

Le colloque de la FNTV Occitanie s'est tenu le 8 novembre à CASTANET TOLOSAN et évoquait cette année les problématiques de recrutement de la profession.

COMPTE-RENDU de cette journée.



Après les quelques mots introductifs de M. BARRAULT, Président de la FNTV, la parole est donnée à M. CORNAC, Directeur mobilités et proximités de la Région Occitanie.

Ce dernier revient sur le travail de la Région concernant les déplacements du quotidien et la transformation en cours des services de transport scolaire : la Région vise **75% des lycéens empruntant des lignes régulières** : l'augmentation du cadencement et des heures de ces services réguliers devrait en effet réduire progressivement la frontière entre ligne scolaire/régulière.

Il évoque également les **discussions avec les services de l'Education Nationale**, le décalage de la rentrée de 10 minutes sur certains établissements pouvant permettre de gagner un car et d'offrir du temps de travail supplémentaire aux conducteurs CPS.

Il annonce enfin le lancement par la Région d'un chantier pour mettre en place une **charte sociale**, comme il existe une charte CO2.

M. BARRAULT revient sur le mécanisme du transfert de personnel propre au transport de voyageurs : le salarié est libre de refuser ledit transfert, dispositif qui devrait changer avec la LOM (loi d'orientation des mobilités) : le transfert deviendrait automatique et obligatoire, opposable non seulement aux entreprises mais également aux salariés.

Mme CHOLLIER, conductrice depuis 3 ans au sein de l'entreprise des autocars BARRIERE à MONTAUBAN revient sur son parcours : licenciée économique d'un poste de cadre à plus de 50 ans, face à l'impossibilité d'être réemployée dans sa branche (notamment au vu de son âge), via Pôle Emploi, Mme CHOLLIER a découvert le métier et passé des tests.

Le financement de sa formation, le CDI, un emploi à proximité de son domicile sont autant d'arguments qui l'ont convaincue d'accepter cet emploi, malgré le temps partiel, qui augmente toutefois au fil des années.

Malgré des responsabilités importantes (tenir les horaires /accident /comportement des enfants, etc.), l'autonomie et le contact avec le public sont autant de raisons qui lui ont fait aimer ce métier.

M. HACKETT, chargé de recrutement à l'AFTRAL depuis 20 ans, revient ensuite sur les évolutions qu'il a pu percevoir. Alors qu'il y a quelques années, 150 personnes pouvaient être inscrites sur chaque session de formation, ce chiffre est désormais tout juste atteint à l'année.

Il attribue notamment cette fuite des « vocations » à la méconnaissance par le public du secteur, au problème des salaires et des temps très partiels incompatibles avec d'autres activités, au fait que l'interurbain n'est plus un « tremplin » vers l'urbain.

A son sens, il est nécessaire pour la profession **d'agir sur sa communication** mais également de remettre en place un système de **stages obligatoires** validant le projet professionnel, qui permettrait d'éviter des pertes en cours de formation, les candidats méconnaissant totalement le métier et n'en ayant souvent eu connaissance que quelques jours et pendant quelques heures avant de confirmer leur projet professionnel.

Les fédérations agricoles et les caisses de retraite devraient également être des interlocuteurs de la branche.

Il estime également que l'éducation nationale devrait, sur cette question de la formation, également être autour de la table, notamment parce que les parents d'élèves constituent un vivier, qu'ils peuvent être prêts à s'investir s'ils connaissent peut-être davantage le métier et ses besoins.

M. CORNAC rebondi sur ces propos et revient sur ce qui est pour tous la principale raison des difficultés de recrutement rencontrées : le **problème de l'absence ou du déficit d'image**, les gens ne connaissent pas le métier.

Il conviendrait également pour lui d'insister sur le sens de ce métier : certes il s'agit d'un métier de conduite mais aussi d'un métier qui permet l'accès de tous à l'enseignement.

**Le transport scolaire est un maillon essentiel de la chaîne éducative**, y compris par les comportements à adopter dans un car.

M. CORNAC indique que la région est prête à travailler avec la profession sur l'image de ce métier.

Mme FORT, de la coopérative des autocaristes réunis, prend ensuite la parole et revient sur la question de la **valorisation du métier et de la marque employeur**.

Selon elle, c'est une erreur de faire national, certes il faut s'inspirer de l'existant mais pas le dupliquer sans prendre en compte les spécificités locales ou de l'entreprise.

Elle cite et montre l'exemple de la coopérative d'entreprises qu'elle représente et qui a lancé une action avec les conducteurs en les laissant parler en toute transparence de leur métier, ce qui a conduit à la réalisation de plusieurs vidéos, dans lesquels les salariés volontaires ont pu montrer leur réalité de leur métier : <https://www.coopcar.fr/fr/la-cooperative/les-conducteurs-font-leurs-festival>

Une illustration : <https://vimeo.com/288690607>

Ce travail sur la **marque employeur** (qui constitue le CV de l'entreprise, donne à voir le métier à travers le regard de ceux qui l'exerce) est quelque peu différent de celui du recrutement mais il faut que la profession soit innovante pour faire face à son principal problème : **le sourcing, comment et où aller chercher les futurs salariés ?**

M. BARRAULT conclut la table ronde :

1- en informant l'assemblée du travail actuel de la FNTV sur **l'abaissement de l'âge du permis D** (actuellement 21 ans pour le titre professionnel et 24 ans pour le Permis D+Fimo) à 18 ans, qui pourrait devenir réalité par voie réglementaire, sous réserve pour la profession de trouver un moyen d'encadrer la conduite en transport scolaire (système de tutorat en cours de réflexion) ;

2- en évoquant la **problématique du ré-enchaînement des services** (obligation pour l'établissement scolaire de consulter l'AOM avant changement d'horaire), que la FNTV voudrait voir marquer dans le code de l'éducation (peu probable).

3- en revenant sur le CPS qui a contribué à dévaloriser le métier. Un travail est en cours avec les OS pour d'une part, **restreindre l'usage du CPS** à des cas limitativement énumérés et relever le nombre d'heures annuel minimum de 550 à 600 et, d'autre part, avoir un **accord sur le temps partiel annualisé**. 24h/semaine c'est trop pour la branche, il faut donc un accord de branche pour un contrat moderne et attractif.

4- en évoquant la problématique des salaires : il est évident que les salaires ne sont pas attractifs mais une augmentation de 10% ne changerait pas la donne. Les groupes acceptent désormais de faire des NAO légèrement au-dessus de l'inflation, NAO qu'il faut ensuite répercuter aux collectivités locales.

L'Etat travaille à un **indice propre au TRV** qui serait repris dans les contrats avec les AOM.

5- en évoquant enfin le débat entre **titre professionnel** (autour duquel la profession est organisée) ou **Permis D et FIMO** (plus court et moins cher mais pas même type de formateur) : faut-il réorienter les financements ? La question reste ouverte.

M. CORNAC rappelle enfin qu'en Occitanie, le critère prix n'est plus le seul (40%), que son budget est contraint par un contrat financier passé avec l'Etat, que le prix n'est pas fait que par la masse salariale et que ce ne sera pas un problème pour la région de faire face à une augmentation du prix si elle provient d'une augmentation de la masse salariale.

FIN DE LA 1<sup>ère</sup> TABLE RONDE. PAUSE ET VISITE DES STANDS ET VEHICULES DE NOS PARTENAIRES



La 2<sup>e</sup> table ronde aborde ensuite la question des leviers pour agir et tenter d'apporter des solutions aux problématiques de recrutement de la profession.



M. DOUARD, directeur délégué à la Direction Emploi et Formation de la région Occitanie, revient sur le rôle de la Région qui a désormais la **responsabilité d'organiser l'information sur les métiers à destination des élèves, des demandeurs d'emploi et des familles.**

Il rappelle que la région a ouvert **3 maisons de l'Orientation et 13 maisons de la Région**, lieux qui ont vocation d'accueillir des **actions de promotion des métiers.**

A compter du 1<sup>er</sup> semestre 2020, des actions de promotion pourraient également se tenir dans les établissements scolaires.

M. DOUARD revient ensuite sur le **dispositif PRF 2019** (achat de formations par la Région à destination des Demandeurs d'Emploi) mais aussi **INNOV'EMPLOI** (ancien FIER) qui fonctionne un peu comme les POEC (engagement d'emploi de l'entreprise) et donne la possibilité de mettre en place des formations sur mesure, à partir de 4 stagiaires.

Il rappelle qu'en cas de difficultés de recrutement, il faut que l'entreprise s'adresse à la Région via les interlocuteurs listés notamment sur son site, pour faire la mise en relation avec un demandeur d'emploi formé.

**En 2019, ce sont 598 parcours de formation sur les métiers du transport de voyageurs** qui ont été financés par la Région pour un montant total de 1 898 912 euros.

Mme Isabelle BARRIERE, Co-présidente de la FNTV Occitanie, revient sur la nécessité d'élaborer un mode d'emploi définissant clairement le rôle de chaque acteur de l'emploi et de la formation et de mettre tout ça en musique, avec la Région en Chef de file.

Si la profession joue son rôle et s'investit, il est nécessaire qu'elle soit accompagnée notamment sur le développement de la marque employeur et de la communication.

**Le principal enjeu reste le sourcing, à savoir le repérage et la sensibilisation des publics susceptibles d'être intéressés par nos métiers.**

Mme Christine BOY, déléguée régionale de l'AFT, revient ensuite sur ce que la profession a déjà mis en place en terme de communication (Journées portes ouvertes en entreprises, 2eme édition à Toulouse du Village des Métiers au Lycée Gallieni, réponse à l'appel à projets lancé par la Région).

Mme Anne MOYEN, directrice de l'agence Pôle emploi de Toulouse La Cepière revient ensuite sur quelques modifications apportées par la réforme de l'assurance chômage, modifications susceptibles d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi.

- 1- A compter du 2<sup>e</sup> trimestre 2020, lors du 1<sup>er</sup> contact avec son conseiller Pôle Emploi, le demandeur d'emploi passera non plus une heure à parler information et orientation avec son conseiller mais 2 demi-journées.

Le diagnostic de Pôle Emploi sera ainsi plus précis, le conseiller Pôle Emploi devient un conseiller en évolution professionnel, le temps où une personne passait sa vie sur un seul métier étant révolu.

- 2- Suite à ce diagnostic plus précis, des ateliers découvertes seront proposés, ateliers à revisiter, notamment en essayant de féminiser certains emplois en sensibilisant les femmes sur métiers et formations existants.
- 3- Pour faire face au mécontentement des entreprises dont les offres ne sont pas satisfaites, chaque agence de Pôle Emploi sera doté d'un collaborateur supplémentaire dédié aux offres d'emploi de plus de 30 jours, l'offre de service sera revisitée (délocalisation d'information collective ou de réunions internes en entreprises, concertation externe avec entreprises, etc.) et il devient nécessaire que l'entreprise travaille sur sa carte d'identité, sa marque employeur, pour apporter à Pôle Emploi un outil supplémentaire pour en parler aux demandeurs d'emploi.

Pour donner de la visibilité aux difficultés de recrutement des entreprises de la branche, il sera également pertinent que les entreprises prennent quelques minutes pour répondre aux enquêtes BMO et aillent vers leurs conseillers Pôle emploi.

M. Stephan PAROU, délégué régional de l'OPCO Mobilités, revient ensuite sur le rôle de nouvel OPCO Mobilités, rappelant aux entreprises présentes la nécessité de prendre l'habitude de faire intervenir l'OPCO Mobilités dès le stade du projet de recrutement et non seulement sur l'aspect financement.

L'OPCO peut apporter des solutions et a dans ses attributions une mission de promotion des métiers, son rôle étant de défendre tous les métiers de la mobilité.

Il rappelle que la marque employeur n'est pas du marketing externe mais interne ; travailler sur les conditions de travail (avec l'ARACT) et ce seront les salariés qui feront la communication et la promotion de leur entreprise.

Il rappelle enfin **l'absolue nécessité que les entreprises, principalement dans le cadre des POEC, s'impliquent dans le processus de recrutement** et notamment, au-delà de l'expression de leurs besoins, se déplacent lors des informations collectives.

Enfin, M. Philippe MEDIONI, directeur développement de la société UBITRANSPORT, revient sur un produit de sa société qui a notamment pour objectif la valorisation du métier de conducteur par la mise à disposition d'un outil moderne, utilisable sur tablette et smartphone.

L'usage de cet outil, qui permet aux élèves de badger via une application et au conducteur de connaître leur identité, qui permet également au conducteur de signaler des anomalies sur son circuit, etc. serait de nature à changer la relation des élèves au conducteur et donc à ce que le conducteur soit mieux considéré. Il serait également de nature à mieux rouler (remontée d'information en temps réel sur urgences ou qualité de service) ce qui participe à une bonne image du conducteur et à la bonne exécution du service public.

Après des échanges avec la salle, la seconde table ronde se termine.

Merci à tous les sponsors, intervenants et participants pour cette journée riche en échanges.

