

① Fiche signalétique

Maîtres d'ouvrage :

**Direction Régionale de l'Équipement,
Direction Régionale du Travail des Transports.**

Maîtres d'œuvre :

**Direction Régionale de l'Équipement,
O.R.T. Pays de la Loire.**

Date d'édition :

Décembre 1999.

Pagination :

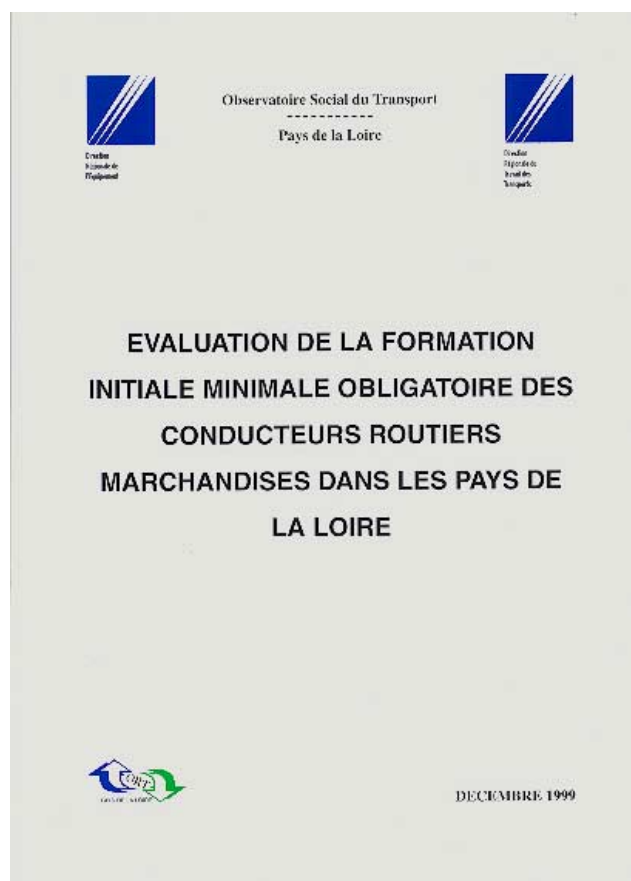
61 pages.

Contenu :

Texte, tableaux et graphiques.

Mots clés :

**FIMO, stagiaire, poids lourd, emploi,
formation, métier, chauffeur, conducteur,
TRM, permis PL, organismes de formation.**



Document complet disponible sur simple demande à :

**O.R.T. Pays de la Loire
Observatoire Régional des Transports
Association Loi 1901**



**3, rue Célestin Freinet - BP 90409
44204 NANTES Cedex 2**



<http://www.ort-pdl.org>



02 51 82 55 90



02 51 82 41 51

② Résumé de l'étude

CONTEXTE

I - La FIMO : une obligation de formation initiale minimum

1 - Historique de sa mise en place

En 1986, la France entrepris le processus de libéralisation du Transport Routier de Marchandises (TRM). Cette situation, tout en favorisant l'augmentation des effectifs en transport pour compte d'autrui, est à l'origine d'une dégradation des conditions de travail des conducteurs routiers. En effet les entreprises de TRM, dans un contexte de concurrence ont trouvé des gains de productivité techniques (les matériels deviennent plus performants), mais aussi sociaux : *«la déréglementation sociale est en vigueur en raison de la faiblesse des agents régulateurs»*, G. Dobias.

A la suite du conflit qui paralysa le réseau routier français en juillet 1992, diverses revendications socio-économiques voient le jour. Le grand public, par l'intermédiaire des médias, est sensibilisé aux malaises des conducteurs. Les organisations professionnelles et syndicales prennent conscience de l'urgence de restructuration du métier de transporteur. A l'initiative du Ministre de l'Equipement, des Transports et du Tourisme, un groupe de travail est mis en place et est chargé de définir «un contrat de progrès». Selon Georges Dobias, dans un rapport sur la situation économique et sociale du transport routier de marchandises publié en janvier 1993 :

«L'état doit avant tout jouer son rôle de garant de la sécurité routière, définir les règles du jeu de la concurrence comme il vient de le faire avec la loi sur la sous-traitance, et inciter au progrès économique et social.»

Dans ce cadre, une série de mesures viseront la formation et les conditions de travail. Constatant que la moitié des rentrants dans la profession n'avaient aucune autre qualification que la possession du permis de conduire des poids lourds, les partenaires sociaux proposent de rendre obligatoire une formation initiale et complémentaire. Les partenaires conviennent également de la nécessité d'amélioration de la transparence des temps de service afin d'en favoriser la réduction. Ce dernier point conduira à l'accord du 23 novembre 1994.

Parallèlement, les entreprises du TRM sont progressivement touchées (dans des proportions différentes selon leur organisation du travail...) par une crise structurelle de recrutement. La conduite est un métier qui n'attire plus. La relève de la main d'œuvre n'est pas correctement assurée alors que le taux de chômage en France a atteint un niveau élevé.

2 - La réglementation FIMO en vigueur

La formation obligatoire des conducteurs routiers de marchandises a été voulue par les partenaires sociaux du transport routier pour développer la sécurité et l'emploi en améliorant la qualification des conducteurs professionnels. L'accord-cadre du 20 janvier 1995, repris par le décret n° 97-608 du 21 janvier 1997, a imposé une Formation Initiale Minimale Obligatoire (FIMO) et une Formation Continue Obligatoire de Sécurité (FCOS) pour les conducteurs salariés de poids lourds relevant de la convention collective du transport public routier de marchandises.

D'une durée de 4 semaines (après le permis de conduire poids lourd), la FIMO concerne tout salarié occupant pour la première fois un emploi de conducteur routier d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de poids total autorisé en charge (PTAC) sans être titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de conduite routière, d'un brevet d'enseignement professionnel (BEP) conduite et service dans les transports routiers ou d'un certificat de formation professionnelle (CFP) de conducteur routier.

Toutefois par mesures transitoires cette obligation se restreint : jusqu'au 30 juin 1998, aux nouveaux conducteurs nés après le 1^{er} juillet 1971 ; à partir du 1^{er} juillet 1998, aux nouveaux conducteurs nés après le 01/07/64 ; à partir du 1^{er} juillet 2000, quel que soit l'âge.

Elle s'étendra au compte propre dès que les accords de branche seront conclus. Il conviendra également que cette mesure soit généralisée au Transport Routier de Voyageurs.

Cette formation a pour but de permettre au nouveau conducteur d'exercer son métier dans le respect de la sécurité et de la réglementation professionnelle en assurant un service de qualité.

3 - La mise en œuvre de la FIMO en Pays de la Loire

En 1998, 5 organismes de formation ont reçu l'agrément du Ministère des Transports - Direction des Transports Terrestres (après avis de la Direction Régionale de l'Équipement) pour dispenser ce type de formation :

- FORGET (centre situé à Mayenne, dép. 53)
- AFT (à Sainte-Luce-sur-Loire, dép. 44)
- TURPEAU (à Fontenay-le-Comte, dép. 85)
- AFPA (2 centres situés à Doué-la-Fontaine et Cholet, dép. 49)
- PROMOTRANS (à Saint-Herblain, dép. 44).

1998 constitue la seconde année de croisière de cette formation. Ce sont 526 stagiaires qui ont terminé une formation FIMO en 1998 (532 en 1997).

Le nombre d'attestations délivrées à l'issue de ces stages est égal à 507. Le test d'évaluation des compétences acquises auquel il est procédé en fin de stage semble donc être très formel : 96,3% de réussite.

II - Les objectifs de l'étude

L'étude est une première évaluation de l'efficacité du dispositif au niveau régional. L'objectif est de connaître les pratiques au regard du cahier des charges FIMO, d'apprécier les écarts entre le contenu de la formation et les attentes des formés et des entreprises en vue de propositions pour son amélioration. Il est également de mesurer les changements éventuels dans les pratiques d'embauche de conducteurs et d'apprécier l'insertion des stagiaires dans cette profession. Cette initiative, approuvée par le Comité régional de suivi de l'accord social du 11 novembre 1994, a été soutenue et financée par le Ministère des Transports, Direction des Transports Terrestres.

III - Méthodologie utilisée

1 - L'enquête quantitative auprès des stagiaires FIMO

Le questionnaire a été préparé par la D.R.E. et présenté au Comité de suivi de l'accord social lors de la réunion du 11 janvier 1999, puis au responsable régional de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de la branche transports.

Le questionnaire contient cinq volets :

- les conditions d'accès au stage (type de permis PL, diplôme, canal d'entrée, financement) ;
- le déroulement du stage (nombre de stagiaires, utilisation du chronotachygraphe ...) ;
- l'évaluation du stage (utilité des modules, attentes non satisfaites ...) ;
- l'emploi (situation professionnelle avant la formation, 3 mois après, au moment de l'enquête) ;
- la pratique du métier (questions posées seulement aux conducteurs routiers ayant un emploi).

L'enquête s'est déroulée par voie postale auprès de l'ensemble des personnes ayant terminé un stage FIMO dans un centre agréé en Pays de la Loire (1^{er} envoi le 17 mai 1999 et rappel pour les non répondants le 7 juin 1999).

Sur un total de 526 stagiaires, nous avons recueilli 339 questionnaires, soit un taux d'échantillonnage satisfaisant de 64%. Les informations obtenues ont une précision de l'ordre de +/- 3%.

2 - Les entretiens téléphoniques complémentaires auprès de quelques stagiaires.

En complément de l'enquête quantitative, une série d'entretiens téléphoniques a été réalisée. Le but est d'enrichir de manière qualitative l'analyse des réponses au questionnaire. Le canevas de l'entretien est celui du questionnaire.

Les entretiens téléphoniques ont été menés auprès de 10 conducteurs.

3 - Des entretiens auprès de chefs d'entreprise

Le but recherché est de mesurer l'impact sur les pratiques d'embauche et les changements apportés par la FIMO.

Les entretiens ont été menés de façon semi-directive entre le 10 juillet et 6 août 1999 auprès de 15 transporteurs (5 entreprises de plus de 100 salariés, 5 entreprises de 50 à 99 salariés et 5 entreprises de moins de 50 salariés) exerçant diverses activités : messagerie, frigo, déménagement, lots, bennes ...

Les entretiens se sont déroulés au siège social des entreprises de plus de 50 salariés. Les petites entreprises, plutôt moins disponibles, ont été interrogées par téléphone. L'entretien téléphonique durait en moyenne 30 minutes contre 1 heure 30 lors des déplacements.

L'échantillon étant réduit, les entretiens avec les entrepreneurs ont valeur de témoignage, mais ne peuvent être considéré comme représentatifs de la profession.

Le guide d'entretien propose quatre grands thèmes à aborder :

- les caractéristiques socio-économiques de l'entreprise ;
- leur définition du métier de conducteur ;
- les méthodes de recrutement ;
- leur perception de la FIMO, et de la formation en général.

SYNTHESE

Les stagiaires FIMO

La FIMO permet l'accès à la profession : les trois-quarts des stagiaires sont devenus conducteurs routiers. Les embauches se font d'abord en contrat CDD, pour des emplois en zone courte. La motivation des stagiaires pour entrer puis rester est réelle dans la profession (94% souhaitent rester conducteurs). Toutefois on distingue deux publics selon l'âge : les plus jeunes sont en quête d'une intégration au monde du travail, les autres sont en phase de reconversion et recherchent une opportunité de retrouver un emploi.

Des différences de compétence de conduite nuisent au bon déroulement de la formation. Les besoins ne sont pas les mêmes selon que le stagiaire possède un permis récent ou n'a pas conduit depuis longtemps. Par ailleurs, un quart des stagiaires possède seulement un permis C.

L'accès à l'emploi est d'ailleurs fortement dépendant de ces facteurs : la possession du permis de la catégorie E(C) et la jeunesse facilitent l'embauche comme conducteur routier. Ainsi 62% des possesseurs du seul permis porteur ont un emploi de conducteur, contre 80% des possesseurs du permis E(C) et seulement 54% des possesseurs d'un permis délivré de plus de 10 ans ont trouvé un emploi de conducteur.

Afin d'homogénéiser les compétences initiales des stagiaires et d'améliorer l'accession à l'emploi, une remise à niveau en conduite serait sans doute nécessaire pour les titulaires d'un permis délivré depuis plusieurs années et n'ayant pas conduit depuis. Par ailleurs faut-il financer une FIMO à des candidats ayant seulement un permis C et/ou faut-il inclure le passage du permis E(C) dans la FIMO ?

Près de la moitié des stagiaires ont obtenu en partie ou en totalité leur(s) permis Poids Lourd au Service National. Avec la suppression de celui-ci, les questions du renouvellement des conducteurs routiers et du financement du permis doivent être posées.

L'utilité de la formation est reconnue, en particulier le module concernant l'application des réglementations du transport. Mais quelques attentes sont insatisfaites : la principale est celle du faible nombre d'heures de conduite. Le manque de manœuvre et de mise à quai en semi-remorque est également reproché. Des applications avec véhicule en pleine charge ou en situation difficile (freinage d'urgence ...) auraient été appréciées.

D'une manière générale la formation est jugée trop théorique, et par suite trop longue. Un défaut est sans doute un rythme trop soutenu par rapport au niveau d'études des stagiaires.

Les entreprises et la FIMO

Les entrepreneurs semblent s'accorder sur le constat du manque de conducteurs. Ils ont conscience de leur part de responsabilité : «*les transporteurs ont trop tiré sur la corde*», le métier n'est plus attrayant. Mais ils déclarent subir des contraintes économiques fortes. Toute réflexion sociale suscite l'approbation en théorie et non en pratique des entrepreneurs.

La FIMO a peu modifié les modes de recrutement pour les entreprises ayant une vision à moyen ou long terme. Celles-ci continuent d'embaucher des jeunes par les voies CFP ou CAP et BEP de conduite. Elles regrettent le manque de création de nouvelles classes par l'Education Nationale. Les entreprises, plus nombreuses, n'ayant pas de stratégies à long terme sont plus tributaires du stock disponible de conducteurs routiers inscrits à l'ANPE ou dans les agences d'intérim. Certaines ne veulent pas s'engager dans la voie de la formation en raison du coût et du risque de départ du jeune vers une autre entreprise ou une autre profession. Elles délèguent donc le financement et leurs problèmes.

L'évolution du métier est réelle, elle se traduit par une modification linguistique : le terme conducteur remplace celui de chauffeur. Les nouvelles contraintes réglementaires issues de la démarche contrat de progrès, la nécessité d'une conduite professionnelle ont des effets multiples. La motivation et la notion de responsabilité sont les attributs demandés aux entrants. La force physique n'est plus la référence du métier. Une conséquence de cette mutation, même si ce phénomène est encore marginal (2% des stagiaires FIMO sont de sexe féminin), est l'ouverture possible du métier aux femmes.

Selon les employeurs, la FIMO est nécessaire mais insuffisante pour le métier de conducteur. Elle ne garantit pas la compétence mais a l'avantage de fournir des bases complémentaires aux seules connaissances liées à la conduite.

Globalement, les entreprises de transport n'ont pas de retour spontané sur la FIMO de la part de leurs conducteurs. Elles savent qu'il s'agit d'une formation sur la sécurité et la réglementation. Mais, elles ignorent le contenu des modules étudiés. Les entreprises se réfèrent aux dires des conducteurs, qui leur fournissent une image plutôt négative de la formation. La lourdeur théorique ajoutée à la découverte concrète du métier sont certainement à l'origine de la mauvaise perception annoncée aux entrepreneurs.

Certaines entreprises ont constaté la réduction des litiges, des accidents et l'augmentation de l'attention des conducteurs. Mais elles ne savent pas si ces phénomènes sont directement imputables à la FIMO. C'est plutôt la somme de plusieurs facteurs: la formation en générale, la fiabilité croissante du matériel, la présence quotidienne des formateurs internes, le contrat de progrès.

D'une manière générale leurs attentes se portent vers une plus grande vigilance des règles de sécurité et du comportement au poste de travail (elles proposent d'insister sur le coût d'un accident du travail). Elles reconnaissent la vertu du module transport de matières dangereuses, toutefois en fonction de leur activité elles se demandent si celui-ci ne pourrait être remplacé par une remise à niveau en conduite de certains stagiaires où à une initiation à la mécanique.

En conclusion

Nos conclusions rejoignent celles énoncées dans l'étude sur ce même dispositif dans la région Midi-Pyrénées. A savoir, l'utilité de cette formation est reconnue, elle fournit une base de connaissance nécessaire à l'exercice du métier de conducteur, mais ne remplace pas la formation interne des entreprises. Les principaux problèmes sont relatifs :

- à l'hétérogénéité des conditions d'accès au stage et une difficile cohérence entre l'objectif transport/sécurité de la FIMO et l'objectif social d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi longue durée ;
- au lien entre le financement du permis lourd et de la FIMO, c'est-à-dire la dissociation de la FIMO et du permis Poids Lourd.

Les différents niveaux des stagiaires nécessiteraient des modules particuliers (perfectionnement en conduite pour certains ...), les apports théoriques devraient être modulés en fonction de la formation initiale des stagiaires. Mais, ces constats sont difficilement compatibles avec le caractère obligatoire et généraliste de la FIMO.

Enfin, les réponses aux problèmes soulevés doivent intégrer les répercussions de la suppression future du service national obligatoire.