



ares



Cofinancé par l'Union européenne

Parcours Employeur'habilité

*Recrutement et inclusion en
Supply Chain et Ile-de-France*

30.06.2025



Avant-propos

Cette étude et le webinar associé sont possibles grâce au soutien du Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis et de l'Union européenne dans le cadre du **Parcours Employeur'habilité – Supply Chain**. Le webinar est réalisé dans le cadre de la semaine des métiers du Transport et de la Logistique organisée sur tout le territoire Français par France Travail du 16 au 20 juin 2025.

Conduits en 2025 par **SocialCOBizz**, association membre du **Groupe ARES**, ce webinar et l'analyse associée visent à mieux comprendre les **enjeux de recrutement dans la Supply Chain** et à identifier des leviers concrets dont dispose l'écosystème de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) pour accompagner les entreprises du secteur.

Ils s'appuient sur :

- Un panorama économique du secteur
- Un focus sur les tensions RH
- Des pistes de coopération avec l'éco-système de **l'ESS : Economie Sociale et Solidaire** et plus particulièrement avec des structures de **l'IAE : Insertion par l'Activité Economique**

Bonne lecture à vous !

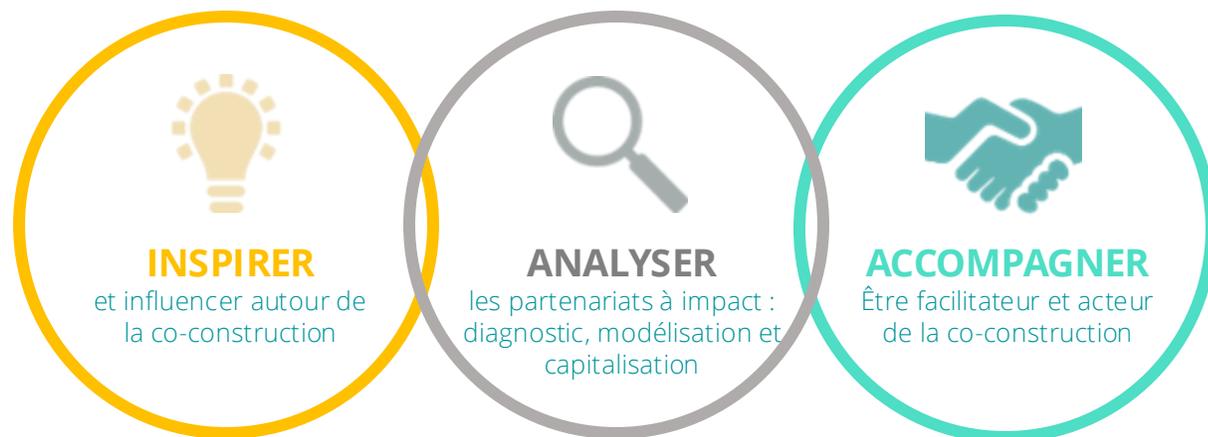


SocialCOBizz, qui sommes-nous ?

NOTRE VISION : la coopération à impact comme solution face aux enjeux de la transition sociale et environnementale

SocialCOBizz a la conviction que les coopérations à impact entre acteurs de l'ESS, acteurs publics et entreprises classiques constituent une réponse pertinente à bon nombre d'enjeux de transition, pour **co-construire une société inclusive, solidaire et écologique**.

NOTRE MÉTIER : faciliter la coopération entre entreprises et acteurs de l'ESS



37 Missions réalisées en 2024
100% avec une visée sociale
50% en lien avec la transition écologique



Cofinancé par
l'Union européenne



La coopération entre entreprises « classiques » et acteurs de l'ESS dans l'ADN de SocialCOBizz

Une association co-crée en 2016 par **deux acteurs majeurs de l'Insertion par l'Activité Economique - les Groupes Ares et Vitamine T** qui ont axé leur développement sur des partenariats innovants et engageants avec des entreprises, allant jusqu'à la co-crédation de structures, les Joint-Venture Sociales*



SocialCOBizz aide à lever les freins inhérents à la création de partenariats afin de permettre de créer des **coopérations innovantes et à impact pérenne** qui répondent aux enjeux stratégiques des différents acteurs s'y engageant :

Entreprises

TPE, PME, ETI et grands groupes

Territoires

Acteurs de l'ESS



ares

1^{er} groupe d'insertion en IDF
Créateur de plusieurs JVS
www.groupeares.fr



vitamine

1^{er} groupe d'insertion en France
Créateur de plusieurs JVS
www.groupevitaminet.com



socialcobizz

L'association s'emploie donc à :

- ✓ Capitaliser sur **ses actions d'expérimentations** sur des coopérations à impact innovantes.
- ✓ Diffuser ces modèles innovants, **sensibiliser les acteurs** aux coopérations à impact afin de les inspirer et de faire émerger des projets de co-construction.
- ✓ **Accompagner concrètement** les acteurs et projets de coopération grâce à une méthodologie éprouvée, depuis l'idéation jusqu'au déploiement opérationnel.

*Une Joint-Venture Sociale est une entreprise réunissant plusieurs fondateurs avec des expertises complémentaires, un modèle économique hybride et pérenne et une mission sociale/environnementale.

Nos offres et nos modalités d'intervention

3 offres pour créer des passerelles durables entre les différents acteurs de l'éco-système :

OFFRE RH

Rendre le recrutement inclusif et durable face à vos métiers en tension



- Sensibiliser les équipes
- Outiller les managers et RH
- Pérenniser le recrutement inclusif
- Créer des passerelles métiers entre acteurs ESS et les entreprises

OFFRE TRANSITION ECOLOGIQUE

Structurer des filières et des réponses innovantes multi-acteurs face aux défis environnementaux



- Sensibiliser aux modèles de coopération dans l'économie circulaire
- Identifier les opportunités de coopération à impact environnemental
- Co-construire des coopérations entre acteurs
- Structurer et lancer une filière circulaire

OFFRE TERRITOIRES

Créer des synergies entre acteurs qui répondent aux enjeux des territoires



- Sensibiliser les parties prenantes à la coopération à impact
- Identifier les enjeux et les opportunités de coopération
- Faire émerger les coopérations entre les acteurs de l'ESS, les entreprises et les collectivités
- Accompagner un projet de coopération à impact territorial

Le parcours entreprise Employeur'habilité Supply Chain subventionné

- Ce parcours a été créé sur mesure pour répondre aux enjeux de recrutements dans des secteurs rencontrant des difficultés de recrutement : BTP et Supply Chain pour l'heure
- Il a fait ses preuves dans le BTP et est prêt à venir rencontrer les entreprises de la Supply Chain ouvertes à envisager leurs recrutements autrement
- Il permet aux entreprises de :
 - Acquérir une compréhension globale de l'écosystème de l'ESS
 - Adapter leurs processus de recrutement
 - Identifier des acteurs adaptés à leur activité
 - Commencer à nouer des partenariats vertueux avec ces acteurs de l'ESS

Dans l'objectif de réduire les difficultés de recrutement et d'avoir un accès facilité à des profils/dispositifs adaptés aux besoins de l'entreprise



Parcours Employeur'habilité

Répondez à vos difficultés de recrutement grâce à l'inclusion de personnes éloignées de l'emploi !



Vous êtes une entreprise de Supply Chain ?

Vous faites face à une pénurie de main d'œuvre sur un ou plusieurs de vos métiers ?

Vous avez la volonté de faire évoluer vos pratiques de recrutement et de management ?

Nos équipes vous accompagnent gratuitement sur vos besoins spécifiques grâce à un suivi sur-mesure !

1 PARCOURS, 3 OBJECTIFS ET 3 FORMATS DE SÉQUENCES

- 1 Vous sensibiliser au recrutement et au management inclusif
- 2 Vous accompagner au passage à l'action pour faire évoluer vos pratiques
- 3 Vous appuyer dans la co-construction de réponses collectives à vos enjeux de recrutement

Des temps...

d'**INSPIRATION** et
d'**IMMERSION**

d'**ECHANGE** entre pairs
(ateliers d'intelligence collective)

de **TRAVAIL SUR DES
ACTIONS CONCRETES**

VOUS SOUHAITEZ INTÉGRER LE PARCOURS SUPPLY CHAIN ?

Contactez-nous à contact@socialcobizz.com, nous répondrons à toutes vos questions !

Le parcours entreprise Employeur'habilité Supply Chain subventionné

- Comprend des temps individuels et collectifs dans l'objectif de connaître :
 - Les enjeux de recrutement actuels et à venir de l'entreprises
 - Leur permettre de visiter et de rencontrer une structure de l'écosystème de l'ESS
 - le processus de recrutement détaillé de l'entreprise
 - Partager des pistes d'amélioration
 - Etablir la feuille de route associée
 - Effectuer, le cas échéant, des mises en relations avec des candidats



LES TEMPS FORTS DE VOTRE PARCOURS

SEQUENCES COLLECTIVES



Temps d'inspiration : visite d'une joint-venture sociale



Focus sur les publics accompagnés



Focus sur le management inclusif



Recrutement inclusif : quelles coopérations possibles ?

ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL



Diagnostic des besoins et pratiques actuelles



Ecosystème des acteurs du recrutement inclusif



Passage à l'action : priorisation et feuille de route



Si pertinent, mise en relation avec des candidats

Modalités d'engagement et d'investissement

- Une participation active à toute la durée du parcours , aussi bien pendant les séquences collectives qu'individuelles
- Une mobilisation moyenne inférieure à 1/2 journée par mois, pouvant varier de 2H à 1 journée
- La possibilité de mobiliser d'autres personnes (RH, opérationnels, managers...) selon les thématiques abordées
- Prochain démarrage d'accompagnement : septembre 2025
Parcours offert aux 2 premières entreprises confirmées

Cet accompagnement est réalisé par le Groupe ARES, spécialisé dans l'insertion par l'activité économique et SocialCOBizz, spécialiste de l'accompagnement des coopérations à impact positif grâce au soutien du Conseil départemental de Seine-Saint-Denis et de l'Union européenne.



Sommaire

- Partie 1** Panorama du secteur de la Supply Chain en Ile-de-France
- Partie 2** Les enjeux de recrutement dans ce secteur
- Partie 3** Comment les collaborations avec des structures de l'ESS et de l'inclusion répondent à ces enjeux ?
- Partie 4** Remerciements et bibliographie

1. Panorama du secteur de la Supply Chain en Île-de-France



Quand on parle de Supply Chain, de quoi parle-t-on ?

Au niveau national

On parle de :

- **transport terrestre, maritime et aérien**
- **d'entreposage et de services auxiliaires des transports**



L'infographie ci-après illustre la répartition des métiers entre ces domaines et sous-domaines :

57,9%

dans le transport terrestre et transport par conduites



37,1%

dans l'entreposage et services auxiliaires des transports



3,8%

dans les transports aériens



1,2%

dans les transports par l'eau





Quand on parle de Supply Chain, de quoi parle-t-on ?

Faits marquants au niveau national



La logistique représente :

- **10 % du PIB national**
- **200 Md€ de chiffre d'affaires**
- **150 000 entreprises**
- Et est le **5e recruteur** en France.

- **La filière de la logistique en France est stratégique pour l'économie, l'emploi et le développement des territoires.** La logistique est une activité essentielle dans la mesure où elle est au service de l'ensemble des entreprises françaises, qu'elles soient industrielles, agricoles ou de distribution, exportatrices ou importatrices.
- Créée en 2020, la filière s'est structurée autour de l'association **France Logistique**.
- Le e-commerce est un **secteur relativement jeune et en croissance**, qui se développe depuis 20 ans et la crise sanitaire a augmenté le trafic avec la **digitalisation des TPE et PME**.



Quand on parle de Supply Chain, de quoi parle-t-on ?

Faits marquants au niveau national

Le transport de marchandises en France, tous modes confondus, représente :

- **9 % du PIB** en incluant les services logistiques associés
- Plus de 500 000 emplois directs, dont 400 000 dans le transport routier
- Plus de 40 000 entreprises, majoritairement des PME et TPE
- Un secteur transversal au service de toutes les filières économiques (agroalimentaire, industrie, distribution...)

Le transport est essentiel au bon fonctionnement de l'économie : il garantit la fluidité des flux physiques de marchandises sur tout le territoire, jusqu'au dernier kilomètre.



Le fret routier, très majoritaire en France (près de 90 % du volume transporté), subit une pénurie structurelle de conducteurs. Les départs à la retraite, les conditions de travail et l'attractivité en berne rendent les recrutements difficiles.



Le fret ferroviaire, fluvial et aérien complètent le maillage mais restent minoritaires.

La transition écologique et les attentes sociétales poussent le secteur à innover, coopérer et diversifier ses profils.

Panorama du secteur de la Supply Chain en Île-de-France



FOCUS ILE-DE-FRANCE

L'Île-de-France est une grande région de logistique et de transport. Avec **16 à 17 millions de m² de surface d'entreposage**, l'Île-de-France est en tête du trio national qu'elle compose avec les Hauts-de-France et la région Auvergne-Rhône-Alpes.

La Région Île-de-France a adopté en mars 2018 la stratégie régionale pour le fret et la logistique. Elle se concrétise par des actions en faveur :

- du « **développement économique**, notamment créations d'emplois, adaptation des formations, maintien et développement des activités dans les territoires ; »
- de la « **réduction des nuisances environnementales** : pollution de l'air, nuisances sonores, sécurité routière, insertion paysagère... ; »
- de la « **valorisation d'un système logistique régional** s'appuyant sur un réseau adapté d'infrastructures, la modernisation de l'immobilier logistique, la « clusterisation » des zones logistiques. »

L'Île-de-France comporte des routes logistiques variées :

- **25 000 km de route**, 204 millions de tonnes de marchandises relèvent uniquement des véhicules de plus de 3,5 tonnes
- **500 km de voies navigables**, 15 millions de tonnes
- **Un million de voyageurs par jour sur les rails** pour dix millions de tonnes par an depuis, vers et au sein de l'IDF

Panorama du secteur de la Supply Chain en Île-de-France



FOCUS ILE-DE-FRANCE

La région Île-de-France est un **nœud central du transport de marchandises** :
Premier bassin de consommation en France (12 millions d'habitants)
Carrefour d'échanges multimodaux (routes, rail, fleuves, aéroports)
20 % du transport routier national y transite chaque jour

Les infrastructures clés en Île-de-France :

7 aéroports de fret, dont Paris-CDG (2e aéroport cargo européen)

25 000 km de réseau routier, congestionné mais structurant

Ports de Paris, leader français du transport fluvial urbain (15 millions de tonnes/an)

Des enjeux forts :

Réduction des émissions polluantes (ZFE, logistique urbaine durable)

Optimisation des livraisons du dernier kilomètre

Gestion des pics de flux (e-commerce, alimentaire, BTP...)

Le transport est un **levier de résilience territoriale** : il structure les territoires, relie les zones productives et répond aux urgences du quotidien.

Panorama sur des grands acteurs en Île-de-France



Sogaris est un acteur majeur de la logistique du Grand Paris avec plus de 545 000 m² d'installations. Depuis plus de 50 ans, Sogaris collaborent avec des acteurs publics et privés pour proposer des solutions de logistique immobilière.



La Poste s'articule autour de 5 pôles d'activité, dont l'activité Services-Courrier-Colis avec des sociétés comme Chronopost, DPD et Colissimo présents dans toute l'Île-de-France.



Le Groupe GEFCO est un expert mondial des solutions de supply-chain et le leader européen de la logistique automobile. GEFCO propose des prestations intégrées et un réseau multimodal mondial à plus de 10 secteurs industriels.



Geodis est un acteur clé de la supply chain qui dispose d'une expertise éprouvée dans cinq branches d'activité : optimisation de la chaîne d'approvisionnement, solutions de transport multimodal, logistique contractuelle, solutions de distribution, d'express et transport routier.



HAROPA - Ports de Paris, premier port fluvial de France et 2ème d'Europe, HAROPA a pour mission de développer le trafic fluvial grâce à l'aménagement, l'entretien et l'exploitation des installations portuaires en Île-de-France.

Ces acteurs sont à la croisée des enjeux RH, environnementaux et technologiques de demain

<https://www.chooseparisregion.org/fr/industries/logistique-urbaine>

Panorama sur les grands acteurs en Île-de-France



XPO Logistics est un acteur majeur du transport de lots et de demi-lots, très présent en Île-de-France.



DHL, FedEx, UPS sont des géants du transports express et de la logistique urbaine.



TSE, Heppner, Transports Chavalan & Duc sont des PME nationales et actives sur le fret régional.

Ces acteurs sont à la croisée des enjeux RH, environnementaux et technologiques de demain



Transdev est basé à **Issy-les-Moulineaux** et est le leader du transport collectif en France, transportant **12 millions de passagers quotidiennement**



Bansard International est un spécialiste du **transport multimodal**, avec son siège à **Orly-Rungis**, qui est un cœur logistique régional. Bansard a rejoint l'entreprise américaine SEKO depuis 2022

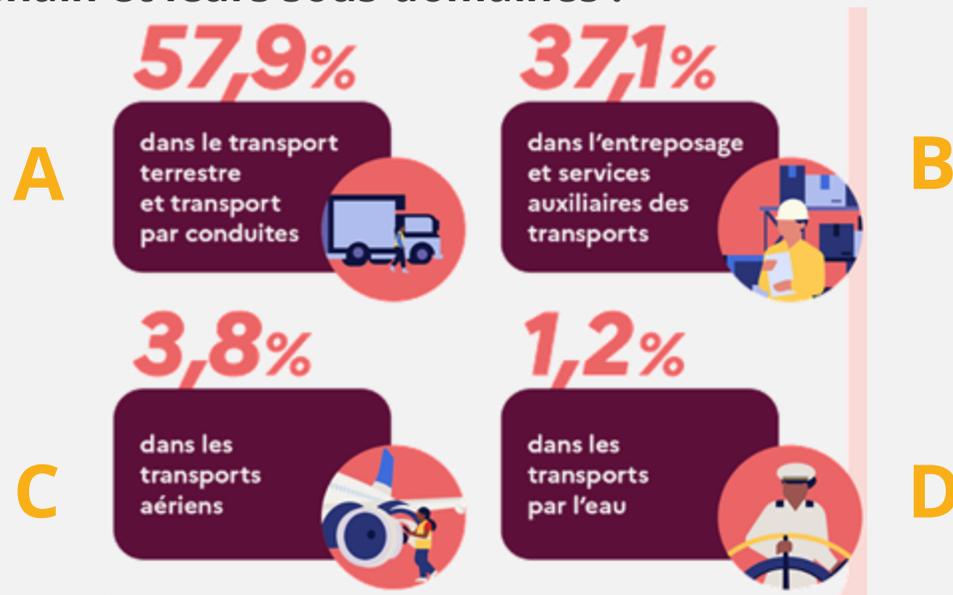


2. Les enjeux de recrutement en Supply Chain

2. Les enjeux de recrutement en Supply Chain

Quels en sont les principaux métiers ?

L'infographie ci-après illustre la répartition des métiers entre les grands domaines de la Supply Chain et leurs sous-domaines :



Rentrons dans le détail des métiers par grands domaines :

A. Transport terrestre et transport par conduites :

- Conducteur de transport en commun (bus, car, tramway)
- Chauffeur routier (longue distance)
- Conducteur de véhicules légers ou utilitaires (livraison urbaine)
- Conducteur d'engins sur réseaux (gaz, pétrole, électricité)
- Agents d'exploitation du transport routier

Ce domaine est **massivement masculin (92 %)** et vieillit : 35 % des conducteurs ont plus de 50 ans.

2. Les enjeux de recrutement en Supply Chain

Quels en sont les principaux métiers ?

Revenons dans le détail des métiers par grands domaines :

B. Entreposage et services auxiliaires de transport :

- Préparateur de commandes
- Magasinier / Cariste
- Agent de quai / manutentionnaire
- Chef d'équipe logistique
- Responsable d'entrepôt
- Planificateur logistique / gestionnaire de stocks

*La logistique urbaine et le e-commerce dopent fortement ce secteur avec plus de **14 % de croissance d'activité** entre 2020 et 2023.*

Revenons dans le détail des métiers par grands domaines :

C. Transports aériens :

- Agent d'escale / d'accueil aéroportuaire
- Opérateur de fret aérien
- Mécanicien aéronautique
- Pilote de ligne
- Agent de piste / bagagiste

*Le secteur a fortement rebondi après la crise Covid : **+12 % de recrutements en 2023***

2. Les enjeux de recrutement en Supply Chain

Quels en sont les principaux métiers ?



Illustration du ravitaillement de magasins Franprix par la Seine – photo datant d'environ 2014

Rentrons dans le détail des métiers par grands domaines :

D. Transports par l'eau :

- Marin fluvial / batelier
- Conducteur de péniche / pousseur
- Agent de transit portuaire
- Logisticien fluvial
- Technicien de maintenance navale

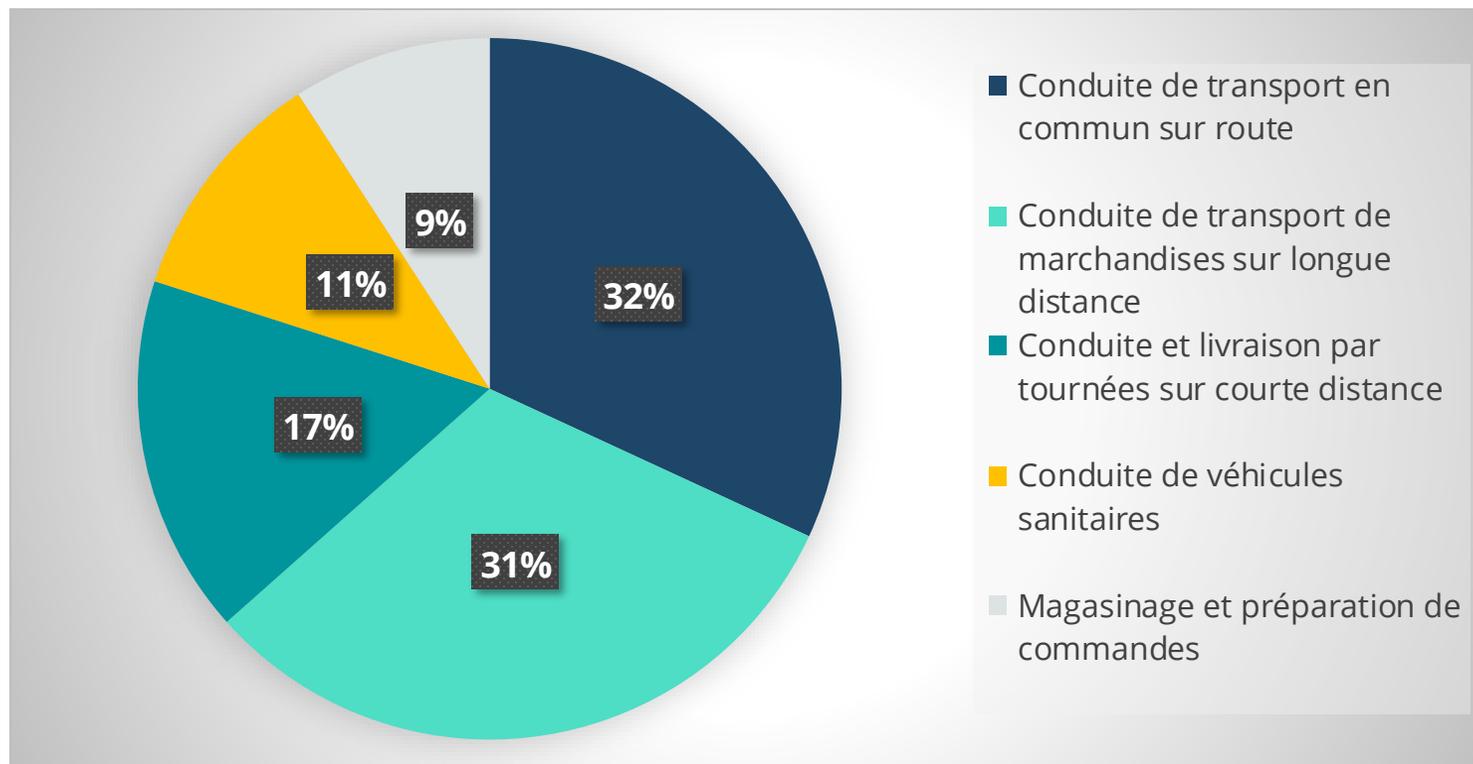
*Ce domaine recouvre peu d'emploi comparativement aux autres mais est essentiel pour la transition écologique car le transport fluvial émet en moyenne **4 à 5 fois moins de CO₂** par tonne-kilomètre **que le transport routier.***

2. Les enjeux de recrutement en Supply Chain ?

Métiers en tension

La répartition des recrutements pour les métiers les plus recherchés est comme suit en 2025 :

Ex. sur 100 recrutements dans les 5 métiers les plus recherchés ci-contre, 31 vont concerner la conduite de transports de marchandises sur longue distance



2. Les enjeux de recrutement en Supply Chain ?

Faits marquants

Dynamique de recrutements dans le secteur en 2025 :

- **195 400 projets de recrutement en 2025**
 - Soit 8 % de l'ensemble des secteurs au niveau national

Données 2024 :

- 52,7 % des recrutements sont jugés difficiles
- 119 200 offres d'emploi enregistrées dans le secteur

Structure de l'emploi au niveau national

- **71 900 établissements**
- **1,6 million de salariés**
 - Soit 8 % de l'emploi salarié total
 - Dont 70% travaillent dans des établissements < 100 salariés
 - Dont 10% environ (Equivalents Temps Plein) en intérim
- **75,6 % des emplois sont en CDI**
- Globalement, les emplois de logistique et de transport, sont exercés par une part importante de **personnes sans diplôme**. Les **3/4** des professionnels de logistique sont des opérateurs peu qualifiés
- **Un actif francilien en logistique sur six est de nationalité étrangère**, principalement originaire d'un pays qui n'appartient pas à l'Union européenne.

2. Les enjeux de recrutement en Supply Chain ?

Le recrutement face au marché et à son évolution



1. Augmentation des besoins en recrutement :

- **Augmentation de la population francilienne** et de la consommation associée
- **Développement du e-commerce** : augmentation du nombre d'acteurs et d'entrepôts logistiques
- Nombreux **départs en retraite**

2. Variation des besoins et saisonnalité des flux :

- **22% des employeurs ont recours à l'intérim de manière régulière** (taux de recours à l'intérim supérieur aux autres secteurs)

3. Manque d'attractivité des métiers

- **Conditions de travail contraignantes**, une frange importante de bas salaires, absence de perspectives d'évolution...
- **Localisations géographiques contraignantes** (loin des centres-villes, dans des zones rurales, ...)
- Métiers représentés dans la presse et les médias généraux sous l'angle des difficultés du secteur

4. Evolution des métiers et des profils générationnels

- **Changement de profils et de compétences** (maîtrise des compétences digitales notamment)
- Recherche de sens et d'impact positif sur la société plus importants en 2025
- Attention plus grande portée à la fidélisation via : l'image de l'entreprise, l'intégration de la notion de « marque employeur », de la santé mentale et des notions de Qualité de Vie et des Conditions de Travail

2. Les enjeux de recrutement en Supply Chain ?

Le marché et ses exigences à intégrer



5. Exigences clients fortes et rapidité d'expédition

- Evolution des modes de consommation : le e-commerce connaît une **croissance globale** dynamique en France en 2022, avec un chiffre d'affaires de 146,9 milliards d'euros, en hausse de 13,8 % par rapport à 2021
 - **Délais de livraison** toujours plus courts demandés par les clients avec de la personnalisation forte
 - **Complexification** des chaînes logistiques : explosion du nombre de références, préparations de commandes plus complexes (palettes composées de produits hétérogènes), etc.
 - **Relocalisation** d'entrepôts pour atténuer les impacts des conflits mondiaux, crises sanitaires, etc.
- Création d'emplois non délocalisables pour assurer des délais courts



6. Pression sur les prix

- **Inflation** et hausse des prix (essence, électricité, consommables, SMIC, loyers, ...)
- **Concurrence forte**
- **Recherche constante de performance**



7. Evolution technologique pour répondre aux exigences du marché

- **La robotisation** des entrepôts se répand petit à petit et va demander d'envisager et de préparer au plus tôt la reconversion de ces salariés.
- **88 % des professionnels** de la logistique ont déployé, ou vont déployer des systèmes automatisés de récupération ou de stockage (*enquête internationale menée par l'équipementier Autostore*)

2. Les enjeux de recrutement en Supply Chain ?

Les exigences légales grandissantes



8. Décarbonation des infrastructures

- Objectif d'**entrepôts encore plus performants** sur le plan environnemental et sur le plan économique, construction bas-carbone, favorisant la biodiversité
 - Réglementations : Taxes écoresponsables, Taxe carbone, Loi anti-gaspillage, Loi Grenelle, Loi Climat et Résilience, etc.
 - Chartes volontaires d'engagements entre le Gouvernement et France Logistique de 2021, normes ISO 14020
- Défi de la **zéro artificialisation nette des sols**
 - Aujourd'hui la construction d'immeubles logistiques mobiliserait environ 300 hectares de terrains urbanisables en France, soit environ 1% de l'artificialisation annuelle du territoire. Or, une des composantes de la loi Climat et Résilience est la zéro artificialisation nette des sols.



9. Transport et baisse des émissions de CO₂

- Diminuer la consommation de **carburant**, qui représente 30 % des dépenses des transporteurs
- Développement de la livraison au **dernier kilomètre écologique** et tendance à l'urbanisation des entrepôts avec le développement des **Zones à Faibles Émissions**
 - Zones que les métropoles instaurent, dans lesquelles l'ensemble des camions ne peut plus pénétrer pour effectuer leur livraison. Dans les années à venir, on tend donc vers la création de stratégies de logistique urbaine, avec des points de livraison intermédiaires
- Prise en compte de la **multimodalité** avec des modes de transport comme le fluvial, le ferroviaire ou le maritime
- Développement de **technologies d'optimisation** des routes et flux

2. Les enjeux de recrutement en Supply Chain ?

Les exigences légales grandissantes



10. Développement de l'économie circulaire

- **Éco-conception** des produits et/ou des emballages
- **Consommation responsable** et **approvisionnement durable**
- **Recyclage des emballages** et utilisation des **consignes**
- **Ecologie industrielle et territoriale** :
 - Synergie territoriale qui peut être un échange de flux de matière (co-produits/déchets d'une entreprise qui devient une matière première pour une autre) ou une mutualisation de services (mutualisation de collecte de déchets, mutualisation d'équipements comme une station d'épuration...)



11. Loi AGEC : Anti-Gaspillage pour une Économie Circulaire

Votée en 2020 par le Sénat et l'Assemblée Nationale, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022, la loi AGEC est une loi multisectorielle prévoyant un plan d'action sur vingt ans **pour entrer dans l'économie circulaire d'ici à 2040.**

5 enjeux principaux :

- La sortie du plastique jetable
- Une meilleure information du consommateur
- Lutter contre le gaspillage et contre l'obsolescence programmée
- Un enjeu de responsabilisation des entreprises génératrices de déchets

Zoom sur des impacts sur le secteur :

- Interdiction d'élimination des invendus non alimentaires
- Obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un plan de prévention et d'écoconception avec un bilan de leur plan tous les 5 ans.
- Obligation de repenser sa production pour réduire ses déchets
- Information aux clients sur les caractéristiques environnementales des produits



3. Comment les collaborations avec des structures de l'ESS (Economie Sociale et Solidaire) répondent à ces enjeux ?

3. Comment les collaborations avec des structures de l'ESS répondent à ces enjeux ?

1. Vivier de recrutement

- Elargir le vivier de recrutement : personnes en situation de handicap - 80% des handicaps sont invisibles et ne nécessitent pas d'aménagements de postes, jeunes non qualifiés, seniors, réfugiés...

2. Levier de conformité et d'anticipation

- Répondre aux attentes croissantes des donneurs d'ordre
- L'insertion est une action concrète participant à la Responsabilité Sociale des Entreprises
- Réponse à la Directive européenne sur le devoir de vigilance de mai 2024 et à la loi AGECE

3. Améliorer sa performance

- 79 % des Français attendent des entreprises qu'elles s'engagent pour l'inclusion (Baromètre Diversité 2023)
- Les entreprises engagées connaissent majoritairement de meilleurs résultats économiques et un taux d'engagement et de satisfaction salarié plus forts

3. Comment les collaborations avec des structures de l'ESS répondent à ces enjeux ?

4. Agir pour le développement durable

- Coopérer avec des entreprises inclusives ou d'insertion permet de réduire son empreinte sociale et environnementale
- Cela améliore la traçabilité et la durabilité de la chaîne d'approvisionnement

5. Bénéficier d'aides et d'accompagnement

- Aides financières : AGEFIPH, DREETS, Pôle Emploi...
- Partenariats facilités avec des structures d'insertion ou du secteur adapté
- Accès à des dispositifs de formation et d'accompagnement du type Employeur'habilité

6. Renforcer l'image employeur

- Communications positives à partager autour de l'entreprise
- Preuve concrète de l'engagement terrain de l'entreprise
- Permettre à des personnes de confirmer leur projet professionnel – ex. visites d'entreprises
- Ce qui contribue à fidéliser les équipes

3. Présentation de l'écosystème de l'ESS

Différentes structures, 1 objectif commun

Les structures inclusives de l'ESS contribuent à la formation professionnelle et l'inclusion de personnes éloignées de l'emploi.



Secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE)

Activité de production

Activité de placement

Atelier et chantier d'insertion (ACI)

Association intermédiaire (AI)

Entreprise d'insertion (EI)

Entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)

Entreprise d'insertion par le travail indépendant (EITI)

Monde du handicap

Activité de production

Activité de placement

Etablissement et service d'aide par le travail (ESAT)

Entreprise adaptée (EA)

Entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)

Travailleur indépendant en situation de handicap (TIH)

Emploi dans les entreprises « classiques »

3. Introduction à l'écosystème Supply Chain dans l'ESS

Focus sur le vivier de talents :

- En Île-de-France, les structures d'insertion par l'activité économique (IAE) regroupent environ **134 500 salariés** début 2025
- Parmi elles, **12 % travaillent déjà dans la logistique ou le transport**

Exemples de structures :

EA (Entreprise Adaptée : handicap) :

- **Log'Ins Villabé** : Joint-venture sociale (voir slide 44) issue de l'alliance des savoirs du Groupe ARES et de GXO ayant comme activité support au retour à l'emploi en entreprise ordinaire via des activités logistiques

ACI (Atelier Chantier d'Insertion) :

- **Emmaüs Défi** (Paris 19^e) : spécialisé dans le **tri, stockage et réemploi** et dispose de plateformes logistiques en Île-de-France.

ETTI (Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion) :

- **Janus Solution RH 93** : entreprise de travail temporaire spécialisée dans le placement de salariés issus de l'insertion disposant d'agences par département en Île-de-France

EI (Entreprise d'Insertion) :

- **ARES SERVICES 77** : logistique d'entrepôt pour un site de la Poste

3. Insertion et logistique : les 3 pôles qui en font une combinaison gagnante

Un vivier de talents impliqués...

La qualité des prestations délivrées



Qui pratiquent la logistique au quotidien dans la structure d'insertion de quelques mois à plusieurs années parfois

Qui reçoivent un accompagnement professionnel ET social renforcé

Citation client MARGUERITE : « Vos équipes sont plus performantes que nos intérimaires. »



Capacité à absorber des pics de +35% de volumes, ouverture le samedi...

Gestion de différents transporteurs (8 actuellement)

Capacité d'adaptation à des clients variés (ex. conservation au frais) et de personnalisation de commandes B2C

L'inter connaissance entre la structure d'insertion et le client



Déconstruction des stéréotypes, ex.: peu de salariés en insertion ont effectué un séjour carcéral (quand cela représente un frein pour l'entreprise)

Accompagnement des CODIR : sensibilisation, dédramatisation, pédagogie, reportings

Changement de regard durable : inclusion et performance vont de pair

« Cohabiter au quotidien fait la réussite »
Claude Colombie



Temps forts extraits de l'interview réalisée auprès de :
Claude COLOMBIE –
Directeur ARES Services Paris
le 28 avril 2025

3. Comment les collaborations avec des structures de l'ESS répondent à ces enjeux ?

Les marches de la collaboration avec l'ESS

Les structures inclusives de l'ESS contribuent à la formation professionnelle et l'inclusion de personnes éloignées de l'emploi.

1^{ère} marche

Développer des partenariats concrets

2^{de} marche

Mettre en place un parcours de recrutement inclusif

3^{ème} marche

S'appuyer sur une joint venture sociale

1^{ère} marche : Développer des partenariats concrets

Illustrations d'initiatives :

- 1. Jobdating
- 2. Sensibilisation
- 3. PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel/ Stages en entreprise
- 4. Visite de cuisine centrale



Contact :

Annie MENDY - annie.mendy@ares-association.fr - 0776577378
Responsable du Service Relations Entreprises ARES

2nde marche : Mettre en place un parcours de recrutement inclusif – focus prestation logistique inclusive



Etre un partenaire logistique reconnu, compétitif en alliant l'inclusion

Marguerite est une entreprise d'insertion, fondée en 2012 qui allie performance logistique et engagement social.

Une logistique soignée et engagée de la réception à l'expédition de commandes :
Exemple de prestation type Préparation de commandes, calage et personnalisation

Focus client ODEN

ODEN

Marque de cosmétiques naturels



marguerite
Marguerite ARES



Témoignage d'une des dirigeantes

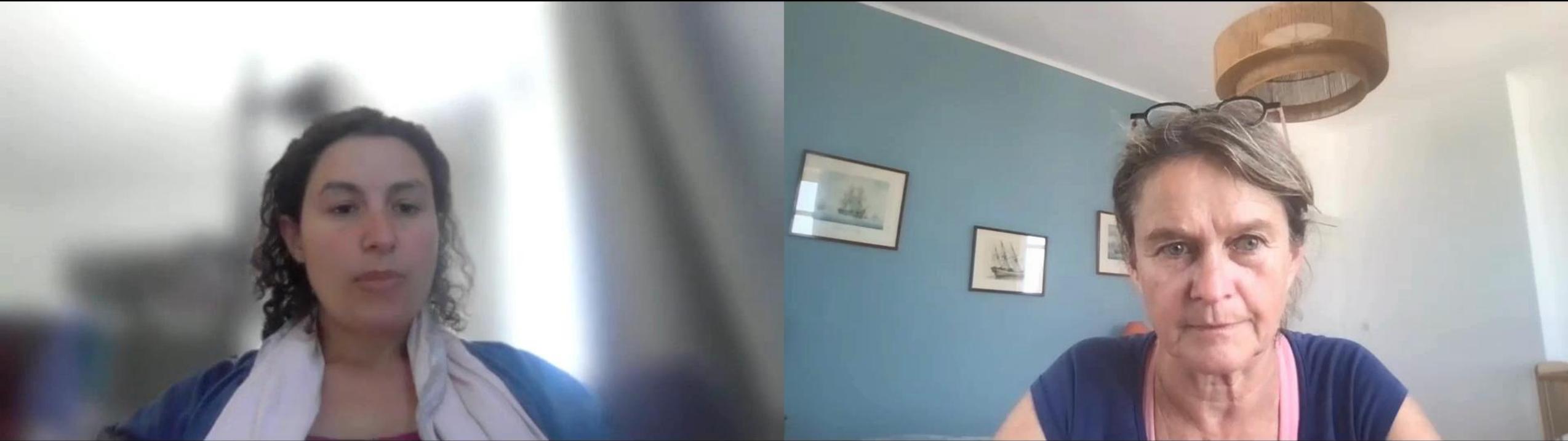
*cliquer sur le titre
pour visionner →*

VIDEO 1. Présentation de l'entreprise ODEN



*cliquer sur le titre
pour visionner →*

VIDEO 2. Qu'est-ce qui vous a convaincu de travailler avec Marguerite Ares et le domaine de l'inclusion en général pour votre Supply Chain ?



*cliquer sur le titre
pour visionner →*

VIDEO 3. Quelles sont les raisons de la pérennité de cette relation commerciale depuis 2019 avec votre prestataire logistique Marguerite Ares pratiquant l'inclusion ?



2nde marche : Mettre en place un parcours de recrutement inclusif – focus prestation logistique avec possibilité de recrutement



Log'ins
Ares & GXO

**Avoir une relation
de partenaires
avec des
structures
inclusives**

Au-delà de travailler avec des structures inclusives en sous-traitance, VEJA a travaillé en collaboration avec Log'ins dans une logique partenariale pour créer le **nouvel entrepôt Log'ins dédié à la logistique de Veja à Lieusaint (77)** qui fait de l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap légers : adaptation des postes, des conditions de travail, etc.



Guest Interview

*Exemple de parcours salarié de recrutement pour un salarié en Insertion
Partagé par Sabrina RODI – Responsable d'Accompagnement Socio-Professionnel
au sein de la Joint Venture Sociale Log'ins
Email : Sabrina.rod@log-ins.fr*

*cliquer sur le titre
pour visionner →*

VIDEO 4. Peux-tu nous partager un exemple de parcours d'un ancien salarié de Log'Ins, structure d'insertion employant des personnes en situation de handicap ?



*cliquer sur le titre
pour visionner →*

VIDEO 5. Peux-tu nous partager un exemple de parcours d'un salarié ayant un handicap invisible (comme 80% des handicaps) ?



Typologies et contours des principaux contrats d'insertion*

Nom du contrat	Format	Coût pour l'entreprise	Durée	Commentaire
PMSMP	Convention de mise en situation professionnelle	0€ - gratuit	De 1 jour à 1 mois possibles Format ARES : 15 jours	<i>Le salarié reste sous contrat avec la structure d'insertion pendant la période</i> Objectifs : découverte métier validation d'un projet professionnel pré-recrutement
Contrat Passerelle Insertion	Convention de mise à disposition	Refacturation : - salaire - avantages/ primes éventuels	3 mois renouvelables 1 fois	<i>Le salarié reste sous contrat avec la structure d'insertion pendant la période</i> Objectif : immersion plus longue pour se former avec une issue d'embauche Salaire : minimum SMIC horaire
CDI progressif	Le salarié travaille dans l'entreprise en CDI ET dans la structure d'insertion en CDDI** sans dépasser 35h de travail effectif	Salaire lié au contrat de travail signé avec l'entreprise Montant : suivant le nombre d'heures réalisées au sein de l'entreprise	Contrat à durée indéterminée	Objectif : le salarié effectue graduellement de plus en plus d'heures au sein de l'entreprise jusqu'à quitter la structure d'insertion Salaire : minimum SMIC horaire Durée : le processus s'effectue sur 2 ans, qui peuvent être étendus au besoin sur demande

*mise à jour avril 2025

**Contrat à Durée Déterminée d'Insertion – structures de l'IAE uniquement éligibles

2nde marche : Mettre en place un parcours de recrutement inclusif – focus formation inclusive au métier d'opérateur logistique polyvalent

Les professionnels qui conseillent et accompagnent les demandeurs d'emploi ont saisi cet enjeu et il est important de continuer à former des demandeurs d'emploi. Ces formations ne devraient toutefois pas se limiter aux habilitations qui permettent un accès rapide à l'emploi, mais devraient être également axées sur les certifications qui visent à sécuriser les parcours professionnels (les Bac pro ou titres professionnels par exemple).



**Mettre en place
des
initiatives de
formation
innovantes des
salariés**

Loginov est un centre de formation dans les métiers de la logistique (SAS).

Ares a travaillé un programme sur mesure pour des personnes éloignées de l'emploi et déjà en situation d'emploi de niveau bac.

Le pilote du programme de formation est composé de 20 jours dont 6 jours de pratique pour obtenir le titre **d'opérateur logistique polyvalent**. Tous les salariés en insertion de cette promotion l'ont obtenu.

Participer à cette formation a redonné confiance aux salariés car ils ont obtenus un diplôme, voient qu'ils sont capables de suivre une formation, intègre une communauté, et capitalise sur ce qu'ils font au quotidien.

2nde marche : Mettre en place un parcours de recrutement inclusif – focus formation inclusive au métier de cariste



**Mettre en place
des
initiatives de
formation
innovantes pré-
recrutement**

Co-construction d'un programme de formation inclusif préparant au métier de cariste.

- Une problématique RH sur un métier en tension.
- Des acteurs qui ont souhaité capitaliser sur leurs complémentarités et leurs expertises pour développer une solution inclusive, innovante et qualifiante.

Objectifs :

- Connecter les acteurs à fort enjeu de recrutement à des territoires ruraux
- Proposer un emploi et une démarche sociale visant à conjuguer le travail salarié,
- l'accompagnement et l'acquisition de compétences qualifiantes favorisant leur employabilité,
- Répondre à un enjeu de recrutement sur le métier pénurique de cariste.

Résultats :

CIP1 : 4 salariés ont été formés et 90h de mise à disposition chez Euroden, puis dans la phase saisonnalité 1 personne est partie.



Récap' mission

Création d'une filière de formation

- Durée de la mission : 6 mois



- Entreprise familiale créée en 1925
- 70 sites en France
- 8000 clients et 3100 collaborateurs
- 715,5M de CA

Accompagnement à la création d'un campus inclusif de formation aux métiers de chauffeurs livreurs

Le groupe Heppner et ses partenaires font face à de forts **enjeux de recrutements** sur la filière en tension de **chauffeur livreur**. Entreprise familiale souhaitant s'engager dans un recrutement plus inclusif et créer des synergies partenariales sur ses territoires d'implantation, **Heppner a créé un campus de formation inclusif**.

ENJEUX

- Recrutement en tension sur les métiers de chauffeurs livreurs en France
- Former et recruter inclusif

ACTEURS



CHIFFRES CLÉS

- 10 territoires ciblés
- Promotions de 12 bénéficiaires

Actions menées

CADRAGE

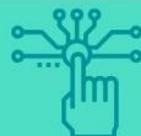


- Benchmark des solutions comparables
- Cartographie des acteurs de l'Insertion par l'Activité Economique à mobiliser
- Recueil de données et besoins des agences Heppner
- Sélection de 10 territoires d'expérimentation

STRUCTURATION DU PROGRAMME



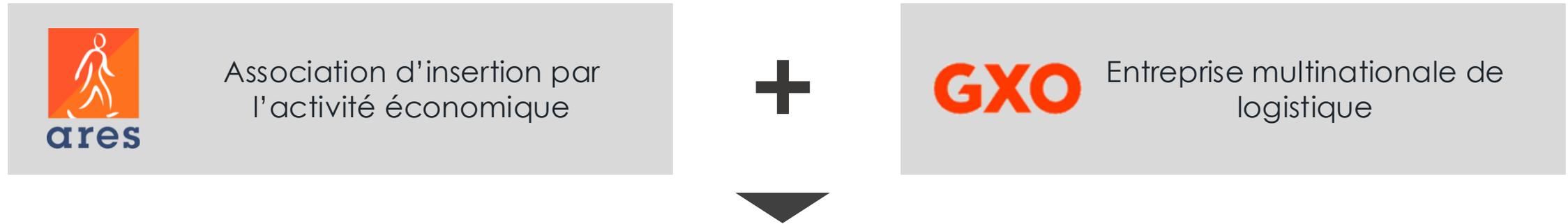
LANCEMENT



- Construction du programme de formation
- Cartographie des acteurs & prescripteurs sur chaque territoire
- Définition du contenu pédagogique
- Formalisation des critères de sélections des candidats
- Accompagnement au sourcing des candidats sur les territoires identifiés

3^{ème} marche : S'appuyer sur une Joint Venture Sociale

L'exemple de Log'ins, en réponse à des enjeux complémentaires...



Structuration de la joint-venture sociale

Log'ins

Ares & GXO

- ✓ **Société par Actions Simplifiées (SAS) créée en 2011**
- ✓ **Détenue à 51% par le Groupe Ares et à 49% par le groupe GXO**

MISSION SOCIALE

- ✓ Entreprise Adaptée habilitées à mettre en place des CDD tremplin
- ✓ Permet à des personnes handicapées en difficulté d'accéder à l'emploi sur des activités logistiques
- ✓ Accompagnement pour résoudre leurs difficultés sociales et professionnelles (entretiens, stages, etc.)
- ✓ Objectif à la sortie : l'emploi classique et durable

ACTIVITÉ

- ✓ Copacking : façonnage et conditionnement en série
- ✓ Logistique marketing
- ✓ Logistique publi-promotionnelle
- ✓ Logistique e-commerce

Remerciements

SocialCOBizz remercie les personnes qui ont rendu cette étude et le webinaire associé possibles :

- Tout d'abord le groupe ARES et les co-financeurs :    
- Les clients du groupe ARES et plus particulièrement :
 - Laurence GEORGELIN-WEBER – Associée et co-fondatrice de l'entreprise de cosmétiques ODEN
- Le cabinet de conseil Socratiz spécialisé en Supply Chain pour son accompagnement pro bono sur le soutien du partage du Parcours Employeur'habilité aux entreprises de la Supply Chain et sur la structuration du webinaire : <https://www.socratiz.fr/>
- Le Club Demeter – Logistique Responsable, plus particulièrement :
 - Julien DARTHOUT et Victor RAWYLER
- Les personnels du groupe ARES qui ont pris de leur temps pour partager leur quotidien autour de l'insertion et de la Supply Chain :
 - Sabrina RODI - Responsable d'accompagnement social et professionnel au sein de Log'Ins
 - Christelle SEU - Responsable d'accompagnement social et professionnel au sein de Log'Ins jusqu'au 01/05/2025
 - Claude COLOMBIE - Directeur ARES Services Paris et Marguerite
 - Margot DUCHESNE - Chargée de Développement Commercial
 - Annie MENDY et les membres du Service Relations Entreprise qu'elle manage

Bibliographie

Sources qui ont permis de réaliser cette étude

CCI Paris Île-de-France

Conjoncture 2023 – Logistique en Île-de-France

CRIT France

Chiffres clés de la logistique 2023

Dares – Ministère du Travail

Tendances de l'emploi logistique – rapport TETé n°162

Entreprises.gouv

Feuille de route logistique 2025-2026

France Travail (Pôle Emploi)

Les métiers de la logistique

Tensions sur les métiers du transport-logistique

Statistiques logistique 2023

Statistiques logistique 2024

Statistiques logistique 2025

Grafie.org

Annuaire des SIAE en Île-de-France

Infos entreprises

Logistique chiffres clés 2024

INSEE

Tableaux de l'économie francilienne – Emploi et activité logistique

Emploi logistique et supply chain en Île-de-France (2020)

Institut Paris Région / IAURIF

Observatoire francilien de la logistique (OFELIF)

Le Monde / Smart Cities

Livraison du dernier kilomètre à Paris et JO 2024

Union TLF (Transport et Logistique de France)

Panorama de la filière logistique

Wikipedia

Dernier kilomètre logistique

Transports en Île-de-France

Contact



Iness RAEL

Consultante en coopération à impact

Iness.rael@socialcobizz.com
+33 6 20 18 30 57

Julie NGUON

Directrice et développement commercial

Julie.nguon@socialcobizz.com
+33 6 15 71 86 53



L'entrepôt

socialcobbiz
CO-CONSTRUIRE UNE SOCIÉTÉ DURABLE :
INCLUSIVE, SOLIDAIRE ET ÉCOLOGIQUE

NOS MISSIONS

Invité de
aress

Merci.

