

**ETUDE ET EXPERIMENTATION DE MESURES  
FAVORISANT LE RECRUTEMENT DANS LE METIER DE  
CONDUCTEUR ROUTIER MARCHANDISES ET  
VOYAGEURS EN POITOU-CHARENTES**

**RAPPORT SUR L'EXPERIMENTATION**

**ETUDE COMMANDITEE PAR LA DIRECTION REGIONALE DE L'EQUIPEMENT  
POITOU-CHARENTES**

*JUIN 2002*

<b>SOMMAIRE</b>
-----------------

<b><i>Introduction</i></b> .....	<b>3</b>
<b><i>1 Rappel des objectifs de l'étude</i></b> .....	<b>4</b>
<b><i>2 Déroulement de l'expérimentation</i></b> .....	<b>4</b>
<b><i>Contenu de l'expérimentation et résultats</i></b> .....	<b>6</b>
<b><i>1 Déroulement de l'expérimentation</i></b> .....	<b>6</b>
<b>A Le groupe Transports de voyageurs.</b> .....	<b>6</b>
a Les entreprises du groupe .....	6
b Le déroulement de l'expérimentation. ....	7
c Les spécificités .....	10
d Les enseignements de l'expérimentation .....	10
<b>B Groupe Conducteurs Grand routier Europe</b> .....	<b>13</b>
a Les entreprises du groupe .....	13
b Le déroulement de l'expérimentation. ....	13
c Les spécificités .....	17
d Les enseignements de l'expérimentation. ....	18
<b>C Groupe conducteurs + logistique</b> .....	<b>22</b>
a Les entreprises du groupe .....	22
b Le déroulement de l'expérimentation. ....	23
c Spécificités .....	28
d Enseignements de l'expérimentation .....	28
<b><i>2 Conclusions et limites de l'expérimentation</i></b> .....	<b>32</b>

# INTRODUCTION

## Préambule

L'étude des perspectives de recrutement dans le métier de conducteur routier menée en 1999/2000 par notre cabinet proposait un certain nombre de pistes de réflexion et d'action pour améliorer les processus de recrutement.

A la suite de ce travail, une expérimentation, visant à contribuer à l'amélioration des processus de recrutement et à la mise en œuvre d'actions permettant d'apporter des réponses rapides et concrètes aux difficultés de recrutement de conducteurs routiers, a été engagée.

Le projet d'expérimentation, qui s'est démultiplié en trois groupes, ainsi que la construction de cette dernière et le point en date du 29 octobre ont été présentés lors d'un précédent rapport, remis en OCTOBRE 2001.

Le présent rapport présente une synthèse de l'expérimentation, les outils finalisés élaborés pour aider les partenaires dans cette expérimentation ainsi que les enseignements de ce travail qui ne comprennent pas les taux de placement à long terme (6 mois et un an), qui feront l'objet d'une information séparée.

Totalement construite sur des processus de recrutement et de formation longs, l'expérimentation en elle-même s'est déroulée de fin 2001 à mars 2002. Les contrats de qualification du groupe FNTR sont en cours d'exécution, et arriveront à terme en 2003.

## 1 RAPPEL DES OBJECTIFS DE L'ETUDE

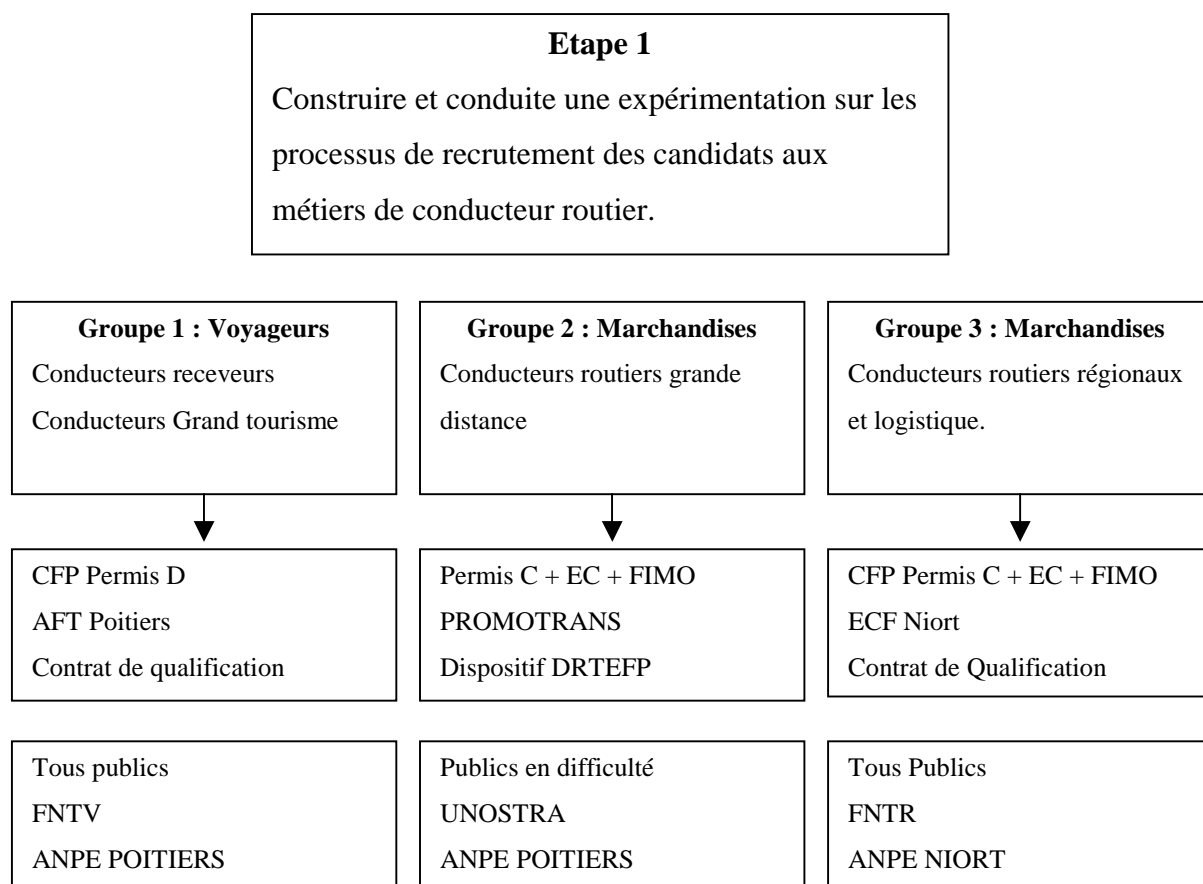
Notre travail s'inscrit dans la mission « *d'étude et d'assistance à l'animation, initiée par l'Etat (Direction Régionale de l'Equipement).* »

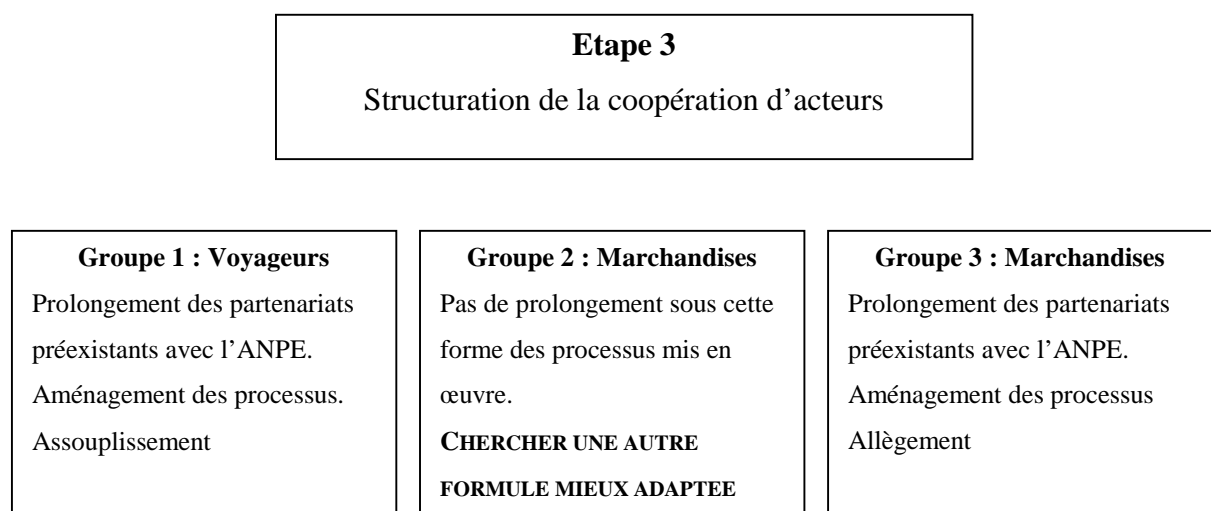
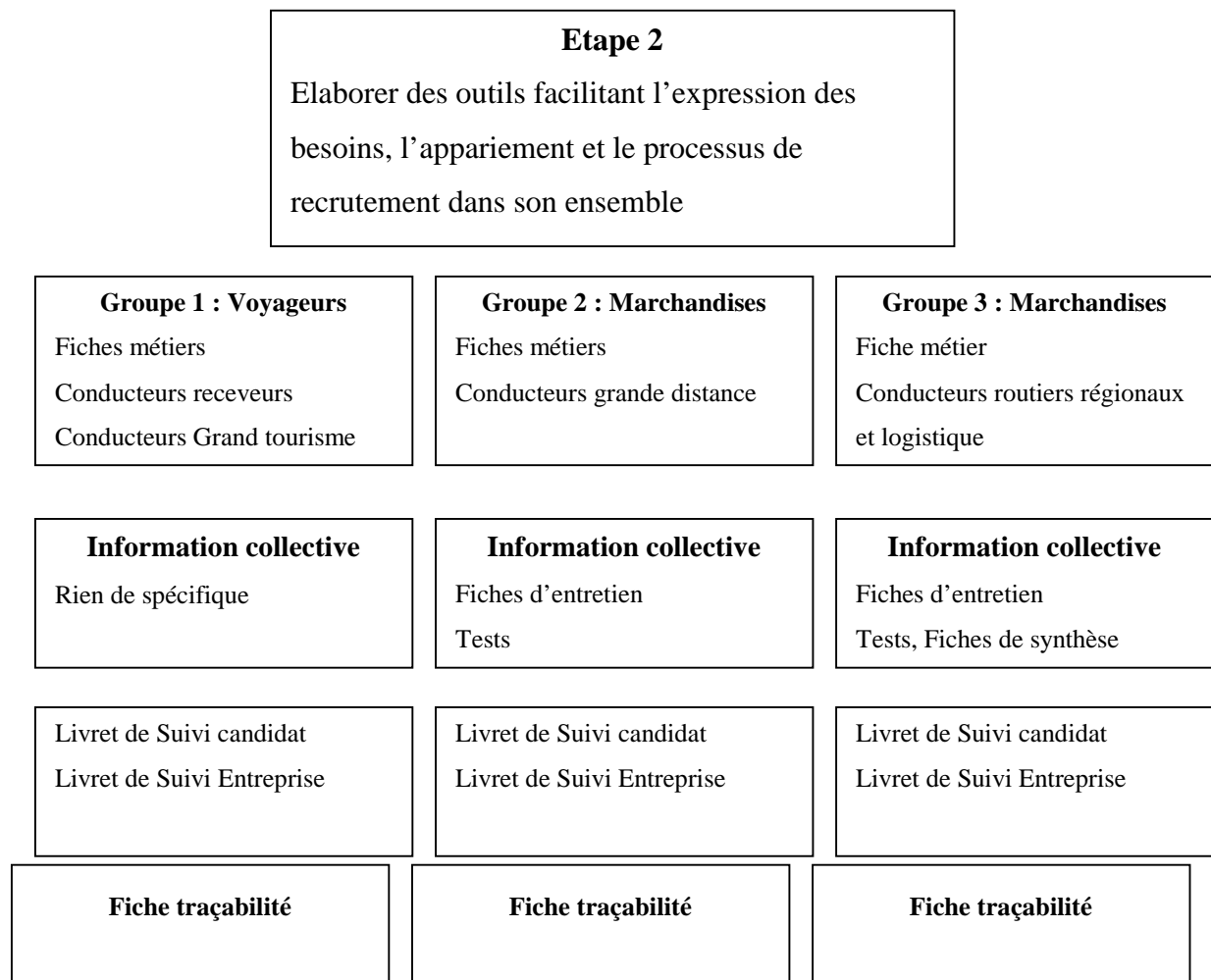
*Cet objectif passe par l'activation d'un processus d'accompagnement des différents partenaires et de mise en place d'outils permettant de formaliser les compétences attendues, vis à vis de candidats à l'emploi, en lien direct et étroit avec des entreprises ayant déposé des offres d'emploi non satisfaites.*

## 2 DEROULEMENT DE L'EXPERIMENTATION

Le déroulement de notre intervention est précisé dans le rapport précédent.

Nous en rappelons brièvement les principales étapes.





---

<p style="text-align: center;"><b>CONTENU DE L'EXPERIMENTATION ET RESULTATS</b></p>
---

## **1 DEROULEMENT DE L'EXPERIMENTATION**

### **A *Le groupe Transports de voyageurs.***

#### **a Les entreprises du groupe**

Ce groupe est constitué de 4 entreprises du transport de voyageurs.

- L'entreprise CHARGELEGUES
- La STAO
- L'entreprise DEMELLIER
- Les RAPIDES DU POITOU

Ces entreprises étaient déjà en lien avec l'ANPE Poitiers et avaient entrepris un travail portant sur le recrutement de conducteurs grand tourisme (une vingtaine de postes).

Il n'a donc pas été nécessaire de faire une réunion de préparation portant sur les objectifs de l'expérimentation et les problématiques de recrutement de conducteurs. Nous nous sommes intégrées dans le processus prévu par l'ANPE et avons essentiellement travaillé sur les outils, de définition des besoins et le suivi.

**b Le déroulement de l'expérimentation.**

<b>Etape</b>	<b>Prévu</b>	<b>Réalisé</b>
Définition des besoins	Conducteur grand Tourisme Une quinzaine de postes.	Conducteur grand tourisme et conducteurs-receveur 10 postes proposés
<p>Après une première validation (sur le fonds et le principe de la fiche, et l'adaptation aux entreprises), les fiches de besoin ont été envoyées aux entreprises qui les ont remplies et renvoyées, directement au cabinet JONCTION.</p> <p>Les fiches de besoin font apparaître les contrats à temps partiel, les circuits, les rémunérations ainsi que les contenus des postes.</p> <p>Deux fiches ont été créés : le conducteur grand tourisme et le conducteur receveur.</p> <p>Dans certaines entreprises, le conducteur receveur peut être amené à évoluer vers le conducteur grand tourisme.</p>		
Sollicitation des organismes de formation (appel d'offre)		L'ANPE a sollicité directement les organismes de formation. Les réponses à l'appel d'offre ont été communiquées aux entreprises. L'AFT a été choisi, en partenariat entreprises/ANPE
Protocole de formation choisi		CFP 138 De 420 h + modules complémentaires, au total 525 heures.
Dispositif choisi		Contrat de qualification jeunes et adultes, à compter du 15 octobre 2001, sur 6 mois.

## Mesures favorisant le recrutement dans le métier de conducteur routier marchandises et voyageurs en Poitou-Charentes

Pré-sélection et approche des publics	Annonce ANPE Annonce Entreprise Base fichier Autres	Les candidats ont été sélectionnés sur la base d'une annonce de l'ANPE. Certaines entreprises ont passé des annonces directement et/ou communiqué des CV à l'ANPE. <b>(une trentaine de dossiers)</b>
<b>Une première sélection a été faite entre les candidats par l'ANPE (une vingtaine de candidats)</b>		

Organisation de l'information collective	Présence de l'ANPE Présence des entreprises Présence de l'AFT	L'information collective s'est déroulée le 18 septembre 2001 dans les locaux de l'AFT à Poitiers. Le dispositif a été présenté aux candidats, qui ont ensuite été testés (cf. ci-dessous) Les <b>4 entreprises</b> ont ensuite présenté les postes et les localisations de ceux-ci, puis ont reçu individuellement les candidats intéressés.
Outils : tests de présélection		Tests de l'AFT Expression écrite Mathématiques Logique Géographie
<b>Après les tests et les entretiens avec les entreprises, treize candidats ont été retenus pour la période de découverte en entreprise</b>		

## Mesures favorisant le recrutement dans le métier de conducteur routier marchandises et voyageurs en Poitou-Charentes

Phase d'observation (période en entreprise)	Une ou deux entreprises	<p>Chaque entreprise a "choisi" son ou ses candidats.</p> <p>La phase d'observation est outillée des livrets de suivi entreprise et candidats dont l'utilisation a été expliquée aux candidats et aux entreprises.</p> <p>4 candidats étaient dans la même entreprise (vu les besoins de cette entreprise)</p>
Bilan de la phase d'observation et sélection des candidats aptes à continuer	<p>Quand</p> <p>Qui</p> <p>Sur quels critères (pondération entretiens/tests)</p>	<p>Une réunion le 12 octobre</p> <p>Après-midi réunissant</p> <p>Les entreprises</p> <p>Les candidats</p> <p>L'ANPE</p> <p>Jonction</p> <p><b>Cette réunion a permis de faire le tour des entreprises et des candidats et de faire un bilan oral de cette période.</b></p> <p><b>Globalement satisfaisante pour les deux parties qui insistent sur l'importance de cette phase pour connaître le métier, tout en posant les limites (on ne peut pas tout faire ni voir)</b></p>

<b>A la suite de cette période de découverte, tous les candidats sont déclarés "aptés" par les entreprises, cependant, dans le cadre du dispositif choisi, seuls 11 candidats peuvent être accueillis dans les entreprises. Pour les deux candidats restants, l'ANPE recherche des solutions de formation à moyen terme</b>		
Début de la formation		Le 15 octobre 2001
Sortie	<i>Durée du processus 6 à 9 mois</i>	Contrat de qualification de 6 mois.

### c Les spécificités

- Une participation féminine importante ( 5 candidates retenues).
- La prise en compte de la rémunération (homogène pour tous les contrats de qualification, jeunes ou adultes, à 6175 F/nets mensuels). Certaines entreprises se sont même engagées à faire évoluer les candidats vers le minimum de la convention collective, dès que ceux-ci pourraient conduire (c'est à dire en cours de contrat de qualification, après les permis et FIMO)
- Une véritable implication des entreprises dans la période de découverte. Les candidats ont vraiment ressenti "une appartenance à l'entreprise, un accueil, une solidarité des conducteurs", qui ne leur ont toutefois "pas raconté d'histoires sur le métier", donc donné une représentation réaliste avec les avantages et les inconvénients. Même si les modalités choisies par les entreprises peuvent être différentes (les candidats ont soit été "affectés" à un conducteur-tuteur, soit "tourné" selon les entreprises)., le bilan est positif pour tous les participants.

### d Les enseignements de l'expérimentation

Pour ce qui concerne le groupe voyageurs, il y a unanimité sur l'utilité de cette période de découverte en entreprise, qui même si elle reste limitée (pas de découché possible, pas de possibilité d'utilisation du siège-guide) de par la réglementation permet au candidat de bien se rendre compte. Certains ont même évolué dans leur vision du métier, et partant pour être conducteur-receveur ont découvert et apprécié le métier de conducteur grand tourisme.

Les entreprises ont fait un effort pour mettre leurs candidats dans des situations les plus proches de la réalité.

Le second enseignement de cette première partie d'expérimentation, est qu'elle nécessite un portage important de la part des partenaires du projet (en l'occurrence, sur l'expérimentation voyageurs, l'ANPE, Mmes DUDIT et LESCOASTREYRES, ont porté le projet en identifiant pour chaque étape les obstacles à lever et en mettant des moyens (temps) pour faire aboutir ce projet. Le relais est pris par l'AFT qui a à cœur de faire réussir cette expérience, qui pour tous les partenaires représentait aussi une nouvelle façon de travailler.

La réussite de ce type de projet dépend essentiellement de l'implication des acteurs et de leur mobilisation.

Il a été nécessaire de prévoir des adaptations pour les personnes ayant échoué au CFP. Les personnes convenant aux entreprises (motivation et comportement) et les propositions d'embauche étant maintenues, des solutions ont été trouvées parmi les mesures à disposition du Service public de l'emploi, même si leur usage est « inhabituel », SAE suivant un CFP.

Les partenaires de l'action sont globalement satisfaits de l'action. Elle pourrait être renouvelée à l'automne, la formule du contrat de qualification est toutefois jugée lourde, car ne prévoyant pas suffisamment de souplesse lors de la « sortie » de candidats du système. Le CFP étant une épreuve difficile, stressante, certains candidats ayant de bonnes évaluations en cours de formation se sont retrouvés en situation d'échec.

La période de stage de deux semaines peut être réduite et une réflexion sur une amélioration de l'utilisation de l'évaluation en milieu de travail – en cours – peut aboutir à un système plus souple permettant au candidat et à l'entreprise de se connaître mais étant moins lourd à gérer que deux semaines en entreprise.

**Si les principes du processus global est validé, des adaptations sont à imaginer pour assouplir et alléger le processus.**

Un paramètre nouveau est cependant à prendre en compte. En parallèle de la sortie des différents candidats avec leur CFP, des offres ont été déposées à l'ANPE par la STP. Ces

Mesures favorisant le recrutement dans le métier de conducteur routier marchandises et voyageurs en Poitou-Charentes

offres sont très attractives (salaires , horaires et conditions de travail). Il y a donc un risque pour les entreprises ayant participé à l'expérience, d'une « fuite » de ce personnel qu'elles ont contribué à former vers la STP

Le tableau ci-dessous présente un récapitulatif de l'expérimentation

<b>Les postes</b>	Conducteur-Receveur évoluant vers grand tourisme pour certains
<b>Les entreprises</b>	4 entreprises de transport de voyageurs
<b>Processus</b>	Sélections AFT IFTIM+ Entreprises Une période en entreprise (EMT) + un bilan en amont
<b>Résultats</b>	- 11 candidats en formation (10 contrats qualification, 1 contrat d'insertion) - 7 réussites au CFP. - Re-présentation de 4 candidates sur permis D. - 10 propositions d'embauche en fin de parcours
<b>Les points positifs</b>	- Travail en amont de pré-sélection de l'ANPE - Présentation des postes et du métier par les entreprises (image du métier) - Période de stage en entreprise avant la formation - Découverte des différents aspects du métier - A permis aussi aux entreprises de faire connaissance avec les candidats - Outils :•Fiches de besoin et Livret de stage : formalisation, objectivation
<b>Les points à améliorer</b>	- Contrat de qualification coûteux en cas d'échec - Par rapport au contexte particulier du transport de voyageurs, temps partiel
<b>Bilan global</b>	- Peut être pas reproductible en l'état mais adaptation - Implication des entreprises au niveau de la sélection/définition des besoins - Périodes de stage moins longues, EMT - Volonté des partenaires de renouveler l'expérience mais pas en contrat de qualification

## B Groupe Conducteurs Grand routier Europe

Ce groupe a été constitué, sur l'initiative de l'UNOSTRA, de 3 entreprises, de taille et activités différentes mais ayant en commun un besoin de conducteurs grand routiers pouvant travailler à l'échelle européenne. Le besoin exprimé au départ était de 16 postes, dans la zone de Poitiers. Ce groupe d'entreprises souhaitait avoir pour partenaire de formation PROMOTRANS.

### a Les entreprises du groupe

- GOYALT INTERNATIONAL TRANSPORTS
- SARL DES TRANSPORTS PRINCET
- FUTUROTRANS

### b Le déroulement de l'expérimentation.

Deux réunions préalables se sont tenues pour préciser le contenu du projet et les besoins des entreprises. Ces réunions ont permis aux entreprises de valider les points principaux de l'expérimentation, et de préciser l'engagement des entreprises dans le processus. Les différentes phases du projet et les points de validation entreprise sont précisés dans le schéma ci-après.

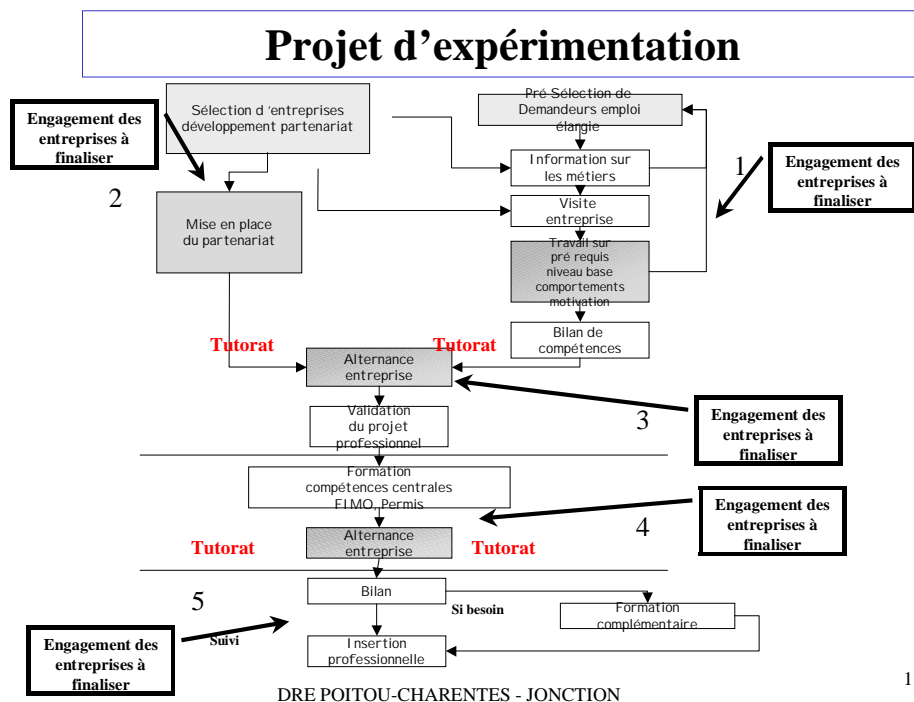


Figure 1 Formalisation de l'engagement des entreprises aux différentes étapes du processus

**Sur l'étape n° 1 (phase amont de définition des besoins et de présélection des candidats)**

Les entreprises ont déterminé leurs besoins qualitatifs (notamment la description des postes et des compétences requises pour les occuper.) et quantitatifs.

Un document « fiches métier » leur a été fourni pour ce faire.

En première approche, les profils recherchés sont des conducteurs « grands routiers ».

Aucune restriction n'est posée au préalable sur le type de candidats (jeunes, moins jeunes ...).

La démarche doit être construite pour accueillir tout type de public.

Certains critères communs aux entreprises sont précisés :

- Critère géographique : le recrutement se ferait plutôt sur le bassin d'emploi de Poitiers.
- Niveau de lecture orienté sur la lecture et compréhension de consignes (itinéraires, sécurité, chargement, demandes clients ...), de documents professionnels (bons de commande, documents de transport) et de cartes ou plans.
- Niveau d'écriture pour le remplissage des documents liés au métier, de façon claire et lisible.

A l'issue de leur formation, les candidats seront embauchés par les entreprises.

**Sur les étapes n°2 à 5 : Engagement des entreprises à finaliser**

Cet engagement est informel, il se manifeste par la participation aux groupes de travail, la présence des entreprises dans les différentes phases du processus (notamment information et sélection des candidats), l'acceptation d'accueil et de suivi des candidats dans les phases d'évaluation et de formation et par une promesse d'embauche en final.

Le détail des étapes de l'expérimentation est présenté ci-dessous :

Etape	Initialement	Réel, après définition des besoins	
Cadrage du projet		2 réunions de cadrage cf. détail ci-dessus	
Définition des besoins	Conducteur Grand routier Europe 24 postes	Conducteurs Grand routier Europe 7 postes <sup>1</sup>	
<p><b>Après une première validation (sur le fonds et le principe de la fiche, et l'adaptation aux entreprises), les fiches de besoin ont été envoyées aux entreprises.</b>  <b>Les besoins ont été affinés en réunion de travail, il s'agit de conducteurs grand routier Europe, dont la définition de poste figure dans le groupe 7 de la convention collective.<sup>2</sup></b>  <b>Une fiche conducteur grand routier Europe a été créée.</b></p>			
Sollicitation des organismes de formation		Via un appel d'offre de la DRTEFP, appel d'offre portant sur une formation pour 16 postes. PROMOTRANS a été choisi.	
Protocole de formation choisi	Construction d'un plan de formation spécifique aux entreprises	Appel d'offre DRTEFP, légèrement adapté par PROMOTRANS pour mieux répondre à la demande des entreprises :	
		Techniques de recherche d'emploi	1 semaine
		Permis C	4 semaines
		Stage entreprise	Remplacé par des visites organisées par Promotrans
		FIMO	4 semaines
		Permis EC	2 semaines
		Stage entreprise	2 semaines

<sup>1</sup> Les événements de septembre ont modifié la donne et créé un climat de « frilosité » dont l'expérimentation a pâti.

<sup>2</sup> Le détail des compétences des conducteurs du groupe 7 est précisé en Annexe 2

Mesures favorisant le recrutement dans le métier de conducteur routier marchandises et voyageurs en Poitou-Charentes

<b>Etape</b>	<b>Initialement</b>	<b>Réel, après définition des besoins</b>
Dispositif choisi		Dispositif existant
Public		Dispositif applicable sur DELD, Rmistes, publics en difficulté.
Pré-sélection et approche des publics	Annonce ANPE Annonce Entreprise Base fichier Autres	Les candidats seront sélectionnés sur la base d'une annonce de l'ANPE. ( une cinquantaine de dossiers)
<b>Une première sélection a été faite par l'ANPE</b>		
Organisation de l'information collective	Présence de l'ANPE Présence des entreprises Présence de PROMOTRANS	L'information collective s'est déroulée les 25 et 26 octobre dans les locaux de l'ANPE de Poitiers. Le dispositif a été présenté aux candidats, qui ont ensuite été testés (cf. ci-dessous), le 25 après midi. Après correction des tests, les candidats convoqués le 26 ont rencontré les entreprises, présentes sur la seconde journée. Les entreprises ont ensuite présenté les postes à pourvoir, leur activité et ont rencontré les candidats pour des entretiens individuels
Outils : tests de présélection		<b>Tests de Promotrans</b> Constat amiable et questionnaire professionnel. <b>Tests spécifiques</b> Lettre de motivation Logique et mathématique Géographie (lecture d'itinéraire et localisation pays/villes)
<b>Après les tests et les entretiens avec les entreprises, seize candidats ont été retenus pour la période de découverte en entreprise</b>		

<b>Etape</b>	<b>Initialement</b>	<b>Réel, après définition des besoins</b>
Phase d'observation (période en entreprise)	Une ou deux entreprises	Un parcours de découverte spécifique sera donc mis en place, à l'initiative de PROMOTRANS, fondé sur des visites d'entreprises et une appréciation globale du comportement des candidats (3 jours de visite en entreprise)
Bilan de la phase d'observation et sélection des candidats aptes à continuer	Quand Qui Sur quels critères (pondération entretiens/tests)	Une réunion prévue le 15 novembre Après-midi réunissant Les entreprises Les candidats L'ANPE
<b>A la suite de cette période de découverte, les candidats ont continué le processus</b>		
Début de la formation		Le 19 novembre 2001
Sortie (prévue)	<i>Durée du processus 6 à 9 mois</i>	26 février 2002
Embauche		10 parcours réussis 5 candidats embauchés 5 en recherche d'emploi

### c Les spécificités

- Les entreprises sont essentiellement des entreprises de transport. Leur organisation interne ne comporte pas (ou très peu) d'activités logistiques. De plus une majorité de l'activité se situe à l'international. La réglementation et le statut du demandeur d'emploi en évaluation en milieu de travail ne nous permet pas de "coller" à l'activité car les déplacements :
  - Hors France
  - De nuit, ne sont pas permis. Ceci est très handicapant pour une véritable découverte du métier. Le parcours initialement prévu à 2 semaines doit donc être revu, car sa configuration d'origine n'est pas adaptée au cas particulier de ces entreprises. D'où la proposition de parcours de découverte "court".

- Les postes proposés sont donc des postes de conducteurs grands routiers internationaux qui demandent une disponibilité, une motivation et des compétences spécifiques, différentes d'un trafic régional. Les publics visés par l'action engagée étant très éloignés de l'emploi, nous devons être particulièrement vigilants quand à l'adéquation entre les besoins des entreprises et les candidats présentés.
- Une attention particulière sera aussi à porter sur le portage du projet, Mme Vivant, secrétaire générale de l'UNOSTRA, étant momentanément absente, il a fallu nous organiser pour pallier son absence et son rôle moteur et centralisateur du projet. Il ne s'agit pas d'un phénomène bloquant mais d'un paramètre particulier qui a certainement eu une influence sur le déroulement du projet.

#### **d Les enseignements de l'expérimentation.**

A la suite de la sélection , 16 candidats ont été retenus pour entrer dans le dispositif.

Ces candidats ont suivis les modules permis C, TRE et NTIC et ont été présentés au permis de conduire. Les présentations ont été échelonnées, compte tenu d'un problème lié à la non disponibilité des inspecteurs du permis de conduite.

A date 12 candidats ont réussi le permis, et sont intégrés dans deux groupes FIMO – un ayant démarré le 14/01, l'autre le 21/01. Sur les 4 candidats restants, tous le représentent mais le pronostic n'est favorable que pour 2 personnes, les deux autres présentant des problèmes comportementaux (motivation notamment) et de niveau.

Sur les 12 candidats du groupe en FIMO, le pronostic est bon pour 10 personnes, 2 personnes devant encore travailler pour obtenir cette FIMO.

#### **La participation des entreprises**

De nombreux changements ont été constatés quant aux entreprises impliquées dans le processus. Par rapport au groupe de départ, seule l'entreprise FUTUROTRANS a continué à suivre le processus. L'engagement des entreprises a donc posé problème. Nous devons nous interroger sur le pourquoi de ces désaffections.

Sont elles liées à la complexité du processus engagé et à la charge de travail demandée aux différents acteurs ?? ou au niveau d'implication (important) demandé aux entreprises est il trop élevé compte tenu des contraintes quotidiennes qui pèsent sur ces dernières (exploitation, difficultés économiques , enfin s'agit-il d'un problème méthodologique (besoin d'un suivi plus présent)

## Mesures favorisant le recrutement dans le métier de conducteur routier marchandises et voyageurs en Poitou-Charentes

Les entreprises ayant accueilli des stagiaires lors du processus sont les suivantes :

<b>Entreprise</b>	<b>Présence d'un stagiaire</b>	<b>Embauche à la sortie</b>
FUTUROTRANS	1 stagiaire mais en arrêt maladie au bout de 2 jours, non remplacé	
CHAVENEAU-BERNIS	1 stagiaire mais a posé problème en entreprise, non remplace	
Transports BOUHET	1 stagiaire	1 embauche
Transports JAMMET	1 stagiaire	1 embauche
Transports HERSAND	1 stagiaire	1 embauche
Transports DELANCHY	2 stagiaires	2 embauches
Transports TRANSMELUZIN	2 stagiaires	2 embauches
Transport ONYX	1 stagiaire	
Transport LAIGNIE	1 stagiaire	
Transport MORY TEAM	1 stagiaire en messagerie	
Transport ARCATIME	1 stagiaire en messagerie	
Transports HUGUET	1 stagiaire (en suspension de convention, permis à repasser)	
FRIGOTRANSPORT	1 stagiaire	

Par rapport au groupe de départ, il y a eu des désaffections d'entreprise et d'autres entreprises sont intervenues dans le processus, entreprises contactées directement par l'organisme de formation.

Un certain nombre de points ont pu être réglés, mais de façon ponctuelle et exceptionnelle.

Les horaires de stage ont été adaptés aux horaires de l'entreprise, de façon exceptionnelle et dérogatoire. De même, un stagiaire a été autorisé à se déplacer à l'étranger (par dérogation exceptionnelle).

En parallèle du dispositif mis en œuvre, 2 des 3 personnes identifiées lors des informations collectives et déjà titulaires de permis/FIMO ont été dirigées vers des dispositifs SAE.

Une autre personne a pu récupérer son permis (intervention de la DRE) et est de nouveau en emploi (dans sa propre entreprise).

Sur les 16 stagiaires, 2 stagiaires ont des problèmes comportementaux qui n'ont pas pu être détectés lors des entretiens mais qui peuvent être préjudiciables à une insertion dans le monde du travail. L'ANPE suit ces personnes.

A date, seulement 5 postes fermes ont été proposés par les entreprises. Les besoins de départ étaient beaucoup plus importants mais ils semblerait que ces besoins aient évolué :

- Soit en liaison avec la baisse de l'activité de certaines entreprises de transport
- Soit en lien avec le fait que certaines entreprises de départ n'aient pas trouvé de candidat qui leur convienne.

PROMOTRANS réalisera le suivi de ces candidats (1 mois, 3 mois, 6 mois) pour voir dans quelles entreprises ils trouveront un poste.

Le tableau ci après présente la synthèse de l'expérimentation

<b>Les postes</b>	Grand routier Europe
<b>Les entreprises</b>	Au départ, groupe de 3 entreprises, enrichi d'autres entreprises en cours d'expérimentation, puis reconfiguration du groupe (11 entreprises)
<b>Processus</b>	<p>Une découverte d'entreprise plus courte (via Promotrans)</p> <p>Outils : fiches besoin, tests, guides d'entretien, fiches de synthèse.</p> <p>Insertion dans un programme de formation existant pour des publics en difficulté et personnalisation du parcours</p>
<b>Résultats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 16 candidats post tests</li> <li>- 9 parcours complets : C, EC FIMO</li> <li>- 5 en cours ( dont 3 ont déjà réussi le permis)</li> <li>- 2 échecs (liés à motivation et comportemental)</li> <li>- 5 embauches « fermes »</li> </ul>
<b>Les points positifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travail en amont sur les fichiers et les candidats</li> <li>- Outils et tests élaborés en commun</li> <li>- Présence des entreprises lors des phases de sélection et de présentation du métier</li> <li>- Publics en difficulté</li> </ul>
<b>Les points à améliorer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sortie directe sur l'emploi, période d'adaptation courte</li> <li>- Limites des réglementations (nuit, étranger) qui n'a pas permis d'organiser des périodes de stage en conditions réelles</li> <li>- Découragement des entreprises initiales (processus lourd, nouveau, contraignant)</li> <li>- Contexte fortement contraignant et travail sur le prévisionnel</li> </ul>
<b>Bilan global</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagnement des entreprises à renforcer sur ce type de processus</li> <li>- Pas forcément reproductible en l'état</li> </ul>

## **C Groupe conducteurs + logistique**

Ce groupe est constitué, sur l'initiative de la FNTR, de 4 entreprises, ayant en commun le fait de traiter à la fois du transport et de la logistique. Le parcours en entreprise préalable à la formation devrait permettre aux candidats de se déterminer en ayant le choix entre plusieurs métiers. Le besoin exprimé au départ était d'une dizaine de postes, les entreprises étant localisées dans la région de Niort. Les entreprises ont émis le souhait de travailler avec ECF. Monsieur ROUGIER, FNTR, a piloter le groupe et centraliser les informations.

### **a Les entreprises du groupe**

- TRANSPORTS GENTY, REPRESENTES PAR MONSIEUR PIERRE GENTY .
- TRANSPORTS DELAS, REPRESENTES PAR MONSIEUR ALAIN DELAS
- TRANSPORTS TDA, REPRESENTES PAR MONSIEUR ALAIN CHATEIGNÉ
- TRANSPORTS BAUDOIN, REPRESENTES PAR MONSIEUR DOMINIQUE POULAIN.

Ces entreprises ont été choisies selon les critères suivants :

- ✓ Leur activité recouvre à la fois le transport et la logistique (manutention, entreposage), ce qui permet de proposer une vision plus large aux candidats à l'emploi et donc un choix de métiers et d'emplois diversifié.
- ✓ Elles sont de structures et de tailles différentes, ce qui peut permettre des observations intéressantes.
- ✓ Elles exercent leur activité à partir d'une localisation en Sud 2 Sèvres (donc sur un bassin d'emploi de proximité.)

Les quatre entreprises contactées ont des besoins (variables selon la taille de l'entreprise), à la fois de conducteurs et de magasiniers, et sont partantes pour s'impliquer dans ce type de processus.

## b Le déroulement de l'expérimentation.

Deux réunions préalables se sont tenues pour préciser le contenu du projet et les besoins des entreprises, dans le courant de l'été 2001.

Ces réunions ont permis aux entreprises de valider les points principaux de l'expérimentation, et de préciser leur engagement dans le processus.

Les différentes phases du projet et les points de validation entreprise sont précisés dans le schéma ci-après.

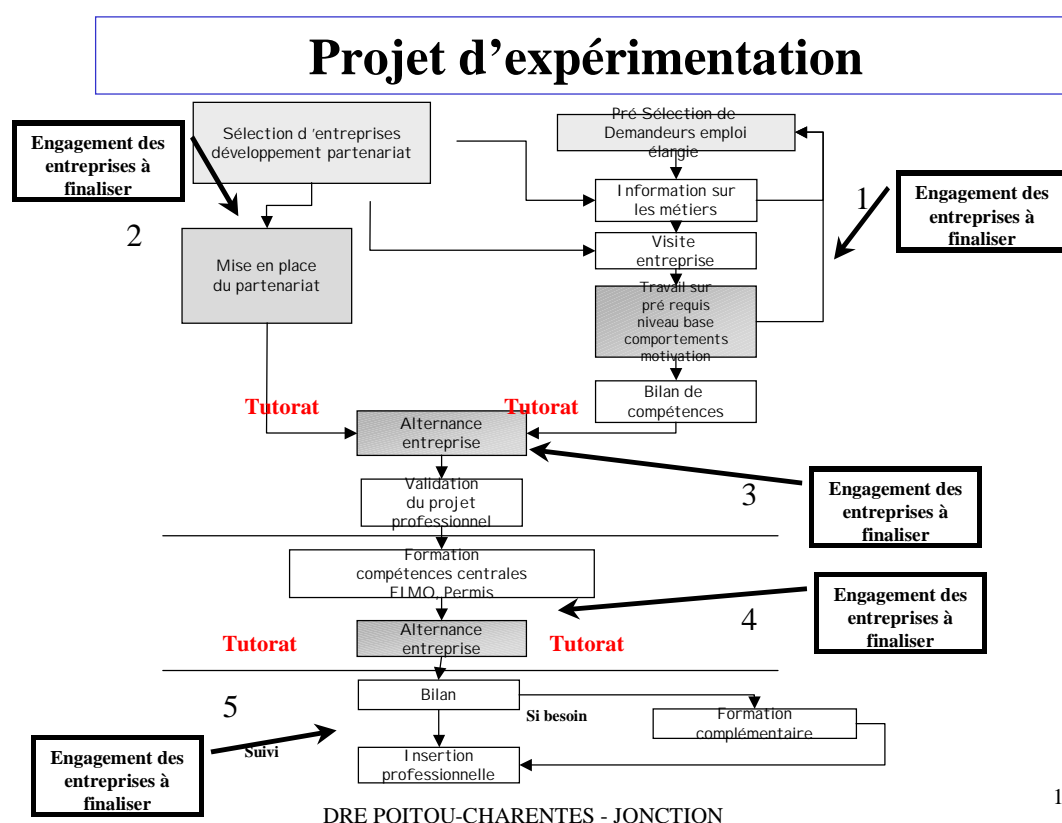


Figure 2 Formalisation de l'engagement des entreprises aux différentes étapes du processus

### Sur l'étape n° 1 (phase amont de définition des besoins et de présélection des candidats)

Les entreprises doivent déterminer leurs besoins qualitatifs (notamment la description des postes et des compétences requises pour les occuper.), sur la base de fiches métiers – annexes

Certains critères communs aux entreprises sont précisés :

- Critère géographique : proximité des candidats et des entreprises souhaitées (le recrutement se ferait plutôt sur le bassin d'emploi de Niort.)
- Pas de critère d'âge a priori.
- Pas de critère de diplôme, cependant les candidats devront avoir un niveau minimum à valider lors de la présélection. Ce niveau correspond aux exigences courantes du métier, à savoir
- Niveau de lecture orienté sur la lecture et compréhension de consignes (itinéraires, sécurité, chargement, demandes clients ...), de documents professionnels (bons de commande, documents de transport) et de cartes ou plans.
- Niveau d'écriture pour le remplissage des documents liés au métier, de façon claire et lisible.
- Niveau de calcul, opérations simples (+,-, \*), tous les calculs liés au métier ; poids, volume, surface, kilométrage, conversions, moyennes ...

### **Sur les étapes n°2 à 5 : Engagement des entreprises à finaliser**

Ici aussi, cet engagement est informel, il se manifeste par la participation aux groupes de travail, la présence des entreprises dans les différentes phases du processus (notamment information et sélection des candidats), l'acceptation d'accueil et de suivi des candidats dans les phases d'évaluation et de formation et par une promesse d'embauche en final. La FNTR exprime clairement son intérêt pour les aspects méthodologiques du projet (la traçabilité notamment) et son souhait de tirer un maximum d'enseignements de l'action pour la reproduire, à d'autres échelles et sur d'autres territoires.

Le détail des étapes de l'expérimentation est présenté ci-dessous :

<b>Etape</b>	<b>Initialement</b>	<b>Réel, après définition des besoins</b>
Définition des besoins	Conducteur – opérateur logistique. 4 entreprises Une dizaine de postes	Fiches de besoins envoyées aux transporteurs 4 entreprises <b>Nombre de postes : 8</b>
<p><b>Après une première validation (sur le fonds et le principe de la fiche, et l'adaptation aux entreprises), les fiches de besoin ont été envoyées aux entreprises, ces dernières ont renvoyé leurs réponses à M. Rougier qui centralise l'information. Une fiche de synthèse des besoins a été faite et les besoins ont été affinés en réunion de travail. Les profils sont des conducteurs Détenteurs des permis lourd et Super lourd et détenteurs de CACES (pour faciliter notamment les opérations de chargement / déchargement), une spécialisation matières dangereuses, spécifique au groupe est aussi demandée. Deux fiches "conducteur" et "magasinier polyvalent" ont été créées.</b></p>		
Sollicitation des organismes de formation		Sollicitation directe d'ECF par le groupe expérimental.
Protocole de formation choisi	Construction d'un plan de formation spécifique aux entreprises	Construction d'un plan de formation spécifique de type CFP comprenant : Les permis lourd et Super lourd La FIMO La spécialisation Matières dangereuses. Le CACES ( niveau à préciser)
Dispositif choisi		Contrat de qualification
Public		Tous publics ayant accès au contrat de qualification

Mesures favorisant le recrutement dans le métier de conducteur routier marchandises et voyageurs en Poitou-Charentes

Pré-sélection et approche des publics	Annonce ANPE Offres d'emploi Annonce Entreprise Base fichier Autres	Tous modes Une information large avec un affichage ouvert : conducteurs polyvalents nationaux et internationaux.
<b>Une première sélection a été faite entre les candidats par l'ANPE (une trentaine de dossiers examinés, une vingtaine sélectionnés)</b>		
Organisation de l'information collective	Présence de l'ANPE Présence des entreprises Présence d'ECF	L'information collective s'est déroulée semaine 48 dans les locaux de l'ANPE de Niort. Les candidats présélectionnés par l'ANPE étaient une vingtaine. Le dispositif a été présenté aux candidats, qui ont ensuite été testés (cf. ci-dessous) Les entreprises se sont présentées et ont présenté les postes à pourvoir, puis ont reçu individuellement les candidats. Chaque candidat a vu au moins deux entreprises <sup>3</sup> . Planning 10h12h : tests 14h19h: entretiens avec les entreprises. Les tests ont été corrigés entre

<sup>3</sup> L'idéal serait que les candidats voient toutes les entreprises, mais le nombre de candidats n'a pas permis de l'organiser sur une demi-journée.

## Mesures favorisant le recrutement dans le métier de conducteur routier marchandises et voyageurs en Poitou-Charentes

		12h & 14h, en partenariat ECF, JONCTION. M. Rougier (secrétaire général FNTR) a évalué les lettres de motivation.
Outils : tests de présélection		<b>Tests ECF</b> Diagnostics de problème et lecture de consignes Lettre de motivation (élaboré conjointement) <b>Tests spécifiques</b> Logique et mathématiques Géographie (lecture d'itinéraire et localisation pays/villes)
Phase d'observation (période en entreprise)	Deux entreprises	Les candidats ont effectué leur parcours de découverte dans deux entreprises différentes. Ils ont utilisé les outils carnets de stage développés pour cela. <sup>4</sup> Ils ont passé une semaine dans chaque entreprise. Semaine 49/50. 8 candidats ont été pressentis pour le stage.
Bilan de la phase d'observation et sélection des candidats aptes à continuer	Quand Qui Sur quels critères (pondération entretiens/tests)	Un bilan des stages a été fait, d'une part avec les entreprises et le centre de formation et avec les stagiaires (présence de la DRE et de Jonction).

<sup>4</sup> ces outils sont en cours de validation par les entreprises.

<b>A la suite de cette période de découverte, <u>6 candidats</u> ont été retenus par les entreprises, soit sur le métier de conducteur soit sur un métier d'opérateur logistique</b>		
Début de la formation		Le 7 janvier 2002
<b>Sortie (prévue)</b>	<b>Durée du processus 6 à 9mois</b>	<b>Contrat de qualification 15 mois</b>

Tous les candidats ont intégré un parcours de CFP conducteur routier.

Une jeune femme fait partie des candidats, elle est d'ailleurs sortie première de l'ensemble des candidats au permis, sur la FIMO.

### **c Spécificités**

**La traçabilité du projet**, pour analyser les actions, et en tirer des enseignements pour éventuellement reproduire sur d'autres échelles et d'autres entreprises le processus élaboré au cours de ce travail, est un paramètre dont l'importance est soulignée par les entreprises.

Cette traçabilité devra être organisée à toutes les étapes du projet, depuis la phase de communication sur le projet, publics intéressés et mode d'information de ces publics, territoires de recrutement, jusqu'au suivi en entreprise après embauche.

C'est une composante majeure du projet.

### **d Enseignements de l'expérimentation**

Les entreprises souhaitent faire découvrir les différentes activités du transport et de la logistique en préalable au choix de métier par le candidat. En effet, même si les conducteurs routiers posent un problème de recrutement particulier, il existe aussi des besoins sur les autres métiers de la logistique. D'autre part, les activités du quai sont des activités méconnues, exigeantes et difficiles (physiquement) avec cependant peu de « barrières à l'entrée » - formation plus accessible (financièrement), plus courte que pour la conduite-. L'expérimentation a été une opportunité pour présenter les différents métiers du secteur d'activité transport et logistique et, ce faisant, répondre à des besoins plus « globaux ». Une variété d'offres peut aussi être un facteur de motivation pour les candidats (des métiers, des postes, des entreprises différentes donc des possibilités de choix.) Elle peut aussi constituer

pour certains, un sas avant d'entrer dans le métier de conducteur en offrant une certaine perspective dans un projet professionnel.

**Par rapport à cette offre, tous les candidats se sont orientés vers le métier de conducteur routier.**

### **Organisation du cursus de formation**

Le cursus de formation a été organisé de la façon suivante ; répartition entre cours théorique (50%) et pratique (50%) sur la journée.

Au programme initial ont été rajoutés des cours de code (vendredi AM), facultatifs.

Les candidats étaient 3 par véhicule.

Le CFP s'est déroulé globalement bien. Toutefois, il semble que les candidats ne se rendaient pas bien compte au début de la difficulté et de la diversité des matières enseignées et des contenus. Cette prise de conscience se fait surtout maintenant en même temps que les liens entre les différents modules commencent à se faire, ce qui entre dans la progression logique de l'apprentissage.

Les candidats ont passé leur permis C en février, 3 l'ont réussi du premier coup, 3 en deuxième passage. Les candidats ont aussi obtenu leur FIMO.

Pour ce qui concerne le permis EC, 3 candidats l'ont passé à date. Pour les autres, l'organisme de formation juge préférable de consolider leur expérience de conduite avec Permis C + FIMO avant d'enclencher sur l'étape Super Lourd.

L'une des caractéristiques de ce parcours de formation a été la recherche de personnalisation et d'adaptation à des publics divers (jeunes/adultes notamment).

Par rapport aux épreuves de la FIMO, une réflexion doit être engagée sur la nécessité de maximiser les chances de réussite des candidats en prévoyant pour certains des parcours de Pré qualification, rendus nécessaires par l'âge et l'éloignement des processus de formation.

Après avoir passé leur permis C, les candidats ont suivi une période de stage en entreprise de deux semaines, organisée selon le tableau suivant :

<b>Première semaine</b>	<p>Prévoir ½ journée pour les différentes démarches liées au permis.</p> <p>Délai de délivrance du permis : 24 à 72 h</p> <p>Les candidats ne seront donc pas opérationnels pour conduire avant le jeudi (au mieux) de la première semaine.</p> <p>Ils peuvent toutefois être présents en entreprise et :</p> <p>Faire de la manutention manuelle, du quai, de la mécanique (toutes activités ne faisant pas intervenir de chariot motorisé).</p> <p>Partir en double avec un conducteur, quelle que soit la distance (salariés de l'entreprise) sous réserve de ne pas conduire.</p>
<b>Deuxième semaine</b>	Conduire tout véhicule isolé sur le territoire national. (permis C validé)

Une réunion préparatoire a été organisée pour ces deux semaines de stage, de façon à ce qu'elles soient le plus profitables pour les entreprises et les candidats (maintenant salariés des entreprises dans le cadre du contrat de qualification).

Les points suivants ont été signalés aux entreprises :

Comment le candidat va-t-il être accueilli dans l'entreprise (existe-t-il un livret d'accueil, un tuteur désigné ?) .

Comme l'entreprise compte-t-elle organiser cette semaine (travail en double, autonomie ???)

Le livret de stage fourni par ECF a accompagné les stagiaires lors de cette période en entreprise.

Lors de la réunion préparatoire, le dernier point posant problème a été résolu, à savoir les disparités de rémunération, liées à une erreur administrative lors de l'élaboration des contrats de qualification.

Les entreprises ont corrigé cette erreur et rattrapé les écarts constatés, et ceci a été expliqué aux stagiaires. De plus il leur a été annoncé une prévision d'augmentation de la rémunération (par différents moyens propres aux entreprises, horaires, primes ou autres ) dès qu'ils seraient opérationnels (titulaires de leurs permis, FIMO et d'une petite expérience) et donc pourraient prendre un poste dans l'entreprise. Cette démarche commune aux entreprises permettra

Mesures favorisant le recrutement dans le métier de conducteur routier marchandises et voyageurs en Poitou-Charentes

d'éviter la « fuite » souvent constatée dans les contrats de qualifications où le conducteur change d'entreprise dès qu'il a fini sa formation, et où l'entreprise qui a investi dans cette formation ne récolte pas toujours un « retour sur investissement ». Ici nous avons souhaité anticiper le problème.

Le tableau ci-dessous présente une synthèse des différentes étapes de cette expérimentation

<b>Les postes</b>	Conducteurs routiers avec ouverture sur les métiers de la logistique
<b>Les entreprises</b>	Groupe de 4 entreprises
<b>Processus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tests spécifiques ECF</li> <li>- Un stage - deux entreprises + un bilan</li> <li>- Outils : fiches besoin, tests, guides d'entretien, fiches de synthèse .</li> <li>- Programme « sur mesure »</li> </ul>
<b>Résultats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 6 candidats retenus après le premier stage en entreprise</li> <li>- Contrat de qualification de 15 mois</li> </ul>
<b>Les points positifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travail en amont sur les fichiers et les candidats</li> <li>- Outils et tests élaborés en commun</li> <li>- Période de stage sur deux entreprises</li> <li>- Très forte implication des entreprises et de la fédération</li> <li>- Apprentissage sur-mesure</li> <li>- Contrat de qualification long, bonne formule d'apprentissage du métier</li> </ul>
<b>Les points à améliorer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Envisager des phases de préqualification pour certains</li> <li>- Alléger le dispositif en amont, au niveau implication des entreprises</li> <li>- Phase de présélection (toutes les entreprises vues par chaque candidat)</li> </ul>
<b>Bilan global</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pas forcément reproductible en l'état</li> <li>- Aménagements possibles</li> </ul>

## 2 CONCLUSIONS ET LIMITES DE L'EXPERIMENTATION

Cette expérimentation porte donc sur plusieurs activités liées au transport routier de marchandises et de voyageurs.

Elle comporte des **limites** :

- Géographiques
- Secteurs d'activités ( voyageurs grand tourisme, grands routiers Europe, conducteurs + logistique)
- Entreprises mobilisées (il s'agit d'une certaine catégorie d'entreprises, engagées dans une logique d'amélioration et visant à l'exemplarité).
- Dispositifs retenus (deux dispositifs ont pu être mis en œuvre, le contrat de qualification – jeune ou adulte – d'une part et une action entrant dans le cadre d'un plan de formation DRTEFP).

Le secteur **n'est donc pas représenté dans son exhaustivité.**

Cependant, en accord avec les organisations professionnelles, nous avons privilégié une configuration en petits groupes d'entreprises, permettant un meilleur suivi et un travail plus approfondi quoique circonscrit à une activité ou une zone géographique.

L'expérimentation ne porte que sur l'échantillon suivant :

- Trois fédérations professionnelles participantes
- Trois organismes de formation
- Deux agences locales ANPE
- 18 entreprises participantes,
- 110 candidatures examinées
- 80 candidats convoqués
- 37 sélectionnés pour stages
- 25 arrivés en fin de parcours
- 26 offres d'emplois

**Observations émises :**

Compte tenu du secteur particulier « voyageurs », qui comporte beaucoup d'emplois à temps partiels, une réflexion plus globale pourrait être engagée, notamment sur les emplois complémentaires aux temps partiels.

Les contrats de qualification sont intéressants pour ce type d'expérimentation, car ils constituent un engagement contractuel stagiaires/entreprises. Toutefois, ils comportent des risques sur la durée (rupture).

Hors contrats de qualification, les financements doivent être déterminés par avance.

On note l'importance du travail amont de pré-sélection des candidats, qui est déterminant pour mener le processus à son terme. Néanmoins, le public en difficulté ne doit pas être négligé.

Bien que l'investissement en temps consacré par les entreprises soient relativement lourd, il est regretté le manque d'implication et de motivation des entreprises du groupe UNOSTRA dans l'accompagnement des candidats .

Des structures telles que les groupements d'employeurs pourraient également être mobilisées pour ce type d'expérimentation.

Un suivi des insertions des candidats dans les emplois devra être mis en œuvre.

Un travail complémentaire sera effectué, d'une part sur le secteur particulier du **Déménagement**, d'autre part, sur les modalités de création et de mise en œuvre de dispositifs de type **GEIQ**, cf. annexe 1.