

3.5 Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Avec la réforme des retraites, les mesures RH prises dans le cadre du vieillissement des salariés de la logistique visent moins à faciliter le renouvellement des seniors qu'à leur permettre de continuer à travailler plus longtemps et dans de meilleures conditions

Mesures RH dans le cadre du vieillissement

	Etablissements de 100 salariés et plus	Etablissements de 50 à 99 salariés
Proposer de meilleures rémunérations aux plus jeunes	-	7%
Proposer des contrats professionnels plus stables aux jeunes	2%	12%
Proposer un projet de développement professionnel aux jeunes	3%	9%
Mettre en œuvre du coaching et tutorat pour les jeunes	6%	17%
Alléger la pénibilité des tâches des seniors	48%	53%
Proposer des promotions aux seniors	12%	20%
Proposer des formations aux seniors	26%	35%
Revoir les styles de management et d'organisation	11%	3%
Développer un encadrement de proximité	3%	2%
Pratiquer la mixité générationnelle des équipes	17%	22%
Mettre en place une organisation qui favorise le partage des savoirs	21%	18%
Développer les systèmes d'information et de communication	3%	-
Développer l'automatisation	2%	2%
Vous faire aider par des consultants	1%	2%
Autres	13%	17%

Dans le cadre de leur politique de recrutement et de gestion des ressources humaines, 35% des établissements ont pris des mesures en lien avec le vieillissement des effectifs salariés, contre 50% en 2010. Il est vrai que les générations du baby boom d'après guerre sont désormais parties en fin de carrière, et que la réforme des retraites, en retardant un certain nombre de départs, rend moins vive les nécessités d'effectuer des remplacements.

Les mesures prises visent moins à faciliter le renouvellement des seniors qu'à leur permettre de continuer à travailler plus longtemps et dans de meilleures conditions, dans le cadre de l'allongement de la carrière induit par la réforme des retraites. Ainsi, 53% des établissements de 50 à 99 salariés (respectivement 48% des établissements de 100 salariés et plus) ont pris des dispositions pour alléger la pénibilité des tâches des seniors (sans que cela passe généralement par l'acquisition de systèmes d'information et de communication :

moins de 3% des établissements), et 35% des sondés des établissements de moins de 100 salariés (respectivement 26%) ont proposé aux seniors des formations.

Moins de promotions à l'ancienneté ont été accordées : 12% des établissements de 100 salariés et plus en font état en 2011, après 44% en 2010. Environ un établissement sur cinq a mis en place une organisation qui favorise le partage des savoirs.

Du côté des actions en faveur du développement de l'attractivité des métiers auprès des jeunes, les établissements de 100 salariés et plus sont seulement 3% à déclarer proposer un projet de développement professionnel aux jeunes, et 6% à mettre en œuvre du tutorat ou du coaching.

L'allongement légal de la durée de vie professionnelle rend également moins intéressants les dispositifs de cumul emploi-retraite ou de surcote

Pourcentage d'établissements où des dispositifs de fin de carrière sont en vigueur

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres	Techniciens/Agent de maîtrise	Opérateurs
Retraite progressive/cumul emploi-retraite	1%	1%	2%
Surcote	-	-	-

Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres	Techniciens/Agent de maîtrise	Opérateurs
Retraite progressive/cumul emploi-retraite	-	-	-
Surcote	-	-	2%

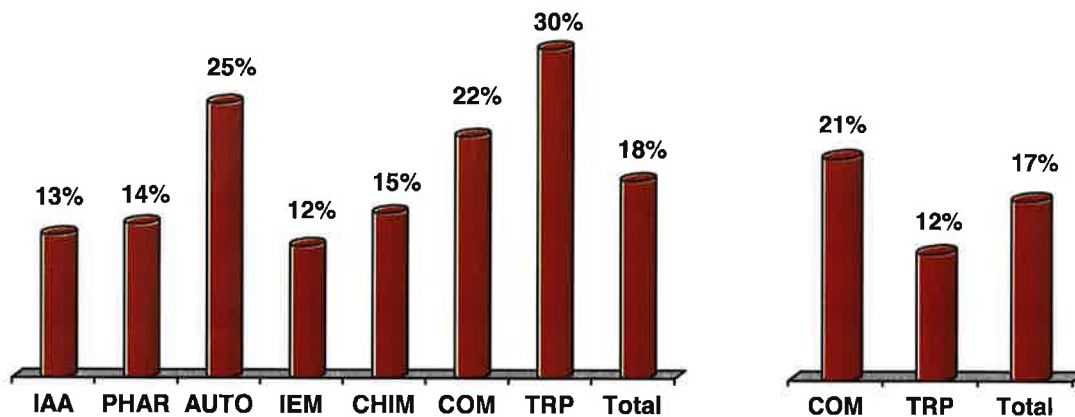
Les établissements sont également moins nombreux à employer des salariés continuant de travailler après l'âge légal de départ en fin de carrière, que ce soit dans le cadre du dispositif de surcote, lorsque les salariés n'ont pas encore fait valoir leur droit à percevoir une pension de retraite (deux fois moins cité que l'an dernier), ou dans le cadre d'un cumul emploi-retraite, dit de retraite progressive (trois fois moins cité que l'an dernier).

Les trois-quarts des répondants motivent les reclassements professionnels du personnel logistique par des inaptitudes médicales

Pourcentage d'établissements ayant été amenés à effectuer des reclassements professionnels parmi le personnel logistique en 2010

Etablissements de 100 salariés et plus

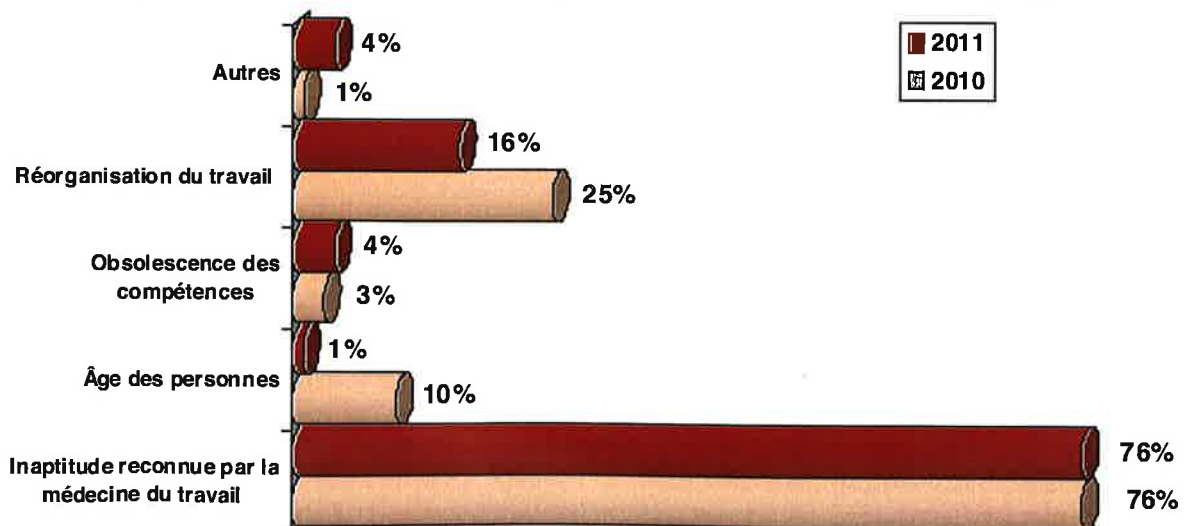
Etablissements de 50 à 99 salariés



En 2011, 18% des établissements ont été amenés à effectuer des reclassements professionnels (pour autres motifs que les licenciements économiques) parmi leur personnel logistique, après 16% en 2010. Sont concernés 30% des établissements de 100 salariés et plus du secteur transport-logistique, un quart des établissements de l'industrie automobile et un cinquième des établissements du secteur commercial.

86% des établissements qui évoquent des reclassements y ont eu recours pour des opérateurs logistiques, 6% pour des cadres.

Causes des reclassements (en % des établissements ayant effectué des reclassements)



Le port de charges lourdes, première cause identifiée de pénibilité ou d'exposition au risque des opérateurs logistiques

Principaux facteurs de pénibilité ou d'exposition du personnel logistique
(en pourcentage d'établissements ayant cité l'item)

Etablissements de 100 salariés et plus

	Cadres	Techniciens/Agents de maîtrise	Opérateurs
Horaires atypiques	3%	7%	22%
Postures fatigantes	0%	5%	32%
Port de charges lourdes	0%	5%	43%
Poussières ou fumées	1%	1%	11%
Bruit	1%	5%	16%
Produits chimiques	0%	2%	8%
Températures extrêmes	0%	5%	18%
Travail répétitif	1%	5%	29%
Intempéries	0%	1%	13%
Rémunération au rendement	0%	1%	3%
Autre	1%	1%	2%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	Cadres	Techniciens/Agents de maîtrise	Opérateurs
Horaires atypiques	3%	5%	26%
Postures fatigantes	3%	7%	36%
Port de charges lourdes	1%	4%	46%
Poussières ou fumées	0%	3%	10%
Bruit	0%	3%	15%
Produits chimiques	0%	1%	4%
Températures extrêmes	1%	2%	25%
Travail répétitif	0%	4%	37%
Intempéries	0%	3%	7%
Rémunération au rendement	1%	1%	6%
Autre	1%	3%	4%

Des facteurs de pénibilité et d'exposition aux risques sont régulièrement mis en avant pour des opérateurs logistiques. En particulier, 46% des établissements de moins de 100 salariés (43% des établissements de 100 salariés et plus) mettent en cause le port de charges lourdes. 37% des établissements de moins de 100 salariés estiment encore que leur travail est répétitif, et 36% que les postures sont fatigantes.

Dans le cadre de la prévention des risques professionnels, environ 90% des établissements ont identifié et évalué les risques a priori (contre 72% des établissements de moins de 100 salariés en 2011), et presque autant ont analysé les accidents du travail et les causes des maladies professionnelles (contre 66% des établissements de moins de 100 salariés en 2011).

Ils sont plus de 80% à intégrer la prévention au niveau des méthodes de travail, des postes, des équipements, de la conception des locaux.

Enfin, 80% des établissements de 100 salariés et plus (73% des établissements de 50 à 99 salariés) ont mis en place des actions de formation spécifiques pour éviter les risques professionnels.

Les établissements n'apparaissent pas tous en conformité avec leurs obligations RH

Dispositifs RH mis en place par les établissements (en % d'établissements ayant cité l'item)

Etablissements de 100 salariés et plus

	AUTO	CHIM	COM	IAA	IEM	PHAR	TRL	Total
Des bilans de compétences (à l'initiative de l'entreprise)	58%	39%	36%	48%	47%	22%	26%	40%
Des entretiens individuels annuels	90%	86%	76%	80%	89%	100%	67%	82%
Un plan d'actions senior ou un accord d'entreprise relatif à l'emploi des salariés âgés	64%	54%	49%	49%	46%	57%	45%	49%
Un plan d'actions (ou un accord spécifique d'entreprise) sur l'égalité professionnelle hommes/femmes	59%	47%	28%	43%	38%	48%	49%	42%
Un accord sur le stress au travail	21%	25%	14%	20%	22%	40%	22%	22%
Une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	12%	33%	27%	25%	55%	37%	30%	34%

Etablissements de 50 à 99 salariés

	COM	TRP	Total
Des bilans de compétences (à l'initiative de l'entreprise)	23%	28%	25%
Des entretiens individuels annuels	56%	70%	62%
Un plan d'actions senior ou un accord d'entreprise relatif à l'emploi des salariés âgés	36%	48%	41%
Un plan d'actions (ou un accord spécifique d'entreprise) sur l'égalité professionnelle hommes/femmes	21%	39%	29%
Un accord sur le stress au travail	10%	13%	12%
Une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	10%	22%	16%

En matière de politique RH, il faut noter que les entretiens individuels annuels n'auraient été systématisés que dans 62% des établissements de 50 à 100 salariés interrogés.

Les plans d'actions seniors ou accords d'entreprises relatifs à l'emploi des salariés âgés s'appliquent dans 46% des établissements sondés, soit sensiblement dans les mêmes proportions qu'un an plus tôt (depuis le 1er janvier 2010, les entreprises employant au moins 50 salariés risquent une pénalité si elles n'ont pas conclu un accord ou établi un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés).

La mise en œuvre de plans d'actions ou accords d'entreprises sur l'égalité professionnelle hommes/femmes est le fait en moyenne de 36% des établissements interrogés, soit 10 points de plus que l'an dernier. Rappelons qu'à compter du 1er janvier 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

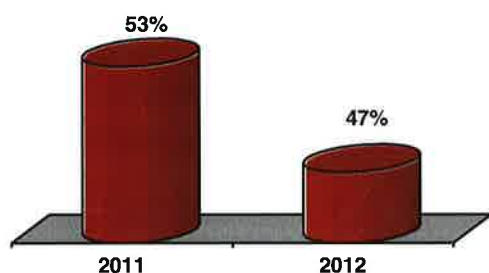
En moyenne, 37% des établissements ont été à l'initiative de bilans de compétences ; c'est moins qu'un an auparavant (50%).

Les accords sur le stress au travail n'ont été mis en place que par 12% des établissements de 50 à 100 salariés et 22% des établissements de 100 salariés et plus. L'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail est applicable, de manière obligatoire, pour toutes les entreprises, quel que soit leur secteur d'activité ou leur effectif. Le stress au travail (un des risques psychosociaux) est à évaluer dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels qui est transcrite dans le document unique.

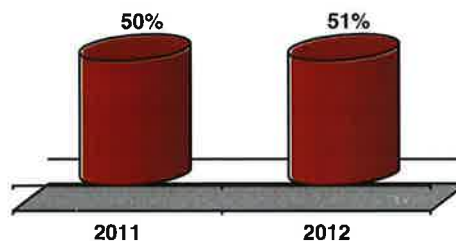
Sont concernées par l'obligation triennale de GPEC les entreprises qui emploient au moins 300 salariés et les entreprises de dimension communautaire employant au moins 150 salariés en France. 16% des établissements de 50 à 99 salariés déclarent avoir mis en place une GPEC.

Pourcentage d'établissements s'appuyant sur des conseils extérieurs pour la mise en œuvre d'actions internes dans le domaine social

Etablissements de 100 salariés et plus



Etablissements de 50 à 99 salariés



49% des établissements sondés s'appuient sur des conseils extérieurs pour mettre en œuvre des actions internes dans le domaine social (3 points de moins qu'en 2010).