



21^{ème} Enquête sur les besoins en emplois et en formations dans les fonctions de la logistique

Enquête réalisée du 12 janvier au 12 février 2015

AFT

**Département des Etudes
Transport & Logistique
Direction des Relations Institutionnelles et des Etudes**

Valérie CASTAY
Chef de projets Etudes

Jean André LASSERRE
Directeur des Relations Institutionnelles et des Etudes



SOMMAIRE

Introduction	1
I. Conjoncture	3
II. Stratégies et organisation.....	5
2.1 Facteurs d'évolution	
2.2 Organisation logistique	
2.3 Sous-traitance	
III. Gestion des emplois et de recrutements.....	17
3.1 Gestion du niveau des effectifs	
3.2 Gestion des recrutements	
3.3 Mobilité interne et gestion des parcours professionnels	
3.4 Intérim, groupements d'employeurs et portage salarial	
3.5 Prévention des risques professionnels	
IV. Politiques de qualification	46
V. Politiques de formation continue	53



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 **vingt-et-unième année consécutive**. Le questionnaire a porté sur les évolutions en matière de stratégie et d'organisation logistique, d'emploi, de recrutement et de formation pour l'exercice 2014.

Du fait de la diversité des thèmes abordés au cours de l'enquête, sont généralement sollicités dans l'entreprise plusieurs interlocuteurs : responsable logistique, responsable RH, responsable formation, responsable sécurité, gestionnaire de parc...

L'enquête logistique est basée sur une population de référence de 5 215 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,
- Industrie automobile,
- Industrie des équipements mécaniques,
- Chimie, caoutchouc, plastiques,
- Commerce (essentiellement commerce de gros),
- Prestataires transport/logistique.

L'échantillon de la 21ème enquête logistique, constitué à partir du fichier Démographie des établissements INSEE au 01/01/2014, champ marchand non agricole, comporte 467 établissements de 100 salariés et plus, ce qui représente un taux de sondage de 9%.

En supplément, 87 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 554 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	0	35	36	11	82
Pharmacie, parfumerie et entretien	C3	0	9	19	3	31
Industrie automobile	D0	0	17	8	10	35
Industrie des équipements mécaniques	E2	0	48	30	12	90
Chimie, caoutchouc, plastiques	F4	0	37	29	4	70
Commerce	J1, J2, J3	39	54	32	7	132
Prestataires transport/logistique	K0	48	47	18	1	114
Total		87	247	172	48	554

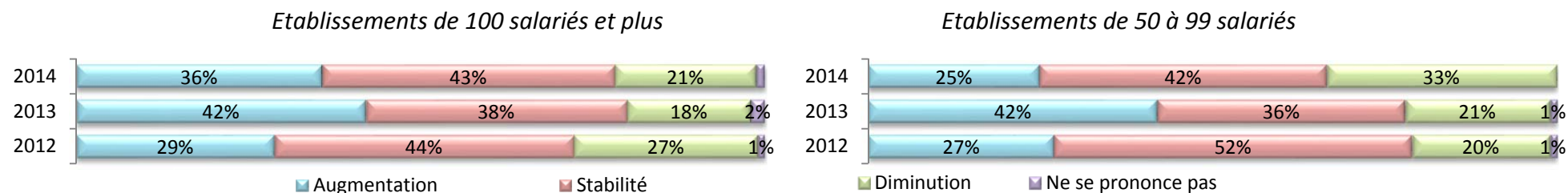
L'enquête téléphonique a été réalisée du 12 janvier au 12 février 2015.

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

2014, une année morose pour au moins un tiers des établissements de moins de 100 salariés

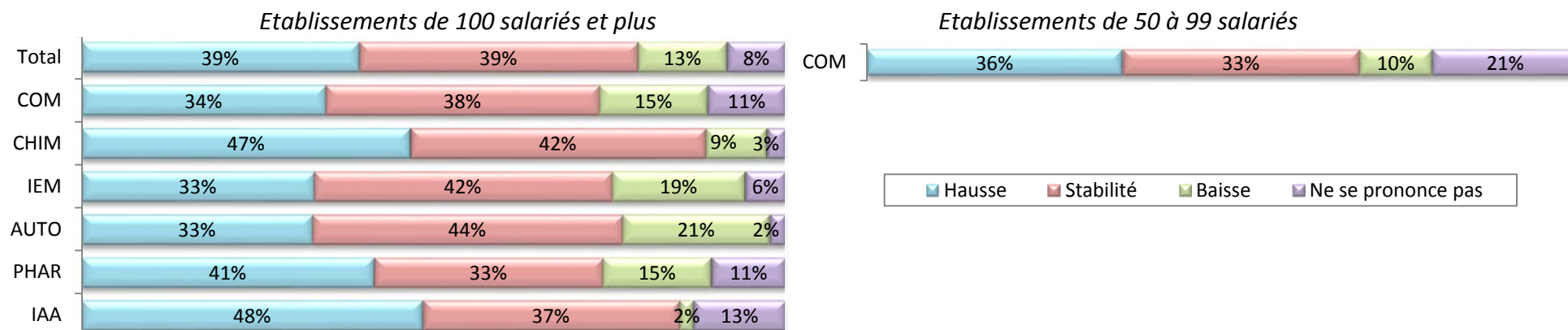
Comportement de l'activité au cours de l'année 2014 (en % d'établissements)



Les personnes interrogées sont moins nombreuses qu'en 2013 à constater en 2014 une augmentation de l'activité de leur établissement. Cette tendance est particulièrement marquée dans les établissements de moins de 100 salariés, dont le nombre ayant connu une dégradation de leur activité (un tiers des établissements dans ce cas) est devenu supérieur à celui ayant connu une augmentation de l'activité (un quart des établissements).

Industrie et commerce formulent des prévisions de croissance de l'activité logistique en 2015 bien orientées...

Evolution prévue de l'activité logistique en 2015 (en % d'établissements industriels et commerciaux)



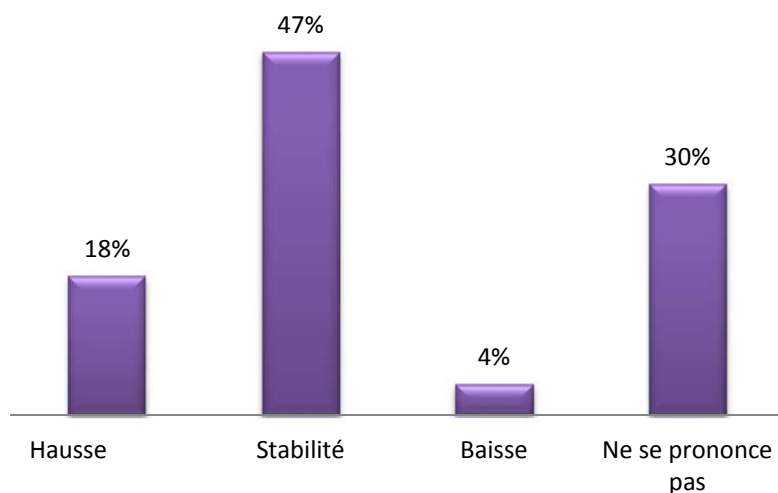
Les établissements industriels et commerciaux sont trois fois plus nombreux à anticiper une progression de leur activité logistique en 2015 que le contraire.

Dans l'industrie agro-alimentaire tout particulièrement, les anticipations sont bien orientées, avec près de la moitié des établissements prévoyant une croissance de l'activité logistique, contre seulement 2% s'attendant à une contraction de cette activité.

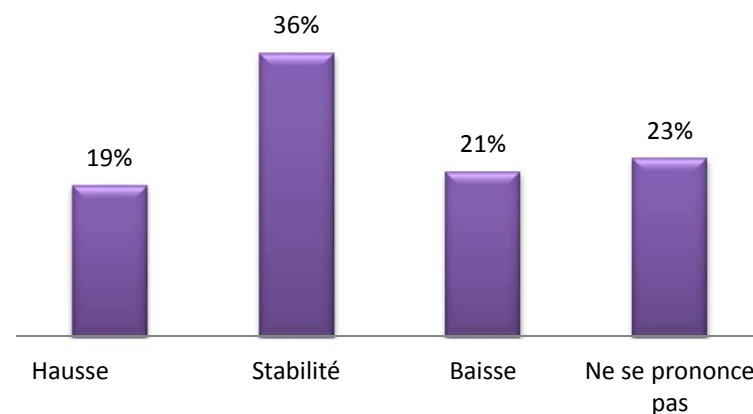
... mais les prestataires transport-logistique ne semblent pas aussi optimistes

Evolution prévue de la demande en prestations logistiques en 2015 (en % d'établissements du secteur transport-logistique)

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



Moins d'un prestataire transport-logistique sur cinq anticipe un accroissement de la demande en prestations logistiques en 2015.

Les établissements de moins de 100 salariés sont même plus nombreux (21%) à anticiper une baisse de la demande qui leur sera adressée qu'une hausse (19%).

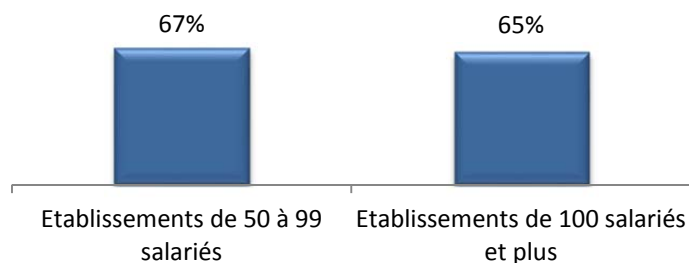
II. Stratégies et organisation

2.1 Facteurs d'évolution

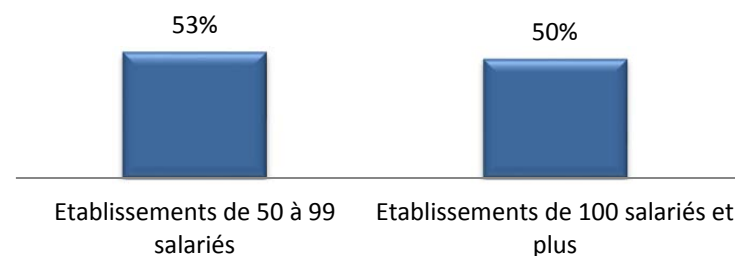
Les professionnels s'organisent progressivement en vue d'afficher leurs émissions de CO₂

Obligations d'affichage des émissions de CO₂ pour les prestations de transport :

Pourcentage d'établissements concernés du secteur transport-logistique qui ont pris des mesures en 2014



Pourcentage d'établissements concernés du secteur transport-logistique qui prévoient de prendre des mesures en 2015



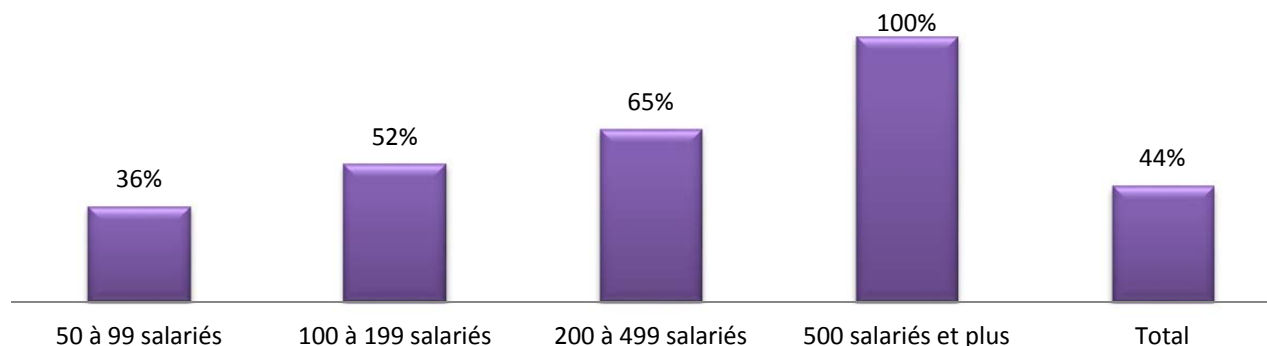
Suite à l'article 228 de la loi Grenelle 2 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement, toute personne bénéficiant d'une prestation de transport doit, depuis le 1er octobre 2013, être informée de la quantité de dioxyde de carbone (CO₂) émise par le ou les modes de transport utilisés.

Sont donc concernées par cette obligation les entreprises de transport et commissionnaire qui organisent ou commercialisent une prestation de transport ayant son point d'origine ou de destination situé sur le territoire national, soit 60% des prestataires transport-logistique de notre échantillon.

Respectivement 67% des prestataires transport-logistique de 50 à 99 salariés concernés par cette obligation, et 65% des établissements de 100 salariés et plus, ont continué à mettre en œuvre en 2014 des actions pour remplir cette obligation, ce qui traduit une adaptation progressive à ces nouvelles dispositions, et la mise en place de processus d'amélioration.

Plus de la moitié des prestataires interrogés soumis à l'obligation d'affichage prévoient de prendre encore de nouvelles mesures en 2015, le plus souvent des actions de formation (près de deux fois sur trois).

Prestataires transport-logistique employant en interne une ou plusieurs personnes spécifiquement en charge des problématiques environnementales et énergétiques (en %)



Plus de la moitié des prestataires transport-logistique d'au moins 100 salariés emploient désormais des personnes en charge des problématiques environnementales et énergétiques.

Des ERP devenus indispensables

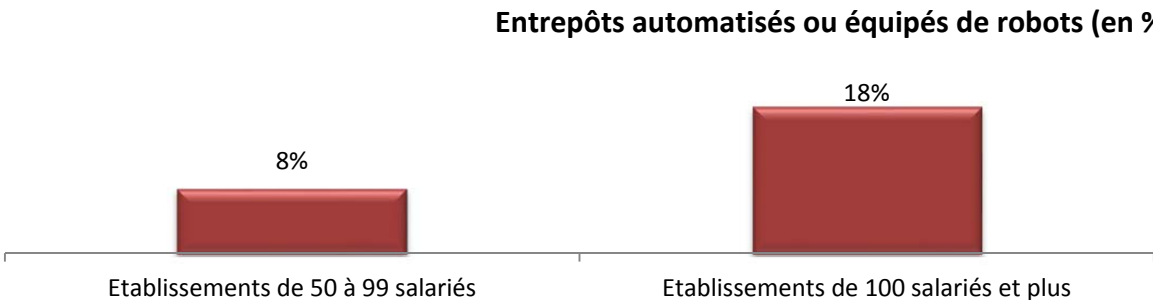
**Systèmes d'information et de gestion
(établissements d'au moins 100 salariés)**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Echange de données informatisé (EDI)	54%	65%	61%	72%	64%	58%
Solutions CRM ou SCM (applications en direction des clients et des fournisseurs)	11%	19%	14%	32%	26%	18%
Lecteurs codes à barres	53%	69%	63%	67%	68%	68%
RFID	6%	16%	8%	9%	7%	12%
Logiciel de gestion des entrepôts (WMS)	20%	27%	22%	35%	28%	37%
Logiciel de gestion du transport (TMS)	16%	20%	13%	31%	19%	27%
Logiciel de gestion intégrée (ERP)	46%	72%	74%	74%	74%	77%
Progiciels de planification avancée (APS)	24%	21%	13%	33%	18%	23%
Outils de pilotage et de suivi de la production (MES)	19%	35%	18%	42%	22%	32%
Reconnaissance vocale	5%	4%	5%	5%	5%	6%
Autres (système interne, logiciels divers)	17%	13%	15%	15%	21%	15%

Tous secteurs confondus, plus des trois-quarts des établissements sondés sont désormais dotés d’ERP, loin devant les logiciels spécialisés de gestion d’entrepôt (37% des établissements) ou de transport (27%).

Les dispositifs de reconnaissance vocale ne sont globalement cités que par 6% des établissements de 100 salariés et plus. Néanmoins, la proportion de prestataires transport-logistique de cette taille les ayant adoptés s’élève à 16%.

Les équipements de robotisation sont surtout orientés vers la préparation de commandes



18% des établissements de 100 salariés et plus, et 8% des établissements de 50 à 99 salariés, déclarent que leur entrepôt est automatisé ou équipé de robots.

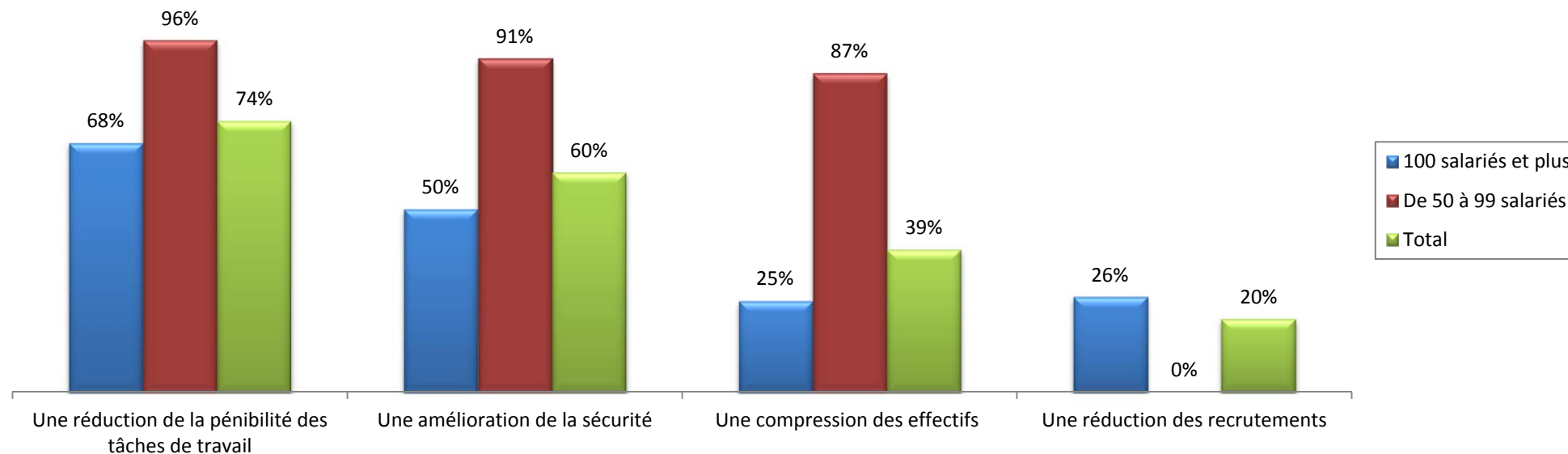
Type d’équipements (en % d’établissements ayant un entrepôt automatisé ou robotisé)

	100 salariés et plus	De 50 à 99 salariés	Total
Transstockeurs	44%	0%	34%
Convoyeurs automatiques	54%	39%	51%
Systèmes de robotisation d'activités	77%	83%	78%
Autres	4%	52%	15%

Parmi eux, un tiers dispose de transstockeurs (dispositif qui permet de ranger des palettes ou des colis dans un rack, souvent à grande hauteur), la moitié de convoyeurs automatiques (qui permettent de déplacer tous types de produits, en vrac ou conditionnés, et de supports de charge, dans une installation), et plus des trois-quarts de systèmes de robotisation d’activités, lesquels servent quatre fois sur dix pour de la préparation de commandes, et dans une moindre mesure pour la palettisation et le chargement.

Des équipements qui auraient un impact bénéfique sur les conditions de travail

Effets de ces équipements (en % d'établissements ayant un entrepôt automatisé ou robotisé)



D'après les personnes interviewées, l'automatisation des entrepôts, ou l'introduction de robots dans les entrepôts, a induit une réduction de la pénibilité des tâches de travail dans les trois-quarts des cas. Trois fois sur cinq, la sécurité s'est également améliorée.

La mise en place de ces équipements a eu moins souvent un impact sur les effectifs d'emploi ou les recrutements : à la suite de leur implémentation, deux fois sur cinq les effectifs salariés se sont réduits, et une fois sur cinq les recrutements ont été moindres.

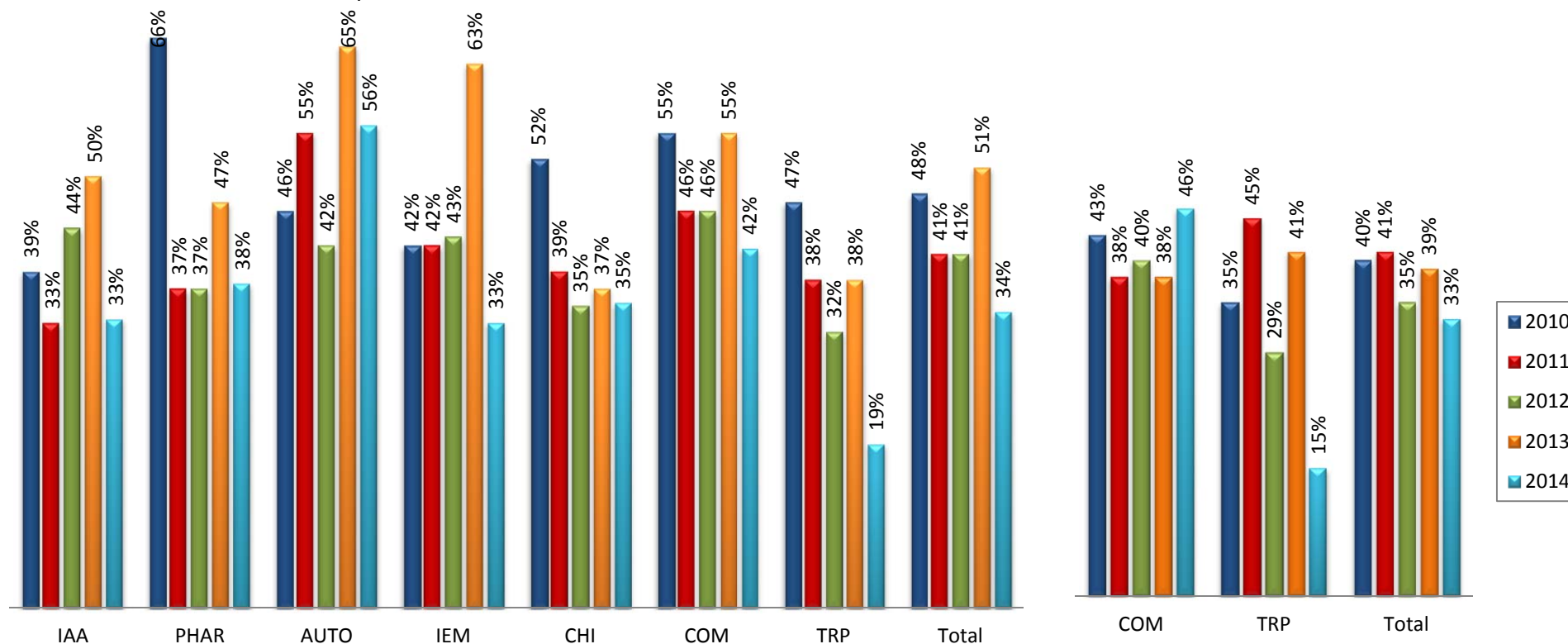
2.2 Organisation logistique

Les réorganisations logistiques au plus bas niveau depuis 2009

Pourcentage d'établissements ayant réorganisé leur logistique

Etablissements de 100 salariés et plus

Etablissements de 50 à 99 salariés



Environ un tiers des établissements déclarent avoir réorganisé leur logistique en 2014. C'est le plus bas niveau enregistré depuis 2009. Tous les secteurs sont marqués par cette baisse.

Des réorganisations qui s'expliquent toujours par la recherche d'une maîtrise des coûts

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

	<i>Etablissements de 100 salariés et plus</i>								<i>Etablissements de 50 à 99 salariés</i>		
	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	Total	COM	TRP	Total
Diversification produits ou recentrage de l'activité	0%	0%	0%	6%	15%	24%	0%	9%	0%	44%	9%
Réorganisation de la logistique client / distribution	13%	22%	0%	30%	21%	21%	40%	21%	33%	31%	33%
Réorganisation de la logistique d'approvisionnement	11%	0%	8%	49%	23%	10%	28%	20%	28%	6%	23%
Amélioration de la sécurité de la supply chain	29%	13%	0%	4%	14%	9%	0%	11%	0%	0%	0%
Développ. des projets " développement durable "	5%	0%	0%	0%	3%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
Démarche de maîtrise des coûts / Optimisation	33%	13%	62%	13%	51%	65%	19%	39%	39%	44%	40%
Réduction de l'activité / Plan de restructuration	8%	17%	21%	0%	0%	6%	12%	7%	6%	0%	4%
Agrandissement / Augmentation de l'activité	22%	11%	13%	7%	11%	16%	19%	14%	6%	19%	8%
Développement international	3%	15%	0%	3%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%
Délocalisation	0%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	1%	6%	0%	4%
Fusion / Acquisition	0%	0%	0%	7%	9%	0%	9%	3%	0%	6%	1%
Investissement dans de nouvelles technologies	0%	0%	0%	9%	18%	9%	0%	6%	17%	0%	13%
Changement de prestataire logistique	10%	6%	0%	0%	8%	0%	0%	3%	6%	0%	4%
Autres	22%	37%	21%	18%	8%	11%	16%	17%	0%	0%	0%

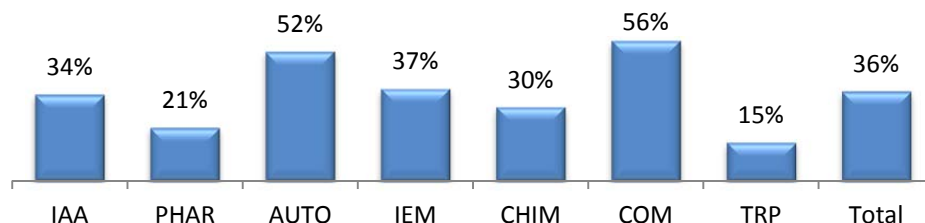
Comme un an auparavant, près de deux établissements sur cinq expliquent leur réorganisation logistique en 2014 par une démarche de compression des coûts et l'optimisation des process. Ce motif est ainsi cité en premier, loin devant la réorganisation de la logistique client (un établissement sur cinq de 100 salariés et plus, un tiers des établissements de 50 à 99 salariés).

Un facteur progresse significativement, celui de la réorganisation de la logistique d'approvisionnement. En effet, 20% des établissements de 100 salariés et plus l'évoquent en 2014 pour justifier leur réorganisation logistique, soit 7 points de plus qu'en 2013 (et jusqu'à 19 points de plus pour les établissements de 50 à 99 salariés).

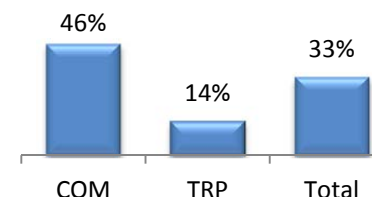
Le mouvement de réorganisations logistiques ne devrait pas s'amplifier en 2015

Pourcentage d'établissements prévoyant de réorganiser leur logistique en 2015

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



La part des répondants qui prévoient de réorganiser leur logistique en 2015 reste de 5 points inférieure à la part de ceux qui l'ont effectivement réorganisée en 2014.

Marchandises en ville : plus de 3 établissements de TRM sur 5 sont concernés

Pourcentage de prestataires transport-logistique amenés à acheminer des marchandises en ville ou à organiser des livraisons urbaines

Etablissements de 100 salariés et plus

TRM

■ Oui ■ Non



PRL

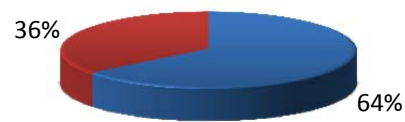
■ Oui ■ Non



Etablissements de 50 à 99 salariés

TRM

■ Oui ■ Non



PRL

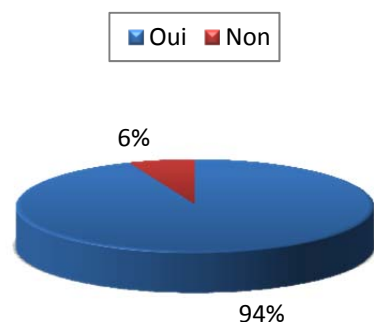
■ Oui ■ Non



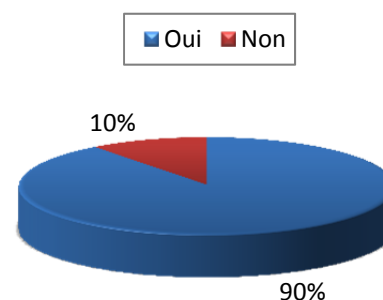
Une majorité de transporteurs routiers de marchandises (plus de trois sur cinq), mais aussi de prestataires logistiques d'au moins 100 salariés (54%), sont amenés à acheminer des marchandises en ville ou à organiser des livraisons urbaines.

Pourcentage des prestataires acheminant ou organisant des livraisons urbaines qui estiment que leur organisation est adaptée à cette activité

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



Dans l'immense majorité des cas (92% des réponses des établissements de 100 salariés et plus, et 88% des réponses des établissements de 50 à 99 salariés), les prestataires transport-logistique acheminant des marchandises en ville ou organisant des livraisons urbaines jugent que leur organisation est adaptée à cette activité.

Pourcentage d'établissements prévoyant d'adapter leur organisation pour les livraisons urbaines en :

	2013		2014		2015	
	TRM	PRL	TRM	PRL	TRM	PRL
Modifiant vos horaires de livraison	22%	7%	25%	12%	17%	8%
Diminuant la taille des véhicules de livraison	37%	26%	43%	12%	25%	19%
Utilisant des véhicules " propres " (électriques, hybrides...)	11%	17%	10%	16%	43%	8%
Développant la mutualisation	20%	10%	22%	10%	31%	0%
Livrant des points relais en ville	10%	0%	10%	6%	17%	0%
Implantant une partie de votre activité logistique plus près des zones urbaines	9%	0%	10%	0%	1%	0%
Développant la livraison à domicile	12%	10%	15%	0%	6%	0%
Travaillant davantage en flux tendus, juste-à-temps	15%	6%	16%	6%	26%	8%
Recourant à des terminaux ferroviaires ou fluviaux en ville	5%	0%	4%	6%	5%	0%
Autre, précisez	3%	13%	4%	0%	7%	29%

Le véhicule est au centre des actions envisagées par les prestataires transport-logistique pour adapter leur organisation aux livraisons en ville, qu'il s'agisse de réduire sa taille (mesure envisagée par un quart des transporteurs routiers de marchandises), ou d'opter pour des motorisations plus « propres » (mesure citée par 43% des transporteurs routiers de marchandises).

Les démarches de mutualisation des flux séduisent également trois transporteurs sur dix, d'autant qu'elles permettent de rentabiliser certaines activités en augmentant le taux de remplissage des moyens de transport.

Une majorité d'établissements vendent aux ménages sur Internet

Pourcentage d'établissements dont l'activité est à dominante :

	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	Total
B to B	86%	91%	100%	96%	90%	89%	91%
B to C	13%	7%	0%	1%	6%	10%	7%
Ne se prononce pas	1%	2%	0%	3%	4%	1%	2%

Parmi les établissements industriels et commerciaux sondés, neuf sur dix ont une activité à dominante Business to Business, c'est-à-dire tournée vers une clientèle de professionnels et d'entreprises. La taille des entreprises industrielles interrogées explique en effet que leurs clients directs ne soient pas des consommateurs finaux. En outre, dans le secteur commercial, ce sont surtout des établissements de commerce de gros qui sont sondés.

Pourcentage d'établissements à l'activité B to C commercialisant des produits par Internet

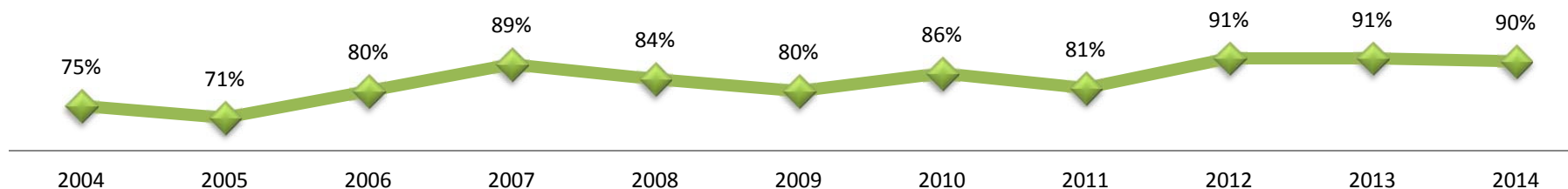
	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	Total
Une majorité de produits	8%	0%	0%	0%	17%	25%	19%
Une minorité de produits	67%	64%	0%	0%	17%	54%	53%
Pas de produit du tout	13%	36%	0%	0%	41%	21%	21%
Ne se prononce pas	13%	0%	0%	100%	24%	0%	8%

Ceux dont les clients sont principalement des ménages (Business to Customer : 7% des établissements sondés) ont recours plus de sept fois sur dix au e-commerce et à Internet pour commercialiser leurs produits.

2.3 Sous-traitance

Stabilité du taux d'établissements de 100 salariés et plus recourant à la sous-traitance des opérations de transport et/ou de logistique

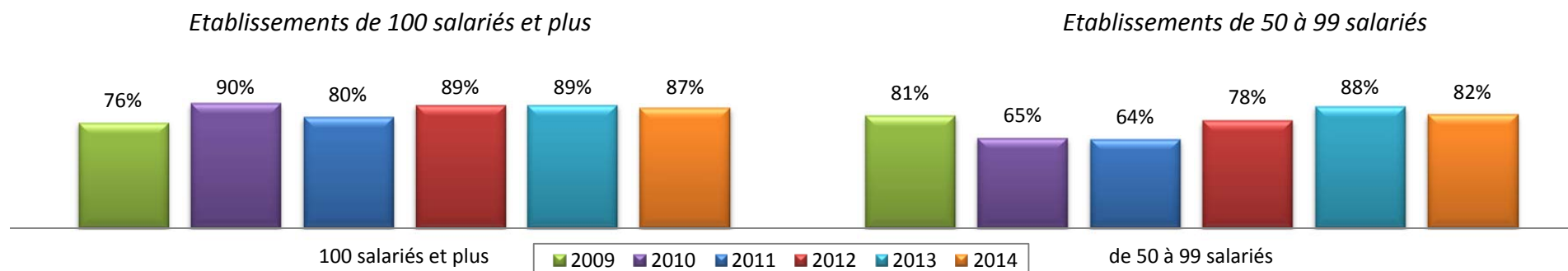
Evolution de la proportion d'établissements de 100 salariés et plus ayant recours à la sous-traitance d'opérations transport et/ou logistique



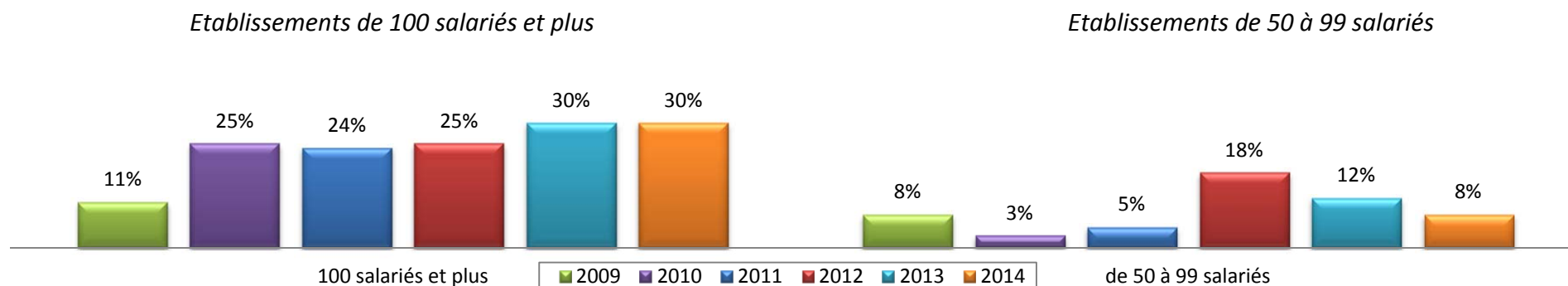
Neuf établissements sur dix d'au moins 100 salariés continuent de sous-traiter des opérations de transport et/ou de logistique, pour tout ou partie, en 2014.

Léger reflux de la sous-traitance des établissements de moins de 100 salariés

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



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



87% des établissements de 100 salariés et plus ont eu recours à la sous-traitance du transport en 2014, après 89% en 2013. La proportion d'établissements de cette tranche de taille sous-traitant l'entreposage et le stockage reste stable, à 30%.

En revanche, 82% des établissements de 50 à 99 salariés ont sous-traité en 2014 des opérations de transport et distribution, soit 6 points de moins qu'en 2013. Simultanément, la proportion d'établissements de cette classe de taille sous-traitant l'entreposage et le stockage a baissé de 4 points.

Volumes à la hausse, tarifs à la baisse en 2014

Evolution des volumes confiés et des tarifs des prestations en 2014

	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	35%	21%	43%	2%	37%	17%	42%	5%
Tarifs des prestations	19%	29%	48%	4%	16%	18%	60%	6%

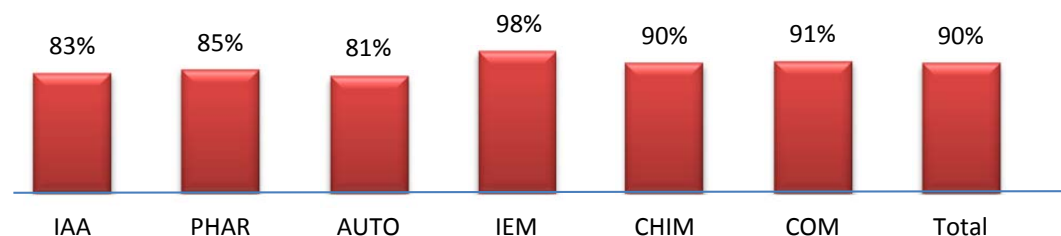
Les établissements industriels et commerciaux qui sous-traitent le transport et/ou des opérations logistiques sont plus nombreux à avoir confié davantage de volumes à leurs prestataires (37% dans le cas des opérations logistiques hors transport) que le contraire (17%).

Parallèlement, ils sont près de 30% à avoir bénéficié d'une baisse des tarifs des prestations de transport et distribution, contre moins d'un sur cinq à avoir supporté des hausses de prix.

Pas d'amplification de la sous-traitance envisagée en 2015

Réalisation de sous-traitance d'opérations logistiques ou de transport en 2014 (en % d'établissements)

Etablissements de 100 salariés et plus

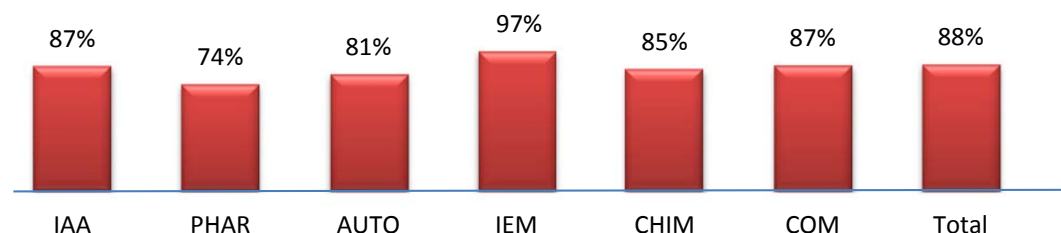


Etablissements de 50 à 99 salariés



Prévisions de sous-traitance d'opérations logistiques ou de transport en 2015 (en % d'établissements)

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



Globalement, les établissements de 100 salariés et plus sont un peu moins nombreux à prévoir de sous-traiter des opérations de logistique ou de transport : ainsi, 88% d'entre eux anticipent de recourir à la sous-traitance d'opérations logistiques ou de transport en 2015, alors qu'ils sont 90% à l'avoir pratiquée en 2014. L'industrie agroalimentaire est en fait le seul secteur dont les établissements sont plus nombreux à envisager de sous-traiter le transport et la logistique.

III. Gestion des emplois et des recrutements

3.1 Gestion du niveau des effectifs

Les établissements qui ont détruit des emplois logistiques sont plus nombreux que ceux qui en ont créé

Evolution des effectifs logistiques par catégorie d'emploi

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres				Techniciens/Agents de maîtrise				Opérateurs			
	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
Augmentation	3%	2%	6%	3%	6%	4%	7%	5%	15%	14%	18%	15%
Stabilité	83%	88%	80%	87%	82%	85%	80%	83%	68%	67%	67%	67%
Diminution	2%	6%	5%	5%	3%	9%	8%	8%	12%	18%	13%	17%
Ne sait pas	12%	4%	8%	5%	8%	1%	4%	4%	5%	0%	1%	1%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres				Techniciens/Agents de maîtrise				Opérateurs			
	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
Augmentation	5%	3%	6%	2%	8%	4%	4%	2%	12%	13%	15%	14%
Stabilité	81%	82%	72%	81%	80%	87%	74%	83%	59%	75%	71%	56%
Diminution	2%	9%	5%	10%	4%	9%	4%	12%	26%	12%	12%	28%
Ne sait pas	11%	6%	17%	7%	8%	0%	17%	3%	3%	0%	1%	1%

Quelle que soit leur taille, les établissements sont plus nombreux à faire état d'une baisse du nombre de salariés cadres de la logistique dans leur structure (10% des établissements de 50 à 99 salariés) en 2014 que de leur progression (seulement 2% des établissements de 50 à 99 salariés).

La même tendance s'observe pour les techniciens et agents de maîtrise, avec un différentiel particulièrement marqué dans les établissements de moins de 100 salariés, où 12% des répondants font le constat d'une baisse des effectifs de techniciens/agents de maîtrise de la logistique dans leur établissement, et seulement 2% d'une hausse.

Les établissements de moins de 100 salariés indiquent également plus souvent des destructions d'emplois d'opérateurs logistiques (28%) que des créations de postes (14%). Même dans les établissements de 100 salariés et plus, les évolutions de l'emploi des opérateurs logistiques ne sont pas favorables : 15% d'entre eux ont accru leurs effectifs d'opérateurs logistiques en 2014, et 17% les ont réduits.

Des compressions d'effectifs imputables à la baisse d'activité et aux réorganisations logistiques...

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

	<i>Etablissements de 100 salariés et plus</i>					<i>Etablissements de 50 à 99 salariés</i>				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
La baisse d'activité de l'entreprise	51%	46%	57%	51%	41%	50%	62%	39%	52%	68%
La réorganisation de la logistique de l'entreprise	43%	36%	39%	42%	41%	39%	22%	25%	20%	36%
Des délocalisations	1%	0%	0%	2%	0%	2%	0%	0%	0%	0%
L'amélioration de la productivité	8%	14%	7%	13%	20%	9%	16%	32%	11%	27%
La sous-traitance/L'externalisation partielle ou totale de la logistique de l'entreprise	1%	1%	2%	2%	1%	0%	5%	0%	0%	5%
Autres	8%	20%	24%	16%	17%	11%	19%	30%	17%	10%

Les deux tiers des établissements de moins de 100 salariés confrontés à des baisses d'effectifs logistiques l'expliquent par la baisse d'activité de leur entreprise.

Cette raison est également invoquée par quatre établissements sur dix de 100 salariés et plus, autant que la réorganisation de la logistique de l'entreprise.

Les délocalisations et l'externalisation de la logistique joueraient à la marge, évoquées par moins de 5% des répondants.

... qui se sont opérées avec le non remplacement des départs

Pourcentage d'établissements ayant pris en 2014 des mesures de réduction des effectifs (par catégorie d'emploi)

<i>Etablissements de 100 salariés et plus</i>					<i>Etablissements de 50 à 99 salariés</i>				
	Cadres	Techniciens/Agents de maîtrise	Opérateurs	Total		Cadres	Techniciens/Agents de maîtrise	Opérateurs	Total
Licenciements économiques	2%	3%	2%	3%		1%	4%	3%	5%
Chômage technique / partiel	2%	3%	3%	3%		0%	0%	0%	0%
Mises en congés ou en JRTT	2%	3%	4%	4%		0%	0%	2%	2%
Non remplacement des départs en fin de carrière	5%	7%	16%	18%		9%	12%	20%	22%
Non remplacement des autres départs	4%	6%	13%	15%		9%	12%	18%	19%

Le non remplacement des départs a été la mesure largement la plus fréquente en 2014 pour réduire les effectifs, qu'il s'agisse de départs à la retraite ou autre. Ainsi, 22% des établissements de 50 à 99 salariés n'auraient pas remplacé des départs de fin de carrière, et 19% n'auraient pas remplacé les autres départs (démissions, fin de CDD, ruptures conventionnelles...).

Le nombre d'établissements ayant recours aux heures supplémentaires s'est accru

Pourcentage d'établissements ayant eu recours aux heures supplémentaires en 2014 pour des salariés de la logistique par catégorie d'emploi

<i>Etablissements de 100 salariés et plus</i>			<i>Etablissements de 50 à 99 salariés</i>		
	2013	2014	2013	2014	
Cadres	9%	16%	4%	19%	
Techniciens/Agents de maîtrise	25%	32%	19%	32%	
Opérateurs	56%	59%	58%	64%	
TOTAL	58%	63%	59%	64%	

Les établissements sont plus nombreux à déclarer avoir eu recours aux heures supplémentaires en 2014 pour du personnel logistique (leur proportion s'accroît de cinq points), et ce pour toutes les catégories d'emploi.

Néanmoins le volume d'heures supplémentaires a plus fréquemment été réduit

Evolution du volume d'heures supplémentaires par catégorie d'emploi en 2014

<i>Etablissements de 100 salariés et plus</i>					<i>Etablissements de 50 à 99 salariés</i>				
	Cadres	Techniciens/Agents de maîtrise	Opérateurs	TOTAL		Cadres	Techniciens/Agents de maîtrise	Opérateurs	TOTAL
Augmentation	2%	6%	11%	9%		3%	6%	11%	8%
Stabilité	52%	55%	57%	58%		84%	84%	73%	75%
Diminution	3%	7%	15%	13%		0%	2%	13%	11%
Ne se prononce pas	43%	32%	17%	21%		13%	8%	4%	5%

13% des établissements de 100 salariés et plus déclarent que le personnel logistique a réalisé moins d'heures supplémentaires en 2014. Celles-ci auraient augmenté dans 9% des établissements de cette tranche de taille.

La tendance reste à la baisse du volume d'heures supplémentaires du personnel logistique en 2015

Prévision d'évolution du volume d'heures supplémentaires par catégorie d'emploi en 2015

<i>Etablissements de 100 salariés et plus</i>					<i>Etablissements de 50 à 99 salariés</i>				
	Cadres	Techniciens/Agents de maîtrise	Opérateurs	Total		Cadres	Techniciens/Agents de maîtrise	Opérateurs	Total
Augmentation	1%	2%	5%	6%		3%	3%	6%	5%
Stabilité	52%	56%	62%	62%		81%	80%	75%	76%
Diminution	5%	9%	16%	11%		4%	9%	16%	14%
Ne sait pas	42%	32%	18%	21%		13%	8%	4%	5%

Les prévisions de volume d'heures supplémentaires données au personnel logistique sont orientées à la baisse, et ce quelles que soient la taille des établissements et les catégories d'emploi.

En particulier, pour les opérateurs logistiques, 16% des établissements de 100 salariés et plus anticipent une diminution du volume des heures supplémentaires, contre 5% seulement leur progression.

Les perspectives d'emploi pour 2015 ne sont pas orientées favorablement

Prévision du niveau des effectifs logistiques par catégorie d'emploi pour 2015

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres				Techniciens/Agents de maîtrise				Opérateurs			
	2012	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015
Augmentation	3%	1%	3%	2%	6%	3%	6%	4%	12%	11%	13%	10%
Stabilité	79%	85%	78%	87%	76%	83%	78%	84%	69%	73%	72%	74%
Diminution	2%	6%	4%	4%	3%	8%	5%	6%	8%	12%	7%	11%
Ne sait pas	16%	9%	15%	3%	15%	5%	11%	3%	12%	4%	9%	4%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres				Techniciens/Agents de maîtrise				Opérateurs			
	2012	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015
Augmentation	3%	1%	3%	0%	2%	2%	9%	1%	13%	6%	13%	8%
Stabilité	76%	74%	73%	83%	77%	82%	68%	85%	65%	72%	77%	74%
Diminution	1%	9%	0%	8%	1%	8%	3%	10%	6%	13%	4%	15%
Ne sait pas	19%	16%	23%	1%	21%	9%	20%	1%	16%	10%	6%	1%

Pour chaque catégorie d'emploi, les établissements sont plus nombreux à prévoir une diminution des effectifs logistiques en 2015 que leur croissance. En particulier, 15% des établissements de 50 à 99 salariés entrevoient des destructions d'emplois, contre 8% des créations d'emplois.

Prévisions d'évolution des effectifs logistiques par secteur pour 2015
(écart en % entre les établissements prévoyant une augmentation et ceux prévoyant une diminution)

<i>Etablissements de 100 salariés et plus</i>									<i>Etablissements de 50 à 99 salariés</i>		
	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	Total	COM	TRP	Total
Cadres	-1%	0%	-7%	-4%	-2%	-4%	-2%	-3%	-10%	-6%	-8%
Techniciens/Agents de Maîtrise	0%	-3%	-7%	-1%	1%	-1%	-6%	-2%	-13%	-3%	-8%
Opérateurs	10%	0%	-17%	-5%	-5%	-3%	3%	-1%	-10%	-4%	-8%

Toutefois, dans l'industrie agroalimentaire et chez les prestataires transport-logistique, l'écart entre la proportion d'établissements de 100 salariés et plus prévoyant une augmentation des effectifs d'opérateurs logistiques et la proportion de ceux prévoyant leur diminution est positif (cet écart vaut respectivement 10 points et 3 points).

Le non remplacement des départs devrait continuer à être à l'œuvre en 2015

Pourcentage d'établissements prévoyant de prendre en 2015 des mesures de réduction des effectifs (par catégorie d'emploi)

	<i>Etablissements de 100 salariés et plus</i>				<i>Etablissements de 50 à 99 salariés</i>			
	Cadres	Techniciens/Agents de maîtrise	Opérateurs	Total	Cadres	Techniciens/Agents de maîtrise	Opérateurs	Total
Licenciements économiques	1%	2%	2%	2%	1%	3%	3%	3%
Chômage technique / partiel	0%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%
Mises en congés ou en JRTT	1%	2%	2%	2%	0%	0%	0%	0%
Non remplacement des départs en fin de carrière	5%	7%	11%	12%	7%	8%	10%	10%
Non remplacement des autres départs	4%	5%	8%	8%	7%	8%	10%	10%

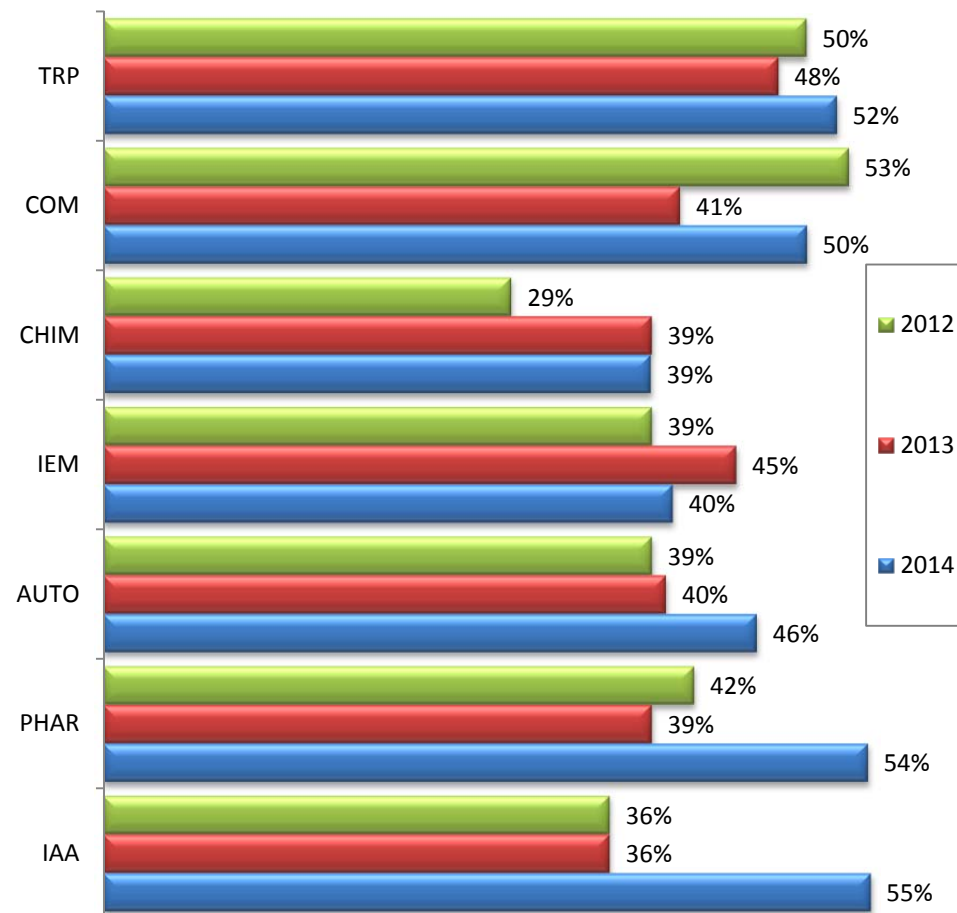
12% des établissements de 100 salariés et plus, et 10% des établissements de 50 à 99 salariés, prévoient de réduire les effectifs logistiques en 2015 en ne remplaçant pas les départs à la retraite (mesure privilégiée pour réduire la voilure, loin devant les licenciements économiques ou le chômage partiel).

3.2 Gestion des recrutements

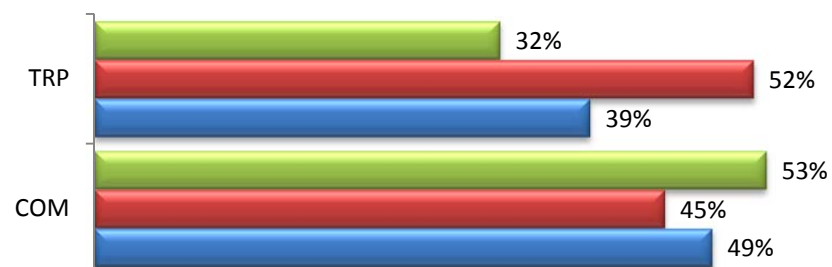
Près d'un établissement sur deux a recruté du personnel logistique en 2014

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

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



IAA : Industrie agroalimentaire
 PHAR : Pharmacie, parfumerie et entretien
 AUTO : Industrie automobile
 IEM : Industrie des équipements mécaniques
 CHIM : Chimie, caoutchouc, plastiques
 COM : Commerce
 TRP : Prestataires transport-logistique

47% des établissements interrogés, toutes tailles confondues, ont recruté du personnel logistique en 2014, soit trois points de plus qu'en 2013.

Les établissements de l'industrie agroalimentaire et de la pharmacie sont ceux qui ont le plus fréquemment recruté du personnel logistique (respectivement 55% et 54%).

Moins d'établissements ont recruté du personnel d'encadrement

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

<i>Etablissements de 100 salariés et plus</i>				<i>Etablissements de 50 à 99 salariés</i>			
	Cadres	Techniciens/ Agent de maîtrise	Opérateurs		Cadres	Techniciens/ Agent de maîtrise	Opérateurs
2008	10%	14%	35%		3%	14%	42%
2009	7%	8%	26%		3%	2%	17%
2010	6%	9%	30%		6%	12%	30%
2011	7%	14%	38%		4%	3%	44%
2012	7%	12%	32%		6%	19%	35%
2013	8%	13%	32%		8%	3%	43%
2014	5%	11%	39%		7%	1%	43%

Quelle que soit la taille des établissements sondés, ils sont moins nombreux que l'an dernier à déclarer avoir recruté du personnel d'encadrement logistique au cours du précédent exercice. A titre d'illustration, 5% des établissements de 100 salariés et plus déclarent avoir recruté en 2014 des cadres de la logistique, soit trois points de moins qu'en 2013.

Ce sont en fait les opérateurs logistiques qui sont les principaux bénéficiaires de la hausse des recrutements : 32% des établissements de 100 salariés et plus en ont recruté en 2013, et 39% en 2014.

Stratégie et organisation logistique sont au cœur des missions confiées au personnel d'encadrement recruté

Fonctions logistiques qui ont donné lieu à des recrutements en 2014 (en % d'établissements ayant cité l'item)

	<i>Etablissements de 100 salariés et plus</i>			<i>Etablissements de 50 à 99 salariés</i>		
	Cadres	Techniciens/ Agent de maîtrise	Opérateurs	Cadres	Techniciens/ Agent de maîtrise	Opérateurs
Stratégie et organisation logistique	64%	46%	3%	95%	67%	9%
Achats / Approvisionnement	12%	21%	5%	0%	0%	0%
Ordonnancement	9%	18%	4%	0%	0%	0%
Entreposage / Stockage	13%	7%	17%	0%	0%	17%
Réception / Expédition	4%	10%	18%	0%	0%	13%
Manutention et conduite d'engins de manut.	0%	4%	40%	0%	0%	44%
Emballage / préparation de commandes	6%	6%	51%	0%	0%	43%
Reverse Logistics	0%	3%	1%	0%	0%	3%

Les fonctions logistiques qui ont donné le plus souvent lieu à des recrutements de cadres ou techniciens/agents de maîtrise de la logistique en 2014 ont trait à la stratégie et à l'organisation logistique. Ainsi, 64% des établissements de 100 salariés et plus, et 67% des établissements de 50 à 99 salariés, ont recruté respectivement des cadres et des techniciens/agents de maîtrise de la logistique pour exercer ces missions.

Pour les opérateurs logistiques, les postes pourvus en 2014 se rapportent généralement à l'emballage et la préparation de commandes (fonctions évoquées par la moitié des répondants d'établissements de 100 salariés et plus) et à la manutention et la conduite d'engins de manutention (citées par 44% des établissements de 50 à 99 salariés).

Si les surcroûts d'activité expliquent les recrutements d'opérateurs logistiques, ceux de cadres sont davantage justifiés par les réorganisations logistiques

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

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres				Techniciens/Agent de maîtrise				Opérateurs			
	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
Surcroît d'activité	36%	16%	33%	35%	42%	17%	37%	37%	50%	36%	47%	45%
Remplacement de départs en retraite	18%	17%	12%	2%	17%	17%	15%	14%	15%	18%	21%	20%
Remplacement d'autres départs	48%	41%	27%	22%	38%	38%	35%	29%	48%	37%	32%	42%
Réorganisation de la logistique	32%	39%	35%	51%	27%	44%	31%	36%	14%	33%	20%	18%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres				Techniciens/Agent de maîtrise				Opérateurs			
	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
Surcroît d'activité	11%	0%	36%	5%	67%	39%	88%	33%	59%	47%	65%	52%
Remplacement de départs en retraite	0%	32%	32%	0%	0%	23%	12%	0%	8%	10%	18%	14%
Remplacement d'autres départs	44%	24%	28%	73%	0%	34%	50%	100%	47%	43%	20%	41%
Réorganisation de la logistique	44%	52%	22%	46%	33%	31%	12%	0%	12%	26%	15%	13%

Plus de la moitié des recruteurs d'opérateurs logistiques appartenant à des établissements de moins de 100 salariés (et 45% de ceux relevant d'établissements de 100 salariés et plus) expliquent que ces embauches répondaient à un surcroît d'activité en 2014.

Le surcroît d'activité de ces établissements a vraisemblablement eu moins d'impact direct sur les recrutements de cadres de la logistique. En revanche, la mise en œuvre de réorganisations logistiques a fréquemment justifié les embauches dans cette catégorie d'emploi (motif cité par la moitié des établissements de 100 salariés et plus).

Les employeurs ont préféré le contrat d'apprentissage au contrat de professionnalisation

Pourcentage d'établissements recruteurs ayant utilisé les dispositifs suivants pour recruter

	Etablissements de 100 salariés et plus								Etablissements de 50 à 99 salariés		
	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	Total	COM	TRP	Total
Contrat d'apprentissage	21%	23%	5%	14%	31%	9%	22%	17%	5%	20%	11%
Contrat de professionnalisation	12%	12%	0%	5%	16%	15%	19%	12%	5%	15%	9%
Actions de formation préalable au recrutement (AFPR-dispositif Pôle emploi)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%
Préparation opérationnelle à l'emploi (POE - dispositif Pôle emploi)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	6%	1%	0%	0%	0%
Contrat unique d'insertion - contrat initiative-emploi (CUI-CIE)	0%	0%	0%	0%	0%	2%	4%	1%	0%	0%	0%
Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
CDD "seniors "	3%	0%	0%	0%	0%	4%	0%	2%	0%	0%	0%
Contrat de génération	3%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	5%	0%	3%
Contrat "emploi avenir"	0%	0%	0%	0%	0%	2%	5%	1%	0%	0%	0%

Quels que soient les secteurs d'activité, excepté le commerce, les établissements sont plus nombreux en 2014 à avoir recruté du personnel logistique grâce aux contrats d'apprentissage que par le biais de contrats de professionnalisation. Ainsi, 17% de l'ensemble des établissements de 100 salariés et plus interrogés ont utilisé les contrats d'apprentissage pour recruter du personnel logistique, soit cinq points de plus que la part de ceux qui ont signé des contrats de professionnalisation.

Les autres dispositifs d'aide au recrutement - préparations opérationnelles à l'emploi (POE), actions de formations préalables au recrutement (AFPR), contrat d'insertion, CDD senior, contrat de génération, emploi d'avenir... - ont chacun été mobilisés par moins de 3% des recruteurs pour du personnel logistique.

Un recruteur sur quatre a embauché des techniciens/agents de maîtrise à l'issue d'un contrat d'apprentissage

Voies de recrutement internes en CDD ou CDI (en % d'établissements ayant recruté dans la catégorie d'emploi)

	Cadres	Techniciens/ Agent de maîtrise	Opérateurs
Stage étudiant	8%	10%	2%
Contrat d'apprentissage	4%	25%	3%
Contrat de professionnalisation	2%	5%	3%

Le contrat d'apprentissage s'avère être un réel tremplin vers un emploi en CDD ou CDI pour les postes de techniciens/agents de maîtrise en logistique. En effet, en 2014, 25% des recruteurs de techniciens/agents de maîtrise ont été amenés à recruter en CDD ou CDI des jeunes qu'ils avaient précédemment accueillis en contrat d'apprentissage.

Les techniciens et agents de maîtrise doivent pouvoir justifier d'une formation spécifique à la logistique au moment de leur recrutement

Critères de recrutement pour le personnel logistique (en % de répondants)

	<i>Etablissements de 100 salariés et plus</i>			<i>Etablissements de 50 à 99 salariés</i>		
	Cadres	Techniciens/ Agents de maîtrise	Opérateurs	Cadres	Techniciens/ Agents de maîtrise	Opérateurs
Formations spécifiques à la logistique	58%	67%	47%	41%	51%	38%
L'expérience	53%	59%	56%	48%	56%	43%
La motivation	41%	60%	65%	35%	57%	63%
La disponibilité	32%	41%	42%	31%	49%	41%
La proximité géographique	14%	20%	23%	12%	17%	23%
L'adaptabilité	31%	40%	39%	29%	52%	47%
Le "potentiel"	34%	47%	42%	27%	46%	42%
La détention du CACES	-	24%	60%	-	32%	68%
Les langues étrangères	27%	-	-	16%	-	-

Les deux tiers des établissements de 100 salariés et plus, ainsi qu'un établissement sur deux de 50 à 99 salariés, estiment que les techniciens et agents de maîtrise doivent avoir reçu des formations spécifiques à la logistique pour occuper leur poste.

Ce critère est également mis en avant pour le recrutement des cadres de la logistique par les établissements de 100 salariés et plus (58% d'entre eux le citent), tandis que les établissements de moins de 100 salariés leur préfèrent des candidats expérimentés (l'expérience est citée par 48% des établissements de cette tranche de taille pour les cadres).

Pour les opérateurs logistiques, la détention du CACES et la motivation priment, citées par plus de 60% des répondants.

Des annonces de recrutement plus souvent sur le net que dans la presse

	Cadres	Techniciens/ agents de maîtrise	Opérateurs
Pôle emploi	22%	38%	42%
APEC	23%	9%	
Cabinets de recrutement	27%	13%	6%
Candidatures spontanées	28%	41%	46%
Annonces dans la presse	8%	10%	10%
Annonces sur Internet	14%	19%	19%
Organismes de formation	6%	10%	11%
Relations	14%	21%	27%
Placement par agence d'intérim	6%	25%	69%
Autres	4%	5%	3%

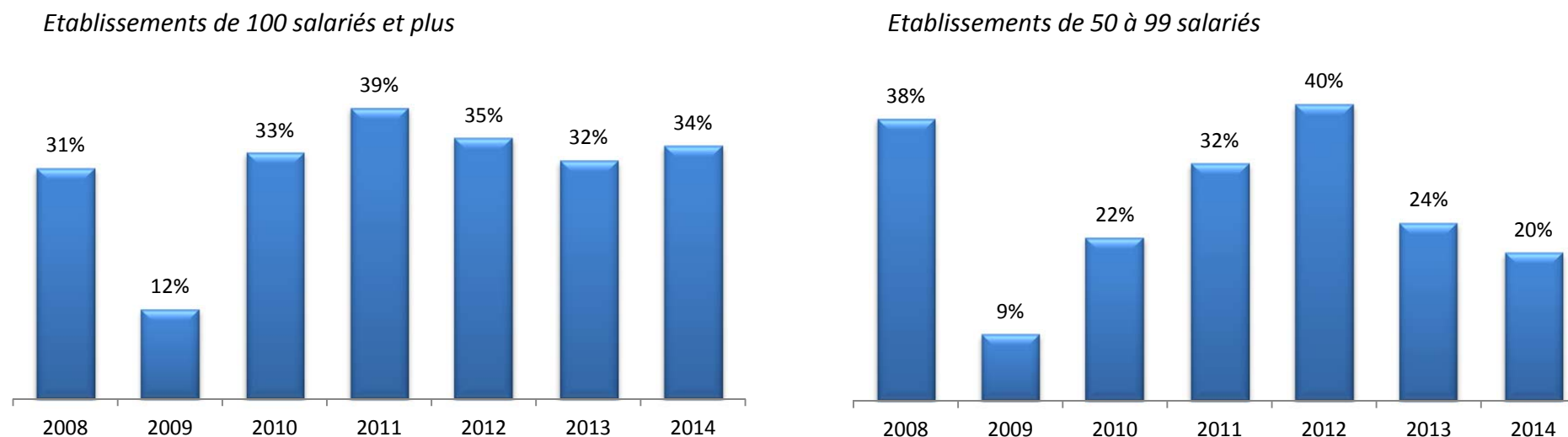
Les candidatures spontanées constituent le premier vivier de recrutement du personnel logistique pour le personnel logistique d'encadrement : ainsi, 41% des sondés déclarent avoir recours aux candidatures spontanées pour pourvoir des postes de techniciens et agents de maîtrise. Pour le recrutement de cadres de la logistique, ce mode de recrutement devance de peu les cabinets de recrutement (cités par 27% des sondés).

Néanmoins, pour le recrutement d'opérateurs logistiques, les agences d'intérim ont pris un rôle décisif, à l'issue de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 qui a autorisé les agences de travail temporaire, en plus de leur activité de placement d'intérimaires, à proposer des CDD et des CDI aux personnes en recherche d'emploi. Désormais, près de sept employeurs sur dix a recours au placement par agence d'intérim pour recruter des opérateurs logistiques ; ils sont 1,6 fois plus nombreux que ceux qui diffusent leurs offres d'emploi auprès de Pôle emploi.

Internet est également devenu un canal de diffusion des offres d'emploi plus utilisé que la presse, et ce quelles que soient les catégories d'emploi. Par exemple, un recruteur sur cinq diffuse des annonces sur le net pour des postes d'opérateurs logistiques, et un sur dix dans la presse.

Un tiers des établissements de 100 salariés et plus continue d'éprouver des difficultés de recrutement

Pourcentage d'établissements éprouvant des difficultés de recrutement

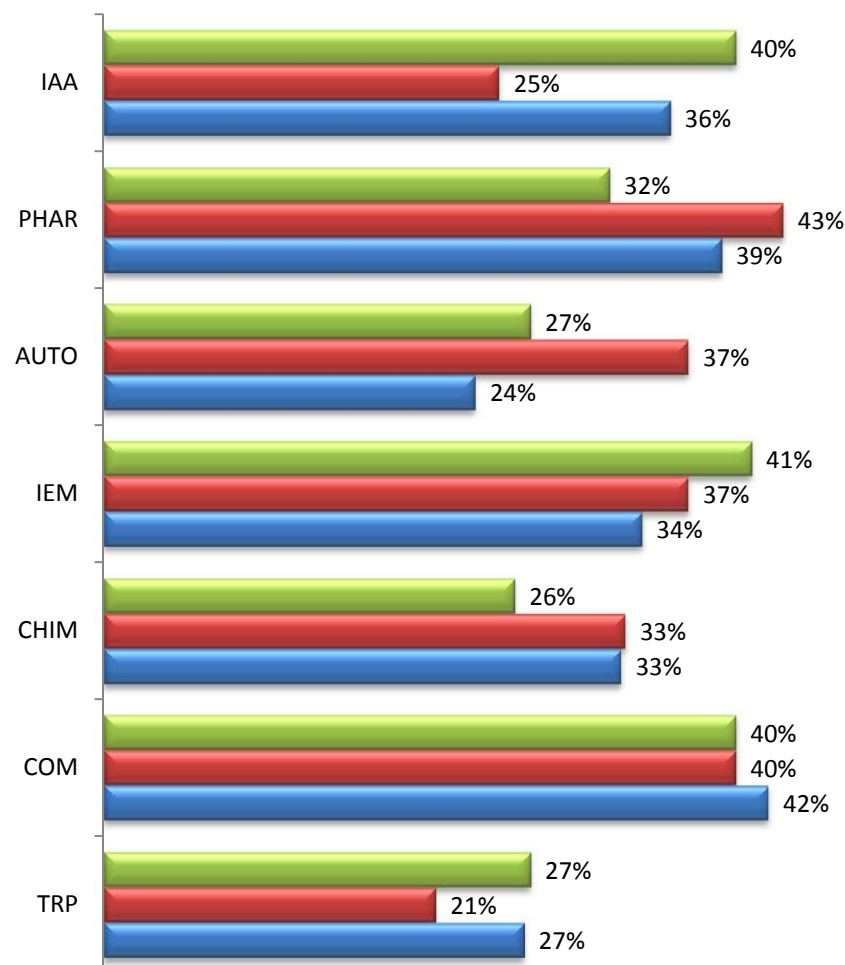


Globalement, la proportion de sondés déclarant éprouver des difficultés de recrutement pour des emplois logistiques, tous secteurs et tailles confondus, reste stable, à 29%. Les établissements de 100 salariés et plus sont néanmoins plus nombreux à se plaindre de difficultés de recrutement (34% dans ce cas) que les établissements de plus petite taille (20% des établissements de 50 à 99 salariés).

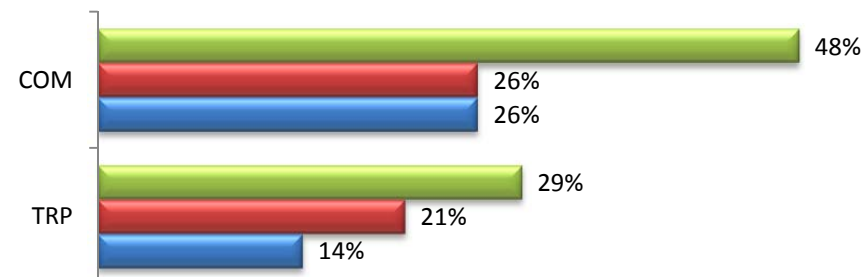
Des prestataires transport-logistique moins affectés par des difficultés de recrutement que les autres secteurs

Proportion d'établissements éprouvant des difficultés de recrutement par secteur

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés

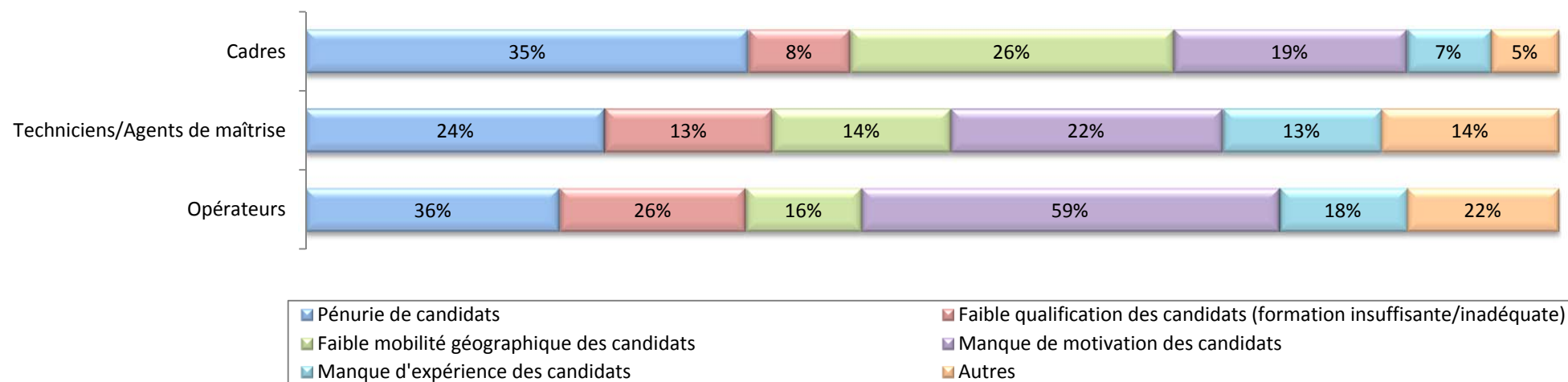


C'est dans l'industrie agroalimentaire que le nombre d'établissements déclarant éprouver des difficultés à pourvoir des postes logistiques a le plus augmenté (+11 points).

Les prestataires transport-logistique sont relativement moins concernés que les autres secteurs par ces difficultés : seulement 14% des établissements de 50 à 99 salariés en sont affectés.

Pénurie de candidats et manque de motivation à l'origine des difficultés de recrutement

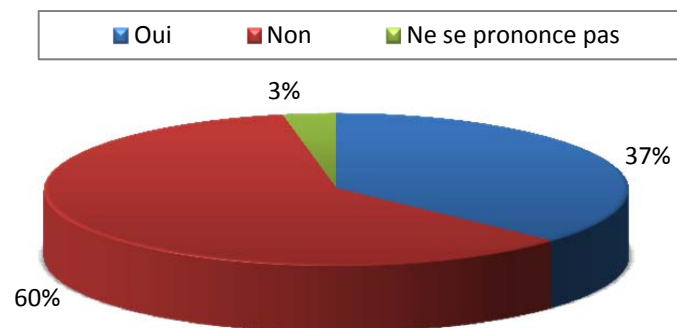
Nature des difficultés de recrutement en 2014 (en pourcentage des réponses)



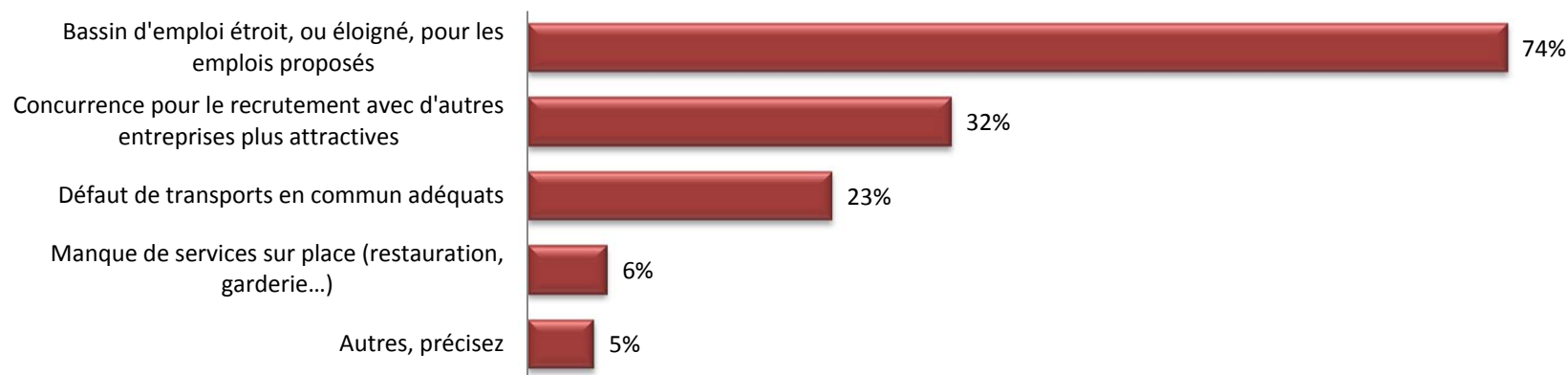
Le manque de motivation des candidats est cité trois fois sur cinq pour expliquer les difficultés rencontrées lors du recrutement d'opérateurs logistiques. Ce facteur joue moins lorsqu'il s'agit de pourvoir des postes à l'encadrement. En revanche, lors du recrutement de cadres de la logistique, la pénurie de candidats devient préoccupante (35% des motifs cités), ainsi, dans une moindre mesure, que la faible mobilité géographique des candidats (26% des citations).

Des disparités selon les bassins d'emploi

Difficultés de recrutement attribuables à, ou amplifiées par, la localisation géographique (en % d'établissements)



Causes (en % d'établissements ayant cité l'item)



Selon 37% des sondés, leurs difficultés de recrutement sont liées à la localisation géographique de leur établissement. Les trois quart d'entre eux souffrent en effet d'être implantés dans un bassin d'emploi éloigné ou trop étroit pour les emplois proposés. Un tiers d'entre eux évoque également la concurrence d'autres entreprises apparaissant comme plus attractives auprès des candidats.

Des prévisions d'évolution des recrutements mieux orientées dans les établissements de 100 salariés et plus que dans les établissements de 50 à 99 salariés

Prévision du niveau des recrutements logistiques par catégorie d'emploi en 2015

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres				Techniciens/ Agents de maîtrise				Opérateurs			
	2012	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015
Augmentation	3%	2%	3%	2%	5%	4%	7%	6%	13%	13%	13%	13%
Stabilité	73%	79%	75%	84%	74%	78%	75%	81%	66%	70%	70%	74%
Diminution	2%	4%	3%	3%	2%	5%	2%	3%	4%	6%	3%	6%
Ne sait pas	21%	15%	19%	6%	19%	12%	16%	6%	17%	11%	14%	6%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres				Techniciens/ Agents de maîtrise				Opérateurs			
	2012	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015
Augmentation	0%	1%	3%	0%	0%	5%	11%	3%	12%	12%	13%	10%
Stabilité	58%	61%	68%	87%	63%	64%	62%	85%	57%	57%	73%	73%
Diminution	0%	7%	1%	3%	0%	7%	1%	4%	5%	7%	6%	12%
Ne sait pas	41%	31%	28%	2%	36%	25%	25%	2%	26%	25%	9%	2%

Quelles que soient les catégories d'emploi considérées, les établissements de moins de 100 salariés sont plus nombreux à anticiper en 2015 une baisse des recrutements du personnel logistique que leur augmentation : ainsi, pour les opérateurs logistiques, 12% prévoient une diminution des recrutements, et 10% leur progression.

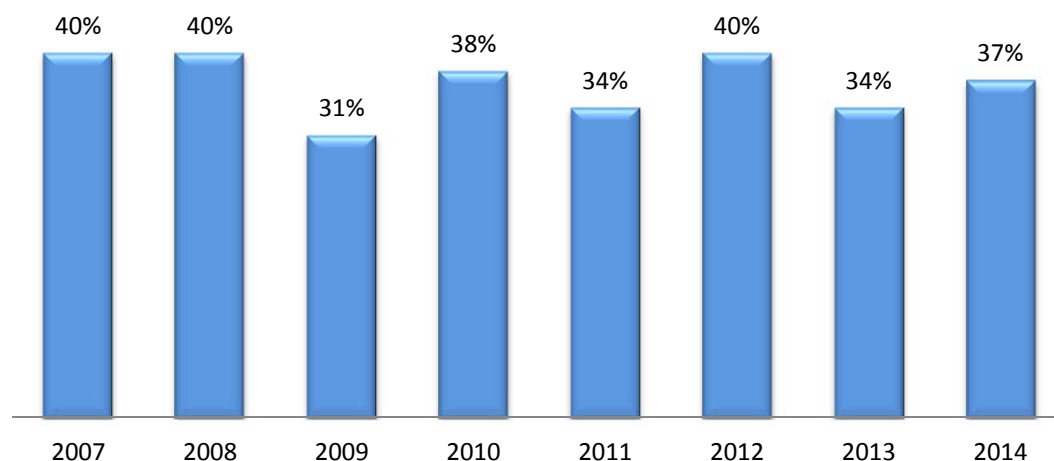
Les prévisions des établissements de 100 salariés et plus sont mieux orientées, au moins pour les recrutements de techniciens/agents de maîtrise et d'opérateurs logistiques : ils sont ainsi deux fois plus nombreux à tabler sur un accroissement des recrutements d'opérateurs logistiques en 2015 que sur leur réduction.

3.3 Mobilité interne et gestion des parcours professionnels

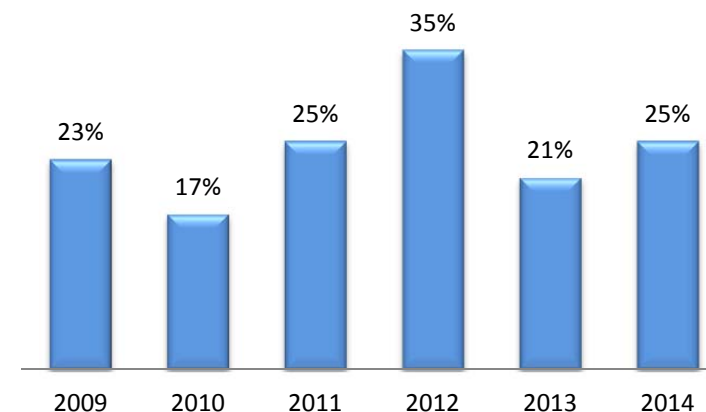
37% des établissements de 100 salariés et plus ont pourvu des emplois logistiques par mobilité interne

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

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



Les établissements de 100 salariés et plus offrent naturellement davantage de possibilités de mobilité interne que les établissements de 50 à 99 salariés. Ainsi, 37% des premiers, et un quart des seconds, ont pourvu en 2014 des emplois logistiques par mobilité interne.

Des évolutions professionnelles offertes aux opérateurs logistiques

Pourcentage d'établissements ayant offert des promotions

Etablissements de 100 salariés et plus

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
D'un poste d'opérateur vers un poste de technicien/agent de maîtrise	27%	18%	30%	23%	26%	20%	24%
D'un poste de technicien/agent de maîtrise vers un poste de cadre	9%	7%	16%	8%	8%	10%	9%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
D'un poste d'opérateur vers un poste de technicien/agent de maîtrise	26%	14%	20%	22%	18%	15%	21%
D'un poste de technicien/agent de maîtrise vers un poste de cadre	10%	8%	13%	5%	10%	7%	6%

24% des établissements de 100 salariés et plus (et 21% des établissements de 50 à 99 salariés) ont offert en 2014 des postes de techniciens/agents de maîtrise à des opérateurs logistiques.

Dans un établissement sur quatre, ces promotions se sont accompagnées de formations

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



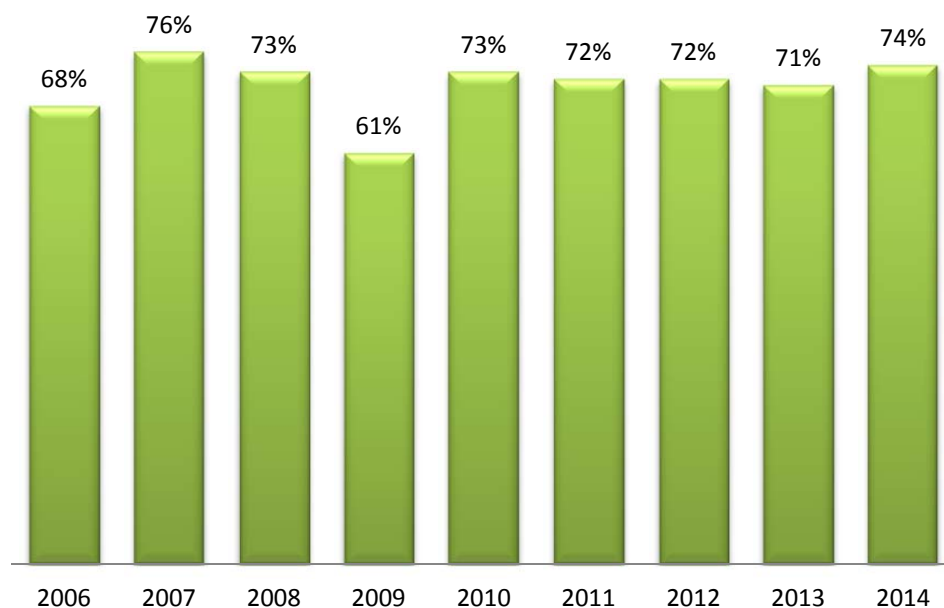
24% des établissements qui ont offert des promotions à leur personnel logistique leur ont permis de suivre une formation professionnelle pour les accompagner dans cette évolution. Cette proportion monte à 45% dans les établissements de 500 salariés et plus.

3.4 Intérim, groupements d'employeurs et portage salarial

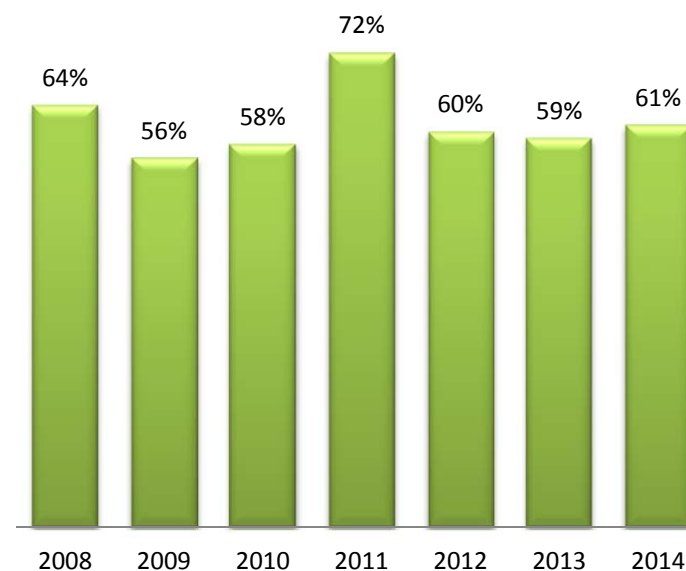
Rebond du nombre d'établissements ayant recours à l'intérim en 2014

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

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés

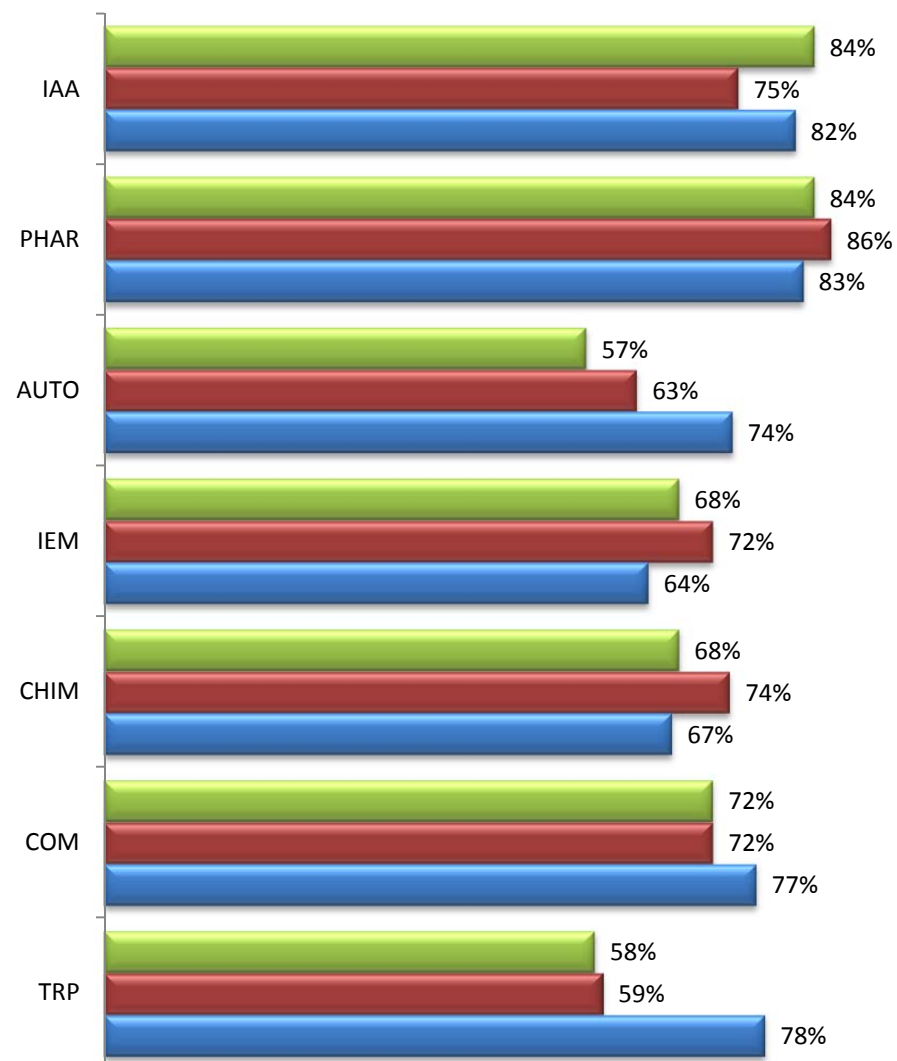


La proportion d'établissements de 100 salariés et plus ayant recours à du personnel logistique en intérim augmente en 2014 de trois points pour s'établir à 74%. Il s'agit du taux le plus élevé depuis 2007.

61% des établissements de 50 à 99 salariés déclarent également avoir utilisé l'intérim en 2014 pour du personnel logistique, soit deux points de plus qu'en 2013.

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

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



L'augmentation en 2014 du nombre d'établissements ayant eu recours à l'intérim pour des emplois logistiques est particulièrement notable chez les prestataires transport-logistique. En effet, leur nombre a été multiplié par 1,3 au sein des 100 salariés et plus. Ils sont désormais 78% à utiliser cette formule (comme en 2009-2010), après moins de 60% en 2012-2013.

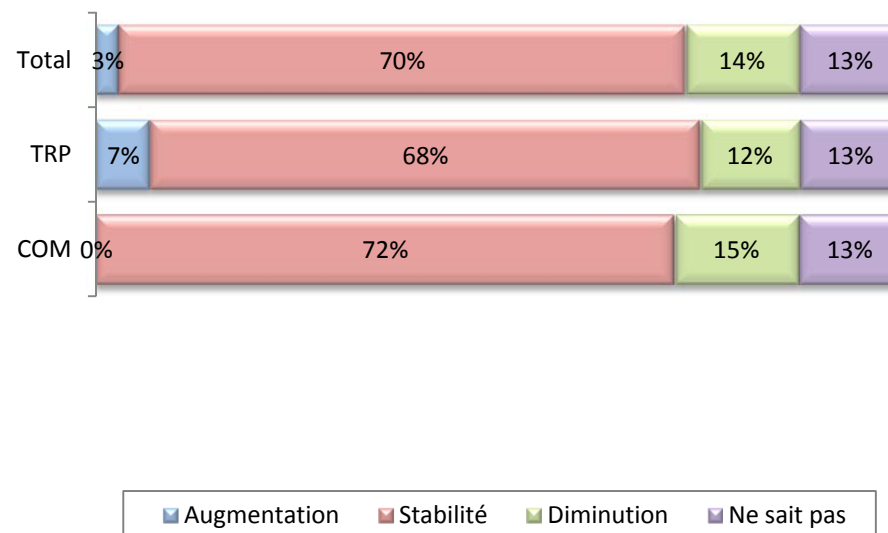
Pourtant les sondés estiment comme l'an dernier que le nombre d'opérateurs logistiques en intérim va diminuer

Evolution prévisionnelle du nombre d'opérateurs logistiques en intérim en 2015

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



Pour quasiment tous les secteurs d'activité, le nombre d'établissements prévoyant une baisse du nombre d'opérateurs logistiques en intérim est supérieur au nombre de ceux anticipant leur augmentation. Ce différentiel est notamment marqué chez les prestataires transport-logistique : 24% des établissements de 100 salariés et plus de transport-logistique estiment que les intérimaires aux postes d'opérateurs logistiques seront moins nombreux en 2015, et 4% seulement s'attendent à ce que leur nombre progresse.

L'émergence de nouvelles formes de recours à une main d'œuvre logistique externe

	Recours à des groupements d'employeurs (en % d'établissements)								
	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRM	PRL	Total
Réalisé 2014	8%	2%	2%	0%	5%	5%	2%	17%	5%
Prévisionnel 2015	12%	9%	5%	2%	7%	8%	6%	19%	8%

Les salariés d'un groupement d'employeurs effectuent des périodes de travail successives auprès de chacune des entreprises adhérentes au groupement. Du point de vue employeur, cette forme de travail présente des avantages de flexibilité alliés à une fidélisation des compétences.

Pour l'heure, seulement 5% des établissements interrogés déclarent faire appel à des groupements d'employeurs pour leurs besoins en main d'œuvre logistique, mais ce chiffre pourrait progresser dans les années à venir ; 8% ont déjà des projets en ce sens en 2015.

D'ailleurs, le phénomène est loin d'être rare parmi les prestataires logistiques qui sont 17% à déclarer s'appuyer sur des salariés issus de groupements d'employeurs.

Dans les trois quart des cas, ces personnes sont affectées à des postes d'opérateurs logistiques.

	Recours à du portage salarial (en % d'établissements)								
	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRM	PRL	Total
Réalisé 2014	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
Prévisionnel 2015	1%	5%	0%	1%	4%	2%	3%	3%	2%

Le portage salarial permet à un travailleur indépendant d'obtenir un statut de salarié et de recevoir une rémunération d'une société dite « de portage salarial » pour des services qu'il va effectuer auprès d'entreprises clientes, dans le cadre d'un contrat de prestation de services. La personne « portée » n'est pas liée par un lien de subordination avec l'entreprise cliente et elle négocie librement ses honoraires avec l'entreprise cliente sans qu'intervienne la société de portage.

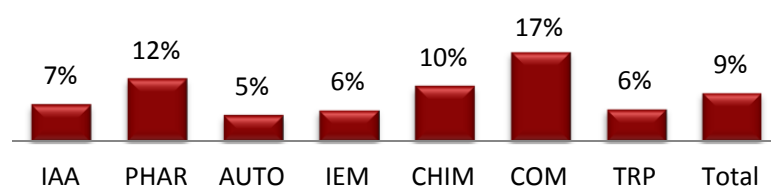
Ce type de contrat, généralement proposé pour des consultants, est peu ou pas du tout utilisé pour des emplois logistiques.

3.5 Prévention des risques professionnels

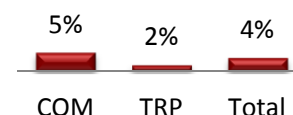
Les réorganisations du travail expliquent plus d'un reclassement sur quatre (hors reclassements pour licenciements économiques)

Pourcentage d'établissements ayant été amenés à effectuer des reclassements professionnels parmi le personnel logistique en 2014

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



9% des établissements de 100 salariés et plus interrogés déclarent avoir procédé en 2014 à des reclassements professionnels pour du personnel logistique, hors reclassement des salariés licenciés pour motif économique (ils étaient 6% en 2013 et 10% en 2012).

Ces reclassements ont par exemple consisté à proposer à des préparateurs de commandes des postes administratifs, de saisie, de contrôle, ou sans port de charge.

Causes des reclassements professionnels (en pourcentage d'établissements ayant été amenés à effectuer des reclassements)

	2013	2014
Inaptitude reconnue par la médecine du travail	41%	47%
Âge des personnes	2%	2%
Obsolescence des compétences	3%	5%
Réorganisation du travail	12%	26%
Autres	10%	6%

Le plus souvent, les reclassements professionnels font suite à la reconnaissance d'une inaptitude par la médecine du travail (47% des établissements ayant effectué des reclassements).

Néanmoins, en 2014, des réorganisations du travail sont également à l'origine des reclassements du personnel logistique de plus d'un établissement sur quatre (seulement 12% des établissements en 2013).

Les inaptitudes conduisent plus fréquemment à des licenciements qu'à des reclassements

Pourcentage d'établissements ayant dû, en 2014, licencier du personnel logistique pour raison d'inaptitude reconnue par la médecine du travail

Etablissements de 50 à 99 salariés	Etablissements de 100 salariés et plus	Total
13%	12%	13%

Pourcentage d'établissements ayant, en 2014, reclassé du personnel logistique pour raison d'inaptitude reconnue par la médecine du travail

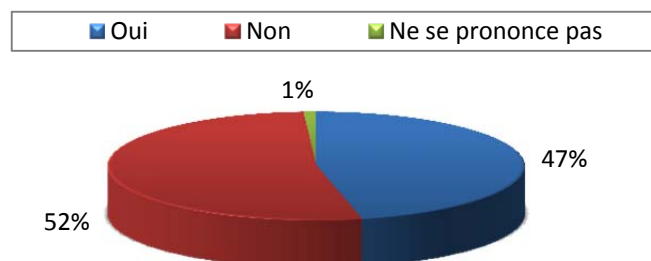
Etablissements de 50 à 99 salariés	Etablissements de 100 salariés et plus	Total
2%	4%	3%

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi précédemment occupé, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. Cependant, le contrat de travail du salarié reconnu inapte peut être rompu par l'employeur lorsque ce dernier peut justifier soit de son impossibilité de proposer un emploi approprié aux capacités du salarié, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé.

En fait, les sondés sont quatre fois plus nombreux à avoir dû licencier du personnel logistique pour raison d'inaptitude reconnue par la médecine du travail : 13% des établissements interrogés ont été amenés à licencier des salariés de la logistique pour ce motif en 2014, contre 3% seulement qui ont pu proposer un reclassement professionnel accepté par les salariés concernés.

Une mise en place progressive du Compte personnel de prévention de la pénibilité

Pourcentage d'établissements ayant réalisé l'évaluation des 4 premiers facteurs de risques



La pénibilité au travail se définit comme une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. En 2011, 10 facteurs de risques ont été définis et inscrits dans le code du travail. Le Compte personnel de prévention de la pénibilité, créé par la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, repose sur la définition de seuils annuels minimums d'exposition associés à chacun de ces 10 facteurs : chaque salarié exposé à au moins un facteur au-delà du seuil fixé, et dont la durée du contrat de travail est supérieure ou égale à un mois, doit être déclaré par son employeur. Cette déclaration permet au salarié concerné de bénéficier d'un compte et de cumuler des points, au titre d'un ou plusieurs facteurs de risques sur une période donnée. Le Compte prévention pénibilité est alimenté tout au long de la carrière, jusqu'à 100 points maximum (non renouvelables) et permet aux salariés exposés à des facteurs de pénibilité de bénéficier de compensations en termes de formation, de réduction du temps de travail ou de retraite anticipée.

La mise en œuvre du Compte prévention pénibilité est progressive : 4 facteurs de risques - les activités exercées en milieu hyperbare (hautes pressions), le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif - sont pris en compte dès 2015, les 6 autres en 2016 - la manutention manuelle de charges, les postures pénibles ou positions forcées des articulations, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux (y compris poussières et fumées), les températures extrêmes, le bruit.

L'employeur peut établir des fiches d'exposition jusqu'au 31 janvier 2016, y compris pour les contrats se finissant durant l'année 2015. 47% des établissements sondés déclarent avoir réalisé à la date de l'enquête l'évaluation des quatre premiers facteurs de risques.

Estimation du pourcentage de salariés parmi le personnel logistique qui seraient exposés à l'un ou plusieurs de ces facteurs de risques

IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	PRL	Total général
31%	6%	9%	12%	14%	27%	40%	33%	22%

Au sein des établissements qui déclarent avoir mené l'évaluation des quatre premiers facteurs de risques, en moyenne un peu plus d'un salarié sur cinq occupant un emploi logistique serait exposé à au moins un de ces risques, au-delà des seuils minimum annuels d'exposition fixés.

Estimation du pourcentage de salariés parmi le personnel logistique concernés par les premiers facteurs de risques

Facteurs de risques	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	PRL	Total général
Travail de nuit	14%	2%	0%	0%	6%	8%	35%	12%	10%
Travail en équipes successives alternantes	13%	4%	6%	2%	4%	13%	3%	8%	7%
Travail répétitif	11%	4%	1%	5%	7%	11%	6%	25%	9%

Le facteur de risques le plus souvent cité parmi ces quatre premiers facteurs est le travail de nuit (10% du personnel logistique serait concerné), suivi de près par le travail répétitif (9% des salariés de la logistique).

Les efforts pour limiter les risques sont dirigés vers la manutention des charges et les postures

Pourcentage d'établissements prévoyant de mettre en place des mesures pour limiter les facteurs de risque auprès du personnel logistique

Etablissements de 100 salariés et plus

IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	Total
64%	59%	42%	61%	57%	63%	48%	58%

Etablissements de 50 à 99 salariés

COM	TRP	Total
46%	42%	44%

58% des établissements de 100 salariés et plus, et 44% des établissements de 50 à 99 salariés, prévoient de mettre en place des mesures individuelles ou collectives dans l'entreprise pour limiter les facteurs de risques auprès du personnel logistique.

Risques ciblés par les mesures envisagées (en % d'établissements)

La manutention manuelle de charges	45%
Les postures pénibles ou positions forcées des articulations	40%
Les vibrations mécaniques	7%
Les activités exercées en milieu hyperbare (hautes pressions)	0%
Les agents chimiques dangereux, y compris poussières et fumées	5%
Les températures extrêmes	3%
Le bruit	10%
Le travail de nuit	10%
Le travail en équipes successives alternantes	9%
Le travail répétitif	12%

45% des sondés envisagent de limiter les risques professionnels auxquels sont exposés le personnel logistique en agissant sur la manutention manuelle de charges (achat de nouveaux équipements plus adaptés, aménagement des postes, diminution du poids des cartons, rotation des équipes...), et 40% en travaillant sur les postures pénibles ou positions forcées des articulations (surtout des formations gestes et postures).

12% évoquent des actions pour limiter les risques liés au travail répétitif, et 10% pour réduire les risques induits par le travail de nuit ou le bruit.

La prévention des risques professionnels nécessite des personnes formées à cet enjeu

Pourcentage d'établissements employant une ou plusieurs personnes à la prévention des risques professionnels

Etablissements de 100 salariés et plus

	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	Total
Oui, une ou des personnes dédiées à la prévention	39%	55%	27%	33%	45%	30%	16%	33%
Oui, des personnes qui occupent aussi d'autres fonctions	46%	34%	69%	64%	51%	48%	68%	55%
Non, pas du tout	15%	7%	5%	3%	5%	22%	16%	12%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	COM	TRP	Total
Oui, une ou des personnes dédiées à la prévention	36%	11%	25%
Oui, des personnes qui occupent aussi d'autres fonctions	49%	63%	55%
Non, pas du tout	15%	26%	20%

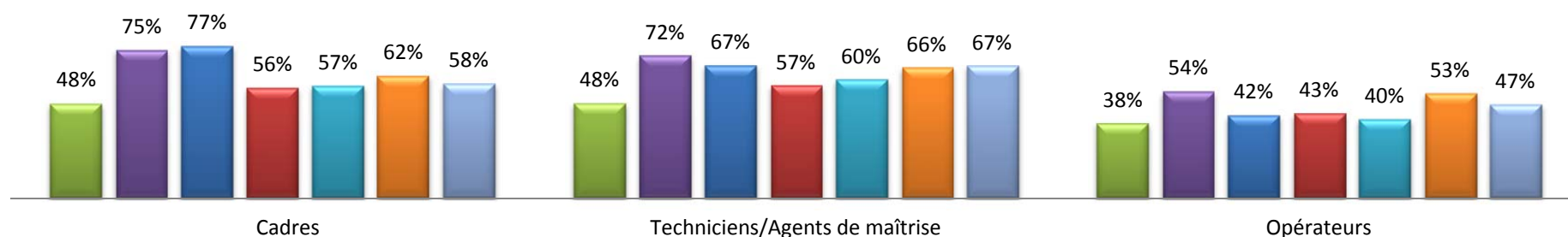
Rares sont les établissements qui n'ont pas désigné une personne en charge de la prévention des risques professionnels (12% des établissements de 100 salariés et plus dans ce cas). Un tiers des établissements de 100 salariés et plus, et un quart des établissements de 50 à 99 salariés, emploient même des personnes entièrement dédiées à cette mission.

IV. Politique de qualification

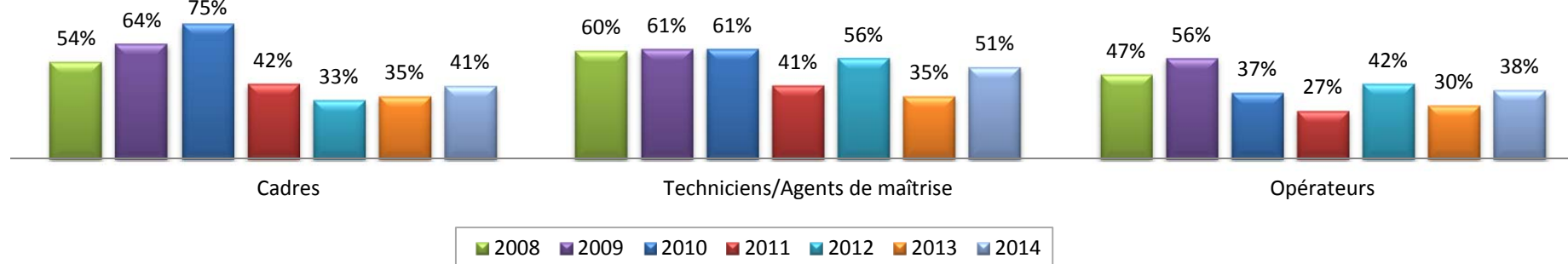
Une formation spécifique à la logistique (diplôme ou titre professionnel) est requise pour occuper un poste de technicien / agent de maîtrise

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

Etablissements de 100 salariés et plus



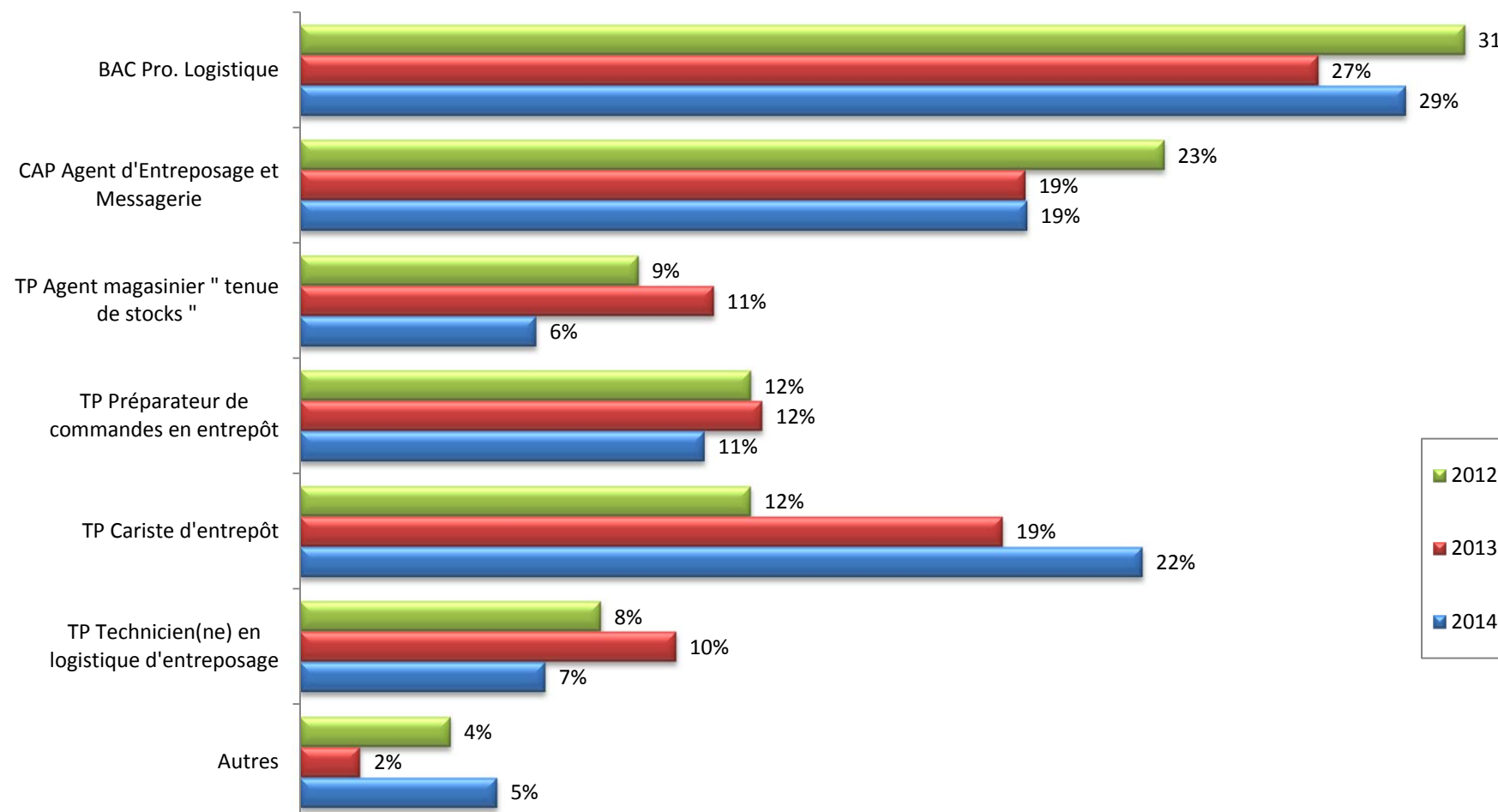
Etablissements de 50 à 99 salariés



Les deux tiers des établissements de 100 salariés et plus, et la moitié des établissements de 50 à 99 salariés, déclarent tenir compte d'un cursus diplômant ou qualifiant en logistique lors de la sélection d'un candidat au poste de technicien/agent de maîtrise. C'est plus que pour les autres catégories d'emploi (47% des établissements de 100 salariés et plus tiennent compte des formations spécifiques à la logistique pour le recrutement d'opérateurs logistiques). Les établissements de plus de 100 salariés sont également davantage susceptibles que les établissements de moins de 100 salariés de recruter du personnel logistique sur la base des diplômes et qualifications obtenus.

Le Bac Pro Logistique continue d'avoir la faveur des recruteurs pour pourvoir des postes d'opérateurs logistiques, talonné par le TP Cariste d'entrepôt

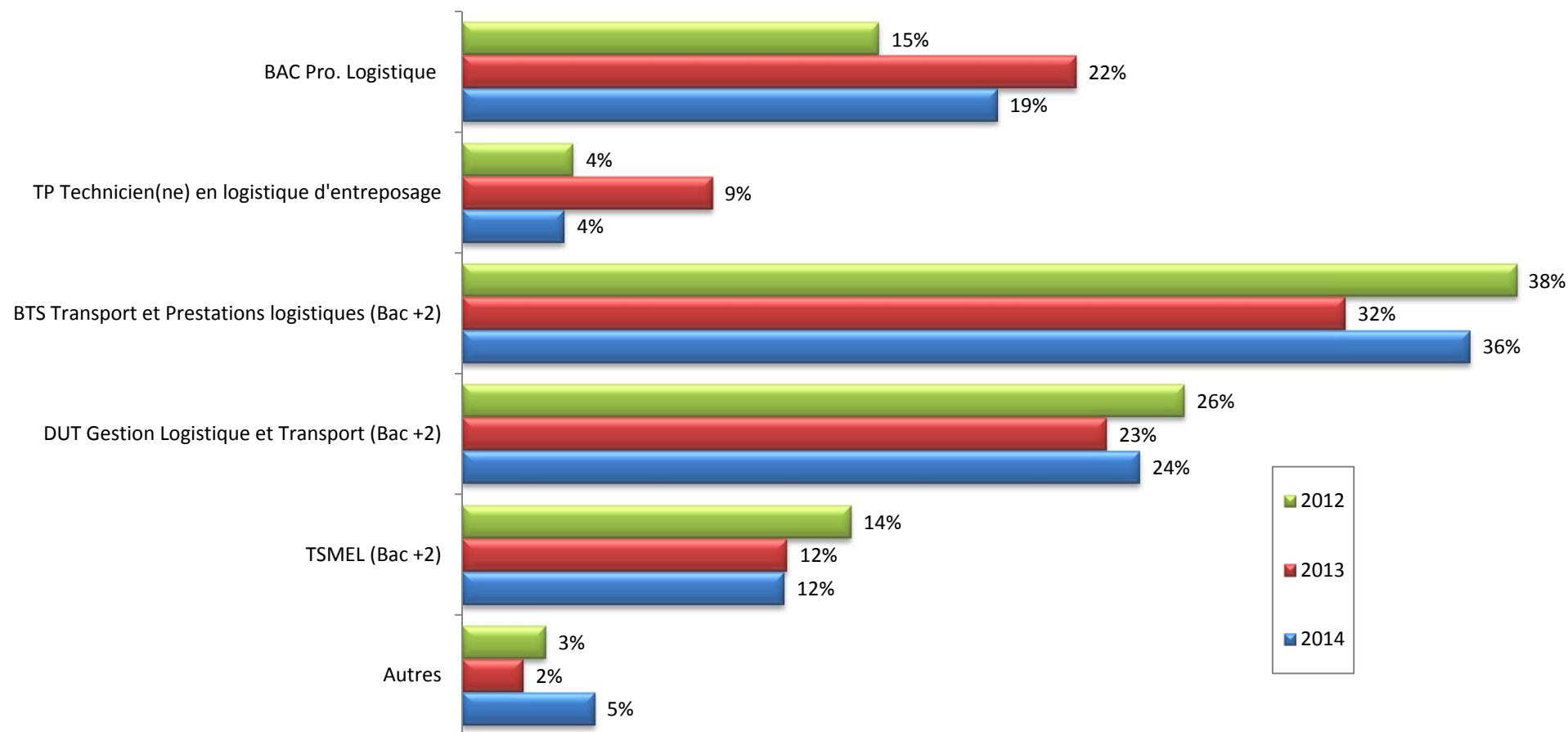
Diplômes et titres privilégiés pour le recrutement d'opérateurs (en % des réponses des établissements de 100 salariés et plus)



Trois fois sur dix, les recruteurs d'opérateurs logistiques privilégient les titulaires d'un Bac Professionnel Logistique, en pool position juste devant le TP Cariste d'entrepôt (22% des citations). Ce dernier est deux fois plus cité que le TP Préparateur(trice) de commandes en entrepôt, alors que davantage de personnes sont formées chaque année au TP Préparateur(trice) de commandes en entrepôt (environ 200 de plus par an au niveau national comparativement au TP Cariste d'entrepôt).

Des formations de niveau III sont privilégiées pour le recrutement de techniciens/agents de maîtrise de la logistique

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

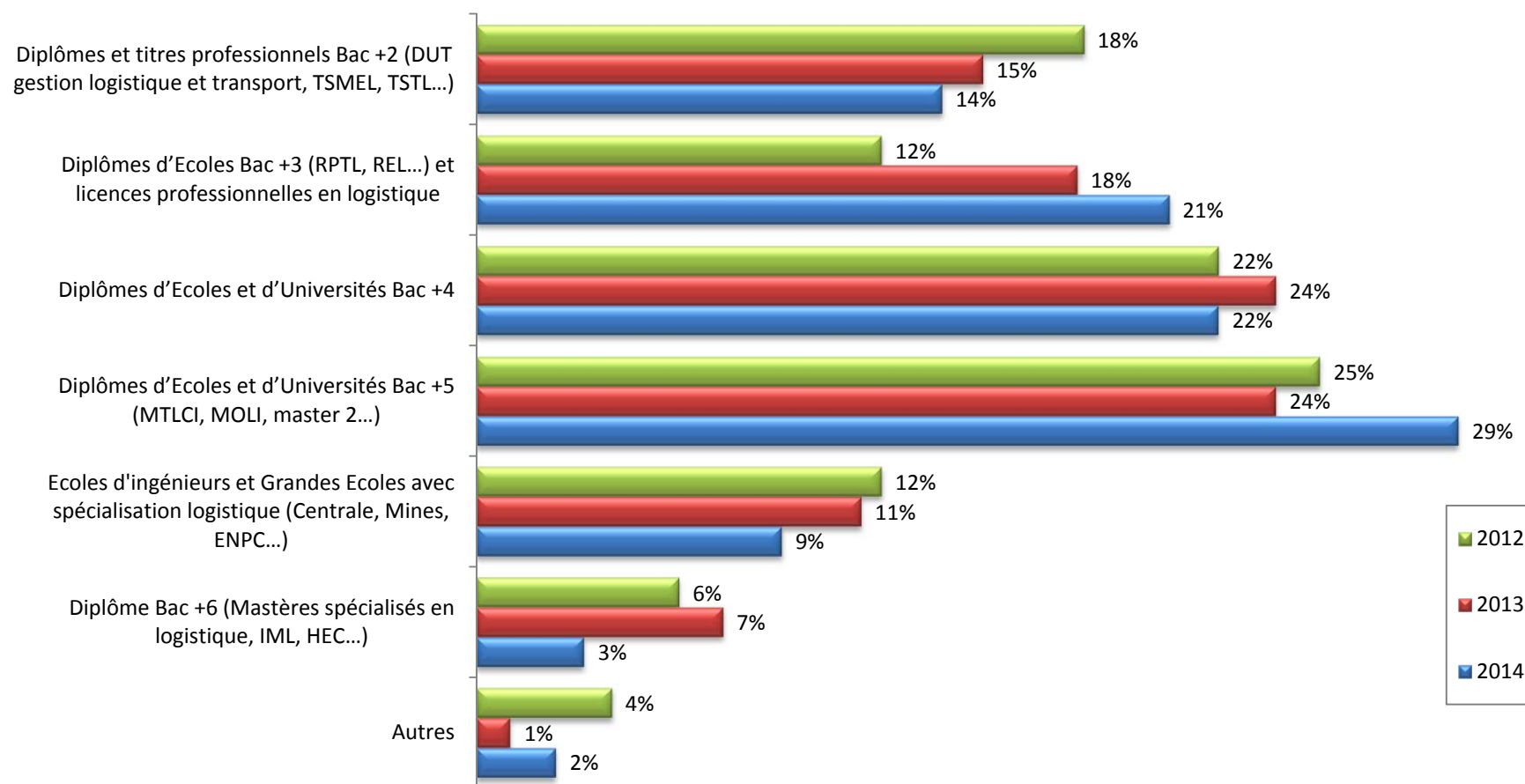


Pour le recrutement des techniciens/agents de maîtrise de la logistique, moins d'un quart des citations se réfèrent à des formations de niveau IV, Bac Professionnel Logistique en tête, et plus de 60% à des formations de niveau III, BTS Transport et prestations logistiques en tête.

Le contenu logistique du programme du BTS Transport et prestations logistiques est moins approfondi que celui du TSMEL ou du DUT GLT ; néanmoins la prédominance de l'offre de formation en BTS Transport et prestations logistiques, mieux représenté sur le territoire que les deux autres certifications, concourt vraisemblablement à son succès.

Recrutements de cadres de la logistique : la préférence va aux Bac + 5

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



Les citations des recruteurs de cadres de la logistique en faveur des titres et diplômes spécialisés logistiques sont d'autant plus nombreuses que le niveau des formations proposées est élevé, et culminent pour les formations à Bac + 5, qui totalisent près de 30% des réponses. A noter que plus d'une fois sur cinq les diplômes à Bac + 4 continuent d'être mentionnés, alors que depuis la réforme LMD, l'architecture du système d'enseignement supérieur français est basé sur les trois grades : licence, master et doctorat.

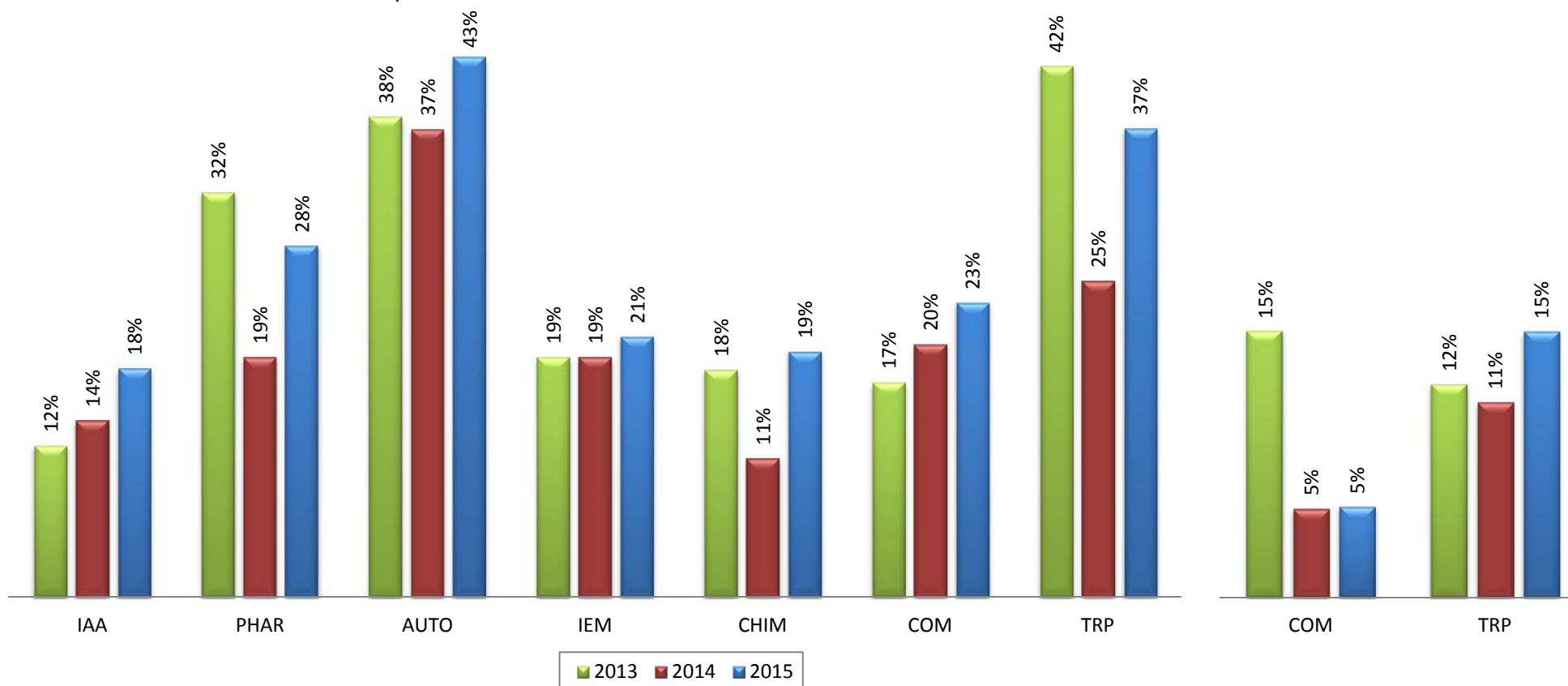
Les répondants sont peu nombreux à rechercher des sortants de formation de niveau Bac + 6 voire plus (environ 12% des citations).

Rebond de l'apprentissage en logistique en 2015

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

Etablissements de 100 salariés et plus

Etablissements de 50 à 99 salariés

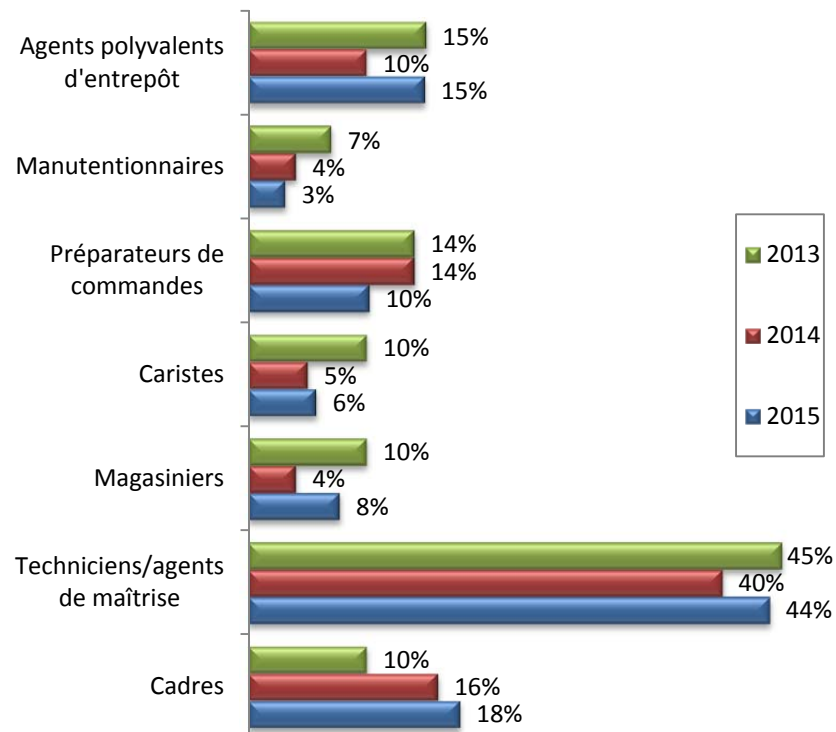


La proportion d'établissements déclarant employer des apprentis sur les fonctions logistiques repart à la hausse en 2015, et ce pour tous les secteurs d'activité. En particulier, celle-ci augmente de 12 points pour les prestataires transport-logistique de 100 salariés et plus.

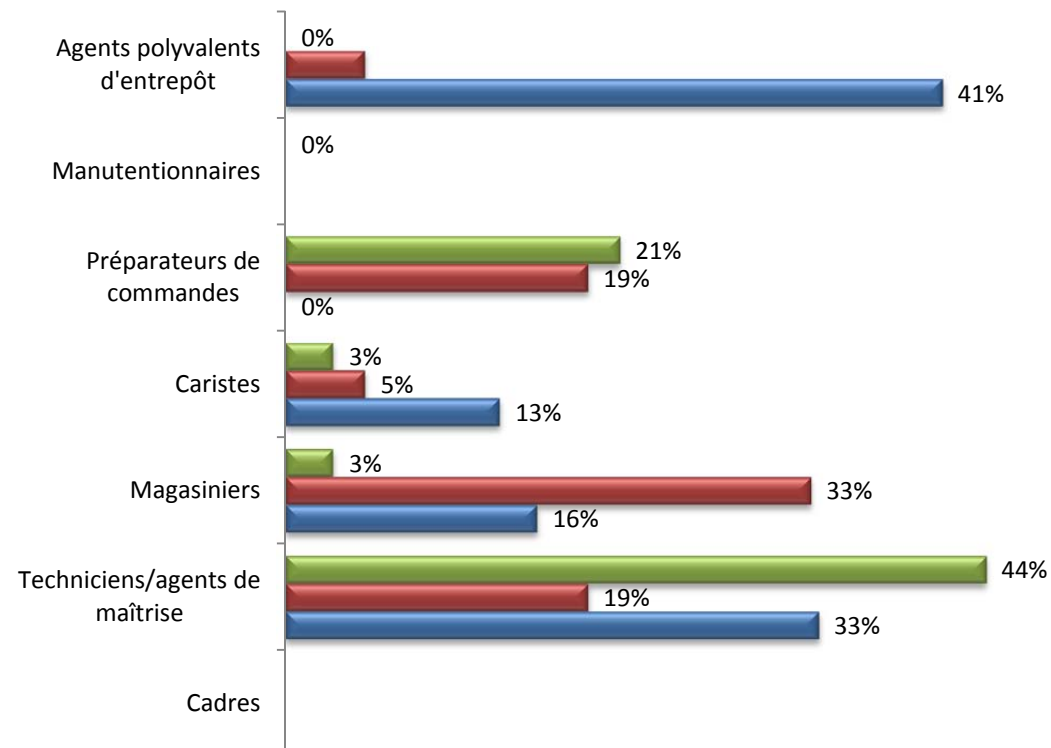
En logistique, les contrats d'apprentissage apparaissent comme particulièrement adaptés aux emplois de techniciens et agents de maîtrise

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

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



44% des établissements de 100 salariés et plus qui recourent à l'apprentissage pour des emplois logistiques l'utilisent pour des postes de techniciens et agents de maîtrise.

Pas de baisse en vue des effectifs logistiques en apprentissage

Evolution des effectifs logistiques en apprentissage envisagée en 2015 (en pourcentage d'établissements)

<i>Etablissements de 100 salariés et plus</i>					<i>Etablissements de 50 à 99 salariés</i>			
	Augmentation	Stabilité	Diminution	Ne sait pas	Augmentation	Stabilité	Diminution	Ne sait pas
Cadres	2%	53%	0%	45%	0%	71%	0%	29%
Techniciens/Agents de maîtrise	4%	56%	0%	40%	4%	68%	0%	28%
Magasiniers	3%	53%	0%	44%	0%	71%	0%	29%
Caristes	3%	53%	0%	44%	4%	68%	0%	28%
Préparateurs de commandes	2%	53%	0%	45%	4%	66%	0%	29%
Manutentionnaires	2%	52%	0%	46%	0%	71%	0%	29%
Agents polyvalents d'entrepôt	2%	54%	0%	44%	0%	73%	0%	27%

Quelle que soit leur taille, les établissements sont plus nombreux à tabler en 2015 sur une augmentation du nombre d'apprentis en logistique que sur une baisse. C'est particulièrement le cas pour les postes de techniciens et agents de maîtrise de la logistique pour lesquels 4% des établissements prévoient d'employer davantage d'apprentis, et quasiment aucun n'en emploierait moins.

Mesures susceptibles d'encourager l'apprentissage en logistique (en % d'établissements)

	<i>Etablissements de 100 salariés et plus</i>								<i>Etablissements de 50 à 99 salariés</i>		
	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	Total	COM	TRP	Total
Avantages financiers	23%	9%	2%	24%	27%	25%	8%	20%	15%	11%	14%
Meilleur accompagnement dans la recherche et le suivi des candidats	30%	28%	14%	15%	18%	11%	7%	17%	15%	5%	11%

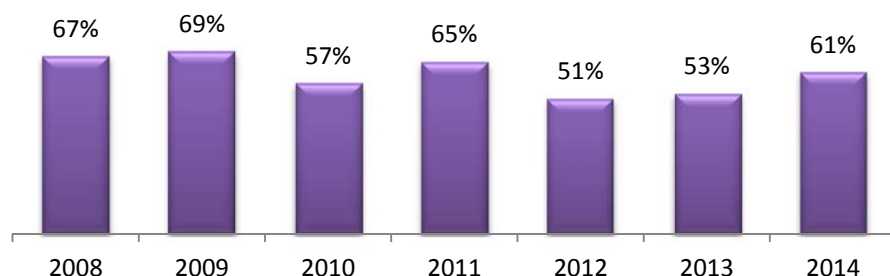
Les sondés évoquent plus fréquemment des avantages financiers pour les inciter à recruter des apprentis en logistique (cités par 20% des établissements de 100 salariés et plus) qu'un renforcement de l'accompagnement dans la recherche et le suivi des candidats (cité par 17% des établissements de 100 salariés et plus)

V. Politiques de formation continue

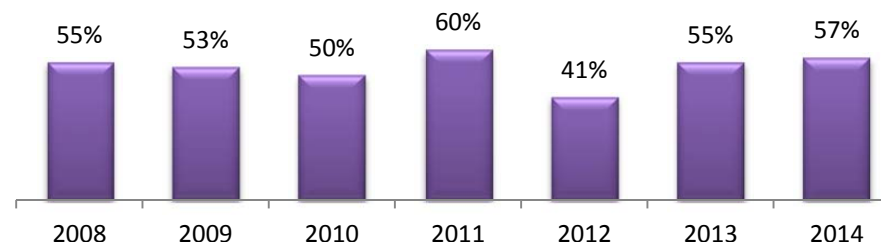
Davantage d'établissements ont réalisé des formations pour leur personnel logistique en 2014

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

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



La proportion d'établissements déclarant avoir réalisé en 2014 des formations continues pour leur personnel logistique est à son plus haut niveau depuis 2011. En particulier, elle s'accroît de 12 points en un an pour les établissements de 100 salariés et plus pour s'établir à un peu plus de 60%.

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

Etablissements de 100 salariés et plus

	VAE	DIF	CIF	Période de professionnalisation
Cadres	2%	13%	2%	1%
Techniciens/Agents de maîtrise	2%	21%	3%	2%
Opérateurs	3%	28%	7%	2%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	VAE	DIF	CIF	Période de professionnalisation
Cadres	4%	14%	7%	3%
Techniciens/Agents de maîtrise	5%	19%	9%	1%
Opérateurs	5%	25%	13%	1%

Exception faite du plan de formation, le DIF arrive, comme précédemment, largement en tête des dispositifs les plus souvent mobilisés dans les entreprises pour former les salariés de la logistique (cité par 28% des établissements de 100 salariés et plus pour perfectionner les opérateurs logistiques), devant le CIF, la VAE et les périodes de professionnalisation.

Les établissements de 50 à 99 salariés citent plus fréquemment le CIF que les établissements de 100 salariés et plus pour les emplois logistiques : en 2014, il a été utilisé par des opérateurs logistiques chez 13% des premiers et 7% des seconds.

Pourcentage attendu d'établissements en gestion directe du CPF

Etablissements de 100 salariés et plus

	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	Total
Oui	5%	3%	5%	11%	9%	7%	8%	7%
Non	58%	35%	34%	34%	55%	28%	46%	42%
Ne se prononce pas	37%	56%	61%	55%	36%	65%	46%	51%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	COM	TRP	Total
Oui	3%	6%	4%
Non	23%	76%	45%
Ne se prononce pas	74%	18%	51%

A la suite de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, une nouvelle modalité d'accès à la formation a été créée, qui se substitue au DIF : le Compte Personnel de Formation (CPF).

Le Compte Personnel de Formation du salarié est alimenté par une contribution spécifique de 0,2% de la masse salariale qui peut, dans le cadre d'un accord d'entreprise, ne pas être versée à l'OPCA et être gérée directement par l'entreprise à compter du 28 février 2016.

Au moment de l'enquête, une majorité de sondés ne se prononce pas sur leurs intentions de gestion du CPF ; et ils sont beaucoup plus nombreux à envisager le versement à l'OPCA (76% des prestataires transport logistique de 50 à 99 salariés) que la gestion directe par l'entreprise (seulement 6% des prestataires transport logistique de 50 à 99 salariés).

Pourcentage d'établissements prêts, au moment de l'enquête, à remettre dans les délais aux salariés leur solde des droits acquis non utilisés du DIF au 31/12/2014

Etablissements de 100 salariés et plus

	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	Total
Oui	96%	85%	100%	86%	81%	85%	93%	89%
Non	2%	4%	0%	5%	3%	6%	7%	4%
Ne se prononce pas	2%	11%	0%	10%	16%	9%	0%	7%

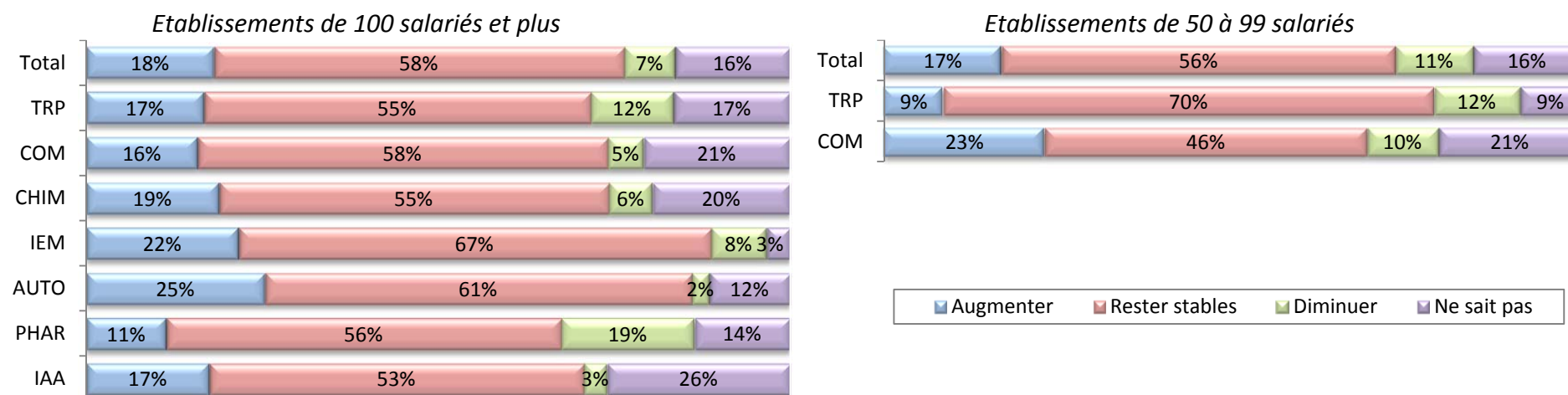
Etablissements de 50 à 99 salariés

	COM	TRP	Total
Oui	77%	97%	85%
Non	8%	3%	6%
Ne se prononce pas	15%	0%	9%

Les entreprises devaient remettre avant le 31 janvier 2015 aux salariés leur solde des droits acquis non utilisés du DIF au 31/12/2014. Au moment de l'enquête, près de neuf établissements sur dix se déclaraient en mesure de répondre à cette obligation dans les délais.

L'effort de formation pourrait se contracter en 2015 chez les prestataires transport-logistique de moins de 100 salariés

Evolution prévisible des effectifs logistiques envoyés en formation en 2015 (en pourcentage d'établissements)



Globalement, les sondés continuent d'être plus nombreux à envisager un accroissement des effectifs logistiques envoyés en formation (18% des établissements de 100 salariés et plus) qu'une compression du nombre de ceux-ci (7% des établissements de 100 salariés et plus).

Néanmoins, dans le cas notamment des prestataires transport-logistique de moins de 100 salariés, 12% des établissements prévoient une contraction des effectifs logistiques en formation, et 9% leur progression. Il est vrai que pour ce secteur soumis à des obligations de formation forte (conduite, matières dangereuses...) la réforme de la formation professionnelle change la donne.

La prévention des risques, motif de formation aussi important pour le personnel d'encadrement logistique que les techniques de management et le travail en équipe

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

	Cadres			Techniciens/ Agents maîtrise		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Stratégie logistique (sous-traitance/partenariat logistique/clients certifiés ISO)	21%	38%	27%	19%	21%	23%
Supply chain management (SCE, SCP, SCEM)	18%	36%	28%	13%	24%	23%
Achats/ Approvisionnements	15%	25%	17%	16%	22%	20%
Gestion d'entrepôt	17%	29%	23%	21%	36%	34%
Logistique industrielle et flux tendus (Ordonnancement/lancement/GPAO)	13%	22%	17%	13%	21%	22%
Langues étrangères	25%	34%	30%	26%	32%	34%
Logistique internationale	12%	19%	13%	10%	12%	12%
Réglementation/législation	28%	44%	36%	27%	38%	39%
Matières dangereuses	13%	24%	13%	13%	30%	18%
Sécurité/Prévention des risques	23%	41%	37%	27%	46%	44%
Prévention de la malveillance et des vols/Sûreté	10%	20%	15%	11%	20%	20%
Système d'information logistique (ERP, TMS, WMS, EDI, RFID...)	22%	32%	28%	25%	31%	32%
Gestion des déchets, environnement - développement durable (économie d'énergie, bilan carbone)	18%	32%	19%	17%	31%	22%
Politique qualité/normes ISO	9%	28%	18%	7%	23%	21%
Gestion de projet/cahier des charges logistiques/Projet d'investissements/tableaux de bord (suivi des coûts...)	15%	28%	23%	12%	15%	17%
Soutien logistique et service après-vente	5%	12%	11%	5%	14%	15%
Techniques de management, travail en équipe	37%	51%	38%	41%	49%	44%
Techniques de communication	28%	40%	30%	31%	38%	33%
Sensibilisation à la relation client/fournisseur	10%	29%	21%	12%	31%	26%
Gestion du stress	17%	31%	29%	18%	29%	32%
Risque électrique	-	-	-	5%	16%	17%
Autres	1%	5%	4%	1%	3%	5%

38% des sondés estiment que les cadres de la logistique auraient besoin de formations en techniques de management et travail de d'équipe, et 44% relèvent le même besoin pour les techniciens et agents de maîtrise de la logistique.

Ils sont dans les mêmes proportions à juger utiles des formations à la sécurité et la prévention des risques pour ces catégories d'emploi.

Le 3^{ème} thème de formation le plus cité a trait à la réglementation et la législation (cité par 39% des répondants pour les techniciens/agents de maîtrise).

Fort intérêt à l'égard des formations PRAP pour les opérateurs logistiques

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

	2013	2014	2015
Systèmes d'information	23%	23%	31%
Préparation de commandes	20%	28%	32%
Emballage	11%	22%	21%
Tenue et gestion de stock/Magasinage	22%	31%	32%
Réception	19%	28%	33%
Expédition	18%	27%	32%
Conduite d'engins de manutention/levage	34%	51%	62%
Entretien/Maintenance d'engins de manutention	10%	26%	16%
Prévention de la malveillance et des vols/Sûreté	15%	19%	21%
Matières dangereuses	15%	26%	19%
Prévention des risques professionnels/Sécurité	33%	60%	41%
Gestes et postures/Ergonomie	49%	70%	65%
Prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)	33%	53%	55%
Sauveteur secouriste du travail (SST)	28%	53%	58%
Dynamique et efficacité du travail en équipe	21%	27%	32%
Qualité/Procédures	8%	24%	27%
Techniques de communication	11%	15%	16%
Communication/vente	2%	4%	5%
Sensibilisation à la relation client-fournisseur/Connaissance de l'environnement professionnel	5%	17%	17%
Gestion du stress	13%	26%	25%
Langues étrangères	5%	11%	14%
Gestion des déchets, environnement – développement durable	11%	25%	22%
Risque électrique	10%	22%	18%
Autres	1%	5%	5%

La prévention des risques professionnels des opérateurs logistiques est au cœur de la politique de formation des employeurs : 65% d'entre eux estiment nécessaire qu'ils suivent une formation Gestes et postures / ergonomie, 58% une formation sauveteur secouriste du travail (SST), qui vise à permettre d'identifier les accidents du travail et les conduites à tenir en attendant les secours, et 55% une formation Prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP), laquelle vise, par le biais de la prévention, la prise de conscience des personnels de l'entreprise de l'importance des conséquences et des impacts sur la santé des risques au travail.

A noter aussi la montée en puissance du besoin de formations en matière de systèmes d'information (23% en 2013 et 2014, 31% en 2015).