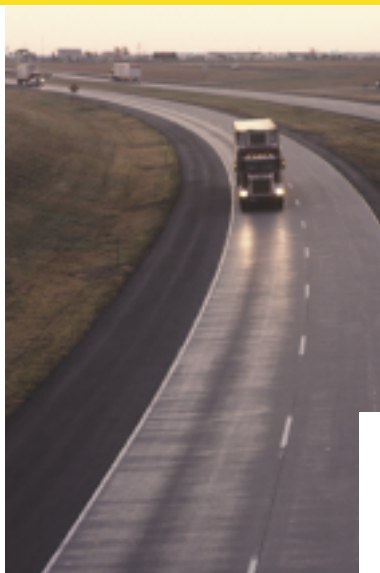




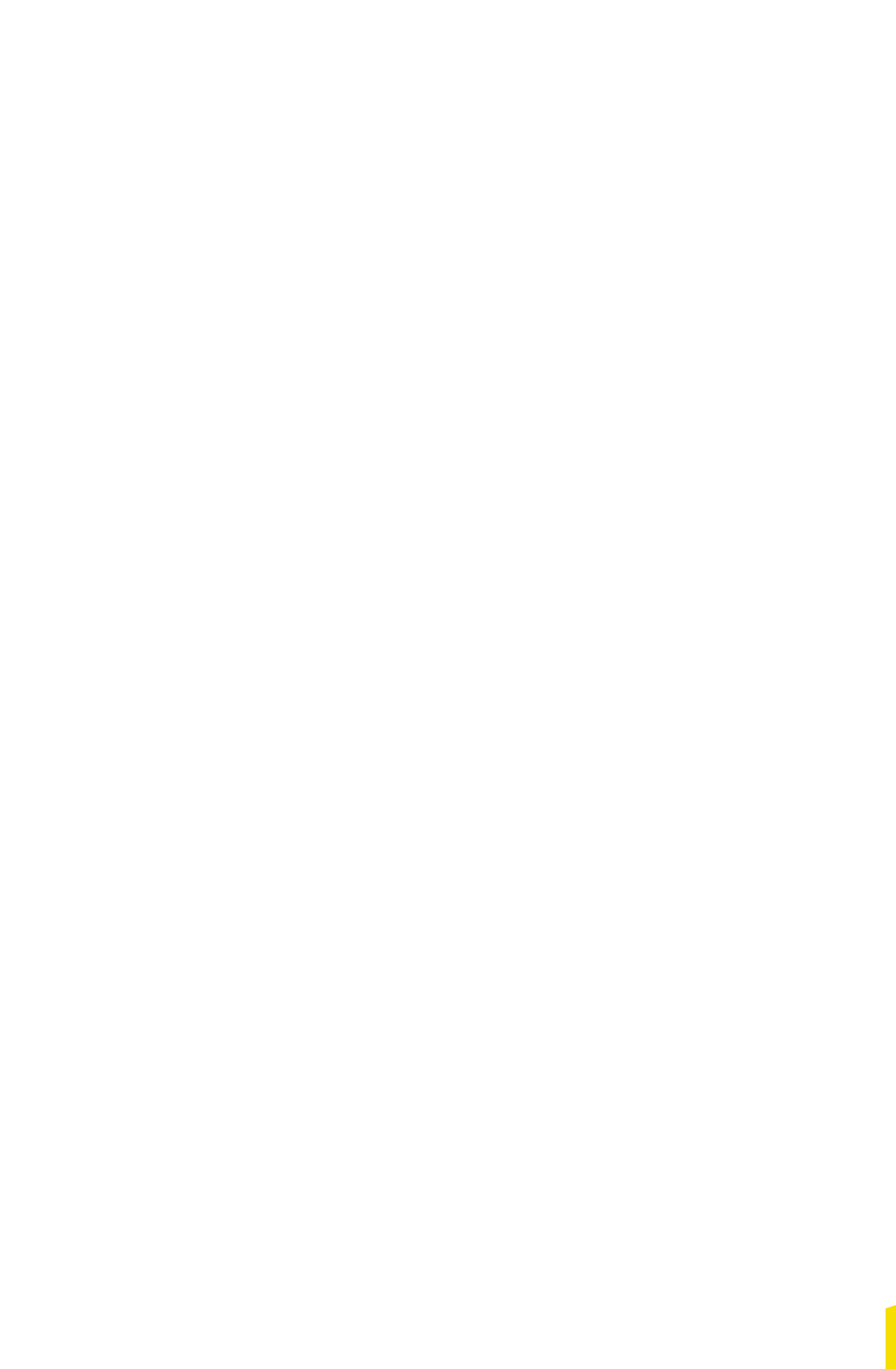
Marché de l'Emploi

analyse



Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème du transport de marchandises et logistique en Région wallonne

Synthèse



Par “écosystème”,

il faut entendre une catégorie d'entreprises qui, en raison de similitudes dans l'organisation de leur processus de production, de leurs marchés et/ou de leur organisation interne, présentent des besoins similaires en termes de ressources humaines, de valeurs et de comportements.

La notion “d'écosystème” inclut également l'analyse des rapports aux fournisseurs, aux clients, aux normes et aux autorités.

8 secteurs d'activités pris en compte dans l'échantillon des donneurs d'ordre

- Chimie
- Automobile
- Agro-alimentaire
- Cimenteries/bâtiments
- Sidérurgie
- Machines
- Textile
- Distribution

AVANT-PROPOS

Cette synthèse porte sur l'étude de l'écosystème du transport de marchandises et de la logistique et a été réalisée à la demande du FOREM par Survey et Action entre mai et décembre 2002.

LES OBJECTIFS DE L'ETUDE D'UN ECOSYSTEME

Il s'agit d'appréhender la vision actuelle et prospective que les acteurs ont du développement de leur écosystème et de son environnement (le système des valeurs, le rapport au temps et à l'espace, l'image de leur métier et de son évolution, les normes, le style de management, la nature des échanges avec l'extérieur, la vision de la concurrence, du marché, du fonctionnement de l'écosystème, de l'économie, de sa propre carrière, etc.).

Cette étude vise aussi à connaître et comprendre les déterminants, cachés ou explicites et les conditions d'émergence des besoins en formation.

En effet, s'il s'agit également de mesurer et de comprendre les attitudes et les comportements à l'égard de la formation et des organismes de formation, le but est aussi de fournir au FOREM une compréhension de la dynamique d'évolution de l'écosystème et des besoins de formation explicites et latents qui y émergent. Ceux-ci ne révèlent donc pas uniquement de l'expression des acteurs, mais d'un travail d'interprétation sur la vision d'avenir de l'écosystème.

Une telle étude permet aussi au FOREM de mieux comprendre les employeurs et les travailleurs de l'écosystème afin d'optimiser son rapport avec eux.

Pour atteindre ces objectifs, nous avons étudié le transport pour compte de tiers, qu'il soit par route, air, rail et voie fluviale, ainsi que le transport pour compte propre de grands donneurs d'ordre et des chargeurs de l'industrie (8 secteurs), de la distribution et des grandes entités collectives comme les hôpitaux par exemple.

Echantillon représentatif des entreprises dont le core business est le transport et/ou la logistique.

Entretiens avec 504 responsables opérationnels ou d'exploitation représentatifs des 1399 entreprises wallonnes, dont près de 7 sur 10 ont moins de 10 travailleurs.

Répartition à 75,6% pour le transport routier, 0,9% (soit 13 entreprises) pour le fluvial, 0,2% (soit 3 entreprises) pour l'aérien et 5,9% pour les entreprises faisant surtout du stockage ou de la logistique.

Seule la logistique du transport a été considérée comme faisant partie de l'écosystème, à l'exclusion de la logistique de production.

La phase qualitative s'est déroulée de mai à septembre 2002, avec 51 entretiens approfondis auprès de responsables opérationnels ou de l'exploitation d'entreprises privées ou publiques, de responsables de fédérations patronales et syndicales, de responsables politiques au niveau européen, fédéral et régional, etc ...

La phase quantitative, d'octobre à décembre 2002, a permis d'interroger 805 employeurs et 964 travailleurs lors d'entretiens de ± 2 heures.

Pour le transport pour compte de tiers, les travailleurs indépendants ont été associés aux salariés.

Parmi les travailleurs interrogés, 267 avaient suivi une formation au FOREM, que ce soit en transport ou en logistique.

Une centaine d'employeurs occupant des travailleurs issus d'une formation du FOREM ont également été interrogés.

Quelques repères clés concernant l'évolution de l'emploi dans cet écosystème en Wallonie

En 2002, 70 % des employeurs occupent 18 % des salariés.

La concentration a fortement augmenté depuis 1992 : si la proportion d'employeurs de petite taille reste très importante (70 % emploi de 1 à 9 personnes), ils occupent une proportion de salariés qui a baissé de 10 %, au profit d'un petit nombre d'employeurs de plus de 50 personnes qui occupent une proportion de salariés qui a augmenté de 21 %.

L'accroissement du volume de l'emploi est donc le fait des entités moyennes (de 50 à 199 personnes occupées) et grandes (supérieures à 200).

Entre 1997 et 2001, le nombre de postes de travail salarié a augmenté de 46,5 % ou 5654 unités.

Cette augmentation est considérablement plus importante que celle observée dans l'ensemble du secteur privé en Wallonie durant la même période (+ 9,6 %).

Le secteur représente en Wallonie 17825 postes de travail en 2001, soit 3,2 % de l'ensemble de l'emploi privé. Il ne représentait que 2,2 % en 1992.

Le transport routier de marchandises domine très largement cet écosystème. Cependant, la proportion qu'il représente a diminué au profit de la logistique et du stockage.

En 1997, il représentait 77 % de l'emploi du secteur. En 2001, ce taux est revenu à 68 %.

Entre 1997 et 2001, le transport routier a gagné 2682 postes de travail, soit 28,4 %.

La manutention et l'entreposage ont quasi doublé avec un gain de 1125 emplois, passant de 9 à 25 % de l'emploi total.

Les services annexes, comme l'affrètement, ont connu une croissance de 186 % avec 1384 emplois supplémentaires.

Il y a par contre forte diminution du nombre de postes de travail dans les transports fluviaux (-31 % entre 1992 et 2001) et les agences de douane (-91 % sur la même période).

Entre 1997 et 2001, l'emploi augmente surtout dans les entreprises de 50 à 199 personnes (+125 % dans le transport routier, +113 % dans l'entreposage et +150 % dans les services annexes, alors que l'emploi diminue systématiquement dans les entreprises de moins de 50 personnes.

Alors que le nombre total d'indépendants en Wallonie s'est réduit de 4,2 % entre 1997 et 2001, ce taux est légèrement inférieur dans le transport et la logistique (121 pertes d'emploi ou -3,9 %).

Cette réduction n'est pas homogène, avec une forte diminution dans le fluvial (-21 % ou 103 postes) plus légère pour la route (-6 % ou 111 postes) et des augmentations dans les services annexes (+3 % ou 10 postes) et manutention/entreposage (+13 % ou 9 postes).

Nombre d'indépendants en 2001

Transports routiers	1708
Bateliers	399
Services annexes	343
Manutention et entreposage	76

Evolution du nombre de salariés et d'indépendants dans le transport routier entre 1997 et 2001

Salariés : 12 125 (+2 682 ou 28,4 %)

Indépendants : 1 708 (-111 ou -6 %)

Dans les services annexes et l'organisation du transport de fret, entre 1997 et 2001, le nombre d'indépendants est resté stable avec une augmentation de 10 unités soit 3 %.

Pour les salariés, l'arrivée de TNT à Bierset a fait exploser les chiffres pour la même période (+1 384 postes ou 186 %).

Dans la manutention et l'entreposage, on constate une très légère augmentation de l'emploi indépendant (9 personnes soit 13 %) et une croissance forte de l'emploi salarié (+98 % et 1 125 emplois).

Dans le transport fluvial, chute du nombre d'indépendants (103 pertes d'emplois) mais les pavillons de complaisance peuvent fausser les chiffres.

Pour les salariés, l'emploi est stable et marginal à 25 unités fin 2001.

1. Le transport de marchandises vit une profonde mutation

Depuis 1992 et l'ouverture des marchés en Europe, on constate une tendance à la réduction des stocks et à leur délocalisation avec une livraison en juste à temps et le développement de plates-formes logistiques. Les stocks ne sont plus chez le fabricant, ni chez le distributeur, mais bien sur la route.

D'autres pressions s'exercent sur les entreprises avec le développement des technologies de l'information et la globalisation de l'économie.

Ainsi, les employeurs sont d'accord à 70 % pour estimer que **la pression de leurs clients** est de plus en plus forte sur le plan des délais (le juste à temps) et à 60 % sur le plan des prix. La pression sur les délais est ressentie plus vivement encore dans les entreprises de petite taille.

Quant aux donneurs d'ordre, ils sous-traitent de plus en plus le transport, le stockage et la logistique et se recentrent sur leur core business.

On constate ainsi que le transport proprement dit est sous-traité dans plus de 7 cas sur 10.

Si la logistique/stockage est encore peu sous-traitée (1 cas sur 10 dont la moitié depuis peu de temps) c'est cet aspect qui devrait s'accélérer dans le futur.

En effet, trois entreprises sur 10 l'envisagent, surtout les groupes internationaux, mais en gardant la conception logistique : le sur-mesure domine.

1.1 Pourquoi sous-traiter le transport ?

Au-delà de l'argument financier (pas d'investissement en véhicules/entretien) cité par 36 % des employeurs et 71 % des sidérurgistes, ce qui domine c'est la délégation de responsabilité.

On préfère déléguer le risque à d'autres acteurs sur lesquels on fera peser la pression des délais.

Les problèmes avoués de cette sous-traitance sont les délais de livraisons non respectés (42 % en moyenne avec des pointes à 50 % dans l'automobile et 71 % en sidérurgie) et la destruction de la marchandise (15 %). Perte et vol s'y ajoutent pour 7 %.

1.2 Pourquoi une sous-traitance moins importante en logistique/stockage ?

Si 6 donneurs d'ordre sur 10 poursuivent en interne, c'est parce que les logistiques de transport et de production sont très intégrées.

Lorsqu'ils envisagent de sous-traiter, c'est essentiellement pour une absence de place et pour éviter les investissements.

Si peu d'entre eux évoquent la chaîne logistique, on peut faire l'hypothèse d'une prise de conscience prochaine de ce management spécifique.

A 65 %, les transporteurs ont clairement perçu cette mutation.

1.3 La saturation des routes engendre une pression forte sur le " juste à temps " et une réflexion sur d'autres modalités ou inter modalité de transport

Si près de 6 employeurs sur 10 sont totalement convaincus que la situation sera bientôt ingérable, moins de la moitié d'entre eux voient en l'intermodalité rail et voies fluviales une solution.

Un sur 10 seulement considère qu'il ne faudra plus former de nouveaux chauffeurs.

L'intermodalisme est l'utilisation successive de plusieurs modes de transport.

Le multimodalisme est le recours à des unités de chargement réutilisables (containers) et standards qui sont transbordés d'un mode de transport à un autre.

Il conviendrait qu'au niveau européen, on généralise la standardisation des unités de chargement afin de rendre moins coûteuses les opérations de transbordement qui jusqu'à présent, dissuadent le recours au chemin de fer et à la voie d'eau en complément de la route qui serait utilisée à meilleur escient.

Le multimodal est encore peu pratiqué (11 % des transporteurs et 2 % des donneurs d'ordre) et peu l'envisagent comme une solution d'avenir.

Ce sont les plus petites sociétés qui y recourent le moins.

La Région wallonne a reçu l'autorisation de l'Europe pour verser des aides pour un montant de 1,2 million d'euros par an au transport par voies navigables de 2004 à 2007. Il s'agira notamment de primes pour l'acquisition de matériel de transbordement de marchandises.

L'UE a également autorisé le soutien du transport combiné intérieur par l'octroi de 30 millions d'euros par an pour favoriser le trafic des conteneurs par le rail.

Le trafic combiné intérieur ne sera jamais rentable, donc cette aide était indispensable. Le combiné intérieur représente 350 000 conteneurs par an, soit l'équivalent de 30 000 camions par mois.

Les entreprises qui font une analyse comparative des coûts de transport avant une nouvelle mission sont extrêmement rares (3 %) : ce sont les habitudes qui dominent, la route s'impose comme allant de soi, en l'absence de crédibilité des autres modes de transport.

Le capital de confiance dans le rail est très faible. Même si le transport par rail devenait moins incompatible avec les exigences du marché, une dizaine de pourcents d'employeurs seulement l'utiliseraient.

Une large majorité d'employeurs (6 sur 10) pense que le multimodal n'est utile que pour les longues distances (au moins 600 à 800 kms).

Si on compare l'image de 3 modes de transports (route, voie fluviale et rail) sur les critères de **ponctualité** et de **sécurité** des marchandises et des équipements (la rapidité n'était pas proposée), la voie fluviale est plébiscitée par tous les employeurs, juste devant la route, avec un avantage un peu plus substantiel pour la ponctualité en raison de l'engorgement des routes.

Quand au **rail**, il a une **très mauvaise image** sur les 2 critères.

Par ailleurs, il y a consensus pour considérer que **les pouvoirs publics** ne rendent pas le multimodal attractif (gestion des voies d'eau, de la SNCB, de la fiscalité, etc.).

La standardisation des unités de chargement rend théoriquement rentable le transport multimodal mais on attend **une stratégie claire** des décideurs politiques **au niveau européen** et un changement de culture.

Une division du travail apparaît clairement entre :

- Les grands transporteurs qui
 - élargissent leur gamme de services vers une logistique intégrée
 - redistribuent le travail de transport vers une myriade de PME sous traitantes
 - voient leurs métiers et leurs qualifications fortement modifiés
- Les petits transporteurs sur lesquels repose toute la pression du marché, qui sont " obligés " de ne pas respecter la législation en matière de temps de conduite par exemple, et qui se cantonnent au strict métier traditionnel du transport,

sans pouvoir aller vers les activités à plus forte valeur ajoutée. D'aucuns les considèrent comme les " forçats " et les " prolétaires de la route ".

Ce qui est paradoxal, par contre, c'est que les entreprises de moins de 10 personnes, qui n'ont pas encore pris le train technologique de l'offre de logistique intégrée sont moins inquiètes pour l'avenir que celles de plus de 10 personnes qui pressentent la nécessité de se diversifier au risque de disparaître.

L'activité de logistique est présente chez 4 transporteurs sur 10 et en expansion chez 25 % d'entre eux.

Après **l'augmentation des surfaces de stockage**, les transporteurs se lancent dans d'autres services comme l'emballage/déballage, le chargement/déchargement, la distribution et ses services annexes : encaissement, étiquetage, préparation de commandes, etc ...

Dans la gestion actuelle des entrepôts, la professionnalisation s'est accrue avec la maîtrise de l'usage des flux d'informations.

L'activité de construction/déménagement d'entrepôts est importante depuis 5 ans et a concerné 22 % des entreprises.

Ce taux devrait s'accroître de 6 % dans les prochaines années, surtout pour les plus grandes entreprises, avec confirmation du transfert de l'activité de stockage des donneurs d'ordre vers les transporteurs.

Dans **le choix d'un site** pour l'implantation d'entrepôts et de plates-formes logistiques, les critères sont la qualité de la desserte routière et le prix du terrain. **Les aspects permettant le multimodal sont quasi absents des motivations.**

Même les transporteurs qui sont situés sur une plate-forme logistique reconnaissent que la synergie entre eux pour envisager le multimodal est assez faible.

Une activité de stockage sur cinq est en croissance et est particulièrement forte dans l'alimentaire frais (50 %).

Selon deux études commandées par le Gouvernement wallon, entre 2000 et 2020, les exportations belges vont croître de 59 %, les importations de 67 % et le trafic de transit de 74 %.

La PART de MARCHE du RAIL dans le transport de personnes est tombé à 6 % dans l'UE, contre 10 % dans les années 70. Côté marchandises, on est sous les 8 %, contre 40 % aux Etats-Unis. Dans les dix dernières années, les transports ont augmenté de 30 % en volume (38 % pour la route) et le ferroviaire stagne.

1.4 Volume des (nouveaux) métiers

Les métiers dont le volume de l'emploi est en forte croissance depuis 3 ans sont ceux de la logistique (15 à 35 %). Dans l'ordre décroissant : responsable qualité, manutentionnaire, préparateur de commande, dispatcheur/affréteur, cariste, responsable d'entrepôts, spécialiste en gestion logistique, personnel d'entretien du matériel, chauffeur routier, magasinier et conseiller sécurité. Le contrôle de la qualité devient un impératif essentiel, c'est en outre une nouvelle culture.

1.5 Le chemin de fer

Entre 1990 et 1995, le volume (en tonnes) de marchandises transportées par la SNCB a baissé de 12 % et est stable depuis.

Cette réduction est due essentiellement à la sidérurgie (charbon/coke et déchets métallurgiques).

On perçoit donc une forte sensibilité à la sidérurgie avec une incidence probable lors de la fermeture programmée de la phase à chaud à Liège.

En 1998, 12 % du tonnage transporté en Belgique l'était par chemin de fer, 68 % l'était par la route et 20 % par la navigation intérieure.

Exprimé en tonnes/kilomètre, le pourcentage atteignait 75 % pour la route et chutait à 11 % pour le fluvial.

1.6 La navigation intérieure

Après une légère augmentation annuelle des volumes entre 1990 et 1995, on constate une stabilité depuis lors.

Les investissements (4ème écluse de Lanaye) et la collaboration entre les ports d'Anvers et de Liège pourraient relancer ce mode de transport ou contrebalancer la perte que constituera la fermeture de la phase à chaud de la sidérurgie liégeoise. La croissance en T/Km est due à une augmentation récente du trafic entre Rotterdam/Amsterdam et Liège.

1.7 La route

Depuis 1995, l'augmentation annuelle du tonnage transporté fluctue de plus ou moins 11 % : la route absorbe ce que les autres modes de transport ne peuvent absorber, notamment à cause des infrastructures insuffisantes ou inadaptées.

Entre 1990 et 1998, le tonnage transporté par la route a augmenté de 7 %. En 1998, 68 % du tonnage transporté en Belgique (et 75 % des T/Km) l'était par la route.

La route est aussi fort sollicitée par la croissance de l'exportation maritime par Anvers (+15 % entre 1990 et 1998).

La tendance actuelle est de faire parcourir plus de kilomètres à une tonne transportée par la route que par les autres modes de transport, ce qui est paradoxal puisqu'on estime que le multimodal est utile et rentable pour les longues distances (600 à 800 kms).

L'enquête nous apprend aussi que si en 1998, 38.2 % des kilomètres étaient faits à vide sur les routes belges, à l'horizon 2010, on estime que cela passerait à 40.3 %, et même 41.5 % sur les routes wallonnes.

Distance moyenne parcourue par tonne à l'export/import selon les modes de transport (en 1998)

Par la route	372 Kms
Par le fleuve	49 Kms
Par rail	148 Kms

Trois catégories de produits dangereux (pétroliers, chimiques et métallurgiques) représentent 17 % des volumes transportés par la route en 1998 et sur des distances longues (alors que la navigation intérieure les transporte sur des distances plus courtes).

La fédération des transporteurs (FEBETRA) tente d'obtenir du Ministère de la mobilité, à titre expérimental, l'utilisation de supercamions de 25 mètres de long et d'un poids de 60 tonnes (40 tonnes de charge utile). Actuellement la loi limite les camions à 16,5 ou 18,75 mètres. Deux "megatrucks" remplaçant trois camions conventionnels, on réduirait de 30% le trafic routier, jusqu'à 30% la consommation de carburant et de 25% les rejets de CO2.

L'avantage économique serait un gain sur les salaires des chauffeurs et une répartition des taxes payées sur une quantité supérieure de biens transportés.

La FEB et la FEBIAC sont favorables à l'expérience, qui pourrait être limitée aux seules autoroutes et aux axes desservant les plateformes de chargement.

Les associations environnementales redoutent les dérives et le renforcement de la suprématie actuelle du transport routier qui accapare déjà 72% des marchandises transportées.

(Source : Le Soir du 27 juillet 2004)

1.8 Densité de notre infrastructure en rapport à la densité de population

Par rapport à nos voisins directs, exceptés les Pays-Bas, la densité de nos voies navigables est supérieure mais nous avons un problème de gabarits et surtout de manque d'entretien. Seuls 50 kms, de Liège à la frontière hollandaise, sont praticables pour les 3000 tonnes et plus.

En voies ferrées, notre situation est comparable à celle de l'Allemagne.

Le réseau ferroviaire est essentiellement mixte, avec une priorité au transport de personnes.

Il est encore à noter que, entre 1980 et 2000, le rail wallon a perdu 21 % de son réseau.

Notre réseau routier est légèrement inférieur à nos voisins.

A l'égard du multimodal, de sérieux freins existent.

Après 6 mois de formation sur le bateau-école de la Province, 12 apprentis matelots ont reçu leur brevet et vont être embauchés, puisqu'il manquerait 200 matelots en Belgique, surtout sur les plus gros bateaux. FOREM Formation Logistique forme aux dernières avancées technologiques, puisque le secteur va vers une informatisation complète de la gestion des marchandises transportées.

PISTES D' ACTIONS

- Mettre en œuvre ou développer, en concertation avec les instances politiques :
 - La formation à divers métiers ou fonctions de la batellerie (métier de base, maintenance, tutorat, etc.). Ceci en sachant que :
 - > le nombre d'employeurs potentiels wallons est faible mais des sociétés flamandes ou françaises pourraient embaucher
 - > des critères de sélection à l'entrée des formations sont indispensables pour éviter les désillusions et/ou offrir une immersion au niveau du métier (comme les centres d'orientation l'ont fait)
 - Le recyclage ou le perfectionnement du personnel de la SNCB chargé du transport et de la logistique ferroviaire, avec ouverture routière et fluviale (SNCB = acteur multimodal). Ceci devrait s'inscrire dans le cadre de la libéralisation du rail pour le fret à partir de mars 2003.
 - La formation d'un public ciblé aux métiers d'une plateforme logistique de dimension européenne et quadrimodale. Repérage de ces personnes dans un rayon de 30 Km autour du site prévu (actuellement en discussion).
 - Le développement d'une culture multimodale, notamment de calcul différencié des coûts (par exemple : spécialisation pour employeurs, dispatchers, etc.). A cet égard, Le FOREM peut jouer le rôle de précurseur en collaboration avec d'autres acteurs de la formation.

A noter que FOREM Logistique Liège s'est déjà engagé dans certaines de ces voies.

- Sensibiliser les conseillers en ressources humaines de FOREM Conseil et les conseillers en intérim à la culture multimodale et à ses divers métiers.
- Promouvoir davantage les modules existants, par exemple sur la technique et la chaîne du froid, l'HACCP, etc.

- Démontrer les avantages du travail en réseau, en grappe (notamment sur les plates-formes logistiques). Organiser des rencontres d'entreprises ayant réussi dans cette démarche. Créer du lien, favoriser les échanges d'expériences.

2. Le métier de chauffeur évolue, la problématique de la professionnalisation y est centrale

Vers une “ **intellectualisation** ” du métier de chauffeur et plus d'exigences de polyvalence.

L'aptitude à la conduite est une condition indispensable du métier mais elle devient de moins en moins suffisante.

A cet égard, le souci le plus important des transporteurs est le personnel et davantage encore dans les grandes entreprises.

En premier lieu, ce qui fait problème, c'est son manque de formation et son inaptitude relative en termes d'attitudes. Ceci peut paraître normal dans une période de forte mutation. L'autre souci, ce sont les problèmes financiers, surtout dans les petites entreprises, conséquence d'une sous-capitalisation.

Après les attitudes au travail (capacité intellectuelle d'analyse, de résolution de problèmes, d'organisation, d'initiative, de responsabilité et de résistance au stress) citées par près de 7 employeurs sur 10, ce sont **les aspects éducationnels** (politesse, présentation, patience) qui caractérisent **un bon chauffeur**. Et selon les employeurs, ce sont justement ces qualités qui manquent le plus à leurs chauffeurs.

La capacité à être polyvalent est jugée indispensable aussi bien par les patrons que par les chauffeurs et il y a un très large consensus pour considérer que le métier demande plus de qualifications qu'il y a 5 ans.

Face à ces nouvelles exigences, **le problème** le plus aigu pour les employeurs est **la formation des chauffeurs**, surtout dans les entreprises de plus de 50 personnes.

Le permis de conduire est acquis à 58 % sur le tas dans l'entreprise, pour 34 % à l'armée (mais c'est fini pour les moins de 25 ans) et au FOREM pour 5 %.

Pour cette dernière filière, on voit que ce sont surtout les moins de 30 ans qui en bénéficient.

Pour les plus de 40 ans, cela devient marginal.

Mais le manque de temps pour former, **l'habitude d'une culture de la reproduction des pratiques**, le compagnonnage et le turn-over élevé des chauffeurs placent les employeurs dans un cercle vicieux et une quête permanente de “bons chauffeurs”.

La culture de la formation est en effet très faible.

Tout se passe comme si le système se fermait sur lui-même, alors que les pressions externes sont fortes. Ainsi, moins de 2 travailleurs sur 10 ont suivi au moins une formation en 2001. Ce taux est beaucoup plus élevé dans les entreprises de grande taille et celles qui font partie d'un groupe international.

Un tiers des formations 2001 concernait l'ADR, mais elle est obligatoire.

Le FOREM est l'instance de formation la plus sollicitée (20 %, devant une grande dispersion d'intervenants).

Les formations sont très courtes (60 % n'excèdent pas la semaine) pour les roulants et deux fois plus longues en moyenne pour les non roulants.

2.1 Recrutement

Si le réseau informel des chauffeurs eux-mêmes domine (60 %) comme mode de recrutement, Le FOREM et ses stagiaires font 30 % comme les annonces des journaux (33 %).

Les candidatures spontanées (16 %) et l'intérim (13 %) complètent.

Le débauchage n'est avoué que pour 5 % et l'Internet est modeste avec 4 %.

La Fédération professionnelle n'est absolument pas sollicitée (1 %).

Plus l'entreprise est petite, plus le réseau informel est précieux.

Dans la recherche difficile de bons chauffeurs, les employeurs, surtout les plus importants, seraient prêts à envisager l'engagement de femmes et de travailleurs d'origine étrangère hors UE.

Quant à aller chercher des chauffeurs à l'étranger, ils sont moins de 10 % à l'envisager. Pour la recherche de chauffeurs, près de la moitié des employeurs souhaiteraient être aidés dans la recherche et la sélection, cette proportion tombe à 20-30 % pour des moyens et des techniques d'évaluation du personnel et les bilans de compétences.

Outre de "bons" chauffeurs expérimentés, les employeurs disent avoir des difficultés pour trouver des grutiers/pontiers depuis 2 ans.

Or, nous avons vu que depuis 3 ans le seul métier qui ai vu son volume d'emploi se réduire (de 10 %) est celui de grutier/pon-tier.

Explication ?

Une mauvaise pyramide des âges avec beaucoup de départs à la retraite et une relève non assurée ?

Actuellement, la nouvelle **demande du marché n'est pas satisfaite.**

Un nombre élevé d'entrants ne sont pas passés par Le FOREM ou par l'enseignement officiel.

Chaque année, le marché wallon a besoin de 884 nouveaux chauffeurs (653 pour remplacer ceux qui sortent du secteur et 231 en création nette d'effectifs).

Le FOREM forme 28 % de cette demande et l'enseignement officiel 8 %. Cela signifie donc que 64 % des entrants viennent de façon informelle.

2.2 Déséquilibre entre les demandeurs d'emploi et l'offre

De 1999 à 2002, Le FOREM constate que le volume de demandeurs d'emploi chauffeurs marchandises qui s'inscrivent durant l'année (+-10 000) est largement supérieur au volume des offres déposées par les entreprises (entre 1 000 et 1 300).

Globalement, 8 offres reçues sur 10 sont satisfaites par Le FOREM. Bien sûr, on sait que c'est davantage le relationnel de proximité qui est utilisé pour rechercher des chauffeurs. Les offres reçues ne reflètent qu'imparfaitement le volume du besoin. On sait aussi qu'une inscription de demandeur d'emploi comme " chauffeur " peut recouvrir des situations très diverses et que les employeurs ne sont à la recherche que de "bons chauffeurs".

Si l'on prend certains critères à l'embauche des chauffeurs qui sont évoqués par les employeurs (moins de 35 ans et moins d'un an de chômage), on constate que 14 % seulement des demandeurs d'emploi de chauffeur sont théoriquement éligibles et mobilisables par le marché, soit un peu plus que les offres qui sont reçues par Le FOREM (1).

Les flux inter et intra sectoriels sont importants.

(1) voir tableau des demandeurs d'emploi par profession en annexe

Souvent, les chauffeurs ont pratiqué d'autres métiers avant (c'est le cas de 7 chauffeurs sur 10) et dans un autre secteur d'activité. On constate une légère affinité avec la mécanique ainsi qu'avec la vente et l'horeca (connaissance des langues, pratique du contact client et horaires).

2.3 Le turnover est très élevé

Dans plus de 7 entreprises sur 10, au moins un salarié est sorti des effectifs en 2001.

Chaque année, en moyenne, 20 % des chauffeurs quittent l'entreprise et dans une entreprise sur trois, ce taux monte à plus de 40 % !

Dans 8 cas sur 10, c'est le chauffeur qui prend l'initiative, d'abord pour des raisons financières (27 %).

Si on additionne les horaires, le dégoût du métier, sa dureté et le travail qui ne convient pas, on arrive à 39 % (pour des caractéristiques que le travailleur était censé connaître avant d'embrasser cette profession).

On constate un faible sentiment d'appartenance à l'entreprise.

2.4 Le recours à l'intérim

Il est cité dans 30 % des entreprises pour des chauffeurs, des magasiniers et des manutentionnaires.

La carrière des chauffeurs est plus courte que dans d'autres professions, cela pose la question de la fin de carrière, et donc du recyclage vers d'autres métiers.

Proportionnellement à la moyenne des âges actifs de la population wallonne, la carrière de chauffeur commence plus tard et se termine plus tôt.

Trois chauffeurs sur 10 ne comptent pas aller jusqu'à l'âge de la pension (davantage chez les salariés des transporteurs).

Cette détermination est plus vive encore chez les 26-40 ans que chez les plus âgés, qui n'ont sans doute déjà plus d'alternative.

Il y a donc un potentiel de personnes à reconvertir et un sérieux problème pour le secteur pour trouver des candidats ou (re)motiver le personnel à ne pas le quitter.

La moitié des chauffeurs qui veulent se reconverter ne veulent pas nécessairement quitter le secteur mais devenir dispatcher ou magasinier. Les autres pensent à une activité d'indépendant dans un autre domaine. Les deux tiers qui veulent se reconverter sont prêts à suivre une formation.

Ce qui retient les chauffeurs d'arrêter le métier, c'est l'absence d'alternatives (dans 63 % des cas) et les engagements financiers (25 %).

La formation en vue de la fin de carrière des chauffeurs est vue favorablement par près de 3 employeurs sur 10 pour qu'ils ne soient pas perdus pour le secteur.

2.5 Les conditions de travail

Même si les chauffeurs sont nettement plus nombreux à l'estimer, les employeurs reconnaissent également que le métier devient plus dur et plus dangereux (clandestins dans les camions, vols de cargaison et agressivité des clients).

Les employeurs estiment que l'image du métier se dégrade rapidement et que cela constitue un frein à l'engagement des entrants dans le métier.

Quelques mois après leur formation transport/logistique au FOREM, les stagiaires qui étaient demandeurs d'emploi avant leur formation ont quasi tous été engagés rapidement.

Mais 45 % d'entre eux ne sont plus salariés. Dans des proportions similaires, ils ont démissionné, ont été licenciés ou sont arrivés en fin de contrat temporaire.

Plus de 2 chauffeurs sur 10 sont demandeurs d'emploi et 1 sur 10 exerce une autre profession.

Les démissions s'opèrent à cause de la dureté du métier, les licenciements concernent principalement ceux qui ne conviennent pas à la fonction.

Plus de 4 ex-stagiaires demandeurs d'emploi du FOREM sur 10 découvrent négativement les conditions de travail.

Les anciens stagiaires engagés se sentent très bien formés, mais ils souhaiteraient moins de théorie et plus de terrain pour mieux connaître les conditions de travail dans les entreprises.

Les embauches se font autant par création de nouveau poste que pour cause de remplacement de titulaire.

2.6 Les formations souhaitées

Paradoxe : la culture formation est très faible mais les demandes de formation sont très élevées.

Diverses formations essentiellement dans les domaines de la sécurité et de la qualité sont souhaitées pour/par les chauffeurs.

Cela signifie qu'un profond malaise est ressenti, que des freins puissants au passage à l'acte pour se former existent et qui conduisent à une fuite en avant. Le système semble se refermer sur lui-même.

Les employeurs sont très intéressés par une formation pour les chauffeurs destinée à la détection des pannes ainsi qu'à tous les aspects sécurité.

Ils ne sont plus que 3 à 4 sur 10 à être intéressés par le tutorat, la problématique de la fin de carrière, les langues et la polyvalence. Le recyclage dans un simulateur n'intéresse que 2 employeurs sur 10.

Pour les employeurs, la hiérarchie des langues s'égrène en néerlandais, anglais, allemand, avant le français. Si on écoute les chauffeurs, près de 7 sur 10 sont intéressés par le tutorat et près de 6 sur 10 par la préparation de la fin de carrière.

La sécurité sous tous ses aspects en intéresse la moitié, le recyclage sur simulateur de 3 à 4 sur 10.

Les formations FOREM sont fortement appréciées. Globalement, c'est Le FOREM qui est l'instance formatrice perçue comme la plus adéquate tant par les employeurs que par les travailleurs. Aucun autre organisme n'émerge d'une grande dispersion.

Parmi les stagiaires engagés en fin de formation FOREM, les employeurs sont cependant 38 % à déplorer le manque de pratique, le manque d'immersion ou de connaissance suffisante des contraintes quotidiennes du métier de routier, même si un sur 4 toutefois ne voit aucune lacune à signaler.

Les lacunes sont généralement comblées sur le tas ou avec Le FOREM dont la qualité des formateurs est spontanément citée.

Des stages plus longs et davantage de suivi après le stage sont suggérés. La cote moyenne que les ex-stagiaires décernent au FOREM s'élève à 8/10 et moins d'un sur 10 donne une cote inférieure à 7/10.

L'unanimité se fait sur la qualité des formateurs.

Si les stagiaires avaient l'opportunité d'encore y suivre des cours, ils seraient 6 à 7 sur 10 à y être favorables.

Dans une grande dispersion d'intérêts, l'informatique générale est plébiscitée par 12 à 15 % d'entre eux.

Ils sont 3 à 5 % à souhaiter se former comme grutier. Si ce métier a vu son volume diminuer ces dernières années, 4 à 5 % des employeurs avouent avoir des difficultés à trouver des grutiers/pontiers.

Proposer cette formation répondrait donc à une attente réciproque.

PISTES D' ACTIONS

- L'enjeu étant la professionnalisation du secteur, les acteurs de la formation se trouvent devant trois axes d'actions possibles :

1. Remplir un rôle prépondérant dans **la formation** d'un nombre suffisant **d'entrants qualifiés**.

Pour cela :

> Approfondir et rendre plus exigeant le processus de "sélection" des candidats à l'entrée. Travailler sur l'accessibilité et donc renforcer la connaissance des exigences actuelles du métier. Modifier la méthode de sélection : davantage orientée vers les attitudes de base/ la posture d'acteur versus logique de prise en charge, et les motivations : goût de la prise de responsabilité, etc. C'est-à-dire la détection des aptitudes aux nouvelles exigences du métier. Favoriser l'entrée de certains métiers : mécanicien, etc.

> Améliorer la connaissance des aspects "terrain"/ l'acculturation/ l'immersion dans le métier entre la partie théorique et la partie pratique de la formation.

> Modulariser la formation pour viser une meilleure adéquation entre le marché et chaque travailleur. Le cas échéant, allonger la durée de formation.

> Étoffer les programmes par divers éléments tels que ceux donnés aux travailleurs en perfectionnement (conduite défensive, hygiène de vie du chauffeur, éléments linguistiques utiles, résistance au stress, détection de la cause d'une panne, technique de chargement/déchargement, etc.). A cet égard, sensibiliser les employeurs à des demandes de formation exprimées par les chauffeurs et en décalage par rapport à ce que les employeurs pensent.

> Sensibiliser les responsables politiques pour qu'ils développent davantage ces filières dans l'enseignement officiel.

2. Assurer le **suivi post-formation/ le coaching en aval** au sein des entreprises qui engagent les chauffeurs formés.

Favoriser l'intégration des entrants. Pour cela, il s'agirait de former des formateurs exclusivement réservés à cette tâche.

L'objectif est notamment de réduire la perte de $\pm 30\%$ de formés et de répondre à un besoin explicite des ex-stagiaires.

3. Proposer aux chauffeurs peu qualifiés une formation continue/ **un package de retraining**, comprenant la remédiation sur simulateur, un bilan de compétences (résultats réservés au travailleur), un cours sur les aptitudes à la responsabilisation, etc. Profiter de ce retraining qui va devenir obligatoire (du moins dans sa fonction de base) pour une éventuelle réorientation des chauffeurs vers d'autres métiers. Rendre l'accès possible du simulateur pour des démarches individuelles.

- Suggérer aux employeurs des incitants pour qu'ils acceptent que leurs chauffeurs salariés suivent un retraining. Par exemple : mettre sur pied un pool de chauffeurs intérimaires et engagés à temps plein par une société d'intérim, qui remplaceraient ceux qui sont en formation durant la durée de celle-ci. Veiller à la reconstitution permanente du pool. Faire de la pédagogie de la formation vis-à-vis des employeurs mais en aidant à lever les obstacles au passage à l'acte pour se former.

- Gérer de façon proactive la problématique de "la fin de carrière" en tant que chauffeur. Par exemple par une offre d'accompagnement et de réorientation du personnel moins qualifié/ ne répondant plus aux exigences du métier ou souhaitant arrêter ce métier. Concrètement, cela pourrait se faire :
 - en créant une "cellule d'orientation" pour chauffeurs en fin de carrière;
 - en faisant connaître l'existence de cette cellule qui leur serait exclusivement consacrée;
 - en détectant ceux qui vivent mal leur pratique professionnelle;
 - en conseillant les "sortants" avant l'âge de la pension sur base d'un bilan de compétences;
 - en les orientant vers d'autres métiers/ formations : mécanicien (mais ce métier évolue vers l'électronique), magasinier-dispatcher, conducteur (puis formateur)

d'engins élévateurs et/ou de ponts roulants, gardiennage, transport de courrier express, etc. Eventuellement, leur donner la priorité pour ces formations par rapport à d'autres;

- Favoriser l'apprentissage des langues par des échanges de chauffeurs au sein des filiales d'une même entreprise grâce au réseau des services publics de l'emploi et de la formation;
- Créer un "kit de survie" en langues étrangères;
- Créer un module spécifique de formation chauffeur réservé aux agences d'intérim avec sélection conjointe des candidats et garantie de placement à long terme. Même démarche pour les magasiniers (il en existe une pour les caristes-manutentionnaires);
- Renforcer le partenariat FOREM-interim en proposant aux employeurs des intérimaires formés/coachés accessibles si l'employeur prend un demandeur d'emploi en formation au FOREM en stage;
- Suggérer aux fédérations patronales de revaloriser l'image du métier tout en s'assurant que le discours sera réaliste;
- Ouvrir les formations FOREM Transport/logistique au-delà des transporteurs pour compte de tiers. Inclure le personnel des entreprises pratiquant le transport pour compte propre. Décloisonnement par rapport au FST (Fonds Social du Transport).

3. Constat du nombre élevé des accidents

Dans les 5 ans précédant l'enquête, un transporteur sur cinq a eu au moins un accident grave sur la route. Dans les entrepôts, les accidents graves ont touché un employeur sur 10.

Le taux élevé des accidents est probablement causé notamment par la fatigue due au non-respect des temps de conduite légaux, au manque d'attention, etc.

Les employeurs estiment que les contraintes légales concernant les temps de conduite sont trop strictes voire même impossibles à respecter. Ce point de vue est partagé par les travailleurs.

En moyenne, un chauffeur preste 68 heures par semaine dont 25 de chargement/déchargement et attente. Ces durées sont plus longues encore chez les indépendants et les salariés des petites entreprises.

Majoritairement, ceux qui ont eu un accident ne modifient pas leur façon de travailler et de gérer leur personnel.

Un employeur sur 4 demande à être aidé pour réfléchir aux moyens de réduire les accidents.

Quand une formation est envisagée, c'est essentiellement à l'amélioration de la maîtrise de la conduite, puisque c'est le chauffeur qui est perçu comme responsable de l'accident.

Si un peu plus de 3 employeurs sur 10 pensent qu'une formation peut aider à éviter des accidents, seuls 2 sur 10 parmi ceux qui ont eu un accident l'envisagent, car ils pensent que l'accident est dû à la fatalité.

Mais des expériences montées par Le FOREM avec des compagnies d'assurances ont montré qu'il était possible de diminuer de 50% le nombre d'accidents en 1 à 2 ans d'actions en entreprise.

La conséquence en est immédiatement positive sur le montant des primes d'assurance.

PISTES D' ACTIONS

- Casser le sentiment de fatalité en informant mieux les employeurs de l'utilité des "remédiations" et des perfectionnements existants (conduite préventive, évitement d'accidents, entraînement aux risques naturels comme le verglas, la neige, le brouillard, hygiène de vie, résistance au stress, etc.). Evoquer les partenariats gagnants avec les compagnies d'assurances.
- Diffuser à grande échelle et étoffer les modules de formation existants (notamment au moyen du simulateur).
- Promouvoir le système de permis à points avec incitants sous forme de chèques voyages (mis au point par FOREM Formation Logistique-Liège).
- Rendre l'accès possible au simulateur pour des démarches individuelles.
- Développer des partenariats avec des compagnies d'assurances pour promouvoir des actions de formation dans les entreprises où le taux d'accidents est élevé.

4. Le métier de dispatcher : les limites de la formation sur le tas

Quand ils ne sont pas d'anciens chauffeurs (12 à 16 %), 70 % des dispatchers n'ont aucune formation spécifique et apprennent sur le tas.

Cette culture du pragmatisme est fortement ancrée, plus encore chez les travailleurs que chez leurs patrons.

Cette limite est atteinte lorsque les lacunes que les employeurs perçoivent correspondent à la base de la définition qu'ils donnent du métier.

Le dispatcher idéal devrait être un excellent organisateur, un très bon communicateur (savoir motiver, expliquer un retard, gérer un conflit), un expert en géographie, très disponible et multilingue.

Or, les lacunes constatées sont, par ordre décroissant : capacité à organiser, informatique, langues, résistance au stress, communication avec l'équipe et avec les clients et enfin la géographie.

Tant les employeurs que les dispatchers eux-mêmes sont fortement demandeurs de cours de langues (même de français).

Les demandes sont plus élevées encore dans les entreprises de plus de 50 travailleurs.

Après les langues (néerlandais en tête), l'intérêt des travailleurs comme des patrons se porte sur l'usage des programmes informatiques de gestion de flotte.

La formation à la multimodalité est plus sensible chez les gestionnaires de flotte que chez les employeurs.

PISTES D' ACTIONS

- Offrir une formation de gestionnaire de flotte à horaire décalé (par exemple le samedi). Mettre au point des critères de sélection concernant les aptitudes minimum à s'auto-organiser.
- Proposer une version de cette formation accessible à distance (par exemple par Internet, etc.)
- Favoriser l'apprentissage des langues par des échanges de dispatchers au sein des filiales d'une même entreprise grâce au réseau des services publics de l'emploi et de la formation.
- Créer un "kit de survie" en langues étrangères.
- Demander aux employeurs de repérer eux-mêmes, avec l'aide des conseillers en ressources humaines de FOREM Conseil, des personnes connaissant une / des langue(s) étrangère(s) et désireuses de devenir dispatcher/ gestionnaire de flotte. Ensuite, ces candidats suivraient le stage dispatcher/ gestionnaire de flotte.

5. Forte croissance de la demande concernant tous les métiers de l'entrepôt

La demande du marché à l'égard des divers métiers de l'entrepôt (responsable d'entrepôts, magasinier, cariste, conducteur d'engins, manutentionnaire, logisticien) est en forte expansion quantitative et qualitative.

Cependant, une pénurie est constatée : on manque de grutiers/pontiers. Ce métier étant très différent de celui pratiqué sur les chantiers, des passerelles ne sont pas possibles. Dans ce métier, le volume de l'emploi a baissé de 10% en 3 ans parmi les entreprises dont le transport est le core business.

Les employeurs souhaitent la polyvalence du personnel en entrepôts et déplorent l'absence de brevet pour l'usage des engins, à l'exception du chariot transporteur.

Plus l'entreprise est grande et plus important est son besoin de spécialistes en logistique et de gestionnaires d'entrepôts.

A cet égard, seuls 35% des employeurs gérant au moins un entrepôt n'ont pas encore informatisé la gestion des stocks.

Les qualifications demandées tournent autour de la sécurité et de la qualité.

Sur divers aspects, les demandes du personnel sont supérieures à celles exprimées par leurs employeurs.

Notamment pour :

- les langues,
- le tutorat,
- la capacité à maîtriser les flux d'informations,
- l'utilisation finale des logiciels qui gèrent la chaîne logistique, etc.

Serait-ce un indice d'un manque de maîtrise de ces métiers par les employeurs ?

L'enquête révèle aussi que ces différences dans l'expression des besoins en formation entre employeurs et travailleurs sont parfois importantes (et toujours en faveur des travailleurs) notamment en langues (un rapport de 1 à 6 !), en gestion des flux d'informations et en tutorat (du simple au double).

Les responsables d'entrepôts sont particulièrement demandeurs.

PISTES D' ACTIONS

- Proposer aux employeurs :
 - une grille d'auto-diagnostic de la situation complète de l'entrepôt y compris le management,
 - de participer à la mise au point d'un outil de formation à distance et ainsi formaliser les qualifications nécessaires à la pratique actuelle de ces métiers.
- Repérer des candidats au métier de grutier/pontier et former davantage à ces métiers.
- Former davantage de demandeurs d'emploi à l'ensemble de ces métiers, y compris au tutorat. Diverses formules : intérim, PFI (Plan Formation Insertion), etc.
- Faire une offre de formation FOREM plus importante aux salariés occupant des fonctions liées à ces métiers
- Proposer une version de ces formations accessible à distance (par exemple par internet, etc.)
- Assurer le **suivi post-formation/ le coaching en aval** au sein des entreprises qui engagent des personnes formées. Favoriser l'intégration des entrants. Présenter aux employeurs l'intérêt qu'ils ont d'accepter ce coach car souvent les employeurs connaissent mal ces métiers de l'entrepôt qui constituent de nouvelles activités pour eux.

6. L'exigence d'un management de la qualité se ressent aussi parmi les demandes de formation des employeurs pour eux-mêmes

Cette nouvelle culture de la qualité s'exprime dans la traçabilité des produits, le contrôle des sous-traitants, même si la moitié des entreprises de moins de 50 personnes estiment que la seule motivation des clients est la recherche des prix les plus bas.

Trois employeurs sur 10 souhaitent être aidés pour le management de la qualité et près de 4 pour améliorer le management en général.

D'autres formations classiques et quelques services sont demandés pour le personnel administratif et pour les employeurs. La moitié des employeurs souhaite disposer d'un catalogue du marché des formations.

S'il n'y en a que 12% (25% dans les entreprises de + de 50 personnes) qui souhaitent des modèles de gestion, de plan de carrière, c'est qu'il est vraiment difficile de faire un profil de carrière dans cet écosystème.

Pour leur personnel administratif, les employeurs sont intéressés par des formations en informatique de base et ensuite en comptabilité.

Ces souhaits sont partagés par le personnel qui, en plus, souhaiterait mieux maîtriser les démarches commerciales.

PISTES D' ACTIONS

- Créer un module payant de formation à la qualité (éventuellement à la certification ISO). Un module de base d'initiation à la qualité pourrait être offert.
- Concevoir, pour le management, des cours comprenant au moins les aspects suivants : la gestion de la chaîne logistique, l'utilisation de logiciels de gestion d'entrepôts et la gestion des flux d'informations.
- Communiquer les offres de formation par tous les canaux FOREM ainsi que les aides à l'emploi liées à l'amélioration de la qualité.
- Faciliter l'e-learning pour le personnel administratif concernant les langues, l'informatique de base, etc. Eventuellement leur faciliter l'accès dans des centres ouverts ou mobiles.

7. Projets d'avenir

A un horizon de 10 ans, 3 employeurs sur 4 souhaitent poursuivre dans l'activité, pour moitié dans une perspective de croissance (surtout les plus grandes) pour l'autre moitié dans la stabilité.

Les autres sont en fin de carrière et envisagent de vendre ou de céder la direction à d'autres gestionnaires.

Il est curieux de constater que dans un écosystème aussi "dur", 20% envisagent de se retirer alors qu'ils sont respectivement 24 et 42% dans le commerce et la construction.

Dans la réalisation d'un projet professionnel, un employeur sur 2 évoque un manque précis, c'est souvent l'argent puis un personnel davantage formé.

A un horizon de 5 ans, les parcours de carrière sont variables pour les travailleurs selon qu'ils sont roulants ou pas.

Ce sont surtout les chauffeurs qui envisagent de changer de statut, de profession ou prendre leur retraite.

Mais massivement, poursuivre sa pratique professionnelle avec le même statut est la réponse de 86% de non roulants et de 69% de chauffeurs.

Pour les chauffeurs salariés, devenir indépendants et créer une entreprise est un projet massivement caressé. Après l'argent, c'est la formation qui fait hésiter. Ils doutent de leurs propres compétences.

Le FOREM se positionne au mieux comme acteur cité spontanément pour aider ceux qui ont des projets professionnels.

PISTES D' ACTIONS

- Développer une formation à la gestion de projets (réorientation de l'activité, changement de statut, passage à l'indépendance, etc.).
- Offrir un dispositif interim-formation.
- Sensibiliser au travers des formations FOREM :
 - au tutorat
 - aux divers modes de transport
 - aux métiers d'une plate-forme logistique.
- Augmenter les moyens de conception, d'organisation et de diffusion des formations destinées aux travailleurs.

Annexe 1

Tableau des demandeurs d'emploi suivant la profession déclarée

données à fin juin 2004		
code	intitulé professions code FOREM	DEI
64199	AUTRES CHAUFFEURS SPECIALISES	1111
64146	CHAUFFEUR DE CAMION (DEMENAGEMENT)	22
64162	CHAUFFEUR DE CAMION AVEC REMORQUE	85
64147	CHAUFFEUR DE CAMION CITERNE	26
64161	CHAUFFEUR DE CAMION SEMI-REMORQUE	390
64143	CHAUFFEUR DE CAMION SOLO LEGER (MAX 7.5 T)	593
64144	CHAUFFEUR DE CAMION SOLO LOURD (PLUS DE 7.5 T)	802
64191	CHAUFFEUR DE VEHICULE EN POSSESSION DU CERTIFICAT ADR-A (GAZ)	24
64192	CHAUFFEUR DE VEHICULE EN POSSESSION DU CERTIFICAT ADR-B (LIQUIDES ET SOLIDES)	17
64193	CHAUFFEUR DE VEHICULE EN POSSESSION DU CERTIFICAT ADR-C (NITRATE D'AMMONIUM)	2
64194	CHAUFFEUR DE VEHICULE EN POSSESSION DU CERTIFICAT ADR-D (COLIS CONDITIONNEMENTS PARTICULIERS)	8
64195	CHAUFFEUR DE VEHICULE EN POSSESSION D'UN CERTIFICAT POUR MATIERES RADIOACTIVES(*)	100
64166	CHAUFFEUR T.I.R. (HORS CEE)	100
total chauffeurs permis C		3280
23720	gestionnaire d'entrepôt (RESPONSABLE DE MAGASIN)	181
11040	gestionnaire d'entrepôt (RESPONSABLE DES STOCKS ET MATERIELS)	34
total gestionnaires d'entrepôt		215
3828	Logistique (ASSISTANT EN LOGISTIQUE)	2650
87220	CONDUCTEUR DE GRUE FIXE A FLECHE HORIZONTALE A CHARIOT (CONSTRUCTION)	23
87230	CONDUCTEUR DE GRUE MOBILE (A ROUES OU SUR CHENILLES)	46
87231	CONDUCTEUR DE GRUE MOBILE A FLECHE FIXE, MOBILE OU ARTICULEE	8
87260	CONDUCTEUR DE PONT TOURNANT, LEVANT OU BASCULANT	24
total grutier-pontier		101
23721	préparateur de commandes (EMPLOYE MAGASINIER)	414

Annexe 2

Offre de formation de FOREM Formation

Dans le transport et la logistique, ce sont plus de 20 métiers et compétences qui sont offerts.

En logistique :

- technicien en transport et logistique
- gestionnaire – affréteur de flotte
- approvisionneur – acheteur
- cariste – manutentionnaire
- pontier
- déclarant en douane
- conseiller à la sécurité ADR – ADNR – IATA – RID
- ADR initial/recyclage colis + citernes
- gestionnaire d'entrepôts
- magasinier polyvalent
- cariste
- gestionnaire de la chaîne logistique
- planificateur
- responsable logistique
- agent exécutant distribution
- agent exécutant transport
- matelot de navigation intérieure
- assistant en opération aérienne

Dans le transport :

- conducteur poids lourds (permis C – CE)
- conducteur bus – car (permis D – DE)
- conducteur de distribution

En maintenance des véhicules :

- mécanicien pour véhicules légers
- mécanicien pour véhicules utilitaires
- carrossier
- peintre automobile

Vous pouvez obtenir les brochures et les informations en appelant le numéro vert (gratuit) 0800/93991

Deux centres de compétence existent en Région wallonne pour la logistique :

- Rue Jean de Sélys Longchamps 2 à 4460 Grâce-Hollogne (Bierset)
- Boulevard de l'Yser 260, Zoning de Garocentre à 7110 Houdeng-Goegnies / La Louvière

Coordination du Réseau des Centres de compétence :

www.centresdecompetence.be

Boulevard Tirou 104, 6000 Charleroi - Tél. : 071/20 65 67

Annexe 3

Coût des formations courtes (5 jours) pour les travailleurs actifs (gratuites pour les demandeurs d'emploi)

Formations pour Travailleurs	Durée jours	Nombre de stagiaires		Coût de la formation	
		min	max	par personne	par groupe
M03 Cours de conduite en conditions extrêmes (sur simulateur) (1)	1	8	10	190,00	1 520,00
M04 Conduite défensive (avec véhicule Forem)	1	4	4	160,00	640,00
M04 Conduite défensive (avec véhicule entreprise)	1	4	4	130,00	520,00
M05 Les angles morts et la sécurité autour du véhicule	1/2	7	10	40,00	280,00
M06 Cariste et Reachtruck (débutant)	5	6	8	550,00	3 300,00
M07 Cariste et Reachtruck (expérimenté)	2	6	8	220,00	1 320,00
M08 Conduite du camion remorque (avec véhicule Forem)	1	4	4	160,00	640,00
M08 Conduite du camion remorque (avec véhicule entreprise)	1	4	4	130,00	520,00
M09 Conduite Economique	1	7	12	80,00	560,00
M10 Conducteur d'élévateur embarqué	1/2	4	4	70,00	280,00
M11 Préparateur de Commande	2	6	8	220,00	1 320,00
M20 Cours de législation professionnelle	1	7	12	80,00	560,00
M21 CMR et Constat amiable	1	7	12	80,00	560,00
M22 Cours d'hygiène, santé et sécurité	1	7	12	80,00	560,00
M23 Cours de prévention d'accidents en entrepôt	1	7	12	80,00	560,00
M24 Chargement/Déchargement et arrimage	1	7	12	80,00	560,00
M25 Réglementation routière	1	7	12	80,00	560,00
M26 ATP	1	7	12	80,00	560,00
M27 Comportement professionnel	1	7	12	80,00	560,00
M30 Chef d'équipe	2	7	12	160,00	1 120,00
M31 Soulever en toute sécurité	1/2	7	20	40,00	280,00
M40 Cours de technique du véhicule (pour chauffeur)	1	7	12	80,00	560,00
M42 Cours de technique du véhicule - Mécanique élémentaire	1	6	6	80,00	80,00

TABLE DES MATIERES

Avant-propos	3
Quelques repères clés concernant l'évolution de l'emploi dans cet écosystème en Wallonie	4
1. LE TRANSPORT DE MARCHANDISES VIT UNE PROFONDE MUTATION . 7	
1.1 Pourquoi sous-traiter le transport	7
1.2 Pourquoi une sous-traitance moins importante en logistique/stockage	8
1.3 La saturation des routes engendre une pression forte sur le " juste à temps " et une réflexion sur d'autres modalités ou inter modalité de transport	8
1.4 Volume des (nouveaux) métiers	11
1.5 Le chemin de fer	11
1.6 La navigation intérieure	12
1.7 La route	12
1.8 Densité de notre infrastructure en rapport à la densité de population	13
Pistes d'actions	14
2. LE MÉTIER DE CHAUFFEUR ÉVOLUE, LA PROBLÉMATIQUE DE LA PROFESSIONNALISATION Y EST CENTRALE	16
2.1 Recrutement	17
2.2 Déséquilibre Demandeurs d'emploi et de l'offre	18
2.3 Le turnover est très élevé	19
2.4 Le recours à l'intérim	19
2.5 Les conditions de travail	20
2.6 Les formations souhaitées	21
Pistes d'actions	23
3. CONSTAT DU NOMBRE ÉLEVÉ DES ACCIDENTS	26
Pistes d'actions	27

4.	LE MÉTIER DE DISPATCHER :	
	LES LIMITES DE LA FORMATION SUR LE TAS	28
	Pistes d'actions	29
5.	FORTE CROISSANCE DE LA DEMANDE CONCERNANT TOUS LES MÉTIERS DE L'ENTREPÔT	30
	Pistes d'actions	32
6.	L'EXIGENCE D'UN MANAGEMENT DE LA QUALITÉ SE RESSENT AUSSI PARI MI LES DEMANDES DE FORMATION DES EMPLOYEURS POUR EUX-MÊMES	33
	Pistes d'actions	34
7.	PROJETS D'AVENIR	35
	Pistes d'actions	36

ANNEXES

Tableau des demandeurs d'emploi suivant la profession déclarée	38
Offre de formation de FOREM Formation	39
Coût des formations courtes (5 jours) pour les travailleurs actifs (gratuites pour les demandeurs d'emploi)	40



