

GPEC.T Logistique en Nord Isère

Une démarche territoriale pour accompagner et résoudre
la diversité des problématiques RH

N°1

Accompagnement RH des changements, fidélisation des salariés, gestion des pics d'activité, formation, attractivité des métiers, sécurisation des parcours professionnels, les entreprises logistiques sont, peu ou prou, confrontées à un ou plusieurs de ces défis RH. Le territoire offre un niveau intéressant pour les comprendre, anticiper les évolutions et rechercher des pistes de solution. C'est dans ce but qu'a été initiée en 2014 une démarche territoriale de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC-T) en Nord Isère. Ce document synthétique fait le point sur les objectifs et thèmes travaillés.

L'origine de la démarche

En 2012, quelques actions (réflexion sur la valorisation des métiers, ateliers thématiques inter-entreprises,...) ont été initiées par le Pôle d'Intelligence Logistique, sur la base d'une enquête RH réalisée auprès des entreprises. En janvier 2014, au cours de l'élaboration du COEF Transport Logistique (Contrat Régional d'Objectifs Emploi Formation), l'intérêt d'une démarche de GPEC-Territoriale a été évoqué. Avec une concentration importante d'emplois logistiques et des perspectives porteuses (projets d'implantation et/ou d'extensions foncières), le Nord Isère, au travers notamment de son Comité Stratégique Territorial rassemblant des représentants de l'Etat, du Conseil Régional et des partenaires sociaux, en a saisi l'opportunité.

La logistique en Nord Isère

Le Nord-Isère représente la 1^{ère} plateforme logistique terrestre française et est le premier territoire logistique de la région Rhône-Alpes. La spécialisation du territoire a suscité l'émergence du Pôle d'Intelligence Logistique. Ce dernier représente 111 adhérents (50% d'entreprises logistiques, 50% d'adhérents « formation recherche » et « partenaires institutionnels ») et 350 professionnels. Il a été labellisé « grappe d'entreprises » en 2011 par la DATAR.

La logistique Nord Isère en chiffres :

- Plus de 2 millions de m² d'usines logistiques
- Plus de 14 000 emplois
- La moitié des surfaces logistiques régionales
- 1/4 des emplois du secteur d'activité en Rhône-Alpes
- 1/5 des emplois salariés du Nord Isère, tous secteurs d'activité confondus

La logistique en Nord Isère : des activités qui se développent et tendent à se spécialiser

- ⇒ Les établissements logistiques représentent un secteur d'activité complexe, assez difficile à quantifier et à appréhender dans sa globalité, avec la distinction entre une activité logistique pour compte propre (distribution, industrie,...) et une activité logistique pour compte d'autrui (prestataires logistiques).
- ⇒ Des activités qui se sont progressivement structurées avec des méthodes, des outils, des fonctions, des métiers et un élargissement des services proposés (contrôle qualité, différenciation retardée,...).
- ⇒ On y observe une mutation forte des process économiques et technologiques avec le pilotage par la demande (flux tirés), la mondialisation et la baisse des coûts de transport, la transition écologique, le développement du e-commerce et leurs conséquences sur l'organisation des transports et de la logistique (réduction des stocks, pilotage précis des flux, exigence de qualité du service, souplesse et flexibilité, inter-opérabilité des systèmes d'information (SI), logistique urbaine, automatisation des opérations de stockage et de préparation de commandes,...).
- ⇒ Les flux évoluent du B-to-B (acheminement des matières premières et de produits entre entreprises) vers du B-to-C (livraison à des particuliers de produits expédiés par les entreprises, mais aussi de retours de type « reverse logistics ») et même du C-to-C (échanges de marchandises entre particuliers), dans une organisation de type « supply chain management » (management de la chaîne d'approvisionnement).

Une évolution qui impacte l'emploi et les compétences

Des métiers peu attractifs

- ⇒ Cette évolution des activités logistiques a eu, bien sûr, des impacts sur les métiers et les emplois. On observe des postes plus polyvalents, à qui on demande de plus en plus d'autonomie, mais avec peu de possibilités d'évolution de carrière pour des préparateurs de commande (hormis quelques postes d'experts ou de chefs d'équipe). L'exigence d'adaptation aux nouveaux outils et SI (RFID, reconnaissance vocale, ...) est incontournable. Les mutations technologiques touchent y compris les métiers peu qualifiés : informatisation de la préparation des commandes, perspectives de l'automatisation de la manutention, voire de la préparation des commandes, etc.
- ⇒ Les postes de production (préparateurs de commandes, caristes) présentent des prérequis, portant majoritairement sur les savoirs de base et comportementaux (autonomie, respect des consignes, ponctualité, productivité,...). Les formations portent plutôt sur "l'adaptation au poste de travail" mais sans réel lien avec les certifications de niveaux V (CAP, Titre Professionnel) et IV (Bac Pro. Logistique).
- ⇒ Ces emplois dans la logistique sont encore trop souvent perçus comme des opportunités de « boulot » permettant de bénéficier d'une rémunération, plus que comme de véritables métiers, avec des compétences propres.

Les emplois dans la logistique sont encore souvent perçus comme des opportunités de « boulot », plus que comme de véritables métiers, avec des compétences propres.

Des difficultés de recrutement qui ont un coût

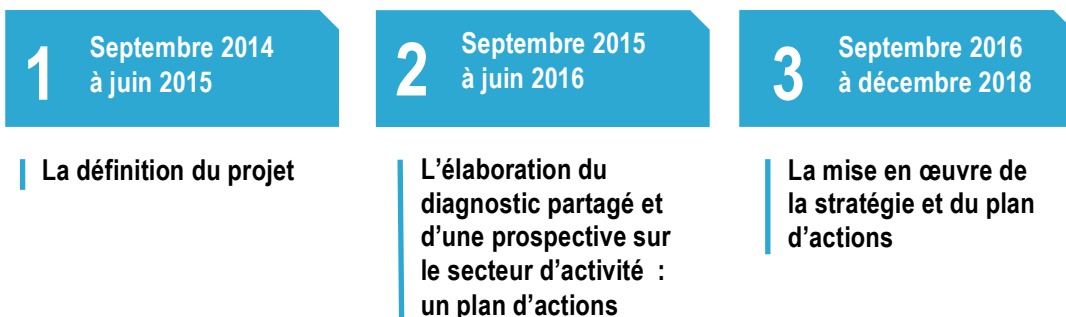
- ⇒ La logistique a beaucoup de difficultés à attirer les jeunes sur ses métiers comme à « remplir » les filières de formation initiale de niveaux V et IV. Les métiers de la logistique sont mal connus et offrent très peu d'opportunités en alternance (apprentissage notamment) sur les postes de production.
- ⇒ Le recours à l'intérim est structurel, parfois bien au-delà des contraintes d'organisation liées à l'amplitude des niveaux d'activités. Les salariés développent volontiers du « zapping » d'une entreprise à l'autre.
- ⇒ Les emplois ont tendance, très progressivement, à se féminiser avec l'automatisation, mais avec une part de seniors relativement faible, très certainement due à la pénibilité des tâches.
- ⇒ Les difficultés de recrutement énoncées de manière récurrente pourraient, sans doute, être atténuées par une amélioration de l'organisation et des conditions de travail, par la sécurisation des emplois (groupement d'employeurs/ GEIQ, prêt de main d'œuvre, CDI intérimaire,...) ou par la qualité d'intégration dans l'emploi (pas ou peu de tutorat et de hiérarchie intermédiaire).

Peu d'actions sont actuellement mises en œuvre par les entreprises pour prévenir la pénibilité, pourtant importante.

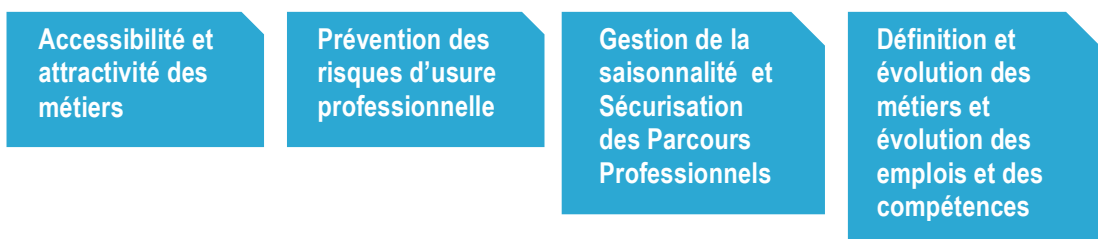
- ⇒ Les facteurs de pénibilité sont importants (travail posté en 2 x 8, horaires flexibles, intensification du travail, postures à risque, ...) et génèrent un taux de sinistralité aussi important que dans le BTP. Les actions mises en œuvre par les entreprises sur ce volet, restent encore trop peu nombreuses.
- ⇒ Les entreprises sont en ré-organisation/restructuration permanentes (plan social, déplacements / regroupement d'activités, intégration / croissance externe, ...) du fait notamment de la durée des contractualisations de marchés (3 ans en général). Cela génère une « volatilité » des contrats de travail et par voie de conséquence, des inquiétudes pour les salariés.
- ⇒ Les entreprises sont dans une adaptation permanente de leurs ressources humaines à leur niveau d'activités, avec des services RH souvent peu étoffés au sein des sites logistiques et avec peu de capacité d'anticipation.

Quelle GPEC-Territoriale dans la logistique en Nord Isère ?

Pour traiter de ces sujets, une démarche en trois étapes



Articulée autour de 4 thématiques :



Une démarche avec et pour les entreprises

La GPEC.T ne peut se déployer sans la participation des entreprises concernées ou tout du moins, d'un nombre représentatif. Douze entreprises sont aujourd'hui impliquées dans cette démarche. Elles "mettent à disposition" les difficultés qu'elles rencontrent, pour enrichir les débats, cerner les solutions au service du plus grand nombre et faire en sorte que le territoire de proximité soit ressource en matière de RH. La démarche de GPEC.T permet de gérer les irréductibilités des problèmes des entreprises lorsqu'ils sont abordés isolément. Les solutions sont recherchées dans l'analyse partagée et dans la conduite d'actions collectives.

Une démarche avec et pour les salariés

La GPEC.T ne peut se déployer sans la prise en compte de la parole des salariés et de leur regard sur les problématiques rencontrées. Participants au Comité Stratégique Territorial, les partenaires sociaux, représentants des salariés, sont mobilisés et impliqués depuis l'amont dans la démarche. En avril 2015, une rencontre a été organisée pour leur donner les premiers repères du déroulement et recueillir leurs attentes et remarques quant au déploiement. Des représentants des organisations syndicales salariés sont membres du comité de pilotage de la démarche et participeront aux groupes de travail prévus lors de la construction du plan d'actions. Leur place leur permet ainsi de suivre chacune des étapes et de contribuer pleinement, chemin faisant, aux résultats.

Une démarche partenariale

Une démarche de GPEC.T ne se conduit pas sans interpellier les acteurs du territoire, de l'emploi, de la formation et du développement économique. Ils sont associés pour accompagner les entreprises dans ce qu'elles ont en commun à résoudre, venir en appui, prendre en compte les spécificités, trouver les leviers communs, articuler les enjeux économiques et humains en perpétuelle tension, apporter des moyens de résolution de problèmes, etc.

A ce jour, le comité de pilotage rassemble un premier cercle de partenaires clés : Pôle d'Intelligence Logistique, représentants de l'Etat (DIRECCTE), du Conseil Régional, OPCA(s), Pôle Emploi, Education nationale, ARAVIS, CARSAT, partenaires sociaux, CAPI (collectivité), CCI + 3-4 entreprises volontaires.

Ce n'est qu'à partir d'un travail collectif, c'est-à-dire avec tous les acteurs concernés, que les enjeux, jugés prioritaires, pourront être considérés et que des actions pourront émerger, pouvant apporter des solutions réalistes, durables et accessibles.

- ▣ **Entreprise, vous êtes intéressé(e) pour rejoindre la démarche et participer à un groupe de travail...**
- ▣ **Partenaire, vous souhaitez recevoir des informations sur l'avancement de la démarche...**

**Contactez nous !
Manon Paris**

Responsable de la thématique RH et
de Promotion Métiers au Pôle d'Intelligence Logistique

m.paris@pole-intelligence-logistique.com

04 74 95 08 38 – 06 77 37 07 93