

Dossier d'opportunité

Conducteur/trice de poids lourd

Service Études et Statistiques
Juin 2021

Table des matières

I.	Introduction	5
A.	Structure du dossier d'opportunité	5
B.	La fonction de conducteur/trice de poids lourd	6
II.	Analyse des données sectorielles	8
A.	Délimitation des indicateurs sectoriels	8
B.	Entreprises et emploi salarié dans les secteurs en lien avec l'objet d'étude	9
1.	Nombre d'unités locales d'établissement de travailleurs	9
2.	Nombre de salariés	13
3.	Données complémentaires sur le secteur de la construction	14
4.	Données complémentaires sur le secteur du commerce de carburant	17
C.	Les secteurs étudiés en regard de la crise sanitaire COVID-19	18
III.	Analyse des données emploi et formation	20
A.	Offres d'emploi et réserves de main d'œuvre chez Actiris	20
1.	Description de la main-d'œuvre inscrite chez Actiris	21
2.	Description des offres d'emploi publiées chez Actiris	22
3.	Caractère critique de la fonction	22
B.	Offres d'emploi parues sur les sites d'emploi	23
1.	Méthodologie	23
2.	Nature des offres d'emploi : type de recruteurs, régime de travail et type de contrat	24
3.	Région géographique de l'employeur	24
4.	Permis minimum requis	25
5.	Zone couverte par les activités de transport	25
6.	Domaine et activité des emplois proposés	25
7.	Conditions de travail	27
8.	Certifications et compétences spécifiques	27
9.	Expérience professionnelle requise	28
10.	Compétences linguistiques	28
C.	Offre de formation et d'enseignement en Région bruxelloise	29
IV.	Partie qualitative	31
A.	Une pénurie de conducteurs/conductrices de poids lourd	32
B.	Où sont les employeurs ?	33
C.	Des stratégies pour attirer des candidats	35
D.	Quelles sont les compétences attendues ?	36
1.	Permis C ou CE ? ADR ? Formations complémentaires ?	36

2. Des compétences linguistiques et des attitudes comportementales	38
3. Une condition physique solide face aux conditions de travail.....	38
E. Etre conducteurs/trices de poids lourd lors de la crise sanitaire Covid19	39
F. L'avenir du métier des conducteurs/trices de poids lourd.....	40
1. Faire face à l'automatisation ?	40
2. Faire face aux politiques de mobilité et environnementales ?	41
3. Faire face à la fraude et au dumping social ?	42
4. Quels besoins de main d'œuvre à l'avenir ?.....	43
V. Conclusion et mesures préconisées.....	44
VI. Bibliographie et références	48
1. Articles de presse.....	48
2. Rapports d'étude	48
3. Plans stratégiques.....	49

I. Introduction

Objectifs et délimitation du dossier d'opportunité

Le dossier d'opportunité a pour objectif d'aider à la prise de décisions concernant l'opportunité de mettre en place une nouvelle formation, de maintenir une formation existante ou de restructurer une offre de formation. Les dossiers d'opportunité alimentent les discussions menées dans le cadre du développement de l'offre de formation, notamment en analysant les indicateurs économiques et le contexte institutionnel du secteur visé par la formation, en étudiant sa place dans l'offre de formation existante et en examinant la plus-value qu'elle offrirait par rapport aux besoins sur le marché de l'emploi bruxellois.

Un dossier d'opportunité concerne un métier ou un groupe de métiers proches inscrits dans un secteur particulier. Il est réalisé sur base d'une demande précise qui est discutée préalablement. Ce dossier concerne le métier de conducteur/trice de poids lourd. Il s'inscrit dans le cadre d'une réflexion menée par les responsables du centre BF logistique sur les opportunités d'emploi accessibles aux détenteurs d'un permis de conduire C ou CE¹, tant dans le secteur du transport que dans d'autres où des compétences de conduite de poids lourds sont requises. Ce questionnement a pour objectif de (re)définir les moyens matériels à allouer aux formations (type de véhicules) et éventuellement d'envisager une offre répondant également à ces besoins spécifiques identifiés en dehors du secteur du transport proprement dit. Le centre BF logistique s'interroge également sur la nécessité de former les stagiaires au certificat ADR².

Dans son volet quantitatif, le dossier d'opportunité mobilise des données provenant de diverses sources, tant en matière de formation que d'emploi. Pour cela, Bruxelles Formation s'assure de la collaboration de view.brussels pour le calcul des données économiques sectorielles, celui des taux de sorties positives et les informations relatives aux offres d'emploi publiées chez Actiris.

A. Structure du dossier d'opportunité

L'analyse d'opportunité est réalisée sur base d'informations récoltées selon deux approches :

- **l'approche quantitative**, qui est utilisée pour dresser une image et une analyse du contexte économique dans lequel la fonction prend place et pour approcher les données propres au métier étudié (notamment la réserve de main-d'œuvre inscrite chez Actiris, les offres publiées chez Actiris et leur satisfaction, les offres d'emploi publiées sur les sites de recrutement et l'offre de formation existante à Bruxelles et en lien direct ou indirect avec le métier). Ces éléments font l'objet

¹ Le permis C permet de conduire un camion de 12 mètres maximum et le permis CE de conduire un camion-remorque ou semi-remorque.

² ADR signifie « Accord pour le transport des marchandises Dangereuses par la Route ».

des deux premières parties du dossier (indicateurs sectoriels et indicateurs métier) ;

- **l'approche qualitative** qui est utilisée pour analyser les attentes des entreprises, des représentants sectoriels ou d'autres acteurs pouvant être concernés par le métier étudié et/ou la question traitée. Les informations sont récoltées sur base d'entretiens semi-directifs (individuels) qui durent entre une demi-heure et une heure. Des questions sont posées sur la situation actuelle des entreprises, sur leur perception du métier étudié et sur les perspectives d'avenir. Par ailleurs, une recension d'articles de presse et de rapports d'étude vient enrichir les données empiriques collectées dans le cadre des entretiens. L'analyse des entretiens, des articles de presse et des rapports d'étude fait l'objet de la quatrième partie de ce dossier.

Les deux approches sont complémentaires et utilisées conjointement pour formuler les propositions qui sont exposées en guise de conclusion du dossier.

B. La fonction de conducteur/trice de poids lourd

La fonction de conducteur/trice de poids lourd est à rattacher aux métiers de la conduite rémunérée sur routes. Elle est en accroche avec la fiche N4101 de la classification ROME V3 (conduite de transport de marchandises sur longue distance). Cette dernière recense 19 appellations (dont « chauffeur/chauffeuse » et « conducteur/conductrice » de poids lourd) contribuant au même objectif métier, à savoir : la conduite d'un « *véhicule routier lourd (poids total autorisé en charge supérieur à 3,5 tonnes) afin de transporter des marchandises (produits, véhicules, etc.) en moyenne ou longue distance selon la réglementation du travail et du transport routier et les impératifs de satisfaction de la clientèle (délais, conformité, etc.)* ». En plus de cet objectif, la conduite de transport de marchandise sur longue distance implique la réalisation des opérations liées à ce transport (arrimage des charges, émargement des documents, contrôle des marchandises, etc.). Elle peut également inclure le chargement/déchargement des marchandises et le suivi de l'entretien du véhicule.

Le Service francophone des Métiers et des Qualifications a travaillé en 2018 à une étude préliminaire destinée à terme à traduire en référentiels les métiers de la conduite rémunérée sur routes dont celle de conducteur/trice de poids lourd ainsi que celle de conducteur/trice de poids lourd dans le commerce de combustibles. Sur base de travaux menés par les organismes publics d'emploi (Actiris, Forem et Pôle emploi), le SFMQ y précise l'objectif métier exposé ci-dessus, notamment en soulignant que des « *compétences complémentaires sont susceptibles d'être nécessaires en fonction du type de véhicule, de la nature de la marchandise transportée ou encore des distances à parcourir* ». Elle aborde également la question des conditions de travail en stipulant que le conducteur poids lourd travaille de façon autonome et par toutes conditions climatiques, que les horaires peuvent être irréguliers et qu'ils ne garantissent pas le retour quotidien au domicile, que les demandes de transport peuvent être régionales, nationales ou encore internationales et que la charge physique dans l'exercice du métier peut se révéler importante (résistance à la fatigue, attention, réflexes, etc.).

D'un point de vue réglementaire, le métier de conducteur/trice de poids lourd est strictement défini, tant au niveau européen qu'en Belgique (réglementation fédérale). L'accès au métier requiert le permis de conduire C ou CE, la sélection médicale et la réussite d'un examen de qualification initiale en matière de capacités professionnelles. En cours de carrière, les conducteurs/trices de poids lourds sont soumis à l'obligation de suivre une formation continuée tous les cinq ans. En outre, le brevet ADR (transport de marchandises dangereuses par route) peut être une condition d'accès à certaines missions spécifiques, notamment par exemple en ce qui concerne le transport de carburant.

II. Analyse des données sectorielles

Situation et évolution du secteur pouvant être mis en relation avec le métier de conducteur/trice poids lourd

Les données qui suivent brossent un tableau de la situation économique et de l'évolution des principaux secteurs dans lequel le métier de conducteur/trice poids lourd peut être demandé. Le choix volontairement large de ces secteurs est défini par le questionnaire posé en préambule à ce dossier d'opportunité à savoir ceux dans lesquels des compétences de conduite d'un véhicule poids lourd pourraient être exercées. Les données mentionnées dans ce chapitre et notamment celles en lien avec le nombre d'entreprises et le nombre de travailleurs occupés ont pour objectif d'envisager la dynamique économique des secteurs retenus pour l'analyse. Lorsque que cela est possible, des données plus précises sur l'occupation de postes directement en lien avec la conduite de poids lourds sont fournies. Néanmoins, les chapitres III (Analyse des indicateurs et métiers) et IV (Analyses qualitatives) abordent plus précisément la demande précise de conducteur/trice de poids lourd et les éléments spécifiques à celle-ci.

A. Délimitation des indicateurs sectoriels

Les données étudiées sont celles rassemblées et communiquées par l'ONSS (Office national de Sécurité sociale). Pour l'analyse de la Région bruxelloise, les données ont fait l'objet d'un traitement et d'une communication de view.brussels.

Pour circonscrire le champ d'étude, une extraction a été réalisée sur base de la *nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (version belge)* (NACE-BEL 2008). La division et la sous-classe suivantes ont été retenues comme pouvant être mises en lien avec l'objet d'étude :

Secteur	Division		Sous-classe	
Transport et entreposage	49	Transport terrestre et transport par conduite	49.410	Transports routiers de fret, sauf services de déménagement
			49.420	Services de déménagement
	53	Activités de poste et de courrier	53.100	Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel
			53.200	Autres activités de poste et de courrier
Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	38	Collecte, traitement et élimination des déchets, récupération	38.110	Collecte de déchets non dangereux
			38.120	Collecte de déchets dangereux

Outre ces activités en lien avec l'objet d'étude, des compétences de conduite de poids lourd peuvent également être identifiées dans le secteur de la construction. Ce point sera abordé de manière spécifique au moyen de données autres que celles de l'ONSS.

B. Entreprises et emploi salarié dans les secteurs en lien avec l'objet d'étude

Les données qui suivent sont issues des statistiques décentralisées des postes de travail de l'ONSS. Ces statistiques permettent de se faire une idée du nombre d'unités locales d'établissement de travailleurs au sein d'une région, d'une province ou d'un arrondissement déterminé. Elles sont établies sur la base des unités d'établissement (ou unités locales) des entreprises où les travailleurs sont occupés. Pour cette raison, elles permettent difficilement de tirer des conclusions sur l'évolution des entreprises proprement dites, en particulier des (très) petites et moyennes entreprises. Les chiffres sont ceux de la Région bruxelloise et des deux provinces de Brabant. Les chiffres sont présentés pour les six dernières années disponibles (2019 est la dernière année actuellement disponible auprès de l'ONSS).

1. Nombre d'unités locales d'établissement de travailleurs

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
49.410 Transports routiers de fret, sauf services de déménagement						
Région bruxelloise	294	311	361	416	450	512
Brabant flamand	410	403	423	430	422	453
Brabant wallon	75	76	87	88	92	101
49.420 Services de déménagement						
Région bruxelloise	48	50	49	49	55	51
Brabant flamand	38	38	43	46	47	51
Brabant wallon	9	8	9	11	7	7
53 Activités de poste et de courrier (comprend 53.100 et 53.200)						
Région bruxelloise	141	145	163	176	189	189
Brabant flamand	133	130	129	137	140	150
Brabant wallon	40	37	41	46	43	41
38.110 Collecte de déchets non dangereux						
Région bruxelloise	10	12	11	10	12	13
Brabant flamand	41	42	40	42	41	150
Brabant wallon	4	4	6	3	3	5
38.120 Collecte de déchets dangereux						
Région bruxelloise	2	2	1	1	2	2
Brabant flamand	2	2	2	2	2	2
Brabant wallon	0	0	0	0	0	0
Nombre total d'établissements à Bruxelles						
	35.348	35.275	36.394	36.906	37.462	39.907
Nombre total d'établissements en Brabant flamand						
	23.090	23.188	23.778	24.066	24.307	24.673
Nombre total d'établissements en Brabant wallon						
	10.260	10.400	10.978	11.293	11.414	11.544

Tableau 1 : nombre d'unités locales d'établissement de travailleurs par code Nace-BEL retenu
(Données ONSS – Calculs view.brussels)

Tant à Bruxelles que dans les deux provinces de Brabant, l'ensemble des secteurs retenus pour l'analyse se maintiennent ou progressent du point de vue du nombre d'entreprises sur la période 2014-2019.

Une augmentation est particulièrement remarquable pour les entreprises implantées en Région bruxelloise et fournissant des services de transports routiers de fret. On en dénombre 294 en 2014 (0,8% de l'ensemble des entreprises bruxelloises) et 512 en 2019 (1,3% de l'ensemble des entreprises bruxelloises) soit une augmentation de 74,1%. Au total, en 2019, 1.066 entreprises actives dans ce domaine sont répertoriées dans la zone métropolitaine (Bruxelles et les deux provinces de Brabant) et les établissements implantés à Bruxelles représentent 48,0% de celles-ci (cette même proportion n'était que de 37,7% en 2014). L'effectif bruxellois de 512 entreprises en 2019 est d'ailleurs supérieur à celui observé en Brabant flamand (453 établissements, ce nombre étant quant à lui très stable depuis 2014). En ce qui concerne la province du Brabant wallon, si les effectifs restent largement minoritaires pour les six années étudiées, il faut là-aussi souligner l'accroissement du nombre d'entreprises actives dans le transport routier de fret qui passe de 75 à 101 entre 2014 et 2019 (+37,3%).

Les entreprises actives dans les services de poste et de courrier sont également bien représentées en Région bruxelloise et en augmentation sur la période étudiée. On en dénombre 141 en 2014 (0,3% de l'ensemble des entreprises bruxelloises) et 189 en 2019 (0,5% de l'ensemble des entreprises bruxelloises) soit une augmentation de 34,0%. Sur les six années étudiées, dans l'effectif total des établissements actifs dans ce secteur en zone métropolitaine, la part des entreprises bruxelloises est également en augmentation (49,7% en 2019 contre 44,9% en 2014). Une étude menée en 2017 par view.brussels (anciennement Observatoire bruxellois de l'Emploi) sur le secteur Transport et Logistique mentionnait déjà cette tendance qu'elle expliquait par la présence au sein de cette activité de nombreux services publics de proximité pouvant profiter d'économies d'agglomération³.

Les autres branches d'activités retenues (services de déménagement, et collecte des déchets) se caractérisent par une moins grande importance en terme de nombre d'entreprises, tant à Bruxelles que dans les deux provinces de Brabant. Le sous-secteur du déménagement concerne 51 entreprises actives à Bruxelles en 2019 soit 46,8% de l'ensemble des entreprises de déménagement répertoriées en zone métropolitaine (Bruxelles et les deux Brabant). Enfin, en matière de collecte des déchets non dangereux, par rapport à la région bruxelloise, on relève chaque année en Brabant flamand quatre fois plus d'entreprises actives dans ce domaine. Cette observation peut s'expliquer par des modalités de collecte des déchets ménagers plus morcelées en Brabant flamand qu'à Bruxelles où les différentes autorités communales s'entendent au sein d'un seul et même service public (Bruxelles Propreté).

³ « Secteur Transport et Logistique. Actualité et perspective », Observatoire bruxellois de l'Emploi, 2017, p.6.

En ce qui concerne **la taille des entreprises**⁴, les unités locales d'établissement de travailleurs inscrites dans ces activités à Bruxelles et dans les deux provinces de Brabant en 2019 se répartissent comme suit :

	< 5	5 à 9	10 à 49	50 à 499	500 à 999	1000 ou +
49.410 Transports routiers de fret, sauf services de déménagement						
Région bruxelloise	340	95	75	2	0	0
Brabant flamand	198	104	133	18	0	0
Brabant wallon	50	14	30	7	0	0
49.420 Services de déménagement						
Région bruxelloise	29	12	10	0	0	0
Brabant flamand	28	5	17	1	0	0
Brabant wallon	2	2	3	0	0	0
53 Activités de poste et de courrier (comprend 53.100 et 53.200)						
Région bruxelloise	118	43	17	9	0	2
Brabant flamand	81	13	41	15	0	0
Brabant wallon	26	3	8	4	0	0
38.110 Collecte de déchets non dangereux						
Région bruxelloise	4	2	2	5	0	0
Brabant flamand	30	2	0	8	0	0
Brabant wallon	3	0	1	1	0	0
38.120 Collecte de déchets dangereux						
Région bruxelloise	1	0	0	1	0	0
Brabant flamand	0	0	2	0	0	0
Brabant wallon	0	0	0	0	0	0

Tableau 2 : taille des unités locales d'établissement de travailleurs en 2018 par code Nace-BEL retenu
(Données ONSS – Calculs view.brussels)

À Bruxelles, les entreprises actives dans le transport routier de fret sont majoritairement de petite taille. En 2019, 435 sur les 512 répertoriées (85,0%) emploient moins de 10 salariés et 75 (14,6%) emploient entre 10 et 49 salariés. Le Brabant flamand se caractérise par des structures plus grandes puisque 133 entreprises (soit 29,4% de l'ensemble des entreprises relevées dans cette province) emploient entre 10 et 49 salariés et que 18 (4,0%) occupent entre 50 et 499 salariés.

Une tendance identique est observable pour les entreprises de déménagement. Un tiers des entreprises présentes en 2019 à Bruxelles (17 sur 51) engagent entre 10 et 49 salariés tandis que cette proportion est de 30% en Brabant flamand (17 sur 51). On note également dans cette dernière province la présence d'un employeur qui compte entre 50 et 499 salariés.

Les services postaux comptent partout quelques entreprises de plus grande taille. Spécifiquement pour Bruxelles, si 161 entreprises sur les 189 répertoriées (85,2%) comptabilisent un effectif de salariés inférieur à 10, on note aussi que 17

⁴ Les données décentralisées de l'ONSS sont anonymes du point de vue des entreprises qu'elles concernent. Il n'est donc pas possible d'identifier les noms et les caractéristiques précises des établissements comptabilisés.

établissements (9,0%) emploient entre 10 et 49 salariés, 9 (4,7%) comptent entre 50 et 499 salariés et deux (1,0%) occupent au moins 1000 travailleurs.

Les activités de collecte de déchets se caractérisent également par des structures de plus grandes tailles à Bruxelles. Sur les 15 entreprises identifiées dans les deux branches d'activité retenues (déchets non dangereux et déchets dangereux), 2 emploient entre 10 et 49 salariés et 6 occupent entre 50 et 499 travailleurs.

2. Nombre de salariés⁵

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
49.410 Transports routiers de fret, sauf services de déménagement						
Région bruxelloise	1.925	2.045	2.060	2.344	2.454	2.731
Brabant flamand	5.372	5.488	5.761	5.946	5.902	6.103
Brabant wallon	1.201	1.257	1.356	1.298	1.472	1.601
49.420 Services de déménagement						
Région bruxelloise	364	334	349	358	378	340
Brabant flamand	508	549	540	518	528	590
Brabant wallon	81	92	94	89	82	71
53 Activités de poste et de courrier (comprend 53.100 et 53.200)						
Région bruxelloise	5.298	5.035	4.869	4.897	5.126	5.240
Brabant flamand	4.768	4.634	4.537	4.629	4.518	4.566
Brabant wallon	763	731	744	770	734	733
38.110 Collecte de déchets non dangereux						
Région bruxelloise	905	930	1 014	891	938	932
Brabant flamand	721	738	767	957	986	1.005
Brabant wallon	214	212	198	214	332	354
38.120 Collecte de déchets dangereux						
Région bruxelloise	118	96	105	90	94	100
Brabant flamand	50	42	37	33	36	35
Brabant wallon	0	0	0	0	0	0
Nombre total de salariés à Bruxelles						
	619.676	620.429	620.808	625.914	630.619	639.315
Nombre total de salariés en Brabant flamand						
	366.013	367.343	373.406	380.280	387.251	393.654
Nombre total de salariés en Brabant wallon						
	123.754	125.968	127.395	129.804	131.912	132.531

Tableau 3 : nombre de salariés par code Nace-BEL retenu (Données ONSS – Calculs view.brussels)

Comme pour le nombre d'entreprises, l'ensemble des secteurs retenus pour l'analyse se maintiennent ou progressent du point de vue du nombre de salariés sur la période 2014-2019.

En lien avec le constat d'augmentation du nombre d'entreprises implantées en Région bruxelloise et fournissant des services de transports routiers de fret, le nombre de salariés progresse également dans cette branche. On en dénombre 1.925 en 2014 (0,3% de l'ensemble des salariés bruxellois) et 2.731 en 2019 (0,4% de l'ensemble des salariés bruxelloises) soit une augmentation de 41,9%. Au total, en 2019, 13.166 travailleurs actifs dans ce domaine sont répertoriés dans la zone métropolitaine (Bruxelles et les deux provinces de Brabant) et parmi ceux-ci 20,7% sont des travailleurs bruxellois (cette même proportion était de 22,7% en 2014). Cet effectif bruxellois reste cependant largement inférieur à celui observé en Brabant flamand (6.103 salariés, en progression également depuis 2014). Ce constat fait écho

⁵ Le nombre de salariés dans les données décentralisées de l'ONSS concerne l'ensemble des travailleurs d'une entreprise. Il ne rend donc pas compte directement du volume d'emploi propre à une activité professionnelle spécifique dans cette entreprise.

à celui fait précédemment sur la présence d'entreprises de plus grande taille actives dans cette branche en brabant flamand. En ce qui concerne la province du Brabant wallon, comme pour le nombre d'entreprises, les effectifs de salariés actifs dans le transport de fret restent moins importants mais stables pour les six années étudiées avec une représentation en 2019 d'environ 12% au sein de la zone métropolitaine.

L'importance en Région bruxelloise des activités postales et de courrier se confirme également du point de vue du nombre de travailleurs. On dénombre 5.298 salariés actifs dans cette branche en 2014 (0,9% de l'ensemble des salariés bruxellois) et 5.240 en 2019 (0,8% de l'ensemble des salariés bruxellois) soit une quasi stabilité sur les six années étudiées. Dans l'effectif total des salariés actifs dans ce secteur en zone métropolitaine, la part des Bruxellois est stable autour de 49% pour la période étudiée. Ce constat fait écho à celui fait précédemment sur la présence d'entreprises de plus grande taille actives dans cette branche à Bruxelles.

Le même constat peut être fait pour les travailleurs actifs dans la collecte des déchets (non dangereux et dangereux). On dénombre à Bruxelles un total de 1.023 travailleurs actifs dans ces branches en 2014 (0,2% de l'ensemble des salariés bruxellois) et 1.032 en 2019 (0,2% de l'ensemble des salariés bruxellois) soit une quasi stabilité sur les six années étudiées. Dans l'effectif total des salariés actifs dans ces branches en zone métropolitaine, la part des Bruxellois est cependant en diminution sur la période étudiée (de 51,0% en 2014 à 42,5% en 2019). Cette diminution est principalement le résultat d'une augmentation constante des travailleurs actifs dans la collecte des déchets en brabant flamand (et dans une moindre mesure en brabant wallon).

Enfin, **tant à Bruxelles que dans les deux provinces de Brabant, les effectifs de travailleurs actifs dans les services de déménagement sont très stables sur la période étudiée.** On y dénombre 340 salariés à Bruxelles en 2019. Cela représente 34,0% de l'ensemble des salariés, actifs dans cette activité, identifiés en zone métropolitaine alors qu'on constatait précédemment que la moitié des établissements actifs dans les services de déménagement dans cette même zone métropolitaine étaient localisés à Bruxelles. L'observation susmentionnée sur la taille plus importante des établissements présents en Brabant flamand explique ce constat.

3. Données complémentaires sur le secteur de la construction

Outre les secteurs identifiés précédemment, les compétences de conduite d'un poids lourds peuvent également être exercées dans le secteur de la construction pour le transport de matériaux ou de machines destinés aux chantiers. Le secteur de la construction est couvert par les divisions 41 à 43 de la classification Nace-BEL mais analyser l'activité en lien avec le transport est toutefois compliqué en raison du caractère très vaste des actions reprises dans ces sous-classes.

Pour approcher cette question, nous nous référons à des données récoltées par Constructiv (fonds du secteur de la construction) au moyen d'enquêtes adressées à ces entreprises affiliées. Celle-ci a été menée pour la première fois en 1999 par l'HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving – KU Leuven). Une mise à jour en a été réalisée en 2018. À cette fin, Constructiv a fourni une liste récapitulative des

différents métiers de la construction (69 métiers de la construction concernant tant les ouvriers que les employés et répartis en 11 sous-secteurs) ainsi qu'une liste de 16.896 adresses e-mail d'entreprises de construction exerçant en Belgique. Les entreprises visées ont ensuite été invitées à dénombrer le nombre de travailleurs œuvrant dans chacun des métiers répertoriés. L'enquête a été envoyée le 1^{er} juin 2018. Après trois rappels, elle a été clôturée le 19 juin 2018. Les réponses de 2.184 entreprises de construction employant ensemble 38.826 travailleurs (33.767 ouvriers et 5.059 employés) ont ainsi été collectées, soit un taux de réponse au niveau national de 12,9 %. Il est à noter que ce taux de réponse est sensiblement plus bas en ce qui concerne les entreprises bruxelloises (6,9%).

Les fonctions en lien avec la conduite d'engins ainsi recensées pour la Belgique, la Région bruxelloise et les deux provinces de Brabant sont reprises dans le tableaux qui suit.

	Belgique			Bruxelles			Brabant flamand			Brabant wallon		
	Effectifs	% Ouvriers	% Total	Effectifs	% Ouvriers	% Total	Effectifs	% Ouvriers	% Total	Effectifs	% Ouvriers	% Total
Gros œuvre et entreprises générales												
Conducteur d'engins de terrassement (conducteur d'engins de chantier)	2687	1,8%	1,4%	121	1,5%	1,0%	132	1,8%	1,4%	61	1,7%	1,2%
Conducteur d'engins de levage (grues)	2834	1,9%	1,4%	161	2,1%	1,3%	128	1,8%	1,3%	57	1,6%	1,2%
Génie civil												
Conducteur d'engins pour travaux routiers	3499	2,3%	1,8%	203	2,6%	1,6%	132	1,8%	1,4%	55	1,5%	1,1%
Négoce de matériaux et transport												
Chauffeur de camion malaxeur - opérateur de pompe à béton	888	0,6%	0,5%	31	0,4%	0,3%	49	0,7%	0,5%	51	1,4%	1,0%
Chauffeur de camion	870	0,6%	0,4%	33	0,4%	0,3%	48	0,7%	0,5%	44	1,2%	0,9%
Ouvriers transversaux												
Chauffeur de camion	5675	3,8%	2,9%	283	3,6%	2,3%	271	3,8%	2,8%	164	4,6%	3,3%
Total des ouvriers recensés												
	151248			7861			7191			3586		
Total travailleurs recensés												
	196663			12384			9546			4921		

Tableau 4 : recensement des postes nécessitant la conduite de véhicules dans le secteur de la construction (Données et calculs Constructiv – juin 2018)

L'ensemble des fonctions identifiées comme nécessitant la conduite d'un véhicule relèvent du statut d'ouvrier. On distingue des fonctions requérant la conduite d'engins spécialisés (engins de chantier, engins pour travaux routiers, camion malaxeur) et d'autres demandant l'usage de camions « traditionnels », notamment dans le négoce et le transport de matériaux et dans des fonctions transversales d'ouvrier. En ce qui concerne cette deuxième catégorie, la globalisation des données permet de mettre en évidence qu'en Belgique, 6.545 postes de chauffeur de camion sont identifiés par l'enquête (soit 4,3% des ouvriers identifiés par l'enquête et 3,3% de l'ensemble des travailleurs identifiés par l'enquête). En ce qui concerne Bruxelles et les provinces de Brabant, les effectifs sont plus faibles mais les proportions de chauffeurs de camions recensés au sein des ouvriers et des travailleurs du secteur de la construction restent sensiblement identiques. Pour Bruxelles précisément, ceux-ci concernent 316 postes, soit 4,0% des ouvriers identifiés et 2,6% de l'ensemble des travailleurs identifiés par l'enquête).

En ce qui concerne les autres fonctions nécessitant la conduite d'engins spécialisés, nous renvoyons au tableau 4 pour les effectifs et leurs représentativités au sein des ouvriers et des travailleurs recensés. Notons que pour ces postes, à l'exception du camion malaxeur, rien ne permet de savoir si l'exigence d'un permis C ou CE ou même d'autres titres ou certificats sont requis sur le marché de l'emploi.

4. Données complémentaires sur le secteur du commerce de carburant

Comme pour la construction, on peut supposer que le secteur du commerce de carburant inclut également des postes en lien avec le transport routier. Ici aussi, l'analyse des données ONSS classées selon la catégorisation Nace-BEL (en l'occurrence la sous-classe 46.710 Commerce de gros de combustibles solides, liquides et gazeux et de produits annexes) ne permet pas de circonscrire aux seuls postes concernant des activités de transport et de conduite de véhicules. Par ailleurs, il n'est pas exclu qu'une importante part (voire la part la plus importante) de ces activités de transport relèvent d'entreprises actives dans le transport en général et donc assimilées à la sous-classe 49.410 précédemment étudiées.

Des données complémentaires amenées par la Fonds social pour les Entreprises du Commerce de Combustibles (BRAFCO) permettent d'approfondir l'analyse sur cette activité en particulier. Ces derniers ont recensé par province les entreprises concernées par cette activité et croisé celles-ci avec les données ONSS disponibles. Les chiffres ainsi obtenus sont présentés dans les deux tableaux qui suivent.

Nombre d'entreprises	Fin 2017	Fin 2018	Fin 2019	Mi-2020
Région bruxelloise	10	10	10	9
Brabant flamand	23	25	22	20
Brabant wallon	10	10	8	8

Tableau 5 : nombre d'entreprises actives dans le domaine du transport de carburant (données et calculs BRAFCO)

Nombre de travailleurs	Fin 2017	Fin 2018	Fin 2019	Mi-2020
Région bruxelloise	77	76	81	80
Brabant flamand	138	131	132	134

Brabant wallon	35	38	35	33
----------------	----	----	----	----

Tableau 6 : nombre de travailleurs actifs dans le domaine du transport de carburant (données ONSS et calculs BRAFCO)

Le Fonds social pour les Entreprises du Commerce de Combustibles recense de cette manière neuf entreprises encore actives dans le transport de carburant au 30 juin 2020. Cet effectif est de huit en Brabant wallon et vingt en Brabant flamand. Si ce nombre est peu fluctuant à Bruxelles et en Brabant wallon (on note la disparition d'une entreprise à Bruxelles depuis le 31 décembre 2019 et de deux entreprises en Brabant wallon depuis le 31 décembre 2018) il est plus fluctuant pour le Brabant flamand où 5 entreprises ont cessé leur activité entre la fin de l'année 2018 et le 30 juin 2020.

En terme de nombre de travailleurs, les effectifs sont très stables sur la période étudiée. Au 30 juin 2020, sur le total des travailleurs identifiés dans la zone métropolitaine (247), 54,3% sont actifs en Brabant flamand, 32,4% le sont en Région bruxelloise et 13,4% en Brabant wallon.

C. Les secteurs étudiés en regard de la crise sanitaire COVID-19

Depuis mars 2020, tant en Belgique que dans le reste du monde, l'ensemble des branches de l'économie est affecté par la crise sanitaire provoquée par la pandémie de la COVID-19. L'impact supposé de cette crise est encore difficile à analyser en raison de la persistance, jusqu'à aujourd'hui et encore ultérieurement, de limitations et de règles qui entravent la bonne marche des activités sociales et économiques. Pour les secteurs qui nous préoccupent, à savoir ceux où des compétences de conduites de poids lourds sont requises, on peut supposer que les conséquences de la crise seront plus ou moins ressenties.

En ce qui concerne le secteur du transport de marchandises, view.brussels, dans ses missions d'observation des marchés de l'emploi à Bruxelles, a mis en lumière certains éléments qui viendront peut-être modifier la lecture que l'on peut faire des données exposées précédemment⁶. Ils ont notamment souligné lors du premier confinement (mars-juin 2020) que « *le secteur du transport de marchandises est [...] moins durement touché par la crise, car il est considéré comme un secteur essentiel par les autorités. Il est donc particulièrement sollicité durant cette période. Pour autant, elle n'épargne pas totalement les entreprises du secteur. L'enquête réalisée par l'Union Professionnelle du Transport et de la logistique (UPTR) mi-avril note en ce sens que 88,89% des employeurs du secteur ayant répondu ont dû mettre la totalité ou une partie de leurs salariés en chômage temporaire. [...] cela s'explique notamment par le fait que plusieurs transporteurs sont liés exclusivement à certains clients qui avaient été obligés de fermer. Dès lors, ils sont également contraints d'être à l'arrêt. L'enquête pointe en ce sens que 15,19% des transporteurs ayant répondu le sont totalement. La chute des volumes obligeant les transporteurs à rouler avec des camions qui ne sont pas entièrement remplis à également un impact sur leur chiffre d'affaires* ».

⁶ View.brussels, *Rapport d'analyse et de prospective : impact de la crise du Covid-19 sur les marchés de l'emploi bruxellois*, première version, mai 2020.

Ce constat est sans doute moins d'actualité avec le deuxième confinement entamé en octobre 2020 puisque lors de celui-ci, le maintien des activités de production (et donc l'acheminement des matières premières et des produits finis) a été assuré. Il reste que la fermeture des commerces non-essentiels durant le mois de novembre 2020 et celle des établissements Horeca (toujours d'actualité fin 2020) pourraient continuer à priver le secteur du transport de marchandises d'une partie de leurs revenus. De même, la limitation des voyages et des déplacements peut entraîner l'utilisation moindre en carburant et par conséquent, une diminution des activités en lien avec leur transport.

Le secteur de la construction n'est pas non plus épargné par les conséquences directes ou indirectes de la crise sanitaire. À ce propos, view.brussels, en se basant sur un rapport d'ING⁷, mentionne que « *même si ce secteur fut initialement l'un des moins touchés, il est depuis lors fortement affecté, notamment parce que les mesures de confinement, l'obligation de maintenir une distanciation sociale et des difficultés d'approvisionnement en matériaux ont rendu difficile la continuité de l'activité économique même si les chantiers restent possibles* ». Ils poursuivent par quelques chiffres avancés par la Confédération de la Construction qui, à la mi-mars, relevait que « *70% des entreprises du secteur ont eu à opérer à une fermeture partielle et 41% des entreprises de construction ont dû mettre leur activité totalement à l'arrêt* ».

En ce qui concerne les autres secteurs abordés dans ce dossier d'opportunité, on peut supposer un impact moindre, principalement en raison du caractère essentiel qui les caractérise. Ainsi, la gestion des déchets n'a pas été interrompue durant les confinements successifs de même que les activités de poste et de courrier.

⁷ <https://www.ing.be/fr/retail/my-news/economy/Coronavirus-sensitivity-of-sectors-Belgian-economy>

III. Analyse des données emploi et formation

Offres d'emploi et réserve de main d'œuvre chez Actiris, caractère critique de la fonction, offres d'emploi publiées et offres de formation disponibles

Ce premier point de ce chapitre est consacré à l'analyse des données disponibles chez Actiris sur la fonction de conducteur/trice de poids lourds. Les métiers répertoriés chez eux et décrits ci-dessous en termes d'offres d'emploi et de réserve de main d'œuvre sont :

- conducteur de poids lourds permis C (code professionnel 6-41.59) ;
- conducteur de poids lourds permis CE (code professionnel 6-41.63).

A. Offres d'emploi et réserves de main d'œuvre chez Actiris

Le tableau qui suit présente des données issues des bases de données d'Actiris, notamment :

- **La réserve de main d'œuvre (RMO)** : nombre de personnes inscrites dans ce métier dans le courant de l'année écoulée.
- **Les offres d'emploi reçues (OE reçues)** : nombre d'offres publiées par des employeurs par le biais d'Actiris. Ce nombre ne contient ni les offres Eures, ni celles en intérim. Une offre est dite ordinaire quand elle ne s'inscrit pas dans le cadre d'un dispositif d'aide à l'emploi.
- **Taux de satisfaction** : il représente la proportion des offres clôturées, sachant qu'une offre est considérée comme telle si elle est annulée ou satisfaite.

Pour les codes professionnels étudiés, les données sont disponibles de 2017 à 2019. Concernant les données de RMO présentées ci-dessous, celles-ci ne sont pas exclusives ce qui signifie qu'un même chercheur d'emploi peut avoir été inscrit au moins une fois dans les deux codes analysés.

6-41.59 Conducteur de poids lourd permis C	2017	2018	2019
RMO	104	934	834
OE reçues	44	166	178
OE satisfaites	14	71	49
Taux de satisfaction en %	31,8%	42,7%	27,5%

Tableau 7 : données Actiris pour la fonction conducteur de poids lourd permis C 2017-2019 – Calculs view.brussels

Les données récoltées pour l'année 2017 semblent refléter des décomptes partiels. Ceux-ci pourraient être la conséquence d'une reclassification du métier au cours de cette année-là, les codes professionnels 6-41.59 et 6-41.63 étant en effet inexistants pour les années antérieures. En ce qui concerne la réserve de main d'œuvre, elle est en diminution de 100 unités entre 2018 et 2019 tandis que le nombre d'offres d'emploi est en légère augmentation sur la même période. En 2019, seul un quart des offres

publiées dans cette fonction a été satisfait tandis que cette proportion était de 42,7% en 2018. Tant en 2019 qu'en 2018, ces taux sont inférieurs à ceux qui correspondent à l'ensemble des offres publiées par Actiris (40,3% en 2019 et 50,4% en 2018).

6-41.63 Conducteur de poids lourd permis CE	2017	2018	2019
RMO	47	331	296
OE reçues	59	202	183
OE satisfaites	25	71	34
Taux de satisfaction en %	42,4%	35,1%	18,6%

*Tableau 8 : données Actiris pour la fonction conducteur de poids lourd permis CE
2017-2019 – Calculs view.brussels*

Comme pour les conducteurs de poids lourd permis C, seules les données des années 2018 et 2019 sont exploitables pour les conducteurs de poids lourd permis CE. Entre ces deux années, la diminution de la réserve de main-d'œuvre est également observable pour ce code professionnel. Elle s'accompagne ici également d'une diminution du nombre d'offres d'emploi publiées qui, malgré cela, tant en 2018 qu'en 2019, reste supérieur à celui observé pour les offres requérant le permis C. En 2019, moins d'un cinquième des offres publiées dans cette fonction a été satisfait tandis que cette proportion était de 35,1% en 2018. Tant en 2019 qu'en 2018, ces taux sont inférieurs à ceux qui correspondent à l'ensemble des offres publiées par Actiris (40,3% en 2019 et 50,4% en 2018).

1. Description de la main-d'œuvre inscrite chez Actiris⁸

La description qui suit se base sur le métier agrégé de chauffeur de camion. Celui-ci rassemble les métiers de conducteur de poids lourd permis C et CE ainsi que ceux visant la conduite de tout autre véhicule nécessitant l'un de ces deux permis indépendamment du type de transport (matériaux, machines, en lien avec des matières dangereuses) et du secteur (transport, construction, grande distribution, déménagement, etc.). Dans cette catégorie, Actiris relève que 617 chercheurs d'emploi y ont été inscrits au moins une fois dans le courant de l'année 2019.

La totalité de ceux-ci sont des hommes. 38% sont âgés entre 40 et 49 ans et 34% ont 50 ans et plus. Ces deux classes d'âge rassemblent donc un total de 72% des individus inscrits. Cette dernière proportion est supérieure à la représentation qu'elles ont dans l'ensemble des chercheurs d'emploi inscrits chez Actiris (51%). Notons que les classes d'âge inférieures à 30 ans sont faiblement représentées dans ce métier (seulement 1% pour les moins de 25 ans et 4% pour les 25-29 ans). 99% des inscrits dans ce métier ont un niveau d'enseignement faible ou moyen. Comme pour l'ensemble des chercheurs d'emploi inscrits chez Actiris en 2019, la moitié des candidats à ce métier était en inactivité professionnelle depuis 2 ans ou plus.

⁸ La répartition des chercheurs d'emploi inscrits dans la fonction de chauffeur de camion tout comme la description des offres d'emploi publiées dans ce métier sont disponibles sur le site web www.imtb.actiris.be.

2. Description des offres d'emploi publiées chez Actiris

Comme pour la main d'œuvre inscrite chez Actiris, la description qui suit se base sur le métier agrégé de chauffeur de camion. Celui-ci est défini comme précédemment dans la description de la main-d'œuvre. Pour cette catégorie, Actiris a identifié 1.114 offres d'emploi publiées en 2018 et 2019.

La majorité de ces offres (86%) ne demandaient pas de qualification initiale spécifique. 52% d'entre elles proposaient un contrat à durée indéterminée et 26% concernaient une mission en intérim alors que cette même proportion dans l'ensemble des offres publiées par Actiris n'est que de 6%. Enfin, 94% d'entre elles proposaient un emploi à temps plein (contre 79% pour l'ensemble des offres publiées par Actiris).

3. Caractère critique de la fonction

Annuellement, view.brussels relève et qualifie les fonctions critiques en Région bruxelloise. Une fonction est considérée comme telle si :

- elle regroupe un minimum de 20 offres d'emploi reçues ;
- son taux de satisfaction est inférieur à la moyenne de l'ensemble des offres ;
- sa durée d'ouverture est supérieure à la médiane de l'ensemble des offres.

Une fois que la fonction remplit les trois critères simultanément, elle est reprise dans une liste qui est soumise au service employeur d'Actiris et aux fédérations patronales. Ceux-ci qualifient et commentent les pénuries et ajoutent éventuellement d'autres fonctions qui ne remplissent pas nécessairement les conditions statistiques ci-dessus.

Selon ces critères, tant la fonction de conducteur de poids lourd permis C que celle de conducteur de poids lourd permis CE sont identifiées comme critiques en 2019. Toutes les deux sont également qualifiées de fonctions critiques structurelles signifiant qu'en plus d'être critiques en 2019, elles l'ont déjà été au moins trois fois entre 2014 et 2018. Les deux fonctions sont identifiées comme telles en raison de critères quantitatifs (le nombre d'inscrits n'est pas suffisant pour couvrir la demande sur le marché de l'emploi) et qualitatifs (les compétences des chercheurs d'emploi sont en inadéquation avec les attentes des employeurs). Par ailleurs, le caractère critique est également mis en lien avec les conditions de travail (celles-ci, perçues comme défavorables, n'encouragent pas les chercheurs d'emploi à s'insérer dans la fonction).

L'approche qualitative de l'OBEF apporte les éléments explicatifs suivants⁹ :

« Les difficultés de recrutement restent récurrentes sur le marché de l'emploi bruxellois pour la profession de chauffeur poids lourd (permis C et C+E). Il y a d'une part peu de candidats pour les postes à pourvoir (permis C+E) et d'autre part les candidats répondent trop rarement aux exigences formulées par les employeurs en termes de formation, d'expérience, de connaissances, de compétences ou d'attitudes : faible conscience des responsabilités, manque d'expérience, prise en charge inadéquate des aspects pratiques et des formalités administratives à remplir, connaissances linguistiques inappropriées. L'absence de pratique professionnelle ou une interruption

⁹ Actiris. View.brussels, *Analyse des fonctions critiques en région de Bruxelles-Capitale en 2019*, Bruxelles, 2020, p. 68.

professionnelle pendant un certain temps peuvent de surcroît être préjudiciables au candidat.

À compter de septembre 2016, les chauffeurs professionnels pour lesquels un permis de conduire valable pour les catégories C et C+E est requis, doivent satisfaire aux exigences d'aptitudes professionnelles. Celles-ci impliquent la réussite d'un examen de qualification initiale (obtention de l'aptitude professionnelle) et le suivi tous les 5 ans d'une formation continue de 35 heures. L'obligation de recyclage peut décourager certains chauffeurs potentiels. »

B. Offres d'emploi parues sur les sites d'emploi

La seule analyse des offres d'emploi publiées par Actiris n'est pas suffisante pour cerner la demande dans la fonction étudiée, les services publics d'emploi n'étant pas les uniques canaux de diffusion pour certains secteurs. D'autre part, en ce qui concerne les fonctions de conducteur/trice de poids lourd, nous devons également envisager l'importance du travail intérimaire (nous avons signalé au point précédent que les offres émanant des agences d'intérim n'étaient pas reprises dans les données d'Actiris). Pour ces raisons, une analyse des offres publiées sur plusieurs sites de recrutement a été faite. Les sites consultés sont les suivants : references.be, optioncarriere.be (reprenant notamment les offres d'autres sites tels que monster.be, Actiris et le Forem) et Actiris. Les offres ont été systématiquement récoltées à deux moments dans l'année 2020, entre le 23 mars et le 10 avril 2020 et entre le 11 et le 25 septembre 2020. Au total, **136 offres** ont été rassemblées et analysées.

1. Méthodologie

Les critères de recherches suivants ont été appliqués sur les sites consultés : *conducteur ; conducteur (de) poids lourd(s) ; conducteur (de) camion(s) ; chauffeur ; chauffeur (de) poids lourd(s) ; chauffeur (de) camion(s)*. Les offres renvoyées avec ces différents mots-clés étaient tant en français qu'en néerlandais. En ce qui concerne la région géographique, quand cela le permettait, la recherche a été circonscrite à la Région bruxelloise et aux deux provinces de Brabant. Dans le cas contraire, une sélection a été faite pour ne retenir que ces trois zones géographiques.

Les offres ont été retenues en premier lieu sur base de leur intitulé et ensuite en fonction de leur contenu. Lors de cette seconde étape, plusieurs offres ont été écartées, soit parce qu'elles étaient déjà publiées par ailleurs (doublon, y compris dans une autre langue), soit parce que leur contenu était insuffisant pour être exploité. Les annonces sélectionnées de la sorte ont ensuite été analysées textuellement et quantifiées selon :

- le type de recruteur ;
- le positionnement de compétence (permis C ou CE) ;
- la localisation de l'employeur (Bruxelles, Brabant flamand ou Brabant wallon) ;
- les statuts proposés (type de contrat et régime de travail) ;
- la zone géographique couverte par l'emploi (conduite au niveau national ou international) ;

- le type et le secteur d'activité de l'emploi proposé ;
- les spécificités en termes d'horaire de travail (week-end / nuit ou tôt le matin) ;
- les spécificités demandées dans l'emploi (possession du certificat ADR, aptitudes à la sécurité, besoin de charger/décharger le camion et le, cas échéant, l'utilisation de dispositifs particuliers tels qu'une grue ou une benne) ;
- l'expérience requise ;
- les compétences linguistiques demandées.

2. Nature des offres d'emploi : type de recruteurs, régime de travail et type de contrat

Offres publiées par :	Nombre d'offres	Pourcentage
Une entreprise	24	17,6%
Par une agence de recrutement	112	82,4%
Total	136	100,0%

Tableau 9 : type de recruteur

L'importance des agences de recrutements dans les fonctions de conducteur/trice de poids lourd est confirmée par l'analyse des offres d'emploi. Notons que lorsqu'une entreprise publie elle-même une offre d'emploi, elle passe la plupart du temps par les sites des services publics d'emploi. Ainsi, sur les 24 employeurs émetteurs d'une offre, 17 d'entre eux ont communiqué via le site Internet d'Actiris.

En ce qui concerne le régime de travail, la quasi-totalité des offres proposent des emplois à temps plein (98,5%, seules deux offres concernent un temps partiel). Du point de vue des types de contrat, 2/3 des offres concernent des contrats à durée indéterminée.

Type de contrat	Nombre d'offres	Pourcentage
CDI	91	66,9%
CDD	45	33,1%
Total	136	100,0%

Tableau 10 : types de contrats proposés

3. Région géographique de l'employeur

L'employeur se situe en :	Nombre d'offres	Pourcentage
Région bruxelloise	50	36,8%
Brabant flamand	84	61,8%
Brabant wallon	2	1,5%
Total	136	100,0%

Tableau 11 : région géographique de l'employeur

La majorité des entreprises recruteuses sont localisées en Brabant flamand. Les employeurs bruxellois représentent un peu plus d'un tiers des annonces analysées. Cette répartition fait écho aux données sectorielles présentées dans le chapitre précédent et à l'importance du Brabant flamand au sein de la zone métropolitaine en ce qui concerne les activités de transport.

4. Permis minimum requis

Les données reprises ci-dessous reprennent le permis minimum requis dans les offres d'emploi retenues. Lorsqu'un employeur se positionnait sur les deux types de permis (C et CE), la qualification minimale a été retenue.

Permis minimal requis	Nombre d'offres	Pourcentage
C	68	50%
CE	68	50%
Total	136	100,0%

Tableau 12 : permis minimal requis exprimé dans les offres

Une parfaite égalité est observable du point de vue du permis minimal requis. Notons que la décomposition selon la région géographique de l'employeur reflète la même répartition.

5. Zone couverte par les activités de transport

En ce qui concerne la zone couverte par les activités de transport, notons qu'une certaine imprécision caractérise les offres analysées puisque 18,4% ne le précisent tout simplement pas.

Zone de transport	Nombre d'offres	Pourcentage
Transport national	95	69,9%
Transport international	12	8,8%
Transport national et international	4	2,9%
Non précisé	25	18,4%
Total	136	100,0%

Tableau 13 : zone couverte par les activités de transport

La majorité des offres proposent un emploi visant un transport à l'échelle nationale. Notons que le transport à l'international concerne 8 entreprises localisées en Brabant flamand et 4 entreprises bruxelloises. Du point de vue du permis minimal requis, notons que les 16 offres visant notamment une activité à l'international, 12 requièrent au minimum le permis CE.

6. Domaine et activité des emplois proposés

Domaine et activité	Nombre d'offres	Pourcentage
Aménagement des routes	5	3,7%
Conduite de camion tampon	2	
Transport de matériel de construction	1	
Transport et placement de signalisation	2	
Déménagement	3	2,2%
Transport d'objets	2	
Transport d'œuvres d'art	1	
Grande distribution	15	11,0%

Construction	30	22,1%
Transport de déchets de construction	1	
Transport de machines	1	
Transport de matériel de construction	28	
Service de remorquage	1	0,7%
Service postal	3	2,2%
Traitement des déchets	8	5,9%
Traitement des déchets de construction	1	
Transport de déchets	7	
Transport	71	52,2%
Transport de carburant	3	
Transport de containers	2	
Transport de machines	13	
Transport de marchandises	53	
Total général	136	100,0%

Tableau 14 : domaine et activité des emplois proposés

Le domaine du transport proprement dit concerne un peu plus de la moitié des offres analysées (52,2%). Il concerne majoritairement le transport de marchandises mais également celui de machines et d'équipement, de containers et de carburant. Dans ce secteur, 19 sur les 71 offres provenaient d'un employeur bruxellois. Le deuxième secteur le plus représenté est celui de la construction (30 offres soit 22,1%). Dans celui-ci, 11 sur les 30 offres provenaient d'un employeur bruxellois. Le secteur de la grande distribution a été retenu quand il était explicitement cité dans les offres. Celui-ci concerne 11,0% des offres analysées et 9 sur les 15 offres concernées provenaient d'un employeur bruxellois.

Domaine et permis minimal requis	Nombre d'offres
Aménagement des routes	5
C	4
CE	1
Déménagement	3
C	2
CE	1
Grande distribution	15
C	5
CE	10
Construction	30
C	8
CE	22
Service de remorquage	1
C	1
Service postal	3
CE	3
Traitement des déchets	8

C	8
Transport	71
C	40
CE	31
Total général	136

Tableau 15 : permis minimal requis par domaine

Le croisement avec le permis minimal requis montre qu'une majorité (40 sur 71 soit 56,3%) des offres publiées dans le secteur du transport proprement dit requière un permis C. À l'inverse, 2/3 des offres publiées dans la grande distribution exigent au minimum le permis CE, tout comme pour la construction où 22 des 30 offres analysées le demandent.

7. Conditions de travail

Conditions de travail	Total	Mentionné		Non mentionné	
		Nb	%	Nb	%
Travail le week-end	136	15	11,0%	121	89,0%
Travail de nuit ou tôt le matin	136	25	18,4%	111	81,6%

Tableau 16 : conditions de travail spécifiques exprimées dans les offres

Globalement, les offres récoltées sont peu explicites sur l'obligation de prester le week-end ou pendant la nuit. En ce qui concerne le travail de nuit, il s'agit la plupart du temps de prestations à réaliser tôt le matin (à partir de 4 heures). Du point de vue des domaines, on note que 2/3 des offres qui demandent des prestations le week-end concernent le domaine du transport proprement dit. En ce qui concerne le travail de nuit ou tôt le matin 4/5 des offres qui le mentionnent se retrouvent dans le domaine du transport et dans celui de la grande distribution.

8. Certifications et compétences spécifiques

Certifications	Total	Mentionné		Non mentionné	
		Nb	%	Nb	%
ADR	136	12	8,8%	124	91,2%
VCA	136	7	5,1%	129	94,9%

Tableau 17 : certifications supplémentaires demandées

Des certifications supplémentaires (autres que le permis C ou CE) sont rarement demandées dans les offres analysées. En ce qui concerne l'ADR, 9 sur les 12 offres qui le demandent concerne le secteur du transport proprement dit et notamment celui de carburant (3 offres) et celui de marchandises diverses (6 offres). En ce qui concerne le VCA, 5 des offres qui le demandent relèvent de la construction (4 offres) ou de l'aménagement des routes.

Du point de vue des compétences spécifiques exprimées dans les offres, il s'agit exclusivement de capacités à manipuler des dispositifs ou des outils servant à charger ou décharger le camion. Au total, 77 offres (56,6%) demandent explicitement le chargement ou le déchargement du camion. 33 d'entre-elles se retrouvent dans le

domaine du transport proprement dit tandis que 29 sont en lien avec celui de la construction.

Chargement/déchargement	Total	Mentionné		Non mentionné	
		Nb	%	Nb	%
Aucun outil spécifique mentionné	77	47	61,0%	30	39,0%
Au moyen d'une benne	77	8	10,4%	69	89,6%
Au moyen d'une grue	77	21	27,3%	56	72,7%
Au moyen d'une bétonneuse	77	1	1,3%	76	98,7%

Tableau 18 : compétence de chargement/déchargement et moyens d'y parvenir

Notons que l'usage de la benne est d'application quand il s'agit de livrer ou relever des matériaux de construction (gravier, sable, déchets de construction). Celui de la grue est spécifique à la livraison, sur chantier ou pas, de machines ou de matériaux lourds. Enfin, l'utilisation de la bétonneuse concerne tant la fabrication du béton que la manipulation du camion afin de couler celui-ci comme il se doit.

9. Expérience professionnelle requise

Expérience requise ?	Nombre d'offres	Pourcentage
Oui (2 ans)	4	2,9%
Oui (plus de 2 ans)	3	2,2%
Oui (spécifique)	31	22,8%
Oui (non précisé)	55	40,4%
Non	4	2,9%
Non précisé	39	28,7%
Total	136	100,0%

Tableau 19 : expérience professionnelle requise

Un peu plus d'un quart des offres analysées ne mentionnent rien du point de vue de l'expérience professionnelle requise et 40,4% d'entre-elles, si elles l'abordent, restent peu précises sur ce point. Seules 7 offres conditionnent l'engagement à un nombre d'années d'expérience précis (2 ans pour 4 d'entre-elles et davantage pour 3 d'entre-elles). Enfin, 31 offres (22,8%) mentionnent une expérience spécifique, c'est-à-dire en dehors de la simple conduite du camion. L'exigence peut être d'avoir déjà manipulé une benne, une grue ou une bétonneuse afin d'assurer la préparation, le chargement ou le déchargement des marchandises.

10. Compétences linguistiques

Maîtrise des langues	Total	Explicite ou implicite		Non mentionnée	
		Nb	%	Nb	%
Français	136	99	72,8%	37	27,2%
Néerlandais	136	101	74,3%	35	25,7%
Français OU néerlandais	136	64	47,1%	72	52,9%
Français ET néerlandais	136	38	27,9%	98	72,1%

Tableau 20 : compétences linguistiques

On peut considérer que près de trois quarts des offres analysées demandent au minimum de parler néerlandais, soit parce qu'elles sont explicites sur ce point, soit parce qu'elles sont rédigées dans cette langue. Cette proportion est presque équivalente pour le français (72,8%). De manière explicite, près d'une offre du deux (47,1%) stipule que soit le français, soit le néerlandais est indispensable pour exercer la fonction proposée. Enfin, un peu plus d'un quart des offres (27,9%) demandent de manière explicite un candidat bilingue français-néerlandais.

C. Offre de formation et d'enseignement en Région bruxelloise

Une offre de formation unique destinée aux francophones est disponible en Région bruxelloise¹⁰ pour les conducteurs/trices poids lourds. Celle-ci est dispensée par Bruxelles Formation par l'intermédiaire de son pôle BF logistique. Elle couvre les étapes théoriques et pratiques de l'apprentissage à la conduite de camions, tant pour les véhicules nécessitant le permis C que pour ceux requérant le permis CE. En 2021, 5 sessions de chacun des modules de la formation sont prévues. 40 places sont programmées pour les conducteurs/trices de poids lourds permis CE et 60 places sont programmées pour les conducteurs/trices de poids lourds permis C. En outre, l'offre de BF Logistique couvre également la certification ADR (140 places prévues en 2021) et la formation continue dans le cadre du recyclage obligatoire des conducteurs/trices poids lourds (70 places prévues en 2021)¹¹.

Depuis 2013, les taux de sortie vers l'emploi (minimum 1 mois) observés à l'issue de cette formation sont les suivants¹² :

Année de sortie	Nb sortants	Nb emploi (minimum 1 mois)	Taux de sortie emploi (1 mois)	
Conducteur de poids lourd – pratique C				Ensemble professionnalisant
2014	34	16	47,1%	50,4%
2015	31	21	67,7%	54,7%
2016	45	34	75,6%	57,2%
2017	49	35	71,4%	58,6%
2018	39	29	74,4%	57,9%
Conducteur de poids lourd – pratique CE				
2014	45	35	77,8%	50,4%
2015	41	34	82,9%	54,7%
2016	44	40	90,9%	57,2%
2017	45	37	82,2%	58,6%
2018	36	40	90,0%	57,9%

¹⁰ Une offre similaire est prise en charge par le VDAB pour le public néerlandophone.

¹¹ Bruxelles Formation, *Cadre Commun de programmation 2021 de l'offre de formation professionnelle à Bruxelles*.

¹² Les données sont issues des indicateurs à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris et plus précisément l'indicateur 2 « taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes ». Elles sont calculées sur base de données administratives transmises par l'ONSS (Dimona et DMFA).

Tableau 21 : taux de sortie vers l'emploi (minimum 1 mois) à l'issue des formations conducteur de poids lourd (C et CE) – Années 2014-2018 – Calculs view.brussels

À l'exception de la cohorte des sortants étudiée en 2014 qui présente des taux de sortie vers l'emploi (emploi minimum 1 mois) plus faibles, pour les produits Conducteur de poids lourd C ou CE, les taux observés pour les cohortes 2015 à 2018 sont hauts par rapport à l'ensemble des formations professionnalisantes. Sur les trois dernières cohortes étudiées (2016-2018), ce taux est supérieur à 70% pour les permis C et supérieur à 80% pour les permis CE (et pour ces derniers jusqu'à 90% en 2016 et 2018).

IV. Partie qualitative

Entretiens individuels avec les secteurs, recension d'articles de presse et de rapports d'étude

Cette partie est consacrée aux données empiriques dites qualitatives. La méthodologie utilisée pour ce volet s'appuie, d'une part, sur une recension d'articles de presse et de rapports d'étude et, d'autre part, sur la réalisation d'entretiens individuels avec des acteurs de terrain.

Sept entretiens qualitatifs ont été réalisés avec des acteurs de terrain de type institutionnels et des fédérations sectorielles. Comme les conducteurs/trices de poids lourd¹³ peuvent se retrouver dans différents secteurs, les personnes que nous avons interrogées sont issues des secteurs¹⁴ du transport, du déménagement, de la construction, du transport de combustibles et de la logistique portuaire¹⁵. Ces entretiens individuels se sont déroulés entre septembre et novembre 2020 en présence, en visioconférence ou par téléphone, selon les souhaits des personnes interviewées. Ces entretiens ont duré entre une demi-heure et une heure selon les thèmes à aborder.

Les principales thématiques discutées sont les caractéristiques du métier de conducteur/trice de poids lourd dans le secteur étudié (notamment en zone urbaine) et son évolution, les besoins au niveau du permis C ou CE et le certificat ADR, le taux de turn-over et le transfert de ces travailleurs vers d'autres secteurs, les enjeux à Bruxelles au niveau de la mobilité, les besoins et les attentes des employeurs, la possibilité pour les personnes formées à Bruxelles Formation d'intégrer les secteurs interrogés ainsi que les effets de la crise sanitaire Covid19.

En ce qui concerne la revue de presse, les articles abordant les thèmes de la logistique, du transport et des conducteurs/trices de poids lourd (communément nommé chauffeurs poids lourd) ont été collectés entre janvier 2018 et novembre 2020. Une quinzaine d'articles parlent de ce métier et s'attellent à mettre en exergue le problème de pénurie de ce métier dans le secteur du transport, les stratégies développées par les Fédérations et les employeurs pour recruter de nouveaux candidats, les conséquences de la crise sanitaire sur ces emplois-là ainsi que la question de l'automatisation du métier.

Par ailleurs, plusieurs rapports d'étude, sortis les dernières années en Belgique ou en France, parlent de ce métier. Les thèmes abordés sont la stratégie pour le transport

¹³ Les deux genres sont mentionnés, même si les personnes interrogées affirment que le nombre de femmes exerçant le métier de conductrice de poids lourds est très faible.

¹⁴ Les contacts entrepris avec d'autres secteurs et employeurs n'ont pas reçu de réponse positive.

¹⁵ Une étude est actuellement en cours sur les activités menées au sein du Port de Bruxelles, notamment les profils métiers dont celui de conducteur/trice de poids lourd. Elle est menée par Logisticity et la VUB, et le rapport sortira potentiellement fin 2020 ou début 2021. Le Port de Bruxelles est presque à son maximum d'entreprises qu'il peut accueillir sur son territoire.

des marchandises, la dynamique de l'emploi, la réalité du métier, les perspectives de la demande de transport à l'avenir mais aussi la sécurité routière.

La recension d'articles de presse et de rapports d'étude ainsi que les entretiens qualitatifs mettent en exergue plusieurs thèmes importants. Premièrement, la question de la pénurie des conducteur/trice de poids lourd sera abordée. Deuxièmement, une présentation des potentiels employeurs sera faite. Troisièmement, quelques stratégies pour attirer des candidats dans ce métier seront explicitées. Quatrièmement, les types de compétences demandées par les employeurs seront mis en évidence, en lien avec les besoins au niveau du permis C ou CE et de l'ADR. Cinquièmement, un point sera effectué sur les conséquences de la crise sanitaire Covid19 et du confinement sur le métier de conducteur/trice de poids lourd. Et sixièmement, l'avenir du métier sera questionné à partir des enjeux et défis auxquels ce métier doit ou pourrait faire face dans les années à venir, comme l'automatisation, les politiques de mobilité et environnementales, le dumping et la fraude sociale ainsi que les besoins en main d'œuvre.

A. Une pénurie de conducteurs/conductrices de poids lourd

Environ la moitié des articles évoquent la présence d'une pénurie de conducteurs/trices de poids lourd, en se référant essentiellement au secteur du transport de marchandises. Les transporteurs rencontrent des difficultés à recruter de nouveaux collaborateurs. D'après un reportage de la RTBF en septembre 2018, il manquait déjà 3.000 conducteurs/trices de poids lourd en Belgique¹⁶.

Il n'est pas évident de former des personnes et qu'elles entrent dans le secteur. Selon un formateur « poids lourds » du Forem : *« Oui, ils roulent dans un beau grand camion, et le job est bien payé, mais il y a l'envers du décor : la pression de l'entreprise, la pression des clients, la pression sur la route car ils ont un temps imparti pour la livraison de certaines marchandises. Il faut savoir se lever tôt, résister à la fatigue et savoir que la vie familiale risque de souffrir des horaires irréguliers ! »*. Sur 10 stagiaires, au bout de 3 ans, on en retrouve 3 ou 4 dans le secteur. Les autres se sont volatilisés ! » (RTBF, 15/09/2018).

Le Soir affirme en juillet 2019¹⁷ que le secteur du transport est toujours touché par la pénurie. Ainsi, 3.000 conducteurs/trices de poids lourd et 1.200 conducteurs d'autobus et d'autocar manqueraient à l'appel. La RTBF¹⁸ avance en juillet 2019 ce nombre de 5.000 emplois vacants dans le secteur et les candidats se comptent sur les doigts d'une main. Les transporteurs ont des difficultés à trouver des conducteurs/trices de poids lourd. Le problème est national, il n'est pas lié à une région en particulier. Febetra, la Fédération royale belge des Transporteurs et des Prestataires de services logistiques, est inquiète face à ce phénomène grandissant.

¹⁶ « Pénurie grave de chauffeurs de poids lourds en Belgique », RTBF, 15/09/2018, 2 p., Christine Borowiak.

¹⁷ « Cédric : un virage à 180° pour devenir chauffeur de camion », Le Soir, 08/07/19, p. 2, Pauline Martial.

¹⁸ « Pénurie de chauffeurs dans les transports routiers, plus de 5000 emplois vacants », RTBF, 10/07/2019, 2 p., Luciano Arcangeli.

D'après Sudpresse¹⁹, au second trimestre 2019, le secteur du transport et de la logistique représentait, au niveau de l'économie, 5.446 entreprises et 70.108 travailleurs. Un.e conducteur/trice de poids lourd sur deux a plus de 45 ans. 5.000 postes sont donc à pourvoir dans le secteur.

Un article du Soir²⁰ évoque cette question de la pénurie, en s'appuyant sur des enquêtes qualitatives menées par les services régionaux de l'emploi (Actiris et le Forem). Les causes des emplois en souffrance, comme celui de conducteur/trice de poids lourd, sont le manque de candidats et la qualité de leur formation (niveau de compétences et attitudes face au travail). Cet article dit également que le problème vient aussi parfois des exigences accrues des employeurs et des conditions de rémunération.

À l'automne 2020, en mettant de côté les conséquences de la crise sanitaire, Febetra confirme que le secteur du transport manque de conducteurs/trices de poids lourd. Le besoin est renforcé notamment en raison de la pyramide d'âge vieillissante au sein de ce métier. Febetra parle de 30% des conducteurs/trices de poids lourd qui ont plus de 50 ans. Connaissant cette réalité, cette fédération essaie d'anticiper les besoins à venir en mettant en œuvre des salons pour attirer de nouvelles recrues. Le secteur, fortement masculin, contient apparemment peu de prépensionnés dans ce métier car ces travailleurs sont généralement passionnés et souhaitent exercer jusqu'à l'âge de la retraite.

Une étude²¹ sur le métier de transporteur en France lie la pénurie de conducteurs/trices de poids lourd à une crise identitaire et au fait que le métier n'attire plus. *« Le métier ne s'exercerait plus de la même manière qu'auparavant en raison notamment de la diffusion de l'informatique embarquée dans les camions. Les conducteurs/trices de poids lourd ont, par conséquent, plus l'impression d'être contrôlés et de ne plus avoir le choix de leurs trajets, des lieux d'arrêts, etc. Ils ressentent une perte d'autonomie dans l'organisation de leur travail. Ce sentiment de liberté et d'autonomie a disparu, ce qui n'attire plus les jeunes. De la sorte, ce ne serait plus un métier choisi par vocation. Ce métier est aussi associé à des images négatives comme la pollution, les accidents de la route, les encombrements routiers ou encore, les blocages routiers. Ces images négatives nuisent à l'orientation de jeunes ou de demandeurs d'emploi vers ces métiers. »* (2008, p. 110).

B. Où sont les employeurs ?

Les employeurs dans le secteur du transport de marchandises sont généralement situés en dehors de Bruxelles. L'espace nécessaire pour installer ce type d'entreprises n'est pas suffisant au sein de Bruxelles. Le siège peut éventuellement être au sein de la ville mais les activités se déroulent en dehors.

¹⁹ « On recherche 5.000 chauffeurs poids lourds en Belgique ! Cette profession est dans le top 10 des métiers en pénurie », Sudpresse, 16/03/2020.

²⁰ « Face aux pénuries, la formation ne suffit pas », Le Soir, 03/07/2020, p. 4., Pascal Lorent.

²¹ « Les professionnels franciliens de transport et de logistique. Des emplois dynamiques et accessibles aux peu qualifiés, mais des conditions de travail difficiles. », Défi métiers, Goubin A. et Pardini B., juin 2018, p. 131.

Le secteur du transport comporte toutes les formes de sociétés anonymes. Il est principalement constitué de moyennes et petites entreprises, avec beaucoup de micro-entreprises (1 à 2 personnes). Beaucoup sont des indépendants avec un ou deux camions. Le rapport²² de l'ITLB sur le secteur du transport routier (2020, p. 7) mentionne que 36% des entreprises ont 1 véhicule et 25% ont entre 2 et 5 véhicules. Puis, le reste recouvre toute la déclinaison jusqu'à la grande entreprise de transport. Ainsi, 22% des entreprises ont entre 6 et 20 véhicules, 5% ont entre 21 et 50 véhicules, et 2% ont plus de 50 véhicules. Moins de micro entreprises (seulement 15%) sont présentes au sein des membres de Febetra.

Globalement, au sein du secteur, les employeurs sont néerlandophones à 70% en raison des deux ports maritimes et des nombreuses industries situées en Flandre. Mais, les conducteurs/trices de poids lourd peuvent se retrouver dans des commissions paritaires différentes de celle du transport selon la nature du produit transporté, comme la chimie, l'alimentaire, la brasserie, le nettoyage, la construction, les combustibles ou autre.

Un coût important dans le transport de marchandises est celui du/de la conducteur/trice. D'après un rapport²³ de l'ITLB, le poste lié au personnel roulant du transport national constitue une part très importante des coûts dans le transport. Il est le plus cher en regard des autres postes, à savoir 36,9% des coûts (2020, p.18). Par ailleurs, selon Febetra, le conducteur belge coûte le plus cher de toute l'Europe. Et pourtant, d'après Statbel, les conducteurs/trices de poids lourd gagnent en moyenne 2.861 euros brut par mois²⁴, ce qui est inférieur au salaire que reçoit le Belge moyen.

En regard des coûts salariaux appliquées dans d'autres pays européens, le conducteur belge est, par conséquent, non-compétitif dans le transport international. Le transport longue distance à l'international est effectué par des transporteurs issus de l'Europe de l'est ou de l'Europe du sud. Les conducteurs/trices de poids lourd belges font principalement du transport dans un rayon de 500 km, donc en Belgique et aux frontières alentours. Selon les chiffres de l'ITLB, les principaux pays de destination, en 2018, sont d'abord la France pour 50,7% du transport de marchandises, puis les Pays-Bas (26,3%), et enfin l'Allemagne (13,0%).

Les personnes rencontrées mentionnent la présence d'un taux de rotation élevé au sein des conducteurs/trices de poids lourds. Certaines personnes quittent ce métier car les conditions de travail sont trop difficiles. La rotation se fait principalement entre entreprises d'un même secteur d'activité, relativement peu entre les différents secteurs d'activité. Le secteur du déménagement attire peu les conducteurs/trices de poids lourd d'autres secteurs d'activité car ils doivent effectuer en plus un travail physique (porter les meubles et les caisses). Le secteur des combustibles, quant à lui, attire un peu plus les candidats, qui viennent notamment du secteur du transport car les conditions de travail sont un peu moins difficiles (horaire plus léger, distances de

²² « Quelques chiffres clés du secteur du transport routier de marchandises ». Institut Transport Routier et Logistique Belgique ASBL (ITLB), février 2020, p. 20.

²³ *Idem*.

²⁴ « Les salaires belges et, en particulier, des professions essentielles en temps de Covid-19 », Statbel, 08/09/2020. Adresse URL (consultée le 27/11/2020) : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvr/salaires-mensuels-bruts-moyens>.

roulage plus courtes, contact avec des privés, etc.). En ce qui concerne le secteur de la construction, les formations données par la fédération pour le métier de « chauffeur malaxeur » sont toujours complètes.

Peu d'offres paraissent par les voies officielles dans ces secteurs – le déménagement, le transport de combustibles, la construction – car le canal de recrutement privilégié est le bouche à oreille. Un peu plus d'offres sont présentes dans le secteur du transport de marchandises. Les entreprises ont peu l'habitude de recourir aux services des institutions publiques pour recruter des candidats. Certaines d'entre elles sont d'ailleurs un peu méfiantes à l'égard des services publics de l'emploi.

C. Des stratégies pour attirer des candidats

Les personnes interrogées disent que le métier de conducteur/trice de poids lourd n'attire pas les candidats en raison des conditions de travail. Les candidats se dirigent plutôt vers la livraison de colis avec une camionnette. Ce métier ne nécessite pas de suivre une formation pour avoir son permis C ou CE ni le certificat ADR.

La Febetra démultiplie les salons pour attirer des candidats dans le métier de conducteur/trice de poids lourd. Et elle redouble d'effort pour peaufiner la communication vis-à-vis du grand public afin de changer les représentations et stéréotypes liés à ce métier.

La perception du métier est celle d'un job requérant peu de compétences. Pourtant, de nombreuses qualités sont attendues : être ponctuel, avoir le souci du client, aimer le travail varié, être capable de conduire un poids lourd, connaître la législation, gérer les aspects administratifs et techniques. Le permis requis est le permis C (voire CE) ainsi qu'une connaissance du néerlandais de base et une formation ADR, selon le secteur d'activité de l'entreprise de transport.

Les job days organisés par les employeurs du transport sont désertés. D'après l'article de la RTBF de septembre 2018, les quelques potentiels candidats sont exigeants au niveau des conditions de travail : ils souhaitent un CDI mais les employeurs offrent d'abord un contrat en intérim ou en CDD.

Le métier est décrit comme : charger, rouler, transporter, rencontrer les clients, reprendre la route... C'est un métier où il faut en vouloir, se lever tôt, faire des heures, jongler avec les embouteillages... le métier est difficile.

Les transporteurs offrent pourtant un bon barème et des conditions avantageuses mais le métier n'attire pas les candidats. Le montant annoncé est de 2.200 euros net par mois (mais selon Statbel, en moyenne 2.861 euros brut par mois) mais à côté de cela, le travail est physique ce qui amène certains travailleurs à avoir des problèmes de santé²⁵, comme des maux de dos.

²⁵ « Conducteurs professionnels ». Dossier Thématique Sécurité Routière n° 21. Rapport no 2019-T-01-FR. Service public fédéral Mobilité et Transports (Institut Vias), Meunier J.-C., janvier 2020, p. 12-13.

Selon un article de presse sorti au mois d'août 2018 par RTLinfo²⁶, le responsable d'une entreprise de transport en Flandre offre ainsi une voiture de société à ses employés, tant il peine à trouver des conducteurs/trices de poids lourd. C'est une première pour des routiers en Belgique. L'entreprise cherche 15 conducteurs/trices de poids lourd pour répondre à la demande. Pour y avoir accès, le/la conducteur/trice doit travailler depuis deux ans minimum, se montrer disponible, et adopter, sur la route, une conduite prudente et économique. La société enregistre toutes les informations sur un moniteur.

Le secteur du transport tente en mars 2020 une nouvelle campagne pour attirer des candidats en revalorisant la profession, malgré le fait que ce métier monotone qui occupe 60 heures par semaine et qui tient le/la conducteur/trice éloigné.e de sa maison. Cette campagne a connu peu de succès notamment en raison des mesures de sécurité prises dans le cadre de la crise sanitaire Covid19.

De son côté, le secteur du transport de combustibles a développé un projet pour d'attirer des personnes qui ne parlent pas très bien le français, ni le néerlandais. Apprendre et comprendre le langage courant n'est pas évident, et le langage technique – tout ce qui tourne autour de l'ADR – l'est encore moins. Les candidats recrutés ont, parfois, des difficultés à apprendre et à mener leur projet de formation jusqu'au bout. Un autre projet a été mis en place pour attirer les jeunes de moins de 25 ans. Ces deux projets ont été mis temporairement à l'arrêt plusieurs mois en 2020, suite aux mesures prises dans le cadre de la crise sanitaire Covid19. Peu de personnes ont participé aux projets en 2020.

D. Quelles sont les compétences attendues ?

Les compétences attendues par les employeurs sont multiples. Nous regarderons ce qu'il en est au niveau du permis C et CE, de l'ADR, du besoin de formations complémentaires, des compétences linguistiques, des attitudes comportementales et de la condition physique.

1. Permis C ou CE ? ADR ? Formations complémentaires ?

Pour exercer leur métier, les conducteurs/trices de poids lourd doivent être détenteurs/rices d'un permis C ou CE, mais aussi de l'aptitude professionnelle. Selon le rapport²⁷ de l'Institut Vias sur les conducteurs professionnels, *« l'aptitude professionnelle est un complément au permis de conduire obligatoire pour tous les conducteurs professionnels avec un permis de conduire des groupes C et D. Elle doit être obtenue complémentirement au permis de conduire et son titulaire doit, pour la prolonger, suivre des formations continues tous les 5 ans »* (2020, p. 27).

« La formation continue peut être suivie dans l'Etat où travaille le conducteur ou dans celui où il réside. S'il travaille et réside en Belgique, la formation continue est suivie en Belgique. Le conducteur doit suivre 35 heures de cours de formation continue,

²⁶ « Cette société de transport offre une voiture de société à ses chauffeurs... en fonction de leur conduite », RTLinfo, 24/08/2018.

²⁷ Op. cit., Meunier J.-C., janvier 2020, p. 64.

dispensée par des centres de formation continue agréés. Un jour de formation correspondant à 7 heures de cours et le certificat d'aptitude professionnelle étant valable 5 ans, il suffit de suivre un jour de formation en moyenne par an. Toutefois, le chauffeur reste libre de suivre les cours quand il le souhaite, à condition de rassembler les 35 points requis endéans les 5 ans. » (2020, p.28).

Les entreprises dans le secteur du transport de marchandises, le transport des combustibles, la construction engagent plutôt des conducteurs/trices de poids lourd qui ont le permis C ou CE alors que d'autres secteurs, comme le déménagement, ont besoin de conducteurs/trices ayant le permis C. Certaines fédérations sectorielles forment les futur.e.s conducteurs/trices au permis de conduire C ou CE, mais pas toutes. Constructiv a enregistré 10.000 heures de formation au permis C en 2017-2018 et 2018-2019 pour environ 300 personnes. Le nombre d'heures est descendu à 320 en 2020 en raison de la crise sanitaire du Covid19. La Fédération des déménageurs forme ses membres au métier de déménageur mais pas au métier de conducteur/trice. Par conséquent, la collaboration avec des organismes publics est nécessaire pour compléter leur offre de formation.

Aux côtés du permis de conduire C ou CE, le/la conducteur/trice de poids lourd a besoin d'une formation complémentaire pour exercer son travail de livraison. Le produit à transporter définira le type de camion à utiliser et, par conséquent, les compétences supplémentaires requises pour effectuer le chargement, le transport et le déchargement. Par exemple, une benne pour le sable, une grue pour des pierres, une citerne pour le fuel, un porte-voitures, un châssis-conteneurs, etc.

Les fédérations sectorielles organisent des modules de formation de quelques journées pour répondre à ce besoin. Le/la conducteur/trice peut alors passer du secteur de la construction au secteur du transport de combustibles, par exemple, moyennant la réalisation de la formation ADR²⁸. Et inversement, un.e conducteur/trice de poids lourd dit « malaxeur » dans le secteur de la construction a besoin d'une formation aux tâches liées au béton (par exemple, pouvoir ajuster la fluidité du béton si elle n'est pas bonne ou autre, savoir conduire un camion malaxeur qui est une masse tournante, connaître les mesures de protection supplémentaire et la division des charges). Ces formations sont données aux travailleurs ayant déjà un permis C ou CE. Elles insistent sur la complexité de la dimension administrative du métier par rapport à la réalisation d'un bon de livraison classique ou la livraison de matériaux ou de marchandises.

Beaucoup de produits tombent sous l'ADR, pas seulement le mazout, l'essence et le gaz. La liste est longue. Le Forem, le VDAB et Bruxelles Formation dispensent cette formation actuellement et ne comptent pas l'arrêter. Tous les secteurs où il y a du transport de marchandises n'ont pas besoin de l'ADR. Le secteur du transport de combustibles en a besoin, tout comme le transport de certaines marchandises, la chimie, le pharmaceutique et d'autres. Le secteur du déménagement n'utilise pas l'ADR. Par contre, le secteur de la construction y recourt un peu en interne. Par exemple, la Fédération Constructiv a donné 1000 heures de formation à 20 personnes

²⁸ Il existe le petit ADR juste pour les combustibles (formation donnée notamment par la Fédération du transport des combustibles) et le grand ADR pour tous l'ensemble des produits dangereux.

en 2017, 700 heures à 15 personnes en 2018-2019, et environ 300 heures à 10 personnes en 2019-2020. Les entreprises de la construction font plutôt appel à la sous-traitance que de former ses conducteurs/trices.

2. Des compétences linguistiques et des attitudes comportementales

Les personnes interrogées mettent surtout en évidence les compétences linguistiques et les attitudes comportementales des conducteurs/trices de poids lourd. Les employeurs, étant principalement situés en Flandre, engagent des conducteurs/trices francophones car la moitié des livraisons à l'international s'effectuent en France (ITLB, 2020, p.14). Ils préfèrent une personne qui maîtrise bien le français pour comprendre les consignes du client et répondre à ses exigences.

La communication est un atout important car les conducteurs/trices de poids lourd sont « ambassadeurs/drices » de l'entreprise pour laquelle ils/elles travaillent. Les clients ne rencontrent pas le patron de l'entreprise mais les conducteurs/trices. Les compétences en français et néerlandais sont mises en avant. D'autres langues constituent un atout, en raison de la multi-culturalité des clients. Sont plus concernés par cela les secteurs du déménagement et de la livraison de combustibles aux privés.

Une étude²⁹, réalisée en France, sur les transporteurs montre l'importance des qualités personnelles dans le recrutement des conducteurs/trices de poids lourd. *« La « bonne attitude » est présentée comme d'autant plus importante que les chauffeurs livreurs sont souvent les représentants de l'entreprise auprès de leurs clients, la seule personne avec qui ils sont en contact. Dès lors, la façon de se présenter, de saluer, de s'habiller, de se comporter, etc., est présentée comme essentielle. Ces qualités comportementales relevant davantage de codes sociaux sont donc attendues dans ces profils. »* (2018, p.103).

Les personnes interrogées dans le cadre du présent dossier d'opportunité mentionnent le caractère essentiel pour les conducteurs/trices de poids lourd d'avoir des compétences comportementales, comme le savoir-être, la politesse, l'engagement, la ponctualité, le respect des marchandises, la conduite responsable et autre. Elles parlent également de l'importance de la relation avec le client, en désignant notamment le/la conducteur/trice de poids lourd comme un.e « ambassadeur/drice » de son entreprise.

3. Une condition physique solide face aux conditions de travail

Les personnes interrogées mentionnent l'importance d'être en bonne condition physique. Le métier de conducteur/trice de poids lourd est exigeant physiquement (porter des meubles dans le secteur du déménagement, porter le tuyau dans le cadre de la livraison de combustibles ou de béton, rester longtemps assis dans le cadre des transports de longue distance, etc.). Les conducteurs/trices sont sujets à la pénibilité physique du travail³⁰ et peuvent développer des problèmes de santé, comme les maux de dos par exemple. C'est encore plus le cas dans le secteur du déménagement où

²⁹ Op. cit. Défi métiers, juin 2018.

³⁰ Op. Cit. Défi métiers, juin 2018, p. 58-59.

le/la conducteur/trice du camion conduit 20% de son temps de travail et porte les caisses et meubles le reste du temps.

Dans le secteur du transport de marchandises, les conditions de travail des conducteurs/trices de poids lourd ne sont pas faciles car les horaires sont en décalage et atypique. Le/la conducteur/trice doit commencer tôt, c'est-à-dire partir avant les heures de pointe pour éviter autant que possible les embouteillages. Les consommateurs s'attendent à trouver dans les rayons du magasin, à l'heure d'ouverture, l'ensemble de l'assortiment, donc la livraison doit être faite avant les heures d'ouverture. D'après Febetra, au-delà du fait que ce soit un choix de société, ce n'est pas dans le secteur du transport qu'il y aura des heures de bureau. Puis, les distances à parcourir sont parfois longues, ce qui allonge les journées de travail.

E. Etre conducteurs/trices de poids lourd lors de la crise sanitaire Covid19

Les conducteurs/trices de poids lourd n'ont pas tou.te.s été affecté.e.s de la même manière par la crise sanitaire et les mesures de confinement prises par le gouvernement. Certaines activités ont été à l'arrêt comme l'événementiel, les brasseries, les restaurants donc les transporteurs les alimentant ont été au chômage. Le Port de Bruxelles a connu un ralentissement dans ses activités ainsi que le transport de combustibles dans les stations essence³¹ et les entreprises en charge des projets de déménagement d'entreprise³². Par contre, d'autres activités ont pu se poursuivre, presque normalement, comme les déménagements privés, le transport de combustibles aux privés, le transport de certaines marchandises (aliments, pharmaceutiques, etc.), le transport des déchets et autre. Mais la demande s'est, parfois, manifestée différemment.

Par exemple, le consommateur achète plus en ligne et moins dans les commerces, donc le transport se fait vers le domicile et non plus vers le magasin. L'un compense l'autre. Le télétravail pousse les personnes à moins utiliser leur voiture et, par conséquent, moins d'essence/diesel. Le prix du mazout baissant, les individus en ont profité pour remplir leur citerne entre avril et juin, et par conséquent, les livreurs ont connu des mois d'été creux. Les conducteurs/trices de poids lourd qui approvisionnaient les supermarchés ne savaient plus suivre les premières semaines car tout le monde faisait son stock. Tout ce qui a été transporté en début de confinement n'a plus été transporté par la suite.

Comme le mentionne un article de L'Echo du 08/04/2020³³, le secteur du transport a été considéré partout en Europe comme une activité cruciale, donc exempte de toute restriction. Pourtant, il a souffert et pas qu'un peu, car, en Belgique, tous les transporteurs liés à des entreprises à l'arrêt le sont aussi. Les entreprises de transport sont confrontées à une chute des volumes et de nombreux camions roulent quasi à vide pour assurer les livraisons des clients encore actifs.

³¹ Le secteur mentionne que 80-90% des chauffeurs-livreurs pour les stations essences ont eu recours au chômage Corona lors du confinement.

³² Le secteur ne connaît pas le nombre d'entreprises ayant utilisé le chômage Corona.

³³ « Le secteur du transport souffre de la baisse des volumes », L'Echo, 08/04/2020, p. 5., Michaël Reul.

L'article mentionne qu'à cette chute des volumes à transporter s'ajoutent les mesures nécessaires pour garantir la distance sociale et un taux record d'absentéisme. Le secteur a manifesté ses difficultés et réclame des aides. Comme en témoigne un autre article de l'Echo du 21/03/2020³⁴, il a vécu des moments difficiles au cœur de la crise, notamment en raison de la cacophonie européenne. Selon un article du Trends du 02/04/2020³⁵, l'autorité supervisant le péage kilométrique imposé à tous les véhicules de plus de 3,5 tonnes (Viapass) observe dans ses statistiques que les poids lourds ont parcouru 19 millions de kilomètres fin mars 2020, alors qu'à cette période, le niveau devrait se situer plutôt autour des 25 ou 26 millions de kilomètres sur les voies soumises à redevance.

Dans une publication du 18 avril 2020 sur le site de Febetra, la fermeture des entreprises et des frontières suite à la crise sanitaire Covid19 a eu pour effet une perte de chiffre d'affaire de 48%. Une perte de 20% est encore enregistrée en octobre 2020. Au moment où tous les commerces non alimentaires étaient encore fermés, au pire de la crise, 29% des conducteurs/trices de poids lourd étaient au chômage. Anticiper ce phénomène a été difficile. Certains secteurs ont été plus touchés que d'autres, dont certains sont encore à l'arrêt fin 2020. Par conséquent, ces conducteurs/trices de poids lourd sont au chômage. Pour d'autres secteurs, les conducteurs/trices sont encore quelques jours au chômage par mois fin d'année 2020.

Les mesures de la crise sanitaire ont provoqué une baisse de l'activité du transport, mais n'ont pas atténué la pénurie de conducteurs/trices de poids lourd. Le Forem a tout de même enregistré une baisse significative (-58%) des offres reçues pour le métier de conducteur/trice de poids lourd³⁶. Mais il va à la rencontre des secteurs dits en pénurie, comme le transport, pour cerner au mieux leurs besoins³⁷ et les accompagner dans le recrutement³⁸.

F. L'avenir du métier des conducteurs/trices de poids lourd

Les enjeux concernant l'avenir du métier de conducteur/trice de poids lourd sont multiples. Les questionnements tournent autour de l'automatisation ou non des camions, de l'intégration des politiques de mobilité et environnementales, de la gestion de la fraude sociale mais aussi des besoins à venir en terme de conducteurs/trices.

1. Faire face à l'automatisation ?

Dans un article de l'Echo³⁹ en mai 2018, selon l'économiste néerlandaise Anna Salomons, docteure de la KULeuven dans le domaine de l'automatisation sur le marché du travail dans le monde, si toutes les voitures deviennent autonomes du jour au lendemain, cela créera un énorme choc économique. Pour ceux qui travaillent dans le secteur du transport, ce sera un drame social. Mais si la transition est progressive

³⁴ « Les routiers face à la cacophonie européenne », L'Echo, 21/03/2020, p. 6, Michaël Reul.

³⁵ « Le défi logistique », Trends/Tendances, 02/07/2020, p. 37, Robert Van Apeldoorn.

³⁶ Op. cit., Le Soir, 03/07/2020, p. 4., Pascal Lorent.

³⁷ « « 6.245 personnes ont déjà retrouvé un job », selon le Forem, L'Echo, 17/07/2020, p. 5., Marie-Kirstine Vanbockestael.

³⁸ « Au cœur de la crise, soutenir et accompagner », Références, 21/11/2020, p. 3., Pauline Martial.

³⁹ « Il y aura toujours du travail », L'Echo, 12/05/18, p. 37.

et que les travailleurs sont encore nécessaires pendant un certain temps, le marché du travail pourra s'adapter.

Conducteur/trice de poids lourd est aujourd'hui un métier en pénurie. Le problème qui se pose actuellement est plutôt de trouver des candidats et non de devoir licencier des conducteurs/trices à cause des véhicules autonomes. Les conducteurs/trices de poids lourds doivent espérer que les changements seront progressifs (vers « collaborateur administratif polyvalent » peut-être), afin qu'ils/elles ne se retrouvent pas au chômage du jour au lendemain. Et le coût de la transition ne sera pas réparti de manière équitable.

Sur cette question, les secteurs interrogés restent peu convaincus de l'avènement dans les prochaines années d'un camion autonome fiable. Une expérience⁴⁰ a été réalisée sur une autoroute avec un convoi de camions dits autonomes entre Bruxelles et Rotterdam, dans le cadre du « European Truck Platooning Challenge ». Des conducteurs étaient quand même présents dans les camions pour intervenir en cas de problème. Comme le mentionnent les personnes interrogées, circuler en ville n'est pas la même chose que sur une autoroute.

Les autres secteurs ne craignent pas l'automatisation ni la robotisation, notamment en raison des gestes trop spécifiques à effectuer dans un déménagement, pour tirer un tuyau pour les combustibles, pour ajuster la fluidité du béton, etc.

2. Faire face aux politiques de mobilité et environnementales ?

Le métier de conducteur/trice de poids lourd et les secteurs activités pour lesquels il/elle travaille sont liées (in)directement aux politiques de mobilité et environnementales. Un nouveau Plan régional de mobilité⁴¹ (Plan Good Move) a été signé le 5 mars 2020 à Bruxelles. Il donne des nouvelles indications stratégiques et opérationnelles au niveau des déplacements, notamment pour le transport des marchandises. De la sorte, le Plan stratégique pour le transport de marchandises à Bruxelles-Capitale, adopté le 11 juillet 2013⁴², devra être adapté en regard du nouveau Plan.

L'objectif du Plan régional de mobilité est d'assurer le bon approvisionnement, tout en limitant les nuisances, notamment en recourant plus au Port de Bruxelles. Ce Plan indique qu'« à Bruxelles, environ 90% du transport de marchandises est acheminé par la route. Le canal est principalement utilisé pour le transport de matériaux de construction et de produits pétroliers. L'usage du rail est très faible. Il faut donc en priorité améliorer l'efficacité du transport par route. Promouvoir l'usage de la voie d'eau et du rail pour les transports lourds ou de longue distance, et de vélos-cargos pour de plus courtes distances, est aussi important pour l'avenir, même si cela ne résoudra pas la congestion du réseau routier à court terme. » (2020, p. 106). Par conséquent,

⁴⁰ « Camions autonomes : le routier appelé à se muer en « collaborateur administratif polyvalent » », Le Vif, 21/02/2017, Belga, (Consulté le 26/11/20).

⁴¹ « Plan régional de mobilité 2020-2030. Plan stratégique et opérationnel » (be good move), Service public régional de Bruxelles - Bruxelles Mobilité, mars 2020, p. 290.

⁴² « Plan stratégique pour le transport de marchandises en Région de Bruxelles-Capitale », adopté par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale le 11 juillet 2013, Service public régional de Bruxelles - Bruxelles Mobilité, Thiry C., juillet 2013, p. 84.

« les distances parcourues par les poids lourd sur le territoire régional seront réduites de 10% à l'horizon 2025 par rapport à 2016. » (2020, p. 256).

Les conducteurs/trices de poids lourd devront tenir compte de ces nouvelles directives au niveau de la mobilité et de l'environnement. Le Plan Good Move mentionne que *« les principes de hiérarchisation du réseau et d'intégration dans le tissu urbain s'appliquent aussi aux flux d'approvisionnement en marchandises, qui passeront encore majoritairement par la route. Il s'agira d'identifier clairement des itinéraires pour l'accès aux fonctions productives et portuaires par les véhicules lourds, et de les aménager en conséquence. Pour les livraisons en ville, la mise en œuvre des réseaux Poids Lourd PLUS et Poids Lourd CONFORT⁴³ maintient le trafic de marchandises sur des voiries adaptées jusqu'au plus près du point de destination ou de transbordement vers d'autres véhicules/d'autres modes. »* (2020, p. 98). De la sorte, les déplacements en camion seront limités dans les voiries bruxelloises.

La signature du Plan régional de mobilité va changer le plan de circulation au sein de Bruxelles-Capitale. Les secteurs du transport de marchandises et de combustibles et le Port de Bruxelles seront plus touchés par ce Plan que le secteur du déménagement. Pour le secteur du transport, l'approvisionnement des supermarchés au centre semble plus approprié avec un camion plutôt que vingt camionnettes. S'il y a des zones sans camion, certains supermarchés risquent de fermer. L'approvisionnement avec vingt camionnettes est plus polluant, plus engorgeant et plus cher au niveau du coût des travailleurs (besoin de plus de conducteurs) qu'avec un seul camion. Le secteur du transport s'interroge sur les conséquences au niveau de la mobilité, de l'environnement et de l'organisation du travail face à ces contraintes.

Et de nouveaux éléments vont peut-être apparaître dans les prochaines années avec l'émergence de conventions concernant, par exemple, les villes zéro émission de gaz à effet de serre. Les différents représentants sectoriels disent que des restrictions sont nécessaires à l'avenir, mais seulement si les directives sont claires, avec des sanctions et/ou des incitants, et si le marché est en mesure de fournir les produits pour y arriver, comme des véhicules zéro émission⁴⁴ par exemple. Les fourgonnettes autonomes existent mais pas encore les camions.

Par ailleurs, une étude⁴⁵ tente de définir, notamment, les besoins en transport de marchandises en Belgique, en imaginant plusieurs scénarii possibles à l'horizon 2040. L'objectif est d'analyser les politiques de transport pour cerner les effets au niveau de la mobilité et de l'environnement ainsi que le coût monétaire et en temps. L'objectif final est d'élaborer des perspectives viables en matière de transport.

3. Faire face à la fraude et au dumping social ?

Certaines personnes interrogées mentionnent la présence de pratiques de fraude sociale qui nuit au développement du secteur d'activité. Ce phénomène est très

⁴³ Idem, voir carte Poids Lourd p. 99 du Plan régional de mobilité 2020-2030.

⁴⁴ Même si ce type de véhicule est controversé, notamment en raison du fait que leur production et leur recyclage sont générateurs d'émission.

⁴⁵ « Perspectives de la demande de transport en Belgique à l'horizon 2040 ». Service public fédéral - Mobilité et Transports en collaboration avec le Bureau fédéral du Plan, janvier 2019, p. 107.

présent dans le secteur du déménagement. Il y aurait 4 à 5 fois plus de travailleurs qui exercent le métier, mais dans le cadre de l'économie informelle. Ces déménagements ne s'effectuent pas avec des camions mais des camionnettes, ne nécessitant pas le permis C ou CE. Le secteur aimerait que le gouvernement prenne des mesures pour contrer ces pratiques frauduleuses.

Des pratiques de dumping social sont présentes dans le secteur du transport. Un article de la Libre Belgique⁴⁶ fait mention du « Paquet mobilité » qui a été voté en juillet par le Parlement européen. Ce « Paquet mobilité » rassemble une série de directives qui ont pour but de lutter contre le dumping social dans le milieu du transport routier en Europe. Celles-ci définissent aussi le cadre de travail des chauffeurs routiers, avec des améliorations à la clé portant sur les temps de repos, de conduite et l'installation de tachygraphes dans les véhicules. L'objectif est de faire la chasse aux entreprises « boîtes aux lettres ». Ce « Paquet mobilité » constitue une première avancée pour ce secteur d'activité-là.

4. Quels besoins de main d'œuvre à l'avenir ?

D'après Febetra, le nombre de transporteurs augmente légèrement d'année en année (environ à 9.000 en Belgique). Les personnes employées sont aussi en augmentation tant au niveau des employés que des ouvriers. Le nombre de conducteurs/trices est lié notamment à la demande de transport en Belgique.

Parmi les autres personnes interrogées, le secteur du déménagement confirme qu'il peut placer des candidats auprès de ses membres, plutôt en dehors⁴⁷ de Bruxelles, pour autant qu'ils détiennent le permis C. Ce secteur connaîtra peut-être à l'avenir une baisse dans ses activités de déménagement d'entreprises, notamment en regard des nouvelles pratiques de travail à large échelle comme le télétravail.

Le secteur du transport des combustibles aura besoin de conducteurs/trices détenant le permis C ou CE, et le certificat ADR (le petit ADR), dans les années à venir, même si ces types de combustibles risquent de changer en raison de la raréfaction des combustibles fossiles et des normes environnementales (présence de moins de CO₂, développement de l'hydrogène). Ce secteur n'est pas très grand et risque de réduire en volume de main d'œuvre sur le long terme. La Fédération mentionne qu'elle aura encore besoin de conducteurs/trices pour les 20 ans à venir.

Dans le secteur de la construction, les conducteurs/trices de poids lourd couvrent 2% du personnel global. Ce secteur aura également besoin dans les prochaines années de conducteurs/trices détenant le permis C ou CE. Les formations données par la fédération sont remplies de candidats nouvellement engagés.

⁴⁶ « De nouvelles règles pour le transport routier », La Libre Belgique, 09/07/2020, p. 15.

⁴⁷ Les milieux du déménagement et de la livraison de combustibles aux privés ne sont pas faciles, notamment en raison de la diversité culturelle et du manque de confiance entre certaines cultures. D'ailleurs, le secteur oriente plutôt les candidats vers le déménagement d'entreprises.

V. Conclusion et mesures préconisées

À l'aune des analyses quantitatives et qualitatives, il paraît **opportun de poursuivre et de développer** les formations au permis C et CE. Les principaux éléments analytiques qui appuient cette décision sont notamment les suivants :

- Différents secteurs sont susceptibles de recourir à des compétences de conduite de poids-lourds dont notamment celui du transport routier de fret et de carburant, celui du déménagement, celui du transport et du tri des déchets, celui de la construction et celui des services postaux et de courrier. Ces secteurs témoignent au travers des données ONSS d'une certaine présence en Région bruxelloise et/ou dans les deux provinces de Brabant. Même si leur description en termes de nombre d'entreprises et de salariés ne rend pas directement compte du besoin réel en conducteur/trice de poids lourd, elle permet au moins de mettre en évidence leur maintien entre 2014 et 2019 dans l'économie des trois zones étudiées. Ce maintien doit, néanmoins, être mis en perspective par rapport à la crise sanitaire Covid19 et les changements qu'elle induira à moyens et long termes.
- Si les données disponibles chez Actiris en ce qui concerne les conducteurs/trices de poids lourds sont incomplètes et qu'une partie de la demande des employeurs circule en-dehors des circuits des services publics de l'emploi, chaque année et depuis un certain temps, [view.brussels](#) épingle la fonction comme critique, et ce pour des raisons tant quantitatives, qualitatives, que liées aux difficiles conditions de travail. La demande en matière de conduite de poids lourds est bien réelle et l'analyse des offres d'emploi montre que celle-ci existe au-delà du secteur du transport proprement dit, notamment dans celui de la construction. Si la demande en général n'est pas forcément orientée vers des compétences de conduite d'un type de véhicule ou d'un autre (on demande autant de permis C que de permis CE), elle l'est plus fortement dans le secteur de la construction. Dans ce dernier, la demande se caractérise également par la nécessité de maîtriser le maniement d'outils propres au chargement/déchargement (grue, benne, bétonneuse) et d'en attester une expérience. Ces constats peuvent alimenter une réflexion sur la diversité des parcours professionnels possibles dans ce domaine et sur la spécification de l'offre de formation qu'elle induit.
- La recension d'articles de presse met en évidence la pénurie de conducteurs/trices de poids lourd, surtout dans le secteur du transport de marchandises. Cette tendance a été confirmée par la Fédération du transport lors des entretiens qualitatifs menés à l'automne. Une étude sur le métier de transporteur en France lie la pénurie dans ce métier à une crise identitaire et au fait que le métier n'attire plus. Le besoin de conducteurs/trices est, pourtant, renforcé notamment en raison de la pyramide d'âge vieillissante au sein de ce métier. Febetra parle de 30% des conducteurs/trices de poids lourd qui ont plus de 50 ans. Les autres secteurs interrogés – le déménagement, le transport de

combustibles et la construction – parlent aussi d'un besoin de conducteurs/trices de poids lourd pour les années à venir, moyennant l'acquisition de compétences spécifiques au secteur. Certains employeurs demandent le certificat ADR, notamment dans le transport de combustibles et, parfois, dans le secteur du transport de marchandises, peu dans le secteur de la construction et pas du tout dans le secteur du déménagement. Ils sont également attentifs aux attitudes comportementales et communicationnelles des conducteurs/trices car ils/elles sont les ambassadeurs de l'entreprise.

- Les personnes rencontrées mentionnent la présence d'un taux de rotation élevé au sein des conducteurs/trices de poids lourds. Certaines personnes quittent ce métier car les conditions de travail sont trop difficiles. La rotation se fait principalement entre entreprises d'un même secteur d'activité, relativement peu entre les différents secteurs d'activité. Le principal canal de recrutement des travailleurs est le bouche à oreille. Le biais des services publics de l'emploi est peu privilégié. Le métier de conducteur/trice de poids lourd évoluera peu même si la question de l'autonomisation des camions est sur la table. Il peut être mis en difficulté en raison de la fraude et du dumping social, selon les secteurs d'activités. Les principaux enjeux à venir concernent l'environnement et la mobilité dans les villes.

Le tableau ci-dessous reprend différentes mesures formulées en lien avec les observations et constats analytiques. Pour chaque mesure sont précisées les ressources disponibles ou éventuellement à créer.

Mesures préconisées	Observations et constats	Ressources disponibles ou à créer
Partenariats		
Envisager un partenariat opérationnel avec BF Construction pour organiser des modules complémentaires correspondant aux besoins du secteur de la construction en matière de conduite et de manipulation de véhicules lourds.	- Le secteur de la construction compte une part de travailleurs habilités à la conduite de poids lourds. - Les offres récoltées permettent de quantifier un certain besoin des employeurs de la construction pour des profils disposant d'un permis poids lourd (majoritairement CE). - L'entretien avec le secteur de la construction confirme ce besoin et insiste sur les compétences complémentaires à la conduite (manipulation de la grue, de la benne, de la bétonneuse, etc.).	- BF Logistique - BF Construction - PFE Logisticity - Futur PFE Construcity - Service Production de Bruxelles Formation
Envisager des partenariats ponctuels avec les diverses fédérations professionnelles dont les employeurs sont susceptibles de demander des compétences de conduite de poids lourd. Ces partenariats pourraient viser à organiser les modules complémentaires nécessaires pour l'exercice de certaines fonctions spécifiques (conducteur de camion de déménagement, transporteur de combustibles, conducteur de camions-poubelle, conducteur de camions au sein du secteur construction, etc.).	- Les secteurs pourvoyeurs d'emploi nécessitant des compétences de conduite de poids lourds sont représentés avec une certaine constance dans l'économie de la Région bruxelloise et de la zone métropolitaine. - L'analyse des offres d'emploi témoigne du besoin en matière de compétences complémentaires pour des fonctions bien spécifiques. - Dans les entretiens menés avec les différentes fédérations, on relève qu'elles peuvent organiser ces modules complémentaires mais pas nécessairement le permis proprement dit.	- BF Logistique - PFE Logisticity - Service Production de Bruxelles Formation - Fédérations professionnelles concernées
Modalités de la formation		
Maintenir l'offre de modules ADR pour tous (chercheurs d'emploi et travailleurs). Dans le cadre des chercheurs d'emploi, envisager la participation à ce module en fonction de leur projet professionnel. Éventuellement, envisager la dispense de la formation ADR dans le cadre des partenariats ponctuels avec les diverses fédérations professionnelles.	- Des entretiens, il ressort qu'un module ADR, parfois spécifique, est nécessaire pour certaines fonctions (les transporteurs de combustibles ne demandent pas nécessairement l'ensemble du certificat ADR). - L'analyse des offres d'emploi montre que l'exigence d'un certificat ADR n'est pas du tout systématique et corrélée aux secteurs qui recrutent.	- BF Logistique - PFE Logisticity - Fédérations professionnelles concernées
Programme de formation		

Intensifier les modules de langue (français et néerlandais) en lien avec le métier et promouvoir au sein de la formation l'importance d'un apprentissage continue des langues (y compris autres) en cours de carrière.	• Dans la zone métropolitaine bruxelloise, le Brabant flamand regroupe la majorité des entreprises de transport de fret. • Les offres d'emploi montrent une prédominance de celles rédigées en néerlandais et une certaine part d'annonces (un quart) qui demandent explicitement le bilinguisme. • Les livraisons se faisant pour moitié en France, la maîtrise du français est également importante. Le chauffeur, en tant qu'ambassadeur de l'entreprise, doit témoigner de bonnes compétences communicationnelles.	• BF Logistique • PFE Logisticity • BF Langue • BF Espaces numériques
Communication et orientation professionnelle		
Dispenser une information transparente aux chercheurs d'emploi qui s'engagent en formation sur les possibilités d'emploi qu'ouvrent un permis C ou CE.	• Les possibilités d'emploi par l'intermédiaire d'un permis C ou CE sont multisectorielles. • Sur le marché de l'emploi qui se dessine à la suite de l'analyse des offres d'emploi, un poste sur deux peut être occupé par le détenteur d'un permis C uniquement. En revanche, si un projet professionnel mène à des fonctions comme identifiées CE, l'information doit être claire pour le chercheur d'emploi.	• BF Logistique • PFE Logisticity • Cité des Métiers
Communiquer de manière transparente auprès des chercheurs d'emploi sur les conditions de travail d'un/e conducteur/trice poids lourd.	• Les entretiens qualitatifs et les rapports d'étude mentionnent que les travailleurs quittent le secteur ou le métier ou ne s'y engagent pas après la formation, en raison de conditions de travail jugées difficiles.	• BF Logistique • PFE Logisticity • Cité des Métiers
Veille		
En regard de la crise sanitaire Covid19, maintenir l'observation des marchés de l'emploi, particulièrement celui en lien avec le transport de marchandises mais également ceux en lien avec les autres secteurs demandant des compétences de conduite de poids lourd.	• Si on peut supposer un impact global de la crise sur l'économie, compte tenu de la situation actuelle (décembre 2020) il est difficile de dégager les impacts spécifiques, à moyen et long termes, sur les différents secteurs étudiés.	• View.brussels dans son rôle de d'analyse de prospective économique. • Les Pôles Formation Emploi dans leur rôle de veille sectorielle.

VI. Bibliographie et références

1. Articles de presse

« 6.245 personnes ont déjà retrouvé un job », selon le Forem, L'Echo, 17/07/2020, p. 5., Marie-Kirstine Vanbockestael.

« Au cœur de la crise, soutenir et accompagner », Références, 21/11/2020, p. 3., Pauline Martial.

« Camions autonomes : le routier appelé à se muer en « collaborateur administratif polyvalent » », Le Vif, 21/02/2017, Belga, (Consulté le 26/11/20).

« Cédric : un virage à 180° pour devenir chauffeur de camion », Le Soir, 08/07/19, p. 2, Pauline Martial.

« Cette société de transport offre une voiture de société à ses chauffeurs... en fonction de leur conduite », RTLinfo, 24/08/2018.

« De nouvelles règles pour le transport routier », La Libre Belgique, 09/07/2020, p. 15.

« Face aux pénuries, la formation ne suffit pas », Le Soir, 03/07/2020, p. 4., Pascal Lorent.

« Il y aura toujours du travail », L'Echo, 12/05/18, p. 37.

« Le défi logistique », Trends/Tendances, 02/07/2020, p. 37, Robert Van Apeldoorn.

« Les routiers face à la cacophonie européenne », L'Echo, 21/03/2020, p. 6, Michaël Reul.

« Le secteur du transport souffre de la baisse des volumes », L'Echo, 08/04/2020, p. 5., Michaël Reul.

« Les salaires belges et, en particulier, des professions essentielles en temps de Covid-19 », Statbel, 08/09/2020. Adresse URL (consultée le 27/11/2020) : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvre/salaires-mensuels-bruts-moyens>.

« On recherche 5.000 chauffeurs poids lourds en Belgique ! Cette profession est dans le top 10 des métiers en pénurie », Sudpresse, 16/03/2020.

« Pénurie de chauffeurs dans les transports routiers, plus de 5000 emplois vacants », RTBF, 10/07/2019, 2 p., Luciano Arcangeli.

« Pénurie grave de chauffeurs de poids lourds en Belgique », RTBF, 15/09/2018, 2 p., Christine Borowiak.

2. Rapports d'étude

« Conducteurs professionnels ». Dossier Thématique Sécurité Routière n° 21. Rapport no 2019-T-01-FR. Service public fédéral Mobilité et Transports (Institut Vias), Meunier J.-C., janvier 2020, p. 64.

« Les professionnels franciliens de transport et de logistique. Des emplois dynamiques et accessibles aux peu qualifiés, mais des conditions de travail difficiles. », Défi métiers, Goubin A. et Pardini B., juin 2018, p. 131.

« Perspectives de la demande de transport en Belgique à l'horizon 2040 ». Service public fédéral - Mobilité et Transports en collaboration avec le Bureau fédéral du Plan, janvier 2019, p. 107.

« Quelques chiffres clés du secteur du transport routier de marchandises ». Institut Transport Routier et Logistique Belgique ASBL (ITLB), février 2020, p. 20.

« Secteur Transport et Logistique. Actualité et perspective », Observatoire bruxellois de l'Emploi, 2017, p.33.

3. Plans stratégiques

« Plan stratégique pour le transport de marchandises en Région de Bruxelles-Capitale », adopté par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale le 11 juillet 2013, Service public régional de Bruxelles - Bruxelles Mobilité, Thiry C., juillet 2013, p. 84.

« Plan régional de mobilité 2020-2030. Plan stratégique et opérationnel » (be good move), Service public régional de Bruxelles - Bruxelles Mobilité (mars 2020), p. 290.