversification du service en vue de pouvoir maintenir l'emploi. Le maintien des compétences constitue un enjeu majeur pour ces entreprises confrontées à une technologie croissante. Disposer d'un personnel formé représente un investissement important financièrement et sur la durée. Les entreprises du poids lourd réfléchissent aux moyens de garder leur personnel, ce qui explique les stratégies déployées en vue d'un maintien des emplois (diversification des activités) et des compétences (pour mieux « vendre » le SAV).

L'ANFA accompagne les professionnels du Poids Lourd

Dans le cadre du FUP, l'ANFA a financé un dispositif de remise à niveau et d'acquisition des compétences destiné au personnel d'atelier. Ainsi, près de 2 000 stagiaires en ont bénéficié en 2008.

De plus, partant du constat que les jeunes ne connaissent pas ces métiers et s'y orientent souvent par défaut, l'ANFA finance et conduit une campagne de communication visant à mieux faire connaître ces métiers aux jeunes et à leur famille.

www.metiersducamion.fr

Les métiers du camion : vos talents ont de l'avenir

Secteur Métiers Formations En savoir plus

Témoignages
FAQ
Lexique
Agenda
Presse

BAC PRO 3 ANS APPRENTISSAGE
 > Vous êtes un CFA
 > Vous êtes une entreprise
 > Vous êtes un jeune

Rechercher une information constructeur
 Recherchez un métier
 Recherchez une école, une formation

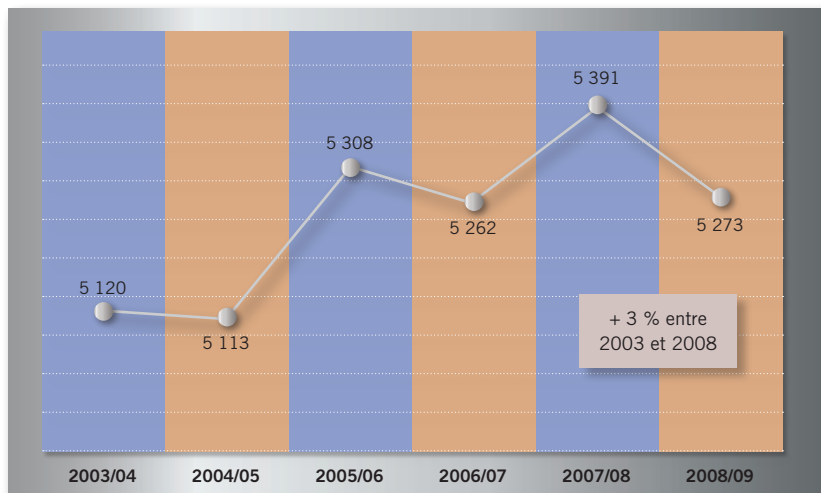
Accueil | Contact | Plan du site | Mentions légales

IVECO SCANIA IVECO MAN DAF Mercedes-Benz

La formation des jeunes : une filière qui s'est maintenue jusqu'en 2008 mais qui apparaît en danger pour les prochaines rentrées

Depuis 5 ans, les effectifs en formation dans la filière poids lourd ont progressé pour atteindre 5 273 jeunes en formation sur l'année scolaire 2008/2009. Entre 2003 et 2008, cela représente une progression de près de 3 % alors que, sur la même période, l'ensemble de la filière automobile perd près de 10 % de ses effectifs. Cependant, à la rentrée scolaire 2008, les effectifs en formation ont diminué de 1,6 % par rapport à la rentrée précédente (-3,2 % sur l'ensemble des filières).

Evolution des effectifs en formation dans la filière poids lourd de 2003 à 2008

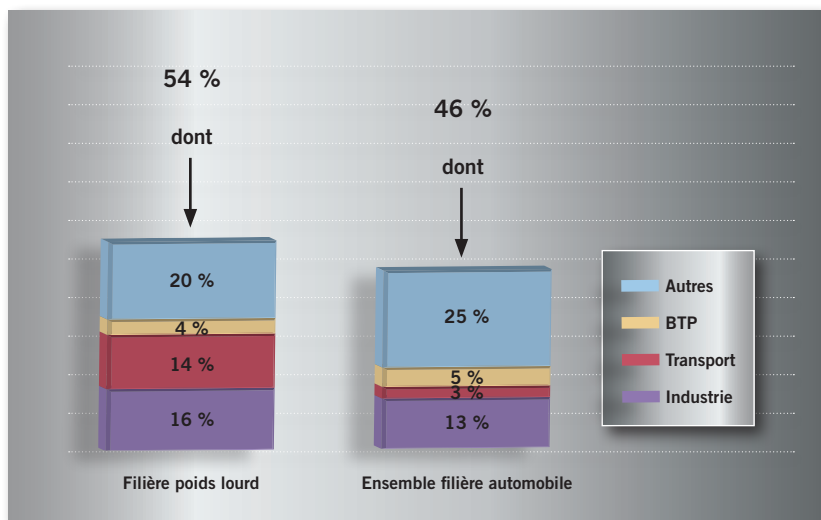


Source : ANFA – Géode.

76 % en emploi, 7 mois après la fin de la formation

Les jeunes formés dans la filière poids lourd ont une meilleure employabilité que dans l'automobile (64%), mais une insertion hors secteur poids lourd plus élevée en raison de l'attraction du transport.

Insertion hors Branche des jeunes formés



Source : IVA – IPA – 2005/2006

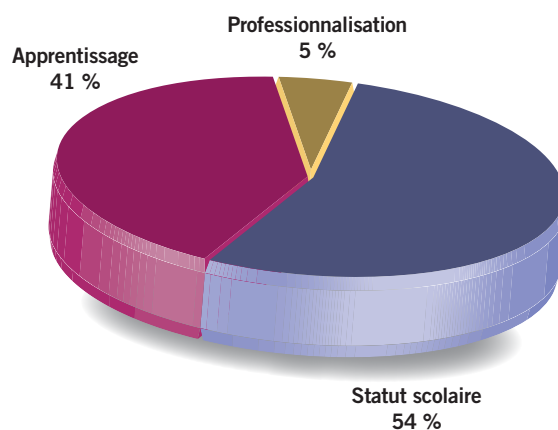
L'enquête sur l'attractivité des métiers¹ montrait que les jeunes inscrits dans une formation poids lourd semblaient, plus souvent que les autres, en difficulté scolaire (redoublements plus fréquents) et orientés par défaut. Globalement, ils ne connaissaient pas ces formations, mais ils ont exprimé, au cours de l'enquête, qu'en pratiquant ce métier, ils se découvraient une passion pour la mécanique poids lourd.

1 - Attractivité des métiers – ANFA Observatoire, Emmanuelle Dutertre
1^{re} et 2^e interrogation – 2007 – 2008.

54 % des effectifs sous statut scolaire

Les effectifs en lycée restent majoritaires malgré la progression des effectifs en alternance. Cependant, au regard du ralentissement économique, les effectifs en alternance pourraient baisser à la prochaine rentrée.

Effectifs par mode de formation

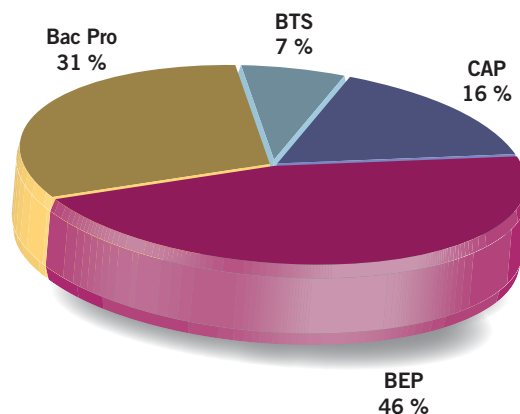


Source : ANFA – Géode.

46 % des effectifs préparent un BEP

Jusqu'à la rentrée 2008, le BEP demeurait le principal diplôme préparé dans la filière VI, malgré une baisse importante des effectifs à partir de 2007, qui s'est accélérée à la rentrée 2008 sous l'effet de la mise en place du Bac Pro 3 ans. La progression des effectifs aux niveaux IV et III ne compense pas la baisse des effectifs au niveau V. La suppression du BEP, relative à la réforme du Bac Pro, pourrait mettre la filière en danger car, non seulement il s'agissait des principaux effectifs de la filière, mais de plus, les sections BEP VI étaient généralement constituées de petits effectifs.

Effectifs par diplôme



Source : ANFA – Géode.

Indicateurs régionaux

Régions	Les établissements		Les salariés					Le parc	L'appareil de formation						
	Nombre d'établissements (Source : INSEE SIRENE 01/01/2008)	Taille moyenne de l'établissement (Source : INSEE DADS 2006/INSEE SIRENE 01/01/2008)	Nombre de salariés (Source : INSEE DADS 2006)	Poids des salariés des établissements de 10 salariés et plus (Source : INSEE DADS 2006)	Age moyen des salariés (Source : INSEE DADS 2006)	Part des salariés de 50 ans et plus (Source : INSEE DADS 2006)	Part des ouvriers (O0+O00) (Source : INSEE DADS 2006)	Parc VI au 01/01/2008 (source : Ministère de l'Énergie, de l'Écologie, du Développement durable et de l'Aménagement du Territoire)	Nombre d'organismes de formation (Source : ANFA / Géo 2008/2009)	Nombre de jeunes en formation (Source : ANFA / Géo 2008/2009)	Poids de la filière PL (Source : ANFA / Géo 2008/2009)	Poids de l'apprentissage dans la filière PL (Source : ANFA / Géo 2008/2009)	Poids du Niveau IV dans la filière PL (Source : ANFA / Géo 2008/2009)	Evolution des effectifs PL entre 2003 et 2008 (Source : ANFA / Géo 2003/2008)	Nombre de jeunes en formation pour 100 salariés
Alsace	49	17	819	78%	39	21%	65%	14 768	6	243	12%	39%	47%	+7%	30
Aquitaine	89	10	865	76%	40	21%	60%	27 866	5	238	8%	28%	33%	+2%	28
Auvergne	78	10	744	76%	39	23%	66%	12 767	3	164	11%	54%	21%	+8%	22
Basse-Normandie	74	11	791	79%	38	21%	67%	14 062	3	187	10%	35%	26%	-14%	24
Bourgogne	77	11	822	82%	39	22%	58%	15 549	5	142	7%	73%	25%	+13%	17
Bretagne	89	13	1 191	84%	38	21%	61%	33 551	8	346	10%	29%	35%	-5%	29
Centre	110	11	1 220	80%	40	25%	64%	26 066	3	191	7%	70%	32%	-14%	16
Champagne-Ardenne	55	14	796	88%	40	23%	60%	26 363	3	94	6%	33%	36%	-22%	12
Corse	7	7	47	0,0%	31	12%	42%	2 215	1	2	1%	100%	0%	0%	4
Franche-Comté	40	10	383	63%	32	15%	60%	11 357	2	99	7%	50%	31%	+19%	26
Haute-Normandie	65	14	907	85%	40	19%	62%	16 807	2	194	11%	40%	37%	+21%	21
Ile-de-France	160	11	1 775	80%	39	23%	55%	46 997	7	619	7%	78%	28%	+39%	35
Languedoc-Roussillon	79	10	774	74%	39	20%	63%	15 521	4	183	7%	41%	37%	+24%	24
Limousin	29	13	391	78%	39	22%	45%	6 630	2	79	10%	44%	29%	+8%	20
Lorraine	82	9	725	80%	38	21%	60%	19 452	6	290	11%	16%	32%	-26%	40
Midi-Pyrénées	92	9	804	75%	38	20%	60%	21 565	4	136	5%	24%	20%	-6%	17
Nord-Pas-de-Calais	93	12	1 107	86%	40	23%	59%	28 801	7	363	7%	25%	28%	+14%	33
PACA	130	9	1 192	76%	39	21%	60%	30 388	14	534	10%	20%	29%	-5%	45
Pays de la Loire	134	12	1 602	85%	38	20%	59%	36 813	6	344	8%	62%	27%	+21%	21
Picardie	38	10	381	72%	35	21%	59%	15 412	3	127	7%	27%	45%	-9%	33
Poitou-Charentes	68	11	743	80%	38	17%	63%	18 072	4	212	11%	28%	39%	-7%	29
Rhône-Alpes	231	13	2 941	82%	39	21%	63%	60 521	9	474	8%	36%	30%	0%	16
France	1 869	11	21 019	81%	39 ans	21%	61%	501 543	107	5 261	8%	41%	31%	+3%	25