

DÉVELOPPER
LA FORMATION TRANSPORT
ET LOGISTIQUE

AFT

GUIDE
DES BONNES
PRATIQUES

AGIR POUR LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE

DANS LES ENTREPRISES
DE TRANSPORT
ET DE LOGISTIQUE
EN ÎLE-DE-FRANCE

On peut parler de mixité professionnelle lorsque, dans une entreprise, les femmes et les hommes ont la possibilité d'occuper les mêmes emplois et d'accéder aux mêmes parcours.

Ainsi, pour un emploi donné, ils effectuent des tâches identiques.

Même si la mixité des emplois s'est développée depuis les années 1960, la place des femmes dans l'emploi est encore très sectorisée. On constate que, lorsque les emplois sont mixtes, certaines tâches ne sont pas réparties équitablement.

En effet, la persistance des stéréotypes est tenace. Elle reste aujourd'hui l'un des principaux freins au développement de la mixité. Ainsi, on confère facilement aux hommes et aux femmes des compétences dites « naturelles » :

**Force et autorité
pour les hommes**

**Minutie et empathie
pour les femmes**

De même, la part des femmes ayant un emploi à temps partiel est, en général, supérieure à celle des hommes. Ainsi, le degré de mixité demeure très variable.

Dans le transport et la logistique, l'évolution des deux der-

nières décennies notamment montre une tendance continue à l'augmentation de la part des femmes. On notera toutefois que le nombre de femmes présentes dans les emplois techniques, comme la conduite, reste limité même si des évolutions significatives notamment dans les transports routiers de voyageurs peuvent être constatées.

Valoriser le travail, favoriser un meilleur accès des femmes à tous les emplois dans les entreprises de transport et de logistique constituent un objectif à atteindre. Les dirigeants et responsables en ressources humaines doivent prendre en compte le critère de mixité dans leur politique de recrutement et de promotion interne. Intégrer la mixité dans l'entreprise peut permettre de répondre à des besoins de recrutement dans des secteurs en tension comme le nôtre et améliorer les conditions de travail dans l'intérêt de tous. Aujourd'hui, la capacité à évoluer est très souvent considérée comme vitale pour les organisations. La mixité femmes/hommes représente un levier indispensable pour acquérir cette aptitude au changement et favoriser la compétitivité de nos entreprises.

Ce « guide des bonnes pratiques » a été élaboré par la

**Délégation régionale
Île-de-France de l'AFT**

dans le cadre d'un projet dédié à la mixité professionnelle soutenu par le Fonds social européen en partenariat avec la Direccte Île-de-France, l'OPTL (Observatoire Prospectif dans le Transport et la Logistique), le CRFPTL (Comité Régional de Formation Professionnelle dans les Transports et la Logistique) et des entreprises partenaires. Il fait suite à une enquête réalisée auprès de 72 entreprises franciliennes tout au long de l'année 2016.

Il se veut avant tout un outil pratique qui vous permettra d'agir au sein de votre société pour la mixité professionnelle. Les fiches qui suivent ont pour objectif de vous indiquer :

Les règles à respecter

Les erreurs à éviter

**Quelques pistes
d'actions**

et vous présenteront des témoignages d'entreprises du secteur transport et logistique.



DÉVELOPPER
LA FORMATION TRANSPORT
ET LOGISTIQUE



Ce projet est co-financé
par le Fonds Social Européen
dans le cadre du programme
opérationnel national
« Emploi et Inclusion » 2014-2020





SOMMAIRE

1 La mixité professionnelle

Les entreprises concernées	page 4
Le positionnement de la branche transport	page 5
Les intérêts et atouts pour mon entreprise	page 7

2 Diagnostiquer la mixité dans mon entreprise

Les outils à ma disposition	page 8
Quizz : et vous, dans votre entreprise, où en êtes-vous ?	page 10

3 Les actions permettant de favoriser la mixité dans mon entreprise

Quelques fiches techniques à télécharger pour vous aider :	page 12
Fiche 1 Amélioration des méthodes de recrutement	
Fiche 2 Articulation des temps professionnels et personnels	
Fiche 3 Formation et évolution des compétences	
Fiche 4 Promotion interne	
Fiche 5 Conditions de travail	


4 Les aides financières de l'État en direction des entreprises

L'aide au conseil orientée sur l'égalité professionnelle	page 13
L'aide à l'action : le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle femmes/hommes »	page 14

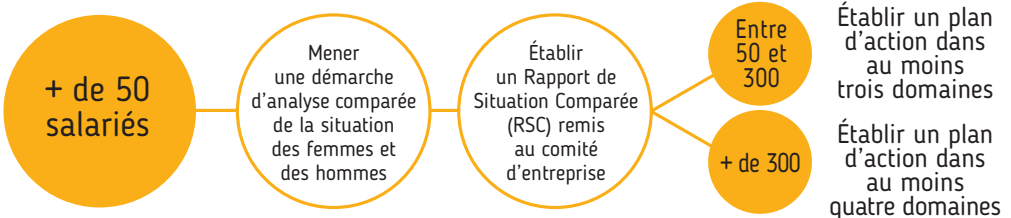
1 La mixité professionnelle

Les entreprises concernées

Aujourd'hui toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, sont dans l'obligation de prendre en compte les dispositions légales sur l'égalité femmes/hommes.

 Le code du travail précise que tous les employeurs doivent tendre vers cet objectif, y compris les PME de moins de 50 salariés même si elles n'ont pas l'obligation d'établir un accord collectif ou un plan d'action.

À partir de 50 salariés, les entreprises ont, en effet, des obligations spécifiques en matière de négociations sur l'égalité professionnelle :



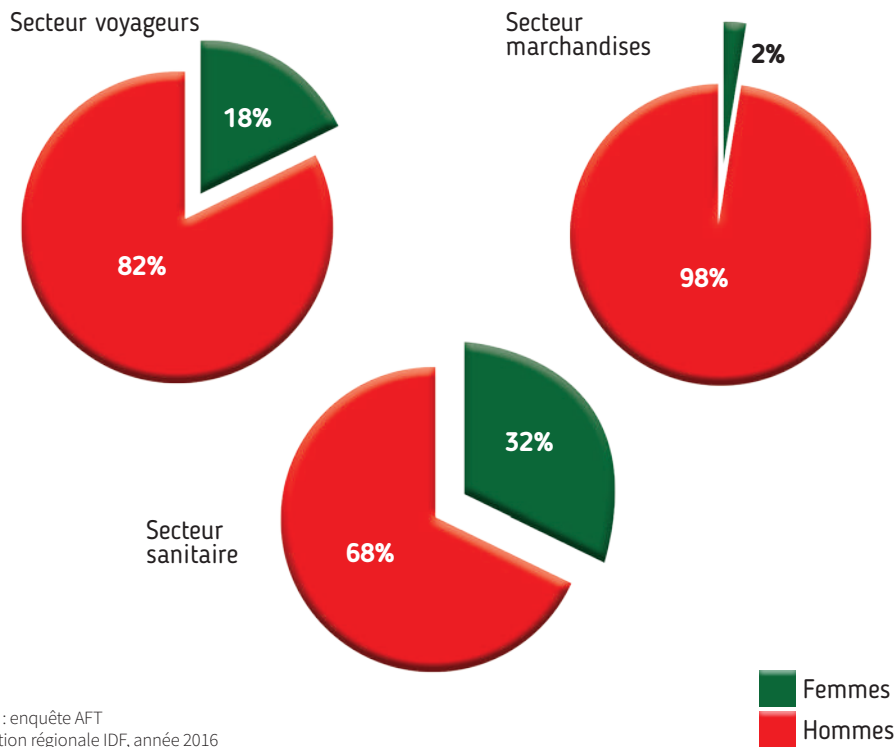
Des recours ainsi que des sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non-respect de cette obligation sur l'égalité femmes/hommes. Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont également soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle. **Les entreprises doivent tenir compte des domaines suivants :**

- > Embauche
- > Formation
- > Conditions de travail
- > Santé et sécurité au travail
- > Promotion professionnelle
- > Qualification, classification
- > Rémunération
- > Articulation des temps professionnels et personnels

Ces objectifs et ces actions doivent être accompagnés d'indicateurs chiffrés.

Nous nous attacherons à travers ce « Guide des bonnes pratiques », destiné aux entreprises de moins de cinquante salariés, à vous accompagner dans la mise en place d'actions et d'objectifs de progression.

Focus sur la situation des femmes dans les entreprises de transport (de moins de cinquante salariés) en Île-de-France :



Le positionnement de la branche

En mars 2014, l'État et sept acteurs franciliens de l'emploi et de la formation ont signé une convention-cadre pour accroître le nombre de femmes dans les métiers du transport de marchandises et du déménagement.

C'est avec l'objectif de favoriser la mixité dans ces métiers réputés masculins, et de réduire l'écart entre les salaires des hommes et des femmes, que la Préfecture de la Région Île-de-France a signé le 4 mars 2014 avec l'Association pour le développement de la formation dans les transports (AFT), l'OPCA Transport et Services, l'Union des entreprises du transport et de la logistique de France (TLF), la chambre syndicale du déménagement (CSD), la Fédération nationale des transports routiers (FNTR), le Syndicat national des transports légers (SNTL) et le Pôle emploi francilien **une convention-cadre régionale** pour l'accès des femmes aux métiers du transport de marchandises et du déménagement.



*Signature de la convention
le 4 mars 2014 à la Préfecture
de la Région Île-de-France*



Cette convention facilite la mutualisation des actions, moyens et outils mis en œuvre, notamment avec un contrat unique : le contrat de professionnalisation couplé au contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle des femmes et des hommes. Ce contrat permet la prise en charge par l'État des rémunérations reçues pendant la durée de formation ainsi que 50 % des coûts d'investissements.

Cette convention prévoit également une mobilisation par Pôle emploi des intermédiaires de l'emploi (missions locales, Plie, etc.) pour la mise en place de recrutements. Aux côtés des employeurs, ils ont pour mission de **sensibiliser les femmes aux opportunités de la filière.**



Ce projet est co-financé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020



Les intérêts et atouts pour mon entreprise

Sans être soumis à l'obligation du plan d'action, les établissements de moins de cinquante salariés doivent néanmoins prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes ainsi que les mesures permettant de les atteindre (article L1142-5 du code du travail).



Ne voyons pas les choses uniquement d'un point de vue juridique. Mais considérons l'égalité professionnelle plutôt comme un levier ayant pour finalité la croissance de l'entreprise.

La mixité renvoie à la question de la répartition des femmes et des hommes à l'intérieur d'un métier, d'une profession, d'un secteur d'activité. Comment les femmes et les hommes accèdent-ils à des postes clés dans l'entreprise ? À qui confie-t-on de telles tâches et sur la base de quels critères ?

Absentéisme, turn-over, troubles musculo-squelettiques (TMS), usure professionnelle... peuvent être liés à une absence de mixité dans l'entreprise. Ces dysfonctionnements sont coûteux pour l'employeur, sources d'angoisse et d'inquiétude pour les salariés. Ils constituent donc autant de bonnes raisons d'agir !



Favoriser la mixité est bénéfique pour l'entreprise

► La répartition sexuée des postes peut occulter la réalité des conditions de travail. Ainsi, accueillir des femmes dans un métier dit « masculin » (et inversement) peut nécessiter une adaptation des conditions de travail qui servira à tou(te)s les salarié(e)s. S'interroger sur les gestes réalisés, les cadences, permet de mettre en évidence les contraintes quotidiennes auxquelles sont soumis(es) les salarié(e)s dans leur activité. Au niveau de la conduite,

certains obstacles ont été levés du fait du progrès technique rendant par exemple les véhicules plus faciles à manier.

► Lorsqu'une politique est menée dans l'entreprise en faveur de la mixité et qu'elle s'étend à tous les postes et niveaux de responsabilité, on constate généralement qu'elle incite les salarié(e)s à envisager leur évolution professionnelle dans l'entreprise et diminue le turn-over.

► De plus, mixer les effectifs améliore l'image de l'entreprise en externe et lui permet ainsi d'être plus attractive pour de potentielles candidates mais également vis-à-vis des usagers, des clients et partenaires commerciaux sensibles aux questions de diversité.

La mixité peut aider à élargir le vivier des candidatures et à anticiper les pénuries de main-d'œuvre.

2

Diagnostiquer la mixité dans mon entreprise

Les outils à ma disposition

Pour agir en faveur de l'égalité professionnelle et plus particulièrement sur la mixité, il est recommandé d'établir un bilan de la situation de votre entreprise. Celui-ci vous permettra de mettre en évidence les inégalités qui peuvent exister entre les femmes et les hommes dans leurs conditions d'emploi et de travail (le quizz proposé page 10 peut apporter une première piste de réflexion sur ce sujet).

C'est sur la base de ce diagnostic et surtout de son analyse que des actions correctrices (recrutement, formation, promotion, conditions de travail...) pourront être mises en œuvre pour plus d'égalité dans l'entreprise.

Pour vous accompagner dans cette démarche, l'État vous propose un service spécifique :

 www.ega-pro.fr

L'ARACT Île-de-France met également à votre disposition un outil diagnostic égalité développé par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).

 www.aractidf.org/egalite-hommes-femmes/ressources/loutil-diagnostic-egalite-de-laract

Le **diagnostic Égalité Professionnelle** est un état des lieux des conditions d'emploi et de travail de vos salariés. Il peut tout simplement être réalisé à partir des données déclarées dans la DADS (déclaration annuelle de données sociales).

Ce document obligatoirement chiffré constitue un bilan précis et objectif de la situation de votre entreprise sur ce point. Il aura la forme d'un tableau, sans aucune donnée nominative, présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans les domaines suivants :



Ce projet est co-financé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020



- > Effectifs au 31 décembre
- > Nombre d'embauches effectuées dans l'année
- > Nombre de départs intervenus suite à une rupture du contrat de travail
- > Âge moyen
- > Types de contrat (CDI, CDD, contrat aidé...)
- > Catégories professionnelles
- > Durée du travail (avec répartition des effectifs
- à temps complet/partiel et répartition du nombre d'heures supplémentaires et complémentaires)
- > Rémunérations

À l'aide d'un tableau, vous pouvez vous-même constituer une base de données égalité en y faisant figurer, par exemple, les éléments suivants :

Catégorie professionnelle	Sexe	Effectif	Nombre embauches	Âge moyen	Type de contrat		Contrats aidés	Durée du travail				Rémunération		
					CDI	CDD		Nombre de salariés		Nombre d'heures supp/com		Moyenne	Médiane	
								TC	TP	HS	HC			
Ouvriers	H													
	F													
Employés	H													
	F													
Cadres	H													
	F													

À savoir : votre délégation régionale AFT peut vous aider dans cette démarche.



Jean-Marc PARIS ☎ 06 88 21 77 93 ✉ jean-marc.paris@aft-dev.com
 Hieu N'GUYEN ☎ 06 84 50 13 66 ✉ hieu.nguyen@aft-dev.com
 Nathalie CHARVET ☎ 06 27 16 37 71 ✉ nathalie.charvet@aft-dev.com

Une aide financière peut vous être proposée pour financer votre étude relative à l'égalité professionnelle. Pour en savoir plus, reportez-vous à la page 13.

Par la suite, il vous faudra analyser ces informations.

Cette analyse vous permettra de définir des objectifs en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes dans votre entreprise (cf. fiches techniques – chapitre 3).



Ce projet est co-financé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020



QUIZZ

Et vous, dans votre entreprise, où en êtes-vous ?

Égalité professionnelle : la politique de mon entreprise

1 Un état des lieux sur les données femmes/hommes a-t-il été réalisé ? oui non

2 Mon entreprise a mis en œuvre des actions en faveur de l'égalité professionnelle suite à cet état des lieux ? oui non

3 A-t-on sensibilisé les salariés, la direction, les partenaires sociaux sur ce sujet ? oui non

La rémunération

1 Il n'existe pas dans mon entreprise d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. oui non

2 Un plan d'action visant à diminuer ces écarts a été mis en place. oui non

3 Existe-t-il une politique salariale formalisée et diffusée ? oui non

Le recrutement et la mixité des emplois

1 Dans mon entreprise, nous recrutons des femmes sur des postes dits masculins (exemple : conduite). oui non

2 Nous avons des équipes mixtes (même métier, même niveau, même classification...). oui non

3 Une procédure a été mise en place afin de recruter des femmes et favoriser la mixité. oui non

4 Les femmes sont peu représentées sur certains métiers (conduite, manutention, etc.) et il est prévu des adaptations de postes, aménagements... oui non

La promotion et la gestion des carrières

1 Existe-t-il des critères d'évaluation des carrières ? oui non

2 Les femmes et les hommes ont les mêmes chances d'accéder à des postes à responsabilité. oui non

3 Les contraintes parentales sont-elles prises en considération afin de ne pas nuire au développement des compétences et donc à la promotion ? oui non

La formation professionnelle

1 Existe-t-il une politique de formation des salarié(e)s



Ce projet est co-financé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020



formalisée (en dehors des formations obligatoires de type FCO – MD – CACES...)?

oui non

2 Encourage-t-on les femmes comme les hommes à se positionner sur des formations?

oui non

3 Des formations de sensibilisation sur le sujet de l'égalité professionnelle ont-elles été proposées?

oui non

physiques, pénibles (charges lourdes, travail répétitif ou solitaire...) sont adaptés à l'emploi des femmes.

oui non

2 Les horaires sont-ils adaptés afin de prendre en compte les contraintes d'ordre familial (planning, horaires de réunion...)?

oui non

3 Il existe des locaux spécifiques tenant compte de la mixité (vestiaires, toilettes...).

oui non

4 Nous gérons de manière équitable les congés maternité et parentaux.

oui non

Les conditions de travail et articulation vie personnelle/professionnelle

1 Dans mon entreprise, les postes

RÉSULTATS

Vous avez une majorité de oui

Vous placez l'égalité professionnelle au cœur de votre stratégie et c'est une de vos préoccupations principales. Vous êtes conscient que l'égalité professionnelle est un levier de motivation et de performance de vos salariés. Elle représente un véritable enjeu de développement de votre entreprise. Ne changez rien !

Vous avez une majorité de non

L'égalité professionnelle n'est pas un sujet de développement dans votre entreprise. Si vous ne vous êtes pas encore engagé dans cette démarche, peut-être est-ce parce que vous n'avez pas trouvé un organisme vous proposant son aide pour mener une réflexion sur ce sujet. Sachez que la délégation régionale de l'AFT peut vous conseiller.

Vous avez autant de oui que de non

Vous vous préoccupez de l'égalité professionnelle, mais vous avez du mal à mettre en place une véritable organisation, à développer une stratégie, avec des actions significatives et mesurables. N'hésitez pas à demander conseil auprès de votre délégation régionale AFT.

3

Les actions permettant de favoriser la mixité dans mon entreprise

À travers la « photographie » de votre société, il va falloir apprécier pour les diverses catégories socio-professionnelles la situation respective des femmes et des hommes dans les différents domaines vus précédemment. Vous pourrez ainsi définir des objectifs de progression et des

actions pour réduire les écarts éventuellement constatés.

Au vu de l'enquête réalisée en 2016 auprès d'entreprises partenaires, nous avons retenu cinq domaines qui méritent d'être reconsidérés :



Les fiches pratiques proposées sont téléchargeables en cliquant sur leur icône. Elles vous montreront quelques pistes d'amélioration ainsi que des exemples concrets pouvant être déclinés au sein des TPE et PME franciliennes du transport. Elles ont pour objectif de vous aider dans l'élaboration **d'un bilan ou plan d'action**.

4

Les aides financières de l'État en direction des entreprises



Les actions menées par les sociétés qui souhaitent rééquilibrer la place des femmes dans l'emploi peuvent être mises en œuvre avec le soutien financier de l'État.

Ces aides sont accordées à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, pour leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle et la mise en place de mesures de sensibilisation, d'embauche, de formation, de promotion et d'amélioration des conditions de travail (article L1143-1 du code du travail).

Elles peuvent couvrir plusieurs champs :

- Aide au conseil afin d'assister l'entreprise dans l'établissement d'un diagnostic de la situation des hommes et des femmes et dans l'étude de mesures correctrices.
- Aide à l'action avec notamment le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'aide au conseil : aide au conseil orientée sur l'égalité professionnelle

Cette aide concerne les entreprises de moins de trois cents salariés. Elle a pour objectif d'aider l'entreprise à réaliser, avec un intervenant extérieur, une étude de sa situation en matière d'égalité professionnelle et de mettre en place des pistes d'actions afin de rééquilibrer ou d'améliorer l'embauche, la formation, la promotion ou les conditions de travail des femmes.

Cette aide fait l'objet d'une convention entre l'État, représenté par le Préfet de Région, et le chef d'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Elle doit prévoir :

- L'objet, le contenu, le délai de réalisation, les conditions de diffusion de l'étude.
- Le montant de l'aide financière de l'État.

Le montant de l'aide couvre 70% (dans la limite de 10 700 euros) du coût de l'intervention du conseil extérieur à l'entreprise, ainsi que du surcoût interne, qu'il s'agisse du diagnostic de situation de l'entreprise ou de la conception d'une opération.



Qui contacter en Île-de-France

Déléguée régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité :
Thalia BRETON ☎ 01 82 52 43 10
✉ thalia.breton@paris-idf.gouv.fr

OPCA Transport et Services :
Christophe PASSERIEUX
☎ 01 41 73 78 70
✉ c.passerieux@opca-ts.com



Ce projet est co-financé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020



L'aide à l'action

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est entré en vigueur le 9 décembre 2011. Il est le résultat de la fusion des deux dispositifs existant précédemment : le contrat pour l'égalité professionnelle et le contrat pour la mixité des emplois.

Entreprises éligibles

Il concerne toutes les entreprises sans condition d'effectif : employeurs de droit privé, associations, groupements d'employeurs, sociétés civiles, entreprises de travail temporaire, coopératives, professions libérales...

Pour en bénéficier, ces structures doivent s'engager à contribuer à la mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou à favoriser la mixité des emplois par l'adoption de mesures de sensibilisation, d'embauche,

de promotion et d'amélioration des conditions de travail.

Salariées bénéficiaires

Toutes les femmes peuvent être concernées, sans condition d'âge ni de niveau de qualification. Elles doivent cependant être embauchées :

- en contrat à durée indéterminée
- en contrat à durée déterminée d'au moins six mois
- en mission d'intérim lorsque la mission est d'une durée égale ou supérieure à six mois



ATTENTION
Ce contrat ne peut être conclu que si l'employeur justifie de la régularité de sa situation en matière d'obligations fiscales et sociales, s'il consacre à la formation professionnelle un montant au moins égal à celui imposé par la loi et s'il atteste de ne pas avoir sollicité une autre aide publique à caractère identique.

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut être conclu qu'après :

- soit la conclusion d'un accord collectif de travail comportant des actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut, d'un plan d'action unilatéral en l'absence de délégué syndical ou en cas d'échec des négociations ;
- soit l'adoption d'une ou plusieurs mesures en faveur de la mixité des emplois.

Montant de l'aide

L'aide est accordée, dans la limite de :

- 50% du coût d'investissement en matériel lié à la modification de l'organisation et des conditions de travail ; des coûts pédagogiques, de communication et de sensibilisation sur l'égalité professionnelle.
- 30% des dépenses de rémunération des salariés bénéficiant d'actions de formation pendant la durée de réalisation du contrat. Sont exclues de l'aide éventuelle les augmentations de rémunérations.

Les actions conduites par l'entreprise peuvent prendre plusieurs formes et sont cumulables entre elles ; il est donc possible par exemple de financer à la fois une action de formation, un aménagement du poste de travail et une action de sensibilisation destinée au personnel de l'entreprise. Les dépenses directement imputables à la réalisation du contrat sont prises en compte déduction faite de la taxe sur la valeur ajoutée. Elles incluent les charges sociales patronales.

Les modalités du contrat

Le contrat doit préciser les informations suivantes :

- Engagements de l'entreprise et modalités de contrôle de leur réalisation.
- Modalités d'évaluation et de diffusion de l'information sur les actions réalisées.
- Montant de l'aide de l'État et conditions de son versement.

Comment faire sa demande

La demande de contrat doit être faite par la Direction de l'entreprise qui doit constituer un dossier en quatre exemplaires. L'instruction des dossiers est assurée par le ou la chargé(e) de mission départemental(e) aux droits des femmes et à l'égalité, ou par le ou la délégué(e) régional(e) aux droits des femmes et à l'égalité si le champ d'application territorial du contrat s'étend sur plusieurs départements.

Après instruction, le contrat est signé par l'employeur et le Préfet de Région. Au terme du contrat, un compte rendu des actions réalisées est adressé à la DIRECCTE et au chargé(e) de mission départemental(e) aux droits des femmes et de l'égalité.

Texte de référence :

CIRCULAIRE N° DGCS/SDFE/B3/2012/77 du 17 février 2012

relative aux conditions d'application du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévu par décret n°2011-1830 du 6 décembre 2011

Qui contacter en Île-de-France

Déléguée régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité :
Thalia BRETON ☎ 01 82 52 43 10
✉ thalia.breton@paris-idf.gouv.fr

DIRECCTE IDF (DFSE) :
Sabrina CLAUDIO
☎ 01 70 96 14 98
✉ sabrina.claudio@directcte.gouv.fr



Ce projet est co-financé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020



DÉVELOPPER
LA FORMATION TRANSPORT
ET LOGISTIQUE



Délégation régionale Île-de-France
11 place d'Aquitaine
94 516 RUNGIS Cedex
01 49 78 21 10



DÉVELOPPER
LA FORMATION TRANSPORT
ET LOGISTIQUE



Ce projet est co-financé
par le Fonds Social Européen
dans le cadre du programme
opérationnel national
« Emploi et Inclusion » 2014-2020

