

# E dito



**P**our piloter l'offre de formation professionnelle, et plus largement gérer les ressources humaines de façon optimale dans la région, de manière à ce qu'elles favorisent le développement économique tout en permettant la sécurisation des parcours individuels, il est indispensable de bien connaître les métiers, leur évolution passée et à venir, la façon dont ils s'alimentent, le niveau auquel ils recrutent, etc. ; c'est pourquoi l'OREF d'Ile-de-France s'est attelé dès ses débuts à fournir une vision quantitative globale de l'évolution des métiers, rétrospective et prospective.

Aujourd'hui, la question est davantage d'approfondir plus en détail ces évolutions et de confronter ces analyses statistiques à celles de praticiens, professionnels des métiers en question, issus des branches en particulier, pour comprendre en profondeur le marché du travail de ces métiers, externe ou interne aux entreprises, et identifier les besoins en matière de formation, initiale ou continue.

L'exercice n'est pas facile : si l'on dispose de nombreuses données sur l'emploi dans ces métiers, la confrontation directe du nombre de formés au nombre d'emplois présent ou à venir doit tenir compte des phénomènes d'inadéquation entre niveau ou spécialité de formation et emploi occupé.

Il faut également comprendre des phénomènes paradoxaux comme la coexistence de chômage et de difficultés de recrutement sur un métier, ou de tensions sur le marché du travail et de relégation des travailleurs âgés.

S'il n'est pas facile, cet exercice se révèle néanmoins salutaire, pour les questions qu'il peut susciter et les discussions qu'il peut provoquer, amorçant un cadre de réflexion commun entre partenaires pour un pilotage plus averti des politiques de formation et d'emploi.

C'est pourquoi ces « Portraits de métiers » ont été développés. Ils ont été conçus comme des outils de travail pour les professionnels et les techniciens des institutions en charge du pilotage des politiques de formation et d'emploi.

Celui-ci porte sur les métiers du transport et de la logistique et sera suivi d'un « Thema », dossier documentaire sur les formations et les métiers du même champ.

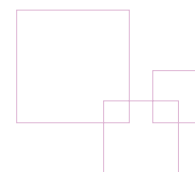
Un autre suivra sur les métiers des services à la personne. La « boîte à outils » est donc amenée à s'enrichir.

Au nom du comité de programmation de l'OREF, que je préside, je souhaite que ces documents soient largement utilisés comme références dans les discussions autour du pilotage de la formation, et contribuent ainsi à l'élévation du niveau de compétence collective sur le sujet dans notre région.

**Michèle VALLADON**

Présidente du GIP CARIF Ile-de-France  
Conseillère régionale

## P

présentation  
générale

Ce portrait statistique des métiers du transport et de la logistique en Ile-de-France comprend, pour chaque métier, des commentaires et des fiches d'indicateurs dans les domaines de l'emploi, de la formation, de la mobilité professionnelle, des tensions sur le marché du travail et du chômage. Il comporte en préalable un panorama général de ces métiers, assorti d'une analyse spécifique de l'insertion des jeunes dans les principales spécialités de formation préparant à ces métiers. La nomenclature utilisée est celle des familles professionnelles.

### LES FAMILLES PROFESSIONNELLES

Les familles professionnelles sont des regroupements de professions. La nomenclature des familles professionnelles (FAP) permet d'analyser simultanément la nature des emplois occupés et celle des emplois recherchés, car elle rapproche les professions et catégories socioprofessionnelles utilisées pour le recensement de la population, et le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) utilisé par l'ANPE pour codifier les demandes et les offres d'emploi. Cette nomenclature des métiers comporte deux niveaux d'agrégation en Ile-de-France : en 124 postes (niveau le plus détaillé), eux mêmes regroupés en 22 domaines professionnels. Les domaines professionnels ne doivent pas être confondus avec les secteurs d'activité, même si les intitulés sont parfois proches. Une même profession peut être exercée dans des secteurs d'activité différents (Niny, 2006).

### LE CHAMP DES MÉTIERS DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE

Dans ce dossier, les métiers du transport et de la logistique sont définis par onze familles professionnelles :

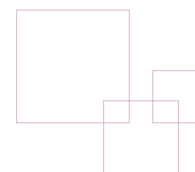
#### Familles professionnelles :

- J10 Ouvriers non qualifiés de la manutention
- J11 Ouvriers qualifiés de la manutention
- J12 Conducteurs d'engins de traction
- J13 Conducteurs routiers
- J14 Conducteurs de véhicules hors conducteurs routiers
- J15 Agents d'exploitation des transports
- J16 Agents et hôtesses d'accompagnement
- J17 Agents administratifs et employés du tourisme et des transports
- J18 Techniciens du tourisme et des transports
- J19 Cadres des transports et de la logistique
- J20 Personnels navigants de l'aviation

Pour une définition du contenu des familles professionnelles utilisées par l'OREF Ile-de-France, se reporter à la sous-rubrique nomenclatures de la rubrique métiers, sur le site de l'OREF Ile-de-France.

Dans ce document, les conducteurs d'engins de traction (J12) et les personnels navigants de l'aviation (J20) ne font pas l'objet de fiches métiers.

## P

présentation  
générale**LES THÈMES ABORDÉS DANS LES FICHES « MÉTIERS »****L'emploi**

Chaque fiche commence par une description du métier : contenu en termes de métiers détaillés, part de l'Ile-de-France dans l'emploi national de chacun de ces métiers. On précise ensuite les principaux secteurs utilisateurs du métier, la répartition de l'emploi par taille d'entreprise et département, ainsi que la répartition spatiale de l'emploi en utilisant le zonage par zone d'emploi. Un tableau spécifique donne les évolutions passées de l'emploi.

**Age et formation dans l'emploi**

On présente tout d'abord les caractéristiques sociodémographiques du métier : structure par âge, prévisions de départs à la retraite, proportion de femmes et d'étrangers pour les actifs en emploi.

On s'intéresse ensuite aux niveaux de diplôme et aux spécialités de formations détenues par la population exerçant ce métier.

**Prospective**

Cette rubrique n'est présente que dans le portrait général de l'ensemble des métiers du transport et de la logistique. Un tableau présente, pour chaque famille professionnelle, les départs en fin de carrière prévus entre 2005 et 2015, les créations nettes d'emploi, les postes à pourvoir (addition des départs en fin de carrière et des créations nettes d'emploi) et le taux annuel de postes à pourvoir sur cette même période 2005-2015.

**Insertion des jeunes**

Ce thème n'est abordé que dans le panorama général de l'ensemble des métiers du transport et de la logistique. Pour chacune des spécialités de formation préparant à ces métiers, on fournit des données de cadrage sur l'insertion des jeunes (taux d'emploi, proportion d'emplois à durée limitée) pour la filière scolaire et pour la filière apprentissage. Sont également listés les principaux métiers exercés par les jeunes actifs.

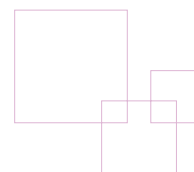
**Formation initiale**

Sont recensés les principaux diplômes préparant au métier, avec une comptabilisation des effectifs en dernière année (effectifs sous statut scolaire ou apprentis). Un tableau récapitulatif répartit les effectifs par niveau de formation.

**Formation continue**

Ce thème n'est examiné qu'au niveau général de la famille des métiers du transport et de la logistique. Pour chacune des spécialités de formation préparant à ces métiers, on fournit des données de cadrage sur le nombre de demandeurs d'emploi ayant suivi ces formations. Un autre tableau concerne les contrats de professionnalisation, qui sont répartis selon l'origine des bénéficiaires (système scolaire, salariés, anciens demandeurs d'emploi..).

## P

présentation  
générale

### Mobilité et marché du travail

On précise tout d'abord les statuts en emploi et la proportion de temps partiel. La mobilité professionnelle est abordée à travers plusieurs indicateurs : ancienneté dans l'entreprise, répartition des entrées et sorties par motif, taux d'entrée et de sortie d'entreprises. La mobilité géographique est analysée au travers d'indicateurs de mobilité interrégionale et de déplacements domicile-travail. La situation sur le marché du travail est enfin examinée en mobilisant les données sur l'offre et la demande d'emploi enregistrée à l'ANPE.

### Chômage

Chaque fiche commence par un tableau donnant le taux de demande d'emploi (pour la définition se reporter à la partie « définitions, sources et méthode »). On précise ensuite le nombre de demandeurs d'emploi, leur répartition par famille professionnelle détaillée et son évolution globale ou par tranche d'âge. Sont également examinées diverses caractéristiques de la demande d'emploi : part des demandeurs d'emploi de longue durée, des femmes, des moins de 30 ans, des 50 ans et plus, des demandeurs d'emploi en activité réduite, structure par niveau de formation. On fournit enfin des indicateurs sur la fluidité du marché du travail.

### Localisation de l'offre et de la demande d'emploi

Les premières informations fournies concernent les offres d'emploi par département : nombre total et part des offres dont la durée du contrat est supérieure à 6 mois. Une carte montre la répartition spatiale de ces offres par zone d'emploi. On précise ensuite divers éléments sur la demande d'emploi par département : nombre de demandeurs, part des demandeurs de longue durée, des moins de 30 ans, des 50 ans et plus, des demandeurs à faible niveau de formation. Pour finir, une carte expose la répartition spatiale de ces demandeurs par zone d'emploi.