



LOGISTIC EXPO – MÉTIERS, EMPLOI, FORMATION

Pour aider les entreprises dans leur recrutement, le Pôle organise, tous les deux ans, son propre salon dédié aux métiers, à l'emploi et à la formation en logistique intitulé Logistic EXPO. Ce salon innovant permet de propulser le visiteur au cœur de l'usine logistique, et de rencontrer et échanger avec des professionnels du secteur. Avec le soutien de la Région Auvergne Rhône-Alpes et du Pôle Emploi, le Pôle d'Intelligence Logistique a permis, en 3 éditions, à plus de 2 000 personnes (scolaires, demandeurs d'emploi, personnes en reconversion) de découvrir ou redécouvrir la logistique, ses métiers et ses savoir-faire. Au cours de cette manifestation, les entreprises ont ainsi l'opportunité de présenter leurs structures, et de réaliser directement, après la visite, des entretiens de recrutement.

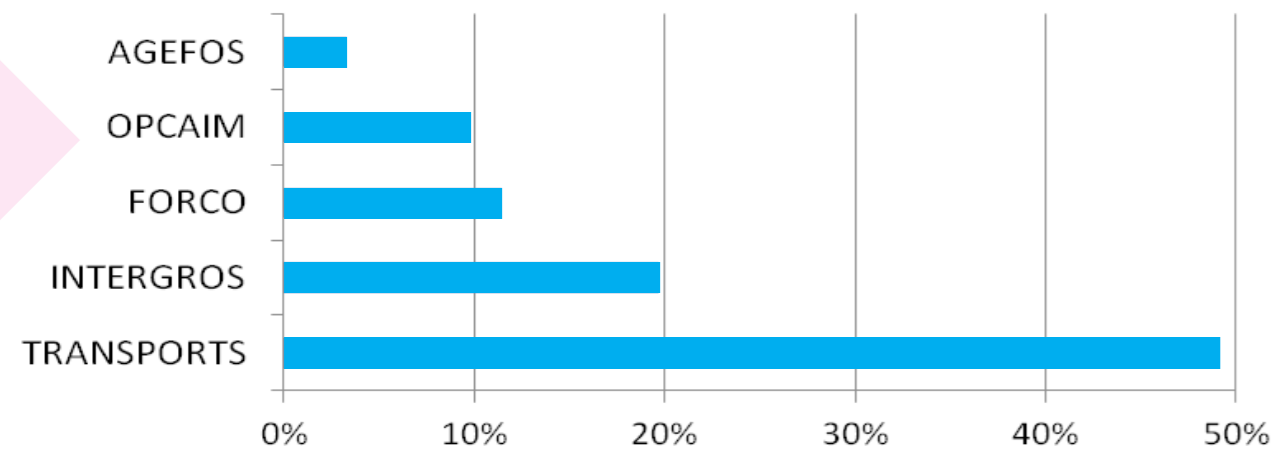


PUSH « EMPLOI, ALTERNANCE, STAGE »

De part sa présence sur de nombreux forums des métiers et de l'emploi en Auvergne Rhône-Alpes et de part son réseau, le Pôle reçoit de nombreuses candidatures d'emploi, de stage ou d'alternance. Ainsi, pour aider ces personnes et permettre aux entreprises de recruter, le Pôle transmet à son réseau toutes les candidatures reçues sur le territoire. Cette initiative permet de rapprocher les offres et les demandes, et de développer l'emploi.

> Formation

> La majorité des entreprises interrogées dépendent de l'OPCA Transports et Services.



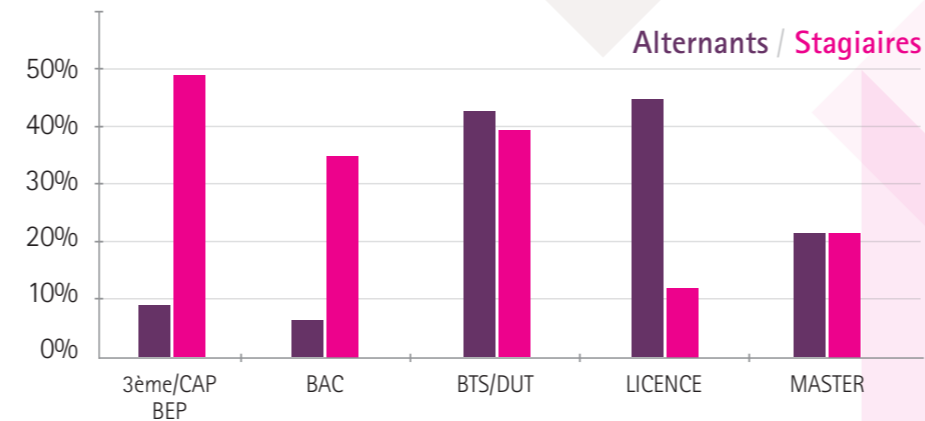
> La part moyenne de la masse salariale affectée au plan de formation est de 2,4 %

> La moitié des établissements accueille des alternants, ceux-ci en ont en moyenne 2 par an, soit 3,5 % de leurs effectifs en équivalent temps plein. Les profils de postes qu'ils occupent sont très variés : exploitants logistiques, commerciaux, contrôleurs qualités, ingénieurs méthodes, chefs d'équipes, assistants administratifs divers ou encore techniciens. La grande majorité des alternants est recrutée sur des niveaux de formation supérieure. La proportion est la même pour les stagiaires de formation initiale. En revanche, ces derniers sont plutôt recrutés sur des niveaux de formation secondaire (niveaux IV et V).

> 42 % des alternants sont issus de l'AFTRAL, 18 % de Promotrans, 15 % de l'IUT Lumière Lyon 2 et 9 % de l'IUT Aix-Marseille. Concernant les stagiaires de formation initiale, 36 % sont issus du Lycée Philibert Delorme situé à l'Isle d'Abeau sur le territoire de la CAPI, 25 % de l'AFTRAL et 14 % de Promotrans.

> Les principales raisons évoquées par la moitié des établissements qui n'accueille pas de stagiaires et d'alternants sont : un manque de temps, une structure inadaptée ou trop petite, une activité ou des ressources pas assez importantes, une gestion jugée compliquée, un manque de sujets ou de projets adéquats ou encore une absence de candidats.

LES NIVEAUX DE FORMATION DES ALTERNANTS ET STAGIAIRES



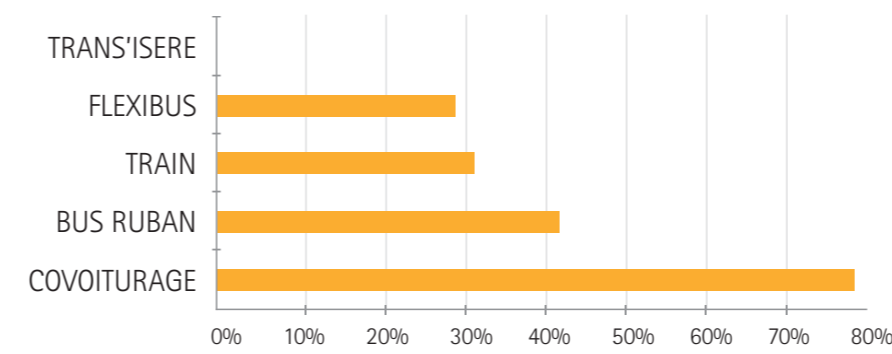
> Qualité de vie au travail

> 79 % des établissements répondants affirment mener des actions pour l'amélioration des conditions de travail. Ils travaillent en majorité sur cette problématique avec la médecine du travail et le CHSCT (environ 60 % chacun). La Carsat Rhône-Alpes (47 %) et l'Inspection du Travail (32 %) sont aussi des interlocuteurs privilégiés.

> 63 % des salariés résident à moins de 15 kilomètres de leur lieu de travail.

> 10 % des établissements adhèrent à un Plan de Déplacement Inter-Entreprises. Un PDIE est une démarche volontaire des entreprises d'une zone d'activité visant à aborder de manière globale, intégrée et mutualisée, la problématique de tous les déplacements plus respectueux de l'environnement.

LES TRANSPORTS EN COMMUN UTILISÉS :



> Déjà 31 % des établissements encouragent leurs salariés à utiliser des transports collectifs, en grande partie grâce à l'affichage d'information (50 %) mais aussi par la souplesse des horaires (26 %) ou l'organisation de challenges (18 %).

> 82 % des établissements déclarent que certains de leurs salariés utilisent des modes de transport collectif.

Pôle d'Intelligence Logistique
CCI Nord Isère - 5 rue Condorcet - CS 20312
38093 Villefontaine Cedex

Tél. : 04 74 95 92 86 - Fax : 04 74 95 24 01
Mail : contact@pole-intelligence-logistique.com

www.pole-intelligence-logistique.com



FOCUS RESSOURCES HUMAINES

La performance logistique sur le territoire de la CAPI

LE PÔLE D'INTELLIGENCE LOGISTIQUE, FILIÈRE D'EXCELLENCE

Introduction

Dès la création du Pôle en 2007, la thématique des Ressources Humaines est apparue comme l'une des priorités des entreprises de la logistique. Ainsi, pour répondre à cette demande, le Pôle a mis en place un groupe de travail dédié ayant pour objectif de :

- Être le lieu d'échanges pour les professionnels des Ressources Humaines ;
- Promouvoir et valoriser la logistique, ses savoir-faire, ses métiers ;
- Améliorer les conditions de travail de la filière logistique ;
- Développer l'emploi et la formation logistique.

Ainsi, le Pôle et ses membres actifs ont mis en place plusieurs groupes projets dédiés : Emploi & GRH ; Communication & Attractivité des métiers ; Prévention des risques, Santé & Sécurité au travail, Formation & Recherche.

De nombreuses actions et outils ont ainsi vu le jour : formations sur-mesure ; Logistic EXPO, le salon des métiers de la logistique ; outils d'évaluation de la pénibilité en logistique ; campagne d'affichage en santé et sécurité au travail ; ateliers d'échanges ; intervention d'experts sur des thématiques spécifiques (petit déjeuner droit social) ; etc.

Sur une initiative de la DIRECCTE et la Région Auvergne Rhône-Alpes, le Pôle est pilote d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences dédiée au secteur de la logistique en Nord Isère. Ainsi, les données récoltées (ci-dessous) dans le cadre de cette étude constituent un apport important pour établir un diagnostic partagé.



> Organisation

> La moitié des établissements répondants (représentant 73 % des salariés) dispose d'un responsable Ressources Humaines sur site.

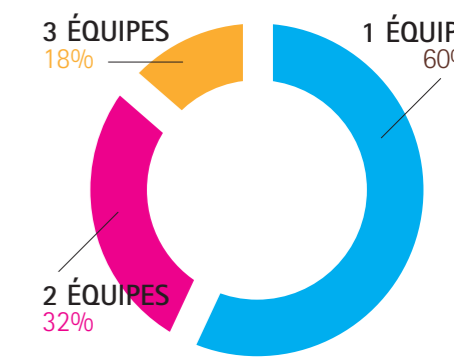
> 85 % des établissements (pour 91 % des salariés) ont mis en place des procédures d'accueil, d'intégration et d'accompagnement des nouveaux entrants. Dans la majorité des cas, il s'agit d'une documentation d'accueil et d'une formation d'intégration, lesquels sont suivis par un dispositif d'accompagnement.

> 55 % des établissements (environ 65 % des salariés) disposent de formateurs en interne. Les formations proposées

concernent en grande majorité la conduite des engins de manutention (CACES et autorisations), mais aussi la qualité, l'hygiène, la sécurité ainsi que le plan de vente des produits ou la préparation de commandes (en fonction des postes).

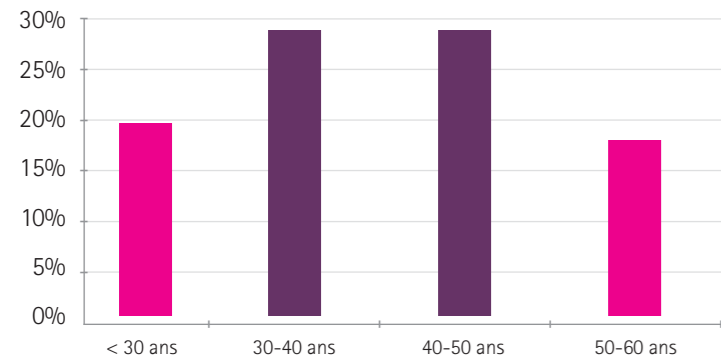
> 60 % des établissements ont des horaires de journée (entre 6 heures et 21 heures), soit en mettant en place une seule équipe soit deux dont les plages horaires se chevauchent à la mi-journée. 32 % ont recours à deux équipes en 2x8 (plus marginalement en 2x7) et 18 % ont 3 équipes journalières (dont une de nuit). Un dixième des établissements ont une

organisation du temps de travail différenciée selon le type d'activité de leurs salariés et plus du tiers affirment qu'elle varie dans l'année selon l'activité. 36 % disposent d'ailleurs d'un accord d'annualisation du temps de travail.



> Effectif

CLASSEMENT DES EFFECTIFS SALARIÉS EN FONCTION DE LEUR TRANCHE D'ÂGE



> Moyenne d'âge des effectifs salariés et intérimaires : 35 ans

> Turnover annuel moyen sur les CDI : 7,3 %

> L'ancienneté moyenne est de 9,2 ans.

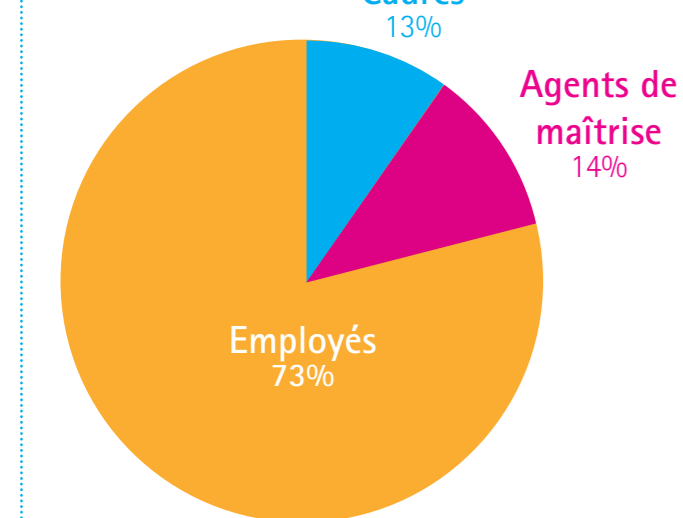
> Un tiers des effectifs saisonniers (CDD et intérimaires) travaille à nouveau d'une année sur l'autre dans la même entreprise lors des pics d'activité.

LA RÉPARTITION DU PERSONNEL

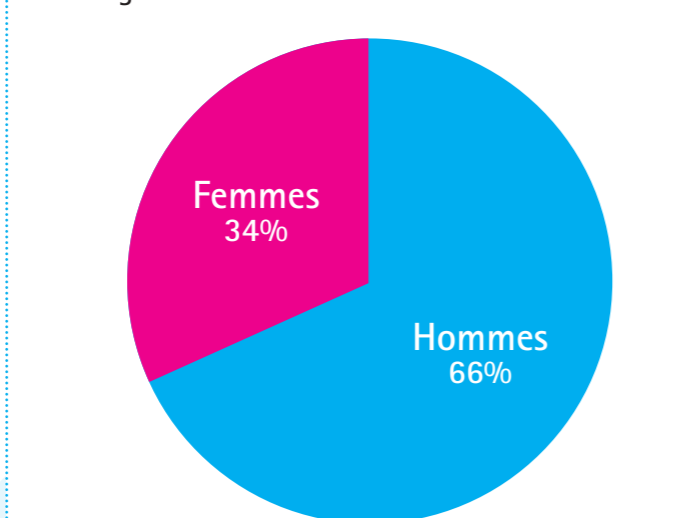
Selon les statuts et le genre :

Cadres : 13 %		Agents de maîtrise : 14 %		Employés : 73 %	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
9 %	4 %	8 %	6 %	49 %	24 %

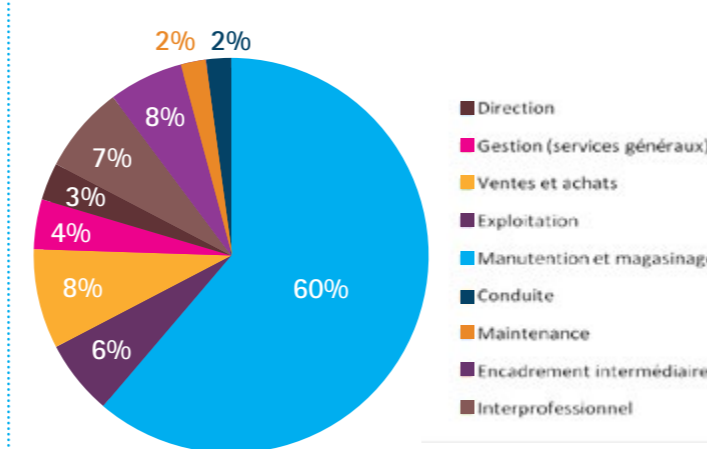
Selon les statuts :



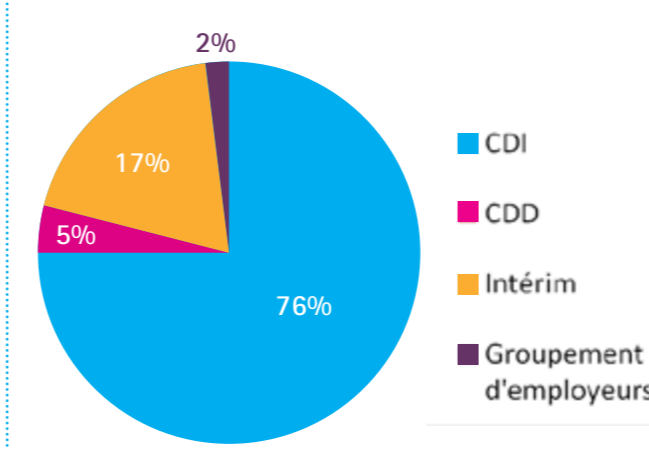
Selon le genre :



Selon les familles professionnelles :



Selon les types de contrat :



> 36 % des établissements répondants ont recours à la sous-traitance d'entreprises adaptées ou ESAT

> Gestion des Ressources Humaines

> Un tiers des établissements dispose d'un accord interne de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences dont les principaux enjeux retenus concernent la formation, la motivation et la mobilité. 50 % des établissements disposent également d'autres accords d'entreprises, notamment quant à la pénibilité (30 %), l'emploi des seniors (28 %), l'égalité professionnelle (21 %), le contrat de génération (19 %), la mobilité professionnelle (16 %), les conditions de travail (13 %) et le handicap (6 %).

> 66 % des établissements rencontrés ont une politique de gestion des compétences (74 % des salariés).
 > 75 % disposent d'un plan de formation (85 % des salariés).
 > 70 % possèdent un référentiel de compétences décrivant les principaux métiers de l'entreprise (79 % des salariés).
 > 77 % professionnalisent leur encadrement intermédiaire pour la gestion des compétences (86 % des salariés).

Déploiement d'une démarche de GPEC territoriale

Cette enquête, et spécifiquement son focus Ressources Humaines, permet d'alimenter l'un des volets d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale (GPECT). Initiée en 2014 par l'Etat, Unité Territoriale 38 - DIRECCTE, et la Région Auvergne Rhône-Alpes sur le Nord Isère à destination des entreprises du secteur logistique, cette démarche GPECT est à présent pilotée par le Pôle d'Intelligence Logistique. Elle vise à construire une stratégie partagée et un plan d'action pluriannuel afin de répondre à quatre problématiques ciblées comme prioritaires :

- > L'attractivité des métiers, la visibilité des évolutions professionnelles possibles (l'orientation professionnelle, le lien avec les établissements de formation...)
- > L'amélioration des conditions de travail, la prévention des risques de santé et sécurité au travail.

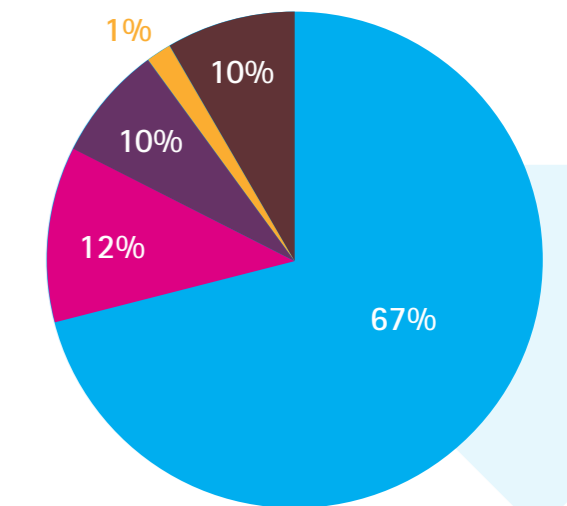
- > La définition et l'analyse des métiers : perspectives d'évolution, compétences associées, mobilité.
- > La gestion de la saisonnalité et des pics d'activité.

Outre la DIRECCTE et la Région Auvergne Rhône-Alpes, cette démarche expérimentale mobilise un grand nombre d'acteurs : les OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) tels l'OPCA Transports et Services, le FORCO et l'Intergras ; l'Éducation Nationale, la Carsat Rhône-Alpes mais également les acteurs locaux comme le Pôle Emploi et la CAPI. Les entreprises de la logistique sont parties prenantes, tout comme les organisations syndicales de salariés et le MEDEF Isère.

> Recrutement et Gestion de la variabilité du niveau d'activité

LES MODES DE RECRUTEMENT POUR LES POSTES LIÉS À L'EXPLOITATION

- Intérim
- Connaissances et réseau
- Pôle emploi et Missions locales
- Groupements d'employeurs
- Autres



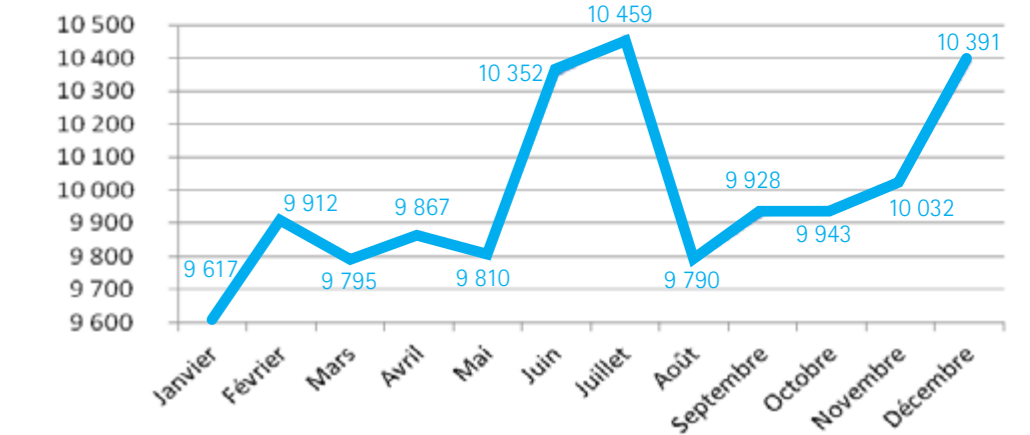
L'ÉVOLUTION ANNUELLE DES EFFECTIFS TOTAUX

> 21 % des établissements adhèrent à au moins un groupement d'employeurs, principalement le GEL et GENILOG.

> Le taux de rotation des intérimaires sur un an (nombre de départs par rapport à l'effectif intérimaire) est de 44 %.

> Les effectifs varient au cours de l'année, allant au total de 10 459 emplois au maximum en juillet à 9 617 emplois au minimum en janvier, soit un écart de 8 %.

> 62 % des établissements connaissent un effet de saisonnalité sur leurs effectifs, la variation moyenne entre les pointes d'activité est de 50 %.



> Malgré un bassin d'emploi important et formé, 60 % des établissements rencontrent des difficultés de recrutement (en baisse de 10 % par rapport à 2008), majoritairement sur les postes de caristes et de préparateurs de commandes, un peu plus marginalement sur les chefs d'équipes. Les principales difficultés exprimées sont de trouver des personnes motivées et qualifiées et de les fidéliser, notamment sur quelques métiers en tension pendant les périodes estivales et de fin d'année.

Les explications avancées sont : la forte concurrence entre les entreprises logistiques concentrées sur un même territoire (manque de candidats et volatilité des travailleurs), la qualité de la main d'œuvre (peu de qualification, de formation, d'expérience) mais aussi son comportement (manque de savoir-être, de motivation, de rigueur). Les difficultés sont principalement saisonnières pour 12 % des établissements, notamment durant l'été et en fin d'année.