# La logistique à la Réunion

Le développement de la logistique amorcé il y a une vingtaine d'années à la Réunion s'est inscrit dans le prolongement des services portuaires (stockage, entreposage) et en complément du transport.

Consistant principalement à optimiser les flux de produits, dans des logiques de maîtrise des coûts et des délais, la logistique est aujourd'hui réalisée par les entreprises soit pour leur propre compte (industries agroalimentaires, GMS, …) soit pour le compte d'autrui.

## 1. Des établissements de petite taille…

Les établissements du secteur de la logistique sont en majorité des structures accueillant des effectifs réduits, seuls 3 établissements accueillent 50 salariés et plus.

## 2. …polarisés dans l'Ouest

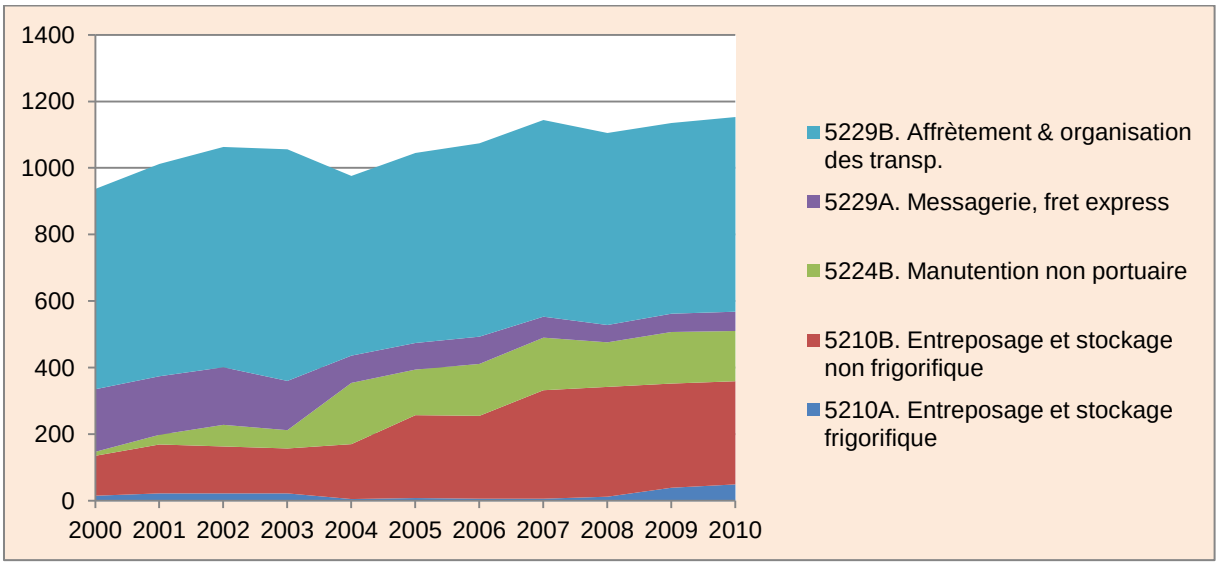
Historiquement localisée autour du Port, l'activité logistique couvre aujourd'hui l'ensemble du territoire. Conservant cette polarisation dans la zone portuaire, elle s'est progressivement développée dans le Sud-Ouest. Les seuls établissements de 50 salariés et plus sont d'ailleurs localisés dans cette zone d'emplois ouest.

## 3. Les emplois du secteur majoritairement dans l'affrètement et l'organisation des transports

La logistique est présente dans de nombreux secteurs, en attestent les emplois spécifiques logistiques qui y sont recensés, les plus nombreux étant dans le secteur du commerce.

Dans le secteur de la logistique, l'entreposage et le stockage frigorifique, la messagerie et le fret express et l'affrètement et l'organisation des transports concentrent les actifs. Le volume le plus important évolue dans l'affrètement et l'organisation des transports qui accueillent 66% des effectifs de la logistique. Leur poids dans le secteur reste relativement stable dans le temps tandis que les effectifs de la manutention non portuaire ont progressé significativement en 2003 et ceux de l'entreposage à partir de 2007.

**Evolution des effectifs salariés par secteur d'activité**




Source : Pôle emploi, champ UNEDIC

## 4. Caractéristiques de l'emploi

### 4.1. Des emplois majoritairement occupés par les opérateurs

Les opérateurs représentent environ 80% des effectifs de la logistique. Ce poids est différent suivant l'activité considérée : les opérateurs constituent la quasi-totalité des effectifs de la manutention non portuaire, mais ne sont que 66% dans l'affrètement et l'organisation des transports.

### 4.2. De faibles niveaux de qualification

La structure par catégories d'emplois se reflète dans les niveaux de qualification caractérisés par une prépondérance des niveaux de qualification inférieurs ou égaux à V du fait du poids des opérateurs. Dans l'affrètement et l'organisation des transports où le poids des opérateurs est moins fort, les actifs sont généralement plus qualifiés que ceux des autres activités : 55% des effectifs ont un niveau supérieur ou égal à IV contre 38% dans la messagerie et le fret express.

### 4.3. Des contrats de travail à durée indéterminée à temps plein

Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI) est la règle dans certaines professions, notamment pour les postes d'encadrement ou de responsabilité. Les CDD, peu utilisés, concernent principalement les ouvriers et parfois les responsables d'entrepôt et de magasinage.

Le **temps partiel** est très rare dans les emplois logistiques et concerne plutôt les magasiniers qualifiés.

### 4.4. Un poids significatif des emplois support

Dans la logistique, les emplois support représentent une part significative des emplois et atteignent jusqu'à 40% des effectifs dans l'affrètement et l'organisation des transports.

### 4.4. Des départs à la retraite importants dans certaines activités

Les effectifs évoluant dans la logistique sont relativement jeunes. Les moyennes d'âge les plus élevées, 39 ans, sont dans l'entreposage et le stockage non frigorifique, la manutention non portuaire et l'affrètement et l'organisation des transports. Dans ces activités, près de 22% des effectifs partiront à la retraite, sans que le nombre de jeunes actuellement en activité ne permette leur remplacement total. Attirer des jeunes dans ces activités représente un enjeu pour le renouvellement des effectifs dans le secteur.

## 5. Les parcours professionnels

### 5.1. Le recrutement

Les employeurs rencontrent des difficultés de recrutements de nature différente suivant les catégories considérées. Ces difficultés ont principalement trait aux profils disponibles localement pour les postes d'encadrement et contraignent les employeurs à étendre leurs aires de recrutement jusqu'en métropole pour trouver les profils adéquats. Pour les postes d'opérateurs, les difficultés portent sur le manque de motivation des candidats et l'insuffisance, voire l'absence, d'expérience.

### 5.2. Les mobilités

Les mobilités sont importantes car elles reflètent pour le salarié son niveau d'employabilité et les perspectives de carrière qui en découlent et pour le secteur des opportunités de recrutement.

La mobilité concerne plus fréquemment les techniciens et ingénieurs que les ouvriers. Elle se matérialise pour ces techniciens ou ingénieurs par un changement de catégorie d'emploi (de techniciens à cadres) ou un changement de métier, pour exercer alors des professions commerciales ou administratives dans ou hors du secteur. Les ouvriers évoluent généralement vers les métiers de la conduite routière ou de l'exploitation des transports.

## 6. L'offre de formation

### 6.1. L'accès aux métiers

Les Certificats d'Aptitude à la Conduite en Sécurité (CACES), obtenus à l'issue d'une formation courte, sont une voie d'entrée dans les métiers de la logistique (caristes notamment).

Cependant, les formations qualifiantes et diplômantes, d'une durée plus longue permettant d'appréhender le métier dans toutes ses dimensions, sont mieux appréciées des employeurs estimant les diplômés mieux armés pour être des professionnels compétents, performants, polyvalents et capables d'évoluer.

A La Réunion, le BTS Transport, devenu BTS Transport et Prestations logistiques, le CAP Agent d'entreposage et de messagerie et le Bac pro Logistique forment chaque année près de 60 personnes, à raison de 15 à 20 personnes par filière.

### 6.2. Les dispositifs de formation

Les différents dispositifs existant sont peu utilisés dans le secteur : les contrats de professionnalisation sont rares, de même que les formations tutorales sont peu sollicitées. Très peu utilisé, le **DIF** a été mobilisé pour préparer des CACES, se former à la Gestion Electronique de Documents (GED), s'initier ou se perfectionner dans les outils bureautiques (Excel), …Les stagiaires des **périodes de professionnalisation** se sont formés aux outils de gestion des approvisionnements (SAP Business One logistique et fonctions avancées).

## 7. Prospective emplois et formation

Hormis l'évolution de la consommation et du trafic de marchandises influant sur l'activité et les emplois, le projet de plateformes de développement économique conduit par la CCIR (dont les premières tranches sont attendues en 2015) aura une incidence sur les flux logistiques et devrait induire des emplois.

### 7.1. Créations annuelles d'emploi sur les plateformes de développement économique

Dans une hypothèse basse de progression annuelle de 5% du trafic conteneurs à partir de 2009, chaque année, 3 à 6 emplois de manutentionnaires seront créés sur l'ensemble des deux plateformes, 2 à 4 emplois de caristes, 5 à 12 emplois de préparateurs de commandes, 1 à 3 emplois d'agents de maîtrise de la logistique.

### 7.2. Besoins de renouvellement

Un premier scénario se base sur une évolution tendancielle de l'emploi logistique de 2,7% par an tandis qu'un second scénario repose sur une croissance de +3,2% par an entre 2014 et 2019, tenant compte de trafics de marchandises plus importants générés par les divers projets.

**Créations annuelles d'emploi**

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Scénario 1 | 171 | 176 | 180 | 185 | 190 | 195 |
| Scénario 2 | 204 | 210 | 217 | 189 | 194 | 199 |

**Besoins de renouvellement**

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Scénario 1 | 650 | 668 | 686 | 704 | 723 | 743 |
| Scénario 2 | 657 | 678 | 699 | 718 | 737 | 757 |

### 7.3. Besoins en formation

Le tableau ci-dessous rapporte les effectifs annuels attendus en formation pour répondre aux besoins du secteur : les emplois de magasiniers qualifiés sont les plus importants en volume, plus de 300 par an.

| Catégories d'emploi | Effectifs |
|---|---|
| Cadres, techniciens et agents de maîtrise | [80-100] |
| Magasiniers qualifiés | [320-400] |
| Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes | [80-100] |
| Manutentionnaires non qualifiés | [135-170] |
| Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés | [160-195] |

Aujourd'hui, l'infrastructure de formation initiale ne permet de satisfaire cette demande.

## 8. Enjeux et préconisations

La logistique est aujourd'hui confrontée à des contraintes environnementales (entrepôts HQE, éco emballage, gestion des déchets, …) qui s'ajoutent aux contraintes économiques (coûts, délais de livraison, qualité de service, …) et ont une incidence sur l'activité de l'entreprise et les métiers.

### 8.1. Intégrer les enjeux de développement durable

La logistique urbaine dans toutes ses dimensions (approvisionnement des commerces, livraisons à domicile, collecte des ordures ménagères, acheminement du courrier, flux liés aux chantiers du bâtiment et des travaux publics, . . .) représente un enjeu crucial pour le territoire. Elle impose une concertation avec la profession pour définir l'organisation de l'espace et des flux à l'échelle du territoire, organisation qui se répercute sur l'activité de l'entreprise.

### 8.2. Informer pour développer l'attractivité des métiers

Informer sur la logistique, les métiers et les évolutions de carrières concourt à une meilleure image des métiers envers les différents publics : scolaires, demandeurs d'emploi, …L'information et la communication sont essentielles pour les salariés en poste qui souhaitent évoluer.

## 8.3. Former…

### *…pour pallier les besoins en compétences*

Les besoins sont multiples : d'une part, assurer le renouvellement des effectifs qui quittent la profession (départs à le retraites, mobilités vers d'autres secteurs, …) et d'autre part, doter les actifs des compétences attendues par les employeurs.

Outre les compétences techniques (et une polyvalence de plus en plus requise), les opérateurs doivent disposer de compétences relationnelles, pour une meilleure coordination dans l'entreprise mais également en raison de contacts directs avec les clients de plus en plus fréquents. Les outils métiers s'appuyant sur les nouvelles technologies et évoluant très rapidement, des aptitudes et des compétences en NTIC sont désormais exigées.

Les professions intermédiaires doivent se doter de compétences en management d'équipe, en complément des compétences techniques et des connaissances linguistiques requises.

### *…pour maintenir l'employabilité et permettre des mobilités professionnelles*

La logistique a très vite évolué, au gré des progrès technologiques mais aussi des contraintes économiques. Pour maintenir l'employabilité des salariés, ceux-ci doivent évoluer en même temps que l'emploi. Améliorer l'accès (encore très faible) des salariés à la formation continue et aux différents dispositifs de formation sont un moyen d'y parvenir mais requiert un soutien de l'entreprise (tel que les démarches de VAE par exemple).

Développer le tutorat est aussi une recommandation dont l'intérêt est double, faciliter la transmission des compétences et l'accompagnement des nouvelles recrues et permettre d'alléger la charge de travail des salariés seniors. Il répond également aux dispositions réglementaires qui recommandent la mise en place du tutorat à l'instar des contrats de professionnalisation.

## 8.4. Développer l'offre de formation

Il s'agit de poursuivre le développement de l''offre de formation initiale, dans le contenu comme dans les capacités d'accueil, pour satisfaire les besoins du secteur en termes de profils comme en volume.

L'offre de formation continue ou à destination des adultes qui répond à de nombreuses fonctions (remise à niveau, réinsertion, reconversion, …) devra aussi satisfaire les besoins des professionnels pour viser la meilleure adéquation emploi-formation possible. Cet objectif ne peut être atteint sans une implication des professionnels dans une démarche concertée d'identification des besoins, d'élaboration de solutions, …qui s'appuient sur des outils territoriaux de suivi, d'analyse et de capitalisation des expériences des entreprises.