

Séance d'information sectorielle relative au secteur du Transport et de la Logistique : 12/09/2019

Nous étions une vingtaine de professionnels, conseillers Forem, agents d'insertion de CPAS, job coaches de la Mire, directeurs de CISP, accompagnateurs, agents d'orientation (...) intéressés par ce secteur vaste, aux multiples facettes, en constante évolution. Nos deux orateurs, Geoffrey Perpinien (Logistics In Wallonia) et Anne Colmant (Fonds social Transport et Logistique), avaient fait le déplacement pour les rencontrer et présenter les statistiques disponibles concernant les entreprises, leurs exigences, les métiers, les possibilités de formation...

Une analyse sectorielle a été réalisée par l'IBEFE Bw et est accessible sur notre site internet en [cliquant ici](#).

⇒ Geoffrey Perpinien est conseiller auprès de Logistics In Wallonia (LIW), un des pôles de compétitivité wallon (voir Power Point).
<https://www.logisticsinwallonia.be/>

LIW souhaite apporter une valeur ajoutée à l'existant en termes d'analyse et d'innovation. Un intérêt étant porté sur les métiers quel que soit leur secteur d'activité, ce pôle a notamment pour objectif un soutien à la croissance, la participation au développement économique, un travail sur des projets d'innovation, l'intégration des nouvelles technologies dans les entreprises, l'impact sur l'environnement, la formulation de recommandations concernant l'évolution des métiers... L'enseignement et la formation sont des axes indirects qui découlent de ces axes stratégiques et d'intervention dont la Gestion et le Développement du capital humain.

Des contacts réguliers avec les opérateurs (Le Forem, Centres de compétences, ...) s'inscrivent dans un processus d'amélioration continue, comme par exemple, *l'intégration des évolutions dans les formations* (mise en place des formations « déclarant en douane », « assistant import/export »).

Compétences

Travailler dans le secteur Transport et Logistique suppose d'adopter une *orientation « client »*, et donc des compétences proches de la notion de « service » ainsi qu'une attitude d'anticipation ou de réaction immédiate. Le fait de travailler au niveau des circuits de matières, dans un système de flux circulaire implique que des tâches peuvent être ajoutées en cours de journée, et cela grâce à l'introduction des nouvelles technologies qui impactent l'organisation du travail. La *flexibilité* est donc une compétence de plus en plus valorisée. La « Supply Chain » implique un raisonnement qui permet de coordonner plusieurs sites logistiques, de partager plusieurs travailleurs, avec l'exigence de *mobilité géographique*. Les systèmes sont de plus en plus intégrés.

Des capacités sont importantes pour intégrer ce secteur. Le volet « service aux clients » implique donc la satisfaction de ceux-ci, ainsi que la notion d'aide... Le système est réactif, par exemple, les achats en ligne impliquent des délais de livraison de plus en plus courts

et des comportements de commandes davantage retardés. Sur le terrain, les travailleurs doivent travailler plus vite ; la *productivité* est sans cesse recherchée. Or, l'utilisation des machines comporte des risques. Il faut donc maîtriser les engins, respecter les consignes de sécurité, maîtriser le temps et le stress. De plus, il est important de maîtriser les flux d'informations et de données... D'autres compétences sont recherchées, telle la *connaissance des langues*, la *disponibilité horaire*... Les machines coûtent très cher, cela implique une *notion de responsabilité* et le souci de l'entretien « en bon père de famille » du matériel. La mobilité du candidat est également essentielle.

Les entreprises sont sensibilisées au *tutorat* afin d'accueillir au mieux les nouveaux candidats. Les RH sont attentifs à la notion de qualité de travail.

Le recrutement implique une réflexion au cas par cas, selon le profil du candidat, l'emplacement de l'entreprise (zoning, transport en commun...). L'enjeu est également de garder un candidat à l'emploi (fidélisation du personnel) ; cela demande à l'entreprise des capacités en gestion du personnel.

Quelles sont donc les possibilités d'insertion dans ce secteur pour un public issu des CPAS, des CISP (...) ? Les métiers couvrent des aspects très techniques ; il faut du temps pour acquérir ces aptitudes. *Les épreuves d'entrée en formation qualifiante sont exigeantes.* Une possibilité pourrait être le PFI d'une durée de 13 semaines. Un investissement est demandé à l'entreprise qui travaille un ensemble de capacités dont la ponctualité. A Charleroi, Liège, Wapi, le projet est monté avec un *accompagnement* proposé par la Mire. Ce processus prend du temps, mais en vaut la peine.

Organigramme des métiers – études - formations

Le *SFMQ* propose un organigramme représentant l'ensemble des métiers (grappes métiers), ainsi que des référentiels métiers et des profils de formation. Le site internet *Horizon Emploi* du Forem permet également d'accéder à toute une série d'informations sur les métiers.

En vue d'améliorer l'attractivité du secteur, un travail de mise à jour des descriptifs métiers a été réalisé avec le *SIEP* (<http://metiers.siep.be/>). Un *organigramme* permet de structurer les métiers et établit un lien avec les études ; un second permet de faire le lien avec l'offre de formation.

Sur base de ce travail avec le *SIEP* (métiers et études), LIW a donc réalisé une fiche qui permet de visualiser les liens entre les métiers et les filières d'enseignement. Récemment, un *nouveau CESS qualifiant* a été créé pour les métiers de la logistique, Gestionnaire en transport et logistique (voir site du [SIEP](#)).

Pour le bassin de Liège, *une fiche visualisant les liens entre les métiers et les opérateurs* qui dispensent les formations a été proposée. Un travail identique pourrait s'envisager pour le bassin du Brabant wallon. Pour la même formation, les opérateurs utilisent des appellations différentes. *L'accroche est essentielle.* Pour cela, il est important de structurer, mais il n'y a pour l'instant pas de réelle filière à établir. Les pièces du puzzle ne sont pas faciles à assembler. *L'idéal serait de disposer d'un tableau interactif* qui en un simple

« clic » permettrait de trouver un lieu de formation. Il est important de rendre l'information plus facile d'accès.

Sont pris en compte, les métiers de la production, de la distribution, du transport et de l'expédition. Au niveau des responsabilités, l'opérateur exécute les tâches qui lui sont demandées ; le superviseur donne des objectifs, opère la gestion des personnes, relaie des informations ; le cadre définit des objectifs.

Dans ce schéma, on pourrait ajouter les ouvriers qui travaillent sur les pistes d'aéroport. Certaines entreprises exigent la polyvalence. Le terme « dispatcheur » qui est parfois utilisé peut cacher d'autres compétences et permet d'attirer certains candidats.

Ne pourrait-on pas disposer d'une carte interactive avec les entreprises actives sur le bassin ?

Les offres d'emploi

LIW a analysé les offres parues sur Références et Stepstone. Toutefois, ces sites minimisent très certainement les offres pour les profils « ouvriers ». Le métier d'« Acheteur » n'est pas couvert par une filière d'études actuellement. Cependant, une nouvelle formation est proposée par Le Forem à Liège. On constate une augmentation des offres pour le métier de « Chauffeur ». Des emplois en lien avec le transport et la logistique sont générés dans tous les secteurs, par exemple dans le secteur biopharmaceutique pour lequel le Brabant wallon est spécialisé. Au second semestre 2018, 420 annonces annonçaient aucune exigence en matière d'expérience, donc plus ou moins 2/3 des annonces. 151 offres précisaient le permis C ou CE ; 29 offres stipulaient le brevet cariste.

Au niveau des aptitudes recherchées, le français est essentiel (comprendre et donner une instruction), le néerlandais ou l'anglais comme seconde langue, la flexibilité (cela peut recouvrir le fait de travailler en horaire variable, ou sous contrat saisonnier), *la maîtrise de l'outil informatique, le sens de l'organisation, de la communication, la rigueur, l'esprit commercial* sont également demandés...

Au niveau de l'analyse effectuée par l'IBEFE Bw, on comptabilisait 4700 postes de travail salariés. Ceci représente plus ou moins 9% de l'emploi en Wallonie, ce chiffre pouvant aisément être extrapolé à 20 000 si l'on prend en compte tous les secteurs confondus employant ces types de profil.

Orientation

Afin de favoriser *une meilleure orientation* des candidats vers les études supérieures, M. Perpinien propose de compléter une grille qui permet d'aborder certains questionnements du type « Qui êtes-vous ? », « Qu'aimez-vous ? », « Quel est votre projet ? » ... Un positionnement de 1 à 3 est proposé en fonction de critères précis, tout en cachant dans un premier temps les intitulés d'options des bacheliers. Une telle grille pourrait être imaginée pour d'autres métiers en pénurie, tels ceux du transport et de la logistique.

⇒ Anne Colmant est consultante auprès du FSTL, Fonds social Transport et Logistique – www.fstl.be. Elle est chargée de la prospection des entreprises du Brabant wallon, du Luxembourg et de Namur (cfr. Power Point).

Ce fonds couvre les entreprises de la CP 140.03, les métiers du Transport, de la Logistique, du Garage ainsi que les nouveaux métiers « chauffeurs livreurs », « coursiers à vélo ». Son champ d'action est fédéral ; les politiques doivent donc pouvoir s'envisager autant sur la Flandre que la Wallonie et Bruxelles.

1/3 des entreprises est situé en Wallonie, ce qui correspond au tissu économique classique. *128 entreprises sont situées en Brabant wallon*. Au niveau de la pyramide des âges, les chiffres indiquent que plus de *la moitié du personnel roulant a plus de 45 ans*, ce qui permet d'anticiper à plus ou moins court terme, une pénurie de chauffeur ; ce constat étant aggravé par le fait que des jeunes quittent le secteur.

8% des cotisations patronales est versé au FSTL ce montant permet *d'encourager la formation* et d'améliorer l'emploi de « qualité ». Les *avantages complémentaires* proposés par le secteur sont des arguments concrets qui pourraient attirer les candidats. Certains centres de formation sont adaptés aux handicaps, un travail étant envisageable sur les stéréotypes à l'emploi. Les entreprises sont encouragées à former le personnel au permis C, le fonds intervenant dans le montant financé par celles-ci.

Au niveau de la formation, la Mire Bw pourrait jouer un rôle dans l'accompagnement des candidats formés dans le cadre des formations proposées par le Forem, comme c'est le cas en Wallonie Picarde (Wapi). Le FSTL travaille en partenariat avec les centres de formation. Une *formation au tutorat* d'une durée de 2 jours peut être proposée aux travailleurs. Un Star Truck se déplace dans les écoles et permet de découvrir les métiers du transport www.conducteurdepoids Lourds.be . Deux animateurs (des formateurs attachés aux écoles) ont en charge la promotion. Un jeu « Les chauffeurs disparus » est proposé aux CPMS : www.fstl.be

Le FSTL souhaite *encourager les entreprises à recourir au PFI* qui est envisageable même si le DE ne possède que le permis B ; il est alors d'une durée de 13 semaines.

Pourquoi certains jeunes quittent-ils le secteur ? Le FSTL constate que les jeunes véhiculent une *représentation tronquée du secteur*. Leur rêve est souvent lié au fait de se sentir vivre, de voyager, de découvrir des nouveaux paysages. Ils ne conçoivent pas les difficultés liées aux bouchons, à l'aspect clientèle, à l'importance de la rigueur (traçage, réglementation...), le côté « énergivore » des horaires ... Notre société génère des comportements liés à une exigence d'immédiateté ; cela constitue un véritable défi et finalement un paradoxe en soi.

Quelles sont donc les raisons qui poussent certains jeunes à rester dans le secteur ? De nombreux conducteurs sont satisfaits de leur métier ; *le salaire d'un chauffeur poids lourd* en transport national est attractif, il faudrait en faire la promotion. Il s'élève approximativement à 2400€ net (en fonction du nombre d'heures prestées) ; certaines entreprises offrent une voiture de société.

Qu'en est-il de la concurrence avec les chauffeurs venant des pays de l'Europe de l'est et des entreprises délocalisées ? Le marché international est malheureusement capté par des entreprises qui ne sont pas respectueuses de la législation relative aux heures de travail.

Pourquoi exiger l'obtention du CAP (Certificat d'aptitude professionnelle qui atteste la réussite d'un examen de qualification de base) ? Celui-ci permet de garantir la qualité, la sécurité, le bien-être au travail, et d'aborder des notions techniques comme la conduite défensive. Passer le permis C ou CE coûte 3500€. L'entreprise pourrait faire financer l'obtention des permis et du CAP par le FSTL à concurrence d'un montant forfaitaire. Ce type d'information devrait arriver à l'entreprise, mais cela fait souvent défaut. Anne Colmant se déplace en entreprise afin de les informer. Ce type de rencontre pourrait s'envisager en duo avec un conseiller en entreprise du Forem.

Quels sont les prérequis au niveau des tests d'entrée en formation ou d'embauche ? Les prérequis sont souvent un niveau de connaissances de français et de mathématiques suffisant. Des formations via le « *PFI transport* » pourraient s'envisager davantage, mais, l'enveloppe budgétaire n'est pas extensible. L'offre d'emploi pourrait-elle stipuler cette possibilité ? Une sensibilisation à la fois des entreprises et des jeunes pourrait s'envisager mais l'investissement de la part de l'entreprise est conséquent. Ce n'est donc pas facile de la convaincre d'y recourir alors que certains jeunes pourraient quitter l'entreprise à l'issue de la formation en PFI. Des abandons de formation s'observent également. Dans le cadre de ce projet qui vise les moins de 26 ans, la formation au tutorat est obligatoire.

Les informations transmises étaient fort intéressantes, les échanges également. Nous remercions Monsieur Geoffrey Perpinien et Madame Anne Colmant pour leur collaboration et leur investissement, ainsi que les professionnels pour leur participation active.