



16^e Enquête sur les besoins en emplois et en formations dans les fonctions de la logistique

Enquête réalisée du 11 au 29 janvier 2010

Département des Etudes
Transport & Logistique (DETL)-
Direction des Relations
Institutionnelles et des Etudes
(DRIE)



**Seizième enquête annuelle
sur les besoins en emplois et en formations
dans la logistique**

Valérie CASTAY
Chef de projets Etudes

Jean André LASSERRE
Directeur des Relations Institutionnelles et des Etudes

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	1
I. Conjoncture.....	2
II. Stratégies et organisation	5
2.1. Facteurs d'évolution.....	5
2.2. Organisation logistique	10
III. Gestion des emplois et des recrutements	15
3.1. Gestion du niveau des effectifs	15
3.2. Gestion des recrutements	23
3.3. Mobilité interne et gestion des parcours professionnels	32
3.4. Intérim.....	36
3.5. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.....	38
IV. Politiques de qualification	42
V. Politiques de formation continue	54

INTRODUCTION

Méthodologie

L'enquête sur les besoins en emplois et en formations dans les fonctions logistiques, réalisée par le Département des Etudes Transport & Logistique, rattaché à la Direction des Relations Institutionnelles et des Etudes de l'AFT, a été reconduite pour la seizième année consécutive. Le questionnaire soumis aux responsables logistiques a porté sur les évolutions en matière de stratégie et d'organisation logistique, d'emploi, de recrutement et de formation pour l'exercice 2009. Toutefois, les responsables logistiques n'étant pas toujours en mesure de répondre à toutes nos questions en matière de gestion des ressources humaines, il arrive que le questionnaire soit complété grâce à l'audition du DRH de l'établissement.

L'enquête logistique est basée sur une population de référence de 5 339 établissements d'au moins 100 salariés répartis sur tout l'hexagone et appartenant à sept secteurs d'activité clés retenus en raison notamment de leur poids en effectifs logistiques :

- Industries agricoles et alimentaires,
- Pharmacie, parfumerie et entretien,
- Industrie automobile,
- Industrie des équipements mécaniques,
- Chimie, caoutchouc, plastiques,
- Commerce (essentiellement commerce de gros),
- Prestataires transport/logistique.

L'échantillon de la 16^{ème} enquête logistique, constitué à partir des statistiques de Pôle Emploi sur le champ UNEDIC, comporte 489 établissements de 100 salariés et plus, ce qui représente un taux de sondage de 9,2%.

En supplément, 66 établissements de taille plus réduite (de 50 à 99 salariés), ont été interrogés dans le secteur commercial et chez les prestataires logistiques, ce qui porte à 555 le nombre total d'établissements sondés.

Etablissements enquêtés par secteur d'activité et classe d'effectifs salariés

SECTEURS	Codes NES 36	Classes d'effectifs salariés				Total
		50 à 99	100 à 199	200 à 499	500 et +	
Industries agricoles et alimentaires	B0		41	29	7	77
Pharmacie, parfumerie et entretien	C3		13	17	6	36
Industrie automobile	D0		12	14	9	35
Industrie des équipements mécaniques	E2		49	30	12	91
Chimie, caoutchouc, plastiques	F4		36	28	8	72
Commerce	J1, J2, J3	36	52	31	11	130
Prestataires transport/logistique	K0	30	54	28	2	114
Total		66	257	177	55	555

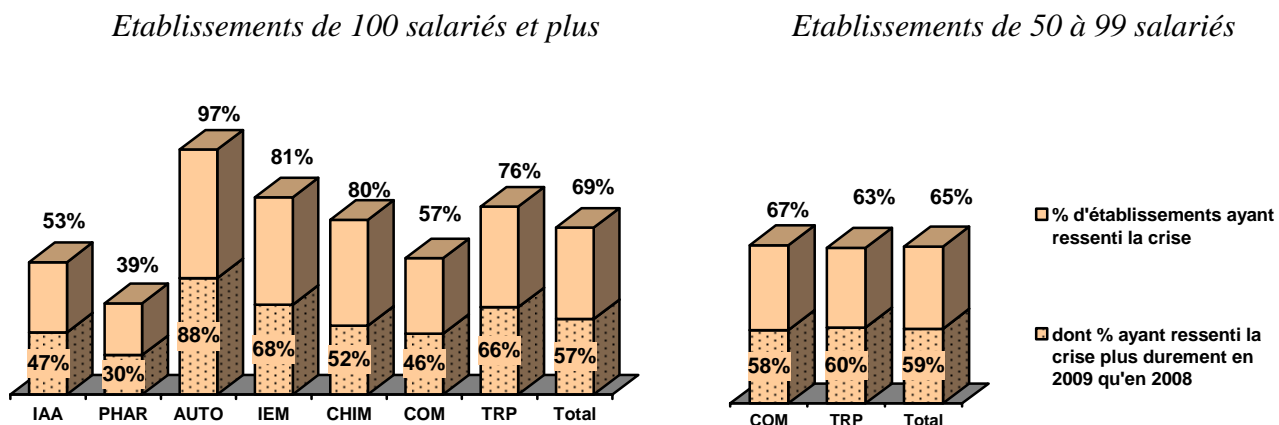
L'enquête téléphonique a été réalisée du 11 au 29 janvier 2010.

Le rapport porte dans un premier temps sur la conjoncture, avant de traiter de l'évolution des stratégies et organisations logistiques, de la gestion des emplois et des recrutements, des politiques de qualification, et se termine par une analyse des besoins en formation.

I. Conjoncture

Une crise profonde...

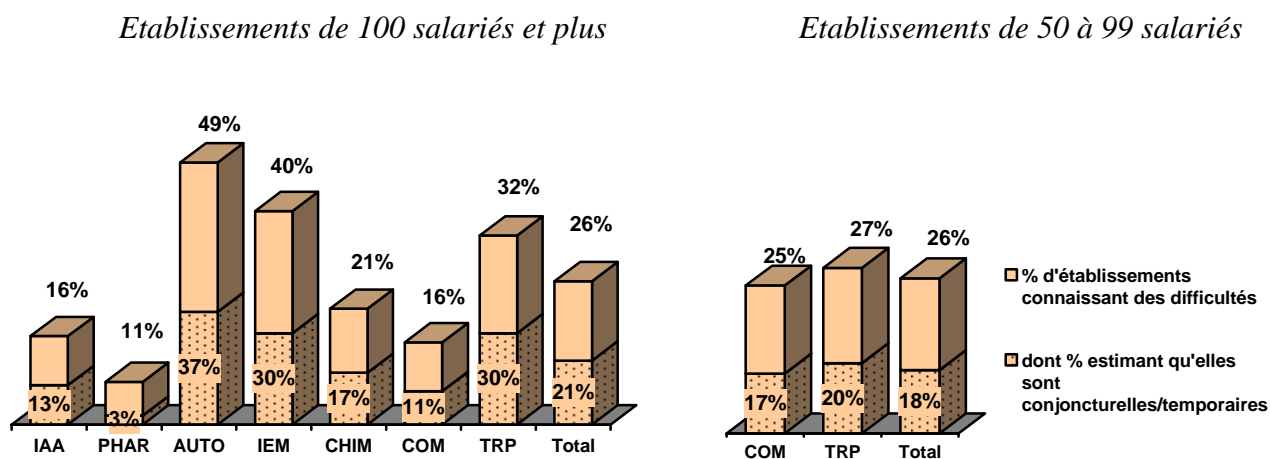
Proportion d'établissements ayant ressenti les effets de la crise



Les établissements de l'industrie automobile, de l'industrie des biens d'équipements, le secteur de la chimie et les prestataires transport-logistique ont particulièrement souffert de la crise, puisque plus des trois-quarts des établissements de 100 salariés et plus en ont ressenti les effets.

... qui a laissé des marques

Proportion d'établissements dont l'activité connaît actuellement des difficultés



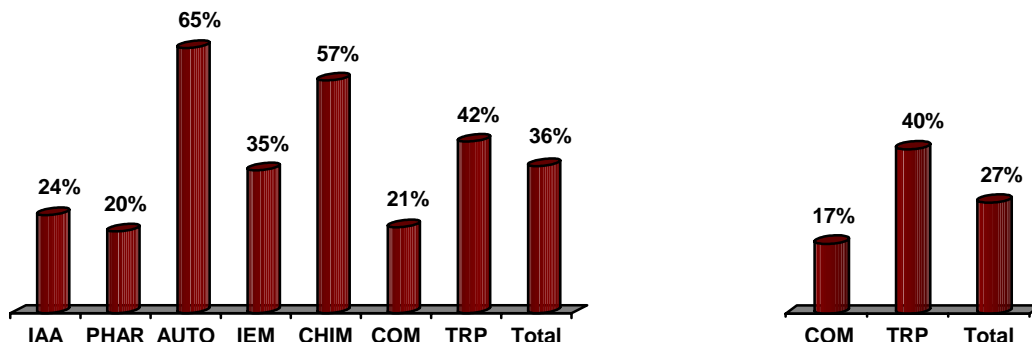
De fait, aujourd'hui, ce sont près d'un tiers des prestataires transport-logistique de 100 salariés et plus qui déclarent que leur activité connaît des difficultés, néanmoins largement perçues comme conjoncturelles et temporaires.

Les signes d'une accalmie se profilent

Proportion d'établissements dont l'activité connaît des signes de reprise

Etablissements de 100 salariés et plus

Etablissements de 50 à 99 salariés

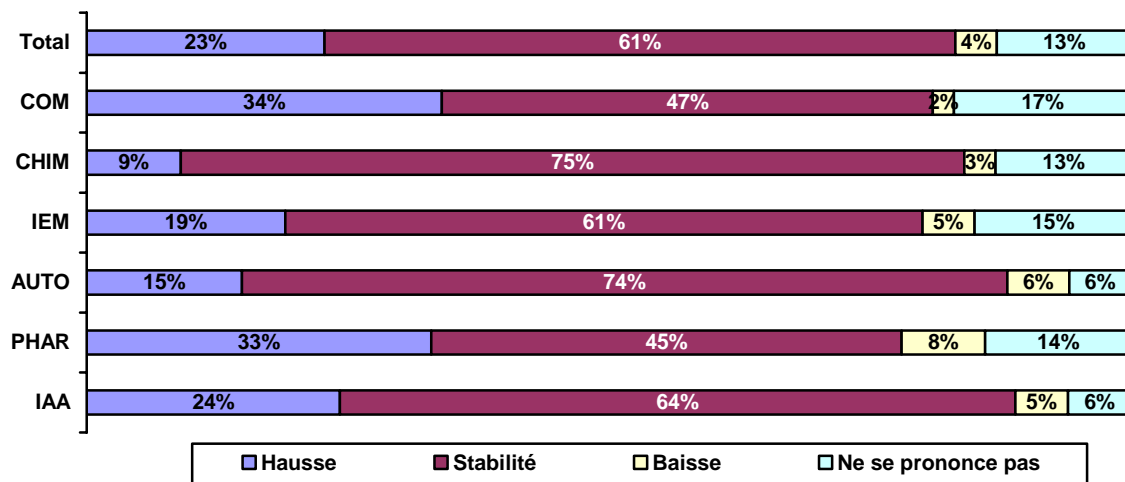


Un certain nombre d'entre eux annoncent par ailleurs que leur activité connaît des signes de reprise (généralement au dernier semestre 2009, période à laquelle la France est sortie officiellement de récession), et ce d'autant plus volontiers que leur taille est importante. C'est le cas de 65% des établissements du secteur de l'équipement automobile, dont la production a été soutenue par les primes à la casse, mais aussi d'au moins 40% des prestataires transport-logistique (tandis qu'autant n'aperçoivent toujours pas la sortie de crise). Les carnets de commande sont donc en train de reprendre un peu de vigueur, en particulier dans les secteurs qui étaient en première ligne face à la récession.

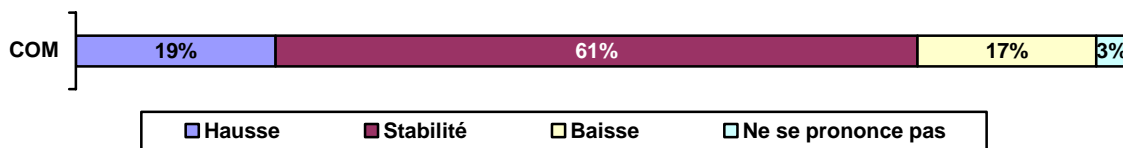
Une demande en passe de se redresser, d'après les établissements industriels et commerciaux

Evolution prévue de la demande en prestation logistique en 2010 (en pourcentage d'établissements industriels et commerciaux)

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



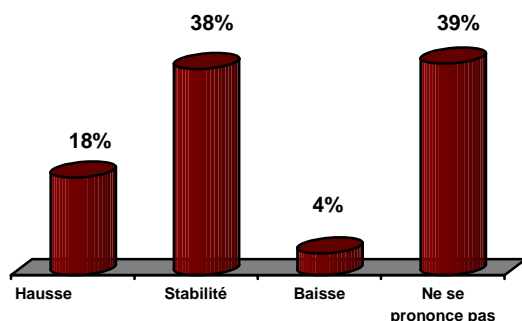
23% des établissements industriels et commerciaux de 100 salariés et plus et 19% des établissements de moins de 100 salariés prévoient une augmentation du volume des prestations logistiques. Les prévisions du secteur commercial et de l'industrie pharmaceutique sont tout particulièrement orientées à la hausse, avec un tiers des établissements de ces secteurs prévoyant une progression de leur demande en 2010.

Les établissements industriels et commerciaux sont en outre moins nombreux que l'an dernier à projeter une baisse de la demande en prestations logistiques en 2010 : d'un quart d'entre eux en 2009, ils ne sont plus que 4% cette année parmi les plus de 99 salariés.

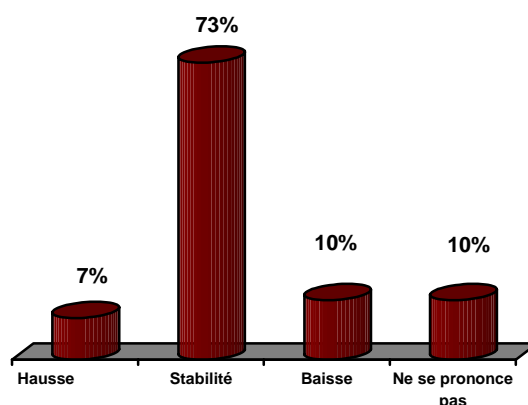
Des prestataires transport-logistiques néanmoins circonspects

Evolution prévue de la demande en prestations logistiques en 2010 (en pourcentage d'établissements du secteur transport-logistique)

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



Interrogés sur l'évolution attendue de la demande en prestations logistiques en 2010, les prestataires de 100 salariés et plus restent extrêmement prudents (39% ne se prononcent pas) et globalement plus réservés que les établissements industriels et commerciaux concernant la bonne tenue de la demande en 2010. Comparativement à leurs anticipations un an plus tôt pour 2009, leurs réponses apparaissent néanmoins plus optimistes pour 2010, en particulier celles des établissements les plus grands, avec 18% d'entre eux tablant sur une hausse de la demande qui leur sera adressée (+ 10 points par rapport à l'an dernier) et seulement 4% sur une baisse (- 29 points).

II. Stratégies et organisation

2.1. Facteurs d'évolution

Les spécifications environnementales dans les appels d'offres transport-logistique se sont banalisées

Pourcentage d'établissements industriels et commerciaux d'au moins 100 salariés ayant introduit un volet environnemental et/ou social dans les appels d'offres transport-logistique

	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	Total
Un volet environnemental	81%	59%	90%	70%	100%	89%	83%
Un volet social	31%	86%	10%	46%	13%	35%	34%

Les transporteurs sont désormais concernés au même titre que les autres sous-traitants par les politiques d'achats « responsables » de leurs clients. Les spécifications environnementales dans les appels d'offres transport-logistique sont désormais largement généralisées, puisque 83% des établissements industriels et commerciaux d'au moins 100 salariés les ont introduites. Des exigences dans le domaine social sont moins répandues, même si plus du tiers des établissements industriels et commerciaux en font état.

Parallèlement, un tiers des prestataires transport-logistique indiquent qu'ils sont amenés à répondre à des appels d'offres qui comportent un volet environnemental, et un sur dix un volet social.

Etre certifié ISO 14001 représente la meilleure garantie du point de vue des donneurs d'ordres

Thèmes du volet environnemental des appels d'offres
(en % d'établissements industriels et commerciaux répondants)

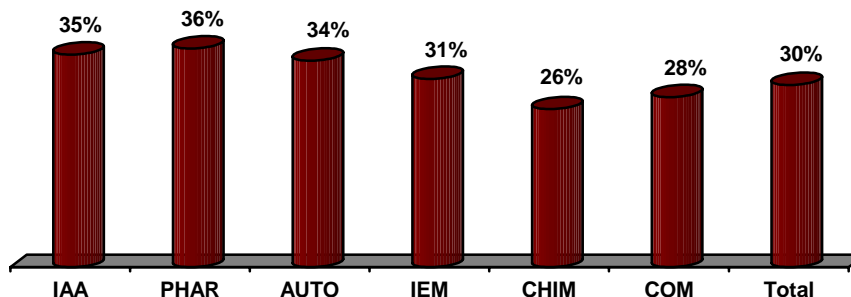
Une certification ISO 14001 ou EMAS	45%
La réduction des kilomètres à vide	35%
L'amélioration du taux de remplissage des véhicules	33%
La réduction de la consommation de carburant	30%
L'acquisition de véhicules normes Euro IV ou V	24%
Les formations à la conduite rationnelle	21%
La réduction des kilomètres parcourus par l'optimisation des tournées	21%
La réduction des emballages et conditionnements transportés	18%
La réduction de l'accidentologie et l'amélioration de la sécurité	13%
Le développement des carburants alternatifs	8%
La réduction des nuisances sonores	6%
Le développement du transfert modal	4%
Le renouvellement de la flotte	4%
Autres	12%

La certification environnementale (norme de management environnemental ISO 14001 en particulier) est le critère privilégié par les donneurs d'ordre pour évaluer la performance environnementale des prestataires transport-logistique qui se présentent à eux (45% des établissements industriels et commerciaux ayant introduit un volet environnemental dans leurs appels d'offres y font référence). Il est vrai que dans le cadre d'une procédure d'appel d'offres, les prestataires certifiés peuvent produire facilement leurs certificats, ce qui dispense les clients d'investigations supplémentaires. L'industrie automobile en fournit une bonne illustration : eux-mêmes certifiés ISO 14001, les constructeurs attendent de leurs prestataires qu'ils le soient également, dynamique qui crée un effet « boule de neige ».

Les efforts demandés aux prestataires, et sur la base desquels ils sont susceptibles d'être sélectionnés, consistent largement en l'amélioration des performances de la chaîne de transport mesurées par la réduction des kilomètres à vide (35% des répondants), le taux de remplissage des véhicules (un tiers des répondants), la consommation de carburant (30% des répondants), mais aussi les caractéristiques de la flotte (normes Euro IV ou V citées par près d'un établissement sur quatre).

Les opérationnels ne sont toutefois que partiellement informés des efforts en matière environnementale entrepris par leurs prestataires

Pourcentage d'établissements qui ont connaissance des actions de leurs prestataires transport-logistique pour réduire leurs impacts environnementaux



70% des établissements industriels et commerciaux ne savent pas si des actions ont été menées par leurs prestataires pour réduire leurs impacts environnementaux, du fait essentiellement que les prestataires sont choisis au niveau du siège des groupes, et que les questions environnementales ne font pas l'objet d'un suivi au niveau de l'établissement.

Parmi les responsables logistiques qui ont connaissance des efforts entrepris dans le domaine par les transporteurs et logisticiens, un quart annonce que ces mesures ont fait l'objet d'une contractualisation entre le client et le prestataire ; toutefois, un autre quart ne se prononce pas, les contrats étant une prérogative du siège.

L'emploi de publics particuliers et la sécurité au cœur du volet social des appels d'offres

Thèmes du volet social des appels d'offres
(en % d'établissements industriels et commerciaux répondants)

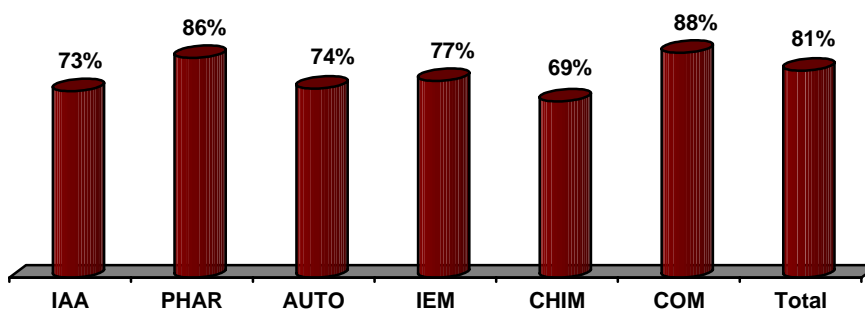
L'emploi de publics particuliers (jeunes, femmes, séniors, handicapés, personnel en insertion...)	46%
La prévention des risques, des accidents	44%
La formation	33%
Le respect de la réglementation sociale	27%
Le recours au travail temporaire	9%
Le turn-over	8%
Le recours au temps partiel	4%
Le taux d'absentéisme	3%

Les préoccupations des donneurs d'ordre à l'égard de la politique sociale de leurs prestataires portent sur l'emploi de publics particuliers (tels que les jeunes, les femmes, les seniors, les handicapés), dont traitent les appels d'offres de 46% des établissements industriels et commerciaux qui se prévalent d'avoir introduit un volet social. Elles se traduisent également par des exigences en termes de respect des règles de sécurité : 44% des établissements industriels et commerciaux lancent des appels d'offres qui tiennent compte des moyens de prévention des risques et des accidents des transporteurs et logisticiens. Or, la formation joue un rôle primordial pour garantir cette sécurité, ce qui explique qu'un tiers des établissements stipule la formation dans les critères de sélection des prestataires. Enfin, 27% des donneurs d'ordre ont formulé des cahiers des charges attentifs au respect de la réglementation sociale.

82% des prestataires transport-logistique jugent que leur entreprise dispose des compétences suffisantes pour répondre à ces appels d'offres (77% pour les établissements de moins de 100 salariés). Simultanément, les donneurs d'ordre estiment dans leur grande majorité que les prestataires qui répondent aux appels d'offres sont performants sur les volets sociaux et environnementaux.

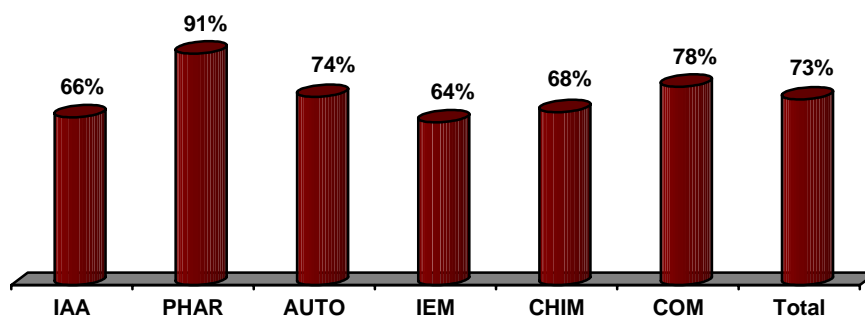
Les prestataires transport-logistique donnent globalement satisfaction

Pourcentage d'établissements satisfaits des solutions apportées
par leurs prestataires transport-logistique



A ce jour, il apparaît, pour plus de 81% des établissements industriels et commerciaux interrogés, que plus généralement les prestataires transport-logistique leur apportent des solutions satisfaisantes.

Pourcentage d'établissements satisfaits de l'utilisation des nouvelles technologies par leurs prestataires



Près des trois-quarts des établissements industriels et commerciaux estiment que l'utilisation des nouvelles technologies par les prestataires transport-logistique (traçabilité, reconnaissance vocale, systèmes d'information embarqués...) est également efficace.

Même si la communication entre les parties prenantes est perfectible

Points faibles identifiés (en % de répondants)

Délais, réactivité, disponibilité et respect des horaires	31%
Communication, information	29%
Tarifs	28%
Qualité de service, litiges	12%
Flexibilité, adaptation	4%
Organisation	4%
Véhicule	3%

Interrogés sur les points faibles de leurs sous-traitants transport-logistique, ils sont tout de même 40% à en déceler. Ceux-ci invoquent en premier lieu les problèmes liés aux délais, le manque de réactivité, de disponibilité, de respect des horaires, ou encore des horaires mal adaptés (items cités par 31% des établissements identifiant des points faibles). Ils mettent encore en avant la rigidité des prix (28% des répondants) et le défaut de communication, information (29% des répondants) : il s'agit de prévenir en cas de retard, d'avoir des systèmes d'information compatibles avec ceux des clients, de transmettre les documents, ou encore d'assurer la traçabilité et le suivi des colisages. Enfin, 12% des donneurs d'ordre pointent le taux de service (manque d'attention apportées aux marchandises, erreur de préparation, perte du bon de livraison, etc.) et la gestion des litiges.

Les nouvelles attentes des clients portent sur l'information en temps réel et la traçabilité

Pourcentage d'établissements industriels et commerciaux ayant des attentes nouvelles vis-à-vis de leurs prestataires

	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	Total
Oui	17%	27%	20%	19%	15%	17%	18%
Non	54%	64%	57%	60%	55%	70%	63%
Ne se prononce pas	29%	9%	23%	22%	30%	13%	19%

18% des établissements précisent qu'ils ont, ou auront, des attentes nouvelles, ou plus fortes, vis-à-vis de leurs prestataires transport-logistique. Est d'abord évoquée la nécessité qu'ils disposent de systèmes d'information autorisant une remontée d'informations fiable (faire en sorte que l'EDI « remonte » la chaîne), en temps réel, garantissant une traçabilité des véhicules (systèmes de géolocalisation) et des colis (éventuellement via la RFID). Les interviewés insistent ensuite sur leur souhait de voir les tarifs pratiqués baisser et les délais se raccourcir.

Or, la crise a freiné l'acquisition de systèmes d'information et de communication

Systèmes d'information (établissements d'au moins 100 salariés)

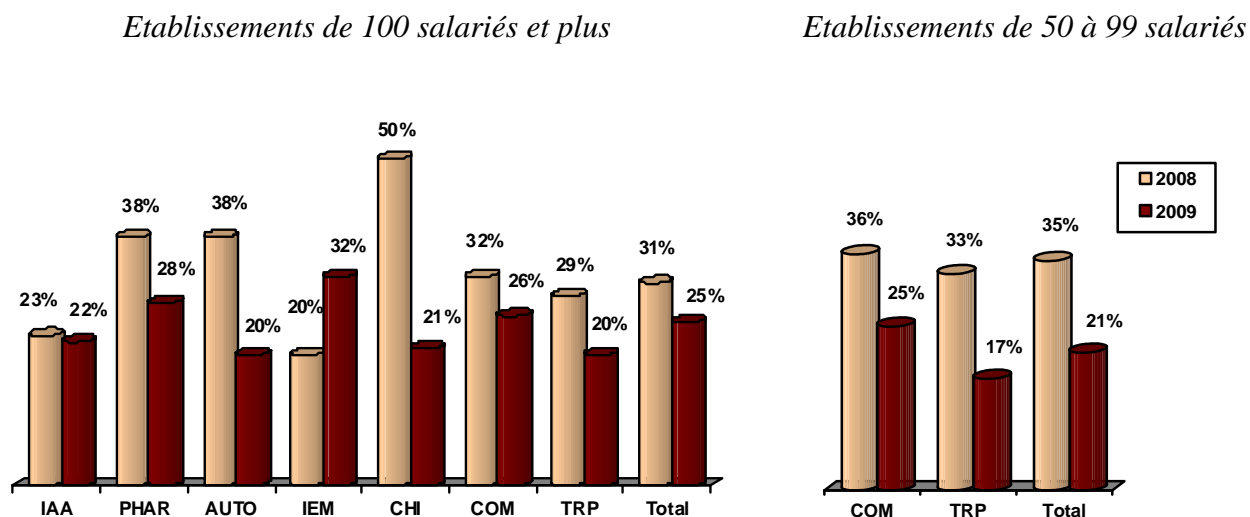
	2008	2009	2010
EDI	70%	64%	54%
Solutions CRM ou SRM (applications en direction des clients et des fournisseurs)	19%	20%	11%
Lecteurs codes à barres	62%	70%	53%
RFID		15%	6%
Logiciel de gestion des entrepôts (WMS)	60%	50%	20%
Logiciel de gestion du transport (TMS)	55%	32%	16%
Logiciel de gestion intégrée (ERP)	56%	62%	46%
Progiciels de planification avancée (APS)	25%	36%	24%
Outils de pilotage et de suivi de la production (MES)	-	48%	19%
Reconnaissance vocale	7%	8%	5%
Autres	5%	7%	17%

En 2010, relativement moins d'établissements qu'en 2009 déclarent être équipés de systèmes d'information (-30 points pour les logiciels de gestion des entrepôts par exemple), les investissements ayant été interrompus ou différés dans un contexte conjoncturel difficile. Plus généralement, les investissements ont pâti en 2009 de l'effondrement de la demande et des conditions de financement (moins de profits, et d'accès au crédit bancaire).

2.2. Organisation logistique

Les réorganisations ont décéléré en même temps que l'économie

Pourcentage d'établissements ayant réorganisé leur logistique



La crise a également induit une pause dans les réorganisations logistiques, alors qu'elles suivaient un trend haussier et que les établissements affichaient l'an dernier leur intention de les poursuivre. Un quart des établissements de 100 salariés et plus a réorganisé sa logistique en 2009, et un sur cinq parmi les établissements de moins de 100 salariés, contre respectivement 31% et 35% un an auparavant.

Réduction de l'activité et plans de restructuration sont devenus des causes majeures de réorganisation de la logistique

Principaux facteurs de réorganisation des services logistiques (en pourcentage d'établissements ayant cité l'item)

Etablissements de 100 salariés et plus

	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	Total
Diversification produits ou recentrage de l'activité	-	19%	14%	-	-	13%	-	5%
Réorganisation de la logistique de (ou des) client(s)	37%	10%	14%	43%	22%	44%	16%	33%
Adaptation au marché	11%	11%	-	3%	-	5%	26%	8%
Démarche de maîtrise des coûts / Optimisation	18%	19%	-	7%	19%	48%	16%	20%
Réduction de l'activité / Plan de restructuration	22%	10%	58%	20%	36%	7%	9%	19%
Agrandissement / Augmentation de l'activité	6%	30%	14%	3%	16%	8%	6%	9%
Développement international	-	-	-	-	-	-	-	-
Délocalisation	-	-	-	4%	-	2%	-	1%
Fusion / Acquisition	6%	-	-	-	-	12%	-	3%
Réforme des systèmes d'information dans l'entreprise	12%	11%	15%	21%	-	-	6%	10%
Changement de prestataire logistique	-	-	-	-	-	2%	5%	1%
Autres	12%	10%	-	10%	36%	10%	31%	15%

Etablissements de 50 à 99 salariés

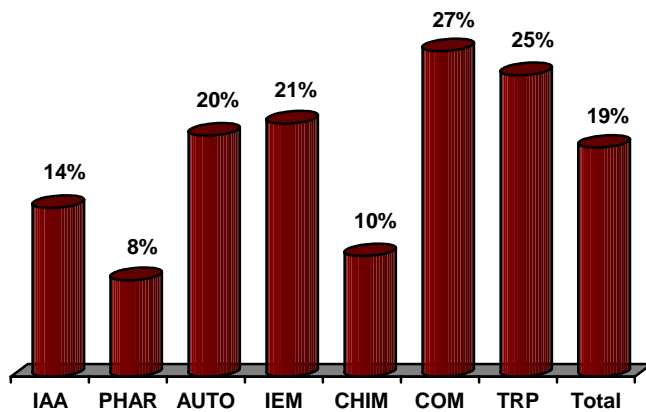
	COM	TRP	Total
Diversification produits ou recentrage de l'activité	0%	0%	0%
Réorganisation de la logistique de (ou des) client(s)	22%	40%	28%
Adaptation au marché	0%	0%	0%
Démarche de maîtrise des coûts / Optimisation	11%	20%	14%
Réduction de l'activité / Plan de restructuration	33%	60%	43%
Agrandissement / Augmentation de l'activité	11%	0%	7%
Développement international	0%	0%	0%
Délocalisation	0%	0%	0%
Fusion / Acquisition	22%	0%	14%
Réforme des systèmes d'information dans l'entreprise	0%	0%	0%
Changement de prestataire logistique	0%	0%	0%
Autres	11%	0%	7%

La réduction de l'activité et les plans de restructuration sont devenus une cause majeure de réorganisation de la logistique. Ils en sont ainsi en 2009 le premier motif pour les établissements de 50 à 99 salariés (cité par 43% des répondants).

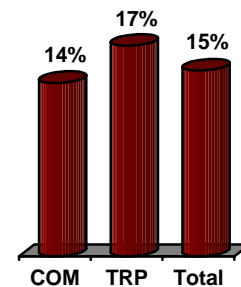
Les réorganisations ne sont pas prêtes à repartir

Pourcentage d'établissements prévoyant de réorganiser leur logistique en 2010

Etablissements de 100 salariés et plus



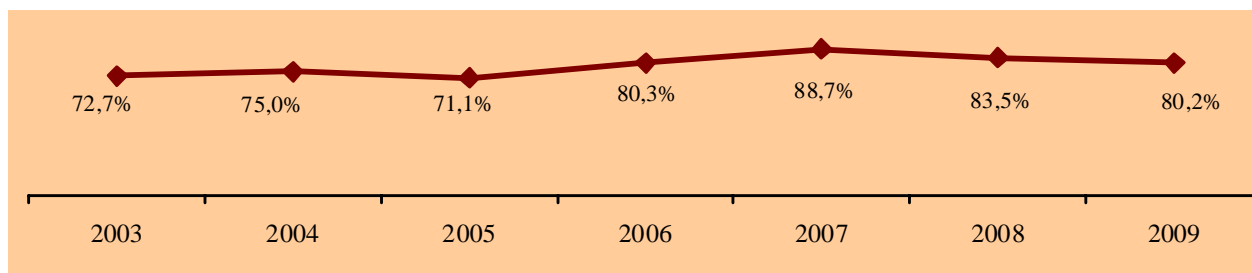
Etablissements de 50 à 99 salariés



Moins d'un établissement sur cinq de 100 salariés et plus prévoit de réorganiser sa logistique en 2010, contre plus d'un tiers un an plus tôt. Les établissements de moins de 100 salariés sont encore nombreux à envisager une réorganisation de leur logistique en 2010 (15%).

La crise ne remet pas fondamentalement en cause le principe de l'externalisation

Evolution de la proportion d'établissements de 100 salariés et plus ayant recours à la sous-traitance d'opérations transport et/ou logistiques

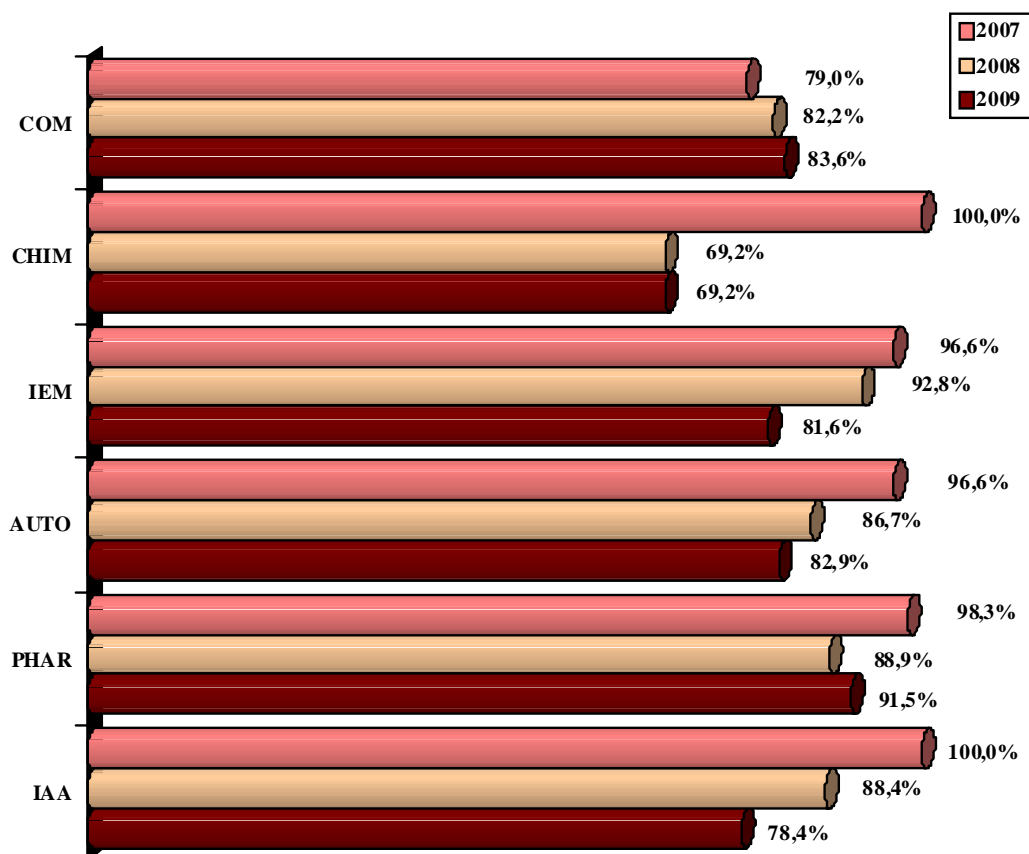


La proportion d'établissements de 100 salariés et plus ayant recours à la sous-traitance d'opérations de transport ou de logistique (pour toutes ou parties) s'est moins repliée en 2009 qu'en 2008. Cependant, cette sous-traitance, qui concerne environ 80% des établissements, s'est resserrée sur certaines fonctions : ainsi, alors qu'en 2008 les établissements industriels et commerciaux sous-traitaient en moyenne au moins deux fonctions (le transport, l'entreposage, la gestion des stocks, la manutention, l'étiquetage, l'emballage et la préparation de commandes, etc.), ils n'en sous-traitent en moyenne plus que 1,5 en 2009. Le même phénomène s'observe dans les établissements de moins de 100 salariés, avec en moyenne 1,5 types d'opérations sous-traitées en 2009, contre 1,2 en 2008.

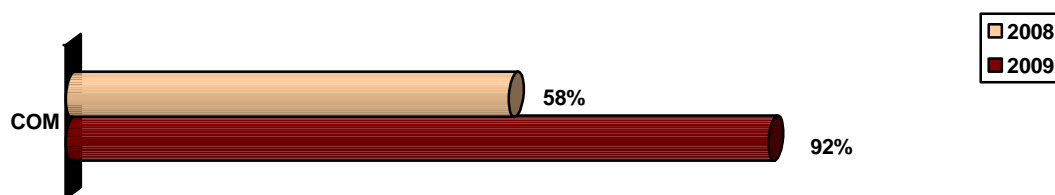
Toutefois la sous-traitance recule...

Pourcentage d'établissements déclarant avoir recours à la sous-traitance par secteur

Etablissements de 100 salariés et plus



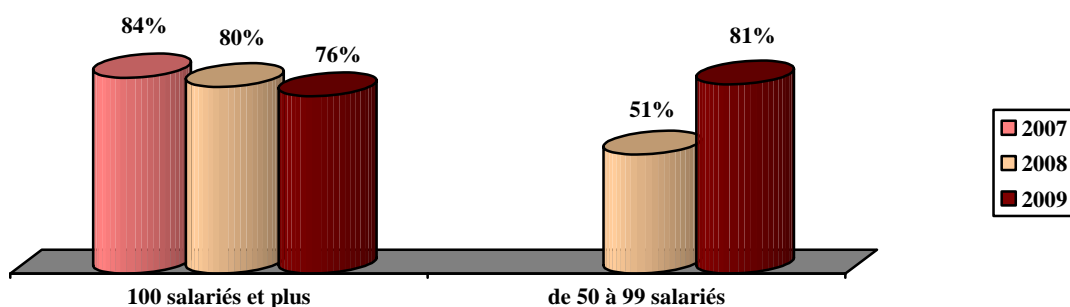
Etablissements de 50 à 99 salariés



Le recul de la sous-traitance est particulièrement marqué dans l'industrie des équipements mécaniques (baisse de 11 points de la proportion d'établissements du secteur déclarant recourir à la sous-traitance par rapport à l'an dernier) et l'industrie agro-alimentaire (- 10 points).

... pour les opérations de distribution,...

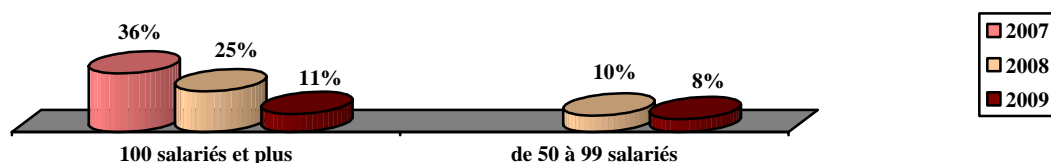
Pourcentage d'établissements ayant recours à la sous-traitance du transport



La part des établissements de 100 salariés et plus recourant à la sous-traitance du transport et de la distribution s'est ainsi réduite de 4 points en 2009.

... et plus encore pour celles d'entreposage

Pourcentage d'établissements ayant recours à la sous-traitance de l'entreposage et du stockage



La sous-traitance des fonctions d'entreposage et de stockage est, plus encore que celle du transport, sensible aux fluctuations conjoncturelles, et la part des établissements de 100 salariés au moins y ayant recours a chuté de 14 points en 2009. Ils ne sont plus guère qu'un sur dix à sous-traiter l'entreposage et le stockage, contre 36% deux ans plus tôt.

Volumes et prix ont simultanément été tirés vers le bas

Evolution des volumes confiés et des tarifs des prestations en 2009

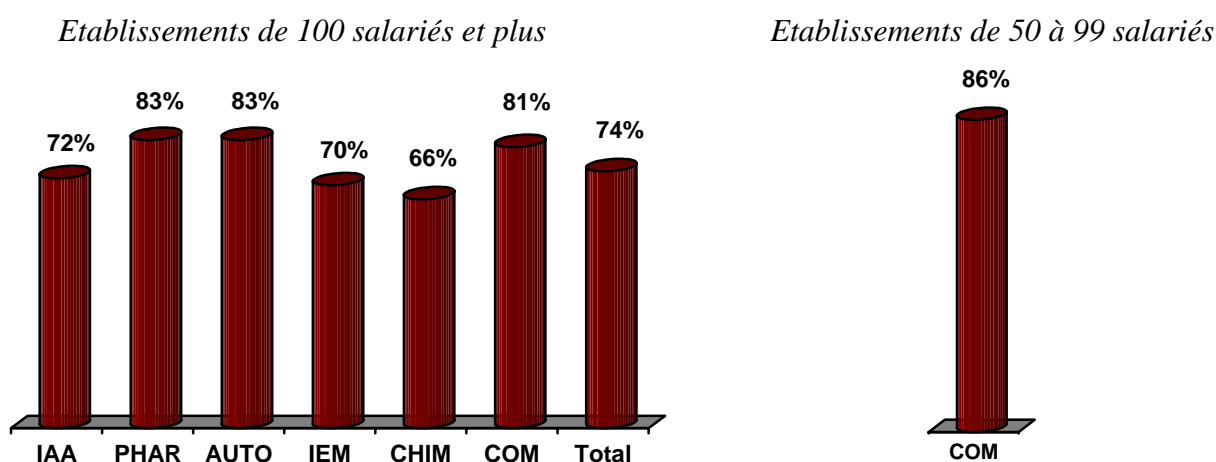
	en % d'établissements sous-traitant le transport et la distribution				en % d'établissements sous-traitant les autres opérations logistiques			
	Augmentation	Diminution	Stable	Ne se prononce pas	Augmentation	Diminution	Stable	Ne se prononce pas
Volumes confiés	13%	25%	53%	9%	13%	21%	40%	26%
Tarifs des prestations	7%	19%	60%	14%	5%	14%	53%	28%

Les volumes confiés aux prestataires transport-logistique se sont émoussés : un quart des établissements industriels et commerciaux qui sous-traitent du transport déclarent que les volumes ont diminué (12 points de moins que la proportion de ceux qui déclarent qu'ils ont augmenté), et plus d'un sur cinq ont également sous-traité moins de prestations logistiques (8 points de moins que la proportion de ceux qui déclarent qu'elles ont augmenté).

Quant aux tarifs des prestations, ils ont également été négociés à la baisse : 19% des établissements industriels et commerciaux sous-traitant du transport indiquent une diminution des prix (contre 7% qui indiquent une augmentation de ces prix), et c'est également l'avis de 14% des établissements qui sous-traitent des opérations logistiques (contre 5% une augmentation).

Les prévisions de sous-traitance pour 2009 persistent à baisser

Prévisions de sous-traitance d'opérations logistiques ou de transport en 2010 (en % d'établissements)



Un certain nombre d'établissements prévoient de ne plus recourir à la sous-traitance d'opérations logistiques ou de transport en 2010 : on note ainsi un recul de 6 points de la proportion d'établissements de 100 salariés au moins ayant l'intention de sous-traiter des opérations logistiques ou de transport en 2010 par rapport à la proportion de ceux qui y ont eu effectivement recours en 2009 (et -6 points aussi pour les établissements de moins de 100 salariés).

Et le transport pourrait cette fois en être davantage affecté que la logistique

Opérations de transport et logistiques que les établissements prévoient de sous-traiter en 2010
(en % d'établissements)

	<i>Etablissements de 100 salariés et plus</i>	<i>Etablissements de 50 à 99 salariés</i>
Transport et distribution	69%	75%
Entreposage / Stockage	8%	6%
Gestion des stocks / Inventaire	5%	3%
Réception / Expédition	4%	3%
Emballage / Préparation de commandes	4%	6%
Manutention et Conduite d'engins de manutention	3%	0%
Etiquetage	3%	0%
Copacking	3%	3%
Facturation	3%	6%
Conseil en stratégie et organisation logistiques	2%	3%
Autres	2%	0%
Traçabilité des flux	1%	0%
Comanufacturing	0%	0%

En fait, le nombre d'établissements de 100 salariés et plus sous-traitant le transport pourrait reculer de 7 points en 2010 (-15 points pour les établissements de moins de 100 salariés) et ceux sous-traitant le stockage et l'entreposage de 3 points (-2 points pour les établissements de moins de 100 salariés).

III. Gestion des emplois et des recrutements

3.1. Gestion du niveau des effectifs

Des effectifs logistiques en creux en 2009

Evolution des effectifs logistiques par catégorie d'emploi

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres			Techniciens/ Agents de maîtrise			Opérateurs		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Augmentation	8,9%	7,3%	3,5%	13,4%	7,8%	3,8%	25,4%	13,2%	6,1%
Stabilité	79,0%	84,8%	86,2%	74,4%	81,2%	85,1%	63,0%	69,6%	78,7%
Diminution	5,0%	6,5%	8,4%	6,3%	9,4%	9,8%	9,1%	15,5%	13,4%
Ne sait pas	7,1%	1,4%	1,9%	5,9%	1,6%	1,3%	2,4%	1,7%	1,8%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres		Techniciens/ Agents de maîtrise		Opérateurs	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Augmentation	5,5%	4,6%	7,8%	4,6%	21,6%	7,5%
Stabilité	87,4%	80,4%	83,6%	80,4%	57,5%	74,4%
Diminution	7,1%	9,0%	8,6%	12,0%	20,4%	15,0%
Ne sait pas		6,0%		3,0%	0,5%	3,0%

En 2009, la proportion d'établissements ayant vu ses effectifs de cadres et de techniciens/agents de maîtrise en logistique diminuer a accentué sa progression, commencée en 2008. Ainsi, la part des établissements de 100 salariés et plus dont les effectifs de cadres logistiques se sont réduits est passée de 6,5% en 2008 à 8,4% en 2009 (et de 7,1% à 9% dans les établissements de moins de 100 salariés). La part des établissements de moins de 100 salariés dont les effectifs de techniciens et agents de maîtrise en logistique se sont réduits est également passée de 8,6% à 12%. L'impact sur l'emploi est accentué par la poursuite en 2009 de la chute, amorcée l'année précédente, de la part des établissements ayant vu les effectifs de ces deux catégories d'emploi augmenter. Ainsi, les établissements de 100 salariés et plus ne sont que 3,5% à avoir créé des emplois de cadres (contre 7,3% en 2008) et 3,8% des emplois de techniciens/agents de maîtrise (contre 7,8% en 2008).

Une large majorité d'établissements déclare que les effectifs d'opérateurs logistiques sont restés stables en 2009 : c'est le cas de 78,7% des établissements de 100 salariés et plus (après 69,6% l'an passé) et de 74,4% des établissements de moins de 100 salariés (après 57,5%). En cause, essentiellement la réduction du nombre d'établissements ayant constaté une augmentation des effectifs d'opérateurs, puisqu'ils sont 6,1% des établissements de 100 salariés et plus dans ce cas (après 13,2%) et 7,5% des établissements de moins de 100 salariés (après 21,6%), car dans le même temps la proportion d'établissements les ayant réduit se tasse (13,4% en 2009, après 15,5% en 2008, pour les établissements d'au moins 100 salariés, et 15%, après 20,4%, pour les établissements de moins de 100 salariés).

Un plongeon synchrone dans tous les secteurs d'activité

Ecart en % entre les établissements ayant constaté une augmentation des effectifs par catégorie d'emploi en 2009 et ceux ayant constaté leur diminution

Etablissements de 100 salariés et plus

	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	Total
Cadres	3%	0%	-14%	-7%	-7%	-2%	-10%	-5%
Techniciens/Agents de maîtrise	1%	-3%	-23%	-9%	-12%	2%	-8%	-6%
Opérateurs	0%	8%	-14%	-12%	-16%	-2%	-10%	-7%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	COM	TRP	Total
Cadres	0%	-10%	-4%
Techniciens/Agents de maîtrise	0%	-17%	-7%
Opérateurs	-3%	-13%	-7%

Ecart en % entre les établissements prévoyant une augmentation des effectifs logistiques pour 2008 et ceux prévoyant une diminution

RAPPEL des PREVISIONS des établissements de 100 salariés et plus établies début 2009

	IAA	PHAR	AUTO	TEM	CHIM	COM	TRP	Total
Cadres	-1%	-9%	-12%	2%	-19%	-3%	-1%	-4%
Techniciens/agents de maîtrise	1%	-4%	-22%	6%	-19%	-5%	0%	-4%
Opérateurs	4%	-2%	-25%	0%	-28%	1%	-1%	-3%

	COM	TRP	Total
Cadres	-3%	-4%	-3%
Techniciens/Maîtrise	-4%	-5%	-4%
Opérateurs	-5%	-16%	-8%

RAPPEL des PREVISIONS des établissements de moins de 50 salariés établies début 2009

Le différentiel entre le nombre de répondants faisant état d'une augmentation des effectifs de cadres au sein de leur établissement en 2009 et le nombre de répondants constatant au contraire une diminution n'est positif que dans l'industrie agro-alimentaire (+3%), qui, l'an dernier déjà, résistait relativement mieux que les autres secteurs d'activité à la crise. Les établissements de l'industrie automobile, mais aussi les prestataires transport-logistique, sont ceux dont le différentiel est le plus défavorable aux emplois de cadres, avec, pour les premiers, 14 points d'écart entre le pourcentage d'établissements dont les effectifs de cadres logistiques ont augmenté et le pourcentage de ceux dont ces effectifs ont régressé.

C'est encore dans l'industrie automobile que le différentiel pour les emplois de techniciens et agents de maîtrise est le plus marqué à la baisse, avec 23 points d'écart entre le pourcentage d'établissements dont les effectifs de cadres logistiques ont progressé et le pourcentage de ceux dont ces effectifs se sont contractés. L'industrie agroalimentaire et le secteur commercial sont les deux activités pour lesquelles les sondés font plus souvent part d'augmentations d'effectifs de techniciens et agents de maîtrise en logistique que de destructions d'emplois.

Tous les secteurs, excepté l'industrie agroalimentaire et l'industrie pharmaceutique, déplorent un nombre d'établissements ayant perdu des emplois d'opérateurs logistiques supérieur au nombre de ceux en ayant créé. En particulier, dans l'industrie chimique, cet écart est de 16 points.

Remarquons que les prévisions établies par les établissements début 2009 pour l'exercice en cours, qui traduisaient l'inquiétude particulièrement vive des responsables logistiques des industries automobile et chimique, se sont effectivement réalisées. Cependant, les difficultés rencontrées par l'industrie des biens d'équipements mécaniques ainsi que les prestataires transport-logistique ont plutôt été sous-estimées.

C'est bien la morosité économique, et non les réorganisations logistiques, qui est à l'origine de la dégradation de l'emploi

Facteurs d'évolution à la baisse des effectifs d'opérateurs logistiques (en pourcentage d'établissements ayant cité l'item)

Etablissements de 100 salariés et plus

	2007	2008	2009
La baisse d'activité de l'entreprise	35,3%	58,2%	54,7%
La réorganisation de la logistique de l'entreprise	35,9%	28,1%	18,5%
Les départs en retraite non remplacés	28,8%	18%	
L'amélioration de la productivité	11,2%	10,7%	1,4%
Des délocalisations	4,3%	1,3%	3,2%
La sous-traitance/L'externalisation partielle ou totale de la logistique de l'entreprise	6,0%	1,1%	17,1%
Autres	8,1%	13,3%	20,0%

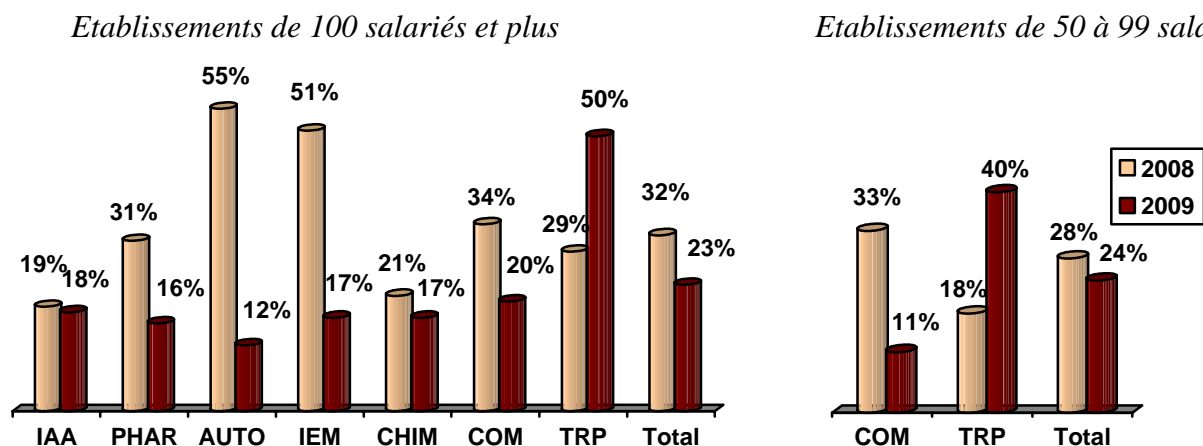
Etablissements de 50 à 99 salariés

	2008	2009
La baisse d'activité de l'entreprise	50,4%	55,7%
La réorganisation de la logistique de l'entreprise	36,3%	
Des délocalisations	4,8%	
L'amélioration de la productivité	12,4%	
La sous-traitance / l'externalisation partielle ou totale de la logistique de l'entreprise		
Les départs en retraite non remplacés	4,8%	11,1%
Autres	25,6%	33,2%

La baisse d'activité des entreprises est bien entendu le premier motif invoqué pour justifier des compressions d'effectifs logistiques (raison citée par une majorité de répondants). Néanmoins, pour 2009, d'autres mécanismes ont pu jouer plus fortement qu'en 2008 pour expliquer les compressions d'effectifs, en particulier le non remplacement des départs (largement cité dans les réponses « Autres ») - et pas seulement des départs à la retraite -, ainsi que la poursuite de l'externalisation de la logistique de l'entreprise (augmentation de 16 points de la proportion d'établissements d'au moins 100 salariés avançant cette explication).

Les heures supplémentaires ont fléchi

Pourcentage d'établissements ayant eu davantage recours aux heures supplémentaires en 2009



Exceptés dans le secteur transport-logistique, les établissements ont été nettement moins nombreux à recourir davantage en 2009 aux heures supplémentaires pour des emplois logistiques. 23% des établissements de 100 salariés et plus ont en effet accru l'intensité de l'utilisation du travail en heures supplémentaires, après 32% en 2008.

Une correction brutale de l'emploi qui s'est opérée chez les prestataires transport-logistique par des licenciements économiques et le non remplacement des départs

Pourcentage d'établissements ayant pris en 2009 des mesures de licenciement, chômage, mise en congés pour le personnel logistique (par catégorie d'emploi)

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres	Techniciens/ Agents de maîtrise	Opérateurs	Total
Licenciements économiques	3%	4%	6%	8%
Chômage technique / partiel	6%	9%	11%	12%
Mises en congés ou en JRTT	6%	7%	7%	8%
Non remplacement des départs	7%	9%	12%	15%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres	Techniciens/ Agents de maîtrise	Opérateurs	Total
Licenciements économiques	3%	5%	11%	11%
Chômage technique / partiel	0%	2%	3%	3%
Mises en congés ou en JRTT	0%	0%	6%	6%
Non remplacement des départs	3%	3%	11%	11%

Le fléchissement de l'activité a conduit un certain nombre d'entreprises à comprimer leurs effectifs logistiques, moins par le biais des mises en congés ou en JRTT, qui avaient été privilégiées en 2008 (11% des établissements de 100 salariés et plus interrogés y avaient alors eu recours, ils sont 8% en 2009), que

par le non remplacement des départs des salariés (auquel ont été contraints 15% des établissements de 100 salariés et plus), mais aussi par des mesures de chômage technique/partiel (adoptées par 12% des établissements d'au moins 100 salariés, soit 7 points de plus qu'en 2008) et des licenciements économiques (11% des établissements de moins de 100 salariés, soit 8 points de plus qu'en 2008).

Pourcentage d'établissements ayant pris en 2009 des mesures de licenciement, chômage, mise en congés pour le personnel logistique (par secteur d'activité)

Etablissements de 100 salariés et plus

	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	Total
Licenciements économiques	1%	6%	17%	8%	11%	4%	12%	8%
Chômage technique / partiel	3%	6%	49%	16%	21%	4%	5%	12%
Mise en congés ou en JRTT	3%	3%	29%	8%	13%	4%	5%	8%
Non remplacement des départs	7%	8%	32%	13%	20%	6%	29%	15%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	COM	TRP	Total
Licenciements économiques	6%	17%	11%
Chômage technique / partiel	6%	0%	3%
Mise en congés ou en JRTT	6%	7%	6%
Non remplacement des départs	11%	10%	11%

L'industrie automobile apparaît comme le secteur enquêté qui a mis en œuvre les mesures de restriction des effectifs logistiques les plus dures en 2009, recourant, dans des proportions importantes, simultanément aux licenciements économiques (17% des établissements), au chômage technique/partiel (49% des établissements), et aux mises en congés ou JRTT (29%). Les prestataires transport-logistique sont parmi ceux qui déclarent le plus fréquemment ne pas avoir remplacé les départs (mesure citée par 29% des établissements de 100 salariés et plus), mais ils ont également fait un usage non négligeable des licenciements économiques (12% des établissements de 100 salariés et plus).

Le temps des plans de licenciements économiques et mises au chômage technique/partiel appartient-il davantage à 2009 qu'à 2010

Pourcentage d'établissements prévoyant de prendre en 2010 des mesures de licenciement, chômage, mise en congés pour le personnel logistique (par catégorie d'emploi)

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres	Techniciens/ Agents de maîtrise	Opérateurs	Total
Licenciements économiques	1%	1%	1%	1%
Chômage technique / partiel	2%	3%	3%	3%
Mises en congés ou en JRTT	1%	1%	1%	1%
Non remplacement des départs	3%	4%	3%	5%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres	Techniciens/Agents de maîtrise	Opérateurs	Total
Licenciements économiques	3%	3%	3%	3%
Chômage technique / partiel	-	2%	2%	2%
Mises en congés ou en JRTT	-	-	-	-
Non remplacement des départs	3%	3%	3%	3%

Toutefois, peu d'établissements prévoient de prendre en 2010 de nouvelles mesures de licenciement (1% des établissements de 100 salariés et plus), chômage technique/partiel (2% des établissements de moins de 100 salariés) ou mises en congés (1% des établissements de 100 salariés et plus) pour le personnel logistique. Ils sont ainsi moins nombreux que ceux qui déclarent avoir effectivement du prendre ce type de mesures en 2009, et les prévisions en la matière sont plus optimistes qu'elles ne l'étaient il y a un an pour 2009 (5% des établissements de moins de 100 salariés envisageaient alors les licenciements économiques comme possibles et 9% des établissements de 100 salariés et plus n'excluaient pas la possibilité de recourir au chômage partiel/technique).

Pourcentage d'établissements prévoyant de prendre en 2010 des mesures de licenciement, chômage, mise en congés pour le personnel logistique (par secteur d'activité)

Etablissements de 100 salariés et plus

	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	Total
Licenciements économiques	-	-	-	2%	-	3%	2%	1%
Chômage technique / partiel	1%	-	6%	6%	2%	4%	1%	3%
Mise en congés ou en JRTT	3%	-	3%	1%	1%	-	1%	1%
Non remplacement des départs	1%	-	14%	2%	9%	5%	10%	5%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	COM	TRP	Total
Licenciements économiques	3%	3%	3%
Chômage technique / partiel	3%	-	2%
Mise en congés ou en JRTT	-	-	-
Non remplacement des départs	6%	-	3%

Cependant, un prestataire transport-logistique sur dix projette de ne pas remplacer des départs en 2010.

Pour autant, pas d'amélioration des perspectives d'emploi en vue

Prévision du niveau des effectifs logistiques par catégorie d'emploi pour 2010

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres			Techniciens/ Agents de maîtrise			Opérateurs		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Augmentation	8%	2%	3%	13%	3%	3%	20%	7%	6%
Stabilité	75%	86%	84%	72%	82%	81%	65%	75%	79%
Diminution	3%	6%	6%	3%	7%	8%	5%	10%	8%
Ne sait pas	14%	6%	7%	13%	7%	8%	10%	8%	7%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres		Techniciens/ Agents de maîtrise		Opérateurs	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Augmentation	1%	3%	2%	3%	6%	6%
Stabilité	91%	71%	90%	71%	78%	64%
Diminution	4%	11%	6%	12%	14%	15%
Ne sait pas	3%	15%	2%	14%	2%	15%

Bien que la situation s'améliore progressivement, l'augmentation des effectifs reste souvent hors de propos, et les responsables interrogés s'attendent à ce que les effectifs logistiques se rétractent encore en 2010. Ils restent, comme l'an dernier, plus nombreux à envisager une réduction des effectifs plutôt qu'une augmentation, et ce quelle que soit la catégorie d'emploi considérée. Les différentiels entre pourcentage d'établissements s'attendant à une augmentation et pourcentage d'établissements s'attendant à une baisse sont d'ailleurs peu différents de ceux de l'an dernier, sauf en ce qui concerne les opérateurs logistiques pour lesquels le différentiel pour les établissements de 100 salariés et plus, s'il demeure défavorable à l'emploi, se réduit de 3% à 2%.

Le sentiment d'inquiétude s'avive chez les établissements de moins de 100 salariés

Prévisions d'évolution des effectifs logistiques par secteur pour 2010 (écart en % entre les établissements prévoyant une augmentation et ceux prévoyant une diminution)

Etablissements de 100 salariés et plus

	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	Total
Cadres	1%	0%	-9%	-11%	-6%	-1%	0%	-4%
Techniciens/Maîtrise	1%	0%	-14%	-13%	-7%	0%	-3%	-5%
Opérateurs	2%	3%	-11%	-11%	-7%	4%	4%	-2%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	COM	TRP	Total
Cadres	-8%	-7%	-8%
Techniciens/Maîtrise	-11%	-7%	-9%
Opérateurs	-11%	-7%	-9%

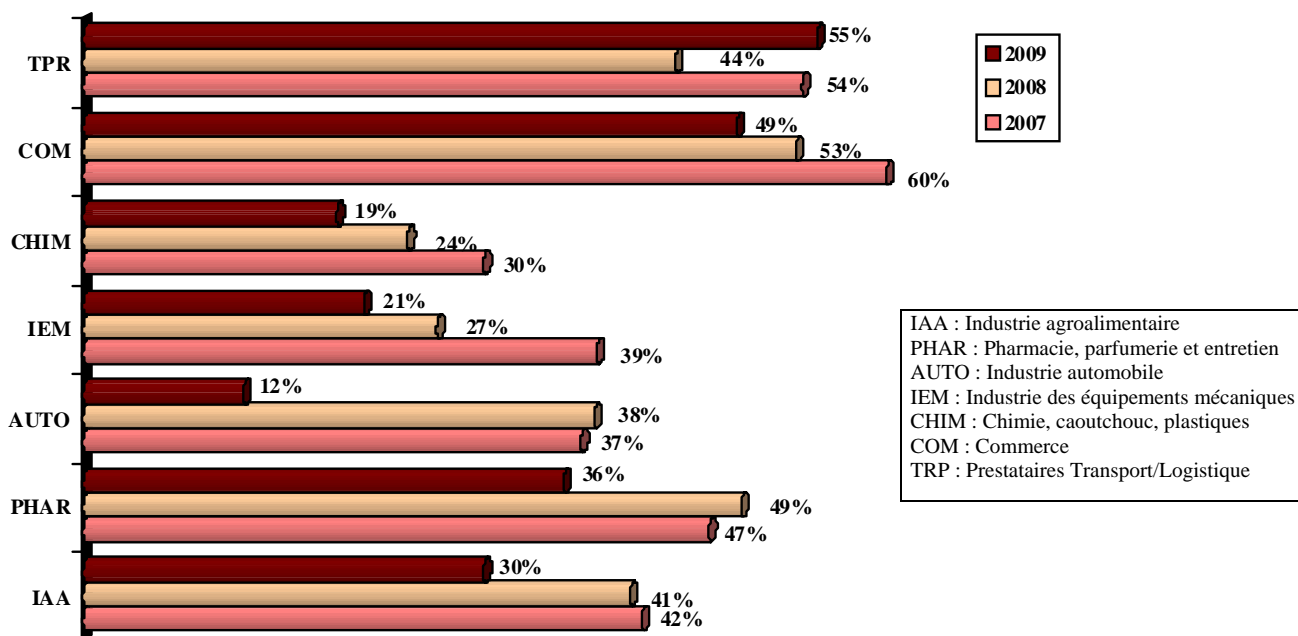
Les établissements de moins de 100 salariés continuent d'être très pessimistes sur l'évolution des effectifs logistiques en 2010. La proportion de prestataires transport-logistique entre 50 et 99 salariés qui anticipent une contraction des effectifs d'opérateurs logistiques durant l'année en cours est même de 16 points supérieure à la proportion de ceux qui projettent plutôt des créations d'emplois.

3.2. Gestion des recrutements

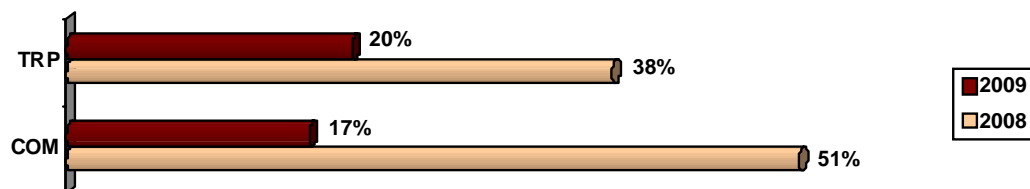
Les recrutements sont tombés en 2009 à leur niveau d'été

Evolution de la proportion d'établissements ayant réalisé des recrutements par secteur

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



Seulement 28% des établissements interrogés déclarent avoir recruté du personnel logistique en 2009, contre 46% en 2008. Les établissements de moins de 100 salariés en particulier ont mis un sérieux coup de frein aux recrutements en 2009, avec uniquement 18% des établissements de cette tranche d'effectifs ayant procédé à des recrutements. Dans l'industrie automobile, 12% des établissements ont recruté du personnel logistique, après 38% en 2008.

La chute des recrutements pourrait conduire à une modification de la structure de l'emploi

Pourcentage d'établissements ayant réalisé des recrutements en logistique par catégorie d'emploi

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres	Techniciens/ Agent de maîtrise	Opérateurs
2007	11,5%	13,7%	44,4%
2008	10,0%	13,9%	35,0%
2009	7,2%	7,5%	26,1%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres	Techniciens/ Agent de maîtrise	Opérateurs
2008	2,8%	14,0%	42,0%
2009	3,0%	1,5%	16,7%

Les cadres logistiques ont été les moins pénalisés par cette baisse des recrutements, même si seuls 7,2% des établissements de 100 salariés et plus en ont recruté en 2009, après 10% en 2008. La proportion de sondés ayant recruté des techniciens/agents de maîtrise logistiques s'est considérablement affaiblie, baissant de 12,5 points pour les établissements de moins de 100 salariés et de 6,4 points pour les établissements de 100 salariés et plus. Les recrutements d'opérateurs logistiques se sont également réduits drastiquement, puisqu'ils n'ont été effectués que par 26,1% des établissements de 100 salariés et plus, et 16,7% des établissements de moins de 100 salariés (soit une chute respectivement de 8,9 points et 25,3 points par rapport à 2008).

Des logisticiens recrutés pour renforcer le niveau stratégique du supply-chain management

Fonctions logistiques qui ont donné lieu à des recrutements en 2009 (en pourcentage d'établissements ayant cité l'item)

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres	Techniciens/ Agent de maîtrise	Opérateurs
Stratégie et organisation logistiques	49%	36%	5%
Achats / Approvisionnement	15%	18%	6%
Ordonnancement	20%	5%	4%
Entreposage / Stockage	12%	21%	18%
Réception / Expédition	4%	9%	16%
Manutention et conduite d'engins de manutention	9%	14%	41%
Emballage / préparation de commandes	6%	9%	42%
Reverse Logistics	6%	6%	3%
Autres	20%	16%	16%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres	Techniciens/ Agent de maîtrise	Opérateurs
Stratégie et organisation logistiques	100%	100%	9%
Achats / Approvisionnement	50%	100%	9%
Ordonnancement	50%	100%	9%
Entreposage / Stockage	50%	100%	9%
Réception / Expédition	50%	100%	46%
Manutention et conduite d'engins de manutention	0%	0%	36%
Emballage / préparation de commandes	0%	0%	27%
Reverse Logistics	0%	0%	0%
Autres	0%	0%	0%

Les responsables logistiques ont une fonction transverse de plus en plus stratégique dans l'entreprise ; pour preuve, les cadres ont principalement été recrutés pour travailler sur la stratégie et l'organisation logistiques et prendre ainsi des décisions ayant un effet à long terme sur l'entreprise : près d'un établissement sur deux de 100 salariés et plus a embauché des cadres pour cette raison. C'est également le motif principal de recrutement des techniciens et agents de maîtrise (cité par 36% des établissements de 100 salariés et plus ayant recruté des techniciens et agents de maîtrise en logistique).

Le recrutement des opérateurs logistiques reste largement justifié par l'exécution de tâches de manutention et la conduite d'engins de manutention (cité par 41% des établissements de 100 salariés et plus ayant recruté des opérateurs logistiques en 2009, et 36% des établissements de moins de 100 salariés). Néanmoins, les établissements de moins de 100 salariés ont été plus nombreux à recruter des opérateurs pour des fonctions de réception/expédition (46% des établissements ayant embauché des opérateurs logistiques), et ceux de plus de 99 salariés pour des fonctions d'emballage et préparation de commandes (42% des établissements).

Les recrutements sont moins motivés par la croissance de l'activité que la nécessité de remplacer des départs

Motifs de recrutement par catégories d'emplois (en pourcentage d'établissements ayant cité l'item)

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres			Techniciens/ Agent de maîtrise			Opérateurs		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Remplacement	39%	58%	53%	36%	34%	44%	43%	35%	55%
Surcroît d'activité	46%	46%	14%	42%	43%	22 %	55%	43%	42%
Départ en retraite	13%	16%	4%	17%	3%	15%	18%	10%	11%
Réorganisation de la logistique	22%	12%	32%	22%	31%	22%	15%	22%	13%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres		Techniciens/ Agent de maîtrise		Opérateurs	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Remplacement	55%	100%	28%	100%	38%	44%
Surcroît d'activité	43%	50%	24%	100%	42%	45%
Départ en retraite	12%	0%	24%	0%	10%	0%
Réorganisation de la logistique	13%	0%	0%	0%	27%	34%

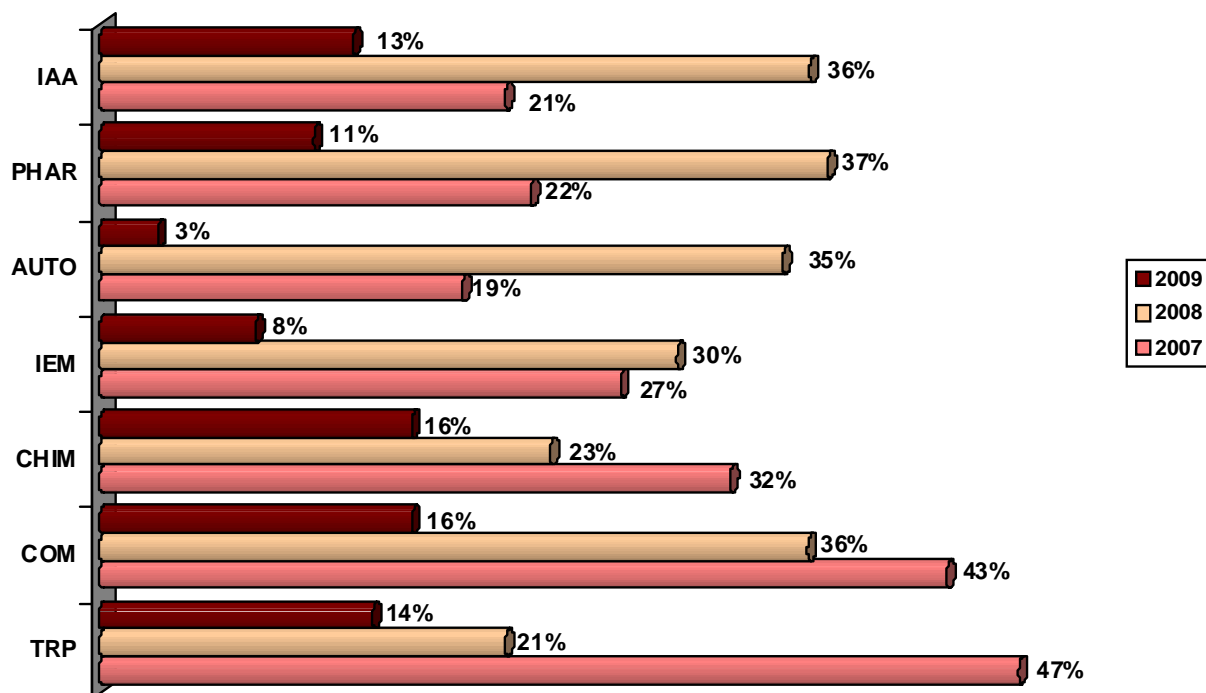
En 2009, le surcroît d'activité n'est plus, comme les années précédentes, le premier motif de recrutement des techniciens/agents de maîtrise ou des opérateurs logistiques dans les établissements de 100 salariés et plus. Il est supplanté par la nécessité de remplacer des départs, qui justifient en particulier les recrutements d'opérateurs logistiques dans une majorité d'établissements (55%, contre 35% en 2008).

Il est patent de constater que les départs en retraite dans les établissements de moins de 100 salariés n'ont pas induit de recrutement, les entreprises ayant profité des départs en fin de carrière pour ajuster leurs capacités productives.

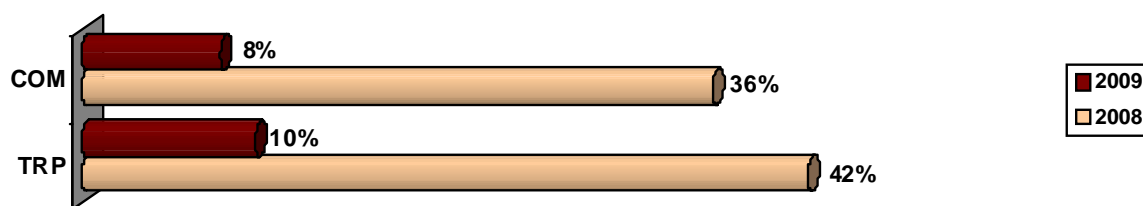
Les difficultés de recrutement se sont largement résorbées

Proportion d'établissements éprouvant des difficultés de recrutement par secteur

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés

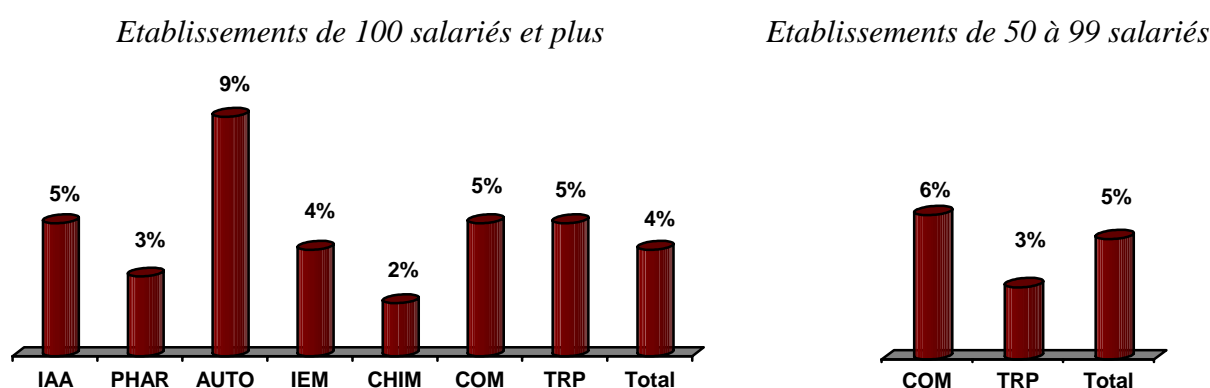


12% seulement des établissements de 100 salariés et plus interrogés déclarent désormais éprouver des difficultés de recrutement, après 31% l'an dernier. Ils sont 9% pour les établissements de moins de 100 salariés, après 38%.

Dans tous les secteurs d'activité de l'échantillon de l'enquête, les difficultés de recrutement ont fondu comme peau de chagrin (jusqu'à -32 points dans l'industrie automobile).

Rares sont les recruteurs qui ont renoncé à leur projet faute de candidats

Proportion d'établissements ayant renoncé à pourvoir certains postes logistiques en 2009, faute de trouver des candidats adéquats



Peu ont du renoncer à pourvoir certains postes logistiques en 2009 faute de trouver des candidats aux profils adéquats : seulement 4% des établissements de 100 salariés et plus sont concernés, soit un établissement sur trois parmi ceux qui déclarent éprouver des difficultés de recrutement.

Tous les signaux montrent que l'intensité des difficultés de recrutement s'est atténuée

Evolution de la proportion d'établissements éprouvant des difficultés de recrutement par catégorie d'emploi

Etablissements de 100 salariés et plus

	2007	2008	2009
Cadres	16%	13%	12%
Techniciens/Agents de maîtrise	26%	28%	21%
Opérateurs	85%	83%	79%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	2008	2009
Cadres	6%	-
Techniciens/Agents de maîtrise	21%	17%
Opérateurs	91%	83%

Pour environ 8 établissements sur 10 confrontés à des difficultés de recrutement, ce sont les postes d'opérateurs logistiques qui restent les plus problématiques à pourvoir. Plus généralement, les répondants citent moins souvent que les années précédentes plusieurs catégories d'emploi sur lesquelles porteraient simultanément les difficultés de recrutement.

Intensité des difficultés de recrutement (en pourcentage d'établissement)

Etablissements de 100 salariés et plus

		Cadres	Techniciens / Agents de maîtrise	Opérateurs
2007	Forte	57%	57%	56%
	Moyenne	40%	41%	42%
2008	Forte	45%	39%	42%
	Moyenne	50%	61%	57%
2009	Forte	42%	19%	29%
	Moyenne	49%	63%	71%

Etablissements de 50 à 99 salariés

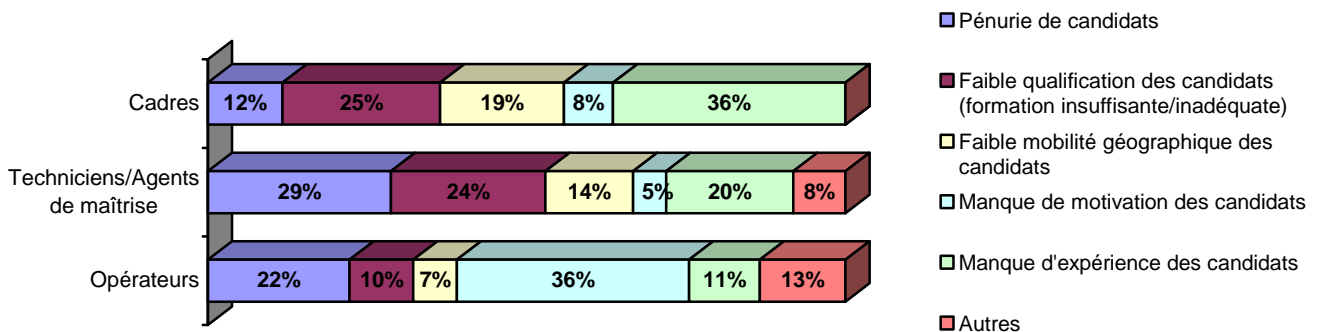
		Opérateurs
2008	Forte	55%
	Moyenne	45%
2009	Forte	39%
	Moyenne	61%

Parallèlement, les difficultés de recrutement, lorsqu'elles sont signalées, perdent en intensité, et ce pour chaque catégorie d'emploi : la part des établissements de 100 salariés et plus éprouvant des difficultés de recrutement décrites comme fortes lors de l'embauche de techniciens/agents de maîtrise en logistique chute de 20 points, et de 13 points avec l'embauche d'opérateurs logistiques.

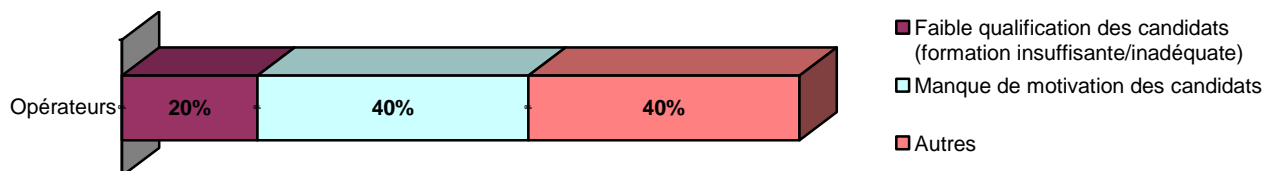
Les recrutements de cadres logistiques butent moins sur la pénurie de candidats que sur leur manque d'expérience

Nature des difficultés de recrutement en 2009 (en pourcentage des réponses)

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



La pénurie de candidats reste la première explication des difficultés de recrutement des techniciens/agents de maîtrise en logistique, même si la proportion d'établissements confrontés à des difficultés en faisant état baisse de 4 points. Cette raison n'est invoquée que par 12% des établissements de 100 salariés et plus pour justifier leurs difficultés de recrutement de cadres logistiques, après 32% l'an dernier. Elle est désormais reléguée bien après le manque d'expérience des candidats (36% des répondants) et leur qualification insuffisante (25%). Concernant les opérateurs logistiques, les établissements, quelle que soit leur taille, insistent, comme l'année passée, sur les problèmes liés à leur manque de motivation (40% des établissements de moins de 100 salariés exposés à des difficultés de recrutement).

Le manque de motivation des candidats aux postes d'opérateurs est imputé en premier lieu à la pénibilité du travail

Raisons du manque de motivation des candidats (en pourcentage d'établissements ayant cité l'item)

Etablissements de 100 salariés et plus

	2007	2008	2009
Rémunérations trop faibles	44%	37%	34%
Pénibilité du travail	40%	49%	54%
Contrat proposé trop court ou à temps partiel	5%	3%	11%
Contraintes horaires	20%	19%	24%
Mauvaise réputation des métiers de la logistique	17%	17%	8%
Problèmes de comportement	27%	39%	29%
Autres	3%	5%	18%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	2008	2009
Rémunérations trop faibles	37%	0%
Pénibilité du travail	39%	100%
Contrat proposé trop court ou à temps partiel	9%	50%
Contraintes horaires	9%	0%
Mauvaise réputation des métiers de la logistique	9%	0%
Problèmes de comportement	59%	50%
Autres	7%	0%

La pénibilité du travail est plus que jamais une composante essentielle de ce manque de motivation (d'après le ressenti de 53% des répondants appartenant à des établissements de 100 salariés et plus).

La polyvalence est requise pour les opérateurs de l'entrepôt

Pourcentage d'établissements souhaitant que les opérateurs logistiques soient polyvalents ou spécialisés

	<i>Etablissements de 100 salariés et plus</i>		<i>Etablissements de 50 à 99 salariés</i>	
	Polyvalents	Spécialisés	Polyvalents	Spécialisés
Caristes	84%	14%	86%	9%
Magasinier	84%	14%	86%	9%
Réceptionnaire	84%	13%	86%	9%
Préparateur de commandes	83%	13%	88%	9%
Manutentionnaire	84%	13%	88%	9%

Il convient de remarquer que les profils d'opérateurs logistiques recherchés doivent satisfaire à une exigence de polyvalence, requise par plus de 8 établissements sur dix, et qui vaut aussi bien pour des emplois de manutentionnaires, conducteurs d'engins de manutention, magasiniers, réceptionnaires que de

préparateurs de commandes. Un peu plus d'un établissement sur dix de 100 salariés et plus souhaite des opérateurs logistiques spécialisés.

Les établissements de 100 salariés et plus prévoient un essoufflement du mouvement de baisse des recrutements en 2010, pas les établissements de moins de 100 salariés

Prévision du niveau des recrutements logistiques par catégorie d'emploi en 2010

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres			Techniciens/ Agents de maîtrise			Opérateurs		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Augmentation	8%	2%	2%	13%	3%	3%	20%	7%	6%
Stabilité	75%	82%	77%	72%	79%	77%	65%	67%	73%
Diminution	3%	8%	4%	3%	9%	4%	5%	16%	5%
Ne sait pas	14%	7%	17%	13%	9%	16%	10%	11%	17%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres		Techniciens/ Agents de maîtrise		Opérateurs	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Augmentation	3%	3%	4%	3%	12%	8%
Stabilité	90%	68%	88%	67%	77%	62%
Diminution	3%	11%	47%	14%	6%	14%
Ne sait pas	4%	18%	4%	17%	5%	17%

Les prévisions de recrutement pour 2010 sont un peu moins pessimistes qu'elles ne l'étaient l'an dernier pour 2009 du côté des établissements d'au moins 100 salariés. En effet, ils sont relativement moins nombreux à envisager une diminution des effectifs en personnel logistique, et ce quelque soit les catégories d'emploi considérées. Ainsi, ils ne sont plus que 5% à anticiper une baisse des recrutements d'opérateurs en 2010, après 16% en 2009. Leurs prévisions d'augmentation des recrutements restent toutefois modestes, et proches de celles établies l'an dernier pour 2009.

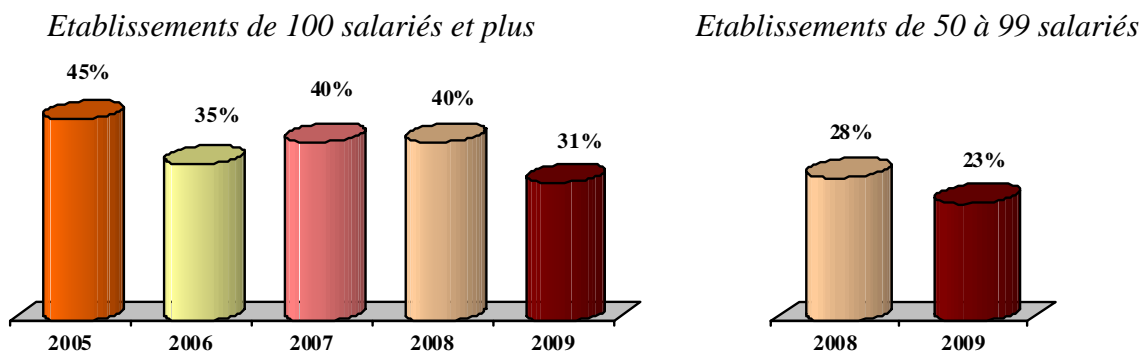
Il en va tout autrement pour les établissements de moins de 100 salariés, dont 14% estiment que les recrutements d'opérateurs ou de techniciens/agents de maîtrise vont se réduire en 2010. Quelles que soient les catégories d'emploi considérées, ils sont cette année plus nombreux à présager d'une diminution des recrutements que de leur augmentation, alors que ce différentiel n'était pas l'an dernier défavorable aux recrutements (ils étaient alors plus nombreux à tabler sur une augmentation des recrutements d'opérateurs et de techniciens/agents de maîtrise en logistique que le contraire).

Néanmoins, de grandes incertitudes pèsent cette année sur les projets de recrutement, comme en témoignent les taux de non réponse élevés à cette question.

3.3. Mobilité interne et gestion des parcours professionnels

La mobilité professionnelle à la peine en 2009

Pourcentage d'établissements ayant pourvu des emplois logistiques par mobilité interne



La proportion d'établissements de 100 salariés et plus ayant pourvu des emplois logistiques (toutes catégories d'emploi confondues) par mobilité interne perd 9 points par rapport à l'an dernier (5 points pour les établissements de moins de 100 salariés). Avec le retournement conjoncturel, les possibilités de mobilité interne ont faibli, mais elles restent corrélées à la taille des structures (31% des établissements de 100 salariés et plus l'ont fait valoir, 23% des établissements de moins de 100 salariés).

Le contexte a été défavorable aux trajectoires ascendantes

Pourcentage d'établissements ayant offert des promotions

Etablissements de 100 salariés et plus

	2007	2008	2009
D'un poste d'opérateur vers un poste de technicien/agent de maîtrise	31%	27%	18%
D'un poste de technicien/agent de maîtrise vers un poste de cadre	11%	9%	7%

Etablissements de 50 à 99 salariés

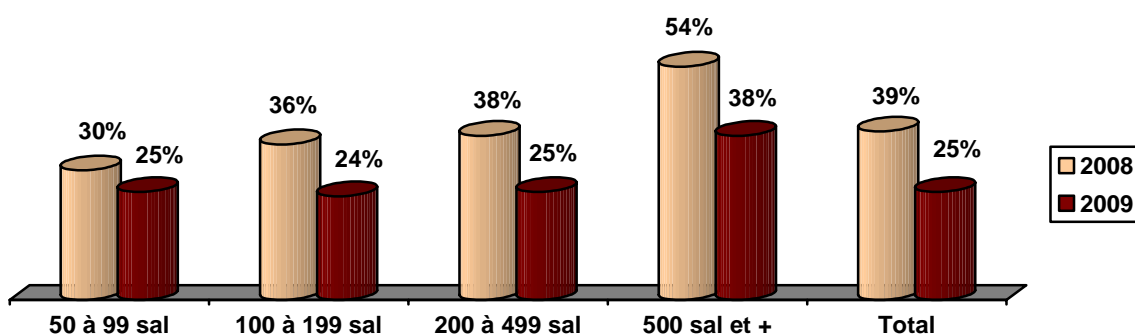
	2008	2009
D'un poste d'opérateur vers un poste de technicien/agent de maîtrise	26%	14%
D'un poste de technicien/agent de maîtrise vers un poste de cadre	10%	8%

Les mouvements de promotion donnant lieu à une élévation de catégorie d'emploi ont également été réfrénés en 2009. La part des établissements de 100 salariés et plus dont le personnel logistique a bénéficié d'une promotion d'un poste d'opérateur à un poste de technicien/agent de maîtrise est ainsi passée de 27% en 2008 à 18% en 2009 (et de 26% à 14% pour les établissements de moins de 100

salariés), soit une baisse largement plus accentuée que pour les promotions de postes de technicien/agent de maîtrise vers un poste de cadre, qu'ont honorées 7% des établissements de 100 salariés (après 9% en 2008) et 8% des établissements de moins de 100 salariés (après 10% en 2008).

La formation a moins joué son rôle d'accompagnement des évolutions professionnelles

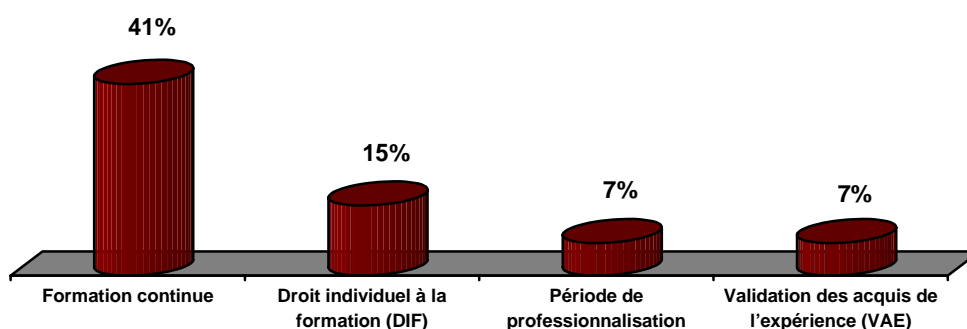
Proportion d'établissements pour lesquels ces promotions font souvent suite en 2009 à une action de formation professionnelle



La formation professionnelle a été moins sollicitée en 2009 pour accompagner ces évolutions professionnelles : un quart des établissements estime que ces promotions font souvent suite à une action de formation professionnelle, après 39% l'an dernier.

Le levier traditionnellement activé reste le plan de formation

Actions de formation professionnelle à la suite desquelles ont eu lieu ces promotions (en % d'établissements de 100 salariés et plus)

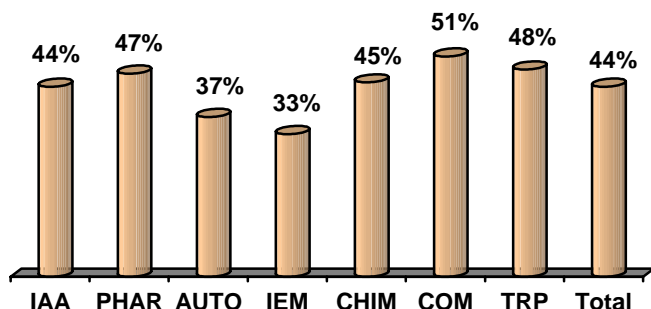


Les promotions qui s'inscrivent dans le prolongement d'une action de formation professionnelle sont redevables du plan de formation, cité par deux établissements sur cinq de 100 salariés et plus parmi ceux estimant que des actions de formation ont généralement précédé ces promotions.

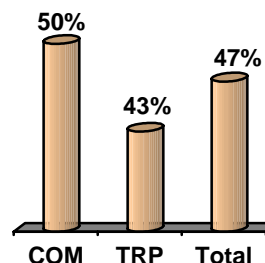
Devenir cariste : pas de voie royale, mais un recrutement au cas par cas

Pourcentage d'établissements recrutant généralement les caristes par voie externe

Etablissements de 100 salariés et plus

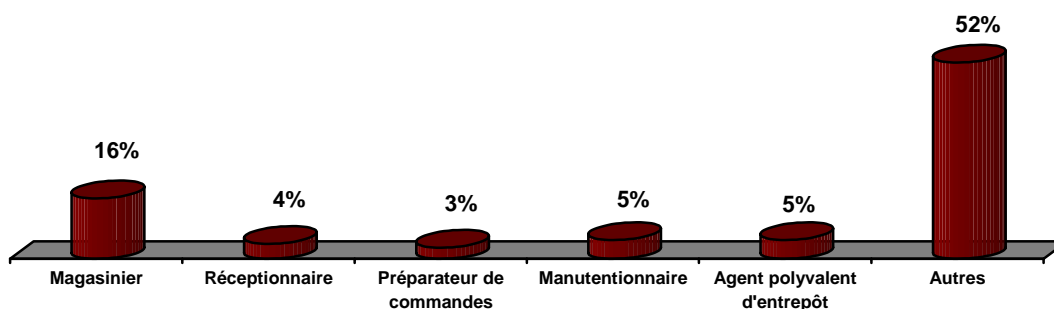


Etablissements de 50 à 99 salariés



Dans le cas des caristes et conducteurs d'engins de manutention, 44 % des établissements d'au moins 100 salariés (et 47% des établissements de moins de 100 salariés) les recrutent de manière privilégiée par voie externe.

Emplois susceptibles de bénéficier d'une promotion vers un poste de caristes (en % d'établissement recrutant par voie interne des caristes)

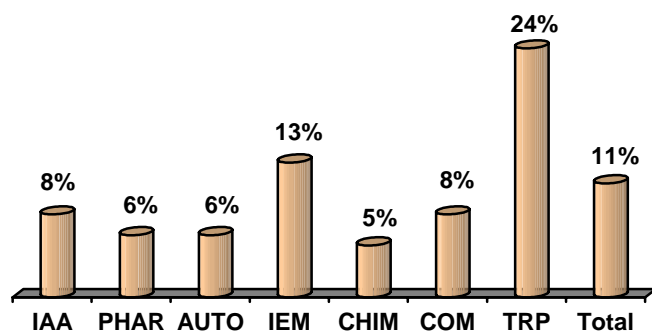


Les magasiniers ont semblent-ils plus de chances que les autres opérateurs de l'entrepôt d'évoluer vers un poste de conducteurs d'engins de manutention et de levage (16% des établissements recrutant des caristes par voie interne donnent plutôt une promotion à un magasinier). Cependant, le recrutement en interne de caristes s'effectue souvent au cas par cas, en fonction des opportunités et des profils, ce que traduisent les volumes de réponses « autres ».

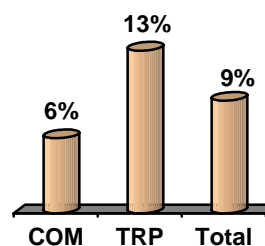
Près d'un prestataire transport-logistique sur quatre d'au moins 100 salariés a effectué des reclassements professionnels, justifiés généralement par des problèmes de santé

Pourcentage d'établissements ayant été amenés à effectuer des reclassements professionnels parmi le personnel logistique en 2009 (hors reclassement des salariés licenciés pour motif économique)

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



11% des établissements de 100 salariés et plus déclarent avoir été amenés en 2009 à effectuer des reclassements (hors licenciés pour motif économique) parmi le personnel logistique. Ils sont même près d'un sur quatre dans le secteur transport-logistique.

Causes de ces reclassements (en % des réponses des établissements de 100 salariés et plus)

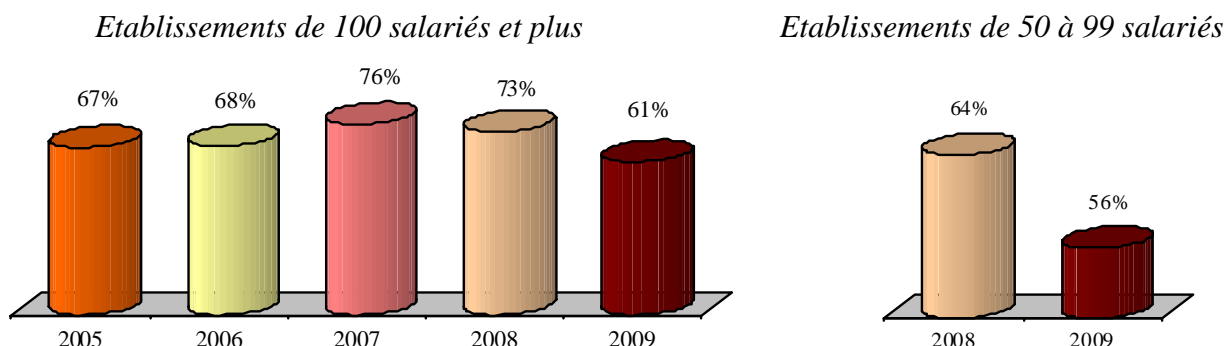
	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	Total
Inaptitude reconnue par la médecine du travail	100%	53%	52%	70%	50%	64%	82%	74%
Âge des personnes	0%	0%	0%	7%	0%	14%	0%	4%
Obsolescence des compétences	0%	0%	0%	0%	0%	22%	0%	4%
Réorganisation du travail	0%	0%	48%	16%	26%	0%	9%	10%
Autres	0%	47%	0%	7%	24%	0%	10%	8%

Dans pratiquement les trois-quarts des cas, ces reclassements professionnels sont attribués à une inaptitude reconnue par la médecine du travail. Les salariés dont l'activité comporte des activités de manutention (port et déplacement de charges) sont particulièrement exposés aux risques de troubles musculosquelettiques, surtout si ces opérations sont répétitives et réalisées avec une cadence soutenue. Les opérateurs de l'entrepôt connaissent plus spécifiquement l'apparition de lombalgies et de douleurs aux épaules.

3.4. Intérim

L'intérim, variable d'ajustement

Evolution de la proportion d'établissements ayant recours à l'intérim

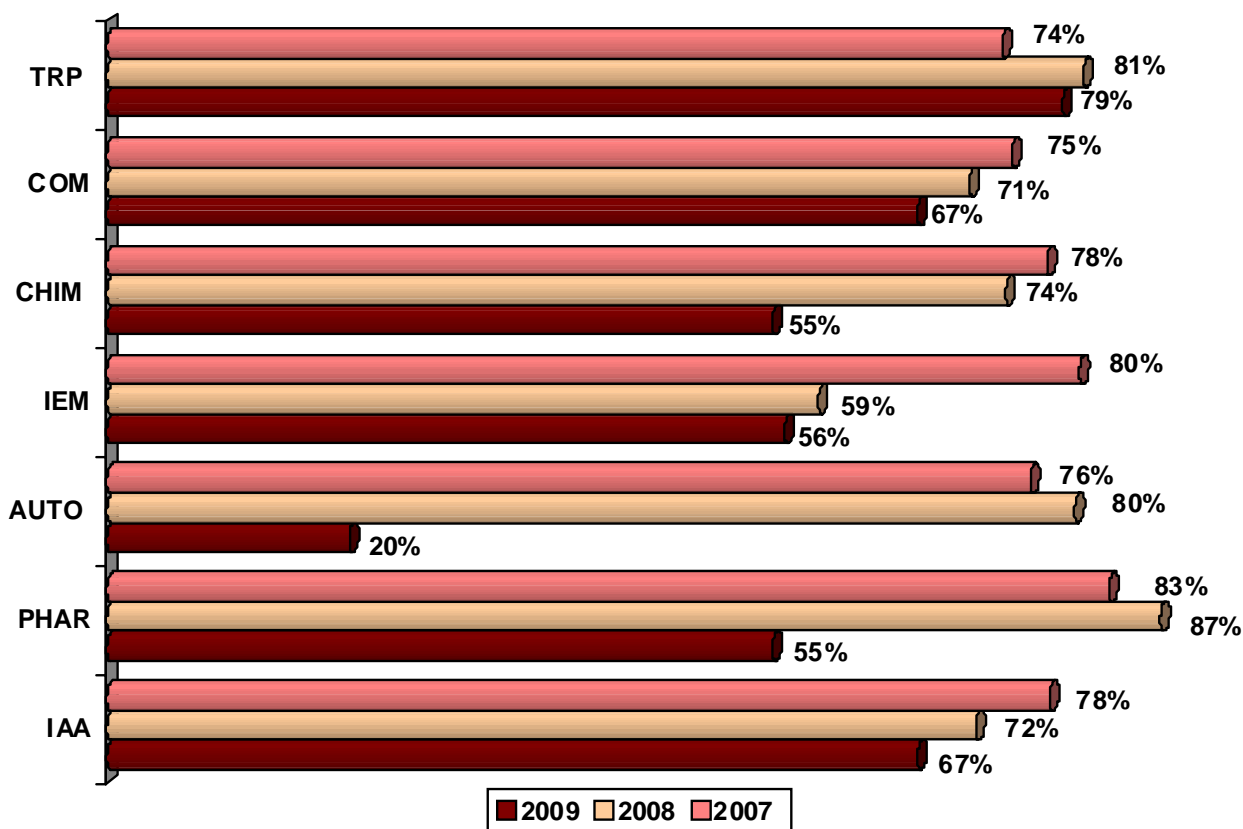


L'utilisation de l'intérim, principale variable d'ajustement de l'emploi à l'activité économique, marque le pas pour les emplois logistiques, avec 61% des établissements de 100 salariés et plus y ayant recours en 2009, après 73% en 2008, et 76% en 2007 ; dans les établissements de moins de 100 salariés, la proportion d'établissements utilisant l'intérim s'est réduite de 8 points.

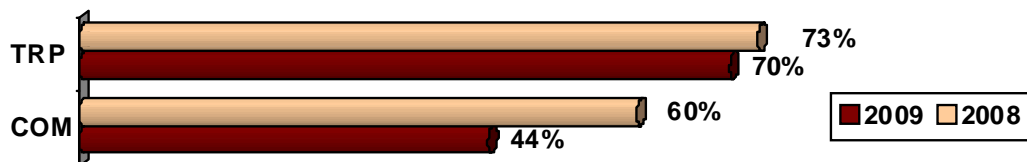
La proportion de prestataires transport-logistique recourant à l'intérim est cependant restée élevée en 2009

Proportion d'établissements ayant recours à l'intérim par secteur

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés

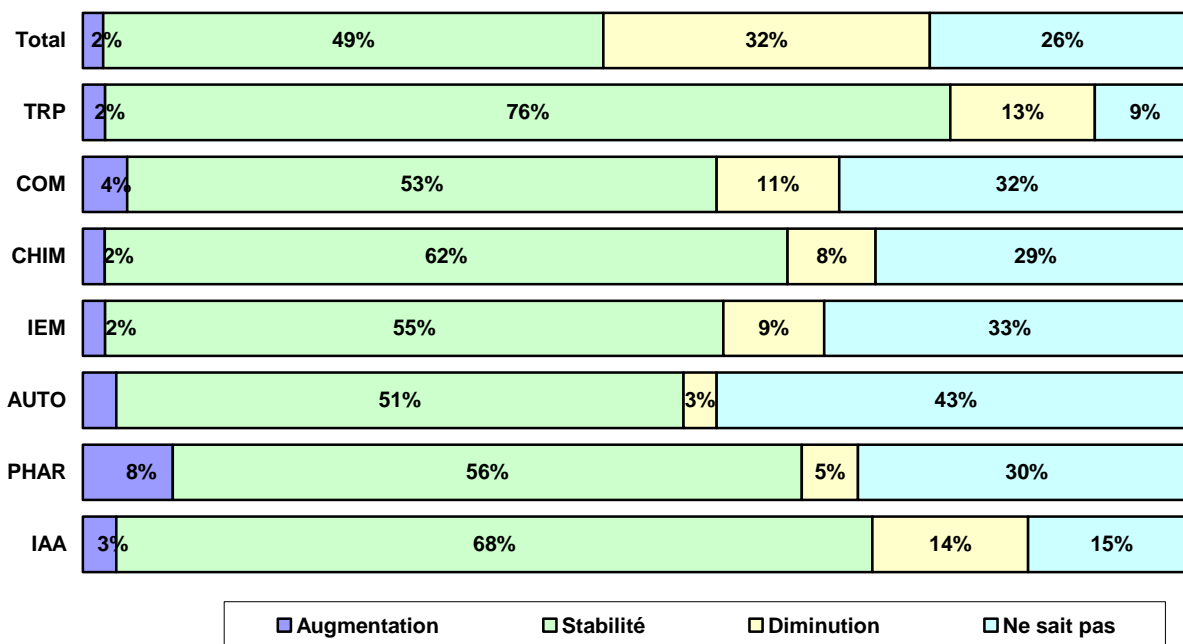


L'intérim a été particulièrement freiné dans les secteurs d'activité où les établissements sont les plus nombreux à déclarer avoir ressenti les effets de crise et où le niveau des recrutements est tombé au plus bas : la proportion d'établissements ayant recours à l'intérim pour le personnel logistique tombe ainsi de 60 points dans l'industrie automobile ! En revanche, le taux d'établissements recourant à l'intérim est resté élevé en 2009 chez les prestataires transport-logistique, dont les recrutements ont résisté, et n'a presque pas varié comparativement à 2008, et ce quelle que soit leur taille : 79% des prestataires transport-logistique de 100 salariés et plus ont utilisé l'intérim et 70% des prestataires de moins de 100 salariés. Ce qui n'exclut pas que le nombre d'intérimaires se soit contracté dans ces entreprises.

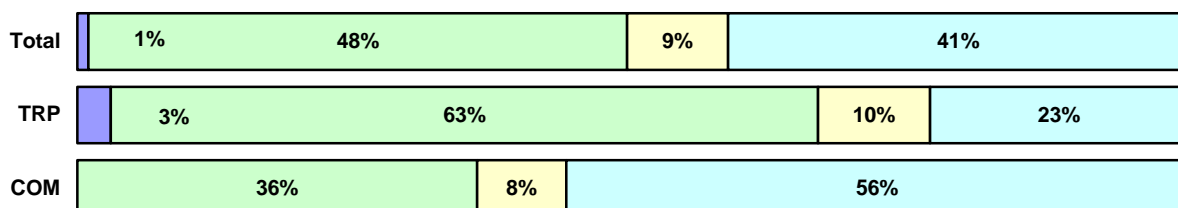
Prudence et réduction du nombre d'opérateurs intérimaires logistiques sont de mise en 2010

Evolution prévisionnelle du nombre d'opérateurs intérimaires en logistique en 2010

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



Les sondés, par manque de visibilité, ne se prononcent pas toujours sur leurs prévisions de recours à l'intérim pour 2010. Néanmoins, comme en 2009, ils sont rares à envisager une augmentation du nombre d'opérateurs logistiques en intérim dans leur établissement (2% dans les établissements de 100 salariés et plus, comme en 2009) et toujours aussi nombreux à projeter leur baisse (32% des établissements de 100 salariés et plus).

3.5. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Un personnel d'encadrement gagné par le stress et des opérateurs logistiques pour partie démotivés

Pourcentage de répondants observant une lassitude, un manque de motivation ou du stress parmi le personnel logistique

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres	Techniciens/Agents de maîtrise	Opérateurs
Une lassitude professionnelle	65%	60%	57%
Un manque de motivation	64%	60%	68%
Du stress	75%	72%	63%

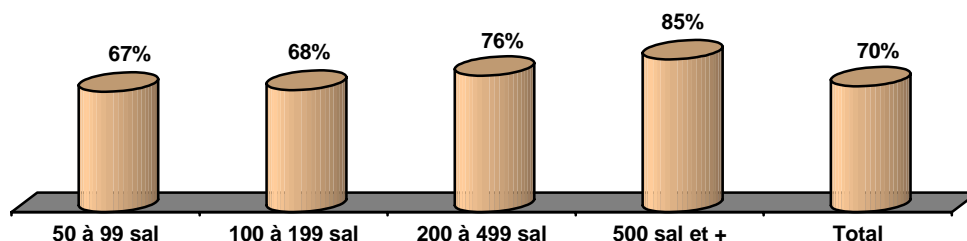
Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres	Techniciens/Agents de maîtrise	Opérateurs
Une lassitude professionnelle	40%	46%	57%
Un manque de motivation	60%	63%	79%
Du stress	90%	82%	72%

Le stress au travail du personnel logistique est un mal amplement dénoncé par les responsables interviewés, en particulier pour le personnel d'encadrement et de direction, et dans les structures de moins de 100 salariés (90% des sondés des établissements de moins de 100 salariés s'accordent à dire que les cadres logistiques sont sous pression). Les opérateurs logistiques n'en sont pas totalement épargnés (72% des établissements de moins de 100 salariés le suggère), mais seraient davantage affectés par une érosion de leur motivation (citée par près de 80% des sondés des établissements de moins de 100 salariés).

Une politique d'anticipation des emplois et des compétences qui n'est pas l'apanage des grands groupes

Pourcentage d'établissements ayant une politique d'anticipation des emplois et des compétences vis-à-vis de la logistique



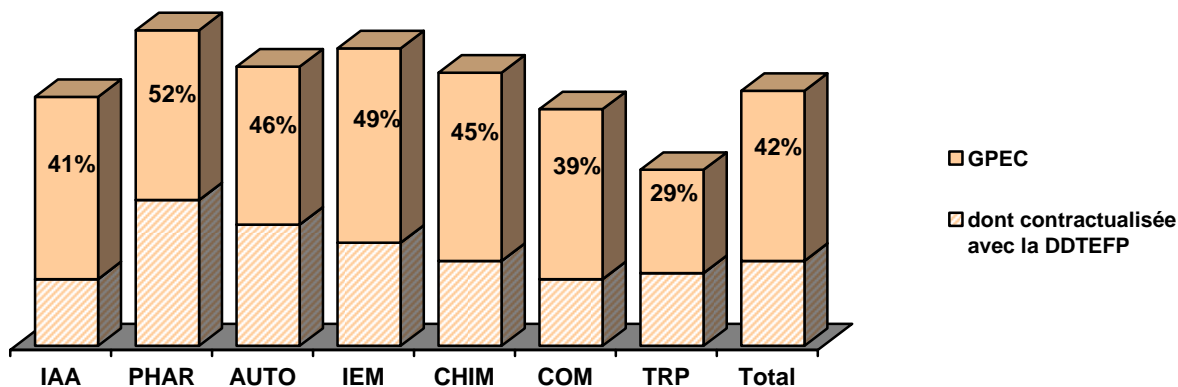
70% des établissements interrogés estiment conduire vis-à-vis de la logistique une politique d'anticipation des emplois et des compétences, et cette appréciation est fortement liée à leur taille, dans la mesure notamment où l'obligation d'instauration d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) pèse sur les sociétés employant au moins 300 salariés. Néanmoins, elle n'est pas l'apanage des grands groupes, puisque 67% des établissements de moins de 100 salariés la revendique. Elle peut en effet émaner d'une demande du personnel ou relever de la politique générale de la direction qui a conscience d'un besoin pour des outils d'aide à la décision qui pallient le manque de visibilité.

La description que donnent les responsables interrogés de la politique d'anticipation qu'ils ont mis en œuvre met largement en avant leur effort de formation (citée par plus d'un établissement sur quatre), que ce soit pour favoriser la mobilité, les montées en compétences, la polyvalence, l'évolution des carrières, voire le maintien dans l'emploi. Environ un établissement sur dix déclare s'essayer à un exercice de prévision, qui a trait à l'estimation des départs (turn-over, départs en retraite, congés), des besoins en recrutement et en formation, et qui s'appuie parfois sur une prospective des mutations économiques. Pour un certain nombre de sondés enfin, l'entretien individuel annuel est le principal outil de cette politique d'anticipation.

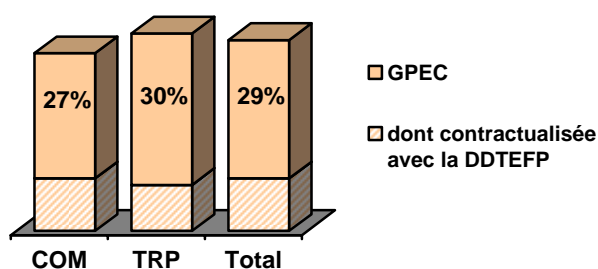
Et qui se traduit assez souvent par un plan de GPEC

Pourcentage d'établissements ayant mis en place un plan de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



42% des établissements de 100 salariés et plus, tous secteurs confondus, déclarent avoir mis en place un plan de GPEC. Parmi les prestataires transport-logistique de cette tranche d'effectifs, ils ne seraient que 29%.

De l'avis des responsables RH interrogés, ces initiatives sont motivées par différents objectifs : répondre à un besoin d'évaluation (études métiers par exemple) devant ouvrir sur la formalisation de grilles de compétences ou de fiches de poste ; anticiper l'évolution des métiers et des compétences, mais aussi les départs (en particulier les départs en retraite) ; adapter les emplois à ces évolutions (par la quantification des besoins de formation et grâce à la formalisation du plan de formation) et accompagner la gestion des carrières, la mobilité, la polyvalence, le maintien au poste. Il apparaît que les réorganisations de site jouent finalement peu dans la genèse de ces démarches.

Par ailleurs, en moyenne, un tiers de ces établissements environ auraient contractualisé leur plan de GPEC avec la Direction Départementale (Régionale) de l'Emploi, du Travail et de la Formation Professionnelle (DDTEFP ou DRTEFP).

Des stratégies pour se conformer aux obligations relatives à l'emploi des salariés âgés différenciées selon la taille des établissements

Pourcentage d'établissements ayant conclu un accord ou établi un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés

Etablissements de 100 salariés et plus

	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	Total
Un accord d'entreprise ou de groupe relatif à l'emploi des salariés âgés	54%	28%	40%	40%	52%	48%	64%	49%
Un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés	11%	25%	6%	16%	10%	25%	14%	16%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	COM	TRP	Total
Un accord d'entreprise ou de groupe relatif à l'emploi des salariés âgés	33%	23%	29%
Un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés	19%	37%	27%

A partir du 1er avril 2010, les entreprises employant au moins 50 salariés risquent une pénalité (égale à 1% de la masse salariale) si elles n'ont pas conclu un accord ou établi un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés (un délai technique a reporté de trois mois l'application de cette pénalité initialement

prévue pour le 1er janvier 2010). Les entreprises ou groupes employant jusqu'à 300 salariés, couverts par un accord de branche sur les seniors, échappent à la pénalité.

Les établissements de 100 salariés et plus ont vraisemblablement donné la préférence à l'accord d'entreprise ou de groupe, négocié avec les partenaires sociaux (en l'absence d'accord de branche au niveau de la branche conventionnelle des transports routiers et activités auxiliaires, 64% des prestataires transport-logistique de cette classe de taille ont choisi cette modalité), tandis que le plan d'action, élaboré par l'employeur, et qui offre davantage de souplesse en termes de modalités de suivi, a été davantage plébiscité par les prestataires transport-logistique de plus petite taille (37% des réponses des établissements de moins de 100 salariés).

Le domaine d'action de ces plans ou accords le plus souvent cité est relatif à l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Domaines d'actions sur lesquels portent ces accords ou plans d'actions (en % des réponses)

Etablissements de 100 salariés et plus

	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	Total
Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise	12%	14%	9%	15%	7%	14%	19%	13%
Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	20%	20%	33%	16%	22%	19%	13%	19%
Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité	16%	21%	13%	19%	14%	19%	17%	18%
Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	14%	13%	21%	19%	17%	19%	18%	18%
Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite	20%	16%	13%	15%	21%	15%	14%	16%
Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat	17%	16%	13%	15%	20%	14%	19%	16%
Réponses	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	COM	TRP	Total
Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise	16%	17%	17%
Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	16%	31%	22%
Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité	14%	21%	17%
Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	18%	17%	18%
Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite	16%	7%	13%
Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat	18%	7%	14%
Réponses	100%	100%	100%

L'accord d'entreprise ou de groupe, ainsi que le plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés doit aborder au moins trois des domaines d'action suivants :

- Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Pour chaque domaine d'action, une ou plusieurs dispositions favorables doit être définie, assortie d'un objectif chiffré mesuré au moyen d'un indicateur.

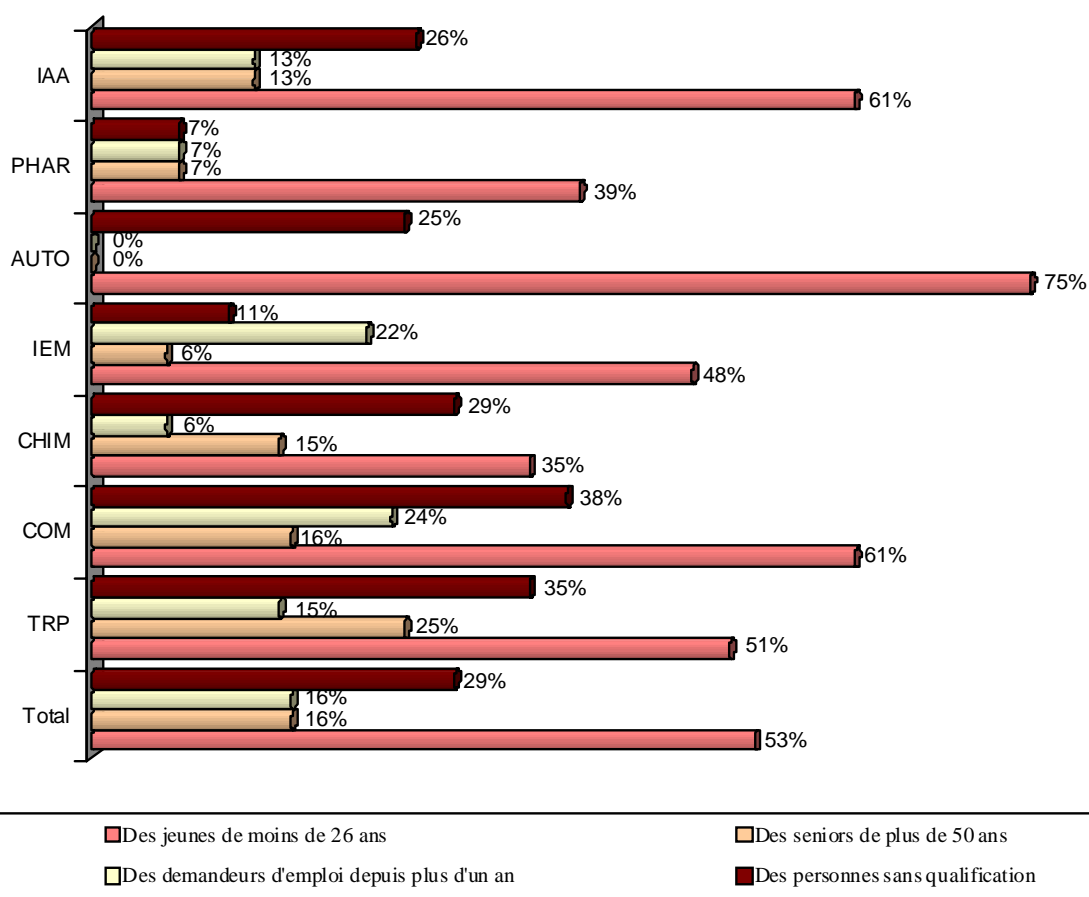
Le domaine d'action le plus souvent cité est relatif à l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (par exemple par l'accès à des formations favorisant la poursuite de carrière) ; il totalise ainsi 31% des réponses des prestataires transport-logistique de moins de 100 salariés (il est vrai qu'il est un des domaines d'action qui permet aux entreprises de mettre en place des mesures simples et encore peu déployées), tandis que le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise a recueilli 13% des réponses (mais jusqu'à 19% chez les prestataires transport-logistique de 100 salariés et plus). Néanmoins, les différents domaines d'action retenus dans les accords et plans peuvent être considérés comme au coude à coude dans ce sondage.

IV. Politiques de qualification

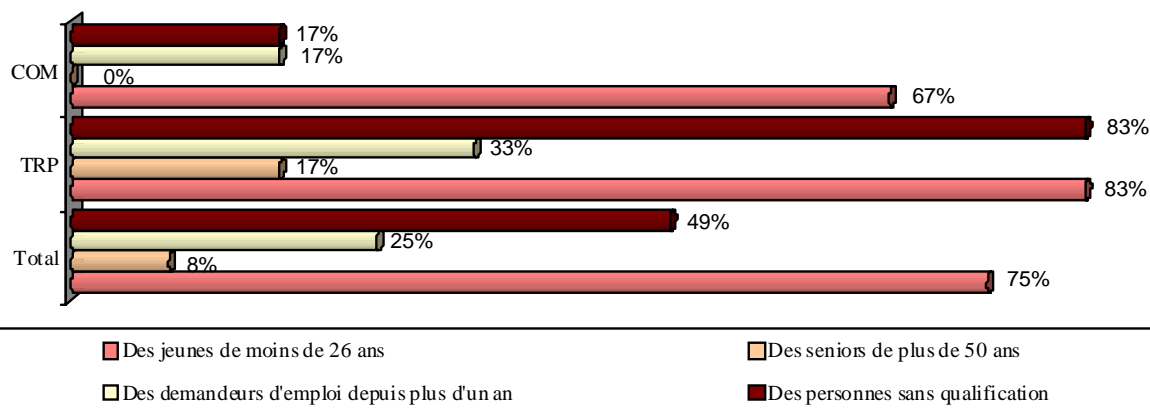
Les personnes sans qualification ont eu relativement moins d'opportunités de recrutement en 2009

Proportion d'établissements recruteurs ayant embauché les publics suivants

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



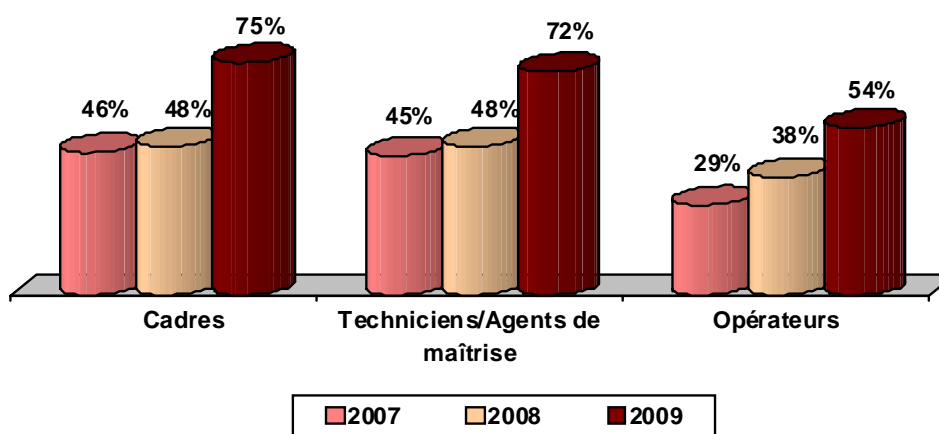
Les établissements qui ont recruté du personnel logistique se sont attachés en majorité à intégrer des jeunes. Ils ont en revanche été relativement moins nombreux à recruter des personnes sans qualification (29% des établissements de 100 salariés et plus en 2009, après 41% en 2008).

Les seniors de plus de 50 ans semblent avoir relativement plus de chances d'être employés dans des établissements de taille assez conséquente, puisque 16% des établissements d'au moins 100 salariés en ont embauché en 2009 à des postes logistiques, contre 8% des établissements de moins de 100 salariés (un différentiel avait également été constaté l'an dernier).

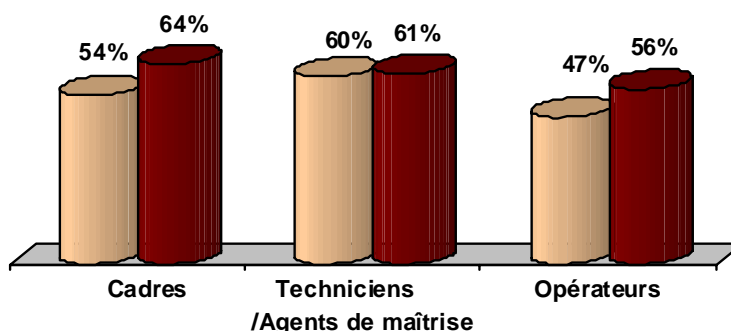
Avec la raréfaction des recrutements, les employeurs privilégient les profils qualifiés

Pourcentage d'établissements tenant compte des formations spécifiques à la logistique pour le recrutement du personnel logistique

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés

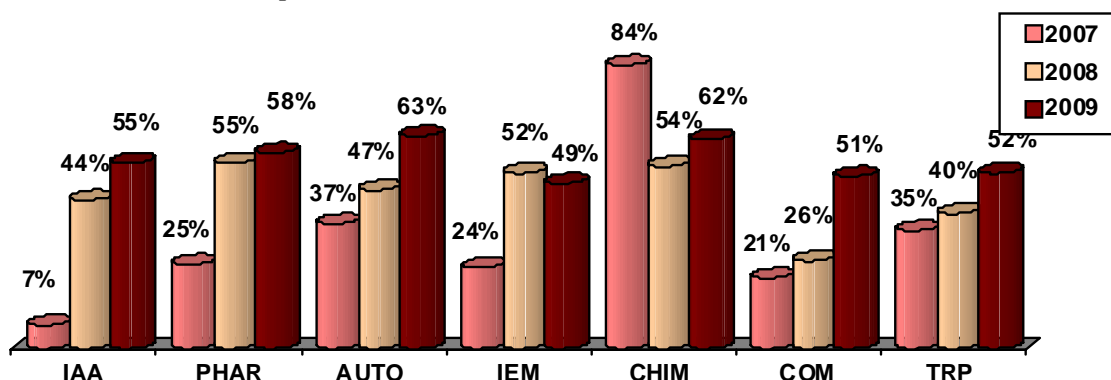


Alors que la logistique est réputée offrir des possibilités d'emploi peu qualifié - de nombreux postes consistant en la manutention de biens -, dans un contexte où les recrutements se sont raréfiés, les recruteurs ont été particulièrement attentifs aux qualifications des candidats qui se sont présentés à eux, et ce quelle que soit leur taille. Ils sont ainsi une large majorité à tenir compte des formations spécifiques à la logistique pour le recrutement d'opérateurs logistiques. Pour les recrutements de techniciens et agents de maîtrise, ils sont mêmes plus de 60% des établissements de moins de 100 salariés à mettre en avant comme critère de recrutement la formation logistique, et jusqu'à 75% pour les établissements de 100 et plus.

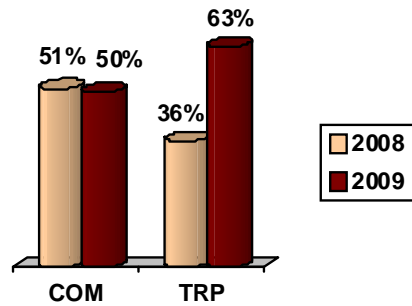
L'importance accordée aux qualifications lors du recrutement a en particulier fortement progressé dans le secteur commercial

Pourcentage d'établissements tenant compte des formations spécifiques à la logistique pour le recrutement d'opérateurs logistiques par secteur

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés

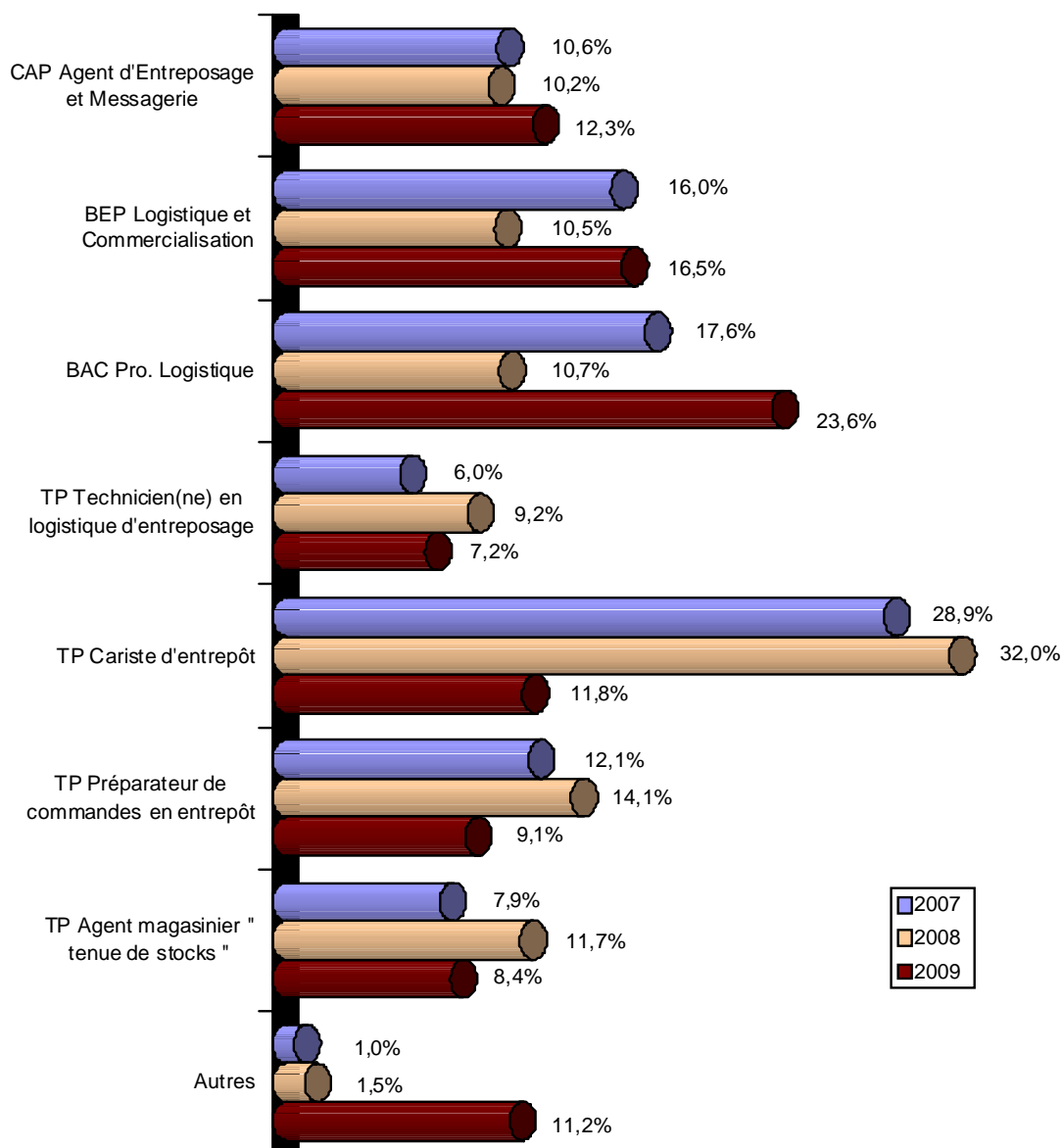


La concurrence s'exacerbant sur un marché du travail devenant plus sélectif, l'importance accordée aux qualifications lors du recrutement a fortement progressé dans le secteur commercial (+25 points pour les établissements de 100 salariés et plus).

Les autres recruteurs, ceux qui, au contraire, ne retiennent pas particulièrement la qualification des candidats dans leurs principaux critères de sélection, privilégient généralement l'expérience, voire la motivation.

Les diplômes des opérateurs logistiques, valeur refuge en temps de crise

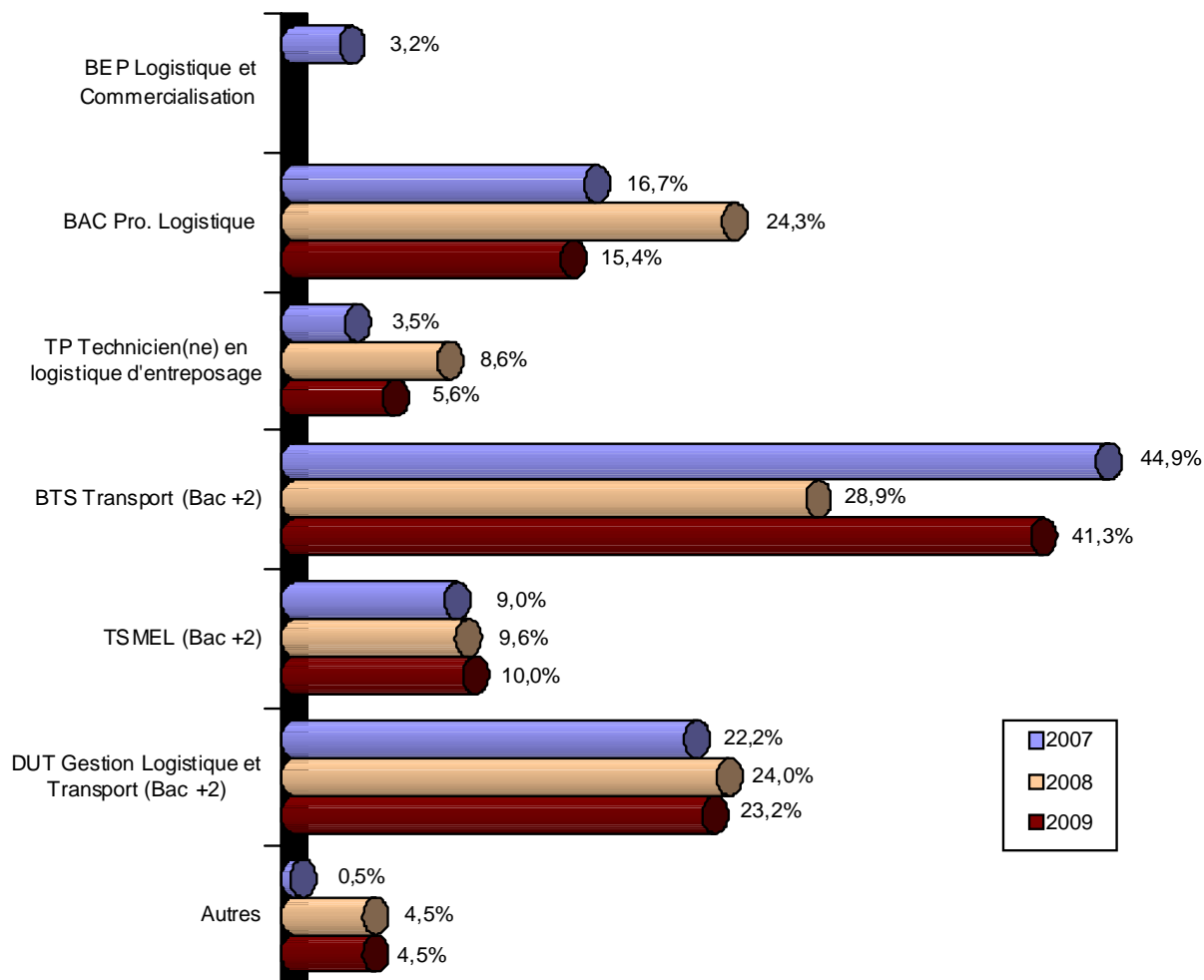
Diplômes et titres privilégiés pour le recrutement d'opérateurs (en % des réponses des établissements de 100 salariés et plus)



Alors que les diplômés de l'Education Nationale connaissent ces dernières années une certaine désaffection lors du recrutement d'opérateurs logistiques au profit des titulaires des titres professionnels, 2009 marque un revirement de situation, le Bac Pro logistique (avec 23,6% des suffrages), mais aussi le BEP Logistique et Commercialisation (16,5% des réponses) et le CAP Agent d'Entreposage et Messagerie (12,3% des réponses), l'emportant en particulier sur le titre professionnel de cariste d'entrepôt (11,8% des réponses) qui avait depuis 2007 leur faveur. Or, rappelons que dans le cadre de la réforme de formation en transport-logistique, les recrutements en 1^{ère} année en BEP Logistique et Commercialisation ont été stoppés à la rentrée 2009, le diplôme étant voué à disparaître.

La refonte du BTS Transport devrait conforter son rôle de passeport pour l'emploi des techniciens/agents de maîtrise en logistique

Diplômes et titres privilégiés pour le recrutement de techniciens/agents de maîtrise (en % des réponses des établissements de 100 salariés et plus)

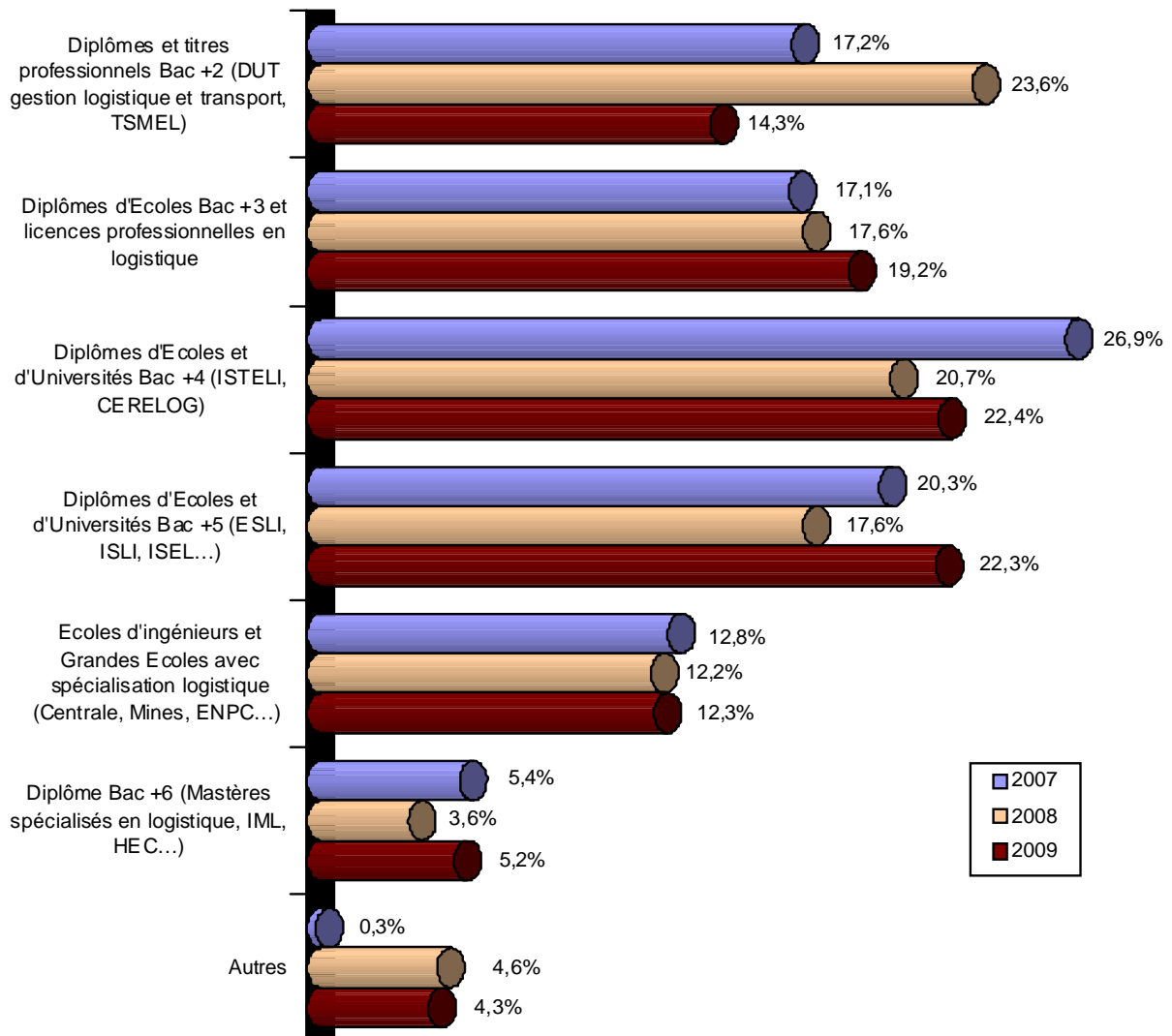


Pour le recrutement de techniciens et agents de maîtrise en logistique, les recruteurs établissent le même palmarès que l'an dernier : les formations spécialisées en transport-logistique à niveau de sortie Bac + 2, au premier rang desquelles le BTS Transport (41,3% des réponses), gardent l'avantage, avec un total de 74,5% des réponses. Les interviewés ne peuvent donc qu'être favorables à l'extension du référentiel des activités professionnelles de ce BTS vers l'organisation et la gestion des activités logistiques liées au transport, dans le cadre de la refonte en cours du BTS Transport, destiné à devenir d'ici 2011 BTS Transport et prestations logistiques.

Les diplômes et certifications professionnelles spécialisés de niveau IV totalisent seulement 20% des réponses. Les techniciens/agents de maîtrise recrutés à ce niveau doivent généralement justifier d'expérience.

Pour le recrutement de cadres en logistique, les professionnels continuent de donner la préférence aux sortants à Bac + 4 et Bac + 5

Diplômes et titres privilégiés pour le recrutement de cadres (en % des réponses des établissements de 100 salariés et plus)



Pour le recrutement de cadres en logistique, les professionnels donnent la préférence, comme l'an dernier, aux sortants de formation Bac + 4 et Bac + 5 (qui collectent chacun au moins 22% des réponses). Les diplômes et titres professionnels à Bac + 2 continuent de se montrer de moins en moins demandés pour le recrutement du personnel d'encadrement (-2,2 points), quand les diplômés à Bac + 3, appelés à évoluer peut-être plus rapidement, reprennent leur percée (+2,2 points et 19,2% des citations). Les sortants d'écoles d'ingénieurs et grandes écoles sont relativement moins recherchés (-4,4 points).

Les mesures du Plan d'urgence des jeunes sont bien connues des responsables RH

Pourcentage d'établissements connaissant les nouvelles aides pour l'embauche des publics suivants

	<i>Etablissements de 100 salariés et plus</i>	<i>Etablissements de 50 à 99 salariés</i>
Apprentis	88%	83%
Jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation	89%	83%
Jeunes stagiaires en CDI	87%	82%

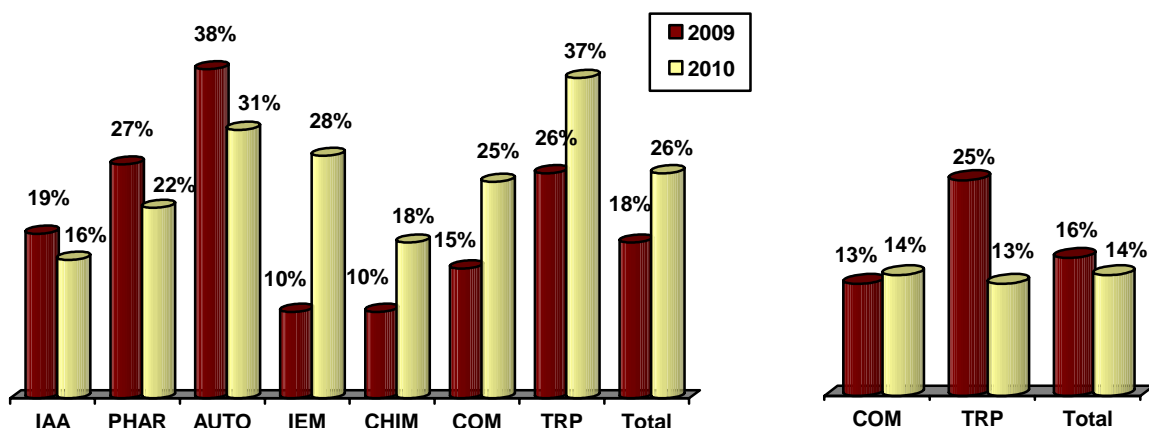
Dans le cadre du Plan d'urgence des jeunes, annoncé le 24 avril 2009, le gouvernement a pris des mesures en faveur de l'emploi qui ouvrent droit à de nouvelles aides pour l'embauche d'apprentis (le dispositif « zéro charge apprentis » exonère les employeurs de charges patronales pour l'embauche d'un apprenti), de jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation (aide forfaitaire pour l'employeur) et de jeunes stagiaires en CDI (prime pour l'employeur). Toutes ces dispositions s'avèrent bien connues des responsables d'établissements ou des responsables RH interviewés, même dans les PME (où elles sont identifiées par plus de 80% des répondants).

Pas de désaffection pour l'apprentissage en 2009

Personnel logistique en contrat d'apprentissage (en pourcentage d'établissements)

Etablissements de 100 salariés et plus

Etablissements de 50 à 99 salariés



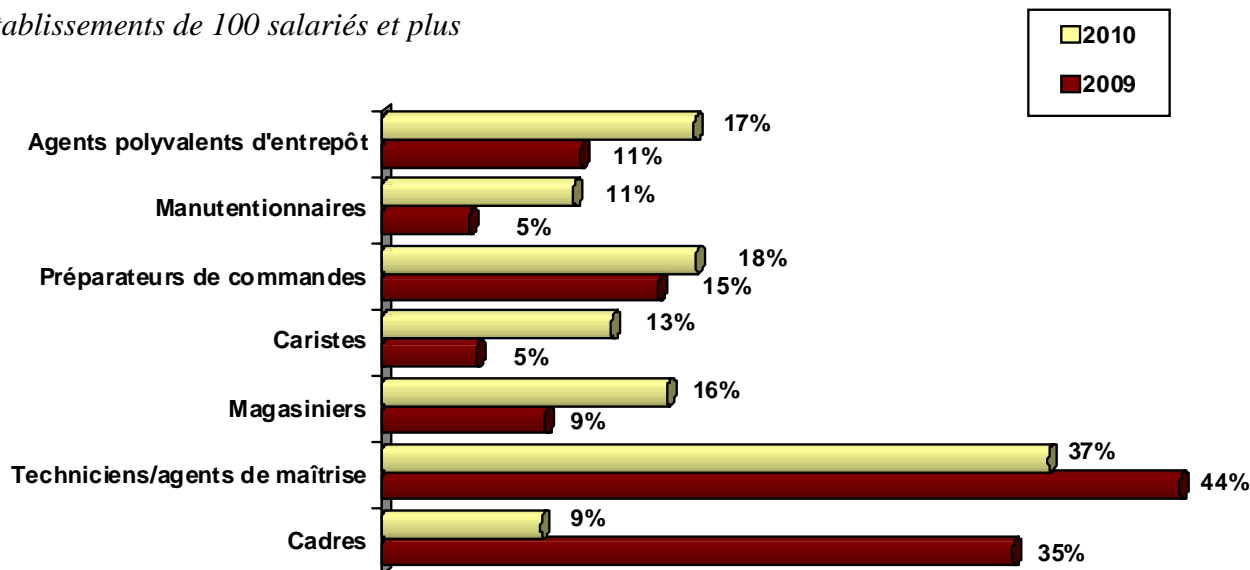
En dépit de recrutements atones, l'apprentissage n'a pas connu de désaffection dans les établissements, du fait des exonérations de charge dont ont bénéficié les recruteurs dans le cadre du Plan d'urgence des jeunes. Ainsi, plus d'un quart des établissements de 100 salariés et plus déclarent avoir recours en 2010 à l'apprentissage pour du personnel logistique (après 18% en 2009) et jusqu'à 37% des prestataires transport-logistique.

Ceux qui n'emploient pas d'apprentis sur les fonctions logistiques évoquent plus que jamais le manque de besoin, dans un contexte où certaines entreprises ont mené coup sur coup plusieurs plans de licenciements.

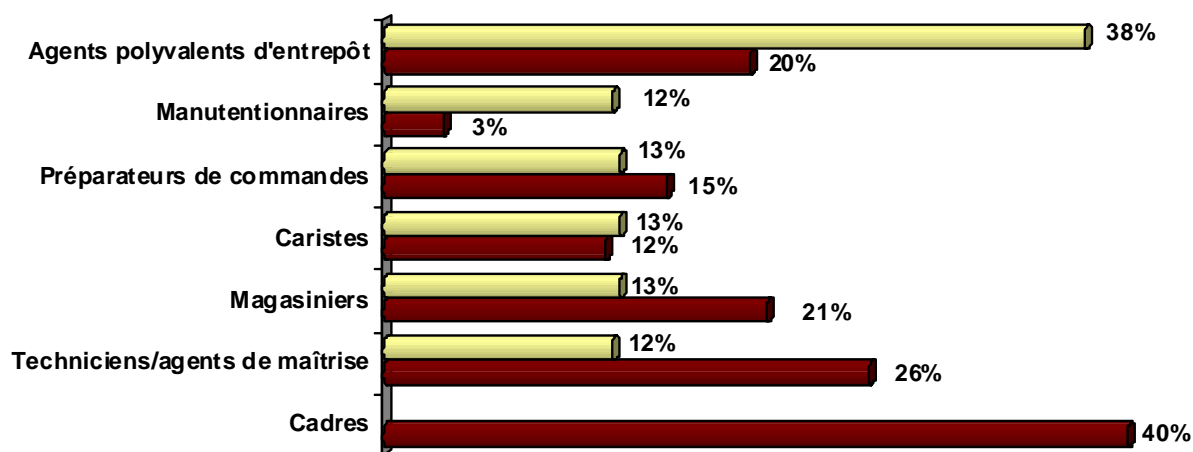
L'effort d'apprentissage s'est accentué auprès des agents polyvalents d'entrepôt

Postes occupés par le personnel logistique en contrat d'apprentissage (en pourcentage d'établissements)

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



Comparativement à l'an dernier, l'effort d'apprentissage s'est accentué auprès des agents polyvalents d'entrepôt (la proportion d'établissements de moins de 100 salariés employant en apprentissage ces profils a progressé +18 points), au détriment en particulier des techniciens/agents de maîtrise (baisse de

14 points de la part des établissements de moins de 100 salariés les employant en contrat d'apprentissage).

L'alternance est finalement peu utilisée pour recruter les futurs salariés de la logistique

Voies de recrutement internes en CDD ou CDI (en pourcentage d'établissements)

		Cadres	Techniciens/ Agent de maîtrise	Opérateurs
<i>Etablissements de 100 salariés et plus</i>	Stage étudiant	1%	1%	1%
	Apprentissage	-	2%	2%
	Contrat de professionnalisation	-	1%	2%
<i>Etablissements de 50 à 99 salariés</i>	Stage étudiant	-	1%	2%
	Apprentissage	-	-	2%
	Contrat de professionnalisation	-	-	3%

Pour autant, seulement 2% des établissements interrogés auraient recruté en 2009 en CDD ou CDI des opérateurs logistiques à l'issue de leur contrat d'apprentissage, et 3% suite à leur contrat de professionnalisation (en pourcentage d'établissements de moins de 100 salariés).

Les effets des mesures gouvernementales en faveur des jeunes sur les effectifs logistiques en apprentissage pourraient être limités en 2010

Pourcentage d'établissements ayant l'intention d'embaucher davantage les publics suivants du fait des aides supplémentaires

	<i>Etablissements de 100 salariés et plus</i>	<i>Etablissements de 50 à 99 salariés</i>
Apprentis	16%	9%
Jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation	16%	12%
Jeunes stagiaires en CDI	14%	9%

Les mesures du Plan d'urgence des jeunes semblent trouver un relatif écho auprès des recruteurs, puisque pour 16% des établissements de 100 salariés et plus les aides supplémentaires ainsi accordées constitueraient une réelle incitation à l'embauche d'apprentis par exemple (et quelle que soit la taille, ce sont 13% des établissements qui ont l'intention d'embaucher davantage d'apprentis du fait des aides supplémentaires).

**Evolution des effectifs logistiques en apprentissage envisagée en 2010
(en pourcentage d'établissements)**

Etablissement de 100 salariés et plus

	Augmentation	Stabilité	Diminution	Ne sait pas
Cadres	1%	72%	0%	27%
Techniciens/Agents de maîtrise	1%	74%	1%	24%
Magasiniers	1%	73%	1%	25%
Caristes	1%	72%	0%	27%
Préparateurs de commande	1%	71%	1%	27%
Manutentionnaires	1%	72%	1%	26%
Agents polyvalents d'entrepôt	1%	72%	1%	26%

Etablissement de 50 à 99 salariés

	Augmentation	Stabilité	Diminution	Ne sait pas
Cadres	0%	41%	0%	59%
Techniciens/Agents de maîtrise	0%	41%	0%	59%
Magasiniers	0%	42%	0%	58%
Caristes	0%	42%	0%	58%
Préparateurs de commande	0%	42%	0%	58%
Manutentionnaires	0%	42%	0%	58%
Agents polyvalents d'entrepôt	0%	41%	0%	59%

Pour autant, il n'est pas certain que le personnel logistique en tire profit, car seulement 2% des établissements (toutes tailles confondues) déclarent que les effectifs logistiques en apprentissage vont augmenter en 2010. Les établissements envisagent rarement une variation, à la hausse comme à la baisse de leur volume d'effectifs logistiques en apprentissage en 2010. Près des trois-quarts des établissements de 100 salariés et plus misent sur leur stabilité, tandis qu'une majorité d'établissements de moins de 100 salariés préfèrent réserver leur réponse.

Les dispositifs d'aide au recrutement recueillent une audience ténue

Pourcentage d'établissements connaissant les dispositifs suivants et ayant l'intention de les utiliser en 2010 pour le recrutement du personnel logistique

Etablissements de 100 salariés et plus

	Contrat de professionnalisation	Contrat unique d'insertion - Contrat initiative emploi (CUI - CIE)	Contrat à durée déterminée senior (CDD « senior »)
Cadres	2%	1%	2%
Techniciens/agents de maîtrise	3%	2%	3%
Opérateurs	5%	3%	4%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	Contrat de professionnalisation	Contrat unique d'insertion - Contrat initiative emploi (CUI - CIE)	Contrat à durée déterminée senior (CDD « senior »)
Cadres	-	-	2%
Techniciens/agents de maîtrise	2%	2%	2%
Opérateurs	3%	3%	5%

Les entreprises ont à leur disposition un certain nombre de dispositifs destinés à les aider à recruter.

Le contrat de professionnalisation est incontestablement le plus connu d'entre eux, mais seulement 5% des établissements de 100 salariés et plus ont l'intention de l'utiliser en 2010 pour le recrutement d'opérateurs logistiques. Rappelons que ce dispositif s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats. Il vise à leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle, et ouvre droit pour l'employeur, pour certaines embauches et dans certaines limites, à une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.

Le contrat à durée déterminée « senior » recueille une audience tout à fait ténue que le contrat de professionnalisation (5% des établissements de moins de 100 salariés ont l'intention de l'utiliser en 2010 pour le recrutement d'opérateurs logistiques) ; d'une durée maximum de 18 mois, renouvelable une fois, il s'adresse à des personnes de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de 3 mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé.

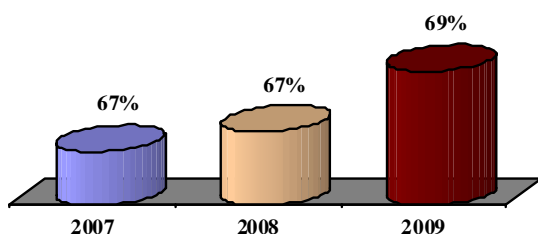
Depuis le 1er janvier 2010 est en outre entré en vigueur le nouveau « contrat unique d'insertion » (CUI-CIE dans le secteur marchand) qui a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Les établissements n'ont que mollement l'intention de l'utiliser en 2010 (3% des établissements pour des postes d'opérateurs).

V. Politiques de formation continue

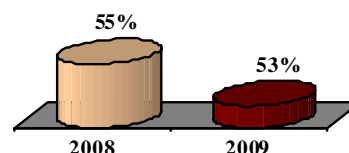
L'effort de formation continue s'est maintenu...

Pourcentage d'établissements ayant réalisé des formations continues pour les salariés affectés à la logistique en 2009

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés

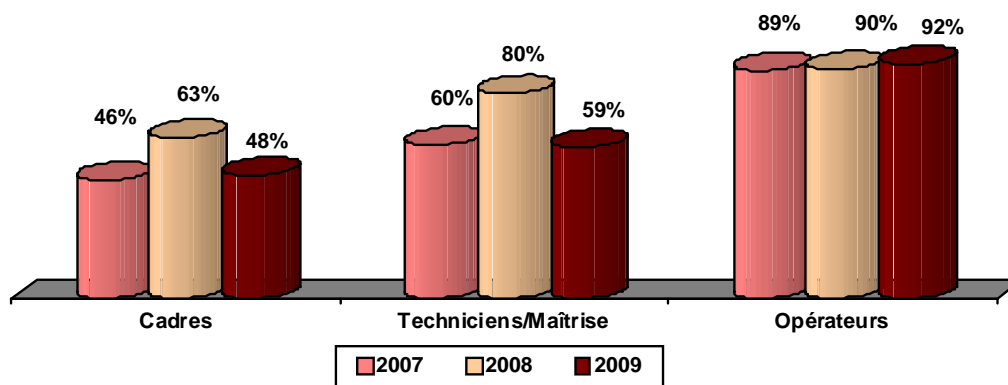


69% des établissements de 100 salariés et plus ont continué à envoyer les salariés de la logistique en formation continue.

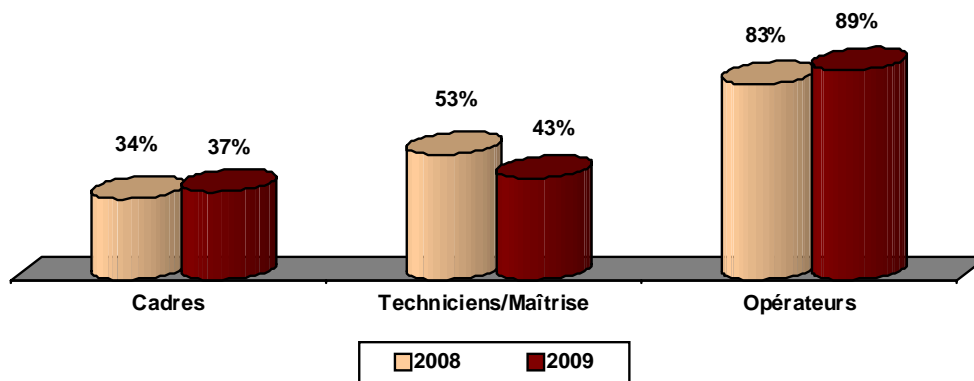
... en particulier en direction des opérateurs logistiques

Pourcentage d'établissements ayant réalisé des formations continues par catégorie d'emplois

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



L'effort de formation auprès des opérateurs logistiques s'est maintenu (92% des établissements de 100 salariés et plus déclarent avoir envoyé des opérateurs logistiques en formation), mais les cadres et les techniciens/agents de maîtrise de la logistique en ont vraisemblablement moins bénéficié (la part des établissements de 100 salariés et plus dont les techniciens et agents de maîtrise de la logistique ont suivi des formations chute de 21 points, et de 15 points pour les formations auprès des cadres de la logistique).

L'éventail des dispositifs de formation a également été davantage exploité

Pourcentage d'établissements ayant eu recours aux dispositifs de formation suivants (en pourcentage d'établissements)

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres		Techniciens/Agents de maîtrise		Opérateurs	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
VAE	6%	18%	9%	15%	8%	14%
DIF	19%	80%	23%	90%	24%	81%
Période de professionnalisation	1%	25%	1%	20%	3%	31%

Etablissements de 50 à 99 salariés

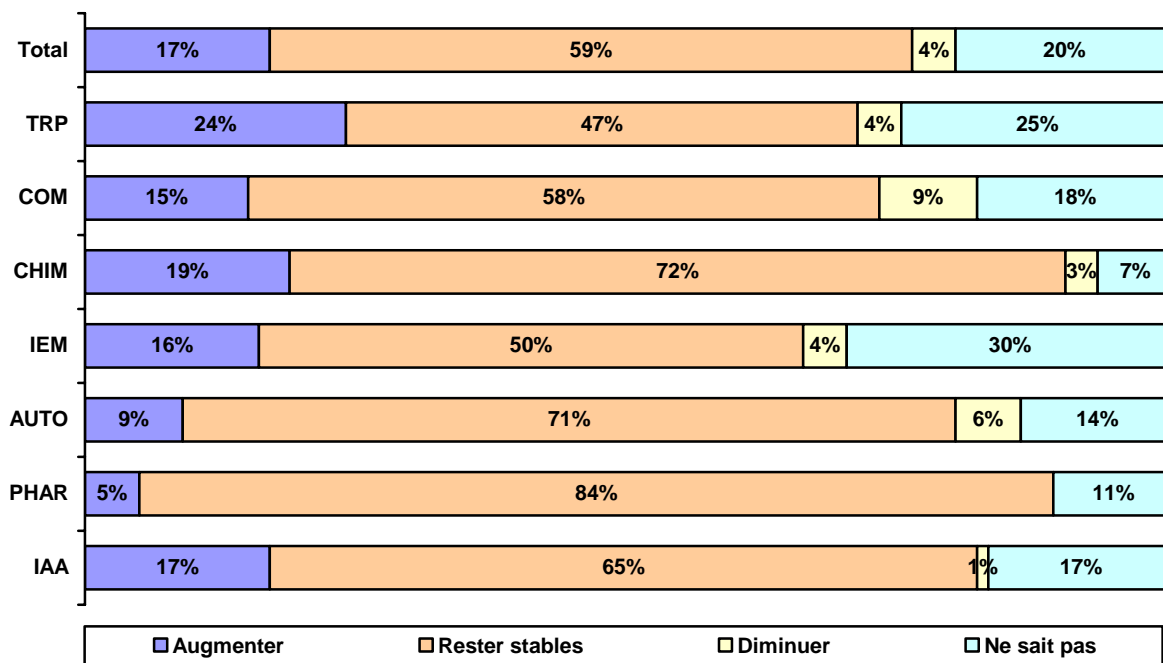
	Cadres		Techniciens/agents de maîtrise		Opérateurs	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
VAE		17%	5%	18%	6%	16%
DIF	6%	83%	12%	94%	15%	79%
Période de professionnalisation		8%	1%	6%	1%	16%

Nos interlocuteurs sont nettement plus nombreux cette année à déclarer que leur personnel logistique a utilisé les dispositifs de formation tels que la VAE, le DIF et la période de professionnalisation. La VAE décolle, avec 18% des établissements de 100 salariés et plus déclarant que des cadres logistiques se sont engagés dans cette démarche en 2009. Le DIF se généralise, puisque dans plus de 90% des établissements des salariés de la logistique ont fait valoir ce droit, encouragés en ce sens par la mise à disposition dans les entreprises de catalogues des formations proposées en DIF, dont 35% des établissements se prévalent (et même 45% des prestataires transport-logistique).

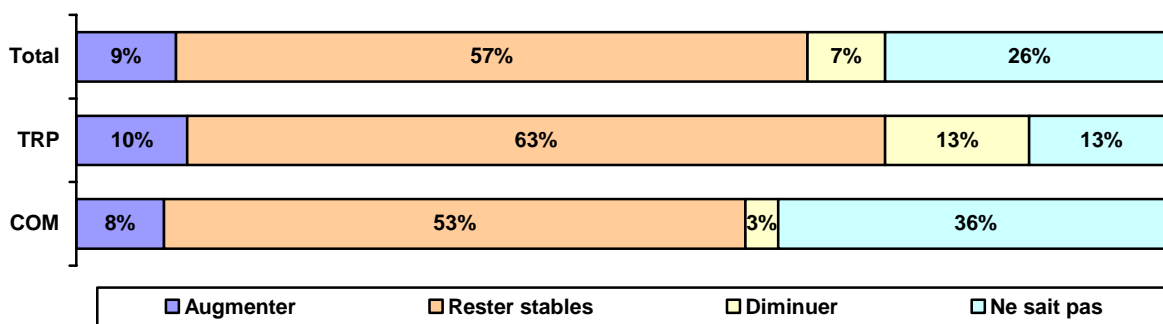
Les établissements les plus grands se préparent à intensifier leur effort de formation

Evolution prévisible des effectifs logistiques envoyés en formation en 2010 (en pourcentage d'établissements)

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



Les établissements de 100 salariés et plus affichent leur dessein d'intensifier l'effort de formation en direction du personnel logistique en 2010. Ils sont en effet 17% à présager d'une augmentation des effectifs logistiques envoyés en formation (après 11% en 2009), contre 4% à envisager la diminution (après 6% en 2009). Parmi eux, près d'un prestataire transport-logistique sur quatre anticipe même une croissance du volume de formés. En revanche, les prévisions en termes de formation des établissements de moins de 100 salariés pour 2010 sont plus pessimistes que celles de l'an dernier : 9% projettent d'envoyer davantage de salariés de la logistique en formation en 2010, alors qu'ils étaient 13% en 2009, et 7% au contraire d'en envoyer moins, après 5% en 2009.

Quand ceux de taille plus modeste tireraient vraisemblablement parti d'une élévation des compétences

Pourcentage d'établissements pour lesquels les niveaux de qualification du personnel logistique apparaissent suffisants / conformes aux besoins de l'entreprise

Etablissements de 100 salariés et plus

	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	Total
Cadres	98%	94%	100%	93%	93%	93%	93%	94%
Techniciens/agents de maîtrise	98%	94%	100%	92%	93%	91%	93%	94%
Opérateurs	96%	94%	100%	90%	95%	90%	94%	93%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	COM	TRP	Total
Cadres	92%	80%	86%
Techniciens/agents de maîtrise	94%	83%	89%
Opérateurs	94%	93%	94%

Les niveaux de qualification du personnel logistique en place apparaissent à ce jour à leurs responsables tout à fait suffisants et conformes aux besoins de l'entreprise. Même si cette différence est toute relative, la satisfaction des prestataires transport-logistique de moins de 100 salariés à l'égard de la qualification de leur personnel d'encadrement est un peu moins soutenue que celle de leurs homologues des établissements d'au moins 100 salariés (80% versus 93% des établissements).

Les formations tournées vers la politique qualité et le développement durable ont le vent en poupe pour le personnel d'encadrement

Besoins en formation des cadres et techniciens/agents de maîtrise (en pourcentage d'établissements ayant cité l'item)

	Cadres		Techniciens/ Agents de maîtrise	
	2009	2010	2009	2010
Stratégie logistique (sous-traitance/partenariat logistique/clients certifiés ISO)	20%	20%	16%	19%
Supply chain planning	26%	24%	20%	20%
Achats/ Approvisionnements	21%	20%	21%	19%
Gestion d'entrepôt	31%	18%	37%	22%
Langues étrangères	16%	15%	16%	15%
Logistique internationale/européenne	40%	39%	38%	35%
Logistique industrielle et flux tendus (Ordonnancement/lancement/GPAO)	15%	12%	11%	12%
Réglementation/législation	44%	46%	39%	44%
Matières dangereuses	21%	32%	18%	33%
Sécurité/Prévention des risques	44%	49%	48%	49%
Prévention de la malveillance et des vols/Sûreté	19%	11%	18%	11%
Système d'information logistique (ERP, TMS, WMS, EDI, RFID...)	24%	22%	23%	21%
Gestion des déchets, environnement - développement durable (économie d'énergie, bilan carbone)	25%	28%	25%	27%
Politique qualité/normes ISO	21%	31%	19%	29%
Gestion de projet/cahier des charges logistiques/Projet d'investissements/tableaux de bord (suivi des coûts...)	20%	17%	17%	15%
Soutien logistique et service après vente	10%	9%	11%	9%
Techniques de management, travail en équipe	46%	41%	42%	38%
Techniques de communication	28%	29%	27%	27%
Sensibilisation à la relation client/fournisseur	21%	17%	22%	18%
Gestion du stress	31%	17%	30%	16%
Autres	1%	8%	1%	8%

D'après les responsables interrogés, les besoins en formation des cadres et techniciens/agents de maîtrise de la logistique gravitent, comme les années précédentes, autour d'un triptyque de thèmes relatifs à la réglementation (pour laquelle la part des établissements identifiant un besoin en formation chez les techniciens/agents de maîtrise progresse de 5 points), à la sécurité et aux techniques de management (il s'agit des priorités énoncées par au moins 40% des répondants), talonnés par la logistique internationale et européenne (qui, selon 39% des sondés, gagnerait à être enseignée aux cadres).

En outre, les formations orientées vers les politiques qualité (et de certification ISO) et le développement durable (entendu au sens large, c'est-à-dire incluant par exemple la gestion des déchets et les bilans carbone) ont le vent en poupe, avec des sondés de plus en plus nombreux à juger ces thèmes de formation pertinents et opportuns : le pourcentage d'établissements plébiscitant les formations portant sur les politiques qualité en entreprise, tant pour les cadres que pour les techniciens/agents de maîtrise, progresse de 10 points cette année ; et plus d'un responsable interviewé sur quatre manifeste désormais son intérêt pour des formations orientées vers le développement durable.

Pour les opérateurs logistiques, les besoins en formation destinés à la prévention des risques professionnels dament le pion à la conduite d'engins

Besoins en formation des opérateurs (en pourcentage d'établissements ayant cité l'item)

	2009	2010
Systemes d'information	17%	18%
Préparation de commandes	32%	20%
Emballage	18%	15%
Tenue et gestion de stock/Magasinage	27%	23%
Réception	30%	23%
Expédition	29%	25%
Conduite d'engins de manutention/levage	57%	39%
Entretien/Maintenance d'engins de manutention	17%	19%
Prévention de la malveillance et des vols/Sûreté	22%	8%
Matières dangereuses	20%	34%
Prévention des risques professionnels/Sécurité	55%	49%
Gestes et postures/Ergonomie	64%	63%
Sauveteur secourisme du travail (SST)	59%	59%
Dynamique et efficacité du travail en équipe	30%	23%
Qualité/Procédures	27%	29%
Techniques de communication	14%	10%
Communication/vente	5%	5%
Sensibilisation à la relation client-fournisseur/Connaissance de l'environnement professionnel	18%	10%
Gestion du stress	20%	12%
Langues étrangères	10%	15%
Gestion des déchets, environnement – développement durable	17%	20%
Autres	2%	11%

En 2010, les besoins en formation décrits pour les opérateurs logistiques se focalisent sur les formations gestes et postures (63% des répondants), sauveteur secourisme du travail (59% des répondants), et la prévention des risques professionnels (49% des sondés), soit des formations visant à améliorer la sécurité du salarié lui-même, et de ses collègues, et protéger sa santé. En contrepoint, les formations « cœur de métier », et en particulier l'apprentissage et le perfectionnement à la conduite d'engins de manutention et de levage, perdent des suffrages (-18 points pour la conduite d'engins).