

L'emploi et les difficultés de recrutement

Interventions

- **Cécile Rougeol, AFT.**
- **Séverine Carrier, AFTRAL.**
- **Anne Toussaint, France Travail.**
- **Karine Fournier, SOCARA E. LECLERC.**
- **Adrien Osmanian, CAPI.**
- **Jean-Luc Bernadet, CCIR.**

Faisons connaissance!

A word cloud of French terms related to recruitment and HR, arranged in a circular pattern. The words vary in size and color (red, orange, dark blue, light blue). The terms include:

- Mobilité
- Recrutement
- Pyramides
- transition
- fidélisation
- primes
- vivier
- Temp
- âges
- Réseaux
- CDI
- CV
- over
- recrutement
- Cooptation
- numérisation
- marque
- difficultés
- formation
- énergétique
- employeur
- métiers
- rémunération



CONTRAT D'OBJECTIFS EMPLOI
FORMATION
TRANSPORTS ET LOGISTIQUE
2023-2027



Diagnostic partagé sur la situation de l'Emploi/formation



**Démarche prospective
emplois compétences dans
le Transport et la Logistique**

Propositions d'actions pour accompagner
l'évolution des emplois et des
compétences de la filière

- **Introduction (10')**
 - **Séquence 1: Carte d'identité de l'Emploi du secteur Transport/Logistique en Auvergne-Rhône-Alpes
15' présentation et 10' discussions**
 - **Séquence 2: L'offre de formations : lisibilité, performance et mutations
15' présentation et 10' discussions**
 - **Séquence 3: Freins et leviers dans les recrutements.
15' présentation et 10' discussions**
 - **Séquence 4: Élaboration collective des actions prioritaires
25' échanges**
 - **Conclusion (5')**
 - **Durée: 2H00**
-

Séquence 1:

Carte d'identité de la filière, tendances et analyses.

Interventions:

Madame Rougeol, AFT

Madame Toussaint, France Travail

- **Synthèse nationale de la logistique
- France TRAVAIL**

Les secteurs d'activités, relevant de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport

Terminologie des activités utilisée dans le rapport		Code NAF	Libellé d'activité
Activités Marchandises	Transport routier de marchandises (TRM)	49.41A	Transports routiers de fret interurbains
		49.41B	Transports routiers de fret de proximité
		53.20Z	Autres activités de poste et de courrier
		80.10Z	Activités de sécurité privée*
	Déménagement (DEM)	49.42Z	Déménagement
	Location (LOC)	49.41C	Location de camions avec chauffeur
		77.12Z	Location et location-bail de camions*
	Auxiliaires de transport (AUX)	52.29A	Messagerie, fret express
		52.29B	Affrètement et organisation des transports*
	Prestataires logistiques (PRL)	52.10B	Entreposage et stockage non frigorifique*
Transport de Voyageurs	Transport routier de voyageurs (TRV)	49.39A	Transports routiers réguliers de voyageurs
		49.39B	Autres transports routiers de voyageurs
Transport Sanitaire	Transport sanitaire (TRS)	86.90A	Ambulances

575 700 salariés

2,9% de l'ensemble des
secteurs

204 100 DPAE

(Hors intérim)

0,7% de l'ensemble des
secteurs

22 000 offres d'emploi

(OEE France Travail)

0,5% de l'ensemble des
secteurs

**2 200 000 missions
intérimaires**

10,8% de l'ensemble des
secteurs

**416 800 demandeurs
d'emploi (cat, ABC)**

7,6% de l'ensemble des
secteurs

**40 500 entrées en
formation**

5,4% de l'ensemble des
secteurs

18 400 établissements

1,0% de l'ensemble des
secteurs

**74 900 sorties de
formation**

7,6% de l'ensemble des
secteurs

**113 800 projets de
recrutement**

4,1% de l'ensemble des
secteurs

**66,4% de taux d'accès à
l'emploi**

(6 mois après formation)

56,6% sur l'ensemble des secteurs

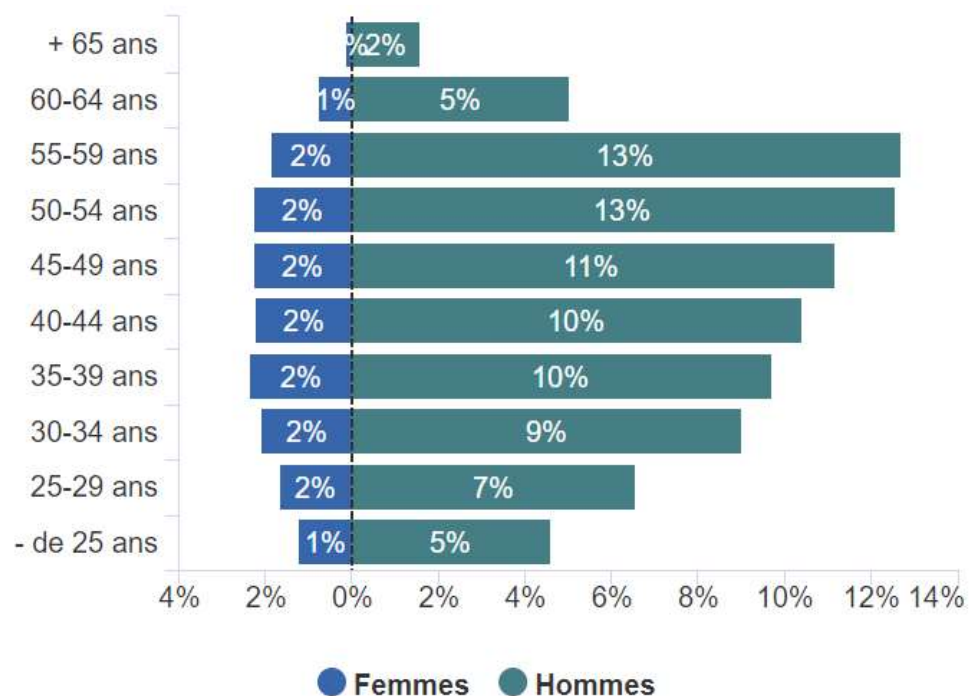
FILIÈRE TRANSPORT ET LOGISTIQUE

LES CHIFFRES CLÉS

SYNTHÈSE LOGISTIQUE

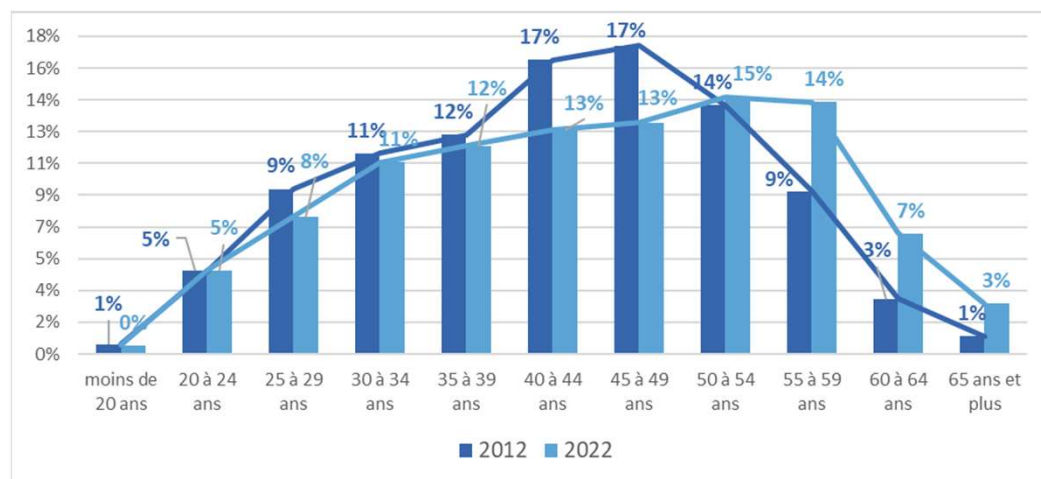
- Chiffres régionaux de l'OPTL
- AFT

Pyramide des âges dans les activités marchandises au 31/12/2022



Source : enquête Tableau de bord AFT

Des départs en fin de carrière à remplacer

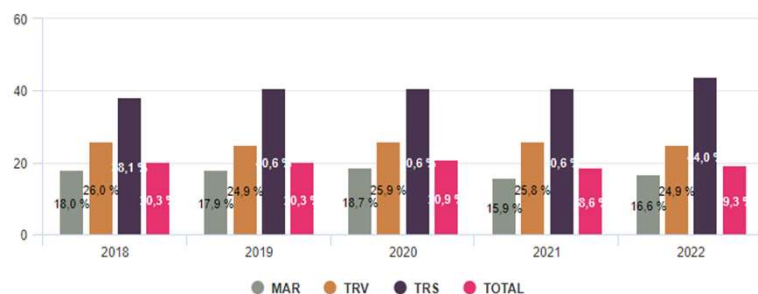


	2012	2022
- de 45 ans	55%	49%
50 ans et +	27%	39%

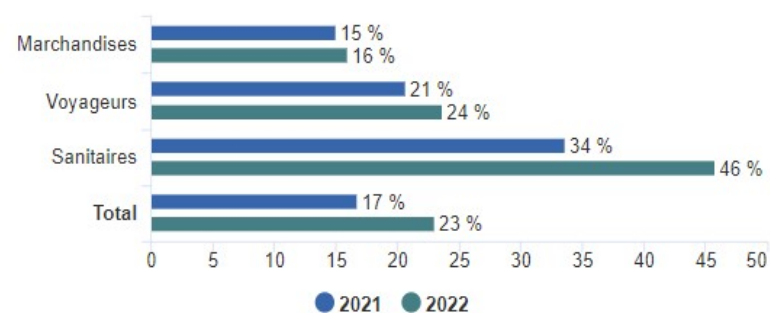
Source : enquête Tableau de bord AFT

19% des salariés sont des femmes

Evolution sur 5 ans de la part des femmes dans l'effectif total par activité



Part des femmes dans les embauches des entreprises, par activité



Source : enquête Tableau de bord AFT

L'emploi dans la Logistique

789

**BESOINS EN EMPLOI
EN 2023**

3%

**CRÉATIONS
D'EMPLOI**

65%

**REPLACEMENTS
POUR FIN DE CARRIÈRES**

BESOIN EN EMPLOIS EN LOGISTIQUE SUR LES 3 PROCHAINES ANNEES

Prospective des besoins en formation d'accès aux métiers	Evolutions constatées					Projection		
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Logistique								
Création nette d'emplois annuelle par les entreprises	359	332	345	518	82	42	382	394
Remplacement annuel des départs (ancienneté métier = 19 ans)	678	695	713	741	745	747	767	788
Besoin annuel global en nouveaux entrants	1 037	1 027	1 058	1 259	827	789	1 149	1 182

Source : enquête Tableau de bord AFT

Caractérisation du marché:
Enjeux à traiter et Actions à mettre en œuvre en priorité:

Séquence 2:

Offre de formations: lisibilité, performance et mutations

Interventions:

Madame Carrier, AFTRAL

Madame Toussaint, France Travail

Madame Rougeol, AFT

Titres professionnels délivrés en 2022

	2022	Taux de réussite	Evolution 2021/2022	Taux de féminisation
Conduite				
Conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger	72	93%	-49%	46%
Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	1741	71%	26%	11%
Conducteur du transport routier de marchandises sur tous véhicules	125	79%	-16%	9%
Conducteur de transport en commun sur route	864	62%	51%	22%
Exploitation-gestion				
Exploitant en transport routier de marchandises	8	100%	-20%	25%
Technicien supérieur du transport terrestre de marchandises	-	-	-	-
Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique	63	63%	50%	25%
Gestionnaire des opérations de transport routier de marchandises	65	88%	242%	15%
Technicien supérieur du transport aérien et maritime de marchandises	-	-	-	-
Organisateur de transports aériens ou maritimes de marchandises	9	82%	-10%	33%
Exploitant régulateur en transport routier de voyageurs	-	-	-	-
Manutention – magasinage				
Technicien en logistique d'entreposage	6	60%	-54%	33%
Agent magasinier	12	86%	9%	8%
Cariste d'entrepôt	50	94%	-63%	6%
Préparateur de commandes en entrepôt	496	94%	-1%	19%
Total des stagiaires admis	3511	72%	16%	16%

Source : DGEFP, Ministère de l'Education Nationale

L'insertion reste importante

Lycéens	% en emploi (y compris l'alternance)	% en poursuite d'études (hors alternance)	% en recherche d'emploi	Autres situations
2021	76%	13%	7%	4%
2022	58%	24%	12%	6%

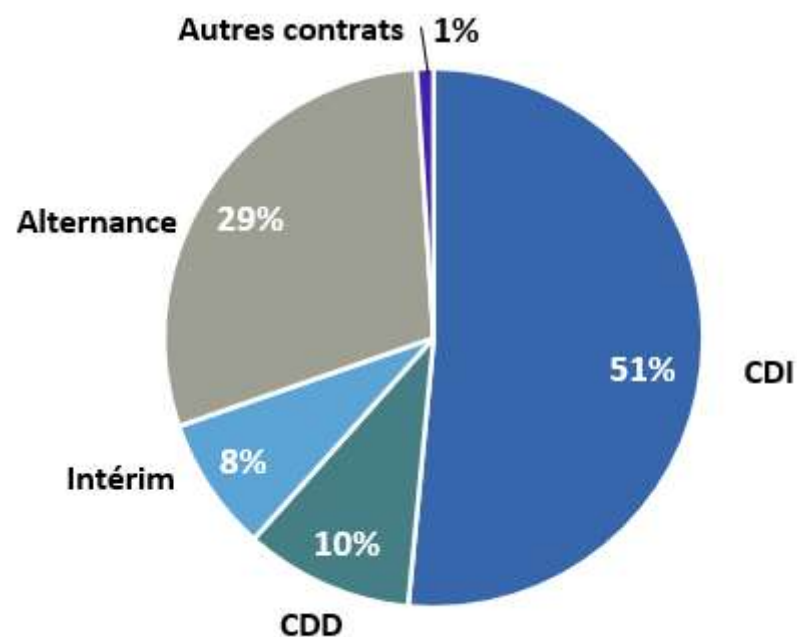
Apprentis	% en emploi (y compris l'alternance)	% en poursuite d'études (hors alternance)	% en recherche d'emploi	Autres situations
2021	90%	0%	10%	0%
2022	85%	1%	13%	1%

Source : enquête Tableau de bord AFT



70% des sortants sont en emploi

Situation à 6 mois après la fin de leur formation



Source : enquête Tableau de bord AFT

Offre de Formation:
Enjeux à traiter et Actions à mettre en œuvre en priorité:

Séquence 3:
Freins et leviers de recrutement.

Ordre d'intervention:

Madame Rougeol, AFT

Madame Carrier, AFTRAL

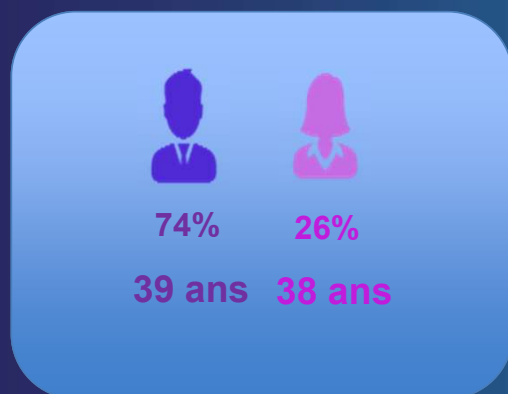
Madame Fournier, DRH Socara E.Leclerc

Monsieur Osmanian, CA CAPI

- Etude réalisée par l'AFT : « A quoi aspirent les salariés et futurs salariés des entreprises du Transport Logistique »

**1 251 répondants à l'enquête
en ligne**

Les salariés (80%)



69% des répondants sont
des conducteurs

Ancienneté dans le métier
12,1 années

Ancienneté dans
l'entreprise **7,8** années

Les non salariés (20%)

81% Demandeurs d'emploi
19% Etudiants/ En formation

Les répondants par génération :

18% de Génération Z : 11 ans à 26 ans
39% de Génération Y : 27 à 41 ans
38% de Génération X : 42 ans à 56 ans
6% de Baby-boomers : 57 ans et plus



TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi

- ✓ 91% des salariés sont satisfaits du travail qu'ils effectuent. A la question « *Qu'est-ce qui vous ferait partir de votre poste actuel* » :
- ✓ 77% n'ont pas d'arguments/raisons pour partir de leur poste actuel.

Qu'est-ce qui attire dans le secteur selon les personnes interrogées ?

Pour les salariés du secteur

- ✓ Le relationnel client (42%)
- ✓ L'autonomie et à la flexibilité (39%) : Sensation de liberté, responsabilités, confiance des supérieurs hiérarchiques
- ✓ La pluridisciplinarité des missions de travail (30%) : Diversité, absence de routine, transversalité des missions de travail.
- ✓ La conduite (24%) : La conduite, la route
- ✓ Le voyage (16%) : Découvertes, voyages

Pour les Etudiants / En formation

- ✓ La route, conduire un camion (26%)
- ✓ Secteur en évolution (24%) : Utilisation des nouvelles technologies
- ✓ Secteur qui recrute (18%) : Stabilité de l'emploi
- ✓ Le relationnel client (18%)
- ✓ Diversité des missions de travail (18%)
- ✓ L'autonomie et les responsabilités (12%)

Pour les Demandeurs d'Emploi

- ✓ La route, conduire un camion (35%)
- ✓ L'autonomie et les responsabilités (28%)
- ✓ Le relationnel client (12%)
- ✓ Diversité des missions de travail (8%)
- ✓ Le voyage (7%)

Différences générationnelles dans l'attractivité ?

En complément des 5 sources de motivations principales, l'enquête met en avant que :

- **La génération baby-boomers** apprécie la flexibilité des horaires de travail (21%)
- **La génération Y** indique, en plus l'importance du travail en équipe et de l'entente avec ses collègues (38%)
- **La génération Z** cite en premier facteur l'autonomie, la liberté (38%) et ajoute aux facteurs déjà cité l'absence de hiérarchie (11%)

Les jeunes des générations Y et Z souhaitent davantage travailler en équipe

% Oui >		
Génération v	Travailler seul me réussit	J'apprécie m'appuyer sur mes collègues
Baby-boomers (57 ans et plus)	93 %	68 %
X (42 à 56 ans)	86 %	64 %
Y (27 à 41 ans)	87 %	72 %
Z (18 à 26 ans)	79 %	76 %

Génération Y et Z

- ✓ **76% des Z et 72% des Y apprécient davantage s'appuyer sur leurs collègues** pour réaliser leurs missions en comparaison des X (64%) et BB (68%)
- ✓ **Pour les Z, le bien-être au travail rime avec bonne ambiance de travail (96%) et échanges avec les collègues (89%)**
- ✓ Pour les Y, un des ressorts de motivation le plus cité est le travail d'équipe et l'entente avec les collègues (14% contre 7%)

⇒ Parmi les bonnes pratiques citées, **l'ensemble des salariés accordent de l'importance à l'ambiance de travail et évoquent les moments de convivialités** : pauses café, gâteaux pour les anniversaires, repas d'entreprise...

La jeune génération (Z) est à la recherche d'expériences enrichissantes et préfère travailler dans des entreprises proposant un apprentissage tout au long de la vie

✓ 85% ont un intérêt pour des missions variées et une absence de routine => Avoir des missions qui changent 3^{ième} argument cité pour rester.

Génération Z

✓ 88% des Z attendent de leur manager qu'il **transmette des compétences** et qui les fassent grandir.

✓ 60% des répondants de la génération Z attendent de **l'entreprise qu'elle contribue à leur épanouissement personnel**, tout comme la majorité des autres générations (58%).

Relation clients

**Le contact client et humain est le premier facteur de satisfaction indiqué par les salariés.
Le manque de considération de la part des clients/patients peuvent blesser les salariés.**

% Oui >	Dans mon métier, il est important d'avoir des relations fréquentes avec l'extérieur	Mon métier doit rendre service aux autres
Génération v		
Baby-boomers (57 ans et plus)	93 %	90 %
X (42 à 56 ans)	92 %	85 %
Y (27 à 41 ans)	92 %	86 %
Z (18 à 26 ans)	88 %	81 %

Éléments d'attractivité

- ✓ **91 % disent qu'il est important d'avoir des relations fréquentes avec l'extérieur**
- ✓ **85 % des salariés** considèrent que leur métier doit servir aux autres.
- ✓ Le relationnel client est aussi source d'attractivité pour les personnes en formation (18%) et demandeurs d'emploi (12%).

Contraintes

- ✓ Manque de considération et de reconnaissance sociale notamment des clients, des patients (16%),
- ✓ Impolitesse, agressivité

La rémunération deviendrait plus un facteur de fidélisation que d'attractivité

- ✓ 27% déclarent qu'une augmentation de salaire les ferait rester s'ils hésitaient à partir de leur entreprise, mais à l'inverse pour **73 % d'entre eux, c'est le contenu, l'organisation et l'ambiance du travail qui importent**
- ✓ **10%** des salariés ayant répondu **sont insatisfaits** de leur rémunération
- ✓ **46% des jeunes Z disent favoriser les missions au salaire** (contre 38% chez les Y), et **86% des Z disent s'investir parce que leur travail leur plaît** et non pour recevoir une prime ou une promotion.
- ✓ **Les Z choisissent une entreprise où ils se sentent bien professionnellement et personnellement.** Leurs critères de sélection regroupent autant l'environnement de travail, l'ambiance et le challenge que le bien-être apporté par l'entreprise. Ils veulent s'engager pour une entreprise, des collègues, une équipe dont ils partagent les valeurs.

Pour retrouver les résultats complets de l'enquête :
<https://www.aft-dev.com/actualites/technologies-travail-transport-logistique>



Pour retrouver les pistes de réflexion/préconisations :
<https://www.aft-dev.com/actualites/vers-transformation-pratiques-en-entreprise>

- La démarche
« Ambassadeurs de l'emploi »

DEVELOPPER SA MARQUE EMPLOYEUR



COMMENT ?

En entrant dans la démarche
« **AMBASSADEUR DE L'EMPLOI** »
et engager son entreprise à :

- **mettre en place un plan d'actions** concrètes et mesurables sur 3 axes sur une période de 3 ans :
 - La promotion des métiers,
 - L'optimisation des recrutements,
 - La fidélisation des salariés.
- **participer aux échanges entre pairs** sur ses pratiques RH et sa marque employeur,
- **s'impliquer dans le développement économique et social de son territoire** en participant activement, avec ses partenaires locaux, à toutes formes d'actions en matière d'emploi et de découverte des métiers du secteur

EXEMPLES D'ACTIONS



vous aider à définir votre plan d'action pour améliorer votre Marque Employeur



Promouvoir ses métiers

- Proposer des périodes d'immersion et de découverte des métiers dans l'entreprise
- Intervention extérieure pour présenter son entreprise et ses métiers ...

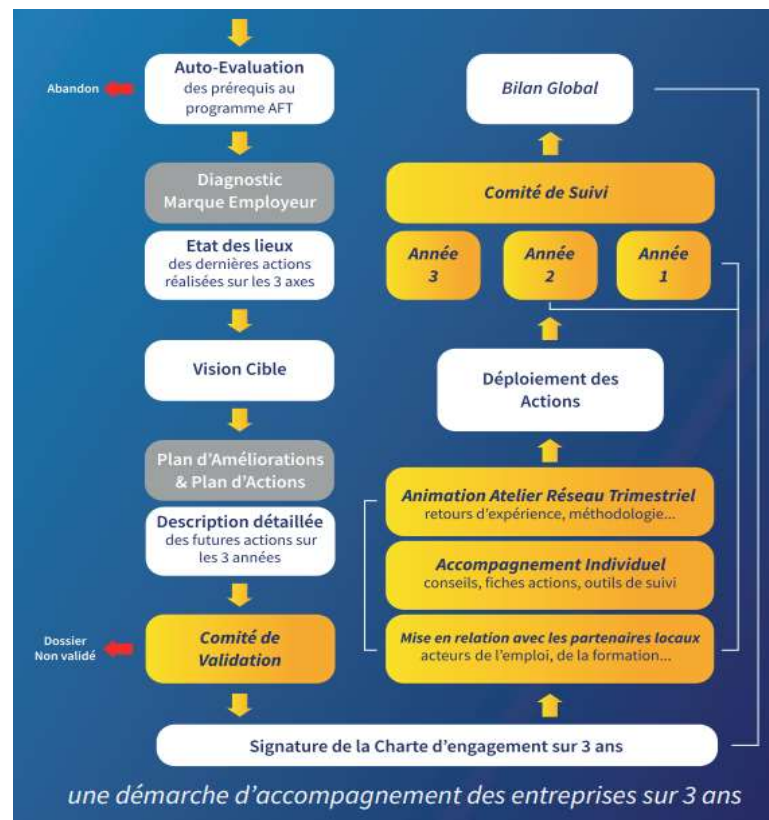
Optimiser ses recrutements

- Accueillir des jeunes en Alternance
- Recruter des primo-conducteurs
- Favoriser la mixité et l'accès des personnes en situation de handicap ...

Fidéliser ses salariés

- Accompagner les salariés dans leur montée en compétences
- Favoriser la qualité de vie au travail ...

FOCUS SUR LA DEMARCHE





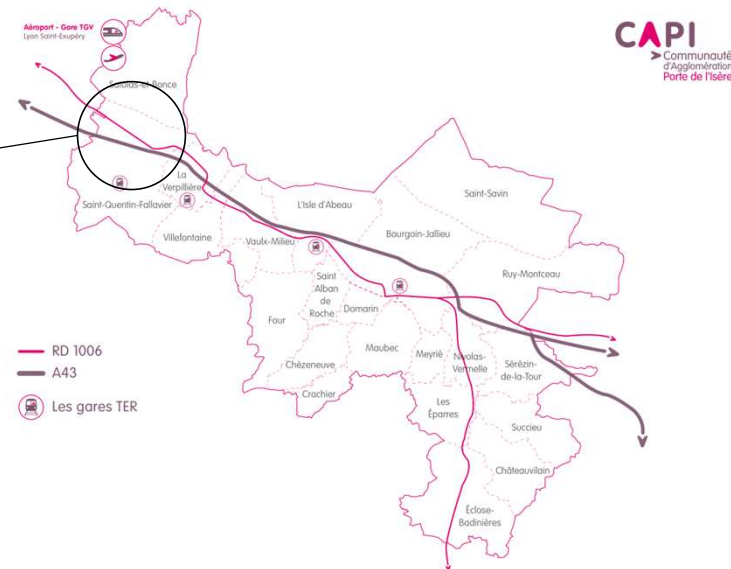
Répondre aux problématiques d'accessibilité dans les zones logistiques

➤ L'offre de transport en zone logistique

Contexte

Un cas d'école : Le Parc International de Chesnes (Saint-Quentin-Fallavier, Satolas-et-Bonce)

- 1ère plateforme logistique terrestre de France et 3e européenne. Située aux portes du Nord Isère et de la Métropole de Lyon.
- En quelques chiffres :
 - 1000 Ha
 - 13 000 emplois
 - Plus de 300 entreprises
- Grands comptes : Kuehne+Nagel, DHL, ID Logistics, Schneider Electric, Decathlon, LDLC.com, IKEA, LafargeHolcim...



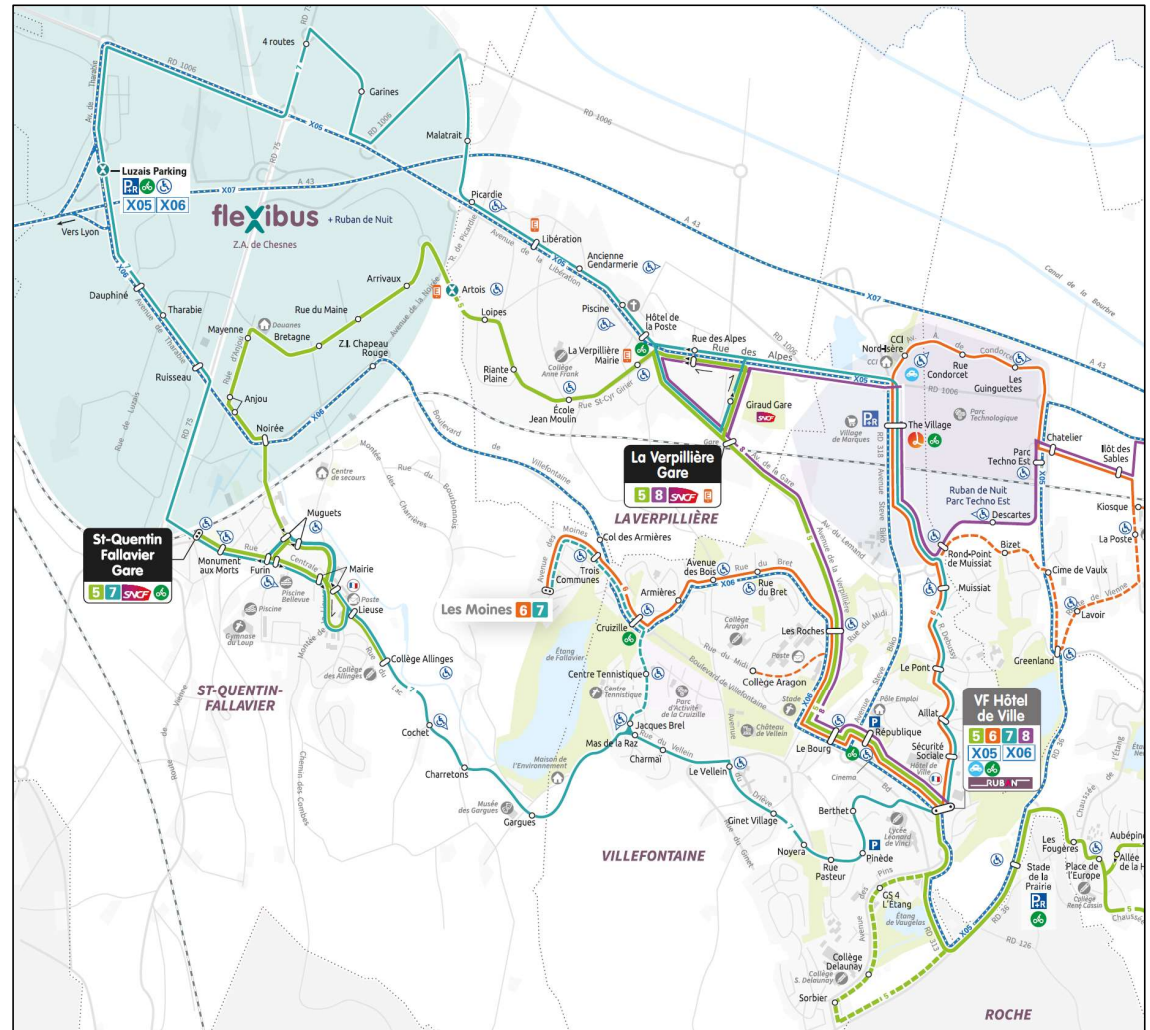
CAPI
Communauté
d'Agglomération
Porte de l'Isère

CAPI
Communauté
d'Agglomération
Porte de l'Isère

Rendre le parc accessible

L'offre de mobilité sur le parc de Chesnes

- **Un service de Transport à la Demande (TAD)**
 - Desserte au plus près de l'entreprise
 - Disponible 24h/24h, 6/7j
- **Parking relais / covoiturage**
 - 150 places de stationnement
 - Vidéosurveillance
 - Correspondances avec les TC
 - Stationnement vélo
- **Gare SNCF et Cars Région « Express »**



➤ Réunir les acteurs autour de la mobilité

Le Plan de Mobilité Inter-Entreprise

■ En 2012 : lancement d'un Plan de Mobilité Inter-Entreprises de Chesnes

Objectifs : répondre aux enjeux de mobilité et difficultés de recrutement des entreprises

- Démarche globale à l'échelle d'un périmètre défini avec plusieurs établissements.
- Déclinaison d'actions collectives profitant à l'ensemble des adhérents.
- Réflexions et partage de problématiques communes

■ Exemples d'actions concrètes :

- Fiche accessibilité du secteur,
- Rencontres inter-établissements sur le covoiturage,
- Atelier de terrain Vélo/piéton,
- Evolution de la desserte de la zone en transports en commun,
- Réorganisation des horaires de bus,
- Aménagement de voirie

Exemples d'actions mises en œuvre

Exemple d'un aménagement cyclable co-financé par LafargeHolcim permettant un accès direct du site au parking relais



Extrait du support « *Comment venir sur le Parc de Chesnes* » à destination des employés et des prescripteurs à l'emploi



Accès en transport en commun

flexibus, un service dédié aux salariés du Parc international de Chesnes.

Le Flexibus dessert les entreprises du Parc International de Chesnes en semaine de 5h à 22h, et le samedi de 6h à 17h sur réservation. Votre abonnement aux transports en commun est **pris en charge à 50 %** par l'employeur.

Le principe

Vers Chesnes
Je pars d'un arrêt de bus : pas de réservation, j'indique au conducteur mon entreprise ou arrêt de dépôt.

Retour de Chesnes
Je pars d'une entreprise : je réserve pour enregistrer mon lieu et mon horaire de prise en charge par le Flexibus.

Comment réserver ?

Espace RUBAN :
04 74 94 62 03
Réservation au plus tard la veille (pour le lundi - avant 20h le vendredi précédent).

www.rubantransport.com
rubrique Flexibus
Réservation au plus tard la veille avant 19h30 (pour le lundi - avant 19h30 le vendredi précédent).



flexibus

SAINT-QUENTIN-FALLAVIER

LA VERPILLIÈRE

VILLEFONTAINE

Légende

- Arrêt Flexibus
- Arrêt Transisère
- Arrêt Flexibus et Transisère
- Liaison à certains horaires sur réservation

Le Plan de Mobilité Inter-Entreprise

Un champ d'action limité...

En tant qu'Autorité Organisatrice de la Mobilité (AOM), les territoires comme la CAPI sont compétents en matière de mobilité seulement au sein du périmètre de leurs agglomérations.

Les déplacements inter-communaux doivent donc faire l'objet d'autres réflexions :

- Services relevant des compétences régionales (TER, Car Région)
- Covoiturage

Covoiturage une pratique en forte augmentation

Les applications de mise en relation permettent notamment de répondre à ces contraintes.

Les politiques d'incitation financière encouragent et participent à la croissance de ces services (gratuité pour le passager, rémunération pour le conducteur). Elles peuvent être mises en place par des entreprises ou des collectivités.

Freins et leviers dans le recrutement:
Enjeux à traiter et Actions à mettre en œuvre en priorité

Séquence 4:

Elaboration collective des pistes d'actions.

Synthèse à restituer en plénière

- Quel était le sujet de l'atelier ? Emploi et difficultés de recrutement
- Qui sommes-nous ?
- Quels sont les grands enjeux ?
- Quelles propositions d'actions pour avancer collectivement sur cette thématique ?

Merci !
