

ALAIN PERONI, DIRECTEUR ASSOCIÉ DU SITE EMPLOI JOBTRANSPORTS

“ IL FAUT TRAVAILLER LA MARQUE EMPLOYEUR ”

Comment se porte le marché de l'emploi dans le secteur ?

Alain Peroni : Depuis deux bonnes années, le secteur enregistre une croissance forte en matière de recrutement. Cette tendance concerne non seulement les métiers propres au transport, comme ceux de l'exploitation et de la conduite, mais aussi les postes transversaux, comme les commerciaux. En effet, l'activité ayant repris, il faut aller chercher les nouveaux marchés.

Diriez-vous que la pénurie de conducteurs, ressentie sur tout le territoire, devient critique ?

A. P. : Le manque de conducteurs semble être le fil rouge depuis un an et demi. Tout le monde s'en inquiète mais cette pénurie est surtout un effet conjoncturel. Ainsi, au cours des cinq à six dernières années, le recrutement était proche du renouvellement naturel et il n'y a pas eu davantage de chauffeurs formés. Et, tout d'un coup, toutes les entreprises cherchent à doubler leurs effectifs. Inévitablement, on ne peut pas satisfaire toute la demande. Par ailleurs, on note aujourd'hui que les camions manquent, alors qu'ils restaient au garage l'année dernière, faute de conducteurs. Des chauffeurs ont

donc été trouvés, mais le regain d'activité est tel que ce sont les véhicules qui se trouvent désormais en nombre insuffisant. Il y a bien un effet « pénurie », mais il est annoncé depuis longtemps. Une étude de la DARES de 2007 l'annonçait à vingt ans, soit vers 2027. Le problème n'a pas été pris à bras-le-corps car, la crise arrivant, les sociétés recrutèrent moins. Mais dès que l'économie a repris, la pénurie s'est à nouveau fait ressentir.

Le manque d'attractivité du secteur est-il le seul frein au recrutement ?

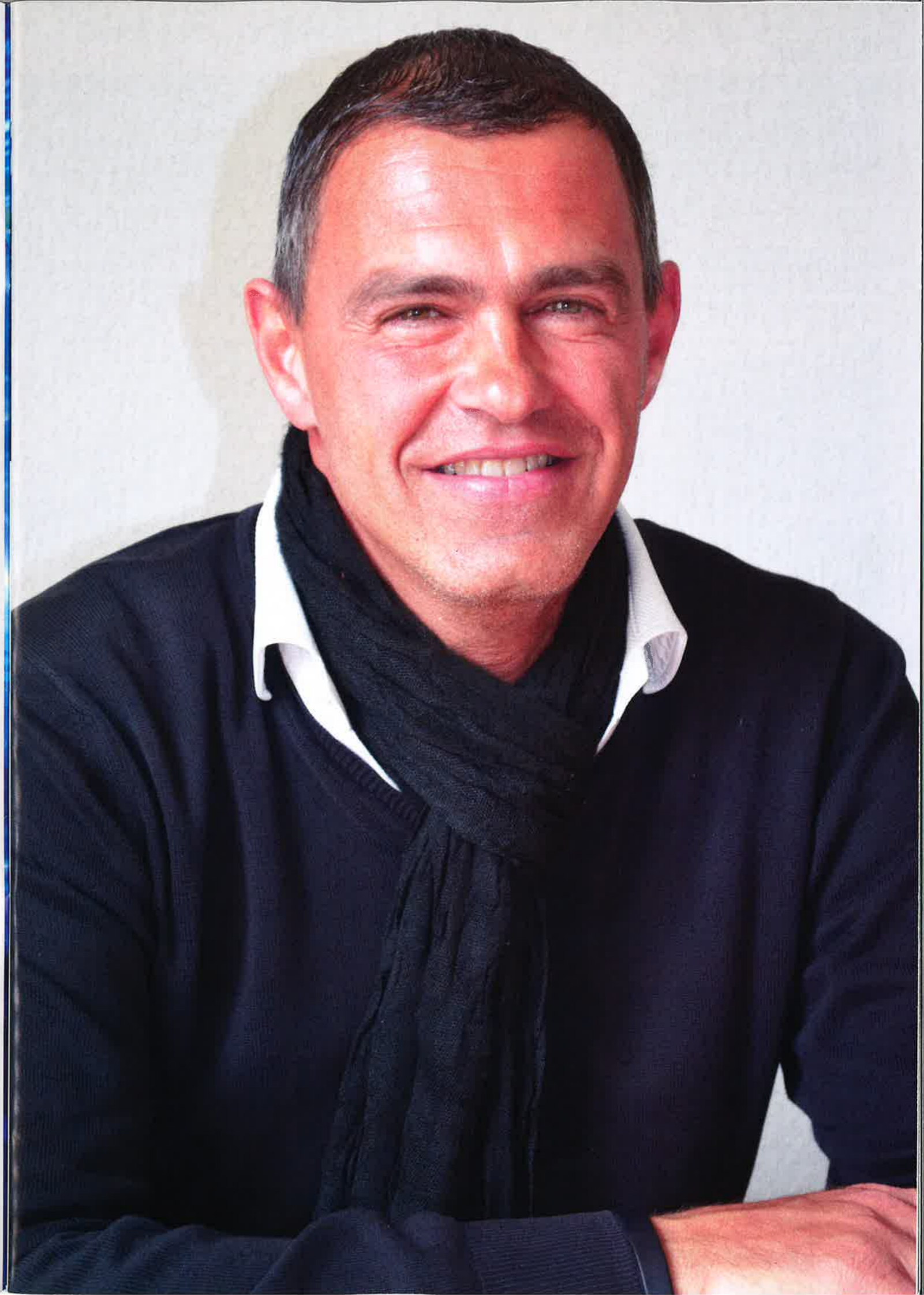
A. P. : Il faut effectivement rendre attractive une profession qui ne l'est pas dans l'opinion publique. Les gens ne pensent pas en achetant leur pain qu'un camion a dû transporter de la farine jusqu'à la boulangerie. Par ailleurs, les personnes qui souhaitent entrer dans le métier se heurtent à des barrières dès l'entrée. Un jeune qui veut accéder au métier sans être sûr d'avoir une entreprise pour l'embaucher ensuite doit pourtant financer seul sa formation Fimo et son permis. Or, ça coûte cher. Auparavant, le service militaire formait et payait le permis à tous les conscrits. Pôle emploi a aussi participé à une époque à leur financement. Ces sources n'existent plus. Les jeunes se dirigent alors

vers d'autres filières. Le problème est à traiter au niveau des pouvoirs publics, des organismes de formation et du ministère de l'Éducation nationale.

Quel est, selon vous, le principal atout du secteur ?

A. P. : Nous communiquons sur le fait que les candidats peuvent aussi bien entrer par la petite que par la grande porte car le secteur permet de développer des carrières formidables. Au contraire de la plupart des secteurs, le transport et la logistique font primer les compétences sur les diplômes. Si quelqu'un fait ses preuves dans l'entreprise, on lui donnera sa chance, même s'il n'a pas tous les diplômes requis. Ainsi, une personne peut passer un CAP pour devenir chauffeur. Après avoir exercé plusieurs années, elle pourra, par exemple, passer une validation des acquis d'expérience afin d'obtenir un niveau bac ou plus. Elle peut aussi passer par l'alternance. Elle pourra ainsi accéder aux métiers de formation auprès d'autres salariés - le plus courant - ou de management, voire d'exploitation.

Pensez-vous que l'apparition des voitures autonomes et les tests lancés sur les ca-



mions engendre une inquiétude chez les jeunes ?

A. P. : Ils entendent parler de ces évolutions dans les médias et craignent que le secteur soit disrupté. Ils se disent que le métier de conducteur pourrait disparaître. Mais nous sommes encore très loin de la rupture. C'est même au contraire un secteur d'avenir. Le transport et la logistique tiennent une place de plus en plus importante dans toutes les entreprises, notamment grâce à l'effet e-commerce qui n'est pas près de ralentir, bien au contraire. Dans les comités de direction, le directeur de la supply chain tient une place prépondérante car de gros enjeux découlent de ce département, comme la qualité de service. Parallèlement à cette croissance, toute une technologie ultra pointue se met en place. Il faut construire des modèles de logistique, ce qui nécessite également des recrutements. Ainsi, pendant la crise, l'e-commerce a permis de maintenir le secteur. Alors que des pans d'activité du transport classique licencieraient ou ne renouvelaient pas leurs effectifs, l'e-commerce se développait et a permis de maintenir un solde de création de postes proche de zéro. Le secteur a ainsi évité la destruction de postes.

Comment la profession peut-elle agir ?

A. P. : Les entreprises peuvent, à leur niveau, prendre des initiatives. Il y a un phénomène très important que le recruteur doit prendre en compte : l'image et les valeurs de l'entreprise jouent un rôle crucial. Le candidat a accès à l'information qui est partout, via les réseaux sociaux ou le bouche-à-oreille. Certains candidats ne souhaitent ainsi pas aller travailler dans certaines entreprises, car elles ne correspondent pas à leurs valeurs ou elles ont un turn-over trop important par exemple. Le candidat sait dire non, ce dont les employeurs n'avaient pas l'habitude. La marque employeur et la notoriété doivent donc être défendues et travaillées. Ainsi, à Jobtransport, nous participons au championnat de France camions qui se déroule sur six grands prix. Notre objectif est de montrer aux visiteurs, à partir de notre

stand, que le métier s'avère attractif et que les débouchés sont garantis. Nous proposons aussi un jeu pour faire le buzz sur les réseaux sociaux. Ce système permet de faire parler de la profession de chauffeur. Mais il faut aussi fédérer l'ensemble des acteurs de cette profession sur cette problématique pour rendre ce secteur de nouveau attractif et casser les idées reçues auprès des jeunes.

Notez-vous des évolutions sur les profils demandés par les recruteurs ?

A. P. : Aujourd'hui, les entreprises recherchent des personnalités, c'est-à-dire des gens entreprenants, autonomes et motivés car ce n'est pas un métier facile. Travailler

NOUS COMMUNIQUONS SUR LE FAIT QUE LES CANDIDATS PEUVENT AUSSI BIEN ENTRER PAR LA PETITE QUE PAR LA GRANDE PORTE CAR LE SECTEUR PERMET DE DÉVELOPPER DES CARRIÈRES FORMIDABLES.

dans l'exploitation, par exemple, implique de régler constamment des problèmes : un camion en panne, un chauffeur malade, un camion coincé dans les embouteillages... Il faut toujours être à fond et ça ne convient pas à tout le monde.

Vous voyez davantage d'entreprises qui proposent des formations dans leurs annonces ?

A. P. : Oui. Non seulement parce qu'il n'y a pas assez de chauffeurs, mais aussi parce que la dimension de formation reste souvent insuffisante. Les transporteurs prennent le taureau par les cornes en allant chercher les jeunes et en les accompagnant dans le métier. Beaucoup d'entre eux réfléchissent

à des organismes de formation internes, souvent les grosses PME, car elles en ont davantage la capacité. Ils réalisent ainsi leurs formations maison. Parfois, ils créent un organisme de formation interne avec une capacité supérieure à leurs besoins en recrutement. Ils peuvent ainsi former davantage de salariés et proposer ces candidats formés, sous forme de prestation de service, à d'autres entreprises.

Quels types de profils de commerciaux les transporteurs recherchent-ils ?

A. P. : Comme partout, ce sont les bons commerciaux qui manquent car ils sont déjà embauchés. Les entreprises ne se ressemblent pas et cherchent tout profil de commercial. Pour certaines, souvent les petites PME, un profil bac +2 ou 3 en transport et logistique sera davantage recherché car il connaîtra les impératifs et les problématiques du secteur. D'autres, généralement les grands groupes, vont être dans un schéma plus global, avec de gros appels d'offres, des clients à l'international, ce qui implique une maîtrise de l'anglais, voire d'une deuxième langue. Les profils recherchés sont, dans ces cas-là, davantage de bac +4 et +5 et issus d'écoles de commerce. Ces commerciaux se trouvent sur un travail de fond et sur le long terme. L'entreprise a le temps d'attendre le résultat de ce travail pour obtenir des grands comptes.

Qu'en est-il des profils d'ingénieurs ?

A. P. : Ils sont aussi fortement recherchés sur les bureaux d'étude car les supply chain globales sont internationales avec des contraintes fortes. Elles doivent être le plus proche possible du zéro stock, sans toutefois atteindre le point de rupture. La tendance est à l'informatique et la gestion de la data pour optimiser les temps de conduite sur les parcours, pour améliorer le temps de rotation des produits, pour faire également de l'analyse prédictive. Cette évolution permet de faire sortir la supply chain de son anonymat et de l'image d'un secteur ancien.

Propos recueillis par Gwenaëlle Ily



Grand Prix Camions
Nevers Magny-Cours



07 & 08 juillet 2018



30€ TARIF WEEK-END
PROMO JUSQU'AU 15 JUIN

Lotus Cup Europe
Caterham R300
Mitjet Series France

gpcamionsmagnycours.com



Co-organisateur

