

# Réduire le turn-over dans le transport routier de marchandises et stimuler son attractivité

**Étude AFT - Anact financée par la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP), dans le cadre de la charte Développement des Emplois et Compétences signée par l'État et les partenaires sociaux de la branche du transport routier et activités auxiliaires**

**2024**

# Sommaire

<b>I - La présentation de l'étude-action.....</b>	<b>2</b>
<b>II - Les résultats complets de l'étude.....</b>	<b>4</b>
Attractivité perçue du métier de conducteur de véhicules de transport de marchandises .....	4
Les parcours professionnels suite à la formation suivie en 2019 .....	7
Évolution des conditions d'exercice et de la perception du métier de conducteur de véhicules de TRM .....	8
Focus sur les démissionnaires du transport routier de marchandises .....	11
<b>III - Éléments techniques.....</b>	<b>13</b>

Les entreprises du transport routier de marchandises (TRM) sont particulièrement touchées par les difficultés de recrutement. Malgré les crises successives le secteur reste dynamique. Les départs à la retraite peinent à être compensés par le recrutement de jeunes générations ou de salariés en insertion ou reconversion professionnelle.

## I - La présentation de l'étude-action

L'AFT et l'Anact ont décidé d'expérimenter un dispositif d'étude-action pour accompagner les entreprises face aux difficultés de recrutement et de fidélisation. Ce dispositif est co-financé par l'AFT, la DGEFP et le FSE<sup>1</sup> dans le cadre de la charte Développement des Emplois et Compétences signée par l'État et les partenaires sociaux de la branche du transport routier et activités auxiliaires.

Dans le cadre de la première phase de ce dispositif, une enquête par questionnaire auprès de personnes ayant suivi une formation de conducteur de TRM en 2019 a été réalisée au premier semestre 2024. 1 271 formés ont répondu.

### Expérimentations avec deux régions pilotes :

À partir des enseignements de l'étude, deux expérimentations régionales associant entreprises du transport routier de marchandises, fournisseurs, clients et acteurs territoriaux structurant des filières volontaires, seront menées par les **Aract Bretagne** et **Nouvelle-Aquitaine**. Ce travail se fera en coordination avec les directions régionales de l'AFT pour favoriser la fidélisation des professionnels et réduire les difficultés de recrutement. Sera également conçu et diffusé un outil valorisant des leviers et moyens à la main des transporteurs pour améliorer des situations de travail vécues par les conducteurs et leurs collègues en interne.

1 - Crée en 1957, à l'initiative de l'Union des Fédérations du Transport, l'[AFT](#) est historiquement l'organisme de développement de la formation professionnelle Transport et Logistique.

La [Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle \(DGEFP\)](#) pilote le développement de l'emploi et des compétences afin de favoriser l'accès et le retour à l'emploi, la sécurisation des parcours professionnels et la compétitivité des entreprises.

Le [Fonds Social Européen \(FSE\)](#) est un fonds structurel de l'Union européenne. Sa vocation principale est de contribuer à améliorer les perspectives professionnelles de l'ensemble des citoyens européens, en particulier ceux en situation de précarité ou d'exclusion.

## Les résultats clés de l'enquête

L'étude est basée sur les retours de 1271 personnes ayant suivi en 2019 la formation de conducteur de TRM en cours de parcours professionnel (entrées tardives dans le métier, reconversions professionnelles). Ainsi parmi les répondants de l'étude :

- 61 % sont en reconversion professionnelle,
- 78 % ont exercé ce métier à l'issue de leur formation,
- 22 % ont démissionné à une ou plusieurs reprises entre leur premier emploi à l'issue de la formation et celui occupé au moment de la réalisation de l'étude.

La « fidélité » au secteur de la part des nouveaux formés apparaît plutôt élevée cinq ans après la formation : 76 % des professionnels formés sont encore dans le métier. 80 % des conducteurs en poste lors de l'enquête

bénéficient d'un CDI, alors que le CDI ne représentait que 53 % des premiers emplois. Pour autant, les difficultés rencontrées dans le métier sont réelles et multiples.

Contrairement à l'idée prédominante, l'étude souligne que les conditions d'emploi ne constituent pas la seule source de difficulté dans la fidélisation des conducteurs.

Pour les conducteurs, trois registres ressortent fortement dans les atouts perçus du métier, dans les difficultés rencontrées dans l'exercice du métier et dans les motifs de sortie du métier :

- **Les conditions de travail,**
- **Les conditions d'emploi,**
- **Le relationnel et le management.**

Principaux atouts perçus du métier	Synthèse des principales difficultés rencontrées		
	Premier emploi	Dernier emploi	Motifs de démission
Autonomie 72%	Relations internes dégradées 42%	Politique de rémunération 45% insatisfaisante	Conditions de réalisation du travail 78%
Rémunérations 50%	Politique de rémunération insatisfaisante 40%	Manutentions lors chargement / déchargement 41%	Politique RH : rémunération, gestion carrière, reconnaissance 70%
Conduire et entretenir un véhicule dédié 49%	Pressions subies 35%	Absence de reconnaissance 38%	Relationnel et management 52%
Relations avec les clients 42%	Absence de reconnaissance 34%	Charge de travail trop importante 38%	Politique ou situation de l'entreprise 15%
Le planning qui évolue tout le temps (non routinier) 30%	Charge de travail trop importante 33%	Manque de moyens matériels mis à disposition 36%	
Les heures et horaires de travail 23%	Manque de moyens matériels mis à disposition 33%	Relations internes dégradées 36%	

Il sera intéressant de confronter ces résultats quantitatifs aux réalités des dix entreprises qui seront accompagnées à partir de début 2025 par les directions régionales de l'AFT et de l'Anact en Bretagne et en Nouvelle-Aquitaine. Les acteurs partageront-ils la

même grille de lecture des faits ? Comment les traduiront-ils en pistes d'amélioration ? Quelles actions prioriseront-ils ? Quelles seront les mises en œuvre possibles ? Comment les effets associés seront-ils mesurés, appréciés ?

## II - Les résultats complets de l'étude

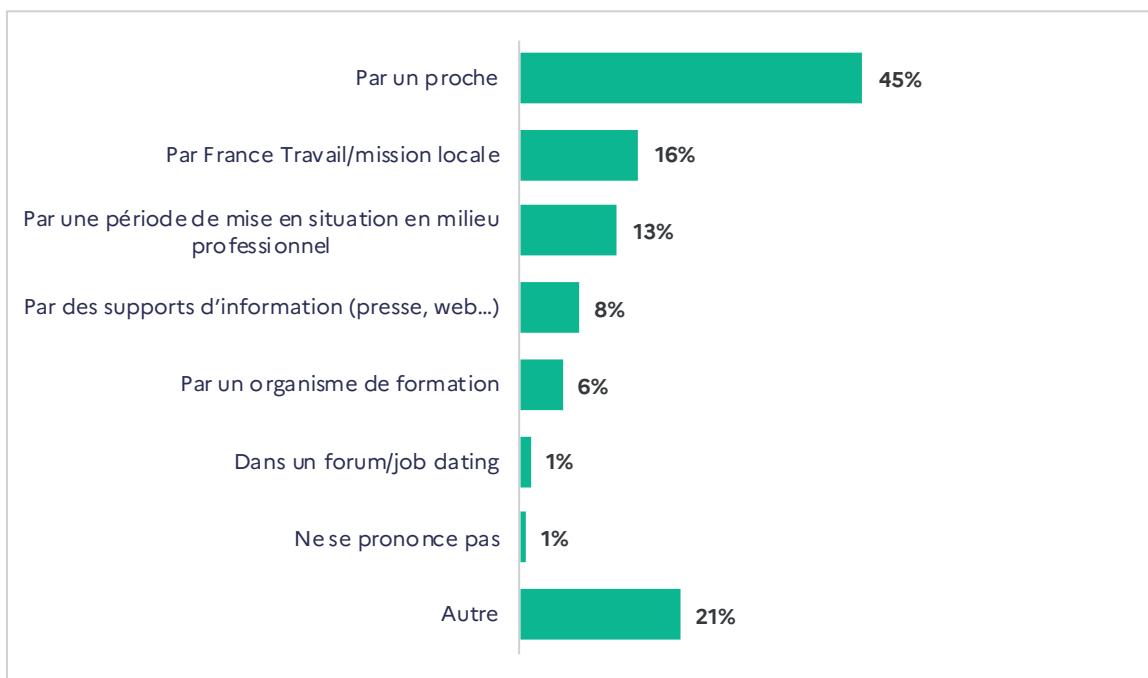
L'étude comprend trois volets :

- La perception du métier de conducteur de véhicules de TRM,

- Les parcours des personnes formées à l'issue de la formation,
- Les causes de démission.

### Attractivité perçue du métier de conducteur de véhicules de transport de marchandises

#### Connaissance du métier de conducteur de véhicules de TRM

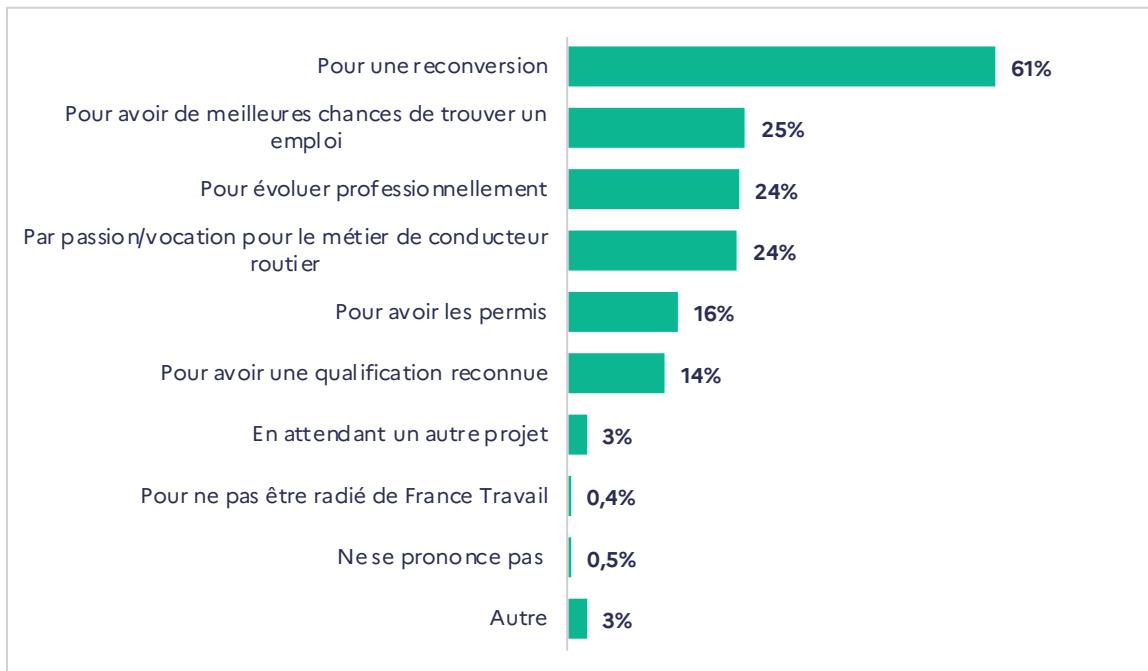


Le bouche à oreilles semble être le premier canal de notoriété de la profession de conducteur de véhicules de TRM puisque 45% des participants à l'enquête ont identifié « un proche » comme source de connaissance (un taux qui atteint 50% parmi les répondants qui ont exercé au moins un poste de conducteur de véhicules de TRM (transport routier de marchandises) depuis la formation versus 30% Parmi ceux qui n'ont jamais exercé le métier depuis la formation), suivie d'assez loin par France Travail ou une mission locale (16% sur l'ensemble des répondants ; 21% parmi les répondants qui n'ont jamais exercé le métier de conducteur depuis la formation versus 14% parmi ceux qui ont déjà exercé le métier depuis la formation).

Par ailleurs, 13% ont eu connaissance du métier à la suite d'une période de mise en situation en milieu professionnel, 8% consécutivement à des opérations de communication (presse, web, etc.), 6% par l'intermédiaire d'organismes de formation, 1% suite à un forum, un job dating dédié au recrutement. A noter sur ce dernier point, que les forums s'adressent préférentiellement à des publics jeunes. Or, les répondants à cette enquête sont, pour l'essentiel, des actifs en reconversion professionnelle ou en recherche d'emploi.

A noter que sur l'ensemble de l'échantillon interrogé, 95% des répondants ont validé la formation suivie.

## Motivations associées à la formation de conducteur de véhicules de TRM

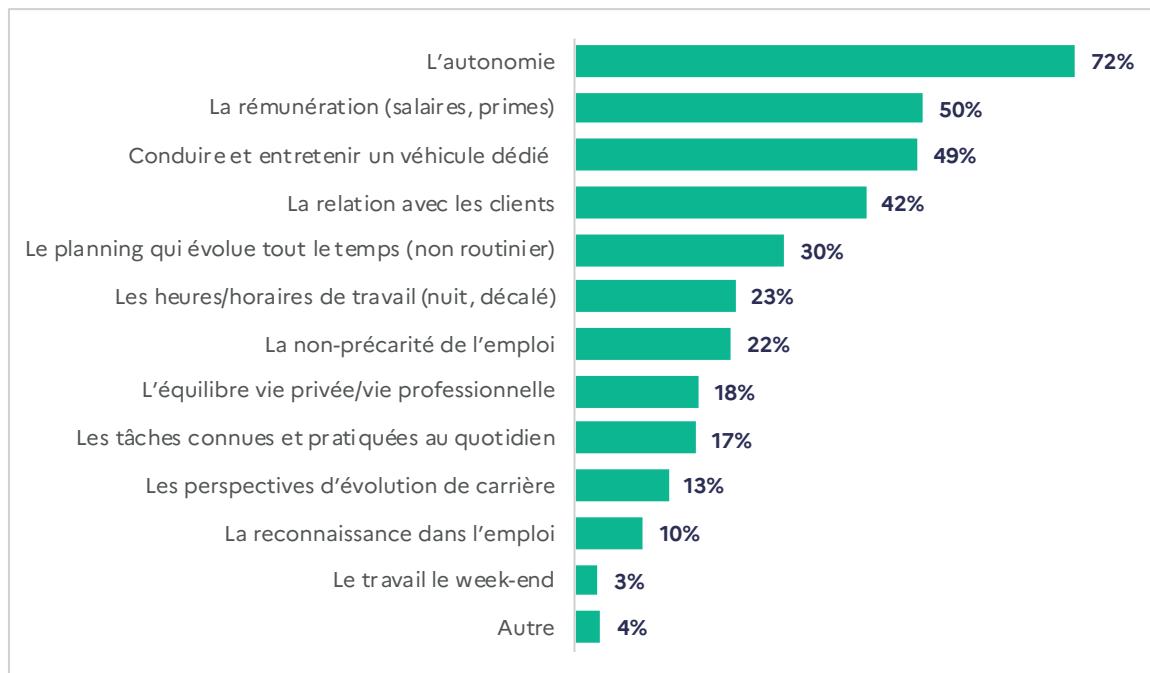


Concernant les motivations associées au suivi de la formation, 61% des répondants évoquent le souhait d'une reconversion professionnelle, 25% les perspectives, suite à la formation, de trouver un emploi, 24% les possibilités d'évolutions professionnelles consécutives à la formation, 24% également leur vocation pour le métier de conducteur routier (sur ce point, le taux atteint 29% parmi les répondants ayant déjà exercé le métier de

conducteur à la suite de la formation versus 8% seulement parmi ceux qui ne l'ont jamais exercé depuis la formation). 16% avancent l'opportunité de passer les permis et 14% de bénéficier d'une qualification reconnue. De manière plus marginale, 3% évoquent le suivi de la formation dans l'attente d'un autre projet et moins de 1% une nécessité afin de ne pas être radié de France Travail.

- ➡ Les résultats associés aux facteurs de motivation posent la question des profils des entrants dans le secteur (arrivée tardive dans le métier dans un contexte de reconversion ; profils éloignés du secteur voire du monde du travail), avec des impacts directs sur l'employabilité à court terme et donc sur les parcours de formation et d'intégration en entreprise.

## Atouts perçus du métier de conducteur de véhicules de TRM



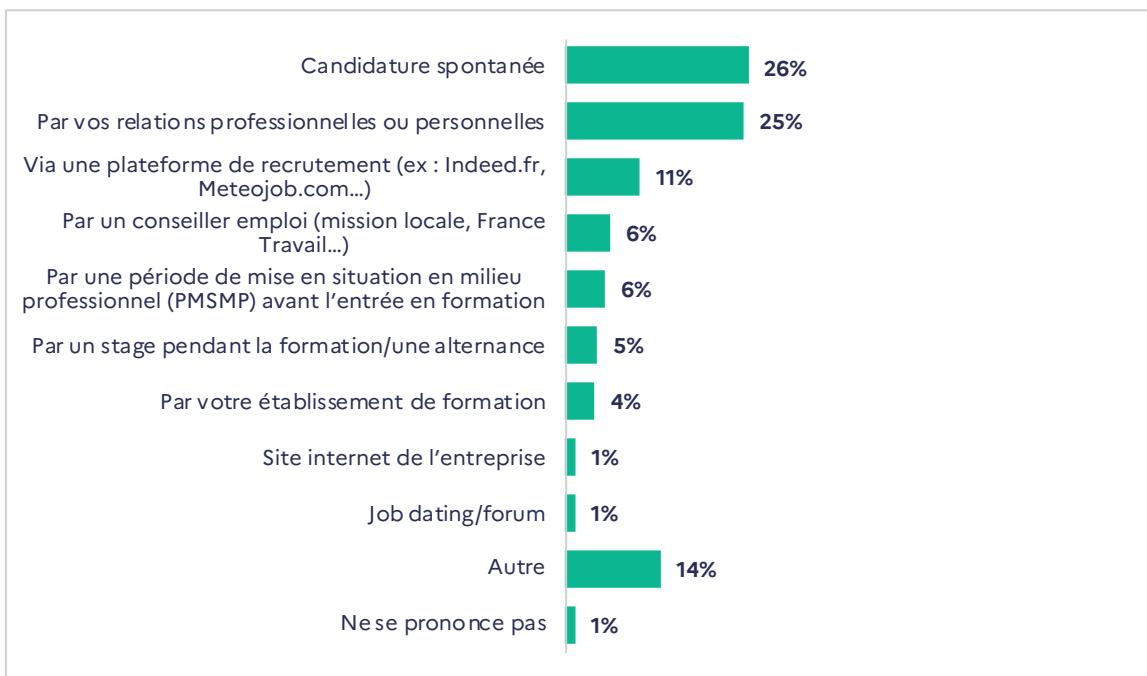
Principal atout perçu du métier par les conducteurs formés en 2019 et ayant choisi de se former par passion ou vocation pour le métier ou encore dans le cadre d'une reconversion professionnelle : l'autonomie, citée par 72% des répondants (un taux qui atteint 76% parmi les répondants qui ont exercé le métier depuis la formation versus 54% parmi ceux qui ne l'ont jamais exercé). La rémunération constitue le second atout relevé et est citée par 50% d'entre eux (54% parmi ceux qui ont exercé le métier depuis la formation versus 33% parmi ceux qui ne l'ont jamais exercé). 49% évoquent l'opportunité de conduire et entretenir un véhicule dédié (52% parmi ceux qui ont exercé le métier depuis la formation versus 35% parmi ceux qui ne l'ont jamais exercé), 42% la relation clients associée à la profession (45% parmi ceux qui ont exercé le métier

depuis la formation versus 24% parmi ceux qui ne l'ont jamais exercé). Le caractère non routinier (avec des plannings changeants) est avancé par 30% des répondants (33% parmi ceux qui ont exercé le métier depuis la formation versus 16% parmi ceux qui ne l'ont jamais exercé) et les horaires de travail (en décalé, de nuit) sont relevés par 23% comme des atouts associés à la profession. Dans le même registre, la conciliation vie professionnelle / vie privée est également mentionnée comme un atout par 18% des répondants. De plus, 22% citent la non-précarité de l'emploi de conducteur comme facteur d'attrait, 17% les tâches et missions associées au métier, 13% les perspectives d'évolution associées à la profession, 10% la reconnaissance de l'emploi. Seuls 3% des répondants mentionnent le travail le week-end comme source d'attrait.

- ➡ Les atouts perçus de la profession de conducteur de véhicules de TRM sont diversifiés et reposent dans des proportions assez comparables sur les conditions de travail (autonomie, possibilité de conduire un véhicule dédié, relations à la clientèle, caractère non routinier du métier, horaires décalés, etc.) et les conditions d'emploi (rémunération, non-précarité de l'emploi, perspectives d'évolution). Un équilibre à surveiller dans un secteur où la pénurie de conducteur est légion et impacte l'activité des entreprises. À noter que les conducteurs en activité ou qui ont déjà exercé le métier évoquent un nombre sensiblement plus important d'atouts (3,6 en moyenne) que les répondants n'ayant jamais exercé depuis la formation (2,6 en moyenne).

## Les parcours professionnels suite à la formation suivie en 2019

### Origines du premier emploi de conducteur de véhicules de TRM



Pour la moitié des répondants à l'enquête, le premier emploi a été trouvé soit suite à une candidature spontanée (pour 26% d'entre eux), soit par des relations professionnelles ou personnelles (25%). Suivent d'assez loin les plateformes de recrutement (pour 11%

des répondants), France Travail (6%), un emploi trouvé suite à une mise en situation professionnelle (6%) ou encore un stage (5%). Dans 4%, c'est l'établissement de formation qui a contribué au recrutement.

### Emplois occupés et dernier emploi depuis la fin de la formation au métier de conducteur de véhicules de TRM

Depuis la formation (2019)		Au moment de l'enquête
78%	Emploi de conducteur de véhicules routiers de transport de marchandises	76%
14%	Autre emploi régulier rémunéré de plus de 8 heures par semaine	11%
9%	Chômage/recherche d'emploi	4%
3%	Formation/reprise d'étude	1%
2%	Emploi de conducteur de véhicules routiers de transport en commun	1%
1%	Congé de fin d'activité/retraite	1%
6%	Autre situation (inactivité, service civique...)	5%

A l'issue de la formation suivie, 78% des répondants ont déclaré avoir exercé au moins un emploi de conducteur de véhicules

de TRM et 76% exercent actuellement (au moment de l'enquête) cette profession.

A noter que la période couverte par l'enquête (de 2019 à début 2024) englobe la crise sanitaire du Covid-19 et la sortie de crise. Or, le taux d'emploi des conducteurs TRM montre que le secteur n'a pas été fortement impacté par le phénomène de grande démission observé dans d'autres secteurs.

Parmi ceux qui ont exercé ou exercent encore le métier, le nombre moyen d'emplois de conducteurs exercés depuis la formation s'établit à 1,7 pour une durée moyenne par emploi d'environ 2 ans et 2 mois.

Donc concrètement, 5 ans après la formation, 76% des personnes formées

exercent toujours le métier, 11% exercent un autre emploi rémunéré, 4% sont en recherche d'emploi. 1% ont basculé vers les transports en commun, 1% également sont en formation ou reprise d'étude et 1% ont cessé toute activité (fin d'activité, départ en retraite).

Parmi les répondants qui sont en recherche d'emploi, en formation ou en reprise d'études, seuls 48% recherchent actuellement un poste de conducteur de véhicules de TRM, principalement de conducteur super poids lourd / poids lourd régional (pour 60% d'entre eux).

Un niveau de « fidélité » au secteur qui apparaît plutôt élevé cinq ans après la formation. Toutefois, la proportion de sortants (24%) tout comme leur situation interrogent : 11% se sont orientés dans une toute autre direction et 5% sont actuellement en formation ou en recherche d'emploi. Parmi cette dernière catégorie, moins de la moitié recherchent un poste de conducteur de TRM.

## Évolution des conditions d'exercice et de la perception du métier de conducteur de véhicules de TRM

### Conditions d'emploi des conducteurs de véhicules de TRM suite à la formation

Premier emploi exercé		Dernier emploi exercé
52%	Emploi sous Contrat à Durée Indéterminée, titulaire	80%
25%	Intérim	12%
20%	Emploi sous Contrat à Durée Déterminée	6%
1%	Autre	2%
1%	NSP	1%

Par ailleurs, il nous a semblé intéressant de comparer les potentiels écarts relatifs aux conditions d'emploi lorsque les répondants avaient exercé dans différentes structures depuis la formation.

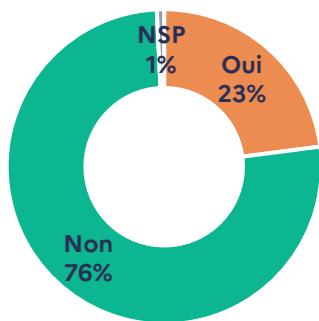
Ainsi, en matière de contrat de travail, on identifie des parts plus importantes de

contrats dits « précaires » (intérim, CDD) lors du premier emploi (respectivement 25% et 21%) que lors du dernier emploi (12% et 6%). Ainsi, parmi les conducteurs qui sont actuellement en poste, 80% bénéficient d'un CDI, alors que le CDI représentait 53% des contrats des premiers emplois.

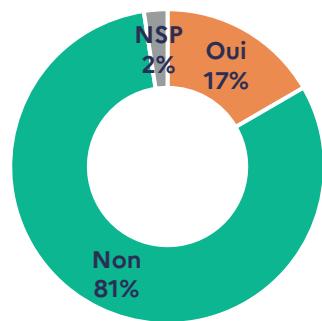
## Difficultés rencontrées

Avez-vous rencontré des difficultés dans l'exercice de cet emploi (ce premier emploi) de conducteur de transport de marchandises ?

**Premier emploi**



**Dernier emploi**



Lors du premier emploi de conducteur de véhicules de TRM, 23% des répondants confirment qu'ils ont rencontré des difficultés ; un taux qui s'abaisse à 17% pour le dernier emploi de conducteur exercé.

Lors du premier comme du dernier emploi, les difficultés rencontrées sont multiples et diversifiées.

## Synthèse des principales difficultés rencontrées

<b>Premier emploi</b>	
Relations internes dégradées	<b>42%</b>
Politique de rémunération insatisfaisante	<b>40%</b>
Pressions subies	<b>35%</b>
Absence de reconnaissance	<b>34%</b>
Charge de travail trop importante	<b>33%</b>
Manque de moyens matériels mis à disposition	<b>33%</b>

<b>Dernier emploi</b>	
Politique de rémunération insatisfaisante	<b>45%</b>
Difficultés liées aux manutentions de chargement / déchargement	<b>41%</b>
Absence de reconnaissance	<b>38%</b>
Charge de travail trop importante	<b>38%</b>
Manque de moyens matériels mis à disposition	<b>36%</b>
Relations internes dégradées	<b>36%</b>
Pressions subies	<b>32%</b>

Lors du premier comme du dernier emploi, les difficultés rencontrées portent notamment sur les conditions de réalisation du travail :

- Les difficultés liées aux manutentions de chargement / déchargement sont relevées et apparaissent de manière encore plus prégnante dans le cadre du dernier emploi (29% lors du premier emploi ; 41% lors du dernier emploi exercé).
- La charge de travail est également avancée par plus d'un tiers des conducteurs (par 33% lors du premier emploi ; 38% lors du dernier emploi), tout comme le manque de moyens matériels mis à disposition (33% lors du premier emploi ; 36% lors du dernier).
- Les horaires de travail sont également cités (par 27% lors du premier emploi ; 29% dans le cadre du dernier emploi de conducteur exercé) tout comme les changements fréquents de planning (par 19% lors du premier emploi ; 28% lors du dernier emploi).
- A noter que sont également relevées de manière relativement récurrente, mais plus spécifiquement dans le cadre du dernier emploi, des difficultés liées aux agencements / dimensions des infrastructures (par 28% des répondants versus 8% lors du premier emploi), des difficultés relatives aux accès aux commodités (24% versus 5% lors du premier emploi), des conditions d'accueil par les clients jugés dégradées (22%

versus 8% lors du premier emploi) voire un relationnel dégradé avec les clients (12% versus 1% lors du premier emploi), ainsi que des problématiques en lien avec des agressions, incivilités, des vols (14% versus 5% lors du premier emploi).

Des difficultés relatives à la politique RH de l'employeur sont également évoquées et principalement :

- L'insatisfaction associée à la rémunération est l'un des sujets qui est le plus cité par les répondants, que ce soit pour le premier emploi (40%) comme le dernier emploi de conducteur exercé (45%).
- L'absence de reconnaissance est également relevée par plus d'un tiers des répondants (34% dans le cadre du premier emploi ; 38% lors du dernier emploi exercé).
- À noter que 27% relèvent l'absence ou le manque de perspectives perçues dans le dernier emploi (versus 8% seulement lors du premier emploi exercé).

Les sujets relatifs aux relations de travail sont aussi massivement cités et plus particulièrement :

- Les difficultés de relations internes à l'entreprise (42% lors du premier emploi ; 36% lors du dernier),
- Les pressions subies (35% lors du premier emploi ; 32% lors du dernier).

► Au final, les principales difficultés relevées sont globalement identiques entre le premier et le dernier emploi exercé et tendent à s'exacerber au fil de l'expérience, traduisant probablement un phénomène d'usure professionnelle : rémunération, relations internes, pressions subies, absence de reconnaissance, charge trop importante et manque de moyens matériels.

A noter que les difficultés liées aux manutentions de chargement / déchargement sont massivement citées lors du dernier emploi (alors qu'elles sont relevées mais dans de moindres proportions dans le cadre du premier emploi). En outre, la détérioration des relations avec les clients, de la qualité de l'accueil des conducteurs en déplacement et les problématiques d'accès aux commodités, sans être nouvelles, deviennent des revendications de plus en plus prégnantes, qui se sont exacerbées dans le contexte particulier de la crise sanitaire.

## Focus sur les démissionnaires du transport routier de marchandises

Rappel : en retracant les parcours professionnels des répondants, l'enquête a pu établir que 22% d'entre eux avaient démissionné au moins 1 fois au cours des 5 dernières années.

### Les motifs de démission d'un emploi de conducteur de véhicules de TRM

Analyse des motifs de démission par « grandes » thématiques	
Conditions de réalisation du travail	78%
Politique RH (rémunération, gestion de carrière, reconnaissance)	70%
Relationnel & management	52%
Politique ou situation de l'entreprise	15%
Autres, divers	20%

En cohérence avec les difficultés remontées par les conducteurs au cours de leurs différentes expériences professionnelles, les motifs des démissions constatées depuis 5 ans sont nombreux et diversifiés, et relèvent pour l'essentiel de 3 registres :

- **Les conditions de réalisation du travail** (78% des démissionnaires citent au moins un facteur de démission en lien avec ce thème).

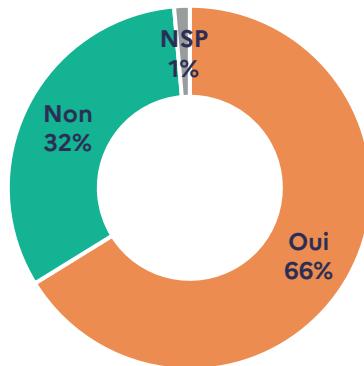
Ainsi l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle est évoqué par 21% des démissionnaires, à mettre en relation avec le manque de visibilité sur les planning (17%), les horaires décalés (14%), le travail le week-end (7%). La charge de travail, les cadences, le nombre élevé de livraisons journalières sont relevés par 18% d'entre eux. A ne pas occulter également les problématiques en lien avec le manque de moyens matériels mis à disposition (13%), à rapprocher des difficultés liées aux manutentions de chargement et déchargement (9%), voire à l'absence de véhicule attitré (9%).

13% évoquent également l'ennui lié à la répétition des tâches et missions, 10% l'éloignement du lieu de prise de poste par rapport au domicile.

- **La politique RH** (70% des démissionnaires citent au moins un facteur de démission en lien avec ce thème).  
Dans le détail, la rémunération est citée par près de la moitié des démissionnaires (47%), suivie de l'absence de reconnaissance (33%), puis par le manque de perspectives d'évolution (11%). Le manque d'avantages sociaux tout comme le manque d'équité au sein de l'entreprise dont ils ont démissionné sont évoqués par 9% des démissionnaires.
- **Le relationnel et le management** (52% des démissionnaires citent au moins un facteur de démission en lien avec ce thème).  
Dans le détail, 22% mentionnent des relations difficiles avec la direction / hiérarchie, 19% le manque de communication au sein de l'entreprise, 14% les pressions subies.

## Les motifs de démission d'un emploi de conducteur de véhicules de TRM

Concernant cet emploi pour lequel vous avez démissionné, correspondait-il globalement à ce qui vous avait été présenté lors du recrutement ?



Parmi ces démissionnaires, « seuls » les deux tiers confirment que le poste qu'ils ont quitté correspondait globalement à celui qu'on leur avait présenté lors du recrutement.

Par ailleurs, 75% des démissionnaires déclarent avoir bénéficié d'un accompagnement lors de la prise de poste et pour 85% d'entre eux, cet accompagnement leur est apparu suffisant pour se sentir compétent et en confiance dans l'exercice de leur mission. Parmi les conducteurs qui n'ont pas bénéficié d'un accompagnement à la prise de poste, 52% estiment que cela leur a manqué pour se sentir davantage en confiance dans l'exercice de leur mission.

En définitive, parmi ces démissionnaires :

- Seuls 39% estiment que leur travail était reconnu et valorisé au sein de la structure dont ils ont démissionné ;
- 38% qu'au sein de cette entreprise, on encourageait les communications ouvertes et sincères ;
- 43% seraient toutefois prêts à recommander cette entreprise à une personne de leur entourage ;
- Pour 42% des démissionnaires, l'entreprise a cherché à les retenir lorsqu'ils ont présenté leur démission ;
- 30% reconnaissent que leur entreprise aurait pu empêcher leur démission.
- Enfin, 25% seraient prêts à revenir dans cette entreprise (sous quelles conditions ?) tandis que 75% n'envisagent pas cette possibilité.

➤ Au cours de ces 5 années, 22% des répondants ont démissionné à une voire plusieurs reprises. Les principaux motifs de démission traduisent en grande partie les difficultés rencontrées dans le cadre de l'activité et sont liés aux conditions de réalisation du travail (équilibre vie professionnelle / vie privée, charge de travail, manque de visibilité sur les plannings, travail en horaires décalés, moyens matériels), à la politique RH (thème essentiellement porté par le sujet de la rémunération, suivi de la reconnaissance), au relationnel et management (les relations avec le management, la hiérarchie, la communication interne à l'entreprise et les pressions subies).

33% des conducteurs précisent que le poste dont ils ont démissionné ne correspondait pas à ce qui leur avait été présenté lors du recrutement et 30% estiment que l'entreprise était en mesure de les retenir lorsqu'ils ont présenté leur démission.

### III - Éléments techniques

#### Rappel du contexte et des objectifs de l'étude

Si dans tous les secteurs d'activité, les entreprises peinent à recruter, les domaines de la logistique et des transports sont, eux particulièrement touchés. Ce phénomène n'est pas récent et ne constitue pas une spécificité française. Et pourtant, malgré les diverses crises (crise sanitaire, crise énergétique, etc.), le secteur reste dynamique et le besoin de recrutement récurrent. Or, les départs à la retraite peinent à être compensés par le recrutement de jeunes générations ou de salariés en insertion ou reconversion professionnelle.

Face à ce constat, l'AFT et l'Anact ont décidé d'expérimenter un dispositif d'étude-action visant à identifier et hiérarchiser les motifs de départ des salariés des entreprises du secteur du transport routier de marchandises (TRM), puis à accompagner les entreprises pour leur permettre de renforcer leurs capacités à fidéliser leurs salariés.

Dans le cadre de la première phase de ce dispositif, une enquête menée auprès

de personnes ayant suivi une formation de conducteur de TRM en 2019 (objet de cette note de synthèse) a été réalisée. Les principaux objectifs de cette enquête étaient les suivants :

- Perception du métier de conducteur de véhicules de TRM
- Analyse des parcours depuis la formation
- Analyse des causes de démission

À partir des enseignements de l'étude, deux expérimentations régionales associant entreprises du transport routier de marchandises, fournisseurs, clients et acteurs territoriaux structurant des filières volontaires, seront menées par les Aract Bretagne et Nouvelle-Aquitaine. Ce travail se fera en coordination avec les directions régionales de l'AFT pour favoriser la fidélisation des professionnels et réduire les difficultés de recrutement. Sera également conçu et diffusé un outil valorisant des leviers et moyens à la main des transporteurs pour améliorer des situations de travail vécues par les conducteurs et leurs collègues en interne.

#### Méthodologie d'enquête

L'enquête s'est adressée aux sortants d'une formation réalisée en 2019 de conducteur de transport routier de marchandises (TP conducteur de transport routier de marchandises tous véhicules, TP conducteur de transport routier de marchandises porteur, et FIMO Marchandises) co-financée par l'AFT.

L'enquête a été réalisée en ligne (par emailing) et s'est déroulée du 08 février au 06 mars 2024 inclus.

Le questionnaire a été adressé à plus de 30 270 sortants de formation et 1 271 d'entre eux ont complété le questionnaire.

Parmi ces 1 271 répondants :

- 13% sont des femmes ; 87% des hommes
- Pour un âge moyen de 41 ans.