



Les métiers du transport et de la logistique en Lorraine à l'horizon 2020 :

quelles ressources pour demain ?

En 2006, les métiers du transport et de la logistique emploient 63 000 personnes en Lorraine. Cela représente 7,3% des emplois sur le territoire régional, un peu en deçà des autres régions du Nord-Est. Pourtant, le transport et la logistique constituent une filière économique qui devrait se développer dans un futur proche, notamment en Lorraine. La filière devra donc attirer la main-d'œuvre et les compétences nécessaires, au moins pour compenser les nombreux départs en fin d'activité. Pour faire face à son expansion prévisible, elle devra relever un certain nombre de défis, comme par exemple la féminisation de ses métiers. Actuellement, seulement 17,4% des emplois lorrains exercés dans ces métiers sont occupés par des femmes, contre 20,3% en France métropolitaine. La filière devra accompagner et maintenir des effectifs croissants de seniors en emploi ; elle devra aussi mener une politique dynamique des salaires et différenciée par métiers.

D'ici 2020, les métiers du transport et de la logistique constitueront un pourvoyeur majeur d'emplois dans l'économie française, comme conséquence des nombreux départs à la retraite et des créations nettes d'emplois. Ce phénomène pourrait même être accentué en Lorraine, du fait de sa situation géographique stratégique au sein de l'Europe.

Parmi les actifs occupés dans le domaine professionnel (c'est-à-dire l'ensemble des métiers) du transport et de la logistique, un sur trois partira en fin d'activité d'ici 2020, du fait des pyramides des âges vieillissantes. Ces départs devraient être plus que compensés, si des besoins supplémentaires de main-d'œuvre et de compétences apparaissent. Or, un certain nombre de tensions se font déjà sentir pour satisfaire la de-

mande de travail dans ces métiers. Les mobilités professionnelles croissantes qui caractérisent actuellement les marchés du travail ont pour conséquence que les secteurs et métiers seront en étroite concurrence pour attirer les individus.

Qu'en est-il aujourd'hui de l'offre de travail dans ces métiers, en termes d'âge, de genre et de trajectoires professionnelles des actifs concernés ? Plus précisément, de quels métiers proviennent les actifs actuellement dans les métiers du transport et de la logistique, et symétriquement quels sont leurs débouchés ? Une connaissance plus fine de ces réalités devrait permettre d'anticiper et d'organiser les recrutements de main-d'œuvre et de compétences dans les prochaines années. Cela de-



mandera notamment de mobiliser les passerelles entre métiers et de développer les trajectoires professionnelles attractives.

63 000 emplois dans les métiers du transport et de la logistique en Lorraine ...

Les métiers du transport et de la logistique emploient, en France métropolitaine, 1 838 000 actifs en âge de travailler, dont 63 000 en Lorraine, en 2006. Le domaine professionnel du transport et de la logistique de la Lorraine pèse ainsi, en terme d'emplois, 3,4% du même domaine professionnel national, ce qui correspond exactement au poids de l'emploi total lorrain dans l'emploi total national.

Le domaine professionnel du transport et de la logistique n'est pas une spécificité lorraine, puisque 7,3% des Lorrains en emploi sur le territoire lorrain exercent un métier de ce domaine, soit sensiblement la même proportion qu'en moyenne hexagonale. Cependant, la Picardie, le Nord-Pas-de-Calais, la Haute-Normandie se situent au-dessus de la barre des 8% d'actifs employés dans le domaine du transport et de la logistique. La Lorraine se situe au dixième rang des régions métropolitaines du point de vue de ce critère, mais derrière les régions du Grand-Est : Champagne-Ardenne, Bourgogne, Alsace, Picardie, Nord-Pas-de-Calais, sauf Franche-

Comté, avec laquelle elle fait jeu égal.

... dont 28 000 conducteurs de véhicules

En Lorraine, les effectifs les plus importants du domaine professionnel du transport et de la logistique sont concentrés dans la famille professionnelle des conducteurs de véhicules : 28 000 emplois, soit 44,9% des emplois du domaine. Les deux autres familles professionnelles importantes du transport et de la logistique sont les ouvriers de la manutention : les non qualifiés, avec 11 000 emplois, soit 17,5% des emplois du domaine ; les qualifiés, avec 14 000 emplois, soit 22,7% des emplois du domaine.

Des efforts de féminisation à poursuivre ...

Les métiers du transport et de la logistique sont peu féminisés : seulement 17,4% des emplois lorrains exercés dans ces métiers sont occupés par des femmes, alors que le taux de féminisation de ces métiers atteint 20,3% en France métropolitaine. Or, pour l'ensemble des actifs, tous métiers confondus, la Lorraine fait presque aussi bien que l'Hexagone, puisque le taux de féminisation de la population active atteint 45,9% en Lorraine, contre 46,7% en France métropolitaine.

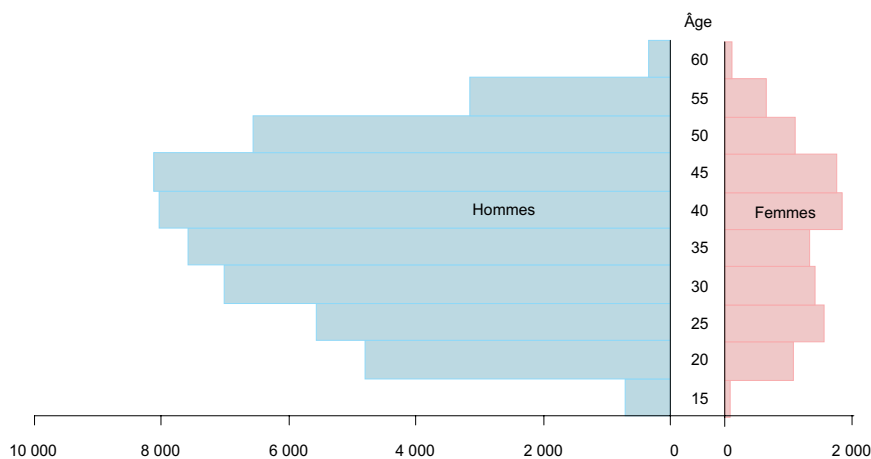
Les adultes de l'âge mûr sont prédominants : sept sur dix ont entre 25 et 49 ans ; un sur dix, entre 15 et 24 ans ; deux sur dix, entre 50 et 64 ans. La structure par âge des actifs du transport et de la logistique est presque identique en Lorraine et en France métropolitaine. Les aînés (entre 50 et 64 ans) sont moins présents dans le transport et la logistique que dans l'ensemble de tous les métiers, aussi bien en Lorraine (écart de 3,6 points) qu'en France métropolitaine ; il en est de même des jeunes (entre 15 et 24 ans), mais à un degré nettement moindre (écart de près d'un point en Lorraine).

... plus ou moins intensément selon les métiers

Cependant, les caractéristiques démographiques diffèrent d'une famille professionnelle à l'autre. Ainsi, la famille des ouvriers non qualifiés de la manutention, féminisée à 30%, se caractérise par la prédominance des jeunes parmi les hommes, et une présence plus forte des femmes parmi les anciennes générations. Parmi les ouvriers qualifiés de la manutention, féminisée à seulement 12%, prédominent les adultes d'âge mûr (entre 25 et 49 ans). Les effectifs par tranche d'âge des conducteurs de véhicules, des hommes à près de 90%, se distribuent de manière "normale", la classe modale étant celle des 40-44 ans. La distribution par tranche d'âge des agents d'exploitation masculins est asymétrique à droite : plus la tranche d'âge est élevée, plus leurs effectifs sont importants, avec toutefois une décroissance de leur nombre à partir de 55 ans ; pour les femmes qui constituent 15% des effectifs, la distribution par tranche d'âge est plus heurtée. La distribution des agents administratifs et commerciaux masculins est assez irrégulière, la classe modale étant celle des 45-49 ans ; en revanche, les femmes qui sont à parité avec les hommes dans ce métier sont plus présentes parmi les jeunes générations (25-29 ans). Enfin, avec une distribution asymétrique à droite, les plus gros effectifs de cadres ont entre 45 et 49 ans, les femmes ne représentant qu'un actif occupé sur huit dans cette famille professionnelle.

Le domaine professionnel du transport et de la logistique : peu féminisé

Pyramide des âges en niveau - Lorraine



Source : Insee, recensement de la population 2006

Cadres : le métier le plus attractif

Les cadres constituent la plus attractive des six familles professionnelles du transport et de la logistique en Lorraine, pour les salariés changeant de métier : son taux d'entrées nettes s'élève à 9% des effectifs moyens de cette famille. Au contraire, les ouvriers non qualifiés

de la manutention sont la famille professionnelle la moins attractive : son taux d'entrées nettes de -8,7%, négatif, est le signe patent d'un manque d'attractivité de ce type de métier. Le manque d'attractivité de cette famille professionnelle est une caractéristique que l'on peut retrouver dans les familles d'ouvriers non qualifiés d'autres domaines professionnels, mais leur taux d'entrées

nettes, systématiquement négatif, possède une grande variabilité : ainsi, la famille professionnelle des ouvriers non qualifiés du bois et de l'ameublement affiche le taux d'entrées nettes de -1,9%, tandis que celle des ouvriers non qualifiés des industries de process affiche le taux de -9,8%.

Des trajectoires ascendantes, mais pas seulement

D'une façon générale, l'attractivité des familles professionnelles du transport et de la logistique augmente avec leur niveau de qualification, les mobilités entre métiers se déroulant logiquement et préférentiellement dans des trajectoires ascendantes. Toutefois, cette règle n'est pas exempte d'exceptions. Les métiers de conducteurs de véhicules, quoique qualifiés, ne sont pas attractifs, en raison vraisemblablement de leur pénibilité. La famille des agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme l'est encore moins.

Attractivité et rotation (ou *turn over*) ne sont pas synonymes. La faible rotation peut aller de pair avec l'attractivité (agents d'exploitation) ou un défaut d'attractivité (conducteurs de

Marché du travail et statut de l'emploi salarié

Deux périodes doivent être distinguées, pour ce qui est de la nature du marché du travail et du statut de l'emploi :

- De 1945 à 1975, le marché du travail et le statut de l'emploi salarié se caractérisaient par :

- * l'emploi à vie dans le même métier et la même entreprise ;
- * la réalisation d'une carrière et la progression de la rémunération, en fonction de l'ancienneté, tout au long de la vie ;
- * la promotion sociale subséquente.

- Depuis 1975, le marché du travail et le statut de l'emploi salarié se caractérisent par :

- * la mobilité professionnelle, se traduisant par les changements de métier et d'entreprise tout au long de la vie ;
- * la précarisation subséquente des salariés (de tous les âges), se définissant par des périodes de chômage entre deux emplois.

Le suivi des trajectoires professionnelles devient ainsi une nécessité pour les acteurs tant publics que professionnels, dans l'optique d'une gestion optimale des ressources en main-d'œuvre, ce d'autant plus que les départs en retraite seront nombreux dans les années à venir.

Sur le nouveau marché du travail, se sont renforcées les mobilités sur le segment externe, entre métiers, entreprises, voire secteurs, au détriment du segment interne intra-entreprises. Dès lors, du fait d'une plus grande fluidité du marché du travail externe, est-il nécessaire pour les entreprises de conserver et d'attirer la main-d'œuvre, en créant en leur sein des parcours professionnels qui soient intéressants pour leurs salariés en termes de carrière et de rémunération, mais aussi en faisant appel et en renforçant les passerelles entre métiers déjà existantes.

Forte mobilité professionnelle des ouvriers non qualifiés

Familles professionnelles	Taux d'entrées (%)	Taux de sorties (%)	Taux d'entrées nettes (%)	Taux de rotation (%)
Ouvriers non qualifiés de la manutention	26,0	34,7	-8,7	30,4
Ouvriers qualifiés de la manutention	18,6	16,5	2,1	17,6
Conducteurs de véhicules	9,6	10,2	-0,6	9,9
Agents d'exploitation des transports	9,7	7,3	2,4	8,5
Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	15,5	19,1	-3,6	17,3
Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	22,9	13,9	9,0	18,4
Ensemble des six familles (y compris les flux entre les six familles)	14,5	15,0	-0,5	14,8

Source : Insee, DADS 2005 et 2006

Les femmes plus mobiles que les hommes

Familles professionnelles	Taux de féminisation (%)	Taux de rotation des femmes (%)	Taux de rotation des hommes (%)
Ouvriers non qualifiés de la manutention	33,1	23,5	33,7
Ouvriers qualifiés de la manutention	11,1	19,2	17,4
Conducteurs de véhicules	9,5	13,4	9,6
Agents d'exploitation des transports	13,6	ns	7,6
Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	59,6	16,4	18,7
Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	11,8	ns	17,4
Ensemble des six familles (y compris les flux entre les six familles)	15,8	17,8	14,2

ns : non significatif (nombre d'individus concernés < 100)

Source : Insee, DADS 2005 et 2006

véhicules). De même, la rotation peut être élevée, que le métier soit très attractif (cadres) ou dépourvu de toute attractivité (ouvriers non qualifiés). Dans certains cas, la forte rotation des effectifs est pénalisante dans la mesure où elle nécessite des processus d'embauche répétés et des coûts de gestion élevés. Ces difficultés sont même accrues si l'attractivité du métier est faible, ce qui suppose alors de recourir aux sorties de formation initiale et du marché du travail.

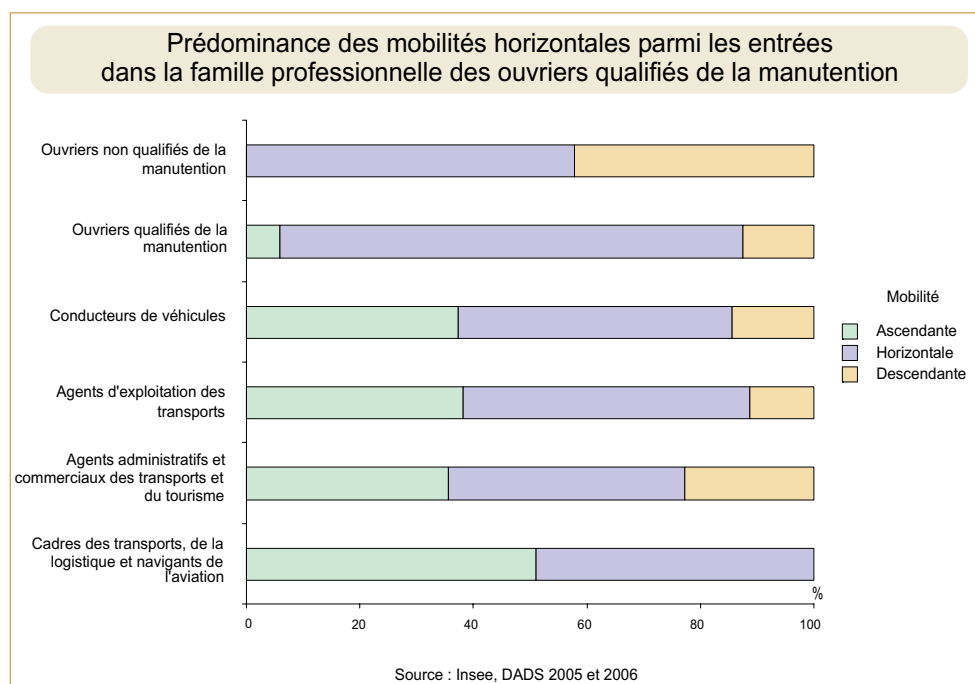
Des taux de rotation plus élevés chez les femmes

Les ouvrières non qualifiées de la manutention changent moins souvent de métier que leurs homologues masculins : leur taux de rotation est inférieur de 10,2 points à celui des ouvriers de sexe masculin. Au contraire, les conductrices de véhicules changent plus souvent de métier que les conducteurs hommes. D'une manière générale, le personnel féminin de l'ensemble

des six familles professionnelles tourne plus rapidement que le personnel masculin de toutes ces familles. Toutefois, dans les métiers féminisés, les femmes tournent moins vite que les hommes, tandis que l'inverse se produit dans les métiers peu féminisés, ce qui traduit peut-être une meilleure intégration professionnelle dans le premier cas que dans le second.

Conducteurs de véhicules : le métier le plus ouvert ...

Les conducteurs de véhicules sont, parmi les familles professionnelles du transport et de la logistique, celle qui accueille les métiers les plus diversifiés. En effet, les trois métiers dont les salariés se reconvertissent le plus en conducteurs de véhicules représentent moins du tiers de tous les transfuges qui deviennent conducteurs de véhicules. Les conducteurs de véhicules et les ouvriers qualifiés de la manutention sont deux familles professionnelles présentant une étroite connexité entre elles, puisque les ouvriers qualifiés de la manutention sont les plus nombreux, parmi tous les métiers, à devenir conducteurs de véhicules, mais aussi à avoir été conducteurs de véhicules dans leur passé professionnel ; la raison est



Cadres : la famille dont les métiers originels sont les moins diversifiés

Familles professionnelles d'origine en 2005 (les trois premières selon le nombre de transfuges)		Familles professionnelles de destination en 2006 des transports et de la logistique	Part de ces trois premières familles d'origine parmi le nombre total de transfuges
Ouvriers non qualifiés des industries de process Ouvriers qualifiés de la manutention Vendeurs	➔	Ouvriers non qualifiés de la manutention	42,7%
Ouvriers non qualifiés de la manutention Ouvriers non qualifiés des industries de process Ouvriers qualifiés des industries de process	➔	Ouvriers qualifiés de la manutention	39,1%
Ouvriers qualifiés de la manutention Vendeurs Ouvriers non qualifiés de la manutention	➔	Conducteurs de véhicules	29,8%
Ouvriers qualifiés de la manutention Secrétaires, employés administratifs d'entreprise Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	➔	Agents d'exploitation des transports	33,7%
Secrétaires, employés administratifs d'entreprise Conducteurs de véhicules Agents d'exploitation des transports	➔	Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	41,6%
Cadres administratifs, comptables et financiers Agents d'exploitation des transports Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	➔	Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	52,0%

Source : Insee, DADS 2005 et 2006

que ces deux métiers, s'ils sont différents, présentent des similitudes dans les tâches à accomplir.

Au contraire, les cadres sont la famille professionnelle du transport et de la logistique dont les métiers d'origine sont les moins diversifiés, puisque les trois premiers totalisent la moitié de tous les salariés qui embrassent cette profession. Parmi ces trois métiers figurent d'une part les agents d'exploitation des transports, et d'autre part les agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme, ce qui traduit une promotion sociale. Ces trajectoires sont des fins de parcours professionnels, et les débouchés sont naturellement moins nombreux par un effet pyramidal.

... et le plus polyvalent

D'une manière symétrique, les conducteurs de véhicules sont, parmi les six familles professionnelles du transport et de la logistique, les plus polyvalents lors de leur mobilité professionnelle : les trois métiers qui accueillent le plus d'anciens conducteurs de véhicules, concentrent moins du tiers de ces transfuges.

Les ouvriers qualifiés de la manutention sont également assez poly-

valents lors de leur changement de métier. Les métiers de conducteurs de véhicules sont d'ailleurs leur première famille professionnelle de destination.

À l'opposé, les cadres sont les moins polyvalents au regard de la mobilité professionnelle, puisque les trois métiers qui accueillent le plus d'anciens cadres du transport et de la logistique concentrent plus de la moitié de ces transfuges.

Mouvements intenses entre ouvriers qualifiés et non qualifiés

Les passages des ouvriers non qualifiés de la manutention vers la famille professionnelle des ouvriers qualifiés de la manutention sont les plus intenses, parmi tous les mouvements concernant au moins une des familles professionnelles du transport et de la logistique. Ce cheminement professionnel d'ouvrier non qualifié devenant ouvrier qualifié est assez traditionnel, et traduit le processus de qualification d'une main-d'œuvre à l'origine dépourvue de qualification. Toutefois, les mouvements en sens inverse existent aussi, mais ils sont moins intenses ; ils traduisent alors un processus de déqualification.

Les mouvements entre les ouvriers non qualifiés de la manutention et les ouvriers non qualifiés des industries de process (c'est-à-dire celles dans lesquelles les matières premières subissent une transformation chimique en plus d'une transformation physique : les industries agro-alimentaires, les industries chimiques, les industries pharmaceutiques, etc.) sont également intenses, dans un sens comme dans l'autre. L'intensité de ces mouvements s'explique, au moins en partie, par la proximité de ces deux familles professionnelles.

D'une manière générale, l'intensité des entrées dans un métier du transport et de la logistique, en provenance d'un autre métier quel qu'il soit, et l'intensité des sorties du premier métier à destination du second métier, sont très corrélées entre elles, indiquant une symétrie de certaines mobilités professionnelles (voir encadré "Indicateurs").

Des promotions possibles en sortie pour les ONQ

La situation des sortants de chacune des familles professionnelles du transport et de la logistique est logiquement inversée par rapport à celle des entrants. Ainsi, presque la moitié des sorties de la famille des

Cadres : le métier le moins polyvalent

Familles professionnelles d'origine en 2005	Familles professionnelles de destination en 2006 (les trois premières selon le nombre de transfuges)	Part de ces trois premières familles de destination parmi le nombre total de transfuges
Ouvriers non qualifiés de la manutention →	Ouvriers qualifiés de la manutention Ouvriers non qualifiés des industries de process Ouvriers qualifiés des industries de process	43,5%
Ouvriers qualifiés de la manutention →	Conducteurs de véhicules Ouvriers non qualifiés de la manutention Ouvriers qualifiés des industries de process	31,0%
Conducteurs de véhicules →	Ouvriers qualifiés de la manutention Secrétaires, employés administratifs d'entreprise Vendeurs	29,4%
Agents d'exploitation des transports →	Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation	35,2%
Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme →	Secrétaires, employés administratifs d'entreprise Conducteurs de véhicules Agents d'exploitation des transports	45,8%
Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation →	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie Cadres administratifs, comptables et financiers Cadres commerciaux et technico-commerciaux	55,9%

Source : Insee, DADS 2005 et 2006

ouvriers non qualifiés de la manutention sont des mobilités ascendantes ; cette proportion est très supérieure à la part des promotions parmi les sorties de chacune des autres familles professionnelles du transport et de la logistique.

La mobilité horizontale caractérise à nouveau massivement les sorties de la famille des ouvriers qualifiés de la manutention : 77,2% ; cette part est à nouveau au-dessus de la proportion des mobilités horizontales parmi les sorties de chacune des autres familles professionnelles du transport et de la logistique. D'une manière générale, en sortie, le maintien du *statu quo ante* est majoritaire, pour chacune des familles professionnelles du transport et de la logistique, à la notable exception près des agents administratifs et commerciaux, où les mobilités hori-

zontales ne concernent que 43,9% des sorties.

Risques modérés de déclassement pour les cadres

Les cadres sortants ne sont pas épargnés par la déqualification, au contraire ; ainsi, plus du tiers (35,8%) des sorties de la famille professionnelle des cadres sont des mobilités descendantes ; cette proportion est supérieure à la part des mobilités descendantes parmi les sorties de chacune des familles professionnelles du transport et de la logistique. Toutefois, les déclassements qui frappent cette famille professionnelle sont une caractéristique que l'on peut retrouver dans les familles de cadres d'autres domaines professionnels, mais leur taux de déclassements

est en général supérieur à ce qu'il est pour les cadres du transport et de la logistique : ainsi, la famille professionnelle des cadres de la banque et des assurances affiche le taux de déclassements en sortie de 65,5%.

Le taux de déclassements dans le domaine professionnel du transport et de la logistique augmente en tendance avec le niveau de qualification de la famille professionnelle d'où proviennent les sortants.

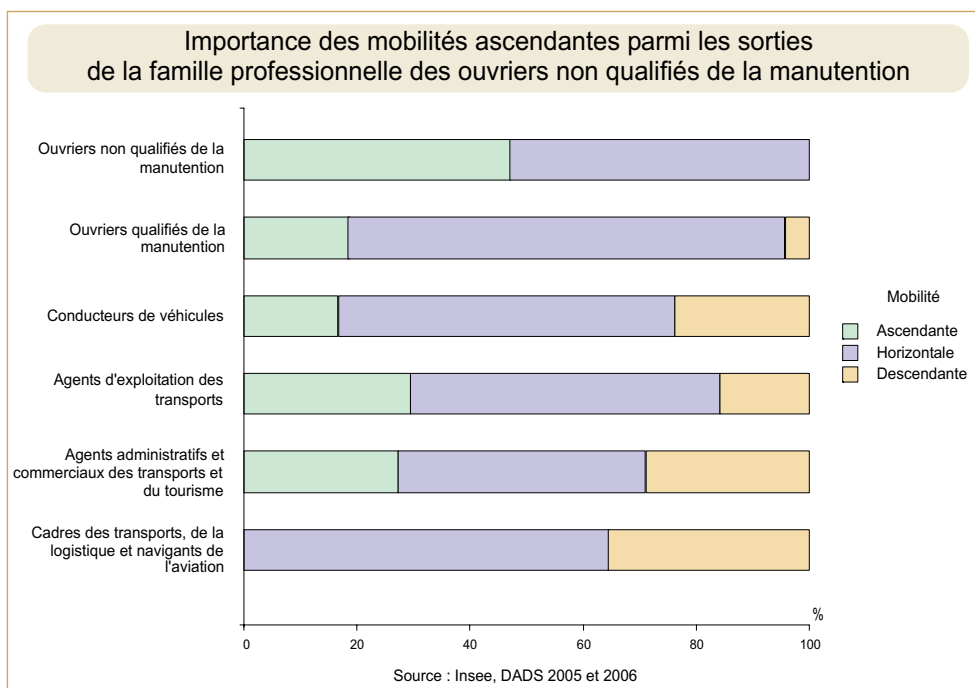
La mobilité professionnelle récompensée par des hausses de salaire

En entrée, les augmentations de salaire les plus nombreuses vont aux cadres : 33,7% des cadres entrants voient leur salaire augmenter par rapport à leur situation antérieure. Cette part est la plus faible chez les conducteurs de véhicules : 22,3%.

Les baisses de salaire, soit en entrée, soit en sortie, sont minoritaires.

Le maintien dans la même famille professionnelle est "sanctionné" par la stabilité du salaire : en règle générale, pour plus des trois quarts des salariés qui ne sont pas mobiles.

Le domaine professionnel du transport et de la logistique se positionne mal, par rapport aux autres domaines, pour ce qui est des évolutions de rémunérations. Son taux de stabilité salariale pour ses salariés sans mobilité professionnelle est l'un des plus élevés de tous les domaines professionnels. Il n'y a guère que le domaine des matériaux souples, bois, industries graphiques qui est encore plus mal positionné de ce point de vue.



Stabilité salariale rime avec maintien dans la même famille professionnelle

Type de mobilité	Entrée dans la FAP			Sortie de la FAP			Maintien dans la FAP		
	↗	↘	→	↗	↘	→	↗	↘	→
Ouvriers non qualifiés de la manutention	30,6	16,4	52,7	28,5	15,6	55,4	17,9	8,5	73,6
Ouvriers qualifiés de la manutention	24,5	14,6	60,4	25,1	14,2	60,4	17,2	8,2	74,6
Conducteurs de véhicules	22,3	20,9	56,0	32,9	9,1	57,7	17,3	7,3	75,3
Agents d'exploitation des transports	31,3	11,6	57,1	29,0	15,1	55,3	14,2	3,8	82,0
Agents administratifs et commerciaux	26,9	14,0	59,1	27,6	14,6	57,7	16,3	4,9	78,8
Cadres des transports, de la logistique	33,7	8,2	57,5	29,6	18,4	52,0	17,7	5,0	77,4

Part calculée en % par rapport à l'effectif total de chaque famille professionnelle agrégée (FAP) et de chaque type de mobilité
Source : Insee, DADS 2005 et 2006

Départs en retraite les plus nombreux chez les conducteurs de véhicules

Les conducteurs de véhicules seront les plus nombreux, parmi les six familles professionnelles du transport et de la logistique, à partir en retraite d'ici à l'année 2020. Ces départs massifs, au nombre de 9 900, s'expliquent par deux facteurs :

- * l'importance numérique des conducteurs de véhicules en activité, puisqu'ils constituent, par leur effectif, la première famille professionnelle du transport et de la logistique ;
- * le taux élevé de départ en retraite des conducteurs de véhicules : 35,1% des conducteurs de véhicules en activité en 2005 partiront, ou sont déjà partis, en retraite entre 2006 et 2020.

Ce taux de départ des conducteurs de véhicules est supérieur à ceux de trois familles professionnelles du transport et de la logistique : les ou-

vriers non qualifiés, les ouvriers qualifiés, les agents administratifs et commerciaux.

Les dispositifs de départs anticipés à la retraite du fait de la pénibilité du travail, qui sont certes des mesures catégorielles très ciblées, concernent au moins une partie des conducteurs de véhicules, notamment les conducteurs routiers ; ces dispositifs augmentent ainsi le taux de départ en retraite des conducteurs de véhicules.

Le taux de départ le plus élevé de toutes les familles professionnelles du transport et de la logistique est celui des agents d'exploitation : 47,5%, mais le nombre total des départs n'excédera pas 1 900.

Tensions de recrutement de conducteurs routiers

Pour l'ensemble des familles professionnelles du transport et de la logistique, les entreprises qui s'adressent au service public de l'emploi n'éprouvent aucune difficul-

té de recrutement sur le marché du travail ; deux indicateurs le démontrent :

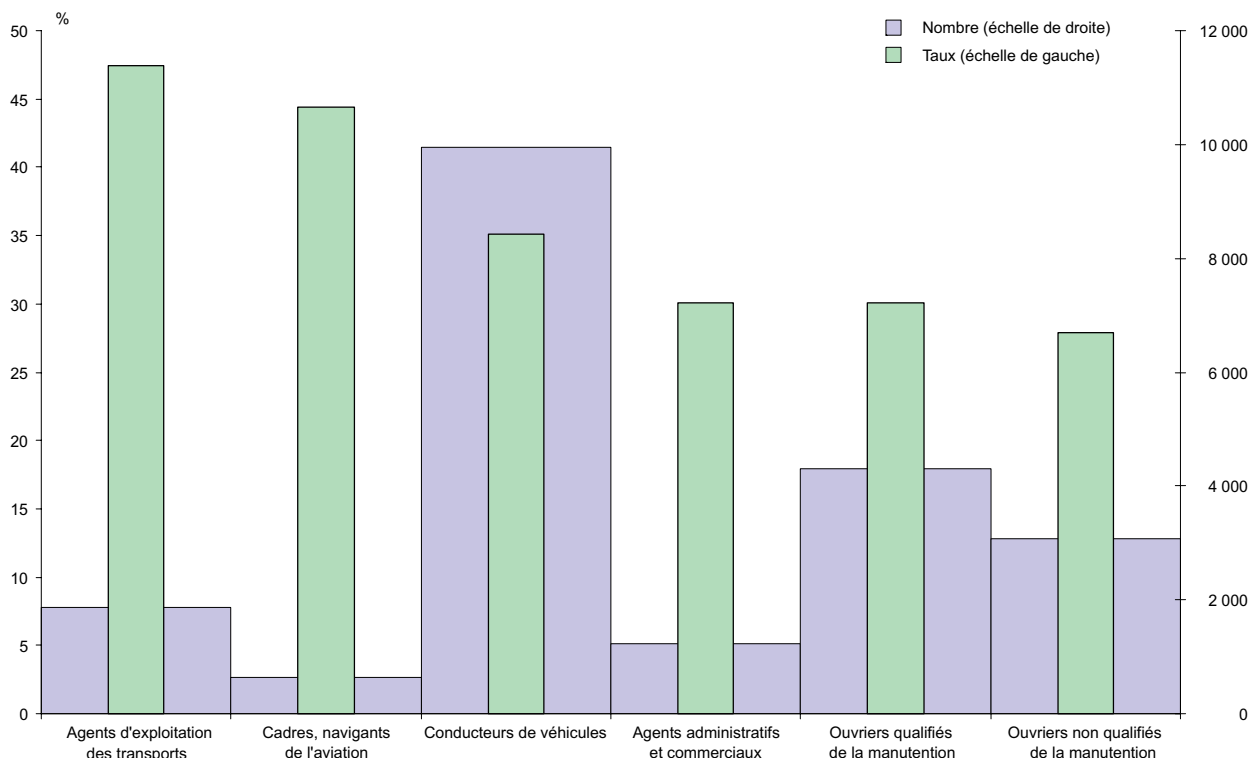
- * ce segment du marché du travail est structurellement excédentaire en demandes d'emploi, puisque le taux d'écoulement des demandes d'emploi y reste proche de 65,8% durant les années 2005 à 2007, ce qui traduit l'incapacité de ce segment du marché du travail à satisfaire toutes les demandes d'emploi qui s'y présentent ;
- * le caractère structurellement excédentaire en demandes d'emploi aurait pu provenir en partie d'une inadéquation entre les offres et les demandes d'emploi, mais ce n'est pas le cas, puisque la proportion d'offres d'emploi satisfaites est voisine de 90% durant les années 2005 à 2007.

Toutefois, des tensions de recrutement sont repérables pour le métier des conducteurs routiers (voir encadré "Indicateurs").

■ Justin BISCHOFF

Nombreux départs chez les conducteurs de véhicules

Taux et nombre de départs en retraite par famille professionnelle à l'horizon 2020



Source : Insee, modèle de simulation des départs en fin d'activité

Savoir plus :

- Recrutements et mobilité professionnelle, Insee Nord-Pas-de-Calais, Pages de Profils, n° 41, juillet 2008

- Les métiers en 2015, Cas, Dares, janvier 2007

Site internet :

- www.insee.fr

Ministère de l'Économie,
de l'Industrie et de l'Emploi

Insee

Institut National de la Statistique et des Études Économiques

Direction Régionale de Lorraine

15, rue du Général Hulot

CS 54229

54042 NANCY CEDEX

Tél : 03 83 91 85 85

Fax : 03 83 40 45 61

www.insee.fr/lorraine

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Jean-Paul FRANÇOIS

Directeur régional de l'Insee

COORDINATION RÉDACTIONNELLE

Christian CALZADA

Gérard MOREAU

RESPONSABLE ÉDITORIALE

ET RELATIONS MÉDIAS

Brigitte VIENNEAUX

RÉDACTRICE EN CHEF

Agnès VERDIN

RÉALISATION DE PRODUITS

ÉDITORIAUX

Édith ARNOULD

Marie-Thérèse CAMPISTROUS

ISSN : 0293-9657

© INSEE 2009

Méthodologie

Les métiers des transports, de la logistique et du tourisme

La présente étude porte sur les six ensembles de métiers (appelés " familles professionnelles agrégées ") suivants :

- "Ouvriers non qualifiés de la manutention" ;
- "Ouvriers qualifiés de la manutention" ;
- "Conducteurs de véhicules" ;
- "Agents d'exploitation des transports" ;
- "Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme" ;
- "Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation".

L'éventail des métiers ainsi couvert est constitué d'une part des métiers de la fonction intersectorielle transport-logistique, et d'autre part des métiers du secteur économique du tourisme (hors hôtellerie-restauration et hors action culturelle), secteur dans lequel la fonction transport-logistique est cardinale. La Lorraine n'étant pas une région côtière, les métiers de la navigation maritime n'ont pas à être pris en considération dans la présente étude. Quoique les personnes exerçant les métiers de "Capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale" soient estimées à 5 100 en Lorraine en 2006, ces métiers n'ont pu être intégrés dans cette étude.

Parmi l'ensemble des métiers considérés dans cette étude, les métiers du transport sont donc non seulement les métiers du transport de marchandises, mais aussi les métiers du transport de personnes.

L'origine des statistiques

Les statistiques sont issues de l'exploitation de la Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS) que fournissent, chaque année, les établissements employeurs aux administrations fiscale et de sécurité sociale, et dont l'Insee reçoit copie. La DADS contient, pour chaque salarié, ses caractéristiques d'état civil, ainsi que les informations sur la nature de son emploi, sa qualification, ses conditions d'emploi et ses rémunérations. Le champ de l'étude est constitué des salariés des secteurs privé et semi-public.

L'exploitation statistique de la DADS n'autorise que l'étude des mouvements de main-d'œuvre restreints aux seuls salariés qui changent d'emploi entre deux dates : ici, entre octobre 2005 et octobre 2006. La mobilité professionnelle ainsi comprise est circonscrite au changement de métier, tel qu'il est observé entre la situation du salarié en octobre 2005 et la situation du salarié en octobre 2006, sans que l'on puisse retracer l'intégralité de sa trajectoire professionnelle (périodes de chômage ou de formation) qu'il a décrite au cours de l'intervalle de temps compris entre ces deux dates. Les mouvements de main-d'œuvre, tels que l'entrée dans la vie active des jeunes sortant du système éducatif, le retrait temporaire ou définitif de la vie active, le retour à la vie active des mères au foyer, les allées et venues de l'emploi au chômage, le passage entre secteur privé et semi-public et secteur public, ne sont donc pas pris en compte ici.

Indicateurs

- Sur les mouvements des salariés :

Taux d'entrées = (Entrées / Salariés de la FAP de destination en 2005-2006) X 100

Taux de sorties = (Sorties / Salariés de la FAP d'origine en 2005-2006) X 100

Taux d'entrées nettes = Taux d'entrées - Taux de sorties

Taux de rotation = (Taux d'entrées + Taux de sorties) / 2

Indice d'intensité des mouvements = [Mouvements / (Salariés de la FAP d'origine en 2005 X Salariés de la FAP de destination en 2006)] X 1 000 000

- Sur le marché du travail :

Proportion d'offres d'emploi satisfaites = Offres d'emploi satisfaites durant l'année / (Offres d'emploi satisfaites durant l'année + Offres d'emploi annulées par les offreurs durant l'année)

Si la proportion d'offres d'emploi satisfaites est proche de 100%, les entreprises n'éprouvent aucune difficulté de recrutement sur le marché du travail.

Taux d'écoulement des demandes d'emploi = Demandes d'emploi satisfaites durant l'année / (Demandes d'emploi existantes au 1^{er} janvier de l'année + Demandes d'emploi enregistrées durant l'année)

Si le taux d'écoulement des demandes d'emploi est très inférieur à 100%, les demandeurs d'emploi éprouvent certaines difficultés à se faire embaucher sur le marché du travail.