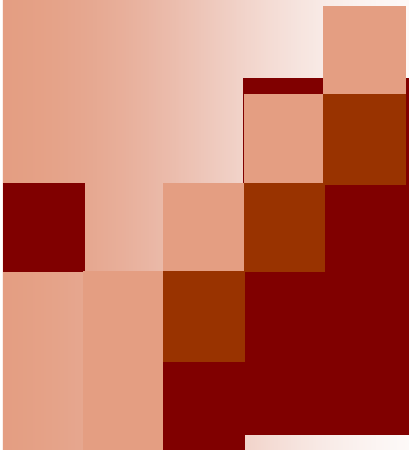




17^{ème} Enquête sur les besoins en emplois et en formations dans les fonctions de la logistique

Enquête réalisée du 10 au 30 janvier 2011

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



AFT-IFTIM
La formation transport logistique





**Dix-septième enquête annuelle
sur les besoins en emplois et en formations
dans la logistique**

Valérie CASTAY
Chef de projets Etudes

Jean André LASSERRE
Directeur des Relations Institutionnelles et des Etudes







SOMMAIRE

INTRODUCTION	p. 1
I. Conjoncture.....	p. 3
II. Stratégies et organisation	p. 8
2.1. Facteurs d'évolution.....	p. 8
2.2. Organisation logistique.....	p. 12
III. Gestion des emplois et de recrutements	p. 22
3.1. Gestion du niveau des effectifs.....	p. 22
3.2. Gestion des recrutements.....	p. 32
3.3. Mobilité interne et gestion des parcours professionnels.....	p. 42
3.4. Intérim.....	p. 44
3.5. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.....	p. 47
IV. Politiques de qualification.....	p. 56
V. Politiques de formation continue	p. 66





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 dix-septième année consécutive. Le questionnaire soumis aux responsables logistiques a porté sur les évolutions en matière de stratégie et d'organisation logistique, d'emploi, de recrutement et de formation pour l'exercice 2010. Toutefois, les responsables logistiques n'étant pas toujours en mesure de répondre à toutes nos questions en matière de gestion des ressources humaines, il arrive que le questionnaire soit complété grâce à l'audition du DRH de l'établissement.

L'enquête logistique est basée sur une population de référence de 5 074 établissements d'au moins 100 salariés répartis sur tout l'hexagone et appartenant à sept secteurs d'activité clés retenus en raison notamment de leur poids en effectifs logistiques :

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

L'échantillon de la 17ème enquête logistique, constitué à partir des statistiques de Pôle Emploi sur le champ UNEDIC, comporte 460 établissements de 100 salariés et plus, ce qui représente un taux de sondage de 9,1%.



En supplément, 90 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 550 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		39	31	7	77
Pharmacie, parfumerie et entretien	C3		12	17	6	35
Industrie automobile	D0		13	15	9	37
Industrie des équipements mécaniques	E2		49	30	12	91
Chimie, caoutchouc, plastiques	F4		33	28	8	69
Commerce	J1, J2, J3	37	60	21	7	125
Prestataires transport/logistique	K0	52	41	21	1	115
Total		89	247	163	50	549

L'enquête téléphonique a été réalisée du 10 au 30 janvier 2011.

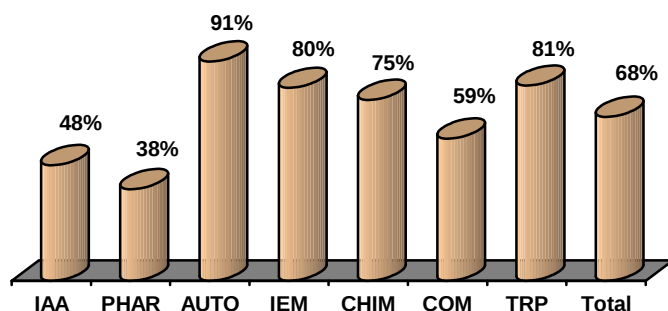
Le rapport porte dans un premier temps sur la conjoncture, avant de traiter de l'évolution des stratégies et organisations logistiques, de la gestion des emplois et des recrutements, des politiques de qualification, et se termine par une analyse des besoins en formation.

I. Conjoncture

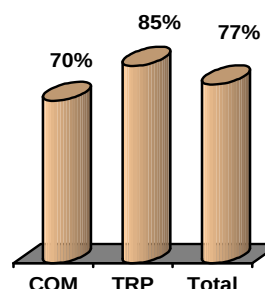
Une crise dont les effets ont persisté en 2010...

Proportion d'établissements ayant ressenti les effets de la crise

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



Plus des deux tiers des établissements de 100 salariés et plus déclarent avoir ressenti les effets de la crise. Les secteurs les plus touchés sont l'industrie automobile (91% des établissements ont été affectés par la récession économique), celles des équipements mécaniques (80%) et de la chimie (75%). On retrouve ici les mêmes secteurs que ceux qui, en 2009, payaient le plus lourd tribut à la crise. Le secteur transport-logistique en a bien entendu subi les répercussions, puisque 81% des prestataires transport-logistique se disent impactés par la crise. Pour rappel, ils étaient déjà presque autant en 2009 (76%).

Pour les trois secteurs industriels dont les répondants sont relativement plus nombreux à constater que leur établissement a souffert de la crise, les effets en auraient toutefois été moins durs en 2010 qu'en 2009.

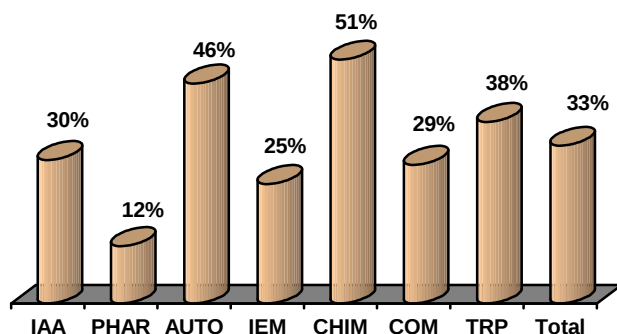
Les établissements de 50 à 99 salariés des secteurs commercial ont eux été plus fortement touchés par la crise que ceux de 100 salariés et plus.



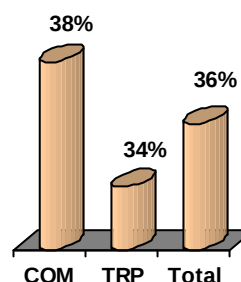
... et qui a laissé des marques profondes

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

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



Il s'en suit que les établissements dont l'activité connaît des difficultés sont plus nombreux que l'an dernier : 33% des établissements des 100 salariés et plus (après 26% un an auparavant) et 36% des établissements de moins de 100 salariés (après 26%).

Dans leur grande majorité, les répondants estiment comme l'an passé que ces difficultés sont d'ordre conjoncturel et temporaire : 71% des répondants des établissements 100 salariés et plus et 60% des répondants des établissements de moins de 100 salariés.

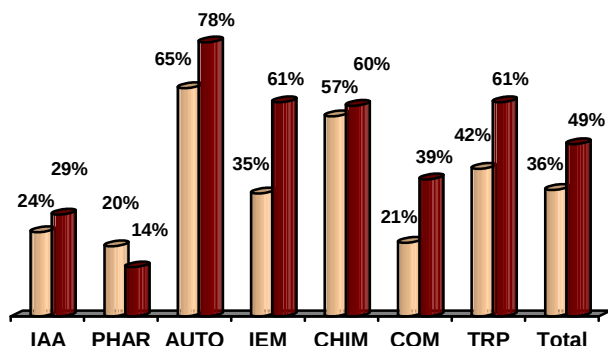
Plus d'un tiers des prestataires transport-logistique signalent que leur établissement connaît des difficultés, mais pour 94% de ces établissements de 100 salariés et plus, ces difficultés sont perçues comme revêtant un caractère conjoncturel et temporaire. A noter que les prestataires transport-logistique de 50 à 99 salariés sont relativement moins confiants, 35 % ne partageant pas cette analyse.



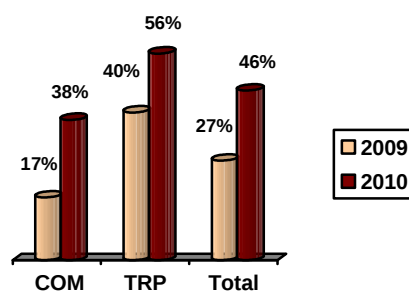
Cependant des signes de reprise d'activité se sont multipliés

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

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



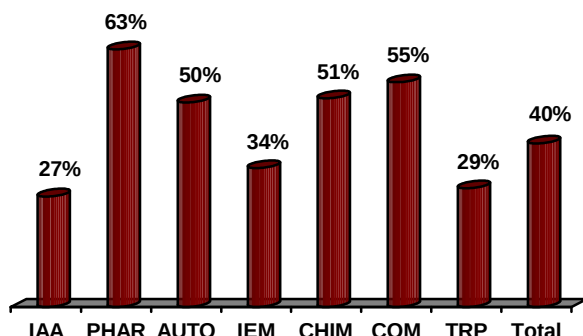
Pour tous les secteurs, excepté celui de l'industrie pharmaceutique (mais c'est aussi celui qui a été le moins impacté par la crise), la proportion d'établissements qui connaissent des signes de reprise augmente de façon très significative en 2010 : par exemple et +13 points dans l'industrie automobile, +26 points dans l'industrie des équipements mécaniques (soit dans les secteurs qui avaient vu littéralement fondre leurs carnets de commandes) et +18 points dans le commerce (établissements de 100 salariés et plus).

Le secteur transport-logistique a aussi inversé la tendance, puisque ce sont 61% des établissements de 100 salariés et plus qui bénéficient d'une reprise (+19 points par rapport à l'an dernier), et 56% des établissements de moins de 100 salariés (+16 points).

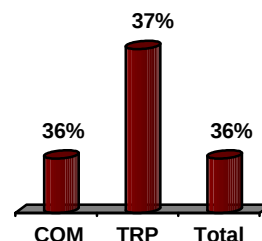
Pour plus des trois-quarts des établissements (tailles et secteurs d'activité confondus), le relance s'est fait sentir à compter du 2nd trimestre 2010.

Proportion d'établissements ayant retrouvé le niveau d'activité d'avant la crise

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés

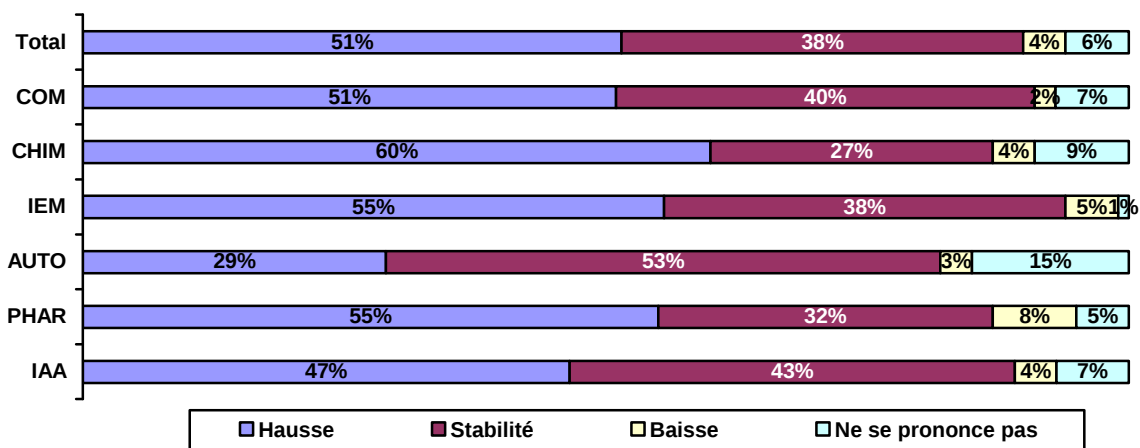


40% établissements de 100 salariés et plus frappés par la crise auraient retrouvé leur niveau d'activité d'avant la crise. Remarquons que les établissements de moins de 100 salariés du commerce sont toutefois nettement moins nombreux que ceux de 100 salariés et plus à être revenus à niveau (respectivement 36% et 55%).

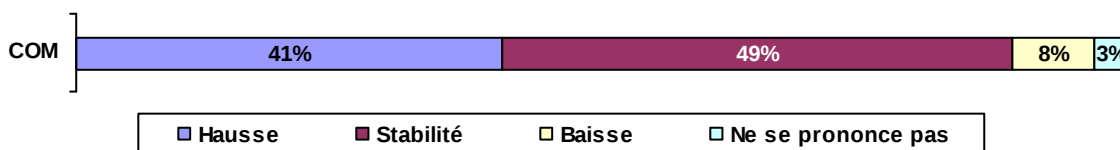
Pour 2011, les prévisions relatives à l'activité logistique sont orientées à la hausse

Evolution prévue de l'activité logistique en 2011 (en pourcentage d'établissements industriels et commerciaux)

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés





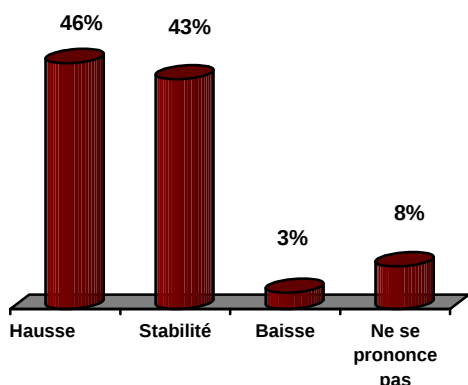
Dans les secteurs industriels et commerciaux, un établissement sur deux de 100 salariés et plus prévoit une hausse de l'activité logistique en 2011, alors qu'ils étaient moins d'un quart à oser l'envisager l'an dernier pour l'année 2010. Les secteurs les plus optimistes sont la chimie (60%), l'industrie des équipements mécaniques (55%) et l'industrie pharmaceutique (55%).

41% des établissements du commerce de 50 à 99 salariés prévoient une hausse de l'activité logistique, contre 51% des établissements du même secteur de 100 salariés et plus, confirmant que leur situation est perçue comme relativement plus défavorable.

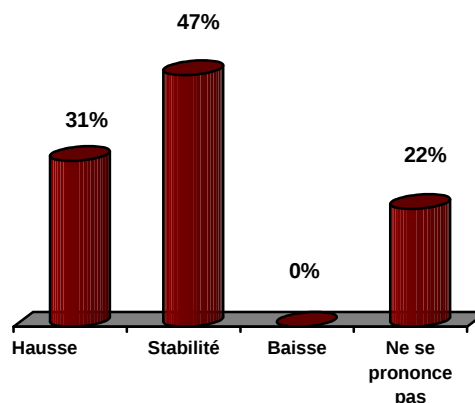
Et les prévisions des prestataires transport-logistique sont plutôt optimistes

Evolution prévue de la demande en prestation logistique en 2011 (en pourcentage d'établissements du secteur transport-logistique)

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



Parallèlement, les prestataires de transport-logistique formulent des prévisions d'activité pour 2011 orientées à la hausse : 46% des établissements de 100 salariés et plus tablent sur une hausse de la demande en prestation logistique qui leur sera adressée en 2011 (après 18% qui l'envisageait l'an dernier), et il en va de même pour 31% des établissements de moins de 100 salariés (après 7% l'an dernier).

Leur optimisme résulte de l'observation de tendances positives sur les marchés (augmentation des volumes, bonne tenue de la consommation alimentaire, vitalité de marchés innovants et de niche, etc.), et/ou d'une stratégie d'entreprise réussie (par exemple diversification de portefeuille client).

Un certain nombre d'établissements restent néanmoins circonspects (22% des établissements de 50 à 99 salariés ne se prononcent pas). La hausse du prix du carburant est au premier rang de leurs motifs d'inquiétude.

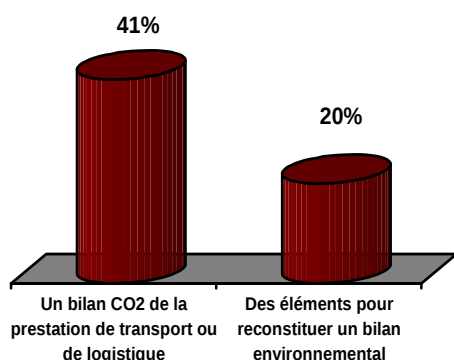
II. Stratégies et organisation

2.1 Facteurs d'évolution

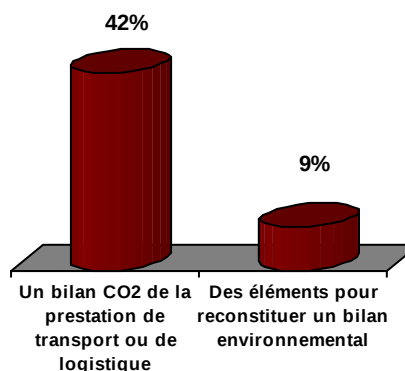
Les préoccupations environnementales augmentent en importance

Pourcentage d'établissements dont les clients demandent un bilan CO₂ / environnemental (en pourcentage d'établissements du secteur transport-logistique)

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



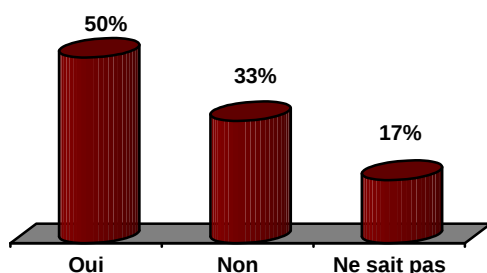
La loi Grenelle 2 prévoit des mesures qui devraient inciter les entreprises de la Supply Chain, quelle que soit leur taille, à limiter l'impact environnemental de leurs activités, et en particulier, leur empreinte carbone. L'article 228 stipule notamment qu'à partir « du 1er Juillet 2011 [...] une expérimentation est menée [...] afin d'informer progressivement le consommateur par tout procédé approprié du contenu en équivalent carbone des produits et de leur emballage [...] qui sont imputables à ces produits au cours de leur cycle de vie ».

Concernant le secteur du transport et du déménagement, le texte précise que « toute personne qui commercialise ou organise une prestation de transport de personnes, de marchandises ou de déménagement doit fournir au bénéficiaire de la prestation une information relative à la quantité de dioxyde de carbone émise par le ou les modes de transport utilisés pour réaliser cette prestation. ».

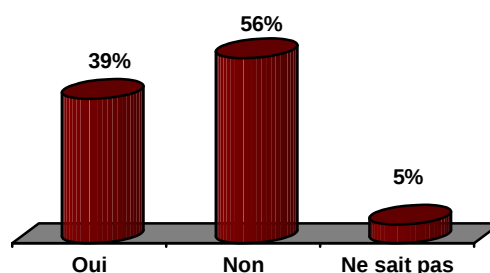
D'ors et déjà, plus de 2 prestataires transport et logistique sur 5 indiquent qu'un bilan CO₂ de leur prestation transport-logistique leur est demandé par leurs donneurs d'ordres.

Pourcentage d'établissements ayant effectué un bilan carbone ou en train de l'effectuer (en pourcentage d'établissements du secteur transport-logistique)

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés

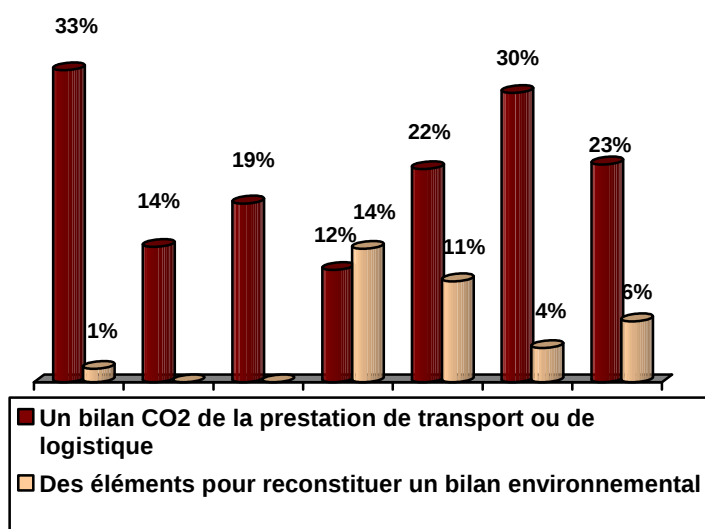


Un prestataire transport-logistique sur deux de 100 salariés et plus indique d'ailleurs avoir effectué un bilan carbone ou être en train de l'effectuer. Et ils sont tout de même 39% dans ce cas dans les établissements de 50 à 99 salariés.

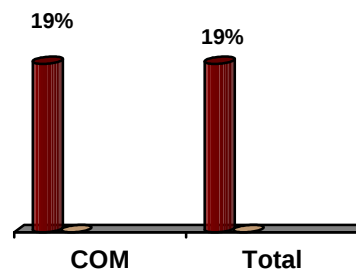
Le bilan carbone est de plus en plus demandé

Pourcentage d'établissements qui demandent à leurs prestataires transport-logistique un bilan CO₂ / environnemental (en pourcentage d'établissements industriels et commerciaux)

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



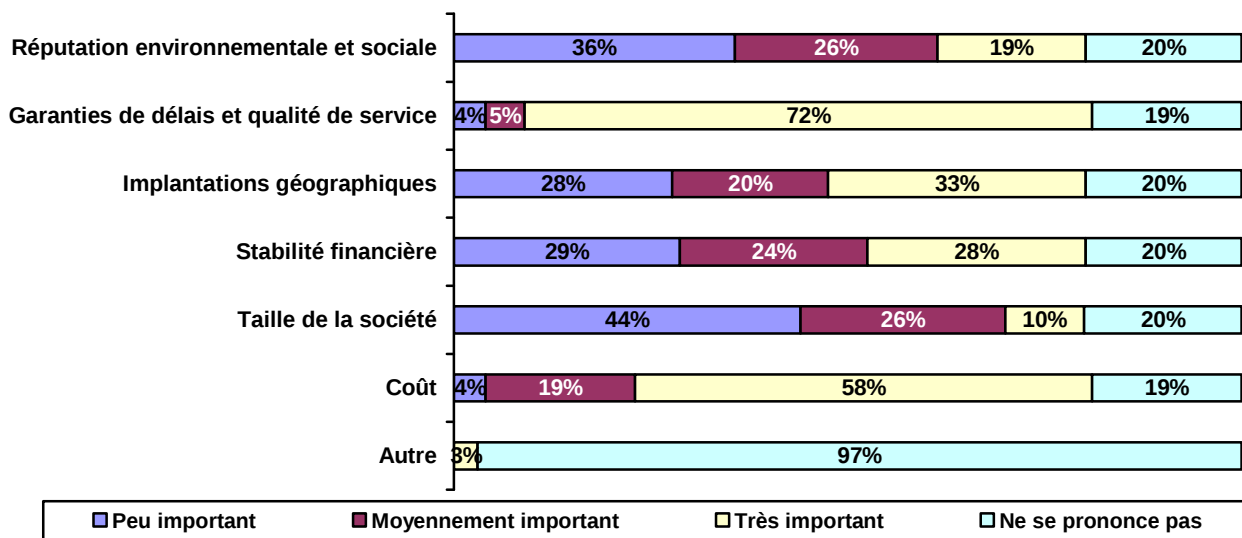


Les demandes de bilan CO₂ ou de bilan environnemental auprès des prestataires transport-logistique émanent naturellement des secteurs liés à la grande consommation : 33% des établissements de l'industrie agro-alimentaire et 30% des établissements commerciaux de 100 salariés et plus exigent désormais de leurs prestataires un bilan CO₂ de leur prestation. Parmi les donneurs d'ordre de moins de 100 salariés, seul le secteur commercial a encore ces exigences (19% des établissements).

Les donneurs d'ordre estiment globalement (46% des établissements de 100 salariés et plus ayant ces demandes) que les prestataires transport-logistique répondent à leurs attentes dans le domaine. Pour les autres, l'insatisfaction ou l'incomplétude des bilans tiennent à un manque de transparence ou de clarté dans les informations communiquées, ou encore à la difficulté à définir le périmètre.

Les garanties de délais et la qualité de service doivent être complétées par une réputation environnementale et sociale

**Critères de choix pour les prestataires transport-logistique
(en pourcentage d'établissements industriels et commerciaux)**



Même si pour 72% des établissements industriels et commerciaux, la garantie de délai et la qualité de service sont primordiales pour choisir un prestataire transport-logistique, ainsi que les éléments financiers (le coût de la prestation est très important pour 58% des établissements), et l'implantation géographique (très importante pour 33% des répondants), la réputation environnementale et sociale du sous-traitant est jugée très importante par près d'un répondant sur cinq.



Le rôle des ERP se renforce

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

	2009	2010	2011
EDI	64%	54%	65%
Solutions CRM ou SRM (applications en direction des clients et des fournisseurs)	20%	11%	19%
Lecteurs codes à barres	70%	53%	69%
RFID	15%	6%	16%
Logiciel de gestion des entrepôts (WMS)	50%	20%	27%
Logiciel de gestion du transport (TMS)	32%	16%	20%
Logiciel de gestion intégrée (ERP)	62%	46%	72%
Progiciels de planification avancée (APS)	36%	24%	21%
Outils de pilotage et de suivi de la production (MES)	48%	19%	35%
Reconnaissance vocale	8%	5%	4%
Autres (système interne, logiciels divers)	7%	17%	13%

La reprise qui s'est amorcée a profité aux systèmes d'information et de communication. Cette progression du taux d'équipement bénéficie en particulier aux ERP (+ 27 points), qui supplantent ainsi largement les APS et WMS. Il est vrai que si les ERP ont d'abord été massivement achetés par les grands groupes, les PME-PMI commencent à s'équiper, du fait de tarifs devenus accessibles, et d'une offre de plus en plus ad hoc à leurs besoins. Les ERP présentent en effet l'avantage de piloter l'ensemble de la chaîne logistique, et offre, plus que de l'efficacité, de l'efficience (économie et optimisation des moyens). Leur retour sur investissement est en moyenne compris entre 14 et 18 mois.

L'EDI et la RFID retrouvent le niveau qui était le leur en 2009. La reconnaissance vocale en revanche peine à décoller (4% d'établissements l'utilisent).

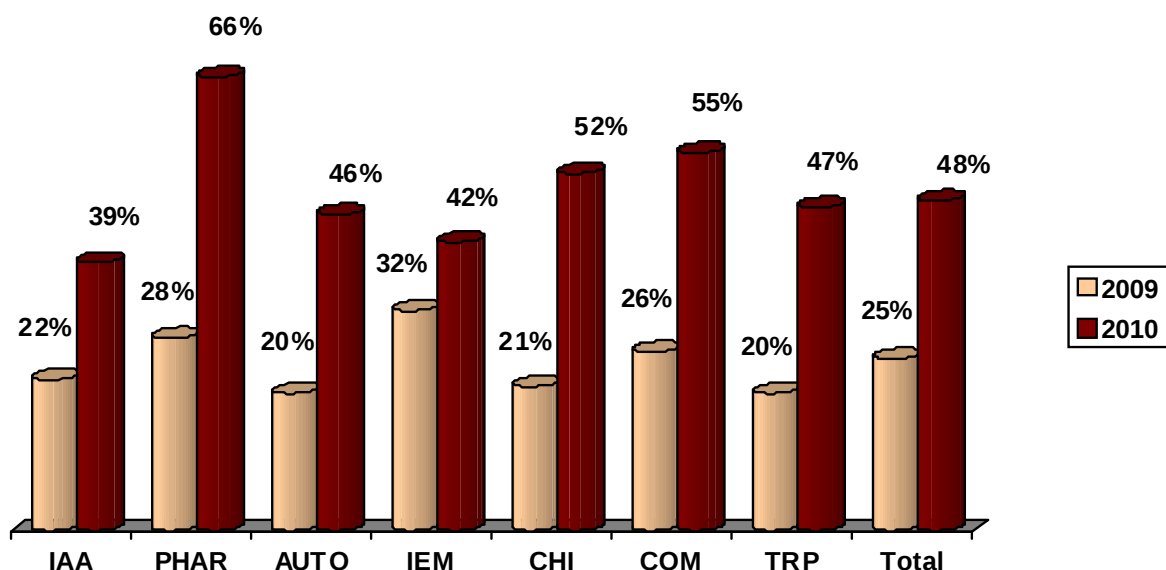
La catégorie « autres » est à 50% constituée d'un système d'information interne et sur mesure pour l'entreprise. Ces systèmes d'information internes se trouvent majoritairement dans des établissements de moins de 200 salariés.

2.2 Organisation logistique

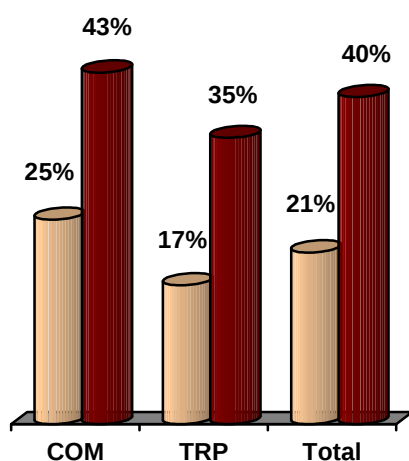
Le mouvement de réorganisation logistique reprend de la vigueur

Pourcentage d'établissements ayant réorganisé leur logistique

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



La reprise économique a permis aux entreprises de tous les secteurs d'activité de reprendre avec vigueur en 2010 le mouvement de réorganisation de la logistique qui avait marqué une pause en 2009. Ainsi, quasiment un établissement sur deux de plus de 100 salariés a procédé à une réorganisation de la logistique en 2010, après un sur quatre en 2009, et moins d'un tiers en 2008. Tous les secteurs sont concernés. Dans les établissements de moins de 100 salariés, les réorganisations progressent de près de 20 points, pour dépasser là encore leur niveau de 2008.



L'ampleur des réorganisations est une surprise, l'an dernier seulement 19% des établissements de 100 salariés et plus, et 15% des établissements de 50 à 99 salariés s'attendant à une réorganisation de leur logistique en 2010.

Des réorganisations tournées vers la logistique client et la maîtrise des coûts

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

Etablissements de 100 salariés et plus

	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	Total
Diversification produits ou recentrage de l'activité	7%	9%	12%	19%	3%	29%	17%	16%
Réorganisation de la logistique client / distribution	26%	38%	12%	44%	20%	37%	43%	34%
Réorganisation de la logistique d'approvisionnement	13%	9%	8%	13%	5%	30%	11%	14%
Amélioration de la sécurité de la supply chain	26%	26%	6%	2%	6%	24%	3%	13%
Développement des projets "développement durable"	15%	30%	-	-	11%	2%	7%	8%
Démarche de maîtrise des coûts / Optimisation	46%	38%	18%	23%	57%	29%	42%	37%
Réduction de l'activité / Plan de restructuration	6%	10%	49%	2%	32%	9%	10%	13%
Agrandissement / Augmentation de l'activité	14%	18%	-	5%	14%	5%	17%	11%
Développement international	-	4%	-	2%	2%	2%	3%	2%
Délocalisation	-	-	6%	5%	3%	2%	-	2%
Fusion / Acquisition	3%	-	-	2%	-	2%	4%	2%
Investissement dans de nouvelles technologies	25%	-	6%	5%	-	9%	4	7%
Changement de prestataire logistique	3%	5%	-	13%	-	2%	-	4%
Autres	-	-	13%	18%	2%	4%	6%	6%

Pour les entreprises de plus de 100 salariés, la maîtrise des coûts est le premier motif de réorganisation (37% des répondants) devant la réorganisation de la logistique client (34%).

Néanmoins, dans le secteur automobile, mais aussi dans l'industrie chimique, les réductions d'activité et les restructurations sont un motif majeur de réorganisation de la logistique (respectivement 49% et 32% des répondants). Dans l'industrie agroalimentaire et l'industrie pharmaceutique, mais aussi le commerce, plus d'une réorganisation sur quatre est imputable à l'amélioration de la sécurité de la Supply Chain.



A noter que le secteur pharmaceutique démontre - par la diversité des facteurs de réorganisation logistique qui ont été évoqués - un mouvement de fond de réorganisation, d'optimisation, de repositionnement, d'adaptation au marché dans une recherche de performance et de compétitivité. L'investissement du secteur agro-alimentaire dans de nouvelles technologies affecte une réorganisation sur quatre.

Etablissements de 50 à 99 salariés

	COM	TRP	Total
Diversification produits ou recentrage de l'activité	25%	32%	28%
Réorganisation de la logistique client / distribution	38%	26%	33%
Réorganisation de la logistique d'approvisionnement	19%	2%	12%
Amélioration de la sécurité de la supply chain	13%	-	8%
Développement des projets "développement durable"	6%	-	4%
Démarche de maîtrise des coûts / Optimisation	25%	46%	33%
Réduction de l'activité / Plan de restructuration	6%	10%	8%
Agrandissement / Augmentation de l'activité	6%	10%	8%
Développement international	6%	-	4%
Délocalisation	6%	-	4%
Fusion / Acquisition	-	-	-
Investissement dans de nouvelles technologies	19%	16%	18%
Changement de prestataire logistique	19%	-	12%
Autres	-	12%	5%

Pour les établissements de 50 à 99 salariés, outre la maîtrise des coûts (33% des répondants) et la réorganisation de la logistique client (33% des répondants), c'est la diversification ou le recentrage de l'activité qui déclenche les réorganisations logistiques (28% des répondants), ce qui témoigne d'une stratégie de réactivité et d'adaptation au marché garante de la pérennité de l'entreprise.

La maîtrise des coûts est le facteur de réorganisation cité par quasiment la moitié des prestataires transport et logistique de moins de 100 salariés.



L'optimisation des transports et dans l'entrepôt comme levier de réduction des coûts de la Supply Chain

Mesures prises par les établissements pour réduire les coûts de la Supply Chain
(en pourcentage d'établissements industriels et commerciaux)

	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	Total
Investissements dans des technologies permettant de réduire les coûts	24%	24%	16%	5%	6%	32%	22%
Optimisation des transports	73%	64%	55%	47%	68%	64%	62%
Optimisation dans l'entrepôt	63%	62%	65%	34%	57%	50%	52%
Changement de prestataire transport-logistique	27%	28%	-	21%	28%	29%	25%
Renégociation à la baisse des contrats de transport	36%	37%	9%	21%	41%	27%	29%
Recherche de sources d'approvisionnement moins coûteuses	49%	56%	15%	24%	39%	36%	36%
Recherche de sources d'approvisionnement plus proches pour réduire les coûts de transport	31%	24%	6%	9%	13%	13%	15%
Réductions de la masse salariale (salaires ou personnel)	21%	17%	18%	8%	26%	20%	19%
Ré-internalisation de la production (pour tout ou partie)	6%	3%	-	6%	5%	7%	6%
Externalisation de la production (pour tout ou partie)	9%	-	3%	-	7%	8%	6%
Ré-internalisation du transport et de la logistique (pour tout ou partie)	6%	4%	-	9%	5%	3%	4%
Externalisation du transport et de la logistique (pour tout ou partie)	11%	-	-	-	4%	9%	6%
Autre	6%	-	19%	14%	4%	8%	8%

Remarquons par ailleurs que 79% des établissements interrogés se prévalent d'avoir pris des mesures pour réduire les coûts de la Supply Chain, les secteurs les plus concernés étant l'automobile, la chimie, l'agro-alimentaire et la pharmacie. Les stratégies de réduction des coûts de la Supply Chain sont d'autant plus fréquentes que les établissements croissent en taille (88% des établissements de 500 salariés et plus).

Il ressort nettement que les deux leviers utilisés pour alléger les coûts de la Supply Chain consistent en l'optimisation des transports (62% des répondants) et en l'optimisation dans l'entrepôt (52% des répondants). C'est le secteur agro-alimentaire qui a le plus fréquemment joué sur l'optimisation des transports (près de trois répondants sur quatre), notamment pour la grande distribution.



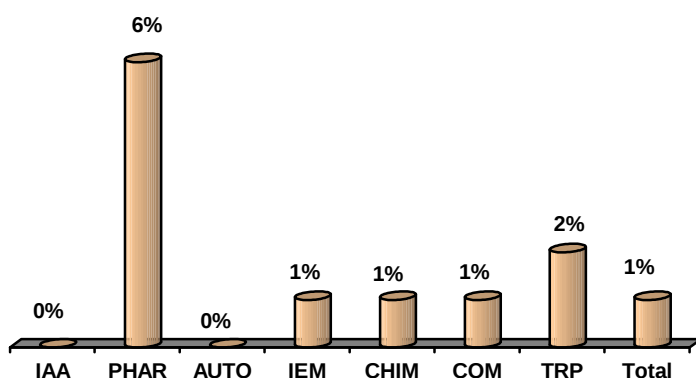
Cette optimisation des transports a été rendue possible par la massification des flux, une meilleure organisation des tournées, la réduction du nombre de livraisons, la réorganisation des flux internes, de nouveaux systèmes d'emballage, le lissage et le groupage des commandes, une meilleure gestion des flux aller et retour.

De plus, en 2010, un établissement sur 4 en moyenne a réduit ses coûts en changeant de prestataire transport-logistique.

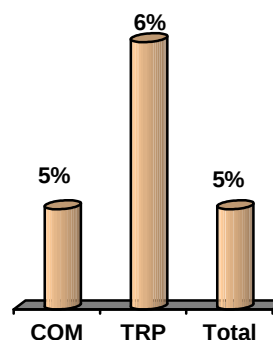
Peu d'établissements bénéficient d'exonérations ou allègements de charges sociales du fait de leur localisation

Proportion d'établissements bénéficiant d'exonérations ou allègements de charges sociales du fait de leur localisation dans une zone particulière du territoire

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



A noter qu'une très faible part des établissements interrogés bénéficie d'exonérations ou d'allègement de charges sociales du fait de leur localisation dans une zone particulière (zone de redynamisation urbaine, zone franche urbaine, zone de revitalisation rurale, bassin d'emploi à redynamiser).

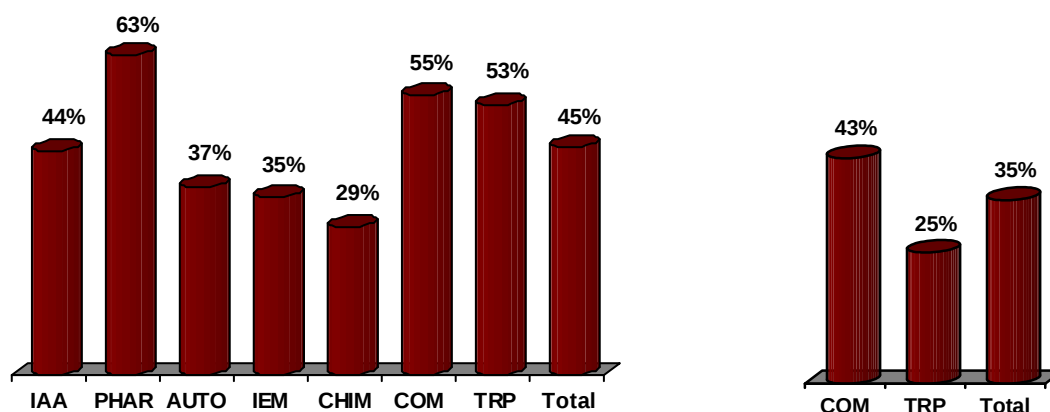


Le mouvement de réorganisations logistiques devrait se poursuivre en 2011

Pourcentage d'établissements prévoyant de réorganiser leur logistique en 2011

Etablissements de 100 salariés et plus

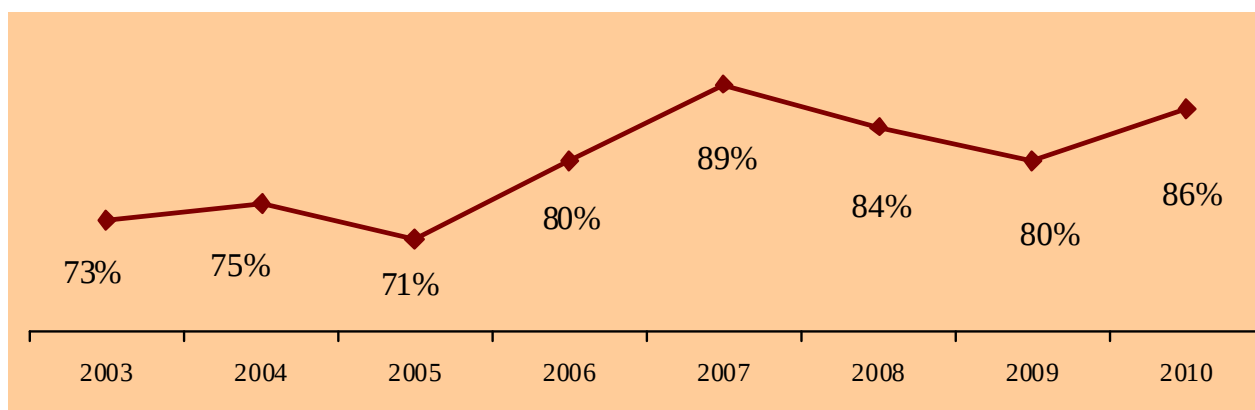
Etablissements de 50 à 99 salariés



Le mouvement de réorganisation logistique devrait se poursuivre en 2011 avec la même intensité qu'en 2010, et rester soutenu dans les secteurs qui ont pratiqué fréquemment ces réorganisations l'an dernier : industrie pharmaceutique, commerce, mais aussi prestataires transport logistique de 100 salariés et plus.

La sous-traitance d'opérations transport et/ou logistiques augmente en importance en 2010

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



L'an dernier, rappelons que les établissements étaient moins nombreux (74%) à prévoir de recourir en 2010 à la sous-traitance transport-logistique.



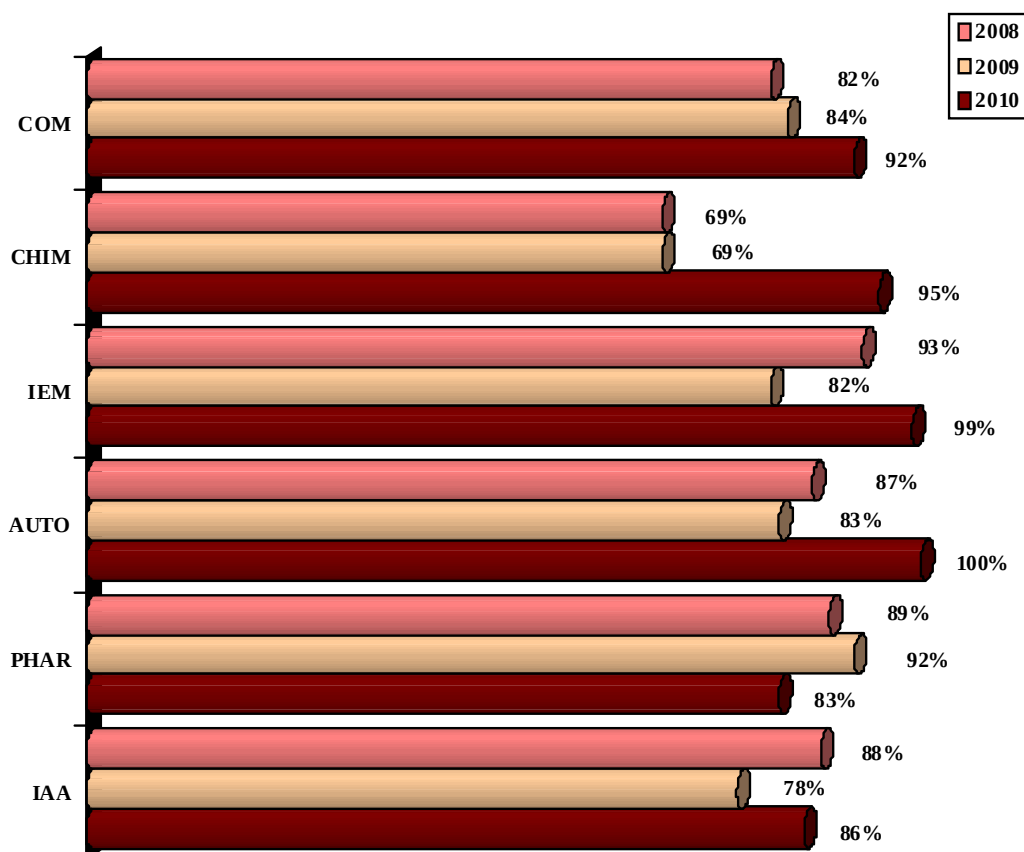
Pourtant, après un net repli pendant les années de crise en 2008 et 2009, la sous-traitance d'opérations de transport-logistique (pour tout ou en partie) est repartie à la hausse en 2010, et la proportion d'établissements y recourant en 2010 (86%) est même supérieure à 2008, ce qui confirme le net rebond économique durant l'année qui vient de s'écouler, la sous-traitance jouant le rôle d'un révélateur de la santé conjoncturelle.

Dans le même temps, le nombre de fonctions logistiques sous-traitées augmente : en 2010, les établissements de 100 salariés et plus sous-traitent en moyenne 1,85 fonctions logistiques, après 1,5 en 2009, et les établissements de moins de 100 salariés 1,5 fonctions logistiques, après 1,2 en 2009.

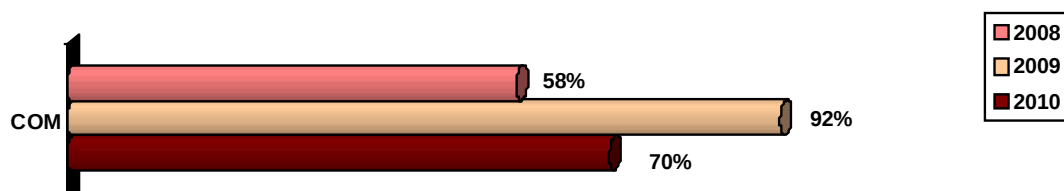
La sous-traitance augmente dans presque tous les secteurs d'activité

Pourcentage d'établissements déclarant avoir sous-traité certaines opérations logistiques ou de transport en 2010

Etablissements de 100 salariés et plus



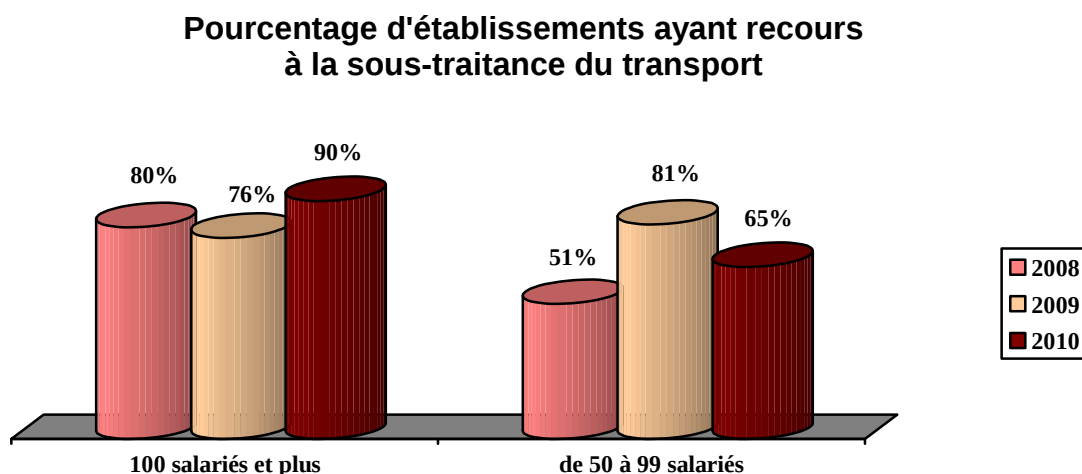
Etablissements de 50 à 99 salariés





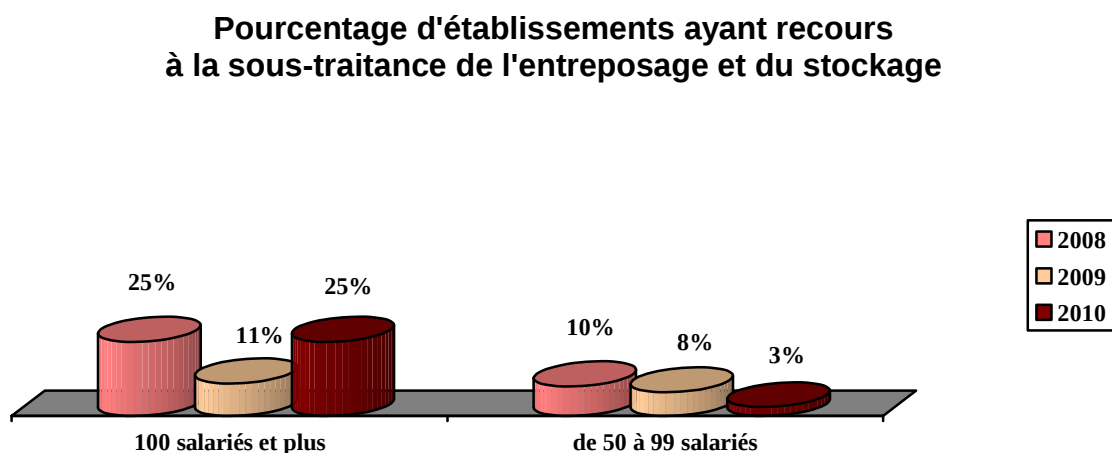
La reprise de l'externalisation de la logistique ou du transport a concerné tous les secteurs excepté l'industrie pharmaceutique, et le commerce dans les établissements de moins de 100 salariés.

Le recours à la sous-traitance du transport augmente dans les établissements de 100 salariés et plus alors qu'il diminue dans les autres



La part des établissements de plus de 100 salariés recourant à la sous-traitance du transport et de la distribution (pour tout ou en partie) a augmenté de 14 points en 2010, alors que la proportion des établissements commerciaux de moins de 100 salariés recourant à cette sous-traitance a reculé de 16 points.

Le recours à la sous-traitance de l'entreposage et du stockage augmente dans les établissements de 100 salariés et plus





La sous-traitance des fonctions d'entreposage et de stockage a connu une reprise chez les établissements de 100 salariés et plus (+14 points par rapport à 2009), ce qui ramène la proportion d'établissements sous-traitant le stockage et l'entreposage à celui de 2008.

Pour les établissements du commerce de moins de 100 salariés, on observe au contraire une baisse de la sous-traitance du stockage de 5 points par rapport à 2009. Les établissements commerciaux de moins de 100 salariés sont d'ailleurs moins nombreux à sous-traiter la fonction stockage-entreposage que d'autres fonctions comme l'emballage et la préparation de commandes (11% des établissements), ou l'étiquetage (8%).

Les volumes de transport confiés aux prestataires ont augmenté

Evolution des volumes confiés et des tarifs des prestations en 2010

	en % d'établissements sous-traitant le transport et la distribution				en % d'établissements sous-traitant les autres opérations logistiques			
Volumes confiés	Augmentation	Diminution	Stable	Ne se prononce pas	Augmentation	Diminution	Stable	Ne se prononce pas
	35%	18%	46%	1%	27%	11%	39%	22%
Tarifs des prestations	Augmentation	Diminution	Stable	Ne se prononce pas	Augmentation	Diminution	Stable	Ne se prononce pas
	18%	34%	40%	8%	19%	13%	40%	27%

Les volumes de transport confiés aux prestataires ont augmenté, pour plus d'un tiers des établissements industriels et commerciaux qui sous-traitent du transport (17 points de plus que la proportion de ceux qui déclarent qu'ils ont diminué). Il est à noter que nombre de répondants ont spécifié que l'augmentation des volumes n'implique pas une hausse proportionnelle et mécanique des flux, étant donné qu'un effort important a été entrepris par les entreprises industrielles et commerciales pour massifier ces flux. Pour les autres prestations logistiques, les volumes confiés aux prestataires se sont redressés en 2010, avec plus d'un quart des établissements interrogés qui annoncent une évolution des volumes à la hausse (16 points de plus que la proportion de ceux qui déclarent qu'ils ont diminué).

La tendance s'est donc inversée, puisque l'an dernier la proportion d'établissements constatant une baisse des flux confiés, tant en transport qu'en logistique, était supérieure à celle qui en constatait une augmentation (respectivement 12 points en transport et 8 points en logistique de différentiel).

Quant aux tarifs des prestations transport, ils ont été négociés à la baisse : 34% des établissements industriels et commerciaux interrogés indiquent une diminution des prix (après 19% en 2009), contre 18% qui indiquent une augmentation (mais c'est tout de même 11 points de plus qu'en 2009).

Les tarifs des autres opérations logistiques sont en revanche portés sur une élévation : 19% des établissements indiquent une augmentation des prix (soit 14 points de plus qu'en 2009), contre 13% qui indiquent une diminution.

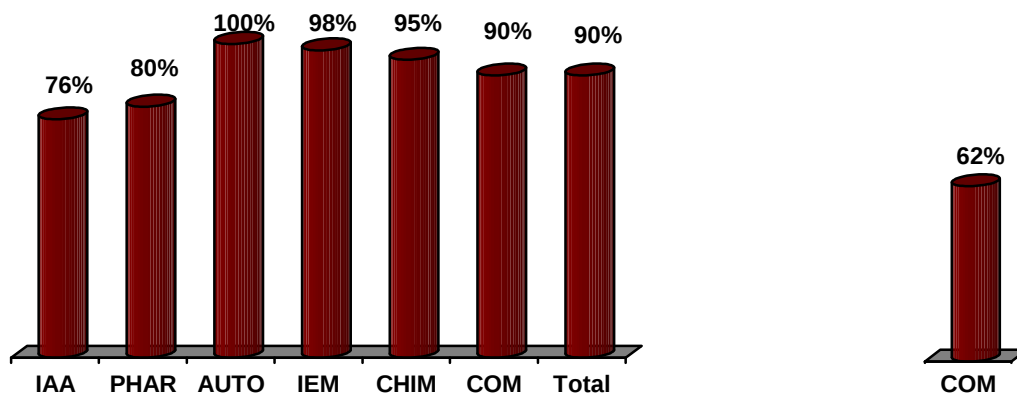


Les intentions de sous-traitance pour 2011 repartent clairement à la hausse

Prévisions de sous-traitance d'opérations logistiques ou de transport en 2011
(en % d'établissements)

Etablissements de 100 salariés et plus

Etablissements de 50 à 99 salariés



Les intentions de sous-traitance pour 2011 repartent clairement à la hausse, avec 90% des établissements industriels et commerciaux de plus de 100 salariés prévoyant de sous-traiter des fonctions transport-logistique, soit 4 points de plus que ceux qui ont effectivement eu recours à cette sous-traitance en 2010.

Les établissements du commerce de moins de 100 salariés sont néanmoins très circonspects vis-à-vis d'une progression de la sous-traitance transport-logistique ; la part des établissements prévoyant d'y recourir opère ainsi un repli de 8 points par rapport à la part de ceux y recourant effectivement en 2010.

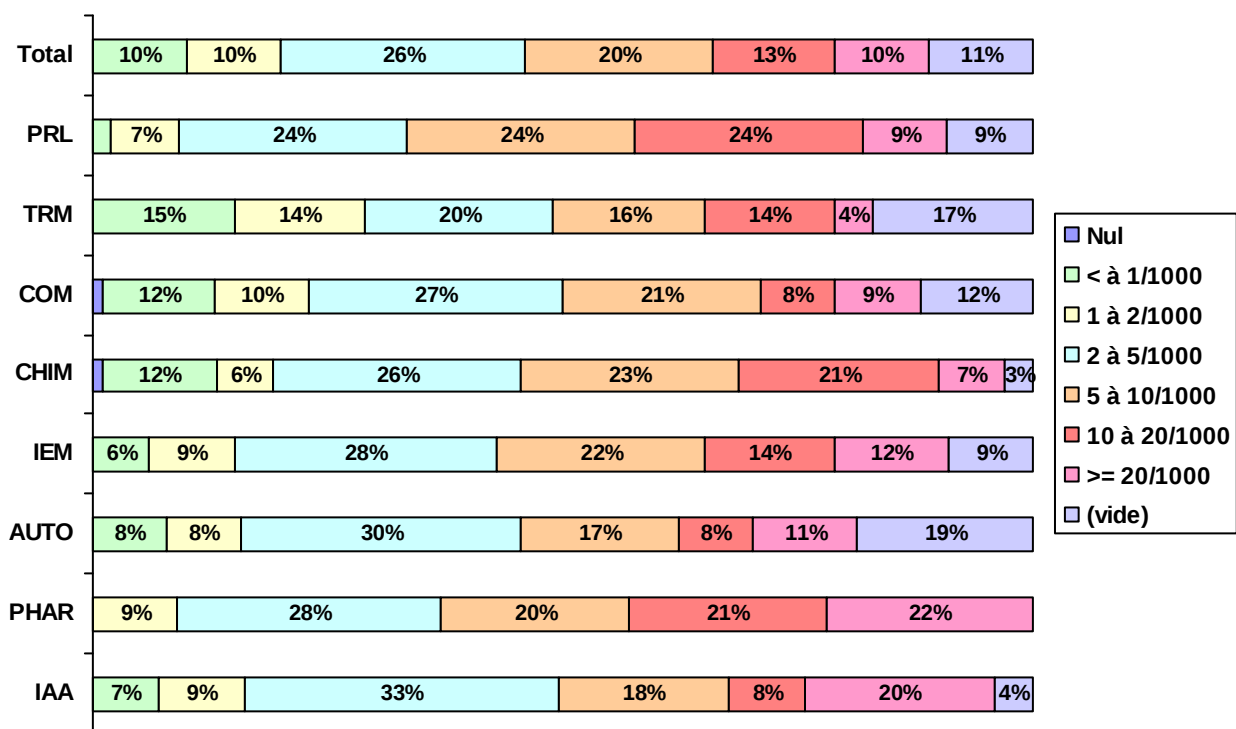


III. Gestion des emplois et des recrutements

3.1 Gestion du niveau des effectifs

L'industrie pharmaceutique et les prestataires transport-logistique emploient relativement plus de salariés de la logistique par m² de plateforme que les autres secteurs

Nombre de salariés de la logistique par m² de superficie de la plateforme logistique



C'est dans l'industrie pharmaceutique et chez les prestataires transport-logistique qu'on observe une concentration de salariés de la logistique par m² de plateforme logistique la plus élevée : 44% des établissements de l'industrie pharmaceutique emploient 10 salariés et plus pour 1 000 m², ainsi que 39% des prestataires transport-logistique.



Une évolution des effectifs logistiques en demi-teinte

Evolution des effectifs logistiques par catégorie d'emploi

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres			Techniciens/ Agents de maîtrise			Opérateurs		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Augmentation	7%	4%	3%	8%	4%	5%	13%	6%	14%
Stabilité	85%	86%	84%	81%	85%	80%	70%	79%	64%
Diminution	7%	8%	5%	9%	10%	10%	15%	13%	19%
Ne sait pas	1%	2%	8%	2%	1%	5%	2%	2%	3%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres			Techniciens/ Agents de maîtrise			Opérateurs		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Augmentation	6%	5%	7%	8%	5%	8%	22%	8%	17%
Stabilité	87%	80%	80%	83%	80%	74%	57%	74%	64%
Diminution	7%	9%	3%	9%	12%	7%	20%	15%	14%
Ne sait pas	-	6%	10%	-	3%	11%	1%	3%	5%

En 2010, la proportion d'établissements ayant vu ses effectifs de cadres logistiques diminuer s'est rétractée, aussi bien dans les établissements de 100 salariés et plus (proportion qui est passée de 8% à 5%), que dans les établissements de moins de 100 salariés (proportion qui est passée de 9% à 3%). Si, dans les établissements de moins de 100 salariés, l'augmentation des effectifs de cadres de la logistique a été plus fréquente (7%) que sa diminution (3%), dans les établissements de 100 salariés et plus, les sondés restent plus nombreux à constater une diminution (5%) qu'une augmentation (3%).

La proportion d'établissements ayant vu diminuer leurs effectifs de techniciens / agents de maîtrise en logistique est restée stable dans les établissements de 100 salariés et plus, et s'est rétractée dans les établissements de moins de 100 salariés (passant de 12% à 7%). Les sondés sont également plus nombreux que l'an dernier à constater une augmentation de ces effectifs en 2010 : 8% d'établissements de moins de 100 salariés, après 5% en 2009. Si, dans les établissements de moins de 100 salariés, l'augmentation des effectifs de techniciens / agents de maîtrise en logistique a été plus fréquente (8%) que sa diminution (7%), dans les établissements de 100 salariés et plus, les sondés restent, comme pour les cadres, plus nombreux à constater une diminution (10%) qu'une augmentation (5%).

Les effectifs d'opérateurs logistiques sont sujets à davantage de fluctuations : la proportion d'établissements ayant augmenté leurs effectifs d'opérateurs a plus que doublé, tant dans les établissements de moins de 100 salariés (17% après 8% en 2009), que dans les



établissements de 100 salariés et plus (14% après 6% en 2009) ; cependant, la part des établissements de 100 salariés et plus révélant une diminution des effectifs salariés d'opérateurs logistiques reste significative et en augmentation : 19% des établissements, après 13% en 2009, ont vu leurs effectifs d'opérateurs logistiques diminuer. Il s'en suit que, comme pour les autres catégories d'emploi, les établissements de 100 salariés et plus annonçant une baisse des effectifs d'opérateurs logistiques continuent d'être plus nombreux que ceux annonçant une augmentation.

Les diminutions d'emplois logistiques ont été plus fréquentes que leurs augmentations dans les secteurs de l'automobile, du commerce et de la chimie

Ecart en % entre les établissements ayant constaté une augmentation des effectifs par catégorie d'emploi en 2010 et ceux ayant constaté leur diminution

Etablissements de 100 salariés et plus

	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	Total
Cadres	0%	8%	-16%	1%	-6%	-5%	0%	-2%
Techniciens/Agents de maîtrise	-5%	14%	-24%	0%	-7%	-9%	-2%	-5%
Opérateurs	7%	12%	-32%	-7%	-6%	-11%	1%	-5%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	COM	TRP	Total
Cadres	5%	2%	4%
Techniciens/Agents de maîtrise	5%	-5%	1%
Opérateurs	3%	4%	3%

Ecart en % entre les établissements prévoyant une augmentation des effectifs logistiques pour 2010 et ceux prévoyant une diminution

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

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

RAPPEL des PREVISIONS des établissements de 100 salariés et plus établies début 2010

RAPPEL des PREVISIONS des établissements de moins de 50 salariés établies début 2010



Dans l'industrie pharmaceutique, le différentiel entre le nombre de répondants faisant état d'une augmentation des effectifs logistiques toutes catégories confondues et le nombre de répondants constatant au contraire leur diminution est positif : +8% pour l'effectif de cadres, +14% pour l'effectif d'agents de maîtrise, +12% pour l'effectif d'opérateurs. Ce secteur, déjà l'année dernière, résistait plutôt mieux que les autres à la crise.

Trois secteurs, pour toutes les catégories d'emploi confondus, ont un différentiel négatif entre le nombre d'établissements qui ont augmenté leurs effectifs et ceux qui les ont diminué : il s'agit en premier lieu du secteur automobile dont le différentiel est le plus marqué à la baisse, dans la lignée de l'année 2009 pour l'emploi de cadres et de techniciens (-16% pour l'emploi cadre après -14% en 2009, et -24% pour les techniciens après -23% en 2009), mais de manière plus défavorable encore qu'en 2009 pour l'emploi d'opérateurs (-32% après -14% en 2009).

Le secteur de la chimie et du commerce de plus de 100 salariés déplorent également un nombre d'établissements ayant détruit des emplois dans chacune des trois catégories d'emploi supérieur au nombre de ceux qui en ont créé (différentiel de -11 points pour les opérateurs dans le secteur du commerce).

Pour le secteur transport-logistique, tant dans les établissements de moins de 100 salariés, que dans les 100 salariés et plus, le différentiel négatif entre le nombre d'établissements ayant augmenté leurs effectifs et ceux les ayant diminué concerne exclusivement l'emploi de techniciens, l'emploi d'opérateurs étant plutôt mieux orienté (différentiel de +3 points entre les établissements de moins de 100 salariés du transport et de la logistique constatant une augmentation et ceux constatant une baisse).

Remarquons que les prévisions établies par les établissements début 2010 pour l'année en cours étaient globalement justes pour les établissements de 100 salariés et plus, qui avaient été plus nombreux à anticiper une baisse plutôt qu'une hausse des effectifs. Néanmoins, pour les opérateurs, les ajustements à la baisse ont été plus fréquents que ce que les répondants prévoyaient, en particulier dans l'industrie automobile et le commerce.

Au contraire, les effectifs ont connu en 2010 une évolution plus favorable que prévue dans les établissements de moins de 100 salariés, qui avaient été particulièrement pessimistes l'an dernier.



La baisse d'activité des entreprises et les réorganisations de la logistique expliquent largement la baisse d'effectifs

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

Etablissements de 100 salariés et plus

	2008	2009	2010
La baisse d'activité de l'entreprise	58%	55%	51%
La réorganisation de la logistique de l'entreprise	28%	19%	43%
Les autres départs non remplacés (fin de CDD, démissions...)	-	-	16%
Les départs en retraite non remplacés	18%	-	11%
L'amélioration de la productivité	11%	1%	8%
Des délocalisations	1%	3%	1%
La sous-traitance/L'externalisation partielle ou totale de la logistique de l'entreprise	1%	17%	1%
Autres	13%	20%	8%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	2008	2009	2010
La baisse d'activité de l'entreprise	50%	56%	50%
La réorganisation de la logistique de l'entreprise	36%	-	39%
Les autres départs non remplacés (fin de CDD, démissions...)	-	-	36%
Les départs en retraite non remplacés	5%	11%	22%
L'amélioration de la productivité	12%	-	9%
Des délocalisations	5%	-	2%
La sous-traitance / l'externalisation partielle ou totale de la logistique de l'entreprise	-	-	0%
Autres	26%	33%	11%

Si la baisse d'activité des entreprises est logiquement le premier motif invoqué par les établissements de toute taille pour expliquer les diminutions d'effectifs d'opérateurs logistiques (raison citée par la moitié des répondants), ce motif a tendance à reculer au profit d'autres raisons, en particulier les réorganisations logistiques citées par 43% des répondants de 100 salariés et plus (+ 24 points par rapport à 2009) et 39% des répondants d'établissements de moins de 100 salariés, et également le non-remplacement des départs (démission, maladie, fin de CDD), phénomène qui concerne plus d'un tiers des établissements de moins de 100 salariés qui ont vu leurs effectifs d'opérateurs baisser ; les départs en retraite non remplacés ont également bondi en 2010.

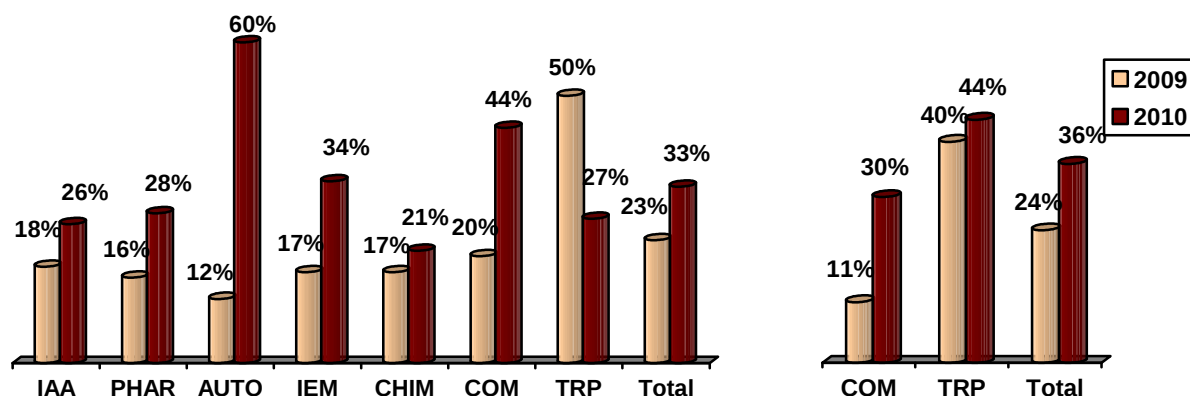


Le recours aux heures supplémentaires a augmenté

Pourcentage d'établissements ayant eu davantage recours aux heures supplémentaires

Etablissements de 100 salariés et plus

Etablissements de 50 à 99 salariés



Les établissements ont été nettement plus nombreux à avoir davantage recours en 2010 aux heures supplémentaires pour des emplois logistiques : ils sont 33% des établissements de 100 salariés et plus dans ce cas, soit 10 points de plus qu'en 2009, et 36% des établissements de moins de 100 salariés, soit 12 points de plus qu'en 2009.

Le secteur qui a le plus accru l'intensité de l'utilisation du travail en heures supplémentaires est celui de l'industrie automobile, avec 60% d'établissements ayant davantage recours aux heures supplémentaires en 2010.

Seuls les établissements du secteur transport-logistique de 100 salariés et plus ont été moins nombreux qu'en 2009 à recourir davantage aux heures supplémentaires.

Malgré la sortie de la crise, le non-remplacement des départs a été en 2010 à l'œuvre dans près d'un établissement sur quatre de 100 salariés et plus

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

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres	Techniciens/ Agents de maîtrise	Opérateurs	Total
Licenciements économiques	2%	3%	5%	5%
Chômage technique / partiel	3%	6%	7%	7%
Mises en congés ou en JRTT	2%	4%	5%	5%
Non remplacement des départs	7%	11%	22%	24%



Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres	Techniciens/Agents de maîtrise	Opérateurs	Total
Licenciements économiques	1%	6%	4%	5%
Chômage technique / partiel	2%	0%	1%	2%
Mises en congés ou en JRTT	3%	3%	2%	3%
Non remplacement des départs	7%	15%	2%	17%

Malgré la sortie de crise, bon nombre d'établissements de 100 salariés et plus ont continué de ne pas remplacer les départs, stratégie utilisée par plus d'un établissement sur cinq pour les emplois d'opérateurs, soit 10 points de plus qu'en 2009. Néanmoins, les autres mesures de compression des effectifs (licenciements économiques, chômage partiel/technique, mise en congé/JRTT) ont moins eu cours en 2010 qu'en 2009 : le taux de recours au chômage technique/ partiel des opérateurs est ainsi passé de 11% à 7%. Pourtant, les établissements de 100 salariés et plus ont finalement eu davantage recours en 2010 à ces différentes mesures qu'ils ne l'avaient anticipé un an plus tôt.

Pour les établissements de moins de 100 salariés, si le non-remplacement des départs pour les cadres et techniciens s'est amplifié (respectivement +4 points et +12 points comparé à 2009), le non-remplacement des départs des opérateurs s'est replié considérablement (-9 points par rapport à 2009), les pertes d'emplois d'opérateurs logistiques ayant surtout eu lieu en 2009.

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

Etablissements de 100 salariés et plus

	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	Total
Licenciements économiques	1%	5%	18%	2%	3%	7%	5%	5%
Chômage technique / partiel	4%	3%	33%	13%	6%	1%	2%	7%
Mise en congés ou en JRTT	7%	3%	6%	9%	6%	2%	3%	5%
Non remplacement des départs	21%	15%	18%	34%	22%	23%	24%	24%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	COM	TRP	Total
Licenciements économiques	5%	6%	5%
Chômage technique / partiel	3%	1%	2%
Mise en congés ou en JRTT	5%	0%	3%
Non remplacement des départs	11%	24%	17%

Le non-remplacement des départs du personnel logistique a été particulièrement à l'œuvre dans l'industrie des équipements mécaniques (34% des établissements), alors que l'industrie automobile a été amenée à recourir à des mesures plus dures de type chômage partiel/technique (33%) et licenciements économiques (18%).



Peu d'entreprises prévoient de prendre en 2011 de nouvelles mesures de licenciements, et le non-remplacement des départs devrait marquer le pas

Pourcentage d'établissements prévoyant de prendre en 2011 des mesures de licenciement, chômage, mise en congés pour le personnel logistique (par catégorie d'emploi)

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres	Techniciens/ Agents de maîtrise	Opérateurs	Total
Licenciements économiques	1%	1%	2%	2%
Chômage technique / partiel	1%	2%	2%	2%
Mises en congés ou en JRTT	1%	2%	2%	2%
Non remplacement des départs	3%	5%	9%	10%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres	Techniciens/ Agents de maîtrise	Opérateurs	Total
Licenciements économiques	4%	3%	6%	5%
Chômage technique / partiel	1%	2%	1%	3%
Mises en congés ou en JRTT	2%	2%	2%	2%
Non remplacement des départs	2%	6%	8%	11%

2% seulement des établissements de 100 salariés et plus prévoient de prendre en 2011 de nouvelles mesures de licenciements économiques, chômage technique /partiel ou mise en congé / JRTT. Cependant, le non-remplacement des départs devrait être encore à l'œuvre (ce sont là les prévisions de 3% des établissements pour les emplois cadre, de 5% des établissements pour les emplois de techniciens et de 9% pour les emplois d'opérateurs), bien que dans de moindres proportions qu'en 2010.

Quant aux établissements de moins de 100 salariés, à l'instar des établissements de plus grande taille, leurs intentions de recourir au chômage technique/partiel et aux mises en congé / JRTT sont faibles ; néanmoins, ils sont légèrement plus nombreux à prévoir recourir aux licenciements économiques qu'ils ne le préoyaient un an auparavant, ainsi qu'au non remplacement des départs d'opérateurs et de techniciens/agents de maîtrise en logistique.

Pourcentage d'établissements prévoyant de prendre en 2011 des mesures de licenciement, chômage, mise en congés pour le personnel logistique (par secteur d'activité)

Etablissements de 100 salariés et plus

	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	Total
Licenciements économiques	5%	6%	5%	0%	1%	0%	1%	2%
Chômage technique / partiel	1%	6%	7%	3%	1%	0%	0%	2%
Mise en congés ou en JRTT	5%	6%	5%	1%	1%	0%	2%	2%
Non remplacement des départs	9%	12%	8%	12%	6%	9%	12%	10%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	COM	TRP	Total
Licenciements économiques	5%	6%	5%
Chômage technique / partiel	3%	3%	3%
Mise en congés ou en JRTT	3%	0%	2%
Non remplacement des départs	8%	15%	11%

Les prestataires transport-logistiques sont parmi ceux qui annoncent le plus fréquemment qu'ils ne remplaceront pas les départs.

Retour de l'optimisme pour les prévisions d'effectifs en 2011

Prévision du niveau des effectifs logistiques par catégorie d'emploi pour 2011

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres			Techniciens/ Agents de maîtrise			Opérateurs		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Augmentation	2%	3%	3%	3%	3%	6%	7%	6%	16%
Stabilité	86%	84%	86%	82%	81%	84%	75%	79%	73%
Diminution	6%	6%	2%	7%	8%	3%	10%	8%	6%
Ne sait pas	6%	7%	9%	7%	8%	7%	8%	7%	5%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres			Techniciens/ Agents de maîtrise			Opérateurs		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Augmentation	1%	3%	8%	2%	3%	7%	6%	6%	17%
Stabilité	91%	71%	76%	90%	71%	76%	78%	64%	66%
Diminution	4%	11%	3%	6%	12%	3%	14%	15%	8%
Ne sait pas	3%	15%	13%	2%	14%	14%	2%	15%	9%



Pour les établissements de 100 salariés et plus, la sortie de crise amène les responsables interrogés à afficher des intentions d'augmentation d'effectifs pour 2011 ciblées particulièrement sur les opérateurs (16% des établissements, soit + 10 points par rapport aux prévisions de 2010 à la même période). Pour toutes les catégories d'emploi logistiques, la proportion d'établissements ayant l'intention de diminuer les effectifs en 2011 se rétracte. Désormais, quelles que soient les catégories d'emploi, le pourcentage d'établissements prévoyant des créations d'emplois est supérieur au pourcentage de ceux redoutant une destruction d'emplois, ce qui n'était le cas d'aucune catégorie d'emploi dans les prévisions de l'an dernier.

Les tendances exprimées par les établissements de moins de 100 salariés sont de même nature, et les intentions d'augmenter les effectifs logistiques sont d'ailleurs plus marquées : elles concerneraient 8% des établissements pour les emplois de cadres, 7% pour les techniciens/agents de maîtrise et 17% pour les emplois d'opérateurs. La proportion d'établissements envisageant des diminutions d'effectifs logistiques diminue dans une large mesure comparativement aux prévisions un an plus tôt.

Les prestataires transport-logistique sont les plus nombreux à anticiper une augmentation des effectifs que leur baisse

**Prévisions d'évolution des effectifs logistiques par secteur pour 2011
(écart en % entre les établissements prévoyant une augmentation
et ceux prévoyant une diminution)**

Etablissements de 100 salariés et plus

	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	Total
Cadres	1%	-4%	-5%	3%	-1%	1%	3%	1%
Techniciens/Maîtrise	5%	11%	-2%	5%	-5%	2%	6%	3%
Opérateurs	10%	16%	-8%	8%	-6%	14%	26%	10%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	COM	TRP	Total
Cadres	8%	0%	5%
Techniciens/Maîtrise	5%	3%	4%
Opérateurs	17%	1%	9%

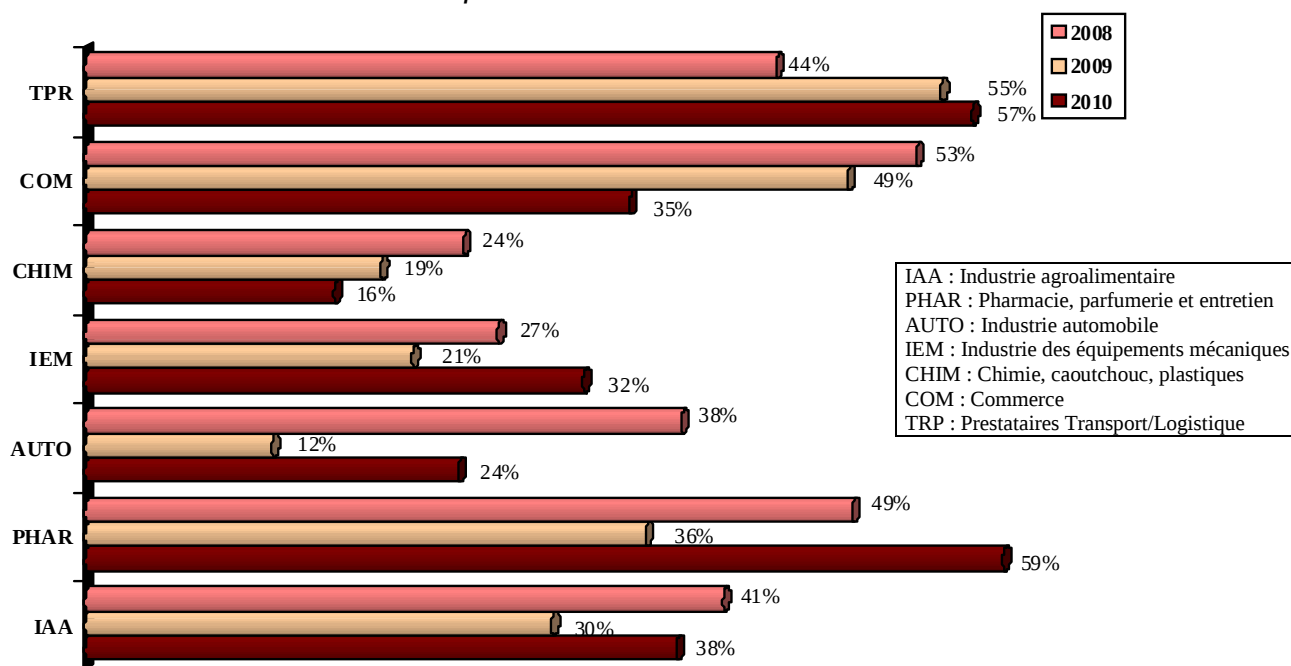
Seuls les secteurs de l'automobile et de la chimie envisagent encore pour toutes les catégories d'emploi une contraction des effectifs logistiques. Les prestataires transport-logistique de 100 salariés et plus sont les plus optimistes : ils sont 27% à croire en une augmentation des effectifs logistiques d'opérateurs, contre 1% seulement à craindre leur baisse.

3.2 Gestion des recrutements

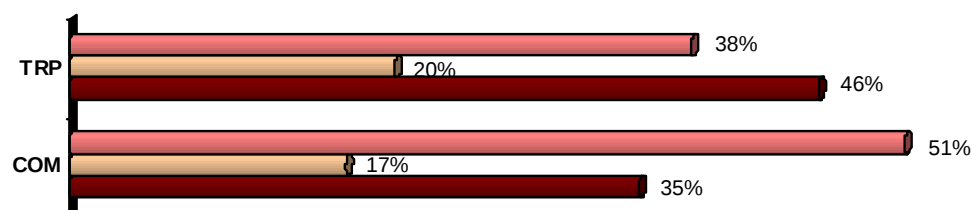
Les recrutements en logistique sont repartis à la hausse

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

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



Globalement, les recrutements en logistique sont repartis à la hausse, avec 38% des établissements interrogés qui déclarent avoir recruté du personnel logistique en 2010, contre 28% en 2009. Cette tendance est encore plus marquée dans les établissements de moins de 100 salariés qui sont 40% à avoir recruté du personnel logistique alors que cette proportion s'était effondrée à 18% en 2009.

Le secteur transport-logistique a tout particulièrement recruté (57% des établissements de 100 salariés et plus dans ce cas).



Le secteur de l'industrie pharmaceutique se distingue avec une proportion d'établissements recruteurs supérieure de 23 points à celle de 2009.

Le secteur commercial a en revanche diminué fortement son niveau de recrutement en 2010, le taux d'établissements ayant recruté passant de 49% en 2009 à 35% en 2010 dans les établissements de 100 salariés et plus.

Les opérateurs ont particulièrement bénéficié de la recrudescence des recrutements

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

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres	Techniciens/ Agent de maîtrise	Opérateurs
2008	10%	14%	35%
2009	7%	8%	26%
2010	7%	11%	52%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres	Techniciens/ Agent de maîtrise	Opérateurs
2008	3%	14%	42%
2009	3%	2%	17%
2010	7%	19%	55%

En 2010, ce sont massivement les opérateurs qui ont bénéficié de ce mouvement à la hausse des recrutements, après une diminution drastique en 2009. Ainsi, la proportion d'établissements ayant procédé à des recrutements d'opérateurs, comparée à 2009, a doublé en 2010 (52% contre 26% en 2009) et a plus que triplé pour les établissements de moins de 100 salariés (55% contre 17% en 2009).

Si la proportion d'établissements ayant recruté des cadres en 2010 est restée stable chez les établissements de 100 salariés et plus, elle a augmenté de 4 points (plus que doublé) dans les établissements de moins de 100 salariés.

Pour les techniciens/agents de maîtrise, après un net repli en 2009, les recrutements reprennent timidement dans les établissements de 100 salariés et plus, et beaucoup plus nettement dans les établissements de moins de 100 salariés avec une hausse de 17 points de la proportion d'établissements ayant recruté des techniciens/agents de maîtrise en 2010 comparé à 2009.

Fonctions logistiques qui ont donné lieu à des recrutements en 2010 (en pourcentage d'établissements ayant cité l'item)

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres	Techniciens/ Agent de maîtrise	Opérateurs
Stratégie et organisation logistiques	78%	15%	6%
Achats / Approvisionnement	19%	29%	6%
Ordonnancement	6%	18%	6%
Entreposage / Stockage	10%	17%	24%
Réception / Expédition	3%	9%	33%
Manutention et conduite d'engins de manutention	0%	15%	45%
Emballage / préparation de commandes	0%	6%	44%
Reverse Logistics	0%	4%	2%
Autres	6%	5%	7%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres	Techniciens/ Agent de maîtrise	Opérateurs
Stratégie et organisation logistiques	78%	37%	11%
Achats / Approvisionnement	22%	10%	15%
Ordonnancement	0%	20%	13%
Entreposage / Stockage	0%	10%	25%
Réception / Expédition	0%	22%	24%
Manutention et conduite d'engins de manutention	0%	32%	48%
Emballage / préparation de commandes	0%	12%	33%
Reverse Logistics	0%	0%	5%
Autres	0%	12%	7%

L'effort porté sur les fonctions stratégiques se poursuit, avec 78% des établissements ayant recruté des cadres qui évoquent ce motif. Dans les établissements de 100 salariés et plus, les recrutements de techniciens/agents de maîtrise ont souvent été motivés par le renforcement des fonctions achats/approvisionnement (29% des répondants), desquelles les entreprises attendent peut-être une meilleure maîtrise des coûts.

Pour les postes d'opérateurs, les fonctions logistiques qui ont donné lieu à des recrutements en 2010 ont trait à la manutention et la conduite d'engins de levage, la réception-expédition, et l'emballage ou la préparation de commandes. Cette dernière fonction est davantage investie par les établissements de 100 salariés et plus que par ceux de taille plus modeste.

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

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres			Techniciens/ Agent de maîtrise			Opérateurs		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Remplacement	58%	53%	63%	34%	44%	38%	35%	55%	45%
Surcroît d'activité	46%	14%	14%	43%	22 %	48%	43%	42%	40%
Départ en retraite	16%	4%	8%	3%	15%	8%	10%	11%	14%
Réorganisation de la logistique	12%	32%	31%	31%	22%	28%	22%	13%	26%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres			Techniciens/ Agent de maîtrise			Opérateurs		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Remplacement	55%	100%	48%	28%	100%	9%	38%	44%	58%
Surcroît d'activité	43%	50%	0%	24%	100%	38%	42%	45%	33%
Départ en retraite	12%	0%	0%	24%	0%	18%	10%	0%	0%
Réorganisation de la logistique	13%	0%	52%	0%	0%	44%	27%	34%	22%

Les recrutements de cadres de la logistique sont motivés en premier lieu par les remplacements (63% des réponses des établissements de 100 salariés et plus, et 48% des établissements de moins de 100 salariés) ; vient ensuite le motif des réorganisations logistiques (31% pour les établissements de 100 salariés et plus, et 52% pour les établissements de moins de 100 salariés).

Pour les recrutements de techniciens /agents de maîtrise, dans les établissements de plus de 100 salariés, le premier motif est le surcroît d'activité (cité par 48% des établissements). Les réorganisations ont également pesé davantage dans les recrutements de techniciens /agents de maîtrise, ce motif étant cité par 44% des établissements de moins de 100 salariés les ayant recruté.

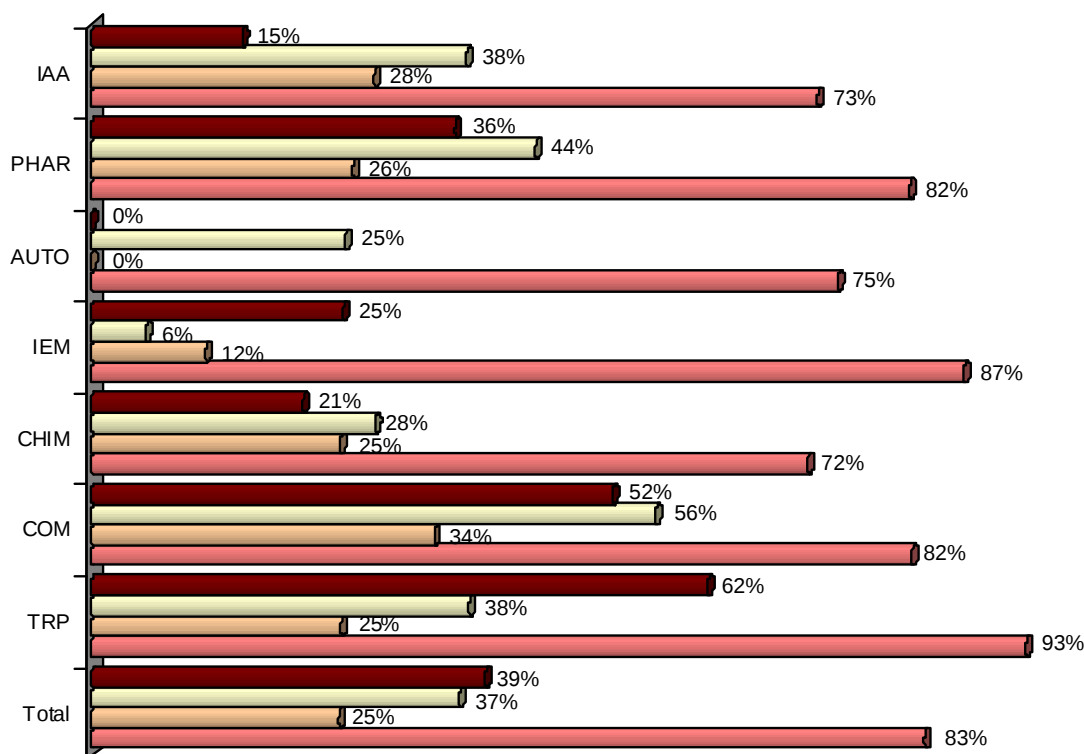
Quant aux opérateurs logistiques, ils sont, comme l'an dernier, recrutés en premier lieu pour motif de remplacement (invoqué par 58% des établissements de moins de 100 salariés en ayant recruté, et 45% des établissements de 100 salariés et plus). Le deuxième motif a trait au surcroît d'activité.



Pour leurs recrutements en logistique, les établissements interrogés font appel massivement à des jeunes de moins de 26 ans

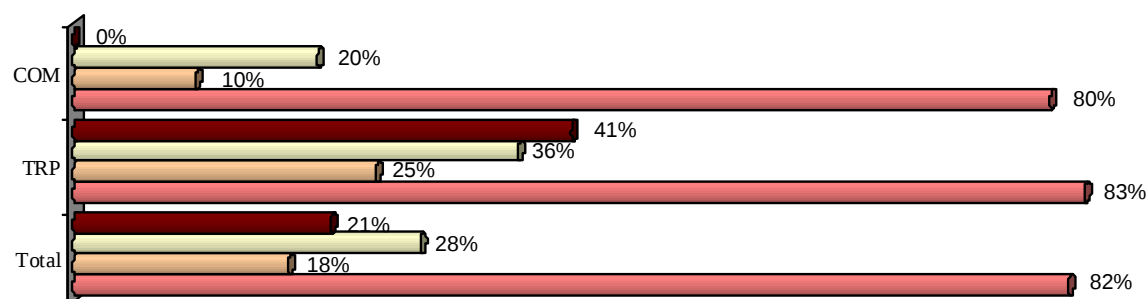
Proportion d'établissements recruteurs ayant embauché les publics suivants

Etablissements de 100 salariés et plus



Des jeunes de moins de 26 ans
Des personnes sans qualification
Des demandeurs d'emploi depuis plus d'un an
Des seniors de plus de 50 ans

Etablissements de 50 à 99 salariés



Des jeunes de moins de 26 ans
Des personnes sans qualification
Des demandeurs d'emploi depuis plus d'un an
Des seniors de plus de 50 ans



Pour leurs recrutements en logistique, les établissements interrogés font appel à des jeunes de moins de 26 ans dans 82% des cas (tous secteurs confondus et toutes tailles confondues) ; c'est particulièrement vrai chez les prestataires transport-logistique (93% des répondants de 100 salariés et plus ayant recruté).

Si les seniors de plus de 50 ans sont recrutés en logistique par plus d'un établissement sur cinq en moyenne, il faut noter que les prestataires transport-logistique leur réservent un traitement de faveur (62% des recruteurs de ce secteur auraient fait appel à eux en 2010).

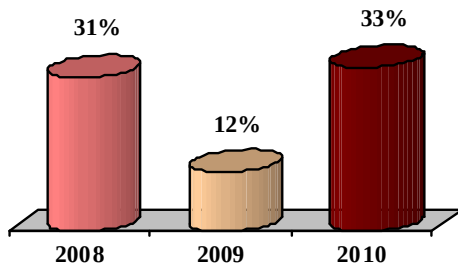
Un tiers des établissements aurait recruté des demandeurs d'emploi au chômage depuis plus d'un an. Ce sont dans les établissements de 100 salariés et plus du commerce que ce type de profil est le plus fréquemment recruté.

Les personnes sans qualification ont quasiment deux fois plus de chance d'être recrutées pour un emploi logistique dans un établissement de 100 salariés et plus que dans un établissement de moins de 100 salariés.

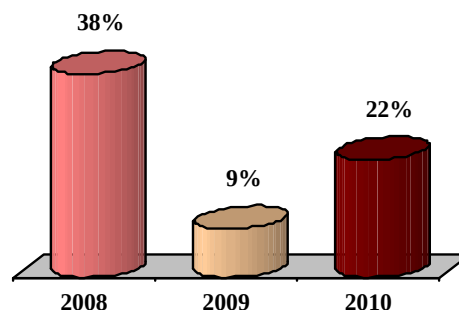
Les difficultés de recrutement refont surface...

Pourcentage d'établissements éprouvant des difficultés de recrutement

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



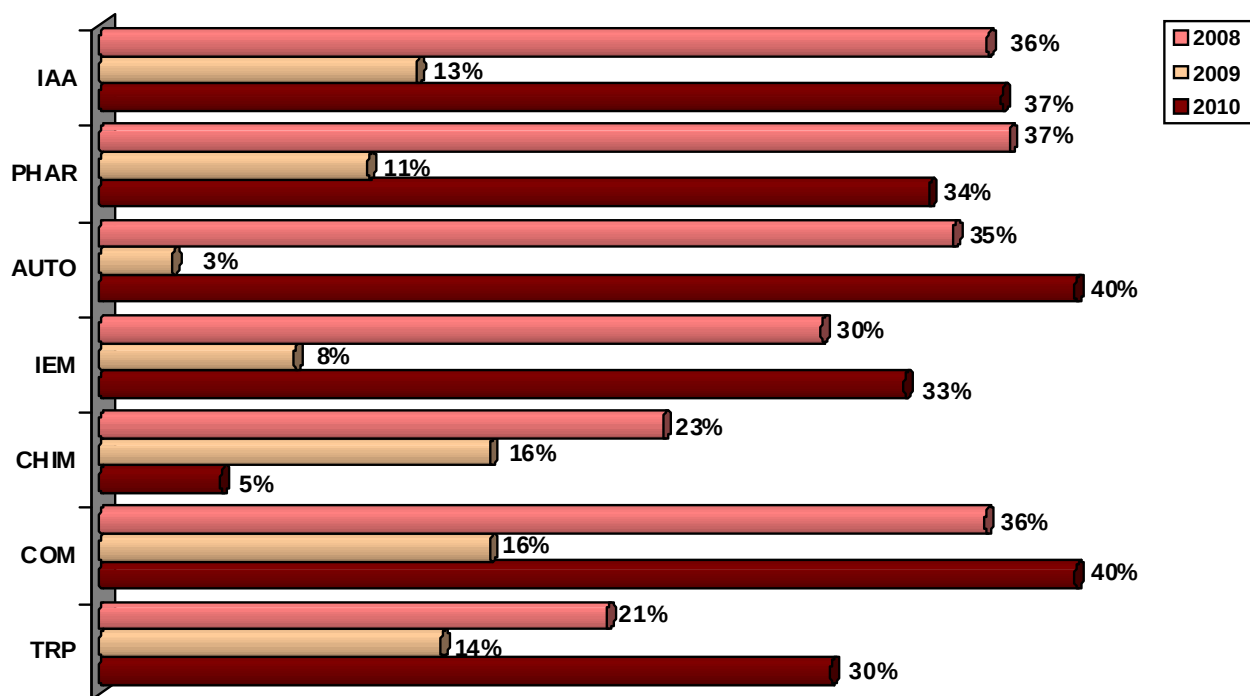
Un tiers des établissements de 100 salariés et plus interrogés déclarent éprouver des difficultés de recrutement, alors qu'ils n'étaient que 12% un an auparavant, de sorte que la proportion d'établissements connaissant des difficultés de recrutement a atteint son niveau de 2008. Pour les établissements de moins de 100 salariés, cette proportion passe de 9% l'année dernière à 22%, mais reste encore éloignée du niveau de 2008 (-16 points).



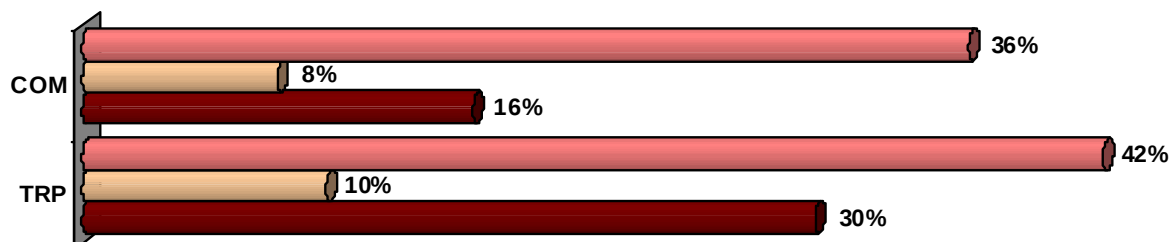
... et retrouvent leur niveau de 2008, voire le dépassent

Proportion d'établissements éprouvant des difficultés de recrutement par secteur

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



Quel que soit le secteur d'activité (excepté celui de l'industrie chimique), les difficultés de recrutement des établissements de 100 salariés et plus ont augmenté pour retrouver leur niveau de 2008 ou le dépasser.

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

Etablissements de 100 salariés et plus

	2008	2009	2010
Cadres	13%	12%	18%
Techniciens/Agents de maîtrise	28%	21%	37%
Opérateurs	83%	79%	79%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	2008	2009	2010
Cadres	6%	-	11%
Techniciens/Agents de maîtrise	21%	17%	26%
Opérateurs	91%	83%	93%

Les difficultés de recrutement augmentent pour toutes les catégories d'emplois logistiques. C'est dans les établissements de 100 salariés que les difficultés de recrutement de cadres et techniciens/agents de maîtrise sont les plus fréquemment signalées. Les emplois d'opérateurs logistiques sont relativement plus problématiques à pourvoir dans les établissements de moins de 100 salariés (plus de 9 établissements sur 10 se plaignant de difficultés de recrutement).

L'intensité des ces difficultés commence à s'accroître

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

Etablissements de 100 salariés et plus

		Cadres	Techniciens / Agents de maîtrise	Opérateurs
2008	Forte	45%	39%	42%
	Moyenne	50%	61%	57%
2009	Forte	42%	19%	29%
	Moyenne	49%	63%	71%
2010	Forte	32%	33%	49%
	Moyenne	64%	56%	38%

Etablissements de 50 à 99 salariés

		Cadres	Techniciens / Agents de maîtrise	Opérateurs
2008	Forte	-	-	55%
	Moyenne	-	-	45%
2009	Forte	-	-	39%
	Moyenne	-	-	61%
2010	Forte	0%	27%	61%
	Moyenne	100%	73%	38%

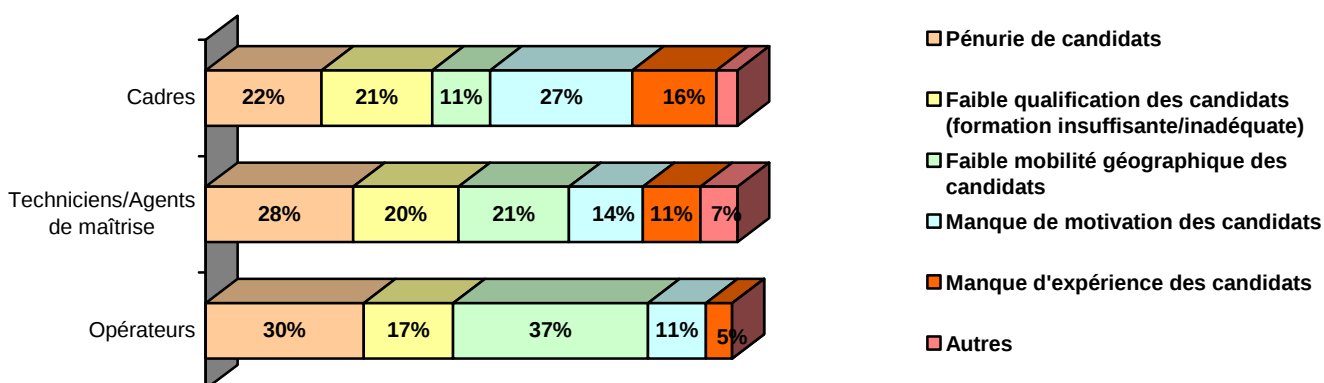


Pour les opérateurs et les techniciens/agents de maîtrise, l'intensité des difficultés de recrutements repart à la hausse : dans les établissements de 100 salariés et plus, elle est décrite comme forte par près d'un établissement sur deux pour les opérateurs (après 29% des établissements en 2009), et par un établissement sur trois pour les techniciens/agents de maîtrise (après 19% des établissements en 2009).

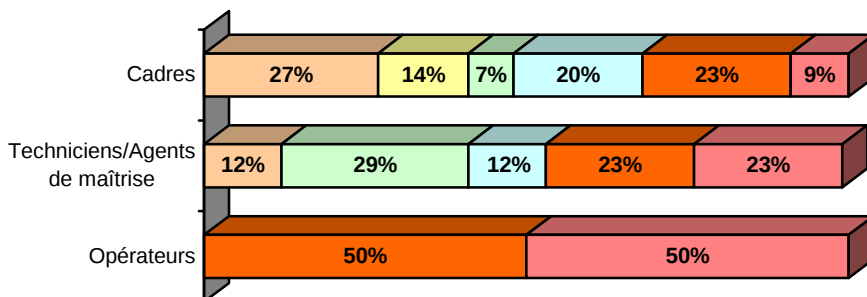
Les pénuries de candidats repassent sur le devant de la scène

Nature des difficultés de recrutement en 2010
(en pourcentage des réponses)

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



La pénurie de candidat, reste, comme les années précédentes, la première cause des difficultés de recrutement des techniciens/agents de maîtrise pour les établissements de 100 salariés et plus, et le devient pour le recrutement d'opérateurs par les établissements de moins de 100 salariés. Elle représente aussi, en 2010, dans les établissements de 100 salariés et plus, une cause majeure de difficulté de recrutement des cadres de la logistique (30% des réponses, contre 12% en 2009), après la faible mobilité géographique des candidats (37% des réponses, contre 19% en 2009).

L'occurrence des réponses mettant en exergue le manque de motivation des candidats aux postes d'opérateurs logistiques tend à se réduire, même si cette cause reste la plus fréquemment citée par les établissements de 100 salariés et plus (27% des réponses, après 36% en 2009).



Le manque d'expérience des candidats est un défaut relativement plus souvent mis en avant par les établissements de 50 à 99 salariés.

Les prévisions de recrutements sont plus optimistes en 2011 qu'en 2010

Prévision du niveau des recrutements logistiques par catégorie d'emploi en 2011

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres			Techniciens/ Agents de maîtrise			Opérateurs		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Augmentation	2%	2%	4%	3%	3%	8%	7%	6%	22%
Stabilité	82%	77%	83%	79%	77%	81%	67%	73%	69%
Diminution	8%	4%	1%	9%	4%	2%	16%	5%	2%
Ne sait pas	8%	17%	12%	9%	16%	9%	10%	16%	7%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres			Techniciens/ Agents de maîtrise			Opérateurs		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Augmentation	3%	3%	6%	4%	3%	8%	12%	8%	16%
Stabilité	90%	68%	70%	88%	67%	74%	77%	62%	66%
Diminution	3%	11%	7%	4%	14%	4%	6%	14%	8%
Ne sait pas	4%	18%	17%	4%	16%	14%	5%	16%	10%

Les prévisions de recrutement pour 2011 sont largement plus optimistes qu'elles ne l'étaient l'an dernier pour 2010. Ce constat vaut quelle que soit la taille des établissements, et pour toutes les catégories de personnel logistique. Ainsi, la proportion d'établissements de 100 salariés et plus qui envisagent d'augmenter leurs recrutements d'opérateurs logistique passe de 6% en 2010 à 22% en 2011, et pour les établissements de moins de 100 salariés de 8% en 2010 à 16% en 2011. Pour les recrutements de cadres, la part des établissements prévoyant une augmentation des recrutements a doublé, et elle fait plus que doubler pour les techniciens/agents de maîtrise.

Simultanément, la proportion d'établissements qui anticipent une baisse des recrutements s'est considérablement réduite, quelle que soit la catégorie d'emplois. Il s'en suit que contrairement aux prévisions de l'an dernier, et pour chacune des catégories d'emploi (à l'exception des projets de recrutements des cadres par les établissements de 50 à 99 salariés), le pourcentage d'établissements tablant sur une augmentation des embauches



en 2011 est supérieur au pourcentage de ceux anticipant un essoufflement des flux entrants.

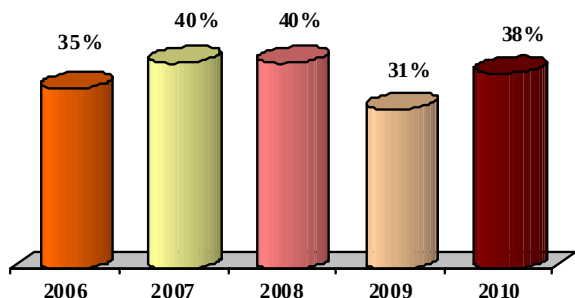
Il faut noter cependant un taux d'incertitude non négligeable sur les projets de recrutement des établissements de moins de 100 salariés, même si l'incertitude semble s'être amenuisée cette année.

3.3 Mobilité interne et gestion des parcours professionnels

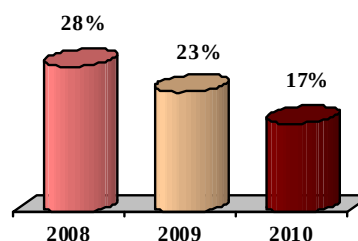
La mobilité interne gagne en importance par rapport à l'an dernier

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

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



La proportion des établissements de 100 salariés et plus ayant pourvu des emplois logistiques par mobilité interne gagne 7 points par rapport à l'an dernier, sans toutefois retrouver le niveau de 2008. Il n'en est pas de même dans les établissements de moins de 100 salariés, où les possibilités de mobilité interne ont faibli (le pourcentage d'établissements ayant pourvu des emplois logistiques par mobilité interne perd 6 points par rapport à l'an dernier). Les possibilités de mobilité interne sont dans ce contexte corrélées à la taille de la structure (elle est rendue possible dans 38% des établissements de 100 salariés et plus, contre 17% dans les établissements de moins de 100 salariés).

Davantage de promotions en 2010

Pourcentage d'établissements ayant offert des promotions

Etablissements de 100 salariés et plus

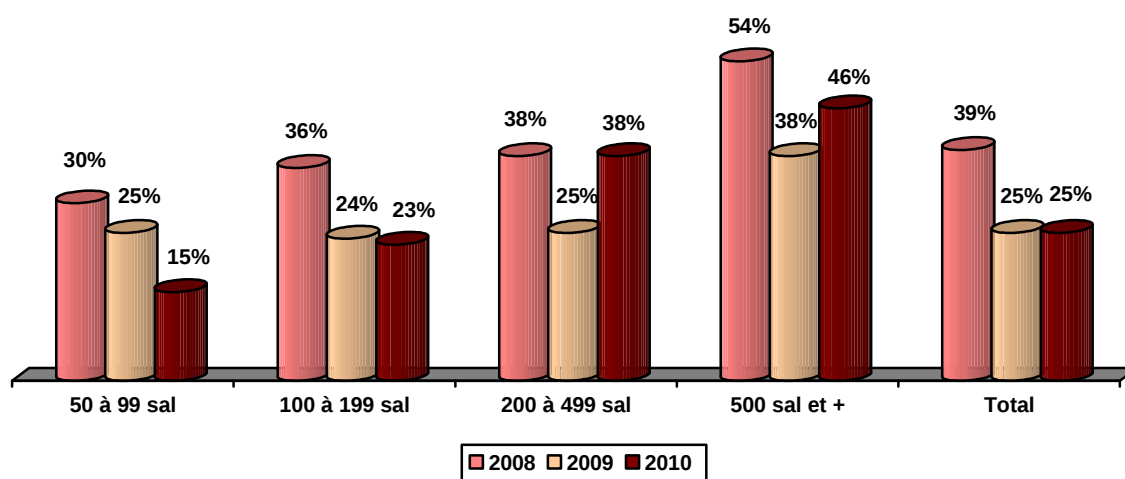
	2008	2009	2010
D'un poste d'opérateur vers un poste de technicien/agent de maîtrise	27%	18%	30%
D'un poste de technicien/agent de maîtrise vers un poste de cadre	9%	7%	16%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	2008	2009	2010
D'un poste d'opérateur vers un poste de technicien/agent de maîtrise	26%	14%	20%
D'un poste de technicien/agent de maîtrise vers un poste de cadre	10%	8%	13%

Les mouvements de promotion donnant lieu à une élévation de catégorie d'emploi sont repartis à la hausse en 2010, quelle que soit la taille des établissements, et les opérateurs logistiques, comme les techniciens/agents de maîtrise, en ont bénéficié. Le pourcentage d'établissements de 100 salariés et plus ayant offert de telles promotions dépasse celui de 2008.

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





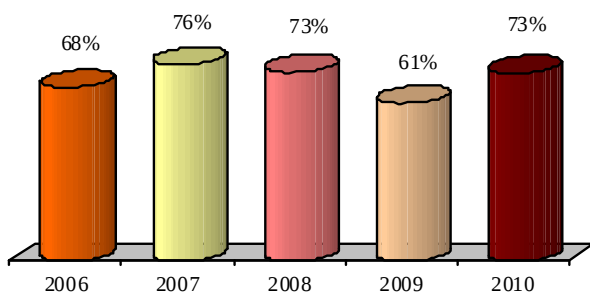
Dans les établissements de 200 salariés et plus, la formation professionnelle a été davantage sollicitée qu'en 2010 pour accompagner les promotions sociales ; ce qui n'est pas le cas dans les établissements de taille inférieure, accroissant ainsi la corrélation entre taille des établissements et possibilité de bénéficier d'une formation professionnelle pour évoluer professionnellement.

3.4 Intérim

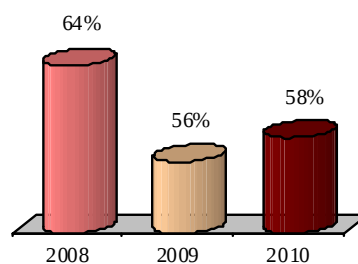
L'intérim reprend du souffle

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

Etablissements de 100 salariés et plus



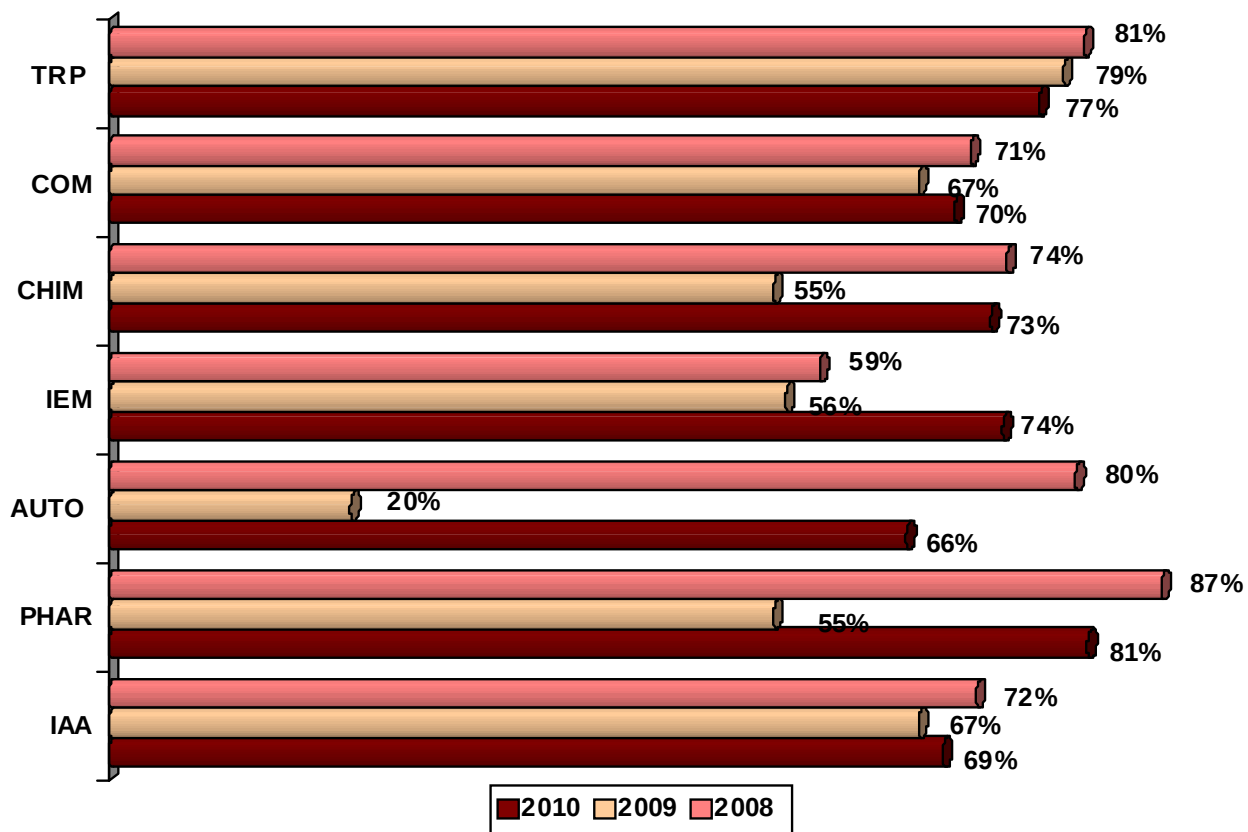
Etablissements de 50 à 99 salariés



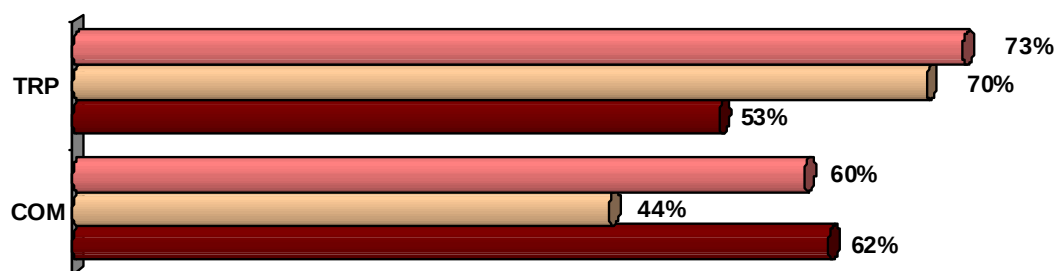
Pour l'année 2010, globalement, l'utilisation de l'intérim, principale variable d'ajustement de l'emploi à l'activité économique, est repartie à la hausse pour les emplois logistiques. Pour les établissements de 100 salariés et plus, le bond est particulièrement significatif, avec 73% d'entre eux ayant sollicité les services des agences d'intérim (12 points de plus qu'en 2009), soit le niveau de 2008. C'est plus que ce à quoi on pouvait s'attendre au regard des pronostics des sondés l'an dernier, puisque 3% seulement des établissements de 100 salariés et plus laissaient entendre que le nombre d'opérateurs logistique en intérim pourrait s'accroître, tandis que 10% penchaient plutôt pour une baisse supplémentaire de leur nombre. Les entreprises ont vraisemblablement été un peu surprise par la reprise économique, qu'elles n'osaient pas vraiment envisager pour 2010.

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

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



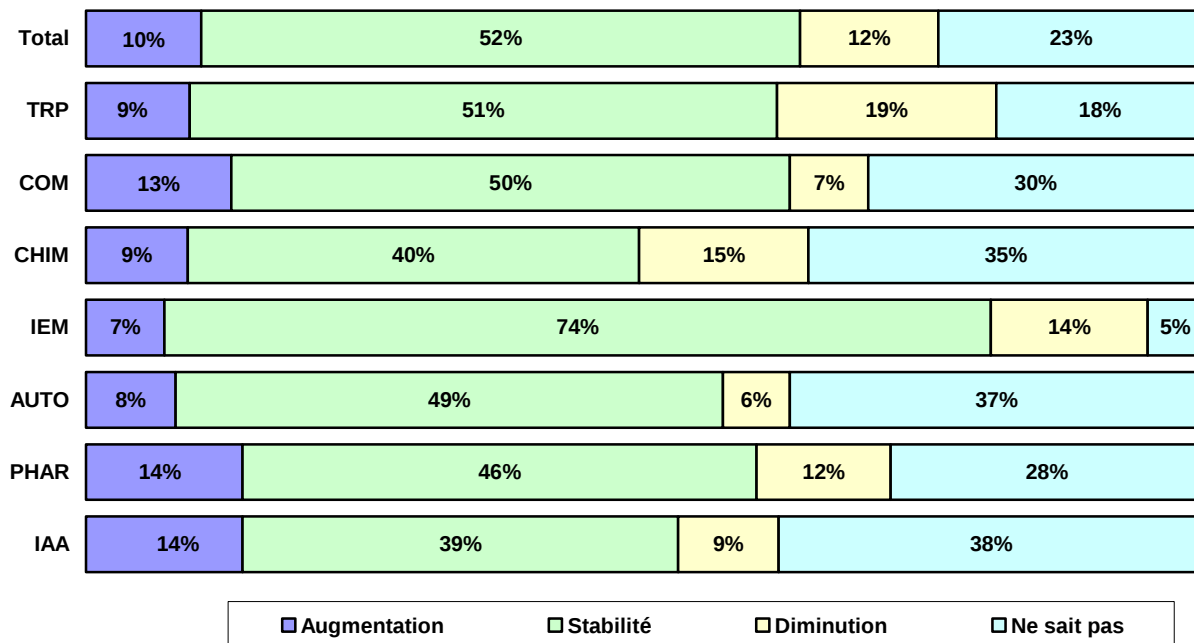
La reprise de l'intérim a été particulièrement vigoureuse dans les secteurs industriels où son utilisation était tombée au plus bas : industrie automobile, industrie pharmaceutique, industrie des équipements mécaniques, industrie chimique. L'utilisation de l'intérim continue en revanche à fléchir dans le secteur transport-logistique où les établissements sont moins nombreux à y avoir recours en 2010 (ce qui n'exclut pas que le nombre d'intérimaires employés soit remonté), en particulier dans les tranches de taille inférieures.



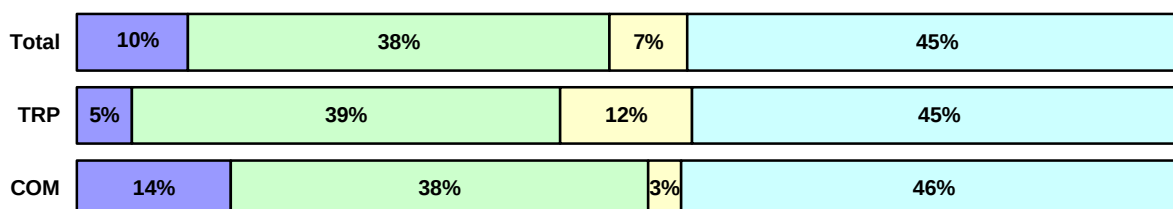
Le pari d'une reprise de l'intérim ?

Evolution prévisionnelle du nombre d'opérateurs intérimaires en logistique en 2011

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



Les prévisions de recours à l'intérim pour 2011 pour les emplois d'opérateurs logistiques sont orientées à la hausse comparativement à ce qu'elles étaient l'an dernier pour 2010. Ainsi, 10% des établissements projettent d'utiliser en 2011 davantage d'intérimaires qu'en 2010 pour des postes d'opérateurs logistiques, après moins de 3% formulant un an auparavant de telles anticipations pour 2010.

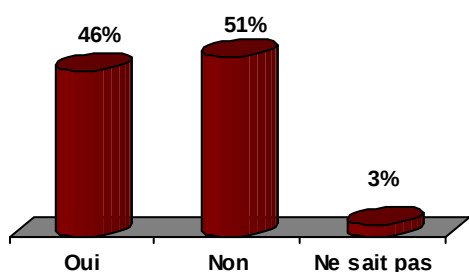
Si les établissements de 50 à 99 salariés sont plus nombreux à prévoir une augmentation du nombre d'opérateurs logistiques en intérim que ceux qui prévoient leur baisse (différentiel de 3 points), les établissements de 100 salariés et plus continuent d'être moins nombreux à miser sur une progression des effectifs d'intérimaires.

3.5 Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

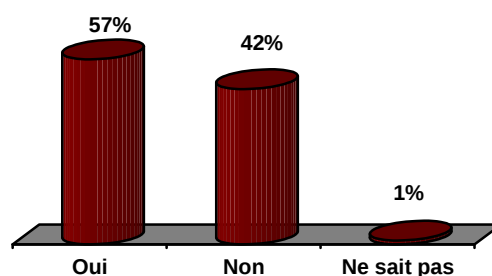
Les secteurs de l'automobile, de la pharmacie et du transport-logistique ont mis en place en 2010 plus de mesures que les autres pour faire au vieillissement de la population

Pourcentage d'établissements ayant mis en place des mesures pour faire face au vieillissement de la population

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



46% des établissements de 100 salariés et plus ont mis en place des mesures pour faire face au vieillissement de la population dans le cadre de leurs politiques de recrutement et de gestion de ressources humaines.

Parmi eux, ce sont les établissements des secteurs de l'automobile, de l'industrie pharmaceutique et du transport-logistique qui ont fourni le plus d'efforts, leur proportion dépassant de 10 points la moyenne tous secteurs d'activité confondus.



Les mesures mises en place par les entreprises le plus fréquemment ont été celles visant à améliorer le travail des seniors

Mesures RH dans le cadre du vieillissement

	Etablissements de 100 salariés et plus	Etablissements de 50 à 99 salariés
Proposer de meilleures rémunérations aux plus jeunes	4%	3%
Proposer des contrats professionnels plus stables aux jeunes	6%	3%
Proposer un projet de développement professionnel aux jeunes	8%	14%
Mettre en œuvre du coaching et tutorat pour les jeunes	20%	33%
Alléger la pénibilité des tâches des seniors	61%	58%
Proposer des promotions aux seniors	44%	48%
Proposer des formations aux seniors	50%	62%
Revoir les styles de management et d'organisation	21%	21%
Développer un encadrement de proximité	15%	20%
Pratiquer la mixité générationnelle des équipes	32%	33%
Mettre en place une organisation qui favorise le partage des savoirs	32%	31%
Développer les systèmes d'information et de communication	20%	32%
Développer l'automatisation	15%	17%
Vous faire aider par des consultants	9%	16%
Autres	13%	17%

Quelle que soit la taille des établissements interrogés, les mesures le plus fréquemment mises en place par les entreprises ont visé à alléger la pénibilité des tâches des seniors (61% des établissements de 100 salariés et plus et 58% des établissements de 50 à 99 salariés). Les autres mesures mises en place très fréquemment sont celles proposant des promotions aux seniors (44% dans les établissements ayant plus de 100 salariés et 48% dans les établissements ayant de 50 à 99 salariés) et les mesures visant à proposer des formations aux seniors (50% dans les établissements ayant plus de 100 salariés et 62% dans les établissements de 50 à 99 salariés).

D'autres mesures ont encore pu être citées, comme la mise en place d'une organisation qui favorise le partage des savoirs, la mixité générationnelle des équipes, du coaching et tutorat pour les jeunes.

Les politiques pour développer l'attractivité de l'emploi envers les jeunes arrivent au dernier rang des mesures prises : lorsqu'elles portent sur la stabilité des contrats professionnels ou la rémunération, elles sont mieux représentées dans les établissements de 100 salariés et plus alors que les établissements de moins de 100 salariés seraient plus nombreux à proposer un projet de développement professionnel aux jeunes (14% contre 8%).



Une très faible proportion des salariés âgés bénéficie des dispositifs de surcote ou de retraite progressive

Pourcentage d'établissements ayant mis en place des dispositifs de fin de carrière

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres	Techniciens/Agent de maîtrise	Opérateurs
Retraite progressive	2%	4%	4%
Surcote	2%	1%	2%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres	Techniciens/Agent de maîtrise	Opérateurs
Retraite progressive	3%	0%	4%
Surcote	5%	6%	4%

En ce qui concerne les salariés âgés, quelles que soient leur catégorie d'emploi, une très faible proportion d'établissements emploie des salariés continuant de travailler après l'âge légal de départ à la retraite sans percevoir encore de pension de retraite (dispositif dit de « surcote »).

Ils ne sont pas plus nombreux à employer à temps partiel des salariés qui ont atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et bénéficient d'une fraction de leur pension de retraite (dispositif dit de retraite progressive ou « cumul emploi-retraite »).

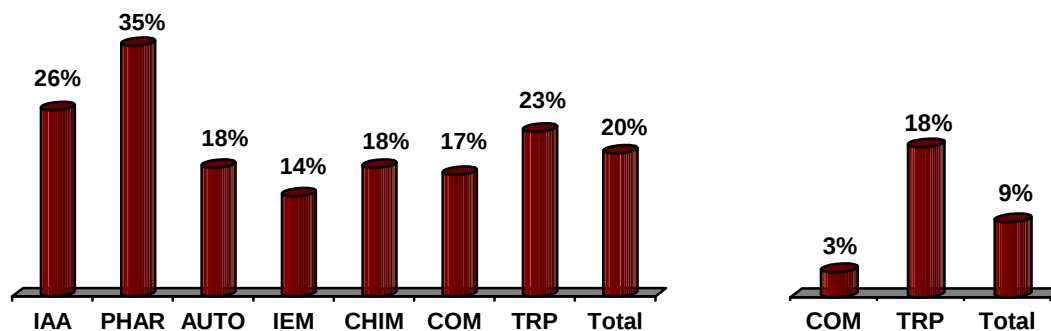


Les mesures de reclassement professionnel ont concerné davantage les établissements de grande taille

Pourcentage d'établissements ayant été amenés à effectuer des reclassements professionnels parmi le personnel logistique en 2010

Etablissements de 100 salariés et plus

Etablissements de 50 à 99 salariés



Les mesures de reclassement professionnel (hors reclassement des salariés licenciés pour motif économique) ont concerné davantage les établissements de 100 salariés et plus (20%) que les autres (9%).

Ces mesures de reclassement ont surtout été réalisées dans l'industrie pharmaceutique (35%), les industries agroalimentaires (26%), et le transport routier et la logistique (23% des établissements de plus de 100 salariés et plus, et 18% de ceux de plus petite taille).



La lassitude professionnelle, le manque de motivation et le stress se sont fortement réduits en 2010

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

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres		Techniciens/Agents de maîtrise		Opérateurs	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Une lassitude professionnelle	65%	7%	60%	13%	57%	24%
Un manque de motivation	64%	5%	60%	14%	68%	23%
Du stress	75%	28%	72%	32%	63%	35%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres		Techniciens/Agents de maîtrise		Opérateurs	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Une lassitude professionnelle	40%	10%	46%	20%	57%	39%
Un manque de motivation	60%	6%	63%	21%	79%	35%
Du stress	90%	36%	82%	38%	72%	43%

Avec le regain d'activité économique, la lassitude professionnelle et le manque de motivation se sont fortement réduits en 2010 par rapport à l'année 2009, aussi bien pour les cadres que pour les techniciens/agents de maîtrise et les opérateurs dans tous les établissements quelle que soit leur taille (cependant la tendance est plus prononcée dans les établissements les plus grands).

Il en va de même pour le stress au travail, amplement dénoncé en 2009, et en repli en 2010. Cette caractéristique reste néanmoins pour les trois catégories d'emploi plus prononcée que la lassitude ou la perte de motivation.

La lassitude professionnelle est plus fortement ressentie dans le secteur des prestataires logistique et le stress des opérateurs davantage mis à l'épreuve dans les secteurs industriels de l'automobile, des biens d'équipements et de la chimie.



Les opérateurs sont les plus exposés aux risques

Principaux facteurs de pénibilité ou d'exposition du personnel logistique
(en pourcentage d'établissements ayant cité l'item)

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres	Techniciens/Agents de maîtrise	Opérateurs
Horaires atypiques	1%	5%	23%
Postures fatigantes	0%	3%	28%
Port de charges lourdes	0%	4%	34%
Poussières ou fumées	0%	1%	8%
Bruit	0%	2%	13%
Produits chimiques	0%	1%	7%
Températures extrêmes	0%	2%	18%
Travail répétitif	2%	5%	32%
Intempéries	1%	2%	11%
Rémunération au rendement	0%	0%	2%
Autre	6%	6%	7%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres	Techniciens/Agents de maîtrise	Opérateurs
Horaires atypiques	6%	19%	42%
Postures fatigantes	2%	9%	32%
Port de charges lourdes	0%	7%	33%
Poussières ou fumées	0%	0%	5%
Bruit	0%	2%	12%
Produits chimiques	0%	0%	5%
Températures extrêmes	2%	4%	28%
Travail répétitif	0%	7%	30%
Intempéries	0%	1%	7%
Rémunération au rendement	0%	0%	1%
Autre	6%	7%	10%

Dans tous les établissements, quelle que soit leur taille, ce sont les opérateurs qui sont les plus concernés par les facteurs de pénibilité ou d'exposition du personnel logistique qui ont été énoncés aux sondés. Ces principaux facteurs sont, pour les opérateurs logistiques, des horaires atypiques (cités par 42% des établissements de moins de 100 salariés), le port de charges lourdes (34% des établissements de 100 salariés et plus), des postures fatigantes (32% des établissements de moins de 100 salariés), le travail répétitif (32% des établissements de 100 salariés et plus), les températures extrêmes (28% des



établissements de moins de 100 salariés). La deuxième catégorie d'emploi la plus concernée par deux de ces facteurs, horaires atypiques et postures fatigantes, sont les techniciens/agents de maîtrise dans les établissements de moins de 100 salariés (respectivement 19% et 9%). Les cadres restent très peu concernés par ces facteurs.

Une très large majorité des sondés a mis en place des mesures visant à identifier et évaluer les risques ex ante

Mesures prises dans le cadre de la prévention des risques professionnels (en pourcentage d'établissements ayant cité l'item)

Etablissements de 100 salariés et plus

	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	Total
Identifier et évaluer a priori les risques	76%	80%	59%	91%	98%	60%	88%	80%
Analyser les accidents du travail et les maladies professionnelles en remontant aux causes	82%	78%	91%	87%	97%	61%	91%	83%
Intégrer la prévention au niveau des méthodes de travail, des postes, des équipements, de la conception des lieux	69%	78%	69%	87%	91%	56%	90%	77%
Favoriser une approche pluridisciplinaire (technique, humaine et organisationnelle) et harmoniser la politique "santé/sécurité" avec les autres politiques de l'entreprise (achats, études, qualité, environnement, production, gestion...)	70%	80%	57%	70%	90%	53%	82%	71%
Mettre en place des actions de formation	80%	74%	81%	76%	94%	70%	86%	80%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	COM	TRP	Total
Identifier et évaluer a priori les risques	62%	85%	72%
Analyser les accidents du travail et les maladies professionnelles en remontant aux causes	49%	88%	66%
Intégrer la prévention au niveau des méthodes de travail, des postes, des équipements, de la conception des lieux	49%	82%	63%
Favoriser une approche pluridisciplinaire (technique, humaine et organisationnelle) et harmoniser la politique "santé/sécurité" avec les autres politiques de l'entreprise (achats, études, qualité, environnement, production, gestion...)	49%	70%	58%
Mettre en place des actions de formation	87%	87%	87%

La quasi-totalité des établissements indique avoir mis en place un Document unique d'Evaluation des Risques.



Pour les établissements de moins de 100 salariés, la prévention des risques professionnels consiste d'abord à mettre en place des actions de formation (87% des répondants), et à identifier et évaluer a priori les risques (72%). Si ces mesures sont également plébiscitées par les établissements de 100 salariés et plus, ils accordent néanmoins une place plus importante encore à l'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles (83%, contre 63% des établissements de moins de 100 salariés).

Les approches pluridisciplinaires, et l'harmonisation des politiques santé-sécurité avec les autres politiques de l'entreprise, sont relativement moins pratiquées (71% des établissements de 100 salariés et plus, 58% des établissements de moins de 100 salariés).

Le plan de formation : dispositif phare de la politique RH

Dispositifs RH mis en place par les établissements (en % d'établissements ayant cité l'item)

Etablissements de 100 salariés et plus

Un bilan social (ou un rapport sur la responsabilité sociale)	44%
Un plan de formation	88%
Des dispositifs de formation interne	84%
Des bilans de compétences (à l'initiative de l'entreprise)	60%
Des entretiens individuels annuels	89%
Un plan senior ou un accord d'entreprise relatif à l'emploi des salariés âgés	56%
Un plan (ou un accord spécifique d'entreprise) pour l'égalité professionnelle (hommes/femmes)	36%
Des contrats pour la mixité des emplois	14%
Des contrats d'insertion - contrat initiative emploi (CUI-CIE)	8%
Des contrats d'insertion dans la vie sociale (Civils)	4%
Des contrats à durée déterminée senior (CDD " senior ")	4%
Une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	26%

Etablissements de 50 à 99 salariés

Un bilan social (ou un rapport sur la responsabilité sociale)	33%
Un plan de formation	81%
Des dispositifs de formation interne	81%
Des bilans de compétences (à l'initiative de l'entreprise)	28%
Des entretiens individuels annuels	78%
Un plan senior ou un accord d'entreprise relatif à l'emploi des salariés âgés	33%
Un plan (ou un accord spécifique d'entreprise) pour l'égalité professionnelle (hommes/femmes)	12%
Des contrats pour la mixité des emplois	16%
Des contrats d'insertion - contrat initiative emploi (CUI-CIE)	7%
Des contrats d'insertion dans la vie sociale (Civils)	5%
Des contrats à durée déterminée senior (CDD " senior ")	8%
Une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	10%



Pour l'ensemble des établissements, toute taille confondue, les dispositifs et mesures RH les plus fréquemment mis en place sont (dans de plus fortes proportions néanmoins pour les établissements de 100 salariés et plus que les autres) le plan de formation (88% des établissements de 100 salariés et plus) et l'entretien individuel annuel (pratiqué dans 89% des établissements de 100 salariés et plus).

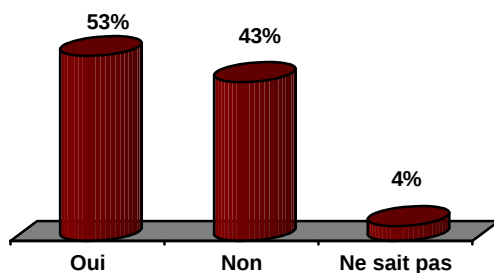
Les mesures qui sont reléguées en queue de peloton sont les accords relatifs à la mixité des emplois (14% à 16%), et les contrats d'insertion tels que le CUI/CIE (7% à 8%), le CIVIS (4% à 5%) et le CDD senior (4% à 5%).

Les mesures en milieu de classement qui sont nettement plus utilisées dans les établissements de 100 salariés et plus que par les établissements de moins de 100 salariés portent sur le bilan de compétences à l'initiative de l'entreprise (60% contre 28%), le plan senior (56% contre 33%), le bilan social (44% contre 33%), le plan pour l'égalité professionnelle hommes/femmes (36% contre 12%) et enfin la GPEC (26% contre 10%).

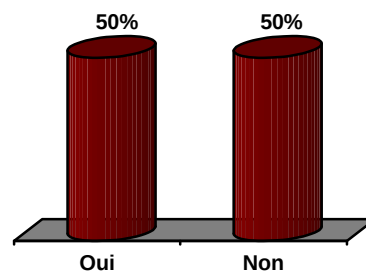
Plus d'un établissement sur deux s'appuie sur des conseils extérieurs pour la mise en œuvre d'actions internes dans le domaine social

Pourcentage d'établissements s'appuyant sur des conseils extérieurs pour la mise en œuvre d'actions internes dans le domaine social

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



Plus d'un établissement sur deux s'appuie sur des conseils extérieurs pour mettre en œuvre des actions internes dans le domaine social (et jusqu'à 60% dans l'industrie pharmaceutique).

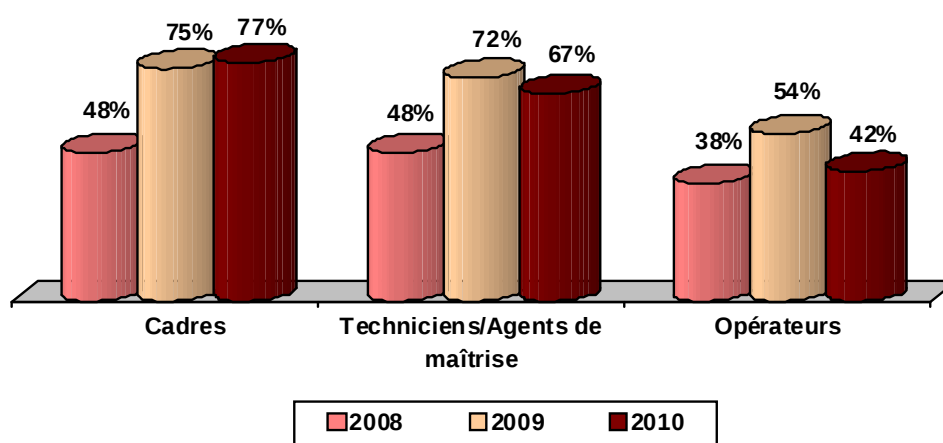


IV. Politique de qualification

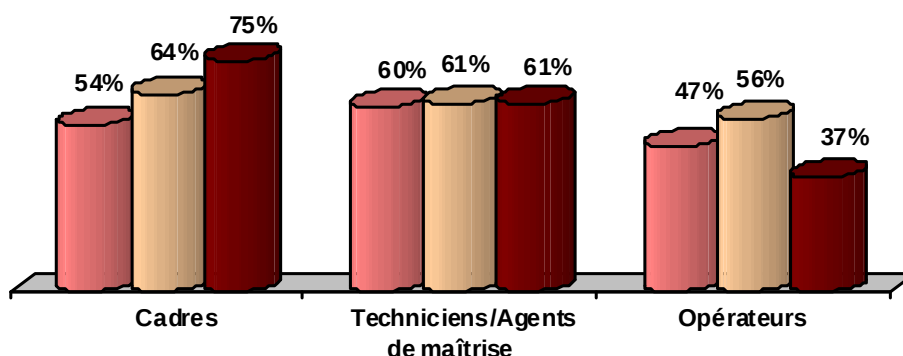
Des opérateurs moins recrutés en 2010 sur la base de leur formation logistique

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



Le poids du critère de la formation logistique dans les décisions de recrutements varie en fonction des catégories de postes.

En 2010, plus des trois-quarts des établissements tiennent compte des formations spécifiques à la logistique pour le recrutement des cadres. La proportion de ces établissements a fortement progressé ces dernières années, ce qui confirme l'intérêt des entreprises pour des profils de cadres diplômés en logistique.

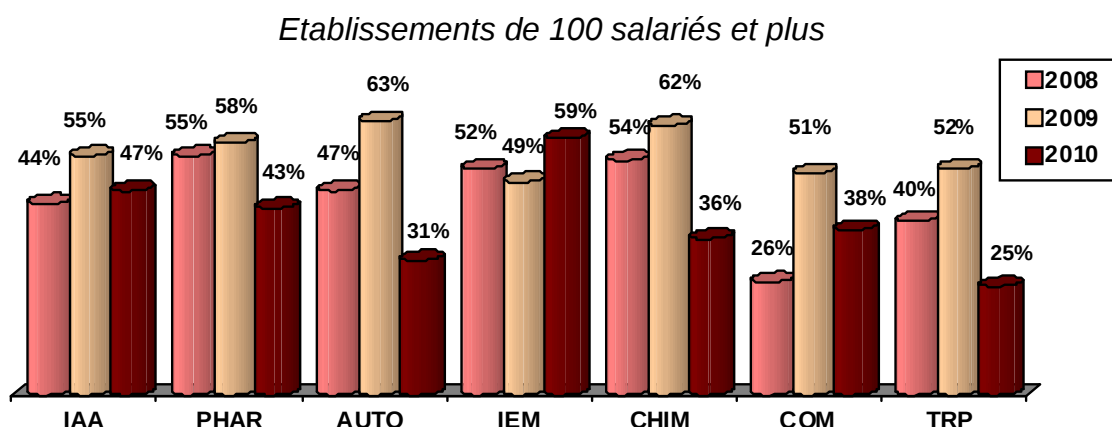


En ce qui concerne les techniciens et agents de maîtrise, la majorité des entreprises tient également compte de leur formation logistique lors du recrutement, mais dans de moindres proportions que pour les cadres. De plus, les recruteurs des établissements de 100 salariés et plus sont moins nombreux à y attacher de l'importance (72% après 67%).

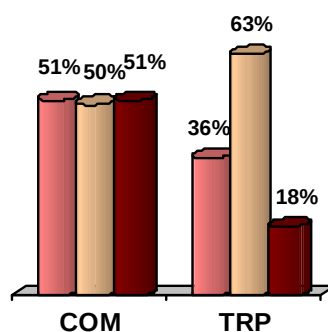
Pour les opérateurs logistiques, non seulement les établissements tiennent moins compte, lors du recrutement, de leurs formations spécifiques à la logistique comparé aux autres catégories d'emploi (c'est un critère pour 42% des établissements de 100 salariés et plus, et 37% des établissements de moins de 100 salariés), mais la proportion des établissements qui en tiennent compte a diminué en 2010. Les entreprises sont plus attentives désormais à l'expérience, la détention du CACES et la motivation. Les critères d'ordre comportemental prennent une importance croissante.

Les prestataires transport-logistique témoignent d'une désaffection pour les formations logistiques d'opérateurs

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



Etablissements de 50 à 99 salariés

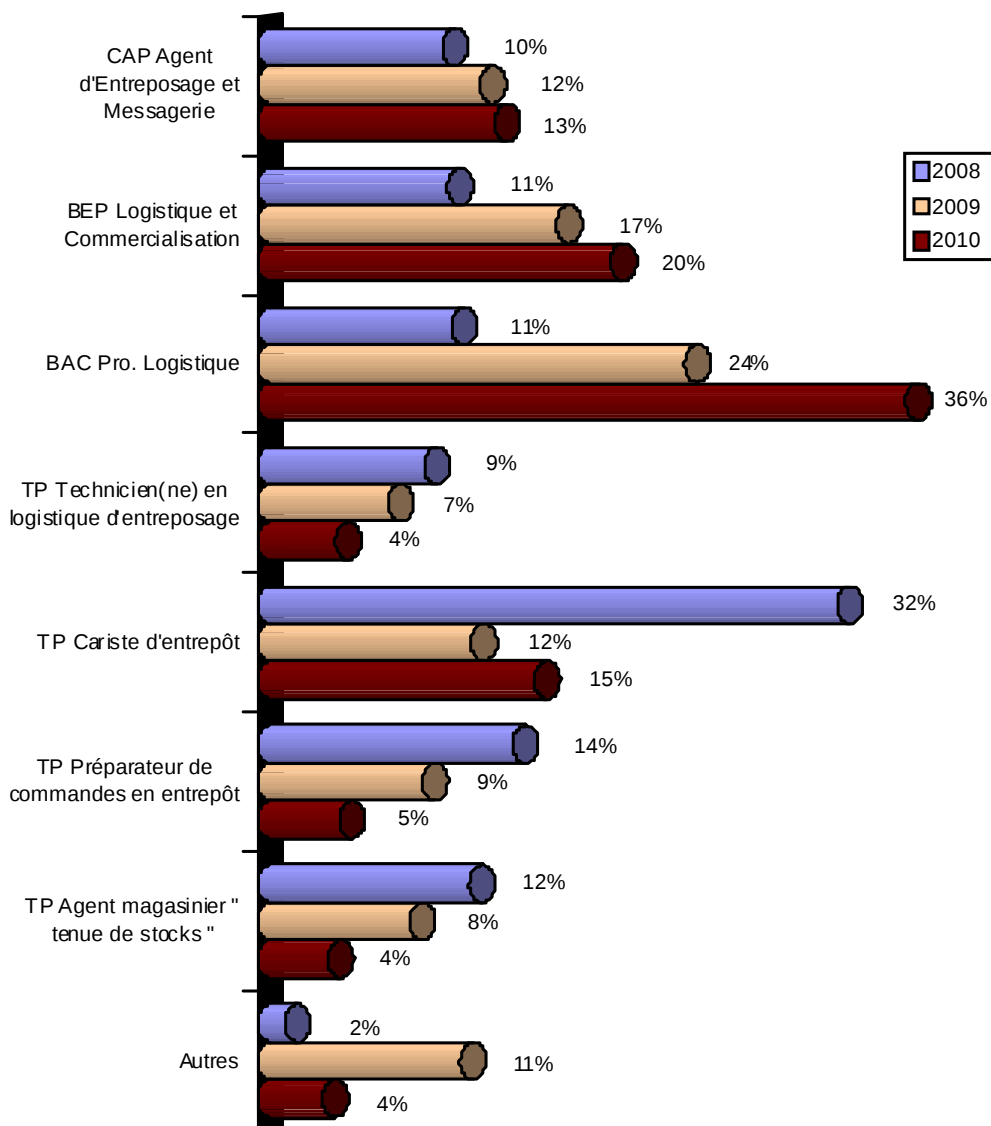


En 2010, la désaffection vis-à-vis des formations logistiques pour le recrutement d'opérateurs logistiques est un mouvement partagé par l'ensemble des secteurs d'activité.



Pour les opérateurs, le Bac Pro Logistique tire son épingle du jeu

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



Les titres professionnels sont les premiers à souffrir de la vague de désaffection pour les formations logistiques d'opérateurs, à l'exception du TP Cariste d'entrepôt, qui progresse de 3 points par rapport à l'an dernier.

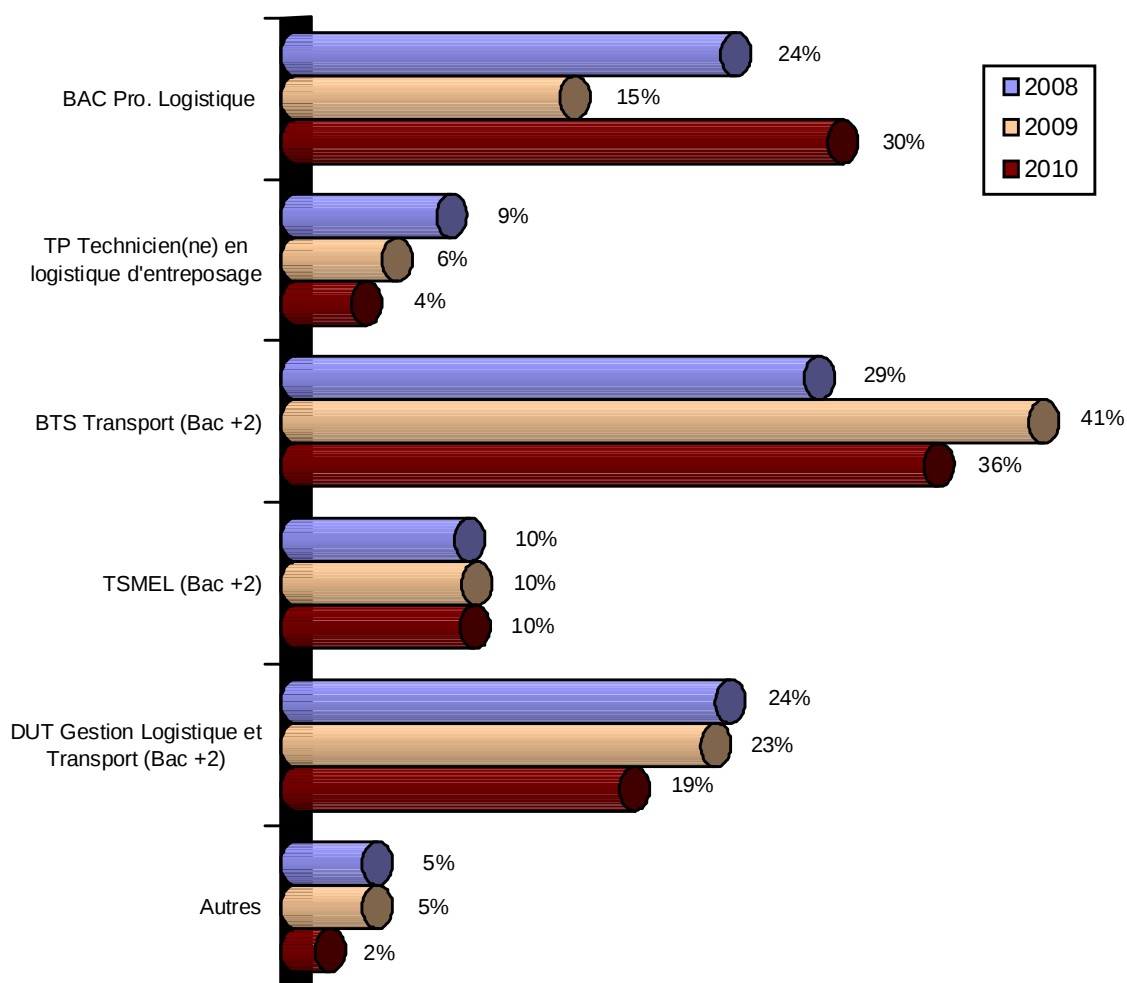
Les diplômes de l'Education Nationale sont au contraire de plus en plus appréciés par les recruteurs pour l'obtention d'un poste d'opérateur logistique, avec une mention spéciale pour le Bac Pro Logistique qui continue son avancée, avec 36% des suffrages, et une augmentation de 12 points chaque année depuis 2 ans.

Notons que les professionnels continuent de citer le BEP Logistique et Commercialisation (20% de réponses), alors que les sections de formation ont désormais fermé.



Le Bac Pro Logistique intéresse aussi fortement les recruteurs de techniciens/agents de maîtrise

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

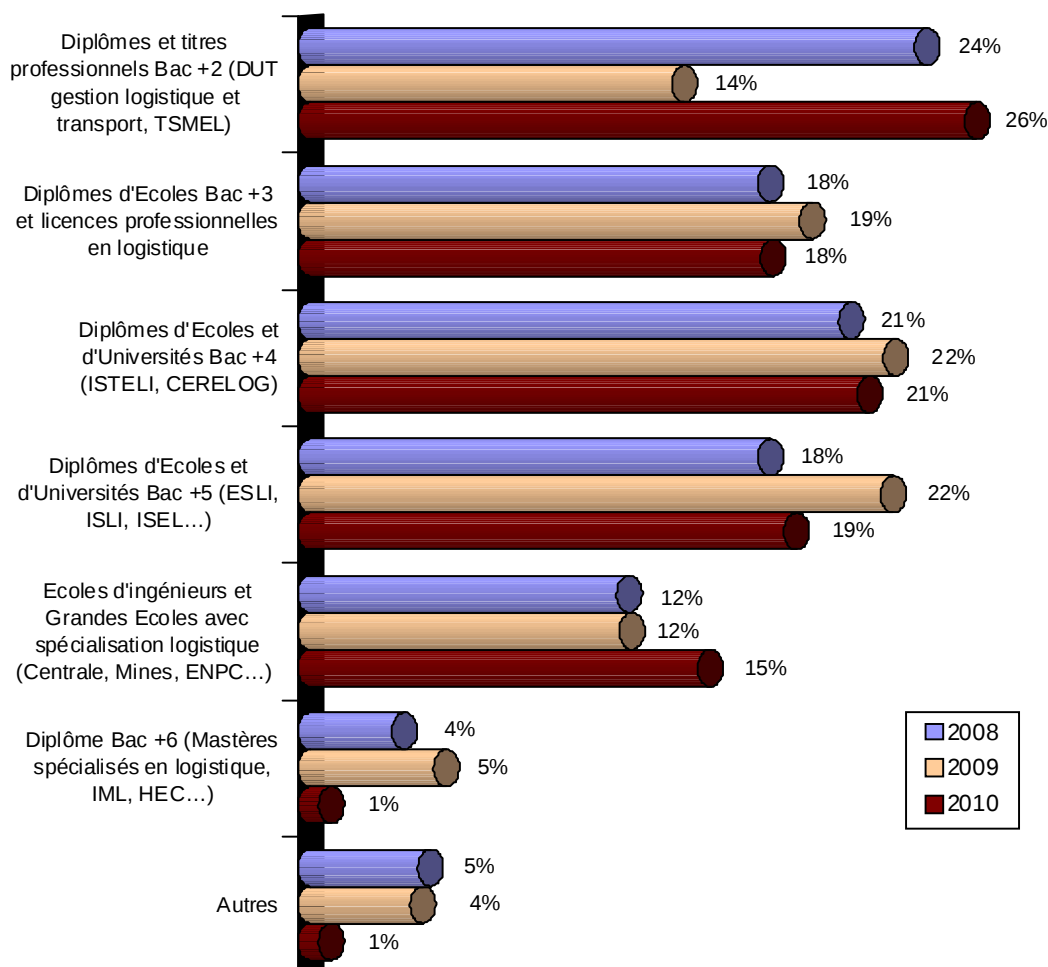


Pour le recrutement de techniciens et agents de maîtrise en logistique, le BTS transport, même s'il reste en tête des diplômes cités avec 36% des suffrages, recule de 5 points, de même que le DUT Gestion logistique et transport se replie de 4 points, au bénéfice du Bac Pro Logistique, en progression de 15 points en 2010 (30 % des suffrages).

Le TSMEL reste au même niveau, avec toujours une proportion de 10 % d'établissements qui y attachent une importance lors du recrutement.

Pour les cadres, les diplômes à Bac+2 progressent

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



Pour le recrutement de cadres en logistique, les professionnels ont donné la préférence, en 2010, aux diplômes et titres professionnels à Bac + 2 (DUT Gestion logistique et transport et TSMEL) qui recueillent 26% des suffrages, soit une augmentation de 12% par rapport à l'an dernier ; ils devancent ainsi de 4 points les formations à Bac +4 et Bac +5. (22% des citations pour chacun de ces deux niveaux).

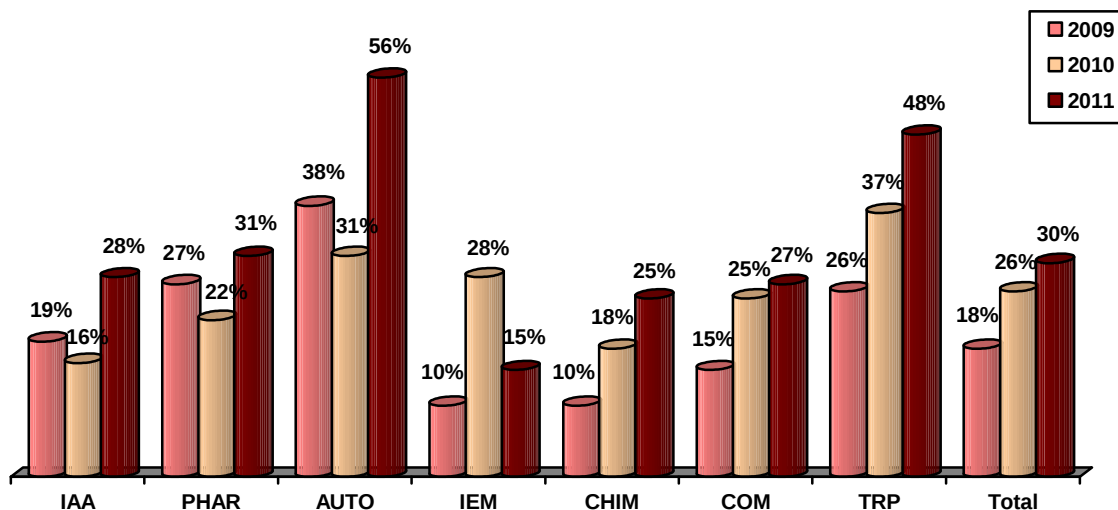
Tout se passe comme si cette année, dans un contexte où les établissements sont moins regardants sur les formations du personnel qu'ils embauchent, ils accordent globalement moins d'importance aux diplômes et titres de niveaux élevés, que ce soit pour le recrutement de techniciens/agents de maîtrise ou de cadres.



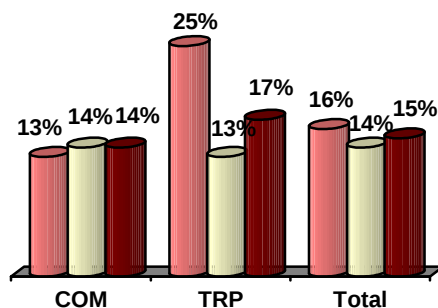
L'apprentissage poursuit sa progression...

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

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



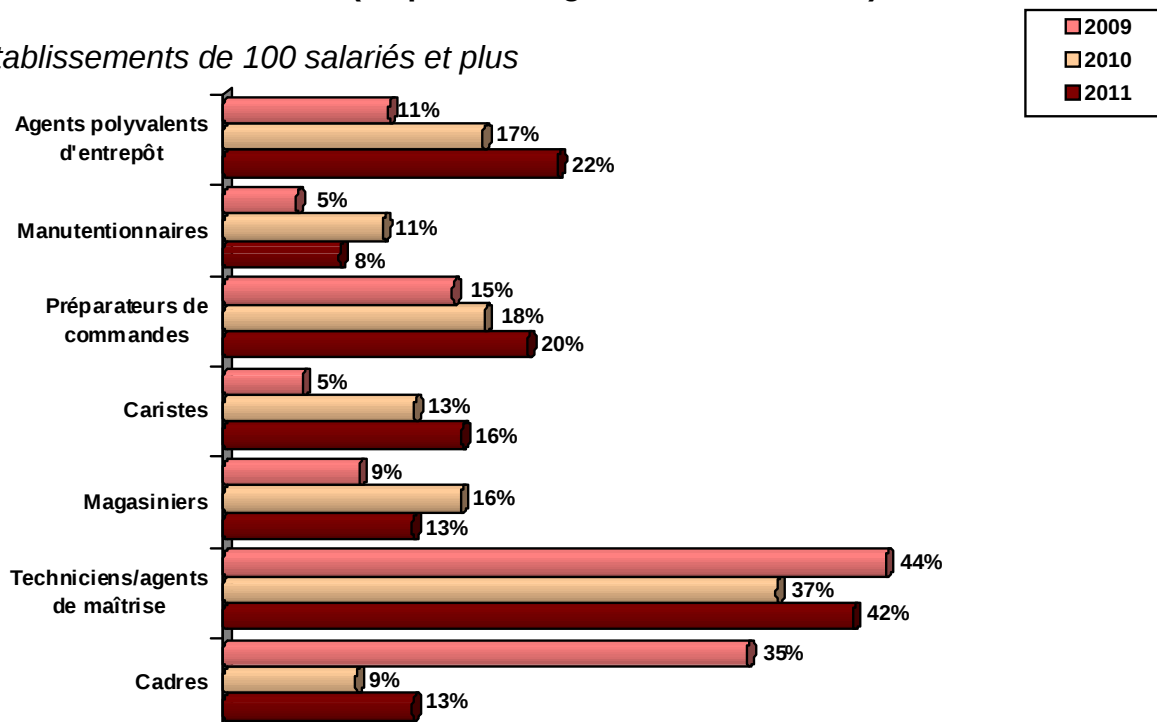
L'apprentissage poursuit sa progression en 2010 : la proportion d'établissements de 100 salariés et plus qui y recourt (30% en 2010) augmente de 12 points.

Dans la grande majorité des secteurs, excepté l'industrie des biens d'équipement, la proportion d'établissements qui y recourt tend à augmenter en 2010, mais la progression est la plus forte chez les prestataires transport-logistique et dans l'industrie automobile (respectivement +22% et +18%), soit les deux secteurs qui emploient le plus fréquemment des apprentis (respectivement 48% et 56% des établissements de 100 salariés et plus).

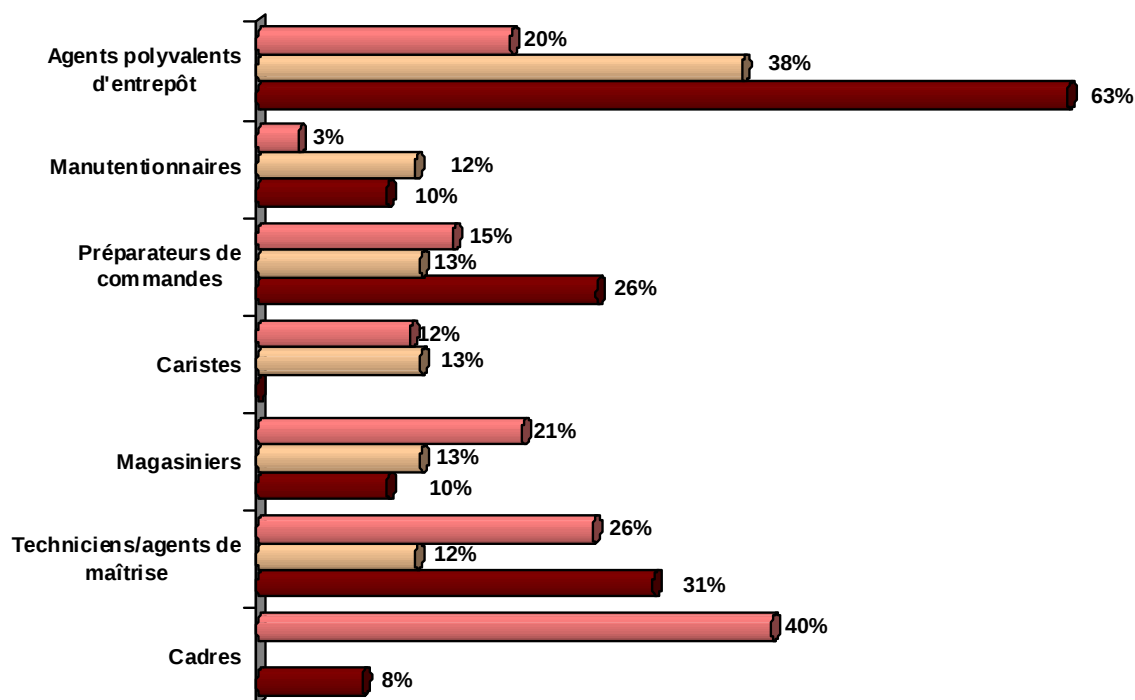
...en particulier pour les agents polyvalents d'entrepôt

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

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés





Les établissements de 100 salariés et plus utilisent prioritairement les contrats d'apprentissage en logistique pour recruter des techniciens/agents de maîtrise (42% des établissements), tandis que pour les établissements de 50 à 99 salariés il s'agit avant tout de recruter ainsi des agents polyvalents d'entrepôt (63% des établissements), avant des techniciens/agents de maîtrise (31% des établissements).

2010 est d'ailleurs marquée par une forte poussée de l'apprentissage pour pourvoir des postes d'agents polyvalents d'entrepôt (+25 points dans les établissements de moins de 100 salariés, + 5 points dans les établissements de 100 salariés et plus).

En revanche, l'usage de l'apprentissage pour les postes de la manutention et du magasinage s'est réduit, qui sont désormais les métiers de la logistique pour lesquels ces types de contrats sont parmi les moins répandus.

Les contrats de professionnalisation ont donné davantage lieu à des recrutements en CDD ou CDI

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

		Cadres	Techniciens/ Agent de maîtrise	Opérateurs
Etablissements de 100 salariés et plus	Stage étudiant	2%	3%	5%
	Contrat d'apprentissage	1%	4%	3%
	Contrat de professionnalisation	-	2%	3%
Etablissements de 50 à 99 salariés	Stage étudiant	-	3%	8%
	Contrat d'apprentissage	2%	3%	3%
	Contrat de professionnalisation	-	-	6%

Seulement 3% des établissements interrogés, toutes tailles confondues, ont recruté en 2010 en CDD ou CDI des opérateurs logistiques à l'issue de leur contrat d'apprentissage, ce qui constitue tout de même une légère avancée de 1% par rapport à l'an dernier. Pour les techniciens/agents de maîtrise, la proportion d'établissements de 100 salariés et plus monte à 4%, soit 2 points de plus que l'an dernier.

La part des établissements ayant recrutés des opérateurs suite à un contrat de professionnalisation a quant elle doublé dans les établissements de moins de 100 salariés (6% en 2010, après 3% en 2010).

Fait surprenant, les stages étudiants génèrent, toute proportion gardée, le plus de recrutements chez les opérateurs.



Les mesures liées au plan d'urgence pour l'emploi des jeunes ont séduit davantage les établissements de moins de 100 salariés

Pourcentage d'établissements ayant eu recours en 2010 à l'embauche des publics suivants du fait des aides dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes

	Etablissements de 100 salariés et plus	Etablissements de 50 à 99 salariés
Apprentis	2%	6%
Jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation	5%	7%
Jeunes stagiaires en CDI	2%	3%

Les mesures du Plan d'urgence pour l'emploi des jeunes mises en place par le gouvernement ont trouvé un meilleur écho en 2010 dans les établissements de moins de 100 salariés que dans des établissements de plus grande taille.

Le dispositif « zéro charge d'apprentis » qui exonère les employeurs de charges patronales pour l'embauche d'apprentis est ainsi trois fois plus utilisé dans les établissements de moins de 100 salariés (6% contre 2%).

Cependant, les proportions d'entreprises qui y ont recours ont été faibles (entre 5% et 7% pour les jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation).



L'incertitude domine au niveau des prévisions de recours aux contrats d'apprentissage

Evolution des effectifs logistiques en apprentissage envisagée en 2011 (en pourcentage d'établissements)

Etablissement de 100 salariés et plus

	Augmentation	Stabilité	Diminution	Ne sait pas
Cadres	1%	3%	0%	96%
Techniciens/Agents de maîtrise	2%	10%	0%	88%
Magasiniers	1%	2%	0%	97%
Caristes	0%	4%	0%	96%
Préparateurs de commande	0%	5%	0%	95%
Manutentionnaires	0%	2%	0%	98%
Agents polyvalents d'entrepôt	0%	5%	1%	94%

Etablissement de 50 à 99 salariés

	Augmentation	Stabilité	Diminution	Ne sait pas
Cadres	0%	0%	0%	100%
Techniciens/Agents de maîtrise	2%	6%	0%	92%
Magasiniers	2%	2%	0%	96%
Caristes	3%	0%	0%	97%
Préparateurs de commande	2%	2%	0%	96%
Manutentionnaires	2%	3%	0%	95%
Agents polyvalents d'entrepôt	3%	3%	0%	94%

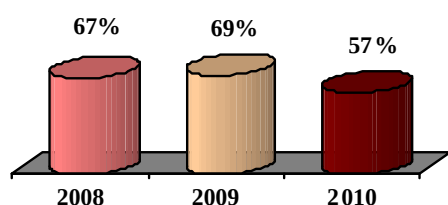
En ce qui concerne l'évolution des effectifs logistiques en apprentissage envisagée en 2011, la plupart des établissements, quelle que soit leur taille, ne se prononce pas.

V. Politiques de formation continue

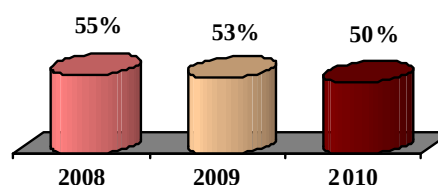
En 2010, les formations continues des salariés de la logistique marquent nettement le pas

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



En 2010, les entreprises ont marqué le pas pour la formation de leurs salariés de la logistique, de façon plus accentuée encore dans les établissements de plus de 100 salariés (-12%).

Les niveaux de qualification du personnel logistique en place apparaissent à ce jour à leurs responsables tout à fait suffisants et conformes aux besoins de l'entreprise

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

Etablissements de 100 salariés et plus

	IAA	PHAR	AUTO	IEM	CHIM	COM	TRP	Total
Cadres	84%	97%	89%	77%	83%	98%	86%	87%
Techniciens/agents de maîtrise	86%	85%	83%	74%	85%	91%	76%	82%
Opérateurs	84%	86%	78%	74%	86%	88%	88%	83%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	COM	TRP	Total
Cadres	81%	81%	81%
Techniciens/agents de maîtrise	84%	79%	82%
Opérateurs	86%	83%	85%



Il est vrai que les niveaux de qualification du personnel logistique en place apparaissent à ce jour à leurs responsables tout à fait suffisants et conformes aux besoins de l'entreprise.

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

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres	Techniciens/Agents de maîtrise	Opérateurs
VAE	6%	10%	9%
DIF	21%	33%	37%
Période de professionnalisation	4%	5%	14%

Etablissements de 50 à 99 salariés

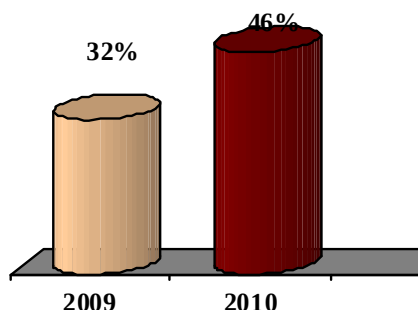
	Cadres	Techniciens/agents de maîtrise	Opérateurs
VAE	2%	10%	13%
DIF	16%	29%	28%
Période de professionnalisation	2%	31%	56%

Le dispositif de formation tout au long de la vie le plus fréquemment sollicité pour les opérateurs logistiques est la période de professionnalisation dans les établissements de 50 à 99 salariés (56% des établissements) et le DIF dans les établissements de 100 salariés et plus (37%).

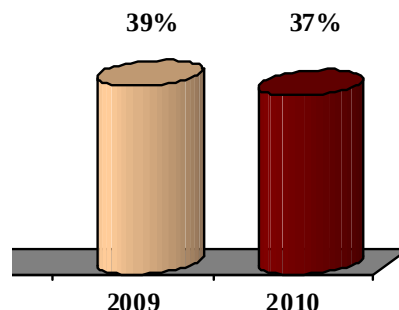
Les établissements de 100 salariés et plus misent sur le DIF

Avez-vous un catalogue DIF dans l'entreprise ?

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



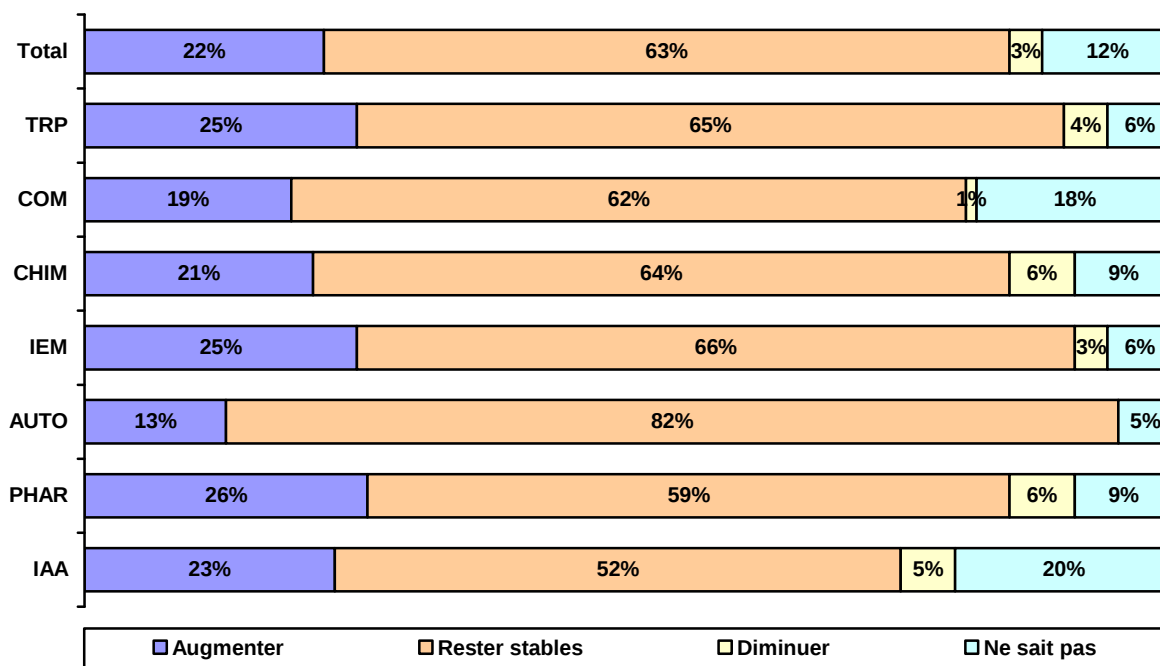
La promotion du DIF augmente dans les établissements de 100 salariés et plus avec 46% d'entre eux publiant un catalogue DIF en 2010, soit une progression de 14 points.



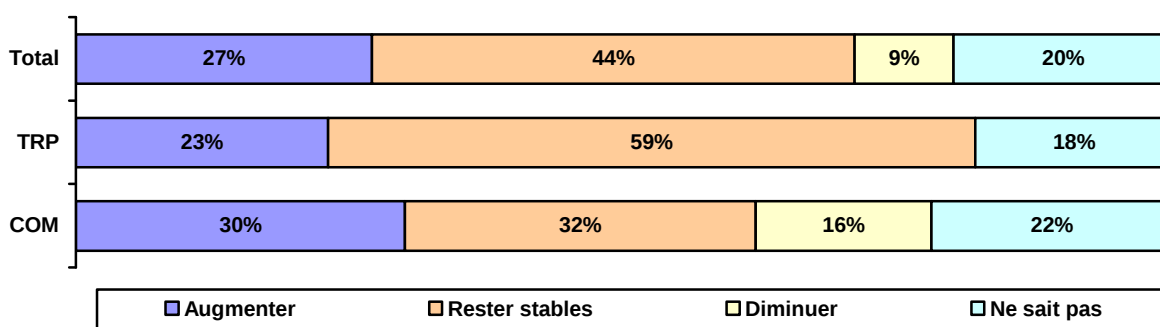
Davantage de salariés de la logistique devraient bénéficier de formations en 2011

Evolution prévisible des effectifs logistiques envoyés en formation en 2011 (en pourcentage d'établissements)

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



Quelle que soit leur taille et leur secteur d'activité, les établissements qui prévoient d'envoyer en 2011 davantage de salariés en formation sont largement plus nombreux que ceux qui prévoient de réduire le taux d'accès à la formation (le différentiel est de 19 points pour les établissements de 100 salariés et plus).



Les entreprises se tournent vers les techniques de communication et de gestion du stress pour étayer les techniques de management

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

	Cadres		Techniciens/ Agents maîtrise	
	2010	2011	2010	2011
Stratégie logistique (sous-traitance/partenariat logistique/clients certifiés ISO)	20%	37%	19%	29%
Supply chain planning	24%	42%	20%	34%
Achats/ Approvisionnements	20%	23%	19%	33%
Gestion d'entrepôt	18%	27%	22%	36%
Logistique industrielle et flux tendus (Ordonnancement/lancement/GPAO)	12%	26%	12%	25%
Langues étrangères	15%	44%	15%	40%
Logistique internationale/européenne	39%	20%	35%	17%
Réglementation/législation	46%	54%	44%	49%
Matières dangereuses	32%	35%	33%	37%
Sécurité/Prévention des risques	49%	62%	49%	62%
Prévention de la malveillance et des vols/Sûreté	11%	27%	11%	23%
Système d'information logistique (ERP, TMS, WMS, EDI, RFID...)	22%	41%	21%	40%
Gestion des déchets, environnement - développement durable (économie d'énergie, bilan carbone)	28%	40%	27%	44%
Politique qualité/normes ISO	31%	45%	29%	42%
Gestion de projet/cahier des charges logistiques/Projet d'investissements/tableaux de bord (suivi des coûts...)	17%	31%	15%	22%
Soutien logistique et service après vente	9%	18%	9%	16%
Techniques de management, travail en équipe	41%	59%	38%	55%
Techniques de communication	29%	58%	27%	59%
Sensibilisation à la relation client/fournisseur	17%	33%	18%	35%
Gestion du stress	17%	45%	16%	44%
Autres	8%	1%	8%	2%

L'ensemble des thèmes de formation présentés aux responsables logistiques ou ressources humaines pour les cadres et techniciens de la logistique - exception faite de logistique internationale européenne -, ont recueilli un intérêt plus marqué cette année. Certains thèmes, qui arrivent en tête, connaissent d'ailleurs un taux de progression spectaculaire. Les techniques de communication obtiennent 58% des suffrages et connaissent une augmentation de 29 points, tandis que les méthodes de gestion du stress recueillent 45% d'intérêt (soit +28 points). Même si les thèmes liés à la sécurité et la prévention des risques continuent de tenir le haut du pavé, on voit bien qu'aujourd'hui les entreprises se tournent aussi vers les techniques de communication et de gestion du stress pour étayer les techniques de management.



Pour les opérateurs, un besoin accru de progresser sur le savoir-être

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

	2010	2011
Systèmes d'information	18%	45%
Préparation de commandes	20%	42%
Emballage	15%	30%
Tenue et gestion de stock/Magasinage	23%	45%
Réception	23%	43%
Expédition	25%	43%
Conduite d'engins de manutention/levage	39%	73%
Entretien/Maintenance d'engins de manutention	19%	30%
Prévention de la malveillance et des vols/Sûreté	8%	29%
Matières dangereuses	34%	38%
Prévention des risques professionnels/Sécurité	49%	70%
Gestes et postures/Ergonomie	63%	82%
Sauveteur secourisme du travail (SST)	59%	78%
Dynamique et efficacité du travail en équipe	23%	43%
Qualité/Procédures	29%	44%
Techniques de communication	10%	32%
Communication/vente	5%	12%
Sensibilisation à la relation client-fournisseur/Connaissance de l'environnement professionnel	10%	23%
Gestion du stress	12%	38%
Langues étrangères	15%	19%
Gestion des déchets, environnement – développement durable	20%	31%
Autres	11%	3%

Pour les opérateurs également, tous les thèmes de formation présentés aux responsables logistiques ou ressources humaines ont reçu cette année une meilleure réceptivité.

En 2011, les besoins en formation cités pour les opérateurs logistiques se focalisent sur la formation « gestes et postures » avec 82% d'intérêt (soit +19 % comparé à 2010), talonné par « sauveteur et secourisme au travail » avec 78% de citations (soit +19%), et la conduite d'engins de manutention et de levage avec 73% (+34%). Les deux premières thématiques sont à mettre au compte des politiques de prévention des risques professionnels en logistique.

On peut noter que les formations qui ont connu un plus fort engouement cette année pour les opérateurs logistiques sont en particulier liées à la gestion du stress, avec 38% des suffrages (+26 %), ou encore aux techniques de communication avec 32% des citations (+22%), ce qui traduit un besoin d'acquisitions nouvelles en matière de savoir-être.