03

RESPONSABLES LOGISTIQUES (NON CADRES) (J4Z80)

LE PÉRIMÈTRE

• Ce métier comprend :
  ➙ *Les techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement.*
  ➙ *Les responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres).*

• ROME correspondant plus spécifiquement à cette FAP et au champ des campus 3A et APC : N1202 Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises ; N1301 Q_0123478 Conception et organisation de la chaîne logistique ; N1303 Intervention technique d'exploitation logistique.

• Ce métier correspond notamment au métier de logisticien défini par Observia (observatoire du secteur alimentaire) et recouvre les fonctions suivantes :
  - Conduire des études d'optimisation, quantitatives et qualitatives, de la chaîne des flux logistiques, relatives au cheminement du produit depuis sa production jusqu'à sa distribution, à partir de la collecte, de l'analyse et de l'interprétation de données et de la formulation de recommandations.

• 3 970 actifs en emploi dans ce métier en Provence - Alpes - Côte d'Azur (soit 0,2 % de l'emploi régional).
• 5 % exercent dans les secteurs correspondant aux champs des campus 3A et APC, soit 186 actifs en emploi : 3 % dans le secteur de l'Industrie chimique ; 2 % dans le secteur de la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac.
• 57 % des effectifs exercent dans le secteur du transports et entreposage (hors champ des campus).

LA PROBLÉMATIQUE

Il s'agit d'un métier :
  ➙ *en tension structurelle sur 10 ans ;*
  ➙ *en tension conjoncturelle ;*
  ➙ *qui présente des difficultés de recrutement importantes.*

LES ENJEUX

Ils concernent :
  ➙ *les besoins de compétences ;*
  ➙ *la fidélisation de la main-d'œuvre ;*
  ➙ *la formation et l'insertion professionnelle.*

Principales sources mobilisées : Pôle emploi (BMO 2018 et 2019, liste R2F 2018) ; Pôle emploi, Direccte (OEE 2016, DEFM ABC au 31.12.2017) ; Insee (RP 2013-2017 millésimé 2015, DADS 2015, Enquête emploi en continu 2008-2012) ; ORM (base effectifs en formation 2016).

DES ENJEUX LIÉS AUX BESOINS DE COMPÉTENCES

Des offres d'emploi marquées par l'intérim

Les offres d'emploi en intérim représentent **25 %** des offres enregistrées par Pôle emploi (13 % tous métiers).

Les projets de recrutement saisonniers sont légèrement plus importants sur ce métier (46 %, contre 44 % tous métiers).

Cependant l'intérim concerne seulement 1 % des actifs en emploi (tout comme dans l'ensemble des métiers).

CE QUE DISENT LES ACTEURS SUR L'INTÉRIM

L'intérim, dans certains secteurs et certaines entreprises, est un canal de recrutement et une manière de tester un candidat avant une embauche en CDI.

Une légère croissance de l'emploi mais des projets de recrutement en hausse

247 projets de recrutement sont envisagés en 2019 (+ 23 % en un an) sur ce métier par les entreprises de la région.

Un volume d'offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi assez important compte tenu du nombre d'actifs en emploi : **1 079 offres d'emploi** (pour 3 974 actifs) en 2016 (soit 0,4 % de l'ensemble des offres).

Le métier perd globalement des effectifs sur la période récente (– 2,5 %). Néanmoins la fonction spécifique de Technicien de la logistique, du planning et de l'ordonnancement augmente de manière conséquente : **+ 15 %**.

Des exigences accrues en termes de compétences transversales et de niveau de formation

Des facteurs d'évolution touchent directement les métiers de la logistique et demandent une diversification des compétences. Ces facteurs sont liés à un usage renforcé du numérique, à l'adaptation de la logistique à la diversification des ventes (drive-in, livraison à domicile…) et à l'optimisation attendue dans la distribution et la vente.

Ces évolutions se traduisent également par une augmentation importante du niveau de diplôme chez les jeunes professionnels de moins de 30 ans. Chez ces derniers, comparés aux personnes de 50 ans ou plus, la part du CAP-BEP diminue nettement (10 % contre 32 %) au profit d'un diplôme d'études supérieures (65 % contre 17 %). Cette élévation est moins marquée pour l'ensemble des métiers, où 21 % des jeunes de moins de 30 ans ont un CAP-BEP contre 26 % des 50 ans et plus et 37 % des moins de 30 ans sont diplômés du supérieur contre 33 % des 50 ans et plus.

➜ **Un risque de manque de capitalisation des compétences.**

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Anticiper le renouvellement de la main-d'œuvre (mobilité professionnelle, turnover…).
- Sécuriser les parcours professionnels des saisonniers et intérimaires, par le biais de la formation.

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

➜ Prendre en compte les actions collectives de GPEC existantes et des actions d'accompagnement.

➜ S'adosser aux actions et associations de promotion des groupements d'employeurs ou d'autres formes de coopération inter-entreprises (nouvelles formes d'emploi et d'organisations du travail).

➜ S'appuyer plus largement sur les bonnes pratiques existantes en matière de gestion de la saisonnalité des emplois : par exemple, le CDI intérimaire.

DES ENJEUX LIÉS À LA FIDELISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Une fidélisation parfois difficile malgré les conditions d'emploi favorables

1 769 demandeurs d'emploi sont positionnés sur ce métier en fin d'année.

54 % des demandeurs d'emploi sont inscrits depuis moins d'un an à Pôle emploi, part proche de celle de l'ensemble de la demande d'emploi (57 %). L'alternance entre période de recherche et emploi paraît alors assez fréquente.

Des conditions d'emploi favorables : **94 %** des salariés sont en CDI (73 % tous métiers), des emplois essentiellement à temps complet (96 %, contre 82 % tous métiers) et un salaire mensuel net médian en équivalent temps plein de **2 450 €**, plus élevé que le salaire tous métiers (1 850 €).

Plus de jeunes et de femmes dans la demande d'emploi qu'en emploi

Les moins de 30 ans représentent **17 %** des demandeurs d'emploi (contre 13 % des actifs).

Les demandeurs d'emploi sont essentiellement des hommes (73 %). Néanmoins, les femmes sont plus représentées dans la demande d'emploi que parmi les actifs en emploi : **27 %** contre 22 %.

Des conditions de travail peu attractives

Ce métier peut présenter une pénibilité importante en termes de postures, d'horaires décalés, de port de charges, de pression sur le rendement…

Les difficultés de recrutement sont importantes.

CE QUE DISENT LES ACTEURS SUR L'ATTRACTIVITÉ

Le secteur de l'agroalimentaire souffre d'un problème d'attractivité car ce métier est transverse à plusieurs secteurs et l'agroalimentaire est rarement vu comme un débouché. Pourtant, les besoins de main-d'œuvre sont importants. Par ailleurs, les évolutions technologiques dans les industries agroalimentaires montrent que le métier s'est complexifié et fait appel à de nouvelles compétences.

La saisonnalité du secteur ne joue pas non plus en faveur de son attractivité.

➜ **Un enjeu de recrutement et de maintien du vivier de compétences dans l'entreprise.**

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Accompagner les entreprises en termes d'amélioration des conditions de travail et de fidélisation de la main-d'œuvre.

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- ➜ Accompagner l'intégration des nouveaux arrivants en entreprise (tutorat, ambassadeurs de l'accueil…).
- ➜ Mobiliser l'ensemble du vivier de candidats disponibles sur le marché du travail : les jeunes et les femmes.
- ➜ Travailler sur l'attractivité du métier en mobilisant les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'insertion professionnelle.
- ➜ S'appuyer sur la « marque employeur » afin de valoriser l'image de certaines entreprises et de certains métiers.

DES ENJEUX LIÉS À LA FORMATION ET À L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Plus de jeunes et de diplômés dans la demande d'emploi qu'en emploi

Les jeunes de moins de 30 ans sont légèrement surreprésentés parmi les demandeurs d'emploi. **26 %** des demandeurs d'emploi comme des actifs en emploi sont titulaires d'un baccalauréat. En revanche, les demandeurs d'emploi sont plus souvent détenteurs de diplômes d'études supérieures (42 % contre 37 %) et d'un diplôme de niveau CAP-BEP (26 % contre 21 %) que les actifs en emploi.

Un nombre de formés conséquent

1 041 personnes préparent une des formations certifiantes qui visent ce métier (en dernière année de formation, tous niveaux confondus).
Les effectifs sont principalement masculins (70 % d'hommes) et âgés de moins de 26 ans (85 %). Les femmes sont un peu plus présentes dans la formation initiale sous statut scolaire (34 %).

Un recours à l'alternance significatif

48 % des formés sont en formation initiale-voie scolaire ; **19 %** en apprentissage et **20 %** en contrat de professionnalisation. La formation initiale-voie scolaire est ainsi sous-représentée (57 % chez l'ensemble des formés, quel que soit le métier visé). L'apprentissage et les contrats de professionnalisation sont, quant à eux, surreprésentés (respectivement 11 % et 10 % chez l'ensemble des formés, quel que soit le métier visé).

➜ **Un risque de désajustement sur le marché du travail entre profil recherché par les employeurs et profil des candidats plus jeunes et moins expérimentés.**

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Maintenir et faciliter l'accès à des dispositifs intégrant une période en entreprise, permettant ainsi l'acquisition d'une expérience.

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

➜ Faciliter l'accès aux mesures d'adaptation au poste de travail.
➜ Maintenir voir renforcer l'alternance.
➜ Développer le tutorat et l'accompagnement des jeunes sortants de formation.
➜ Soutenir la mobilité des jeunes (accès en transports en commun…).