

# Les besoins en qualifications professionnelles dans le secteur de la logistique en Wallonie picarde

## Résultats de l'enquête

Septembre 2007



## Sommaire

- I. Le contexte et la méthodologie de l'étude
- II. Conclusions de l'enquête
- III. L'emploi salarié du secteur
- IV. Remerciements

## I. Le contexte et la méthodologie de l'étude

### *La logistique : un enjeu économique*

Si le Gouvernement wallon a décidé que ce secteur est une des priorités dans le cadre du redéploiement de la Wallonie, ce n'est pas un hasard.

En effet, cette activité se transforme fondamentalement tenant compte d'un certain nombre de facteurs qui sont :

- Ø la mondialisation de la production et la nécessité pour des pays à forte consommation de disposer de centres de distribution de proximité;
- Ø la nécessaire traçabilité des produits de la production à la consommation afin de permettre d'identifier l'origine et la qualité des produits reçus;
- Ø la gestion des stocks et des approvisionnements en flux tendus;
- Ø le redéploiement nécessaire des modes de transport de la route vers la voie d'eau et du rail.

Aujourd'hui, la logistique est donc une activité à part entière qui inclut les modes de transport mais ne se limite certainement pas à ceux-ci.

L'activité logistique comprend donc au niveau international :

- le transport,
- la gestion des transports,
- la gestion des flux de marchandises.

Cela implique des connaissances en langues ainsi qu'en réglementations commerciales et douanières de différents pays du monde.

L'activité logistique est initialement intégrée au sein de l'entreprise industrielle, mais aussi au sein des grandes structures commerciales.

Depuis quelques années, la tendance est à l'externalisation de l'activité logistique, ce qui est d'ailleurs typique d'un secteur où la professionnalisation s'accroît.

Demain, nous pouvons penser que l'évolution de ces dernières années va se poursuivre et qu'en outre le redéploiement du monde du transport sera une thématique centrale.

La démarche vers le secteur s'est concrétisée en février 2006 par une action de sensibilisation à destination des opérateurs de formation et de l'enseignement, tenant compte que nous avons le sentiment que cette activité était méconnue des professionnels de la formation alors que l'emploi sur le territoire était important et avait connu une hausse très sensible.

Après quoi, le C.S.E.F. de Tournai-Ath-Lessines a décidé de mener une étude sur les besoins en qualifications professionnelles d'un territoire donné. Le C.S.E.F. de Mouscron-Comines s'est associé à ce projet et l'étude proprement dite a été menée par les Facultés Universitaires Catholiques de Mons.

Cette étude, comme d'ailleurs la précédente initiative, a été menée sous le pilotage d'experts, membres du Pôle logistique hennuyer. Elle visait deux objectifs:

1. Visualiser les métiers et leur importance quantitative.
2. Déterminer les métiers pour lesquels il existe des tensions et en déterminer la nature.

La finalité de ce projet était d'alimenter les opérateurs de formation et l'enseignement sur l'intérêt et l'opportunité de développer des filières de formation vers les métiers de la logistique.

La méthodologie à laquelle a eu recours les FUCAM repose sur :

- une enquête qualitative auprès de dix employeurs représentatifs tant au niveau de la taille, qu'au niveau du secteur d'activité sur le territoire.
- Une enquête quantitative à destination de toutes les entreprises du secteur logistique de plus de 20 travailleurs, des entreprises industrielles de plus de 100 travailleurs ainsi que des entreprises catégorisées dans la vente par correspondance.
- Une table ronde qui regroupait à la fois des entreprises de l'enquête qualitative et des partenaires du Comité de pilotage du projet.

Vous trouverez dans le présent document uniquement les conclusions finales de l'étude. Les résultats complets peuvent être téléchargés sur les sites des C.S.E.F. de Tournai-Ath-Lessines et Mouscron-Comines.

En outre, nous y avons joint un état de l'emploi du secteur sur le territoire.

## **II. Conclusions de l'enquête**

L'objectif de l'étude était de faire une photographie des métiers de la logistique existant dans des entreprises dont l'activité principale est la logistique et le transport mais également dans des entreprises industrielles ayant un département logistique.

Nous avons donc pu recueillir de nombreuses informations orientées sur quatre thèmes : les métiers et fonctions de la logistique, le recrutement pour des fonctions relevant de la logistique, la formation des travailleurs occupant une fonction logistique et l'évolution du secteur de la logistique en Belgique. Que pouvons-nous retirer de l'enquête ?

Premièrement, les principales fonctions d'ouvriers dans le secteur de la logistique sont les fonctions de caristes, de contremaître, de chauffeur et de chargeur. En termes d'effectifs, ce sont les fonctions de chauffeur et de manutentionnaire qui comptent le plus de travailleurs. Comme la pré-enquête l'avait déjà souligné, la polyvalence des fonctions est monnaie courante pour les fonctions ouvrières. Il semble que c'est surtout le cas pour les caristes, les chargeurs et les préparateurs. Au niveau des employés, les fonctions que l'on retrouve le plus fréquemment dans la logistique sont les métiers d'affréteur et de responsable du stock et des expéditions. Les fonctions cadres sont moins fréquentes dans les entreprises que nous avons interrogées mais les fonctions qui ont été le plus souvent mentionnées sont celles de directeur, chef de département et directeur logistique.

Ensuite, la majorité des entreprises font appel aux travailleurs intérimaires surtout pour des postes ouvriers (principalement caristes et manutentionnaires) et ce, en permanence ou plus de 3 fois par an. Les entreprises recourent principalement aux intérimaires pour pallier une augmentation saisonnière de l'activité ou pour remplacer du personnel en vacances. Lors de la pré-enquête, les informants avaient avancé qu'ils utilisaient l'intérim pour la période d'essai du collaborateur. Dans l'enquête, ce motif n'est pas apparu comme étant une raison principale.

Le questionnaire a également traité de la sous-traitance de certaines fonctions de la logistique. Il apparaît clairement que le transport et la distribution de marchandises est la seule activité sous-traitée par la majorité des entreprises. Les activités douanières vont également dans ce sens mais de manière moins importante. Ici aussi les résultats de l'enquête viennent confirmer ceux de la pré-enquête : les répondants sous-traitent parce que l'activité demande beaucoup de savoir-faire et d'expertise et/ou elle requiert un investissement lourd et coûteux.

En ce qui concerne les travailleurs français, les résultats de l'enquête viennent à nouveau confirmer les tendances de la pré-enquête : près de 13% des travailleurs des entreprises interrogées sont de nationalité française. Le régime fiscal avantageux semble être la raison principale pour laquelle la plupart des entreprises de la Wallonie picarde comptent des travailleurs français.

La 2<sup>ème</sup> partie du questionnaire était consacrée à la procédure de recrutement pour des emplois liés à la logistique. En 2006, la majorité des entreprises ont engagé du personnel, principalement des ouvriers (surtout caristes et chauffeurs). Les entreprises ayant recruté du personnel employé et cadre ont principalement recruté des affréteurs et des directeurs logistiques. La raison principale de recrutement est le remplacement de personnel. La durée de recrutement peut parfois être plus longue pour certaines fonctions en raison du manque de qualifications requises ou encore d'une pénurie de candidats pour ces postes.

Au niveau des difficultés rencontrées lors du recrutement de personnel, il ressort clairement que les entreprises ont surtout des difficultés à trouver du personnel bilingue et qualifié en logistique.

Tout comme dans la pré-enquête, la plupart des entreprises s'adressent à des sociétés d'intérim pour la sélection d'ouvriers et utilisent plutôt la presse nationale et régionale pour recruter des profils plus stratégiques. D'une manière plus détaillée, les canaux les plus fréquemment utilisés pour le recrutement d'ouvriers sont les agences d'intérim, le Forem mais également le bouche-à-oreille. Pour le recrutement d'employés, les entreprises préféreront passer principalement par les agences d'intérim et le Forem. Enfin, les cadres seront recrutés via différents canaux, essentiellement le bouche-à-oreille, la presse nationale et régionale, les cabinets spécialisés et le Forem/VDAB. Les différences les plus marquées entre les canaux utilisés se situent au niveau des ouvriers et des cadres.

Les résultats de l'enquête montrent que seule une minorité des entreprises interrogées utilise le système de mobilité interne. Ce constat ne va pas dans le sens de la pré-enquête puisqu'on avait conclu que la promotion interne était souvent utilisée par la plupart des entreprises pour recruter du personnel. Les raisons avancées sont surtout le manque de candidats compétents et le fait que les entreprises n'ont pas de besoins en mobilité interne.

Pour clôturer le point sur la procédure de recrutement, les fonctions de cariste et de mécanicien sont des fonctions pour lesquelles quelques entreprises n'ont pas trouvé le profil correspondant et ont dû refaire un appel. Très peu d'employeurs affirment modifier leurs exigences par rapport au profil recherché.

La 3<sup>ème</sup> partie du questionnaire concernait la formation du personnel occupant une fonction logistique. Le bilan de la formation en 2006 est positif : la majorité des entreprises interrogées a proposé une formation à leurs travailleurs. Les thèmes principaux abordés dans le cadre de ces formations sont, pour les ouvriers, la sécurité et la conduite d'engins de manutention ; pour les employés, les langues et l'informatique et pour les cadres, il n'y a pas de thème prédominant, les formations suivies étaient très variées.

En adéquation avec les tendances de la pré-enquête, les résultats de l'enquête quantitative ont montré que la plupart des entreprises forment principalement leur personnel en interne et/ou via le Forem. Elles se disent satisfaites de l'offre de formations proposées parce que le marché propose un large panel de formations qui correspondent aux besoins réels des entreprises.

La dernière partie de l'enquête abordait l'évolution des métiers et du secteur de la logistique. La majorité des entreprises pensent que l'évolution du secteur va impliquer une connaissance de plus en plus poussée des langues. Ensuite, nous retrouvons un autre élément de la pré-enquête : afin de rester compétitives, les entreprises devront dorénavant proposer une offre de services de plus en plus complète et adaptée aux besoins des clients. L'évolution technologique est bel et bien présente dans l'esprit des répondants puisque cette conséquence de l'évolution se situe en 3ème position sur l'échelle.

Pour conclure, la majorité des entreprises qui ont participé à cette étude pensent également que l'évolution du secteur va nécessiter des connaissances de plus en plus poussées en logistique. Pourtant, nous avons pu ressentir, au cours de cette enquête que les entreprises déplorait une carence au niveau des formations de base en logistique et transport. Actuellement, il existe peu de filières de formation dans le Hainaut (enseignement secondaire et supérieur). Pourtant une demande réelle semble émaner des entreprises logistiques mais également des entreprises industrielles de la Wallonie picarde et ce, à tous les niveaux de formation (secondaire, baccalauréat, master...). A cet égard, on pourrait imaginer la mise sur pied d'un projet de grande envergure afin de sensibiliser les différentes parties prenantes (écoles secondaires, hautes écoles, universités, entreprises, étudiants, partenaires sociaux, services à l'emploi et à la formation, autorités politiques...) au potentiel croissant de ce secteur d'activités en Belgique. Quelques-uns ont déjà commencé à réagir : par exemple, dès la rentrée académique 2007-2008, les Fucam proposeront dans leur formation de master en sciences de gestion, un module optionnel en transport et logistique. Ensuite, le pôle transport et logistique du Hainaut qui existe depuis 2004 œuvre pour la promotion du secteur en Hainaut. Ce pôle de compétitivité joue déjà un rôle très important dans la mise en contact des investisseurs avec les acteurs locaux hennuyers, la coordination des actions, liées à la logistique, mises en œuvre, tant en Hainaut qu'en Wallonie voire en Belgique. Toutefois, il faudrait viser plus large et toucher beaucoup plus d'acteurs afin de les convaincre de l'avenir prometteur du secteur de la logistique en Belgique et du besoin d'élargir l'offre de formation de base en proposant plus d'options à orientation logistique et transport et ce, à tous les niveaux d'enseignement.

Afin d'affiner les résultats, nous avons organisé une table ronde qui a réuni les représentants de quatre entreprises de la pré-enquête, des représentants syndicaux et des membres du comité de pilotage de cette étude.

Lors de cette rencontre, cinq thèmes ont été abordés : les métiers d'opportunité, les canaux de recrutement, les problèmes rencontrés lors du recrutement de personnel à savoir le manque de formation à orientation logistique et le manque de candidats bilingues et enfin, les exigences requises au niveau des profils recherchés.

### Thème 1 : les métiers d'opportunité

Cette étude a permis de faire plusieurs constats au niveau des métiers dans le secteur de la logistique :

- § Fonctions logistiques de « base » (cariste, manutentionnaire...) et fonctions logistiques spécifiques à l'activité de l'entreprise,
- § Hétérogénéité dans la dénomination et le contenu des fonctions logistiques,
- § Rotation des tâches et polyvalence du travailleur,
- § Certaines fonctions comme cariste expérimenté sont des postes où les employeurs éprouvent des difficultés à trouver un candidat.

La discussion sur ce thème s'est portée au sur le problème du recrutement de caristes principalement.

Premièrement, la difficulté ne se situe pas au niveau du nombre de caristes disponibles sur le marché de l'emploi mais bien au niveau des compétences techniques et aptitudes des candidats. Il est effectivement difficile de trouver un bon cariste. Une des raisons avancées par les entreprises est qu'il existe un décalage entre la formation et le travail en entreprise où un délai d'adaptation n'est pas toujours possible. Les formations proposées ne comprennent pas assez d'heures de pratique sur les chariots élévateurs. Une des solutions serait d'adapter les formations aux exigences des entreprises qui sont, la plupart du temps, propres à l'activité de l'entreprise et donc différentes des autres entreprises. Toutefois, les exigences des entreprises sont tellement pointues en ce qui concerne le profil de cariste qu'il faudrait repenser la manière dont les formations sont organisées (il n'est pas pensable de former quelqu'un à la conduite d'un chariot élévateur spécifique s'il ne pourra faire valoir son brevet qu'auprès de quelques entreprises sans aucune garantie d'engagement). En outre, la formation de cariste seule ne semble pas pertinente. Il faut y ajouter d'autres compétences (rotation des tâches).

Ensuite, la discussion a permis de mettre en avant un point important qui n'avait pas été clairement identifié auparavant : le problème du recrutement de cariste se situe également au niveau des compétences transversales qui sont des critères d'engagement plus subjectifs et donc, plus difficiles à identifier. En effet, les caristes doivent avoir une certaine habilité de conduite, doivent avoir une certaine vue... et les travailleurs qui détiennent un brevet de cariste ne possèdent pas nécessairement toutes les qualités citées ci-avant. Les individus ne sont pas égaux au niveau de la formation et des capacités de départ et donc, il faudrait orienter les candidats dès le début de la formation vers des métiers convenant à leurs compétences transversales.

## Thème 2 : les canaux de recrutement

Trois points ont été abordés lors de la discussion de ce thème : le recrutement de personnel via les stages en entreprises, le recrutement par l'intérim et la mobilité (promotion) interne. D'une manière générale, l'étude a montré que les entreprises utilisent plusieurs canaux de recrutement pour maximiser leur chance de trouver le candidat correspondant à leurs attentes et ces canaux différent en fonction que les entreprises recrutent un ouvrier, un employé ou un cadre.

Alors que les entreprises semblent accorder de plus en plus d'importance aux stages en entreprises, l'enquête quantitative a pourtant indiqué que les entreprises n'utilisent jamais ce canal pour recruter des employés et des cadres et l'utilisent occasionnellement pour les ouvriers. Premièrement, il semble que les



stages ne correspondent pas toujours à une possibilité d'engagement car ils se déroulent à un moment précis de l'année. Toutefois, les stages peuvent susciter un engagement mais il faut qu'ils aient une durée suffisante afin de pouvoir donner des responsabilités au stagiaire.

A la question « *l'intérim est-il un bon canal de recrutement sachant que le but premier de l'intérim est de pallier un surcroît de travail ?* », les entreprises ont des avis partagés : certaines ne recourent pas à l'intérim ou uniquement pour des postes d'ouvriers alors que d'autres utilisent ce canal pour des remplacements qui, si le candidat est bon, déboucheront sur un engagement dans l'entreprise. En conclusion, l'intérim sert à gérer l'activité des entreprises et à tester des candidats pour un poste.

Enfin, l'enquête qualitative (pré-enquête) avait indiqué que les entreprises avaient recours à la promotion interne pour recruter des partenaires. Toutefois, cette tendance ne s'est pas confirmée lors de l'enquête quantitative. Pour les participants à la table ronde, il semble que la mobilité interne permette un faible taux de rotation dans le personnel mais surtout elle est une source de motivation supplémentaire pour les travailleurs. Au terme de cette discussion, la mobilité interne est une technique qui offre pas mal d'avantages mais elle n'est pas employée par toutes les entreprises.

### Thème 3 : les problèmes rencontrés lors des recrutements : le manque de formation à orientation logistique

Les entreprises qui ont participé à l'enquête ont avoué avoir des difficultés à trouver des candidats qualifiés pour certaines fonctions de la logistique et que cette difficulté serait due notamment au fait qu'il y a très peu de formations à orientation logistique en Belgique (tandis qu'en France, de nombreuses formations en logistique sont proposées (BEP, Bac Pro...)). Nous avons donc demandé aux entreprises comment elles font pour recruter dans ces conditions et que faudrait-il proposer comme type de formation (de base ou en option) ?

Le problème est que la logistique est un domaine très vaste et très diversifié, qu'il est nécessaire d'avoir autant de généralistes que de spécialistes et donc qu'il est difficile de déterminer la formation type à offrir par rapport à toutes les spécificités de la logistique. De plus, il est très difficile de mobiliser les travailleurs par rapport à la formation en continu parce que ce n'est pas une obligation et qu'ils ont d'autres priorités. Toutefois, les entreprises sont unanimes : le portefeuille de formation en logistique en Belgique doit être élargi. La discussion a débouché sur quelques pistes de réflexion : la formation de base est très importante mais ne doit pas être nécessairement une formation en logistique (cela peut être une formation en gestion, comptabilité, informatique...). Par contre, il faudrait compléter les formations de base par des cours optionnels (import-export, transport routier, douane...) et des stages en entreprise suffisamment longs.

### Thème 4 : les problèmes rencontrés lors des recrutements : le manque de candidats bilingues

Un autre problème rencontré par les entreprises est le manque de candidats bilingues. En abordant ce thème, des questions d'approfondissement ont été posées : *quelles sont les langues prioritaires dans le domaine de la logistique ? Qu'entend-on par « bilinguisme » ? Est-ce une compétence requise pour tous les postes ? Comment remédier à ce problème ?*

Premièrement, l'anglais semble indispensable pour travailler dans la logistique, mais le néerlandais est également important surtout pour les entreprises ayant une culture d'entreprise flamande.

Ensuite, la connaissance orale de la langue et donc la capacité à tenir une discussion dans une autre langue est ce qui intéresse le plus les entreprises.

L'exigence au niveau des langues est évidemment différente d'un poste à l'autre mais la connaissance des langues devient indispensable dans le domaine de la logistique et ce, pour tous les postes y compris les postes d'ouvriers.

Enfin, le problème du bilinguisme se situe à un tout autre niveau : celui des programmes d'enseignement : une langue ne s'apprend pas à l'école, il faut pratiquer la langue pour être bilingue. Notons que l'initiative des programmes d'immersion constitue déjà en soi un grand pas en avant.

#### Thème 5 : exigences des employeurs au niveau des profils recherchés

Au travers de ce thème de conclusion, nous avons demandé aux participants de la table ronde comment ils géraient le fait qu'ils ne trouvaient pas toujours le profil qu'ils recherchent et s'ils diminuaient leur niveau d'exigence pour le poste à pourvoir.

Certaines entreprises anticipent leur besoin en personnel et ne diminuent jamais leur niveau d'exigence mais pour certains profils très spécifiques, cette anticipation n'est pas toujours possible et donc, certaines entreprises avouent débaucher du personnel dans d'autres sociétés. A nouveau, les entreprises ont insisté sur le fait que parfois la motivation et les compétences transversales des candidats suffisent et que la formation se fait ensuite avec l'expérience acquise en interne.

### III. L'emploi salarié du secteur

#### 1. Les données sources, leur classification et leur exploitation possible

Notre base de données de référence est l'emploi salarié décentralisé (ONSS) qui permet de dénombrer les postes de travail par établissement.

Les données de l'ONSS étaient établies sur base des déclarations des employeurs et les chiffres représentaient jusqu'en 2002 le nombre de postes de travail au 30 juin de l'année.

A partir de 2003, le mode de collecte des données a été modifié, les employeurs remplissant un document envoyé sur support informatique (la Dimona) et les données se baseront sur la situation au 31/12 de l'année.

Les données ONSS comptabilisent des postes de travail et non des équivalents temps plein. Un travailleur occupé dans deux temps partiels sera ainsi comptabilisé deux fois.

La codification NACE est une classification à 5 chiffres qui se base sur l'activité principale de l'établissement en question. C'est pourquoi les chiffres dans les tableaux repris ci-dessous concernent les emplois des secteurs de la logistique et non des métiers de la logistique.

Les codes NACE se déclinent en cinq chiffres avec chaque fois un affinement des données. Nous avons opté, à la fois, pour une mise en évidence des données en code NACE 2 chiffres qui permettent de distinguer globalement les 3 secteurs de la logistique, et les codes NACE 4 chiffres qui permettent de décliner les champs d'activités particuliers à chacun de ces secteurs.

Il est à noter que la codification 5 chiffres ne permet pas de descendre au niveau communal, ce qui pose problème au vu de la configuration du territoire à analyser (d'où le choix de se limiter à la codification à 4 chiffres).

Enfin, il faut noter que la codification NACE se transforme au fil du temps et intègre le développement d'activités nouvelles. Les entreprises et les établissements peuvent aussi voir leur classification se modifier, soit au vu d'un changement d'activité soit parce que l'ONSS juge qu'une activité donnée doit être classée dans une autre catégorie. Enfin, les entreprises ont aussi tendance à externaliser des activités qui ne sont pas dans leur *core business*.

La logistique est une activité qui a subi une forte professionnalisation. De ce fait, de nombreux groupes industriels ou services ont externalisé cette activité, soit en développant une sous-traitance, soit en créant leur propre entreprise de logistique. Cela concerne surtout le secteur « Service auxiliaires de transport » (NACEBEL 63).

Enfin, pour être complet il faut aussi prendre en compte des entreprises de transport qui créent aussi des départements autonomes (établissements) de gestion du stock et de préparation de fret pour leurs clients. Nous pouvons aussi relever que la logistique est une activité en pleine mouvance. Ainsi, sous le vocable de l'organisation du transport du fret, on retrouve de plus en plus couramment des activités de conditionnement, d'emballage de marchandises, la gestion des approvisionnements en amont et en aval.

#### 2. Limite dans la lisibilité des chiffres relatifs à l'emploi salarié dans le domaine de la logistique

Le texte ci-dessus nous montre que seuls les postes de travail des entreprises ayant une activité principale dans la logistique seront comptabilisés. Donc, pour tous les établissements de production ou de services qui gèrent en interne le transport, le stockage et le fret; les postes de travail « logistique » seront affectés dans d'autres classifications définies sur base de l'activité principale de ceux-ci.

Dans le même contexte, les postes de travail repris dans les secteurs de la logistique ne sont pas tous spécifiquement des métiers logisticiens. Il ne s'agit pas ici d'une statistique sur les métiers.

Enfin, les 3 secteurs suivants : Transport terrestre, Transport par eau et Services auxiliaires des transports concernent à la fois le transport des personnes et celui des marchandises. Dans notre définition de la logistique, nous ne prenons en compte que la circulation des marchandises.

### 3. L'évolution de l'emploi dans le secteur

L'évolution 1995-2004 du nombre de postes de travail dans le secteur de la logistique en code Nace 2						
Territoire: Arrondissements de Tournai, Ath, Mouscron, Commune de Lessines						
Nace 2	Intitulé	Année	Hommes	Femmes	Effectifs total	Etablissements
60 Transports terrestres		1995	1979	110	2089	166
		2004	3023	227	3250	165
		Evolution 1995-2004 en valeur absolue	1044	117	1161	-1
		Evolution 1995-2004 en %	52,8	106,4	55,6	-0,6
61 Transports par eau		1995	1	2	3	1
		2004	5	1	6	4
		Evolution 1995-2004 en valeur absolue	4	-1	3	3
		Evolution 1995-2004 en %	400,0	-50,0	100,0	300,0
63 Services auxiliaires des transports		1995	138	65	203	19
		2004	1083	313	1386	44
		Evolution 1995-2004 en valeur absolue	945	248	1183	25
		Evolution 1995-2004 en %	684,8	381,5	582,8	131,6
<b>Emploi total</b>		1995	2118	177	2295	186
		2004	4111	541	4642	213
		Evolution 1995-2004 en valeur absolue	1993	364	2347	27
		Evolution 1995-2004 en %	94,1	205,6	102,3	14,5

Source: ONSS - Traitement C.S.E.F.

#### 3.1. Interprétation

L'emploi répertorié dans le secteur de la logistique s'est fortement accru ( 102.3% en 9 ans).

En 1995, l'activité logistique n'est quasi que du transport (91.02% de l'emploi total). Neuf ans plus tard l'activité liée au stockage et préparation de fret (code nace 63 – Services auxiliaires des transports) représente près de 29.86% de l'emploi dans le secteur de la logistique. C'est également dans les services auxiliaires de transport que se marque une croissance très forte de l'évolution de l'emploi entre 1995 et 2004 (582,8%).

Notons que les postes de travail sont essentiellement occupés par des hommes; la féminisation de l'emploi évolue mais faiblement sur 9 ans.

### 4. Le nombre de postes de travail dans le secteur de la logistique

Le nombre de postes de travail en Nace 2 dans le secteur de la logistique en 2004											
Nace 2	Intitulé	Commune de Lessines		Arrondissement d'Ath		Arrondissement de Mouscron		Arrondissement de Tournai		Total	
		Effectif total	Ets	Effectif total	Ets	Effectif total	Ets	Effectif total	Ets	Effectif	Ets
60 Transports terrestres		22	4	622	36	619	41	1987	84	3250	165
61 Transports par eau								6	4	6	4
63 Services auxiliaires des transports		192	2	482	7	333	19	379	16	1386	44
<b>Total</b>		<b>214</b>	<b>6</b>	<b>1104</b>	<b>43</b>	<b>952</b>	<b>60</b>	<b>2372</b>	<b>104</b>	<b>4642</b>	<b>213</b>

Source: ONSS - Traitement C.S.E.F.

#### 4.1. Interprétation

En 2004, les postes de travail pour l'ensemble des activités se répartissaient comme suit : Près de 23.78% sur Ath ; 20.51% sur Mouscron, 51.10% sur Tournai et 4.61% sur Lessines.

#### IV. Remerciements

Les Comités subrégionaux de l'emploi et de la formation de Tournai-Ath-Lessines et Mouscron-Comines remercient toutes les entreprises qui ont participé à l'étude, le Comité de pilotage ainsi que toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à l'élaboration de notre projet et tout particulièrement Mesdames Claude Pecheux et Emerence Leheut respectivement chargée de cours et assistante aux FUCAM. Par leur investissement, elles nous ont permis de mieux connaître les enjeux de ce secteur en pleine évolution.

Une initiative des Comités subrégionaux de l'emploi et de la formation de Tournai-Ath-Lessines et Mouscron Comines



Comité Subrégional  
de l'Emploi et de la Formation

Marc MYLE – Coordinateur  
rue Childéric 53 – 7500 Tournai - Tél. 069/88 28 60  
<http://www.cseftournai-ath-lessines.be>



Comité Subrégional  
de l'Emploi et de la Formation

Isabelle NUTTIN – Coordinatrice  
rue du Midi 17 – 7700 Mouscron - Tél. : 056/85 58 37  
<http://www.csef-mouscron-comines.be>

En partenariat avec :



Avec le concours des Facultés Universitaires Catholiques de Mons



Projet financé par la Région wallonne et le Fonds social européen

