



Observatoire
Régional des
Compétences
Industrielles
Occitanie

L'ÉVOLUTION DU BESOIN EN COMPÉTENCES DANS LA LOGISTIQUE INDUSTRIELLE EN OCCITANIE

AVRIL 2022



Avec l'appui de :



L'ÉVOLUTION DU BESOIN EN COMPÉTENCES DANS LA LOGISTIQUE INDUSTRIELLE EN OCCITANIE

CADRAGE DE L'ÉTUDE

Contexte et périmètre

Le poids de la logistique

ENQUÊTE QUALITATIVE AUPRÈS DES ENTREPRISES

Méthodologie

Enjeux et priorités

L'évolution du besoin en compétences

La formation et le recrutement comme leviers
d'acquisition des compétences

Conclusions

ANNEXES

L'offre de formation en logistique en région Occitanie

Documentation

L'ÉVOLUTION DU BESOIN EN COMPÉTENCES DANS LA LOGISTIQUE INDUSTRIELLE EN OCCITANIE

CADRAGE DE L'ÉTUDE

Contexte et périmètre

Le poids de la logistique

ENQUÊTE QUALITATIVE AUPRÈS DES ENTREPRISES

Méthodologie

Enjeux et priorités

L'évolution du besoin en compétences

La formation et le recrutement comme leviers
d'acquisition des compétences

Conclusions

ANNEXES

L'offre de formation en logistique en région Occitanie

Documentation

UNE ÉTUDE POUR APPRÉHENDER LA LOGISTIQUE INDUSTRIELLE

Daher et l'ORCI Occitanie, avec le soutien de la Région Occitanie et de l'UIMM Occitanie, ont réalisé une enquête sur l'évolution des métiers de la logistique industrielle en Occitanie.

- 🕒 **Contexte** : La crise économique liée au Covid 19 a bouleversé le fonctionnement de nombreuses entreprises, en particulier dans l'industrie et notamment au niveau de la logistique
- 🕒 **Objectif** : Identifier l'impact de l'évolution en compétences, notamment en lien avec les nouvelles technologies, sur les métiers de la logistique dans l'industrie
- 🕒 **Moyens** :
 - 🕒 Recueil et analyse d'études existantes
 - 🕒 Réalisation d'une enquête qualitative auprès d'entreprises industrielles
 - 🕒 Animation d'un atelier collaboratif (entreprises participantes, le cluster Digital 113 et les branches professionnelles du numérique et du transport)

DÉLIMITER LE PÉRIMÈTRE DE LA LOGISTIQUE INDUSTRIELLE

Deux rapports de référence pour définir le champ de la logistique

Conférence nationale sur la logistique

La logistique en France

État des lieux et pistes de progrès



Rapport du comité scientifique présidé par Michel Savy



Rapport établi avec le concours du ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, du ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique, et de la Commission nationale des services.



Mars 2015



Logistique L'emploi dans la fonction logistique en France

Henri Mariotte (SESP)

La plupart des études sur l'emploi dans le transport routier et la logistique en France, reposent sur une nomenclature sectorielle. Le SESP vient de réaliser une analyse transversale, multi-sectorielle, qui prend en compte les métiers de la logistique et du transport routier de marchandises, partout où ils se trouvent. En dissociant clairement la fonction transport, cette étude précise les caractéristiques propres de l'emploi dans la fonction logistique qu'elle limite toutefois aux activités d'entreposage et aux services associés. En 2004, les fonctions transport et logistique, présentes dans de nombreux secteurs de l'économie, emploient 1,5 million de personnes : 700 000 dans les métiers du transport et 800 000 dans ceux de la logistique. Pour cette dernière, seuls 22 % des emplois sont regroupés chez des prestataires spécialisés. Il s'agit majoritairement d'emplois ouvriers, concentrés pour un quart d'entre eux dans cinq grandes zones logistiques.

Que représente le secteur de la logistique en France ? La réponse à cette question, d'apparence simple se heurte à deux difficultés qui sont la définition des métiers et/ou des fonctions qu'il regroupe, et leur repérage dans l'économie. La logistique, lorsqu'elle est évoquée comme un secteur économique à part entière, peut englober tout à la fois des activités de transport de marchandises (essentiellement routier), d'entreposage, de manutention, de conditionnement et divers services associés. Dans cette étude, la logistique a été séparée du transport ; elle est entendue uniquement comme une activité d'entreposage et de services associés à l'entreposage. Pour évaluer le poids de l'activité logistique dans tous les secteurs de l'économie où elle est présente, l'emploi a été estimé à partir d'un recensement des métiers caractéristiques de la logistique et du transport dans l'ensemble des entreprises, à partir de leurs déclarations annuelles de données sociales (aads).

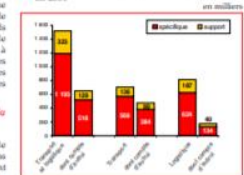
1,5 million d'emplois dans le transport et la logistique en 2004

Les activités de la logistique et du transport de marchandises représentent vingt-quatre professions et catégories sociales (métiers) et emploient 1,2 million de personnes (figure 1). Les emplois se répartissent également entre les professions du transport et celles de la logistique. Les emplois d'ouvriers sont majoritaires : routiers et chauffeurs livreurs dans le domaine des transports ; magasiniers, ouvriers du tri, de l'emballage, conducteurs de chariot, caristes dans la logistique.

A ces emplois, s'ajoutent les professions « non spécifiques » nécessaires au bon fonctionnement de ces activités : secrétaires, cadres administratifs, comptables... Ces emplois « support », dont le nombre est évalué à 320 000, sont plus nombreux dans la logistique que dans le transport. Au total, l'emploi dans le transport de marchandises et la logistique est estimé à 1,5 million en 2004 : 700 000 personnes dans le transport et 800 000 dans la logistique. Contrairement aux activités de transport, largement

externalisées par les entreprises, les activités logistiques sont encore majoritairement assurées en interne. Les prestataires spécialisés (logistique pour compte d'autrui) ne regroupent que 22 % de l'emploi logistique, soit 174 000 personnes. La proportion est de deux emplois « spécialisés transport » sur trois dans les entreprises de transport.

1 L'emploi dans la logistique et le transport de fret en 2004



Source : Insee-DADS 2004, EAE Transport 2004, données de La Poste et estimations MTE/MS/SESP

Le compte propre, plus gros employeur de la logistique

La fonction logistique est encore largement intégrée dans les entreprises industrielles et commerciales. Les intermédiaires du commerce et les entreprises de commerce de gros emploient 142 000 personnes dans des métiers spécifiques de la logistique, soit 15 % des emplois de leur secteur (figure 2) et les deux tiers de l'emploi logistique du secteur du commerce. Ces entreprises interviennent pour partie sur les mêmes marchés que les entreprises de la logistique, leurs effectifs ne devraient pas être comptabilisés entièrement en compte propre (méthode).

LE CHAMP DE LA LOGISTIQUE INDUSTRIELLE : DÉFINITION

- ④ Pour les travaux de cette étude, nous avons retenu de définir le champ de la logistique industrielle de la manière suivante :
 - ④ En tant que branche économique en émergence constituée d'entreprises industrielles ou de prestataires travaillant pour le compte d'entreprises industrielles, externalisant tout ou partie de leurs opérations logistiques.
 - ④ Comme la partie du management de la Supply Chain (gestion logistique) qui planifie, met en œuvre et contrôle les flux et le stockage des marchandises, les services et les informations connexes entre l'origine et la consommation d'un bien ou d'un produit

Source : Conférence nationale sur la logistique « État des lieux et pistes de progrès ». Rapport du comité scientifique présidé par Michel Savy. Mars 2015

L'ÉVOLUTION DU BESOIN EN COMPÉTENCES DANS LA LOGISTIQUE INDUSTRIELLE EN OCCITANIE

CADRAGE DE L'ÉTUDE

Contexte et périmètre

Le poids de la logistique

ENQUÊTE QUALITATIVE AUPRÈS DES ENTREPRISES

Méthodologie

Enjeux et priorités

L'évolution du besoin en compétences

La formation et le recrutement comme leviers
d'acquisition des compétences

Conclusions

ANNEXES

L'offre de formation en logistique en région Occitanie

Documentation

MESURER LE POIDS DE L'ACTIVITÉ LOGISTIQUE DANS L'INDUSTRIE

- Concernant la logistique exercée pour compte d'autrui, il est possible d'apprécier le poids de l'emploi salarié à partir des données des secteurs d'activité qui la composent (notamment transport et entreposage).
- Toutefois, une large part des activités logistiques étant internalisées au sein des entreprises industrielles elles mêmes, les effectifs salariés liés à la logistique peuvent être aussi inclus dans un secteur d'activité relevant de l'industrie (ex. fabrication de denrées alimentaires, de boissons...). Pour identifier ces effectifs, une méthode est retenue : l'évaluation du nombre d'emplois liés à la logistique dans les secteurs industriels à partir des données de l'emploi de l'INSEE (cf. slide 9)

Sources :

M. Henri, « L'emploi dans la fonction logistique en France », mars 2007

S. Michel, « Conférence nationale sur la logistique : État des lieux et pistes de progrès ». Rapport du comité, mars 2015



PLUS DE 15 000 EMPLOIS LIÉS À LA LOGISTIQUE AU SEIN DE L'INDUSTRIE EN OCCITANIE

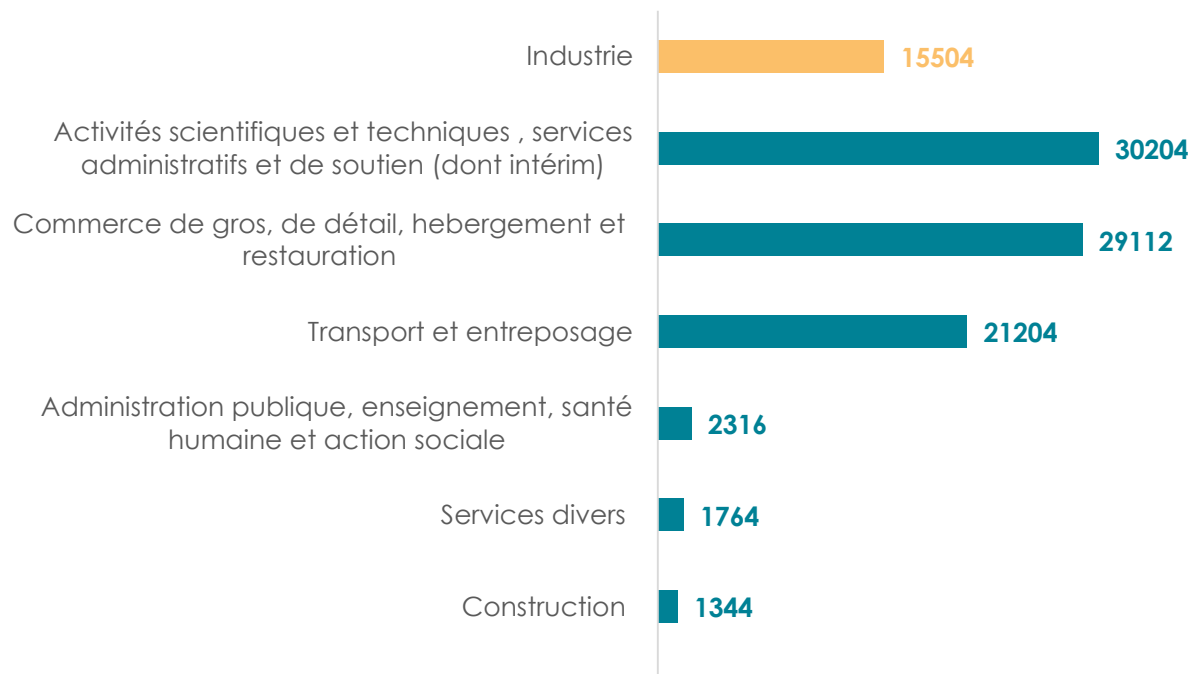
Champ de la logistique selon les métiers

Catégorie socio professionnelle	France métropolitaine			Occitanie		
	Nombre total d'emplois	Nombre d'emplois dans l'industrie	Part d'emplois dans l'industrie (en %)	Nombre total d'emplois	Nombre d'emplois dans l'industrie	Part d'emplois dans l'industrie (en %)
Cadres						
Ingénieurs et cadres des achats et approvisionnements industriels	46 848	18 000	38%	1 932	1 440	75%
Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	55 572	14 580	26%	2 556	1 068	42%
Professions intermédiaires						
Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	78 000	22 392	29%	3 756	1 500	40%
Responsables d'entrepôt, de magasinage	47 088	7 404	16%	3 156	552	17%
Responsables du tri, de l'emballage, de l'expédition et autres responsables de la manutention	23 484	3 996	17%	1 176	252	21%
Ouvriers et employés						
Conducteurs livreurs, coursiers	295 152	12 444	4%	26 400	1 116	4%
Conducteurs d'engin lourd de levage	27 540	5 280	19%	1 032	132	13%
Conducteurs d'engin lourd de manoeuvre	13 860	3 192	23%	720	300	42%
Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	212 208	42 480	20%	10 404	2 376	23%
Magasiniers qualifiés	259 476	41 676	16%	16 236	1 884	12%
Manutentionnaires non qualifiés	237 552	24 108	10%	17 112	2 772	16%
Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	320 772	39 036	12%	17 016	2 112	12%
Total emplois	1 617 552	234 588	15%	101 496	15 504	15%

AU TOTAL, PLUS DE 100 000 EMPLOIS LIÉS À LA LOGISTIQUE EN OCCITANIE

Répartition des métiers de la logistique par secteur d'activité en Occitanie

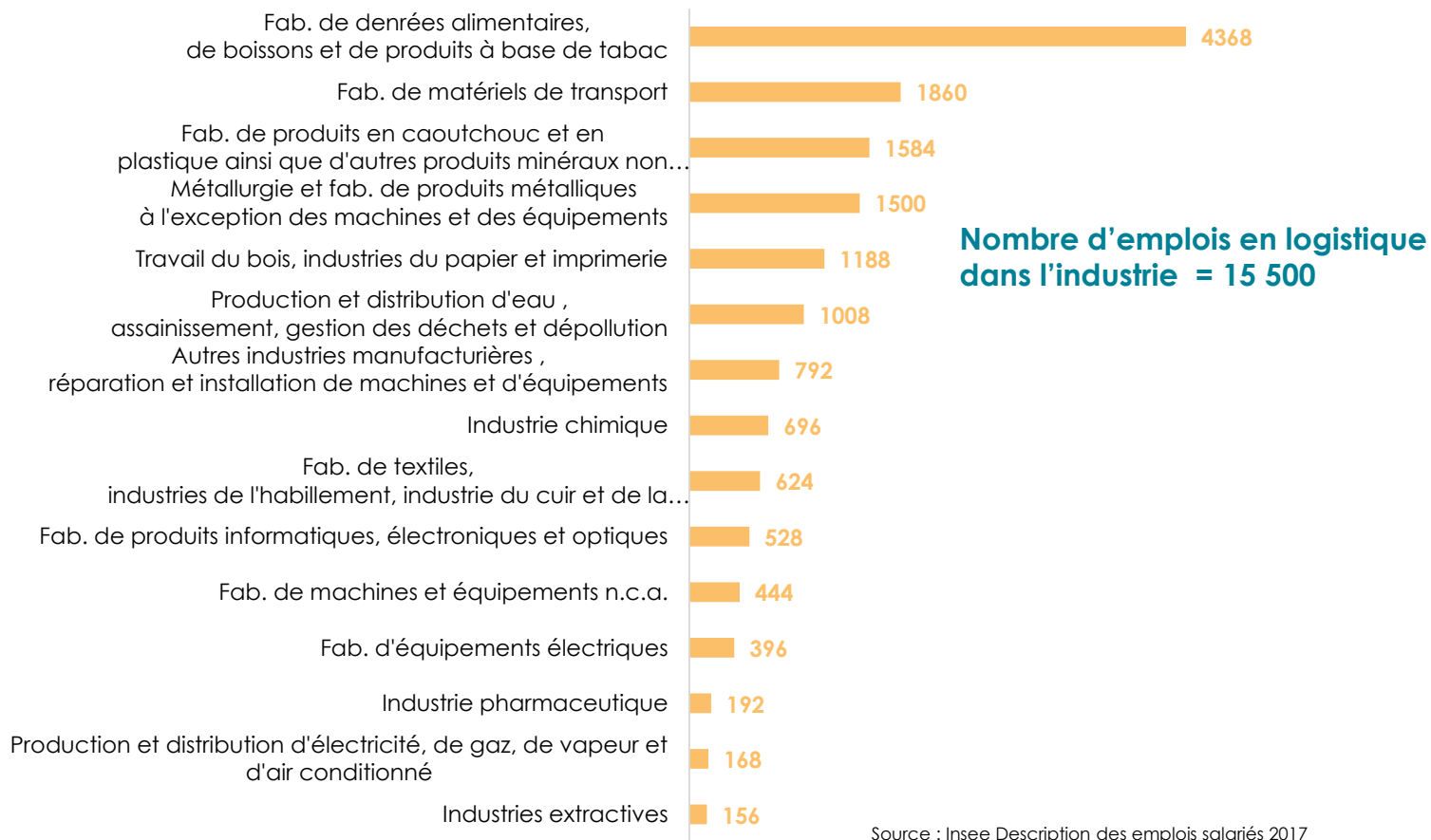
Total salariés logistique = 101 500



Source : Insee Description des emplois privés 2017

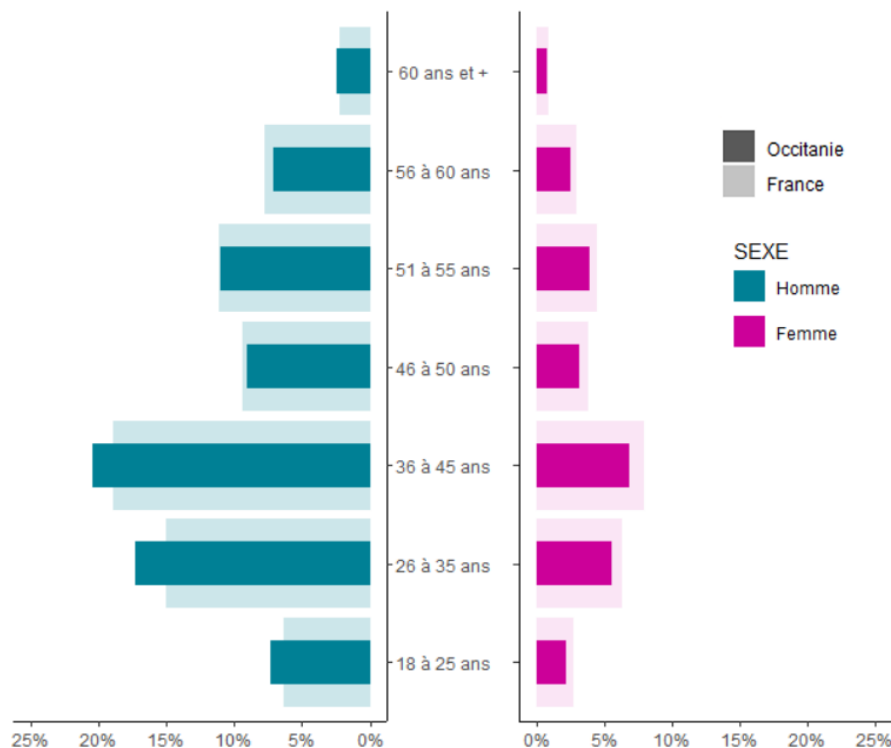
LA FABRICATION DE DENRÉES ALIMENTAIRES, SECTEUR INDUSTRIEL QUI EMPLOIE LE PLUS DES SALARIÉS EN LOGISTIQUE

Répartition des emplois en logistique par secteur d'activité dans l'industrie en Occitanie

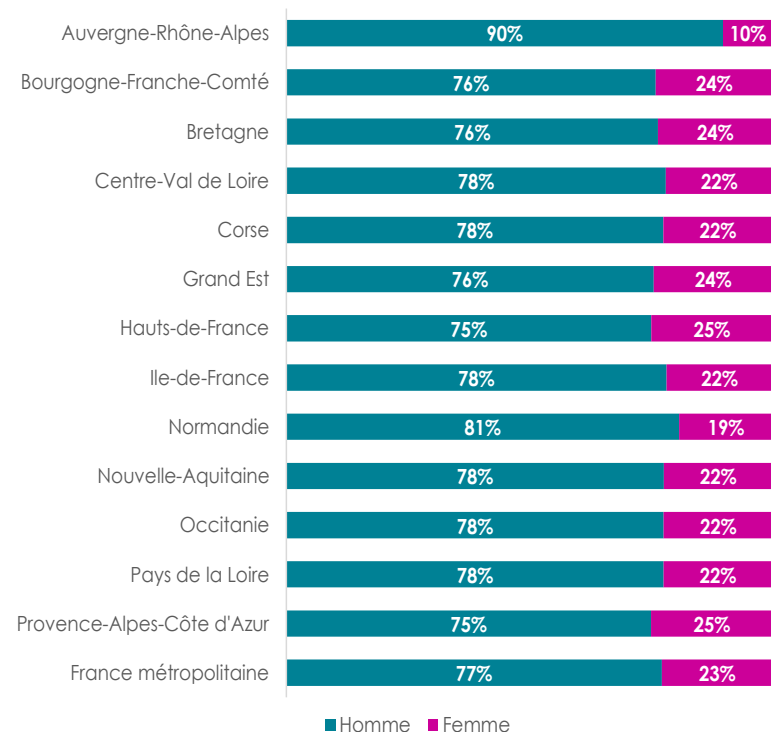


FAIBLE REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LA LOGISTIQUE AU SEIN DE L'INDUSTRIE

Pyramide des âges dans la logistique au sein de l'Industrie



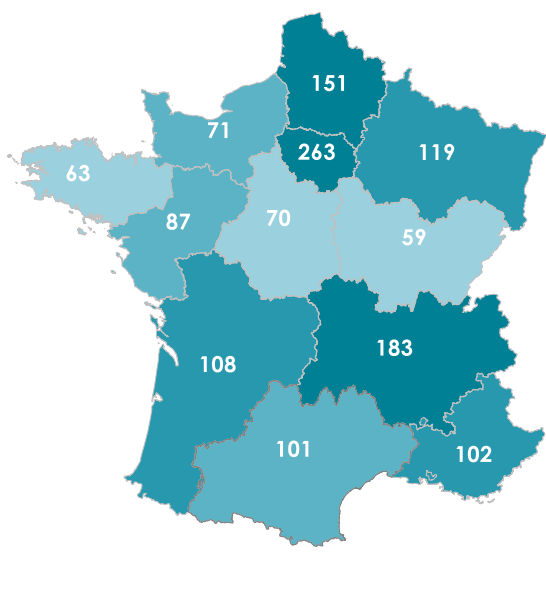
Répartition des salariés dans la logistique au sein de l'industrie par sexe et région (France métropolitaine)



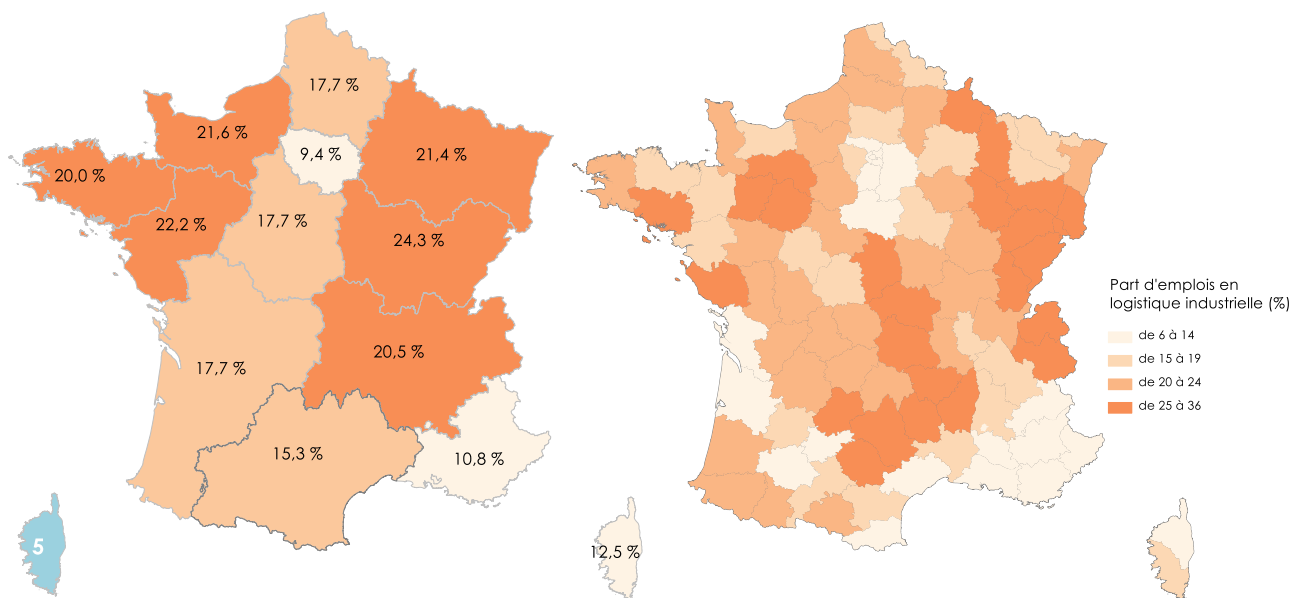
Source : Insee Description des emplois salariés 2017

LE POIDS DE LA LOGISTIQUE VARIABLE D'UNE RÉGION À L'AUTRE

Nombre total d'emplois liés à la logistique (en milliers)



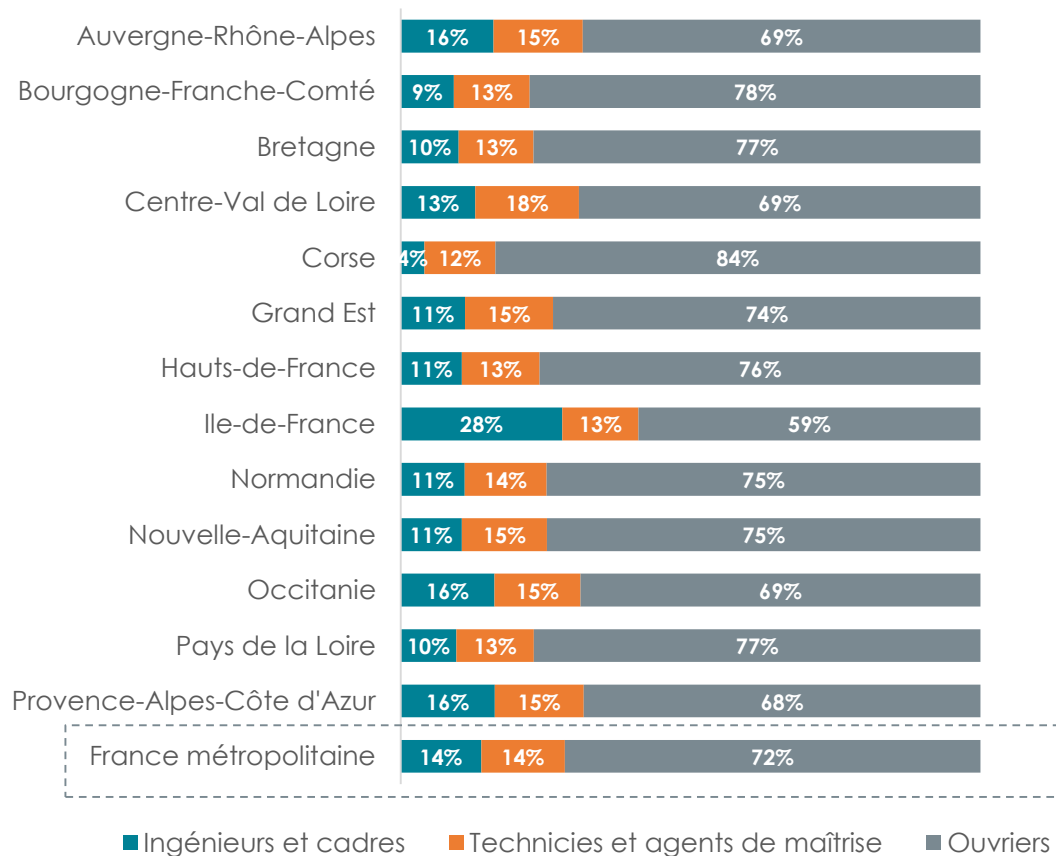
Part d'emplois liés à la logistique dans l'industrie par région et par département (en %)



Source : Insee Description des emplois salariés 2017

LES MÉTIERS LIÉS À LA LOGISTIQUE PRINCIPALEMENT À NIVEAU OPÉRATEUR DANS L'INDUSTRIE

Répartition des salariés dans la logistique liés à l'industrie selon la catégorie socioprofessionnelle



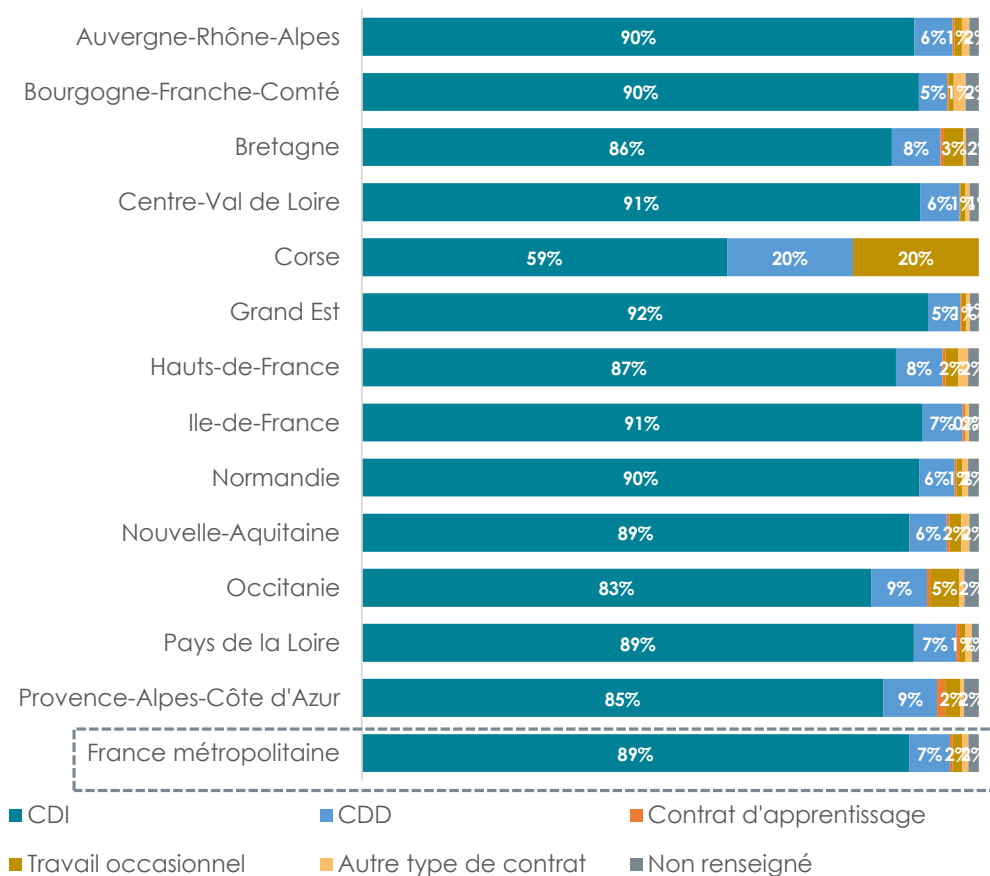
Source : Insee Description des emplois salariés 2017

DES EMPLOIS PRINCIPALEMENT EN CDI ET À TEMPS COMPLET

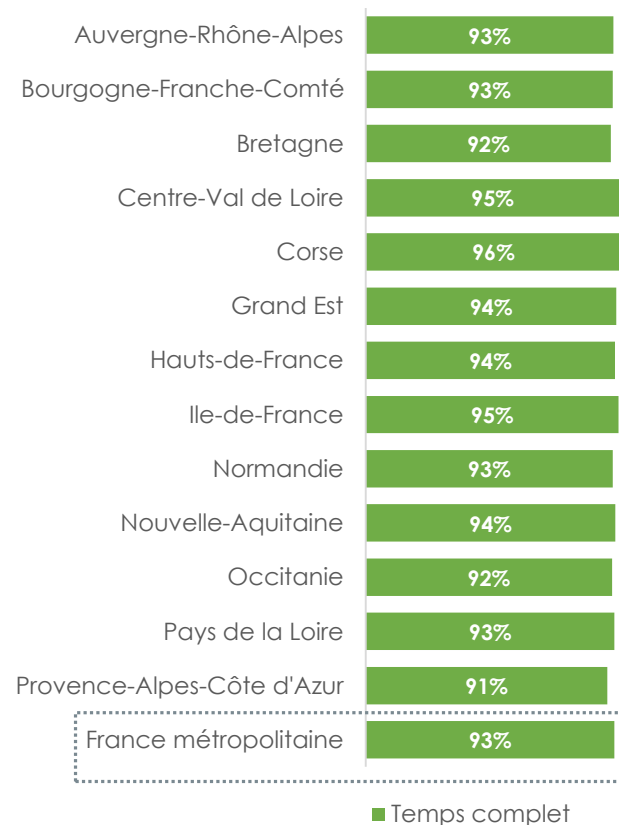
Comme pour l'industrie, dans la logistique au sein de l'industrie les emplois sont principalement en CDI et à temps complet (90% des emplois en CDI et 94% à temps complet)

Répartition des salariés liés à la logistique dans l'industrie (France métropolitaine)

Selon le type de contrat



Selon le temps de travail



Source : Insee Description des emplois salariés 2017

L'ÉVOLUTION DU BESOIN EN COMPÉTENCES DANS LA LOGISTIQUE INDUSTRIELLE EN OCCITANIE

CADRAGE ET CONTEXTE

Contexte et périmètre

Le poids de la logistique

ENQUÊTE QUALITATIVE AUPRÈS DES ENTREPRISES

Méthodologie

Enjeux et priorités

L'évolution du besoin en compétences

La formation et le recrutement comme leviers
d'acquisition des compétences

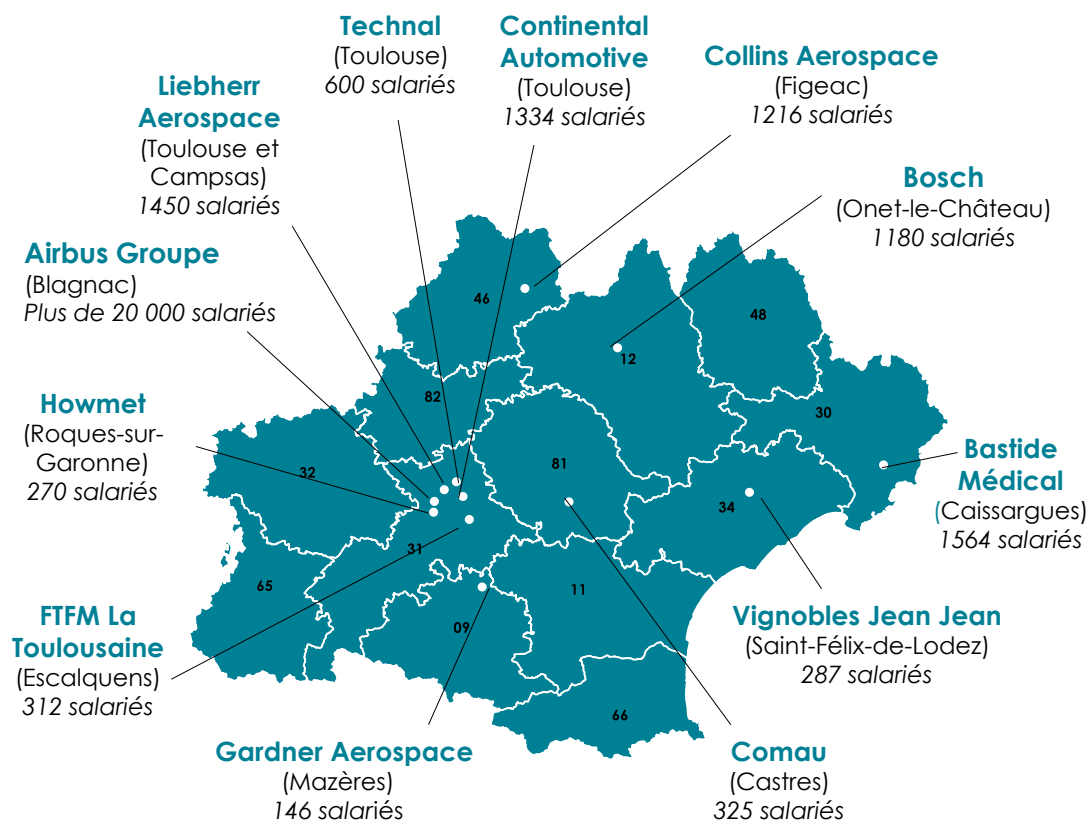
Conclusions

ANNEXES

L'offre de formation en logistique en région Occitanie

Documentation

LES ENTREPRISES ENQUÊTÉES



 **2 startups du numérique interviewées en complément :**
 - Zozio dédié au développement d'un capteur pour la traçabilité dans la supply chain & Tilkal qui produit un logiciel de traçabilité pour la supply chain



Calendrier de l'enquête

- **Avril –Juin 2021** : Préparation de l'enquête en lien avec DAHER
- **Juin-Septembre 2021** : Passation de 14 entretiens individuels en visioconférence avec les responsables supply chain et ressources humaines des entreprises (durée moyenne : 1h)
- **Décembre 2021** : Animation d'un atelier collaboratif en présentiel avec les entreprises répondantes et les partenaires des entreprises et partenaires



Le panel d'entreprises enquêtées cumulent plus de **1000 salariés*** en CDD/CDI dédiés à la logistique

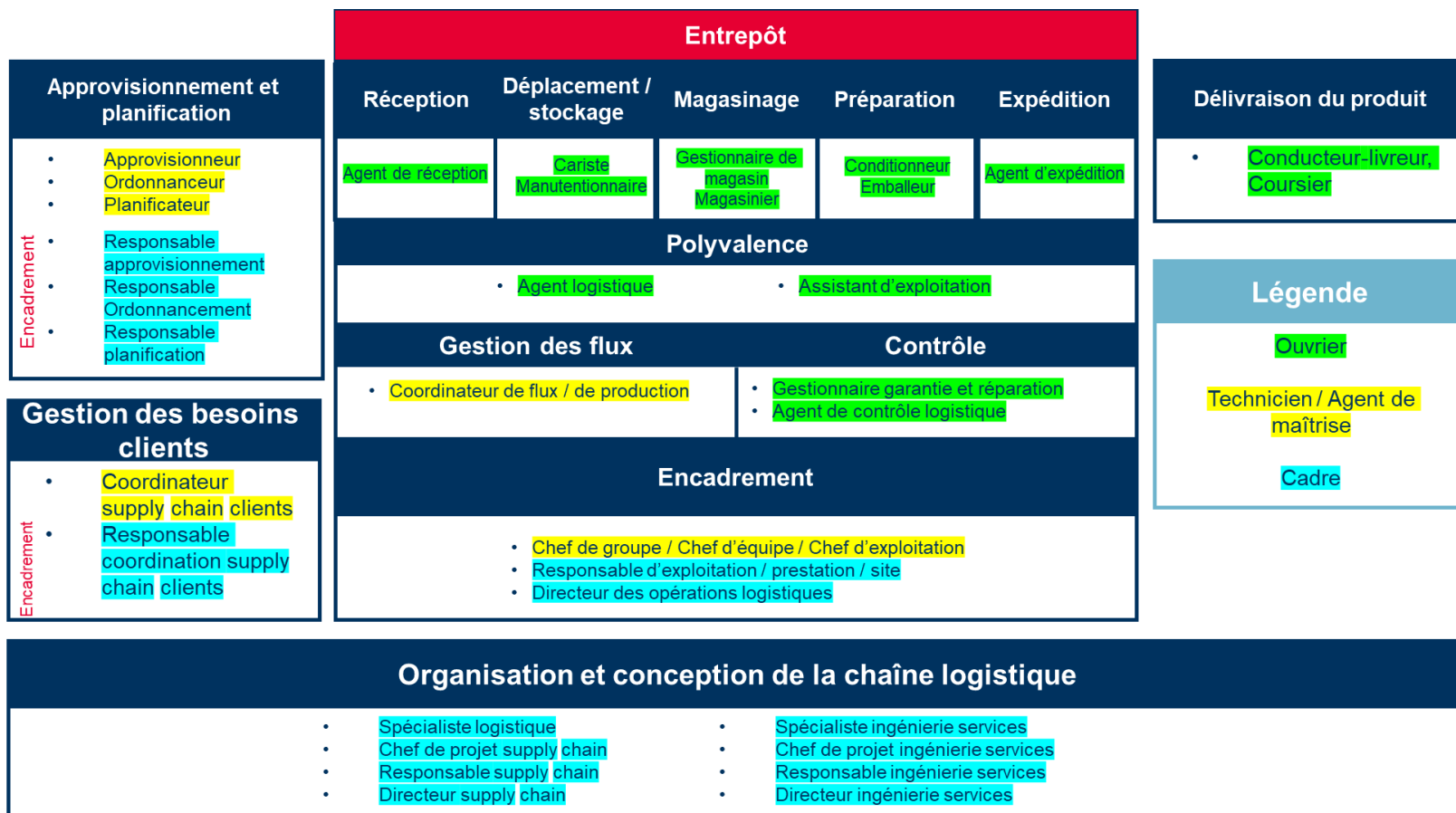
LES THÉMATIQUES DE L'ENQUÊTE

Quatre grandes axes retenus pour conduire les entretiens :

- ④ Caractérisation de l'entreprise (chiffre d'affaires, effectifs salariés, part dédiée à la logistique industrielle...)
- ④ Identification de leurs priorités stratégiques (en lien avec la crise sanitaire mais aussi avec les nouvelles technologies...)
- ④ Impact sur les besoins en compétences dans la logistique industrielle et les solutions pour y répondre.
- ④ Évaluation de l'offre de formation et adéquation avec le besoin en compétences.

LE RÉFÉRENTIEL MÉTIERS RETENU POUR L'ENQUÊTE

Afin de confronter la vision des entreprises enquêtées sur l'évolution des compétences dans la logistique avec celle développée par l'entreprise Daher, le référentiel métiers suivant a été retenu :



Source : Daher juin 2021

L'ÉVOLUTION DU BESOIN EN COMPÉTENCES DANS LA LOGISTIQUE INDUSTRIELLE EN OCCITANIE

CADRAGE ET CONTEXTE

Contexte et périmètre

Le poids de la logistique

ENQUÊTE QUALITATIVE AUPRÈS DES ENTREPRISES

Méthodologie

Enjeux et priorités

L'évolution du besoin en compétences

La formation et le recrutement comme leviers
d'acquisition des compétences

Conclusions

ANNEXES

L'offre de formation en logistique en région Occitanie

Documentation

LA LOGISTIQUE, INCONTOURNABLE POUR L'ENTREPRISE INDUSTRIELLE

La plupart des entreprises interviewées déclare gérer en interne une grande partie de la logistique, de la conception et l'organisation en passant par la gestion des flux jusqu'à une partie de la livraison du produit.

À noter que certaines entreprises interviewées gardent la partie administrative de la livraison du produit, la prestation du service étant externalisée à des entreprises du transport.

Selon le besoin des entreprises, la gestion de l'entrepôt peut aussi être en partie confiée à des prestataires.

Paroles d'entreprises

Une stratégie d'internalisation des flux logistiques

“ La stratégie en logistique est de garder tous les flux en interne ”

Vignobles Jean Jean

“ La logistique, assez transverse, nous n'avons pas de sous-traitant, c'est à 100% du personnel Mazères ”

Gardner Aerospace

Une organisation de la logistique propre aux activités des entreprises industrielles

“ Dans la partie logistique on intègre la peinture ”

Comau

LA CRISE SANITAIRE RÉVÉLATRICE DE L'IMPORTANCE DE LA LOGISTIQUE

Lors de la crise sanitaire, les entreprises interviewées ont du adapter leurs activités au contexte alors imposé. Pour certaines d'entre elles, la crise a permis de repenser l'organisation de la logistique.

Paroles d'entreprise



Un réajustement des pratiques en logistique

“Accélération de la réinternalisation d'une partie de la logistique”

Airbus

“On a profité de la période covid pour réajuster les fonctions sur la logistique”

Gardner Aerospace



Renforcement de la polyvalence des collaborateurs

“Coopération et entraide auprès de différents services. Plutôt que faire appel à l'activité partielle, développement de la polyvalence”

Bastide Médical

“Mise en place de l'autoproduction des masques de protection et gestion de lignes manuelles de production”

Bosch



La logistique : un service qui a permis d'assurer la continuité de l'activité

“Les logisticiens étaient en première ligne lorsque les commandes étaient au point mort. Les logisticiens organisaient le cadencement et ce sont des métiers qui étaient sur place”

Liebherr Aerospace

“Le service logistique ne s'est jamais arrêté. C'est le dernier maillon de la chaîne, l'image de marque de la société par rapport au client”

Vignobles Jean Jean

DES ENJEUX D'OPTIMISATION POUR LA LOGISTIQUE

Les entreprises interrogées nous ont fait part des grands enjeux qui les concernent. Pour chacun d'entre eux, elles associent un certain nombre d'**objectifs** plus au moins importants mais tous en prise avec une volonté d'optimisation de la logistique.

1 S'adapter aux attentes du **marché**

- ✓ Diversifier l'activité
- ✓ S'internationaliser
- ✓ Restructurer l'organisation
- ✓ Réduire les coûts et les cycles de fabrication
- ✓ Anticiper le volume d'activité
- ✓ **Améliorer la gestion du stock**

2 Investir dans les nouvelles **technologies**

- ✓ **Digitaliser/Robotiser**
- ✓ **Développer des outils de traçabilité interne**

3 Gérer les problématiques d'**approvisionnement**

- ✓ Anticiper la rupture des matières premières
- ✓ Livrer à l'heure
- ✓ **Assurer la livraison des clients et des composants dans la ligne de production**
- ✓ **Mettre en place une stratégie fournisseur (diversification, culture et performance)**

4 Développer les **compétences**

- ✓ **Développer la polyvalence des équipes**
- ✓ **Digitaliser les formations** en interne (e-learning, moocs, formation à distance),
- ✓ **Recruter des profils cibles**
- ✓ Anticiper et gérer les départs

5 Déployer des stratégies de **développement durable & RSE**

- ✓ **Améliorer l'efficacité énergétique**
- ✓ **Veiller à la sécurité et à la santé des salariés**

1 S'adapter aux attentes du marché

Pour pouvoir répondre aux nouvelles attentes du marché, un des objectifs régulièrement cité par les entreprises est d'améliorer la gestion du stock.

Améliorer la gestion du stock

Afin de mieux gérer leur stock, la plupart des entreprises interrogées, utilisent aujourd'hui des logiciels spécialisés (logiciel WMS). D'après elles, avoir un stock élevé impose des contraintes en termes de place et de délais.

Pour certaines d'entre elles, augmenter la surface de stockage est une autre solution, par exemple, une entreprise nous dit se lancer dans la construction d'un bâtiment de stockage, pour mieux gérer l'expédition des produits.

D'autres entreprises, s'interrogent le fait d'externaliser la gestion de stockage à des prestataires spécialisés

Paroles d'entreprise

Anticiper le stockage grâce aux outils numériques

“ Mieux anticiper le stockage grâce au Big data ”
Continental Automotive

“ Le numérique plutôt pour la gestion de stock et matières ”
FTFM LA TOULOUSAINNE

“ Dans la partie logistique le numérique est un enjeu dans la gestion du stock, il s'agit d'une technologie pour valider une entrée ou une sortie. ”
Daher

2 Investir dans les nouvelles technologies

Digitaliser et Robotiser

Dans leurs discours, les entreprises nous indiquent majoritairement que pour optimiser la supply chain la **digitalisation et la robotisation** ne sont pas une priorité. Néanmoins, on s'aperçoit qu'elles ont déjà mis en place diverses mesures pour y répondre.

La *conduite du changement* se fait déjà à travers la digitalisation des formations (modules e-learning) et la mise en place des formations de sensibilisation à l'outil 4.0

Plus concrètement, pour rendre le magasinage plus opérationnel, les entreprises enquêtées utilisent des machines liées à leur ERP (Enterprise Resource Planning).

Par ailleurs, la **digitalisation** et la **robotisation** semblent davantage développées dans les entreprises enquêtées qui travaillent pour l'automobile et l'aéronautique.

Toutefois leur degré de déploiement va dépendre d'autres facteurs, comme leur positionnement dans la chaîne de valeur, les cadences et les flux. Aussi, le fait d'appartenir ou non à un groupe peut ralentir le processus de digitalisation.

Paroles d'entreprise

Digitaliser et robotiser pour optimiser la chaîne logistique

“Une organisation qui a une volonté de créer la supply chain de demain et de développer l'industrie par le flux BSM et ONE.”

Airbus

“À fond dans la digitalisation et l'industrie 4.0. Adaptation des systèmes d'information pour l'optimisation de la fonction logistique du début à la fin”

Bosch

Les limites de la robotisation

“Chez nous, il y a une multiplicité de produits entrants et sortants et de cadences pas très élevées. Ce qui rend la robotisation pas très intéressante.”

Collins Aerospace

2 Investir dans les nouvelles technologies

Développer et mettre en place des outils de traçabilité interne

Les entreprises enquêtées utilisent des **outils de traçabilité**, notamment à travers le suivi des colis à l'intérieur de l'usine et l'utilisation de logiciels de traçabilité liés avec des outils de type flashers ou scanners (outils pour référencer les produits)

La **traçabilité** est aujourd'hui un sujet d'autant plus important pour les entreprises enquêtées travaillant pour l'automobile, l'aéronautique et l'agroalimentaire. Celle-ci permettra de gagner en qualité sur les produits proposés mais aussi en compétitivité.

Regard d'une startup du numérique : accompagner les métiers terrains à la conduite du changement

“ Pour avoir une donnée fiable, il faut impliquer les opérationnels, ce sont eux qui disposent de la data sur le terrain et sont en mesure de la rentrer correctement dans le logiciel. **La conduite du changement** est donc un élément essentiel pour l'appropriation de cette nouvelle technologie ”

Tilkal

Paroles d'entreprise

La traçabilité, un moyen pour être plus performant et gagner en qualité

“ La traçabilité pour la qualité et la compétitivité ”

Vignobles Jean Jean

“ L'objectif de l'entreprise : traçabilité montante et descendante ”

Gardner Aerospace

“ La traçabilité pour la qualité ”

Continental Automotive

“ Développer les outils de traçabilité afin de mesurer la performance et savoir où sont arrivées les pièces ”

Collins Aerospace



Assurer la livraison des clients

Les entreprises enquêtées ont un objectif clair : livrer les clients en temps et en heure.

Pour ce faire, elles doivent d'abord respecter les délais de fabrication.

Or, aujourd'hui, pouvoir trouver les matières et matériaux pour assurer la production est une grande préoccupation.

De ce fait, la logistique joue un rôle essentiel dans les entreprises, particulièrement les métiers de l'approvisionnement qui sont amenés à gérer cette problématique.

Mettre en place une stratégie fournisseur (diversification, culture, performance)

Afin de mieux anticiper ces problématiques d'approvisionnement, les entreprises enquêtées déploient des stratégies pour diversifier leur carnet de fournisseurs ou rechercher la performance fournisseur.

Les métiers de l'approvisionnement sont concernés par cet objectif de performance. Ils devront évoluer vers plus d'ingénierie logistique.

Paroles d'entreprise

Les problématiques d'approvisionnement impactent l'organisation de la logistique

“Aujourd'hui, nous avons 60 références de composants gérées en allocation au niveau mondial, nous avons des problématiques d'approvisionnement sur 40. Ceci nous empêche de faire la production et livrer les clients. Du fait de la pénurie des composants, le gestionnaire d'approvisionnement est débordé.”

Continental

Atteindre la performance fournisseur

“Il y a un virage à prendre pour la **performance fournisseur**, laquelle nécessite un haut niveau de qualification en ingénierie logistique. Avant, les logisticiens d'approvisionnements étaient des techniciens, ils relançaient les fournisseurs. Aujourd'hui, ils ont une approche plus qualitative et sont à la recherche de la performance fournisseur”

Liebherr

4 Développer les compétences

Former les collaborateurs et recruter pour développer les compétences

Le **développement des compétences** au sein des entreprises enquêtées se fait principalement à travers la **formation des collaborateurs en interne**, notamment avec le tutorat ou encore via des modules e-learning lorsque les formations sont digitalisées. La **formation des collaborateurs via des prestataires** se fait principalement pour des domaines « difficiles à mettre en place en interne » ou « très spécifiques ».

Le **recrutement** est une autre voie mais elle est plutôt utilisée sur des profils bien ciblés.

Aujourd'hui, les entreprises souhaitent plutôt mettre l'accent sur la **polyvalence des collaborateurs et des compétences**. Pour ce faire, elles utilisent en place la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) ou encore des matrices de compétences avec l'évaluation de la criticité de chacune afin de mieux anticiper les départs et les formations à mettre en place si besoin.

Paroles d'entreprise

Double stratégie : former et recruter

“La montée en compétences des employés se fait au sein de l'organisation et l'ouverture se fait sur des postes plus spécifiques”

Airbus

Miser sur la polyvalence plutôt que recruter

“Développer la polyvalence des salariés pour s'adapter à la charge de travail”

Comau

4 Développer les compétences

Un recours ponctuel à l'intérim

Avant la crise sanitaire, les entreprises avaient recours à l'intérim presque systématiquement, soit pour répondre à une augmentation de la charge de travail, soit pour combler le manque des compétences (congrés, départs à la retraite, arrêts de travail...)

Suite à la crise sanitaire, les entreprises utilisent dans une moindre mesure l'intérim. Néanmoins, même si ponctuel, le recours à l'intérim reste pratiqué pour les métiers de **cariste, chauffeurs, manutentionnaires, conditionneur/emballleur** et **magasinier** (préparateur de commande)

Aujourd'hui, les entreprises enquêtées misent plutôt sur la polyvalence et la montée en compétences de leurs salariés

Parole d'entreprise

“Ça arrive de faire appel à l'intérim pour la partie expéditions et relations clients”

Howmet



Recours à l'intérim 5/12

5 Déployer des stratégies de développement durable et RSE

Les entreprises enquêtées ne s'expriment pas de prime abord, sur leur stratégie liée au développement durable. C'est lorsque l'on pose la question sur le sujet que l'on se rend compte des dynamiques déjà à l'œuvre.

Améliorer l'efficacité énergétique

Selon les entreprises interviewées, le développement durable est avant tout une démarche leur permettant de réduire leur consommation énergétique. Elle commencerait par des gestes simples comme le changement des éclairages dans les ateliers, ce qui permettrait de réduire la consommation d'énergie sur les machines. Aller vers des magasins automatiques est une stratégie qui pourrait aussi réduire la consommation énergétique. Aujourd'hui, au sein des entreprises enquêtées, le **développement durable** passe également par la réutilisation des emballages, le retour des consommables, le tri de déchets, l'utilisation des panneaux solaires...

Aussi, même si la livraison des produits est le plus souvent externalisée à des transporteurs, les entreprises interviewées nous disent qu'il y a une volonté d'utiliser des moyens de transport plus propres.

Veiller à la sécurité et à la santé des salariés

Aujourd'hui, selon les entreprises, un objectif important pour elles est d'assurer la sécurité et la santé des salariés au travail. D'après elles, ces initiatives passent par la mise en place d'outils de production plus performants afin d'éviter les manutentions impactant la santé des salariés

Paroles d'entreprise

Une volonté de réduction de l'impact environnemental

“ L'objectif à l'horizon 2030-2050 est d'avoir 0% d'impact environnemental dans la production des produits. Du côté logistique, cela concernera la partie transports et les fournisseurs sur la partie packaging ”

Continental Automotive

Avoir un outil de production sécurisée et performant

“ Globalement, dans les priorités de production, on souhaite avoir des usines avec des outils de production plus innovants, plus performants, moins impactant sur la santé des salariés pour éviter les manutentions ”

Technal

L'ÉVOLUTION DU BESOIN EN COMPÉTENCES DANS LA LOGISTIQUE INDUSTRIELLE EN OCCITANIE

CADRAGE DE L'ÉTUDE

Contexte et périmètre

Le poids de la logistique

ENQUÊTE QUALITATIVE AUPRÈS DES ENTREPRISES

Méthodologie

Enjeux et priorités

L'évolution du besoin en compétences

La formation et le recrutement comme leviers
d'acquisition des compétences

Conclusions

ANNEXES

L'offre de formation en logistique en région Occitanie

Documentation

L'IMPACT DES COMPÉTENCES SUR LES MÉTIERS DE LA LOGISTIQUE INDUSTRIELLE

Pour chacun des métiers retenus pour l'enquête, les entreprises ont été interrogées sur la manière dont évoluent les compétences. Deux typologies des compétences ressortent : compétences en nouvelles technologies sur lesquelles les entreprises ont toutes été interrogées et les compétences transverses qui sont apparues au moment des entretiens.

Compétences en nouvelles technologies

Automatisation & robotisation



Informatique & digital



IA, réalité augmentée & réalité virtuelle



Data & traçabilité



Compétences transverses

Amélioration continue



Relations clients/fournisseurs



Langues étrangères & bureautique



Nouvelles formes d'organisation & polyvalence



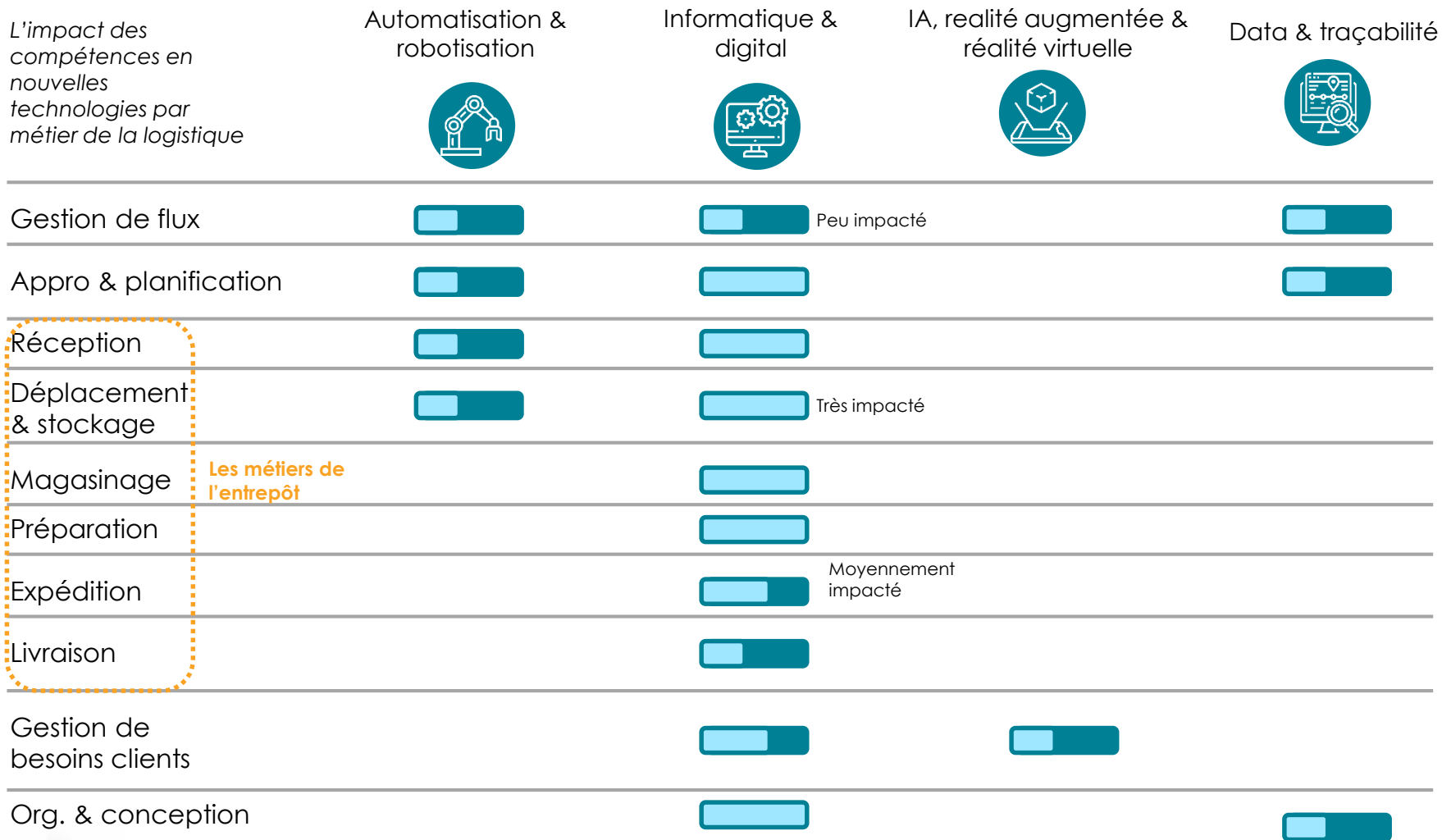
Commerce international



Développement durable



LES NOUVELLES TECHNOLOGIES, UN ENJEU MAJEUR DANS LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



L'INFORMATIQUE ET LE DIGITAL, À DÉVELOPPER DANS TOUS LES MÉTIERS DE LA LOGISTIQUE INDUSTRIELLE



Au sein des entreprises enquêtées, globalement, tous les métiers de la chaîne logistique nécessitent de pouvoir s'améliorer sur l'informatique et le digital. Comprendre, voire maîtriser les outils en place sera nécessaire pour déployer toutes les stratégies d'optimisation.

Les métiers de **l'entrepôt**, davantage concernés par la montée en compétences sur ce domaine devront eux à minima comprendre les logiciels d'entreprise, notamment l'ERP ou encore le logiciel WMS.

Les métiers de **l'organisation et la conception de la chaîne logistique** pour être en phase avec l'évolution des process et se concentrer davantage sur la planification stratégique, devront eux maîtriser les logiciels d'entreprise, par exemple SAP.

Les métiers de la **gestion des besoins clients**, amenés à s'adapter aux activités des entreprises et à gérer les références de produits déjà en place mais aussi de ceux à venir, devront eux aussi maîtriser l'informatique.

Paroles d'entreprise

L'informatique et le digital pour mieux planifier

“Plus de digital sur la prise des commandes et la chaîne logistique, pour se concentrer sur la partie planification stratégique”
Howmet

“Les personnes dédiées à la préparation de commandes auront une double casquette ; elles devront préparer des commandes et avoir un minimum de connaissances informatiques, le minimum pour gérer le logiciel WMS”

Vignobles Jean Jean

DES BESOINS EN ROBOTISATION, AUTOMATISATION, DATA & TRAÇABILITÉ



La montée en compétences dans l'informatique et le digital sera la base pour le développement des compétences en robotisation, automatisation, data et traçabilité.

Les caristes, aujourd'hui déjà concernés par l'utilisation des outils de **traçabilité** (flashers, scanners, tablettes tactiles...), et amenés à utiliser de plus en plus des outils de ce type, devront avant tout comprendre les logiciels d'entreprise. Maîtriser les outils de traçabilité en place et à venir sera un enjeu pour ce métier.

Les métiers **d'approvisionnement et planification** sont aussi concernés par la traçabilité. Au sein des entreprises industrielles, l'approvisionneur peut prendre deux casquettes :

- Lorsqu'il s'agit **d'approvisionner les lignes de production**, il/elle devra maîtriser les outils de traçabilité et permettre aux personnes en production de suivre les références du produit.
- L'approvisionnement d'un point de vue **« prise de commandes »** devra mieux anticiper le besoin en matières et comprendre aisément les logiciels d'entreprise.

En ce qui concerne **l'automatisation**, pour certaines entreprises, le processus étant davantage développé, il impacte déjà la **gestion du flux**. En effet, ce métier devra mieux anticiper les flux physiques et travailler plus en lien avec les outils d'automatisation (notamment les **robots AGV**)

Paroles d'entreprise

L'automatisation, la robotisation et la traçabilité : pour mieux gérer les flux et les process

“La robotisation et la digitalisation entraînent le besoin d'aller sur l'analytique et la performance pour équiper le process et les mettre en capacité”

Airbus

“L'approvisionneur devra se perfectionner pour permettre aux personnes en production de suivre les références du produit à l'aide des outils de traçabilité. Ils devront utiliser les outils informatiques en place pour savoir charger d'une façon plus optimale le robot AGV”

Continental Automotive





L'intelligence artificielle peut prendre plusieurs formes, par exemple à travers l'utilisation des moteurs de recherche, de chatbots, la reconnaissance vocale, etc.

Dans les discours des entreprises enquêtées, cette compétence n'apparaît pas systématiquement comme impactant les métiers de la logistique, elle est perçue trop éloignée.

Toutefois on retrouve une exception dans les métiers de la **gestion des besoins clients** amenés eux à terme à utiliser des chatbots ou encore à faire de l'e-business.

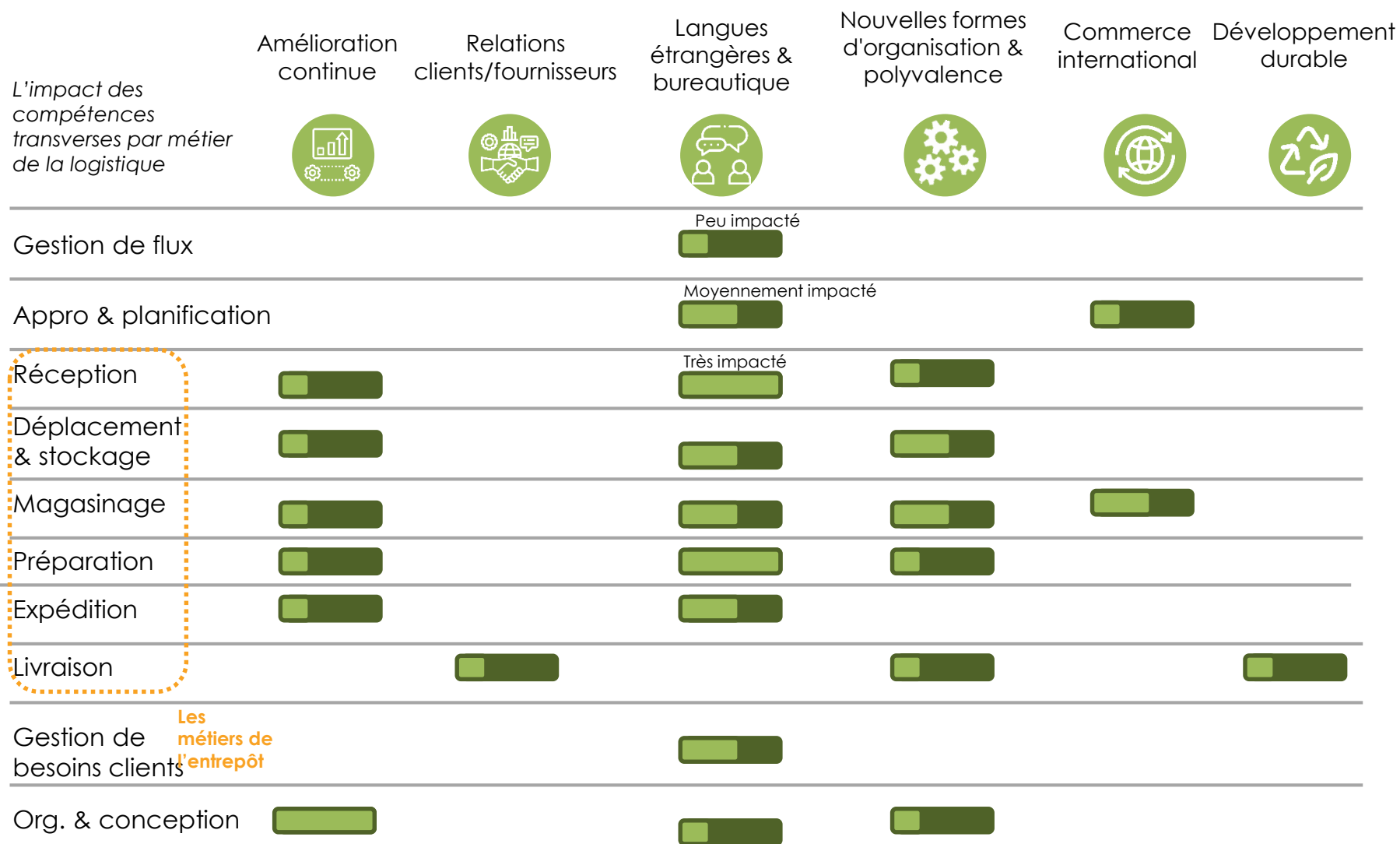
Ces changements de pratiques nécessiteront de l'accompagnement de collaborateurs vers l'informatique et le digital.

Parole d'entreprise

“Globalement l'intelligence artificielle, à long terme impactera le plus en logistique du côté du client, on va le mettre en place après du côté du fournisseur”

Liebherr

DES COMPÉTENCES TRANSVERSES ÉGALEMENT ASSOCIÉES À L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS





L'AMÉLIORATION CONTINUE ET LE MANAGEMENT : DES COMPÉTENCES À RENFORCER

Selon les entreprises enquêtées, leurs collaborateurs, de **l'organisation et conception de la chaîne logistique**, devront monter en compétences managériales.

Déléguer et coordonner la chaîne logistique, même à des niveaux intermédiaires, semble primordial afin d'optimiser les flux.

Aujourd'hui, pour acquérir ces compétences, les entreprises forment leurs collaborateurs avec des organismes de formation externes, par exemple la formation CPIM de l'APICS ou encore la formation du CNAM en manager de la chaîne logistique.

Paroles d'entreprise

Le management : nécessaire à toutes les catégories socio professionnelles

“Le leadership pour les cadres et agents de maîtrise”

Vignobles Jean Jean

“Aujourd'hui, globalement, les opérateurs et opératrices nécessitent des compétences de base en management mais aussi les métiers de la logistique”

Technal

LA BUREAUTIQUE POUR ÉVOLUER VERS L'INFORMATIQUE & LE DIGITAL, LES LANGUES ÉTRANGÈRES POUR MIEUX COMMUNIQUER



Pour les entreprises enquêtées, l'acquisition ou le renforcement des compétences en bureautique et en langues étrangères permettra à leurs salariés de mieux maîtriser les logiciels d'entreprise mais aussi de mieux coordonner les flux.

Maîtriser la bureautique pour les métiers terrains

Les métiers de l'**entrepôt** sont les plus concernés par la maîtrise des outils bureautiques. Par exemple, les **magasiniers** seront amenés à générer de plus en plus de rapports d'activité et de tableaux de bord.

Se renforcer dans les langues étrangères : tous les métiers sont concernés

La compréhension de l'anglais sera à valoriser pour tous les métiers mais principalement pour la **gestion des besoins clients**, les métiers de l'**entrepôt** et le **gestionnaire d'approvisionnement**, principalement lorsque l'entreprise travaille à l'international.

À noter que plusieurs entreprises ont déjà mis en place des formations en interne à travers des prestataires, notamment en Excel de base et en anglais avec les réseaux des CCI par exemple.

Paroles d'entreprise

Mieux communiquer et mieux coordonner grâce à l'anglais

“ Besoin de former nos collaborateurs en langue (espagnol/anglais) pour mieux communiquer avec les chauffeurs ”

Vignobles Jean Jean

“ Le gestionnaire appro a besoin de se renforcer dans l'anglais, afin de renforcer la culture de communication et mieux coordonner ”

Continental Automotive



Même si la livraison du produit est pour la plupart des entreprises enquêtées externalisée à des prestataires spécialisés, certaines gardent une partie du service en interne, notamment lorsqu'elles livrent directement leurs clients.

Le développement durable, impactera le métier des **livreurs** puisqu'ils devront avoir une conduite plus éco responsable et savoir utiliser des moyens de transport plus propres.

Aujourd'hui, la géolocalisation des véhicules est un moyen utilisé par les entreprises enquêtées pour répondre à la fois à la volonté de développement durable mais aussi pour la sécurité des salariés.

Parole d'entreprise

Utiliser des moyens de transport plus éco responsables

“ Les flottes de camion qui livrent sont en norme euro 6 et la partie messagerie se fait avec le camion à gaz ”

Technal

Des outils de traçabilité pour le développement durable et la sécurité des collaborateurs

“ Nous avons mis en place la géolocalisation dans les véhicules pour la sécurité des livreurs. Cela a contribué à avoir une conduite plus éco responsable, plus de 40% de baisse d'usure de la voiture ”

Gardner Aerospace

LA POLYVALENCE POUR TOUS LES MÉTIERS DE LA LOGISTIQUE INDUSTRIELLE



Selon les entreprises enquêtées, globalement, tous les métiers devront évoluer vers plus de **polyvalence**. Il s'agit d'un phénomène qui s'est accéléré suite à la crise sanitaire. En effet, durant cette période, la plupart des entreprises enquêtées ont dû stopper les recrutements. Elles ont opté pour développer la polyvalence de leurs salariés.

Dans la logistique, les **métiers de l'entrepôt** sont les plus concernés par le développement de la polyvalence et l'agilité. Ils devront être capables de maîtriser plusieurs activités.

Paroles d'entreprise

Plus d'agilité et de polyvalence

“Création de la polyvalence des équipes, avant organisation stylo, demain organisation plus transversale. Avant, dans l'atelier d'emballage, ils ne faisaient qu'emballer, aujourd'hui, ils sont formés en anglais, sur les normes et les différentes règles en termes de gestion de douane”

Bosch

“Plus de flexibilité des salariés pour répondre aux variations”

Comau

“Développement de la polyvalence et agilité. Les préparateurs de commandes qui peuvent être caristes”

Vignobles Jean Jean

“Besoin d'être double compétences dans le monde médical, entre la livraison du produit et le contact avec le patient”

Bastide Medical

“Les ingénieurs logistiques, profil complexes à trouver du fait de la double compétence : une très bonne connaissance de la stratégie supply chain et en même temps besoin de chercher la performance fournisseur”

Liebherr

L'ÉVOLUTION DU BESOIN EN COMPÉTENCES DANS LA LOGISTIQUE INDUSTRIELLE EN OCCITANIE

CADRAGE DE L'ÉTUDE

Contexte et périmètre

Le poids de la logistique

ENQUÊTE QUALITATIVE AUPRÈS DES ENTREPRISES

Méthodologie

Enjeux et priorités

L'évolution du besoin en compétences

La formation et le recrutement comme leviers
d'acquisition des compétences

Conclusions

ANNEXES

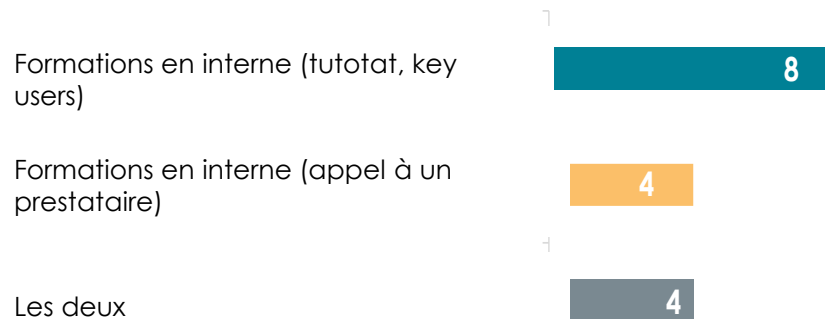
L'offre de formation en logistique en région Occitanie

Documentation

LA FORMATION INTERNE POUR DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

La montée en compétences selon les entreprises enquêtées passera par la formation et le recrutement.

8 entreprises sur les 12 enquêtées annoncent que la montée en compétences de leurs collaborateurs s'effectuera à travers la **formation interne** grâce aux salariés expérimentés



C'est seulement sur des compétences spécifiques ou dont l'entreprise ne dispose pas, qu'elles feront appel à un prestataire (4/12)

Paroles d'entreprise

“ Nous privilégions la formation en interne quand quelqu'un intègre un service. S'il y a besoin de se former sur quelque chose de spécifique, on fait appel à un prestataire extérieur. ”

FTFM la Toulousaine

LA FORMATION INTERNE : THÉMATIQUES & MODALITÉS

Exemples de formations en interne (tutorat, miniformations...)

- Analyse des données SAP
- Formation bureautique
- Flux tirés nivellement
- Formations standards qualité
- Gestion des outils logistiques
- Méthodologie et process Lean
- Nouveaux modes d'organisation
- Formations de sensibilisation à l'outil 4.0
- Pull flow management
- Résolution des problèmes (practical problem solving)
- Performance et audit fournisseur

Paroles d'entreprise

“ Développement des key users sur chaque métier pour être les relais « the best practices » ”

Continental



Comment les entreprises mettent-elles en place les formations en interne ?

Les entreprises nous disent vouloir développer les compétences en interne à travers :

- leur propre centre de formation lorsqu'elles disposent d'un,
- l'implémentation du e-learning/self-learning
- les « **key users** » de chaque métier
- la mise en place du codéveloppement, tutorat ou des miniformations (via Teams, zoom)
- l'AFEST (action de formation en situation de travail)

DES FORMATIONS SPÉCIFIQUES QUI FERONT APPEL AUX ORGANISMES EXTERNES

Exemples de formations (appel à un prestataire)

- Habilitation CACES (Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité)
- Management des équipes (Lean)
- Secourisme
- Gestion de flux
- ERP
- Risques routiers
- Anglais
- Formation bureautique

Paroles d'entreprise

“ En termes de management, il est difficile de trouver un organisme de formation en leadership qui répond vraiment au besoin ”

Comau



Les organismes de formation cités

- AFPI
- Aliage (pour les certifications)
- IUT de Rodez (Licence Pro Pilal)
- CNAM
- Association via Space Toulouse
- IUT Castres
- CFDT (Gaillac)
- CCI
- Pilocap
- Prévipole (CACES)
- TBS
- MP Consultants
- Organisme de formation interne
- Promotrans
- Aftral
- APICS
- AGILEA AIR FORMATION
- KEG Business school

RENDRE PLUS VISIBLES ET CRÉER DES FORMATIONS PLUS AXÉES LOGISTIQUE INDUSTRIELLE : LES PRINCIPALES SUGGESTIONS DES ENTREPRISES

Les suggestions des entreprises pour améliorer l'offre de formation

- Création de formations plus axées logistique industrielle (axée trop Transport, pas assez d'offre en logistique industrielle) voir annexes slide 60
- Donner plus de visibilité à l'offre de formation en logistique industrielle
- Mettre en place de façon opérationnelle des blocs de compétences à la carte
- Création d'un DUT Approvisionneur
- Plus de modularité dans l'apprentissage, stages de longue durée
- Plus de formation en SAP
- Création de modules complémentaires en sécurité pour compléter l'offre de formation
- Mettre en place un travail collaboratif des entreprises avec les organismes de formation régionaux
- Plus d'anglais dans l'offre de formation logistique
- Intégrer et sensibiliser à la digitalisation dans les formations de base

Hormis les suggestions sur l'offre de formation, les entreprises ont alerté sur d'autres problématiques qui impacteront les compétences, notamment, les **départs à la retraite** et une **population vieillissante** qui rend les reconversions difficiles

Paroles d'entreprise

“Il n'y a pas assez de formations adaptées à la logistique industrielle”

Howmet

“Il faut arriver à intégrer la dimension de digitalisation dans les formations de base au niveau Bac Pro ou BTS. Même si on ne sait pas où on va, il faut commencer à sensibiliser ces gens.”

Liebherr

“Une population vieillissante qui rend les reconversions compliquées. Il y a beaucoup de départs à la retraite et de ce fait des enjeux de transfert de compétences et de capacité à manager les équipes”

Technal

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ÉGALEMENT VIA LE RECRUTEMENT DE PROFILS PRÉCIS

Afin de répondre à la montée en compétences, les entreprises enquêtées souhaitent recruter des profils bien ciblés.

- ⑨ Dans un profil cadre, elles déclarent vouloir recruter des ingénieurs supply chain et amélioration continue
- ⑨ Sur des profils plus « terrain », elles s'orientent vers le recrutement de magasiniers, préparateurs de commandes et caristes habilités



Recrutement 7



Responsable logistique,
ingénieurs logistique,
value chain planners

Cariste avec CACES 6

Magasiniers

Préparateurs de
commandes

Paroles d'entreprise

“ Pour le futur, on s'orienterait sur la recherche de profils "ingénieurs logistique" et "Value chain planners" mais c'est encore à définir ”
Airbus

“ En termes de recrutement, on s'oriente vers des magasiniers, préparateurs de commandes et responsables logistique. ”

Bastide Médical

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR LES MÉTIERS DE LA LOGISTIQUE

Plus de la moitié des entreprises enquêtées, déclarent avoir des difficultés à recruter :

- ⦿ Métiers de l'entrepôt : caristes habilités, livreurs, préparateurs de commande
- ⦿ Approvisionneurs
- ⦿ Gestionnaires de production
- ⦿ Métiers de l'organisation et conception de la chaîne logistique : Ingénieur logistique, analyste de logistique

Selon les entreprises, **l'ingénieur logistique** est particulièrement difficile car une double compétence est requise : une très bonne connaissance de la logistique mais en même temps être opérationnel

Ces problématiques de recrutement sont d'autant plus marquées dans les entreprises implantées dans des territoires éloignés des grandes métropoles occitanes

Paroles d'entreprise

Un manque de vivier ou des formations adaptées

“ Lorsqu'on essaye de recruter, on retrouve une pénurie de personnes formées sur la logistique industrielle. Ces formations ne sont pas à proximité du site et les formations existantes sont très accès Transport. Pour pallier à cette difficulté on essaye de prendre des apprentis et de les former en interne ”

Collins Aerospace

L'ingénieur supply chain : une compétence difficile à trouver

“ L'ingénieur logistique est un profil complexe à trouver, c'est un entre deux, il doit avoir une très bonne connaissance de la logistique et en même temps savoir aller chercher la performance fournisseur. Il y a des candidatures qui manquent, c'est une question de savoir être pour trouver ce type de profil ”

Liebherr

L'ÉVOLUTION DU BESOIN EN COMPÉTENCES DANS LA LOGISTIQUE INDUSTRIELLE EN OCCITANIE

CADRAGE DE L'ÉTUDE

Contexte et périmètre

Le poids de la logistique

ENQUÊTE QUALITATIVE AUPRÈS DES ENTREPRISES

Méthodologie

Enjeux et priorités

L'évolution du besoin en compétences

La formation et le recrutement comme leviers
d'acquisition des compétences

Conclusions

ANNEXES

L'offre de formation en logistique en région Occitanie

Documentation

UNE MULTITUDE D'ENJEUX QUI IMPACTENT LA LOGISTIQUE INDUSTRIELLE



S'adapter au marché est incontournable pour l'entreprise afin de se développer. Le fait de vouloir s'internationaliser, diversifier son activité, restructurer son organisation, réduire ses coûts ou anticiper son volume d'activité, impactent systématiquement les compétences, notamment au niveau de la logistique de l'entreprise. Une entreprise qui souhaite par exemple améliorer la gestion de son stock devra savoir mettre en place l'utilisation du logiciel WMS (ou équivalent)



Investir dans les nouvelles technologies, notamment la digitalisation et la robotisation. Le degré d'investissement peut être très variable d'une entreprise à l'autre, selon sa taille, son appartenance ou non à un groupe ou son marché (les entreprises enquêtées travaillant pour l'automobile et l'aéronautique semblent plus avancées sur le domaine)



Les problématiques d'approvisionnement que les entreprises rencontrent actuellement entraînent un besoin vers plus d'ingénierie logistique et la nécessité pour elles d'un point de vue logistique de mettre en place une véritable stratégie fournisseur (diversification, culture, performance...)



Le développement durable et la RSE ne sont pas des sujets sur lesquels les entreprises s'expriment au premier abord. Néanmoins les démarches sont d'ores et déjà en place au sein des entreprises, pour la plupart liées à la consommation énergétique ou à la sécurité et à la santé des salariés (la réutilisation des emballages pour le packaging, le tri de déchets...)



Le développement des compétences devient un sujet majeur pour les entreprises, un sujet qui impacte les métiers de la logistique à différents niveaux.

PLANIFIER ET ANTICIPER GRÂCE AUX NOUVELLES TECHNOLOGIES

L'ensemble des métiers liés à la logistique industrielle semblent nécessiter **de plus en plus de compétences en nouvelles technologies**, et plus particulièrement les métiers liés au terrain (réception, déplacement et stockage, magasinage) et à la planification qui devront davantage utiliser des outils de gestion et de traçabilité déployés par les entreprises.



L'informatique et le digital sont aujourd'hui indispensables pour évoluer vers plus de planification stratégique. Ils impactent tous les métiers de la logistique mais à différents niveaux, les métiers de l'entrepôt devront à minima comprendre les logiciels d'entreprise (l'ERP, le WMS...) tandis que les métiers de l'organisation et la conception de la logistique devront eux les maîtriser.



La robotisation et l'automatisation, compétence en développement qui dépend entre autre de la taille de l'entreprise, des cadences et du secteur d'activité, impactent déjà les métiers liés à la gestion du flux (coordinateur de flux de production) mais aussi la réception et le déplacement/stockage qui trouvent déjà un intérêt à travailler plus en lien avec les outils d'automatisation, notamment les robots AGV.



La data et la traçabilité, compétence clé au sein des entreprises, se traduit aujourd'hui par la mise en place d'outils (scanners, tablettes tactiles, flashers...) que les caristes par exemple doivent déjà maîtriser. Les approvisionneurs sont aussi concernés, ils seront eux amenés, grâce à la data, à mieux anticiper les flux des produits dans la production et les commandes en matières premières.



L'intelligence artificielle, compétence en émergence, qui se présente sous diverses formes (chatbot, moteur de recherche, reconnaissance vocale...) devrait dans un premier temps impacter les pratiques dans les métiers de la gestion des besoins clients.

DES COMPÉTENCES PLUS TRANSVERSES ÉGALEMENT INDISPENSABLES

Lors de l'enquête, les échanges avec les entreprises ont fait apparaître que l'optimisation de la logistique industrielle passe également par le renforcement des compétences plus générales



L'amélioration continue et le management sont aujourd'hui des compétences à renforcer pour l'organisation et la conception de la chaîne logistique (mieux déléguer et coordonner les flux).



Les langues étrangères, notamment l'anglais, sont aussi à renforcer pour tous les métiers, principalement pour la gestion des besoins clients, les métiers de l'entrepôt et le gestionnaire d'approvisionnement (fluidifier les échanges avec les prestataires).



Le développement durable en tant qu'un enjeu est bien identifié au sein des entreprises, en tant que compétence elle est en émergence. Aujourd'hui, le seul métier directement concerné par une évolution de ses compétences en lien avec le développement durable se situe au niveau de la livraison du produit, où le salarié est par exemple amené à utiliser des moyens de transport plus propres ou à adopter une conduite plus éco responsable.



La polyvalence, qui selon les entreprises enquêtées concerne l'ensemble des métiers, se révèle davantage nécessaire pour les métiers de l'entrepôt, lesquels seront amenés à développer simultanément la maîtrise de plusieurs activités.

LE RECRUTEMENT ET LA FORMATION, DEUX LEVIERS DE DÉVELOPPEMENT

- ④ Pour les entreprises, l'acquisition ou le renforcement de compétences liées à la logistique industrielle passera principalement par la formation des salariés ou par le recrutement de profils ciblés.
 - ④ **La formation des salariés en interne** semble être la voie privilégiée par les entreprises. Elle se développe via des salariés expérimentés (des « key users ») et se traduit par la mise en place de mini formations, par exemple sur le logiciel SAP, ou bien encore par de l'e-learning.
 - ④ **La formation des salariés via des prestataires** se poursuivra ponctuellement, sur des sujets spécifiques et lorsque l'entreprise ne dispose pas de cette compétence en interne. Aujourd'hui, par exemple, les entreprises se tournent vers cette solution pour le renforcement de l'anglais, de l'informatique de base ou de compétences managériales.
 - ④ **Le recrutement**, lui, est anticipé pour les ingénieurs supply chain, les magasiniers, les préparateurs de commandes et les caristes habilités. Des difficultés de recrutement sont mises en avant sur ces profils mais plus particulièrement pour les ingénieurs logistiques.
- ④ **L'offre de formation** en logistique industrielle semble peu visible par les entreprises. Selon elles, elle devrait évoluer vers plus de contenu en lien avec la logistique industrielle. L'offre gagnerait également à plus de modularité et à être complétée par de nouvelles formations (DUT approvisionneur...)

L'ÉVOLUTION DU BESOIN EN COMPÉTENCES DANS LA LOGISTIQUE INDUSTRIELLE EN OCCITANIE

CADRAGE DE L'ÉTUDE

Contexte et périmètre

Le poids de la logistique

ENQUÊTE QUALITATIVE AUPRÈS DES ENTREPRISES

Méthodologie

Enjeux et priorités

L'évolution du besoin en compétences

La formation et le recrutement comme leviers
d'acquisition des compétences

Conclusions

ANNEXES

L'offre de formation en logistique en région Occitanie

Documentation

L'OFFRE DE FORMATION EN LOGISTIQUE EN OCCITANIE

LES MÉTIERS DE LA LOGISTIQUE SONT ACCESSIBLES À TOUT NIVEAU DE FORMATION

Les formations initiales en Logistique en région Occitanie (niveau V à I)
CAP Opérateur/opératrice logistique
Bac pro Logistique
BTS Gestion des transports et logistique associée (GTLA)
BUT gestion logistique et transport (GLT)
BTS Commerce international (BTS CI)
Licence Professionnelle - Logistique et pilotage des flux
Mastère Supply Chain Management
MSc in Business Excellence
MSc Supply Chain and Lean Management
MSc Purchasing and Supply Chain Management
Mastère Spécialisé Manager Achats et Supply Chain
Master mention gestion de production, logistique, achats

Source : Céreq et France Supply Chain

UN LARGE PANEL D'ÉTABLISSEMENTS PROPOSENT DES FORMATIONS INITIALES EN LOGISTIQUE

Cartographie des établissements proposant des formations initiales en Logistique

Ariège (09)

LP J. Marie Jacquard

Aude (11)

Lycée L. Michel

Lycée E. Ferroul

Aveyron (12)

IUT de Rodez

Gard (30)

LP Sainte-Marie

Purple campus

Marguerittes

IFC

Lycée A. Camus

LPR Saint Joseph

Lycée J. Prévert

LP G. Darboux

Haute-Garonne (31)

AFTRAL Toulouse

École technologique ORT M.

Grynfogel

ISTELI - Groupe AFTRAL

CFA Promotrans

Cours Diderot Toulouse

École privée Vidal

École supérieure Billières

ISCT Toulouse

LP Sainte-Marie de Saint Sernin

LGT Ozenne

LPO R. Naves

LPO J. Gallieni

ESG École de Commerce

TBS Business School

Hautes-Pyrénées (65)

LGT M. Curie

LP P. Mendès France

Hérault (34)

Cours Diderot

ESARC

ESICAD

Lycée J. Guesde

LPR Saint-Joseph

AFTRAL Montpellier

LP P. Mendès France

Montpellier Business School

Université de Montpellier

(IAE)

Pyrénées-Orientales (66)

IUT Perpignan

LPR Notre-Dame du Bon

Secours

Lycée Déodat de

Séverac

AFTRAL Perpignan

Purple Campus

Perpignan

Université de Perpignan

(IAE)

Tarn (81)

LGT M. Curie

LP P. Mendès France

Université Paul Sabatier

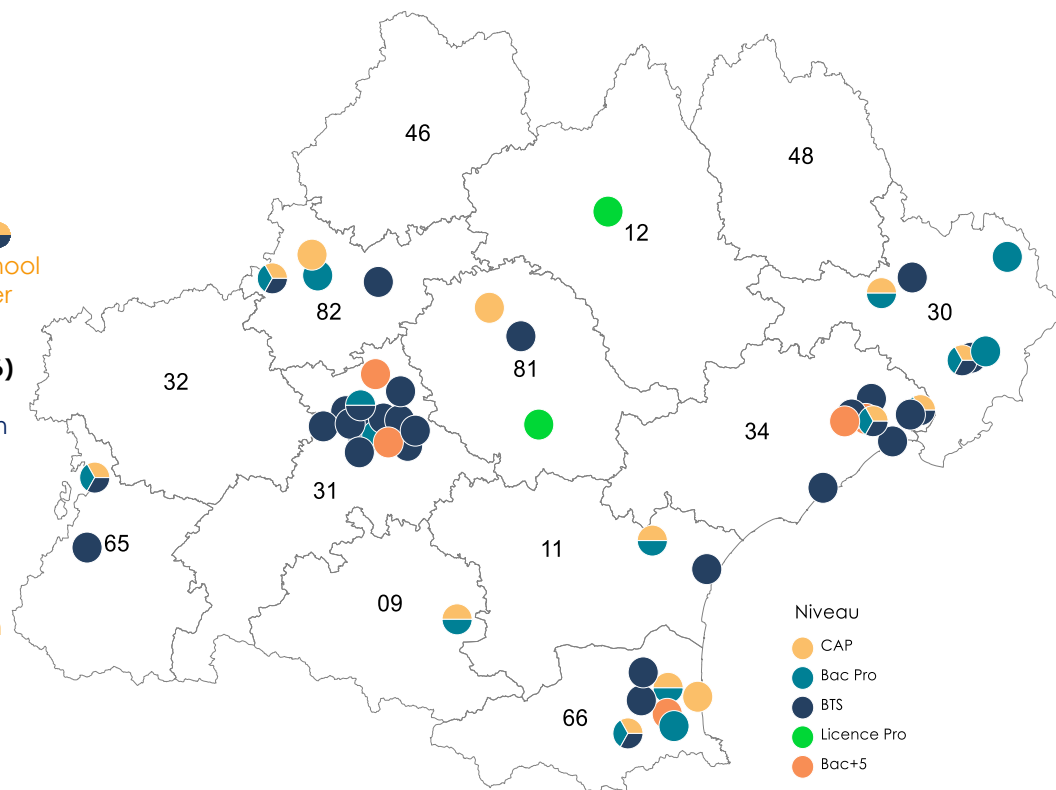
Tarn et Garonne (82)

CFA agricole de Tarn et Garonne

AFTRAL Montauban

LGT P. Marie Théas

LPO J. Baylet



Source : Céreq et Onisep juillet 2021

LES FORMATIONS CONTINUES EN LOGISTIQUE : DES HABILITATIONS, TITRES, CERTIFICATIONS ET DIPLÔMES (1/2)

Habilitations	Titres
CACES® R482 engins de chantier	Titre professionnel technicien supérieur / technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique
CACES® R486 plates-formes élévatrices mobiles de personnel (PEMP)	Titre professionnel cariste d'entrepôt
CACES® R489 chariots de manutention automoteurs à conducteur porté	Titre professionnel conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur
CACES® R490 grues de chargement	Titre professionnel conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules
CACES® R483 grues mobiles	Titre professionnel agent(e) magasinier(ière) - Options Drive (Grande Distribution)
Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) - transport de marchandises	Titre Professionnel conducteur(trice) d'installation et de machines automatisées
Formation continue obligatoire (FCO) - transport de marchandises	Titre professionnel agent magasinier
Formation complémentaire « passerelle » - transport de marchandises	Titre RNCP Niveau 7 (ex niveau I) Manager de la chaîne logistique
	Titre professionnel conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger
	Titre professionnel préparateur(trice) de commandes en entrepôt

Source : Carif Oref et Région Occitanie août 2021

LES FORMATIONS CONTINUES EN LOGISTIQUE : DES HABILITATIONS, TITRES, CERTIFICATIONS ET DIPLÔMES (2/2)

Certifications

Formation certifiante Conducteur de pelle hydraulique et de chargeuse pelleteuse
Formation certifiante Préparateur(trice) de commandes en entrepôt
Certification Lean Six Sigma - Green Belt
Certification Lean Six Sigma - Black Belt
Certificat TopSolid'ERP
SAP PTW - Administration des ventes (pour utilisateurs finaux) - Cours certifiant
Certificat d'acteur prévention des risques liés à l'activité physique Secteur Industrie, Bâtiment, Commerce (dénommé « acteur PRAP IBC »)
TOEIC - Anglais du transport et de la logistique
Responsable de la chaîne logistique (niv 6)
Manager des opérations logistiques internationales (niv.7)
Certification APICS CPIM Part 2
Certification APICS CPIM Part 1
Certification CSCP (Certified Supply Chain Professional) de l'APICS
Test Bright Language - évaluation d'Anglais professionnel

Diplômes

CAP Employé polyvalent du commerce et de la distribution
CAP conducteur d'engins de travaux publics
BTS gestion des transports et logistique associée
DUT- APPC - Gestion Logistique et Transport (GLT)
DUT Qualité, Logistique Industrielle et Organisation - QLIO
BUT Qualité, Logistique Industrielle et Organisation
Licence Professionnelle - Logistique et transports internationaux parcours : management et gestion des activités de logistique internationale (MAGALI)
Licence professionnelle Gestion des Achats dans le Secteur Public (GASP)
Licence professionnelle Management des Opérations Logistiques. Opération logistique de distribution
Licence Professionnelle mention Logistique et Pilotage des Flux : Pilotage des Activités Logistiques Industrielles
Licence Professionnelle Mention Métiers de la Qualité Parcours type animateur Qualité
Licence Pro Métiers de l'industrie : conception et amélioration de processus et procédés industriels
Master (M1-M2) mention Gestion de Production, Logistique, Achats parcours type Achats
Master (M2) mention Management et Administration des Entreprises parcours type Administration des Entreprises (FC & ALT)
Master 2 Management International
Master 2 Management Parcours Commerce International (CI)
Master Consultant en Management, Organisation, Stratégie
Master Risques et environnement

Source : Carif Oref et Région Occitanie août 2021

LA FORMATION CONTINUE EN LOGISTIQUE EN RÉGION OCCITANIE (1/2)

Cartographie des établissements de formation continue en Logistique

Ariège (09)

ECF Ariège
Purple Campus
Keepschool CEG

Aude (11)

AFTRAL
CFPR
CFA Agricole de l'Aude
CFA des Métiers de la Poste
CFPPA du Lauragais
City Pro
GRETA de l'Aude
Keepschool CEG
Halley language Institute
Purple Campus
Sabine ACCO Formation

Aveyron (12)

ECF Aveyron
Greta
Purple Campus
Cfcna
Keepschool CEG
IUT Rodez-UT1 Capitole
INU Champollion

Gard (30)

AFPA
AFTRAL
ACERFS Formation
ASS Formation Insertion
Gardoise

ARFA
Apave SudEurope
C2F Formation
CFM
CER Lopez
CER Daumet
CFA Métiers de la Poste
CFA Travaux Publics
CFA ENSUPLR
Corallis FP
Cypass Formations
DSR Formations
Eclipse Istec
ECF
Euro Team Capelle
Forma3mil
Greta
IFC Cévennes
Keepschool CEG
Purple Campus
SFC Université de Montpellier
SP Forma
Valorale Formation

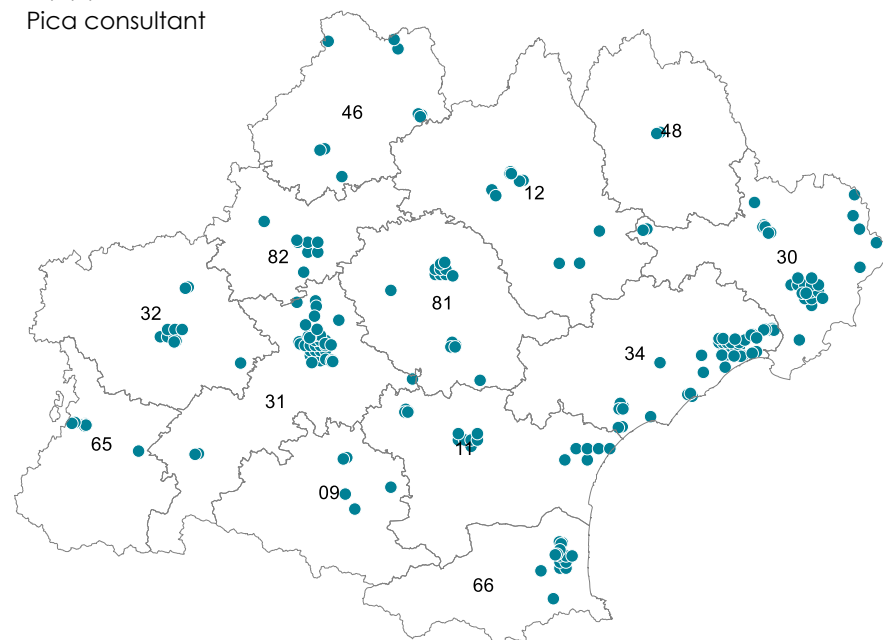
Haute-Garonne (31)

Action First
AFPA
AFTRAL
AGILEA
ASFO Grand Sud
Auto-école Fouilleul
Auto-Ecole Guers
Axsens bte

Camas formation
CFA des Travaux Publics
CFA Promotrans
Corallis formation
professionnelle
Data Value
Développement Durable
des Compétences -
D.D.C - BRASSEUR Valerie
ECF
Euro Team Capelle
Fauvel Formation
Feeim
FocalPoint Languages
FormaSud
Ifolog
Institut aéro formations
Ipst-Cnam
Keepschool CEG
Esicad
LFPTL Formation
MANUPRO FORMATION
OCSA Formation
Procontrol
SP Forma
Théo TAHAR
Topsolid
TBS
SFC - UT3
WALL STREET ENGLISH
XL Formation

Gers (32)

Purple Campus
CFA Agricole du Gers
CFA école des métiers du Gers
Gers
ECF
Greta
Icone
Keepschool CEG
M.P.F.T
Pica consultant



Source : Carif Oref et Région Occitanie août 2021

LA FORMATION CONTINUE EN LOGISTIQUE EN RÉGION OCCITANIE (2/2)

Cartographie des établissements de formation continue en Logistique

Hérault (34)

AFTRAL
ACB Compétences
AIT Consultants
Apave SudEurope
ASS Educaskills & Formaskills
Auto Ecole de la Comédie
formation professionnelle
BE2A
CESR
Centre Hobson Ecole de
langues Européennes
CFA Métiers de la Poste
CFA Régional de
l'Enseignement Supérieur -
sud de France - en
Languedoc Roussillon
City Pro
CV Sécurité
Cypass formations
Doc' Langue
ECF
El Groupe
English AB
ESICAD
Formaphenix
FORM'EZ Santé
Forum Formation
Greta
Promotrans
Ifolog
Keepschool CEG
Lionel
M2i
Pilicap
Occitanie Compétences
Purple Campus
SFC – Université de
Montpellier
SP Forma

Une autre langue Sète
Valoriale formation
Lot
Autoécole Dos Santos
Cfcna
ECF
INU Champollion
Keepschool CEG
Purple Campus
IUT Figeac
Lozère
Keepschool CEG
CFR Lozère

Lot (46)

Autoécole Dos Santos
Cfcna
ECF
INU Champollion
Keepschool CEG
Purple Campus
IUT Figeac

Lozère (48)

Keepschool CEG
CFR Lozère

Hautes-Pyrénées (65)

AFTRAL
Auto Ecole La Pyrénéenne
COMPETENCES BTP
Ecole de conduite Castex
Face verticale
Keepschool CEG
Lespi Prévention
Sud Formation Bbm

Pyrénées-Orientales (66)

AFPA
AFTRAL site de St Esteve

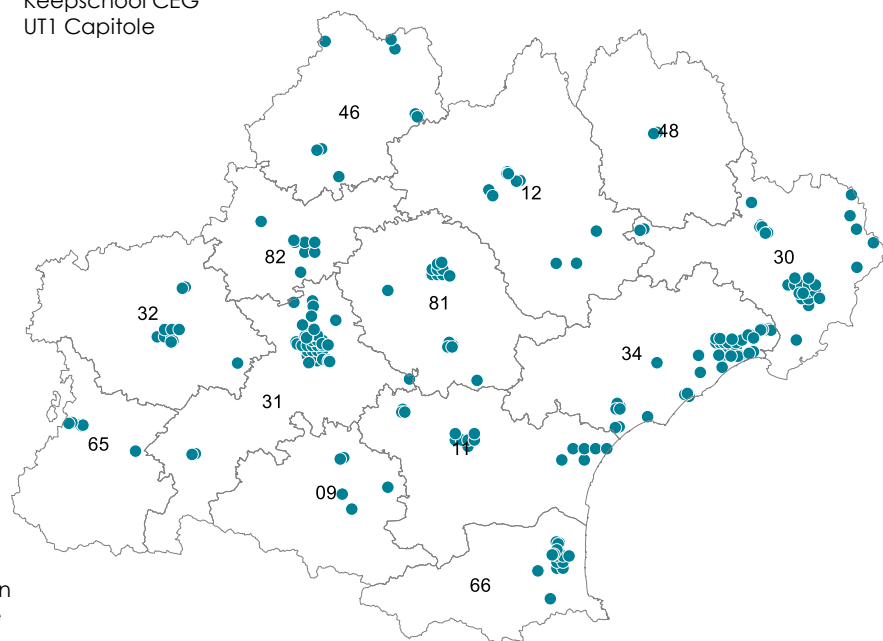
AFTRAL site de Perpignan
Apave SudEurope
CFA des Métiers de la Poste
en Méditerranée
City pro
Conduite sécurité plus
FormaPro 66
Franck HUETTE _
Informalangues 66
GRETA des Pyrénées
Orientales
Halley language institute
Keepschool CEG
Perspectives
Purple Campus
SFC – Université de
Perpignan

Tarn (81)

AFTRAL
Aprevat
CFPR
Couzi Formation
ECF (Albi et Castres)
FOR'MISSION
INU Champollion
Keepschool CEG
Midisup
OPTI'FORMATION
Université Toulouse III - Paul
Sabatier - Mission Formation
Continue et Apprentissage
Université Toulouse Jean
Jaurès Service de la
Formation Continue et de
l'Apprentissage
UT1 Capitole

Tarn-et-Garonne (82)

A2L Formation
AFPA
AFTRAL
CCI 82
ECF
MFR CFA Moissac
Keepschool CEG
UT1 Capitole



Source : Carif Oref et Région Occitanie août 2021

L'ÉVOLUTION DU BESOIN EN COMPÉTENCES DANS LA LOGISTIQUE INDUSTRIELLE EN OCCITANIE

CADRAGE DE L'ÉTUDE

Contexte et périmètre

Le poids de la logistique

ENQUÊTE QUALITATIVE AUPRÈS DES ENTREPRISES

Méthodologie

Enjeux et priorités

L'évolution du besoin en compétences

La formation et le recrutement comme leviers
d'acquisition des compétences

Conclusions

ANNEXES

L'offre de formation en logistique en région Occitanie

Documentation

FRANCE SUPPLY CHAIN : PANORAMA DE LA DIGITALISATION

- ☉ France supply chain by l'ASLOG est une fédération de 450 entreprises dédiées à promouvoir et construire la supply chain de demain.
- ☉ Selon leur panorama de la digitalisation, réalisée grâce à une enquête auprès de leurs entreprises adhérentes, en 2020, les sujets prioritaires en termes de digitalisation relèvent de la gestion des données, l'échange des données, notamment la traçabilité, l'acquisition des données par l'intégration des systèmes et l'automatisation des opérations administratives ou physiques.
- ☉ Dans ce sens, les « supply chain managers » seront amenés à contribuer davantage à la stratégie de transformation de l'entreprise.
- ☉ Pour plus d'information, consultez France supply chain « Synthèse : Panorama de la digitalisation, dynamique de la transformation des supply chains, difficultés et succès ». Edition 2021, en ligne : <https://www.francesupplychain.org/panorama-de-la-digitalisation-2e-edition/>

FRANCE SUPPLY CHAIN : PANORAMA DES RESSOURCES HUMAINES DE LA SUPPLY CHAIN

- ④ Selon l'enquête sur les ressources humaines de la supply chain, menée par l'Aslog auprès de ses entreprises adhérentes dans l'été 2019, **l'adaptation de l'organisation pour répondre aux attentes du marché** est la priorité n° 1 soulignée par 61,9 % des entreprises. Cette priorité entraîne la réflexion sur le fait de se doter d'une véritable fonction Supply Chain transversale et formaliser le rôle de directeur Supply Chain, lequel doit permettre aux entreprises d'être mieux préparées à gérer leurs transformations.
- ④ En termes de ressources humaines deux principaux défis sont à relever :
 - ④ L'**automatisation**, laquelle reste encore pour près de la moitié des entreprises un **sujet émergent** (49,2 %). Ceci suppose un effort d'adaptation de la part du personnel et un recrutement de professionnels compétents et prêts à relever ce défi.
 - ④ **La définition et le développement des compétences comportementales**, pour lesquelles 47,6% des entreprises déclarent avoir les moyens pour faire évoluer leurs salariés vers leur acquisition alors que 73% des entreprises affirment disposer de moyens pour développer (via des formations) les compétences techniques (hard skills)
- ④ Pour plus d'information, consultez : France supply chain, « Panorama des ressources humaines en supply chain 2020-2021 »

AFT : L'ENQUÊTE SUR LES BESOINS EN RECRUTEMENT EN LOGISTIQUE

- ⑨ L'AFT, l'association pour le développement de la formation professionnelle Transport et Logistique mène une enquête annuelle sur les besoins en recrutement. Lors de l'édition précédente, menée du 1er au 11 décembre 2020, recueillant 78 réponses, il ressort que :
- ⑨ **4 entreprises sur 10 anticipent de recruter dans les deux prochains mois. Près de 80% des répondants évoquent qu'il s'agit de recrutements surtout pour remplacer des départs** : ce sont les emplois de la conduite routière qui sont les plus recherchés.
- ⑨ Plus de moitié des répondants continuent d'exprimer des **difficultés de recrutement**, en particulier pour pourvoir des postes de conducteurs routiers, de caristes, mais aussi pour l'affrètement transport
- ⑨ 9 % des établissements pensent recourir davantage à l'intérim au cours des deux prochains mois dans les métiers du transport et de la logistique (stable par rapport aux précédentes enquêtes).
- ⑨ Pour plus d'information, consultez : <https://www.aft-dev.com/actualites/resultats-3eme-enquete-aftfrance-logistique-besoins-en-recrutement-transport-logistique>

POUR EN SAVOIR PLUS



MAGDA MOJICA
Chargée d'études

05 61 14 47 87
m.mojica@orci-occitanie.fr

2 rue du Mont Canigou
ZAC Andromède
31705 Beauzelle



www.orci-occitanie.fr

