

Conférence régionale du fret et de la logistique en Grand Est

Atelier thématique
**Ressources
humaines**

**Dossier préparatoire
(document de travail)**

février 2023

une initiative



organisée par





L'ORT&L Grand Est organise, à l'initiative de l'État et de la Région Grand Est, une **Conférence régionale du fret et de la logistique** articulée autour de 5 ateliers de travail.

Cette conférence doit permettre aux acteurs publics et privés de **partager une vision commune** des multiples enjeux autour du fret et de la logistique en Grand Est et de **cibler des leviers d'action** permettant d'y répondre.

Dans ce cadre, **5 thématiques** ont été retenues et font chacune l'objet d'une journée d'atelier de travail spécifique entre octobre 2022 et mars 2023.

Ce dossier préparatoire vient alimenter les réflexions du 4^e atelier de travail de la démarche, consacré aux ressources humaines.

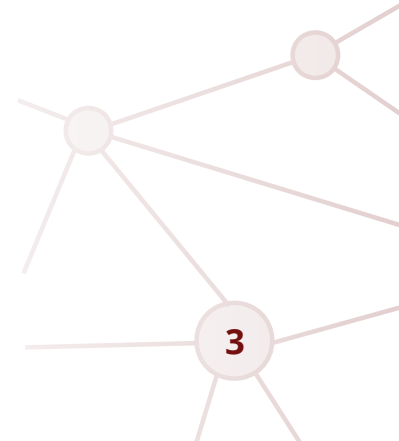
À cette fin, il propose des **axes de travail**, présente un premier **diagnostic** des enjeux pour le territoire et fournit une sélection de **ressources** utiles à leur compréhension et à l'élaboration de réponses à ces enjeux.

Informations complémentaires :
www.logistique-grandest.fr/conference

Contact :
conference.logistique@i-carre.net
06 69 31 22 54

Sommaire

Objectifs et enjeux de l'atelier thématique	p. 4
Déroulé de l'atelier thématique	p. 6
Axes de travail	p. 7
Diagnostic du Grand Est : Logistique & Ressources humaines	p. 11
Des acteurs amenés à se questionner	p. 22
Ressources utiles & Glossaire	p. 26



Objectifs et enjeux de l'atelier thématique

Rappel des enjeux et objectifs de la Conférence régionale du fret et de la logistique

Initiée par l'État et la Région Grand Est, la Conférence régionale du fret et de la logistique en Grand Est vise à **développer les échanges** entre les acteurs publics et privés afin de **partager les enjeux**, construire un diagnostic partagé et **cibler des pistes d'actions** contribuant à relever les défis des territoires du Grand Est et de ses acteurs en matière de logistique et de transport de marchandises.

Sa mise en œuvre est assurée par **l'Observatoire Régional Transports & Logistique** du Grand Est.

5 grandes thématiques, listées ci-dessous, ont été retenues pour faire chacun l'objet d'un travail collectif afin de partager un diagnostic et les enjeux à relever, ainsi que cibler collectivement des pistes d'action pouvant contribuer à apporter des réponses aux défis du territoire autour de cette thématique.

Le 4^e et avant-dernier atelier, objet de ce dossier préparatoire, est consacré à la thématique des **ressources humaines** au sens large, tant dans les entreprises spécialisées « transports et logistique » qu'en dehors.



**Immobilier logistique
et foncier**



**Infrastructures
et flux de fret**



**Transition
écologique**



**Ressources
humaines**



**Système logistique
régional**

Objectifs spécifiques de l'atelier « ressources humaines »

L'atelier abordera notamment les moyens d'actions à mettre en œuvre pour :

- **Connaître et comprendre les dynamiques** à l'œuvre en matière d'emploi, de formation, d'attractivité et, plus largement, liées aux personnes et à leurs compétences dans les activités de transports de marchandises et de logistique et leur environnement, au sein des entreprises du secteur « transports et logistique » et en dehors
- Mieux comprendre les **besoins des entreprises** et les **attentes des publics** sur le marché de l'emploi
- Améliorer la **performance** globale du système logistique du Grand Est par le levier des ressources humaines



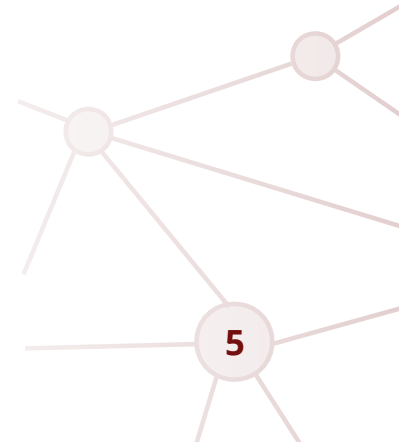
Produits de sortie attendus

- Caractériser et localiser les **enjeux et besoins** sur le territoire
- Identifier et valoriser les **ressources** et **bonnes pratiques** utiles pour répondre aux défis
- Prioriser des leviers ou **pistes d'actions**



Cibles

- Acteurs de **l'orientation**, de **l'emploi**, de la **formation initiale, professionnelle et continue**
- Professionnels des **ressources humaines**, du **recrutement** et de **l'intérim**
- **Managers** logistiques et transports
- Acteurs publics locaux
- ...et plus largement à **l'ensemble des acteurs concernés** par le transport de marchandises et la logistique



Déroulé de l'atelier thématique

Comme les 4 autres thématiques de la Conférence régionale du fret et de la logistique, les ressources humaines font l'objet d'une journée d'atelier de travail dédiée. Celle-ci a lieu le **vendredi 3 février 2023**, dans les locaux de la **Métropole du Grand Nancy**, 22-24 Viaduc Kennedy à Nancy.

En amont, un travail de préparation a été mené par les cabinets *Résonance* et *Interface Transport* qui accompagnent l'ORT&L dans l'organisation de la Conférence. Cette préparation, qui a notamment permis de produire le présent dossier, a associé plusieurs membres de l'Observatoire ainsi que des partenaires de travail extérieurs.

Programme de la journée de travail du 3 février 2023

10h00 : Accueil et introduction de la journée

10h10 : Présentation du diagnostic et échanges avec les participants

10h50 : Table ronde participative, interventions et échanges entre les participants

12h10 : Conclusion des échanges de la matinée

12h20 – 13h30 : Déjeuner

13h30 : Introduction aux séances de travail de l'après-midi

13h50 : Séances de travail collaboratif en sous-groupes

16h10 : Synthèse des échanges, conclusion et prochaines étapes

16h45 : Fin de la journée

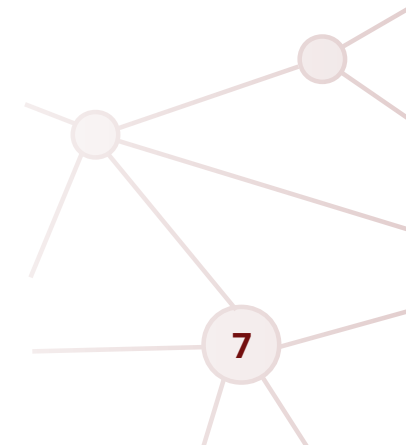
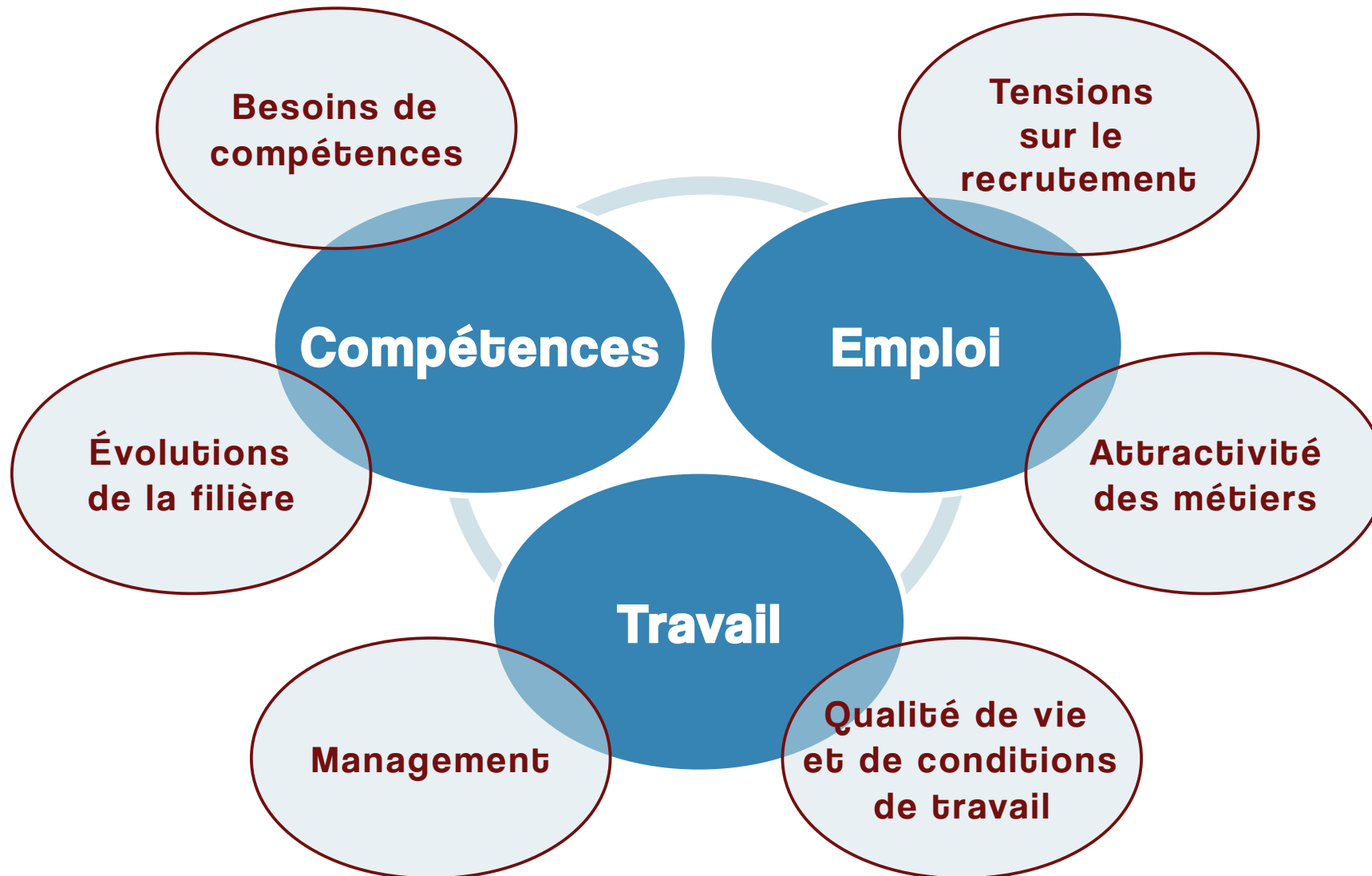
Suites : production d'une synthèse des travaux

À l'issue de cette journée, un **livret** sera produit afin de synthétiser les travaux et la production des participants, notamment en termes d'enjeux et de pistes d'actions. **Il pourra être enrichi par des contributions ultérieures.**

Il alimentera, en outre, une future **synthèse globale**, commune et transversale à l'ensemble des thématiques.

Axes de travail

Des enjeux spécifiques et connectés



Des métiers en tension, mal (re)connus, sur un périmètre étendu

- ⇒ **Comment objectiver et partager les besoins de main d'œuvre sur le territoire ?**
Du fait de son périmètre étendu, le secteur transport et logistique échappe à une définition statistique simple. Comment s'accorder sur un périmètre d'action qui recouvre plusieurs branches, activités, métiers ?
- ⇒ **Comment améliorer l'image et l'attractivité des métiers du transport et de la logistique ?**
De nombreuses initiatives de promotion des métiers sont menées par les acteurs de l'emploi, de la formation et des branches professionnelles. Comment leur donner davantage de portée et d'impact ?
- ⇒ **Comment réduire les tensions sur le marché de l'emploi du secteur ?**
Le marché de l'emploi traverse de profondes mutations, et ce dans tous les secteurs d'activité et à tous les niveaux de qualification. Il ne s'agit plus simplement de recruter des personnes disposant des compétences, mais de sourcer des profils différents. Comment identifier, attirer et mobiliser de nouveaux publics et réussir leur intégration dans le secteur ?

Approche organisationnelle

Le travail

Des enjeux et des leviers d'action multiples à l'échelle des entreprises



Comment améliorer la qualité de vie et des conditions de travail dans les entreprises du secteur ?

Le transport et la logistique restent marqués par une importante pénibilité et sinistralité.

Comment inscrire les démarches d'amélioration des conditions de travail au cœur de la performance globale des entreprises ?



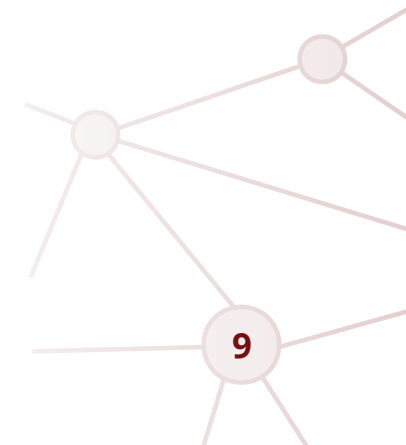
Comment sensibiliser et accompagner la chaîne managériale dans l'évolution du rapport au travail des collaborateurs ?

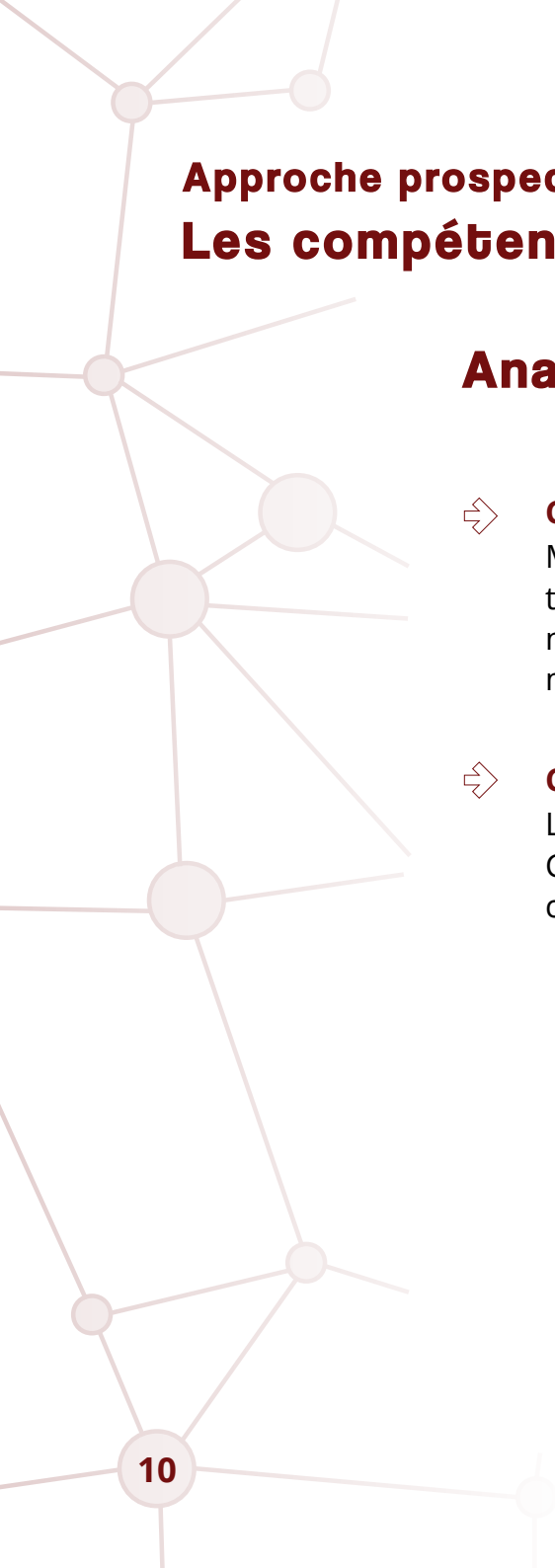
Mobilité des salariés, équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, évolution des attentes des collaborateurs, ces défis impactent fortement les process RH internes des organisations.

Quels sont les besoins des managers et des professionnels des ressources humaines en entreprise pour accompagner au mieux les équipes face à ces défis ?

Comment leur permettre d'échanger sur les bonnes pratiques en recrutement, fidélisation ou management et de pouvoir les mettre en œuvre ?

Quel rôle pour les acteurs publics dans les choix managériaux des entreprises ?





Approche prospective

Les compétences

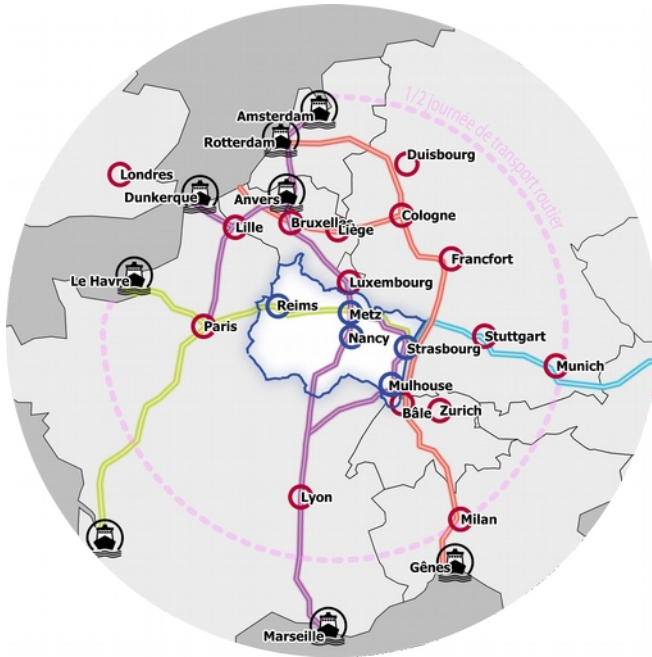
Analyser et s'adapter à l'accélération des transformations

- ⇒ **Comment les évolutions de la filière impactent-elles les besoins de compétences dans les entreprises ?**
Mécanisation, digitalisation, enjeux environnementaux, ne sont que quelques-unes des profondes transformations qui impactent le secteur du fret et de la logistique. Les métiers et les compétences nécessaires pour les accompagner sont en évolution constante, qu'il s'agisse de compétences techniques, mais aussi de savoir-être.
- ⇒ **Comment l'offre de formation territoriale peut-elle répondre à ces enjeux ?**
L'éventail des métiers dans le fret et la logistique est large, à tous les niveaux de qualification. Comment les acteurs publics et privés de la formation initiale et continue construisent les réponses cohérentes et différenciées pour répondre aux besoins des entreprises ?

Diagnostic du Grand Est : Logistique & Ressources humaines

Un territoire au cœur de l'Europe logistique

- 4 frontières internationales
- 4 corridors du Réseau transeuropéen de transport



Un secteur économique qui irrigue l'ensemble du territoire

7 % de l'emploi salarié de la Région

Une **fonction indispensable** à la grande majorité des activités économiques



Un territoire frontalier et de transit

Un atout structurant pour le territoire mais également source d'externalités négatives (congestion, pollution, consommation foncière, etc.)

Enjeu de pouvoir « arrêter les flux en Grand Est »

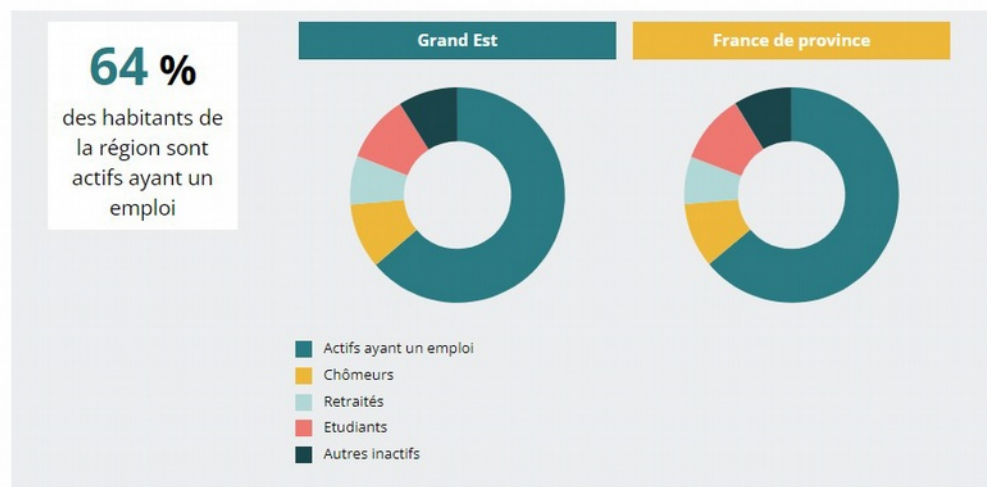
Chiffres clés du marché de l'emploi régional

Un territoire représentatif de la population française (hors Île-de-France)

5,6 millions d'habitants



QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION DE LA RÉGION ?



Source(s) : Insee – RP au lieu de résidence.

Nombre d'actifs en emploi
15-64 ans :

2 233 384

soit 10 % des actifs en emploi
de France de province

Taux d'activité¹
des 15-64 ans :

74 %

(74 % en France de province)

Taux d'emploi²
des 15-64 ans :

64 %

(64 % en France de province)

Taux de chômage en 2021 :

7,6 %

(7,7 % en France métropolitaine)

Taux de chômage trimestriel au
premier trimestre 2022 :

7,1 %

(7,1 % en France métropolitaine)

Source : Oref Grand Est (Observatoire Régional Emploi-Formation)
« Performance Data », data.oref.grandest.fr
À partir de données Insee

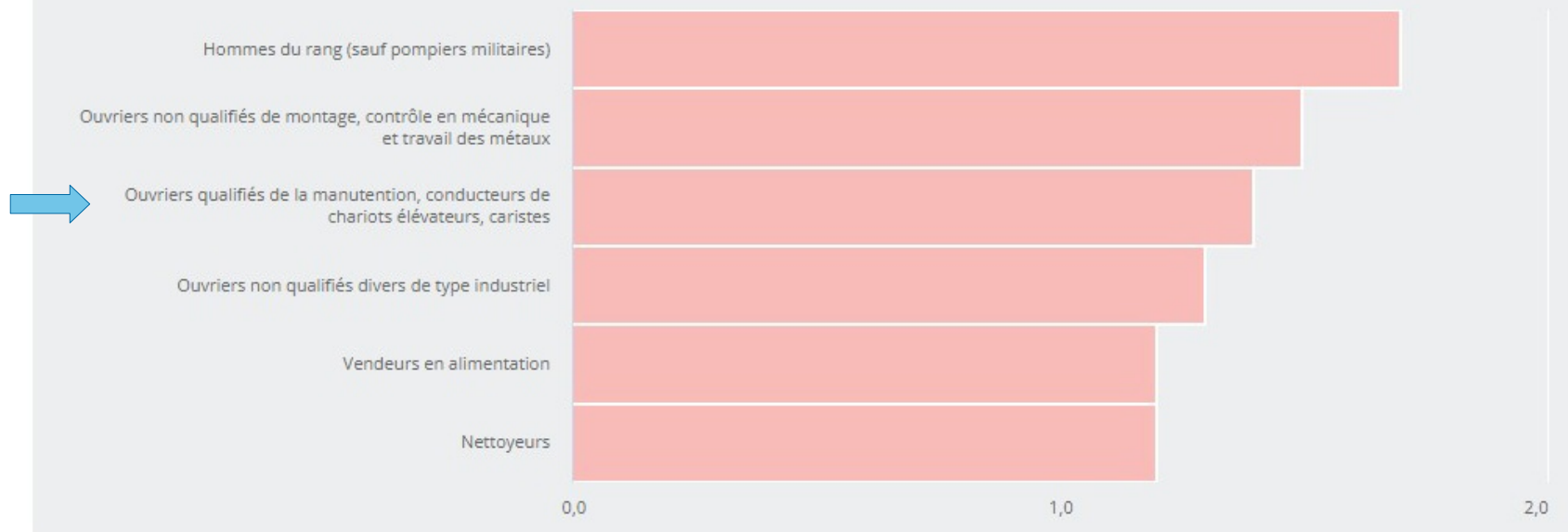
Les emplois du fret et de la logistique sont très présents en Grand Est



QUELLES SONT LES PROFESSIONS EXERCÉES EN RÉGION ?

PROFESSIONS[?] LES PLUS SPÉCIFIQUES À LA RÉGION

La profession "Hommes du rang (sauf pompiers militaires)" est **1,7 fois** plus représentée en région qu'en France de province et son poids dans l'emploi est de **0,8 %**



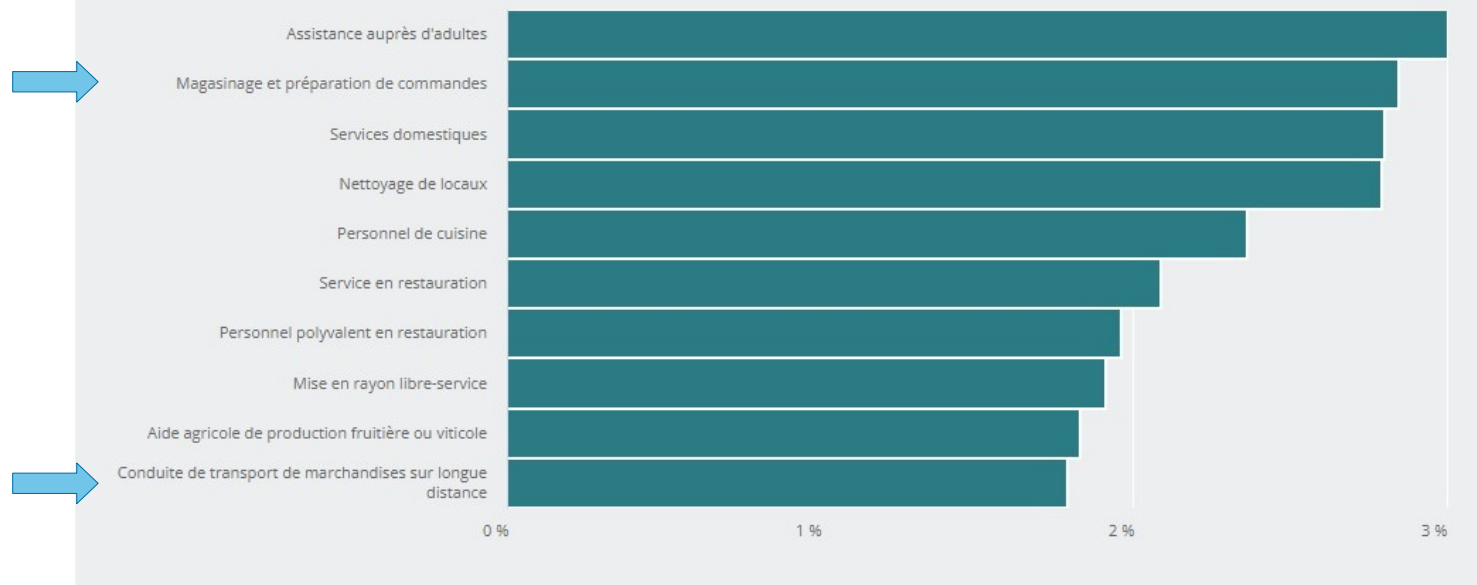
Les métiers logistiques sont très présents dans les offres d'emploi



QUELLES OFFRES D'EMPLOI EN RÉGION ?

PRINCIPAUX MÉTIERS¹ CUMULANT LE PLUS D'OFFRES D'EMPLOI

3 % des offres d'emploi déposées à Pôle emploi concernent le métiers "Assistance auprès d'adultes"



Source(s) : Pôle emploi, Dares

255 117

offres d'emploi enregistrées sur un an par
Pôle emploi, soit

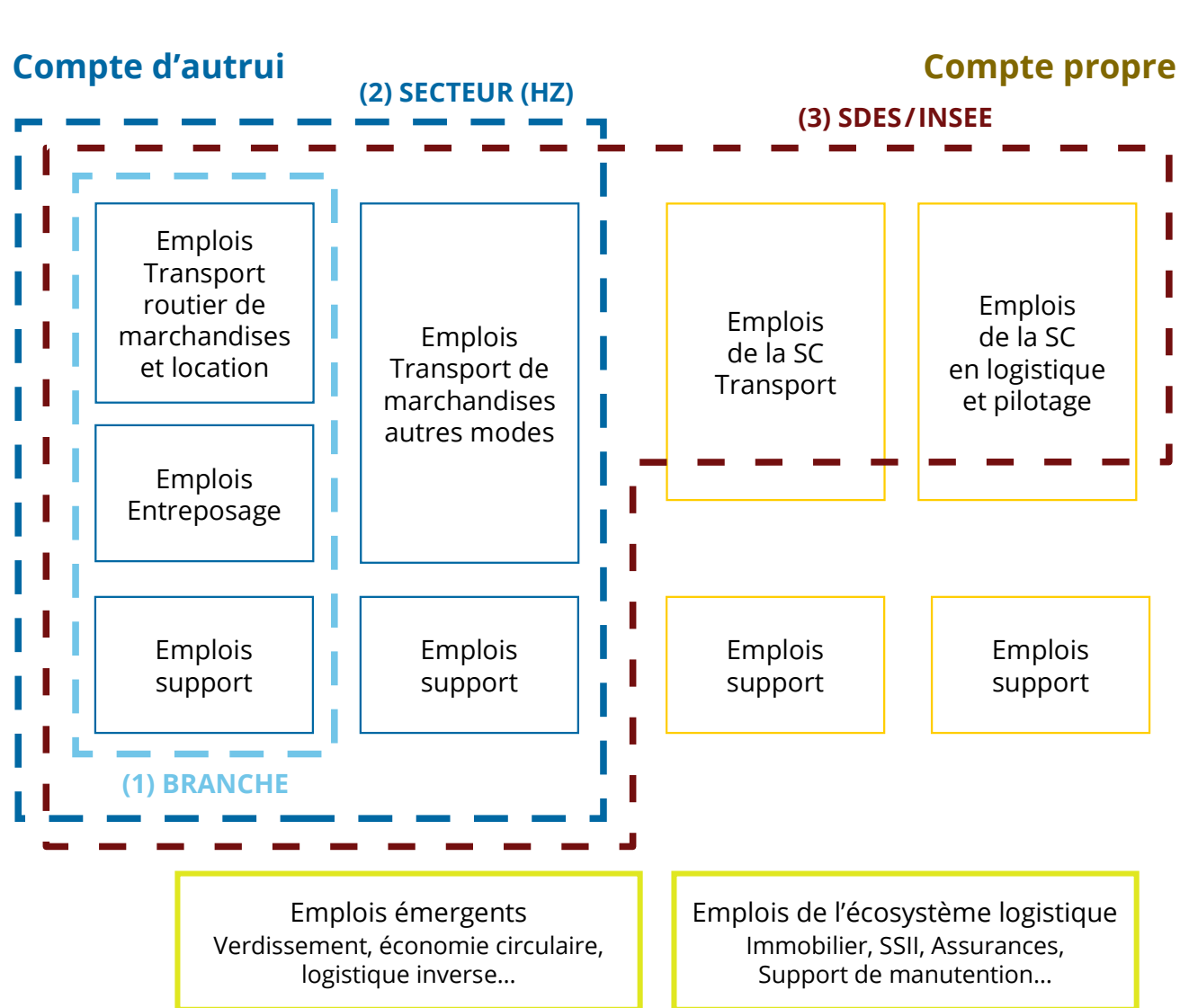
9 %

des offres d'emploi de France de province

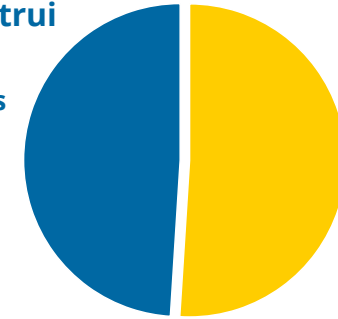
Source : Oref Grand Est (Observatoire Régional Emploi-Formation)
« Performance Data », data.oref.grandest.fr
À partir de données Pôle Emploi et Dares



Des métiers transports et logistique loin d'être uniquement au sein de la branche et du secteur



Compte d'autrui
49 %
des emplois



Compte propre
51 %
des emplois

Les activités logistiques sont présentes et nécessaires à **tous les secteurs d'activités**. Les métiers logistiques sont donc représentés dans de nombreux types d'entreprises, qu'elles soient industrielles, commerciales ou de services.

Cela complexifie l'appréhension du nombre d'emplois dans le fret et la logistique.

On distingue généralement le **compte propre**, des entreprises industrielles ou commerciales dont les fonctions fret et logistique ne sont pas le cœur d'activité mais qui sont intégrées à l'entreprise et le **compte d'autrui**, dont l'activité centrale est logistique et qui traite les marchandises pour le compte de leurs clients.

11 % de l'emploi salarié régional dans le fret et la logistique

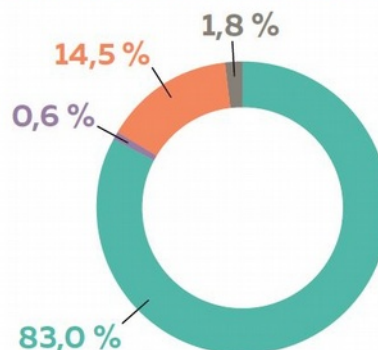
	SECTEUR LOGISTIQUE ET TRANSPORT (HZ) (COMPTE D'AUTRUI)	AUTRES SECTEURS ÉCONOMIQUES (COMPTE PROPRE)	TOTAL
MÉTIERS DE LA FONCTION LOGISTIQUE ET DU TRANSPORT	Métiers logistique dans un établissement transport et logistique 82 % 51 965 45 %	Métiers logistique dans un établissement autre que transport et logistique 55 % 63 126	115 091
FONCTIONS SUPPORT	Fonctions support dans un établissement d'activité transport et logistique 18 % 11 529	Fonctions support à la logistique dans un établissement autre que transport et logistique 2 525	14 054
TOTAL	63 494	65 651	129 145 Hors intérim
			1 132 761 Base de référence Emploi salarié marchand CLAP 2014

Emplois salariés privés logistique et transport total Grand Est en 2014 (ETP)
Source : données ACOSS 2014, DADS 2014, tableau d'après Insee/DIRRECTE IDF 2015

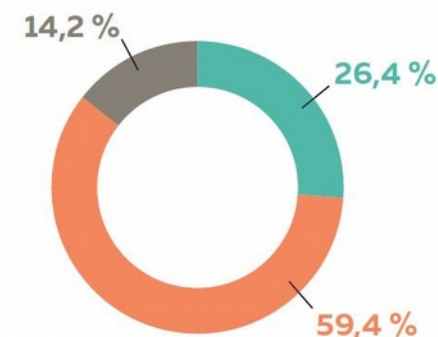
**Davantage
de transport
dans le compte
d'autrui**

**Davantage
d'entrepotage
dans le compte
propre**

L'ACTIVITÉ TRANSPORT ROUTIER MAJORITAIRE DANS LE COMPTE D'AUTRUI



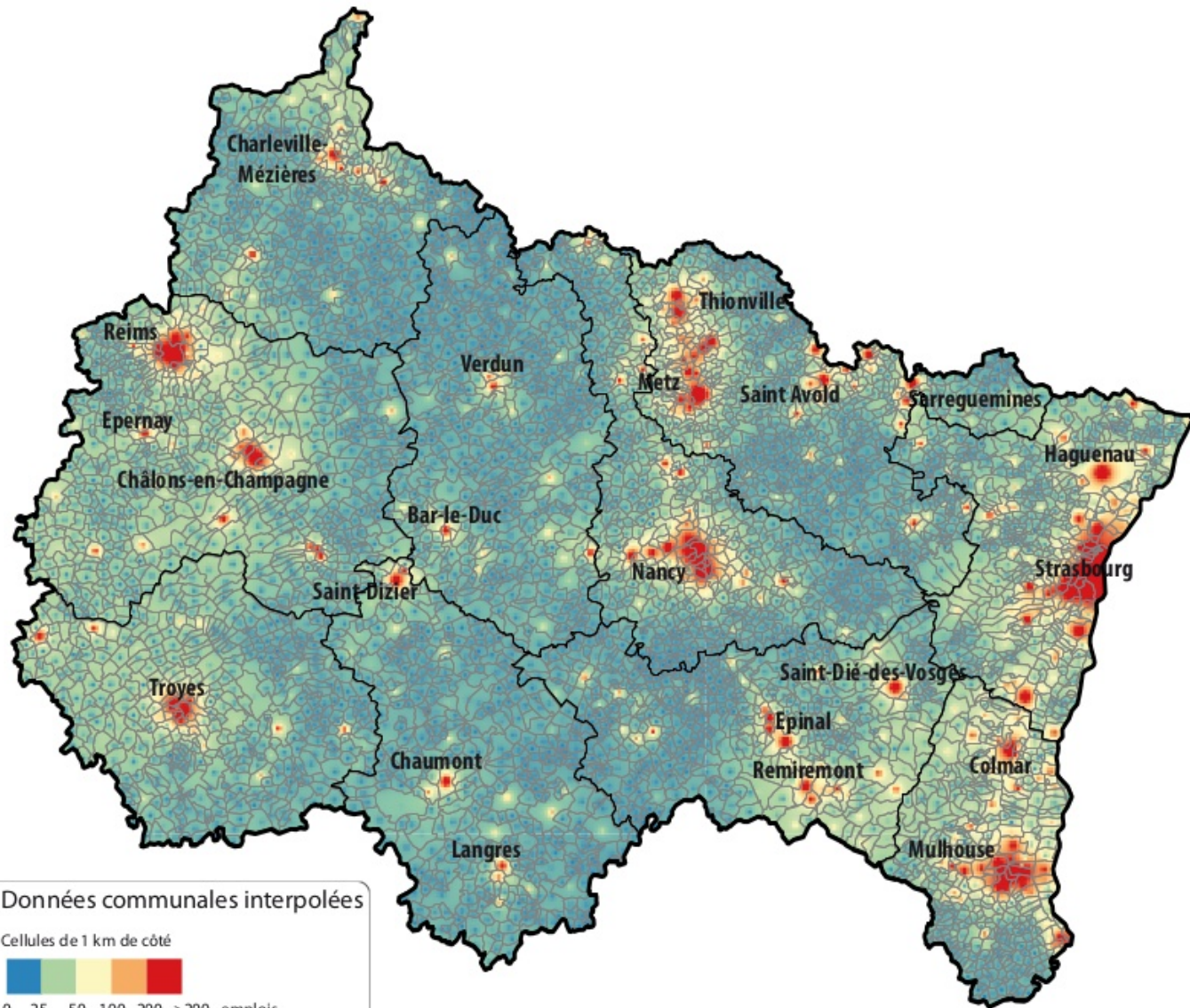
L'ACTIVITÉ ENTREPOSAGE MAJORITAIRE DANS LE COMPTE PROPRE



Typologie des emplois T&L par activité, compte propre
Source : traitement Jonction 2018, données DADS 2014

Source : « Panorama des emplois de la Supply Chain »
Zoom régional, Afilog (2018)

Localisation et caractéristiques des emplois fret et logistique



21,5 % des emplois
tenus par des **femmes**

81,6 % d'emplois **ouvriers**

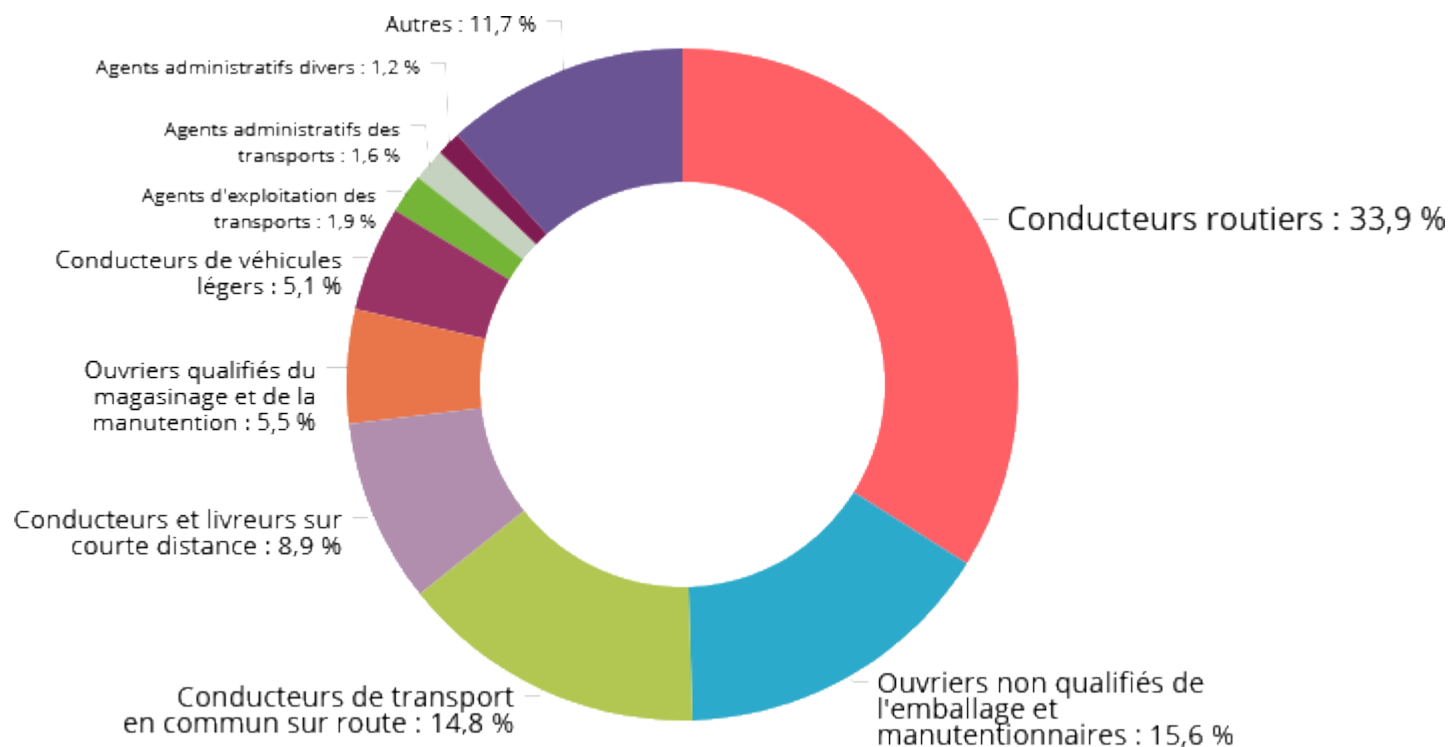
88 % d'emplois en **CDI**

90 % des emplois
à **temps complet**

Des tensions sur le recrutement qui devraient continuer à s'accroître



Nombre de projets de recrutements en 2022 en Grand Est par métier dans le secteur « Transports et entreposage »



9 440
projets de
recrutement

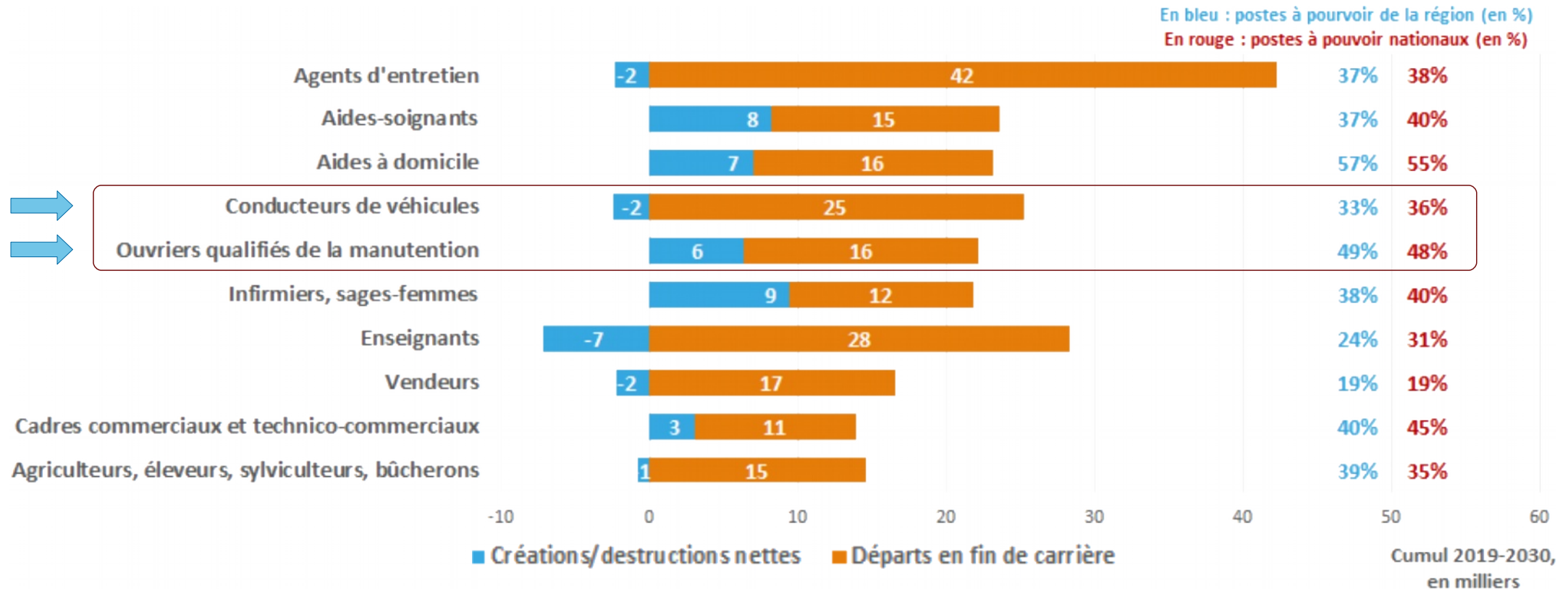
76 %
de recrutements
difficiles

16 %
de
saisonniers

Source : Enquête « Besoin de Main d'Œuvre » en Grand Est
Pôle Emploi (2022)



Les 10 premiers métiers à forts besoins de recrutement entre 2019 et 2030 en Grand Est en milliers



Champ : France métropolitaine

Lecture : entre 2019 et 2030, 40 000 postes seraient à pourvoir parmi les agents d'entretien, dont 42 000 départs en fin de carrière moins 2 000 destructions nettes d'emplois. Ces postes à pourvoir représenteraient 37 % de l'emploi de ce métier en 2019 en Grand Est et 38 % de l'emploi national.

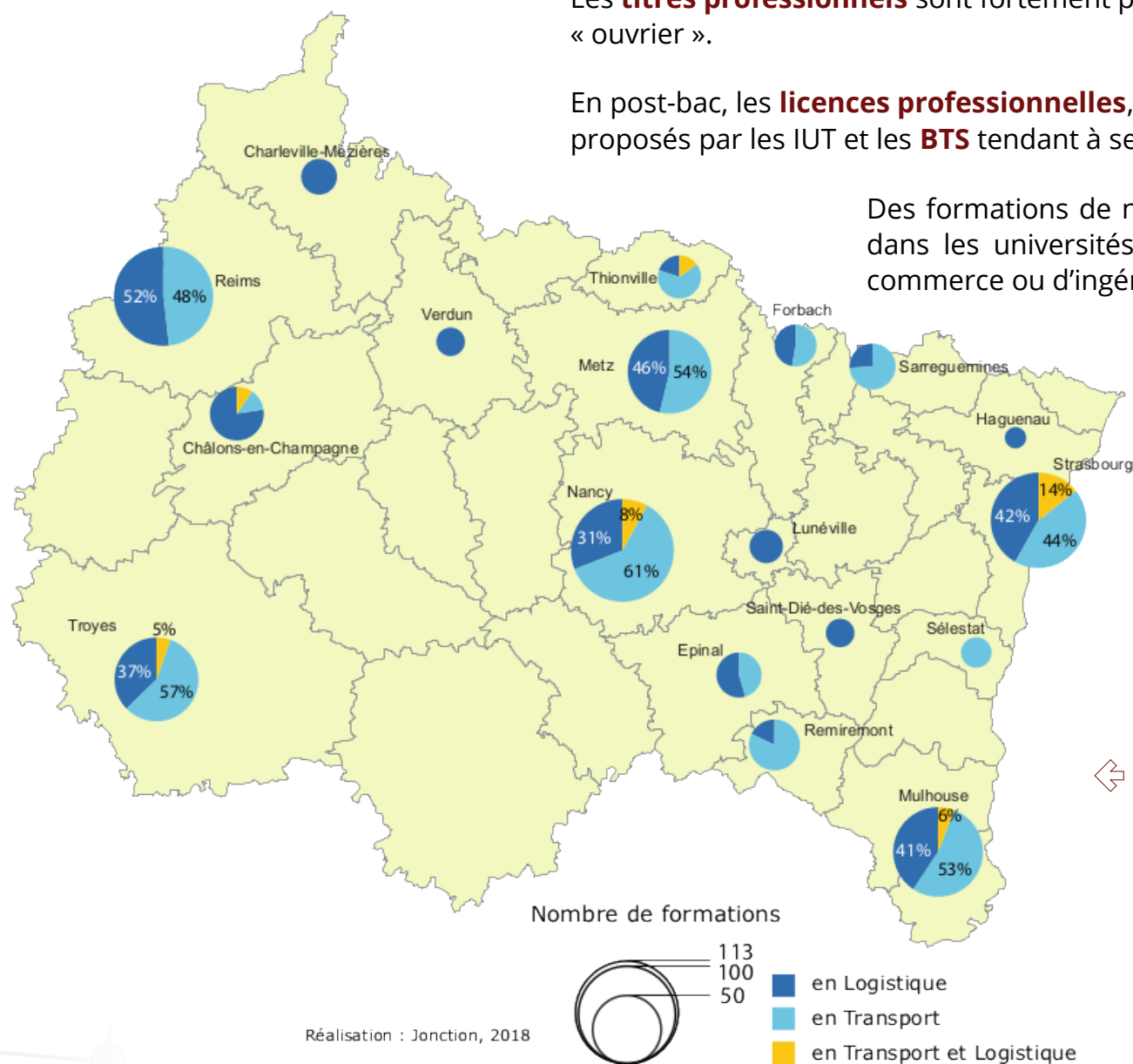
Source : Projections France Stratégie / Dares, « Les métiers en 2030 : quelles perspectives de recrutement en région ? »

L'offre de formation territoriale

Les **titres professionnels** sont fortement présents sur les emplois de type « ouvrier ».

En post-bac, les **licences professionnelles**, les **BUT** (remplaçant les DUT) proposés par les IUT et les **BTS** tendant à se développer.

Des formations de niveau **master** sont proposées dans les universités, ainsi qu'au sein d'écoles de commerce ou d'ingénieurs.

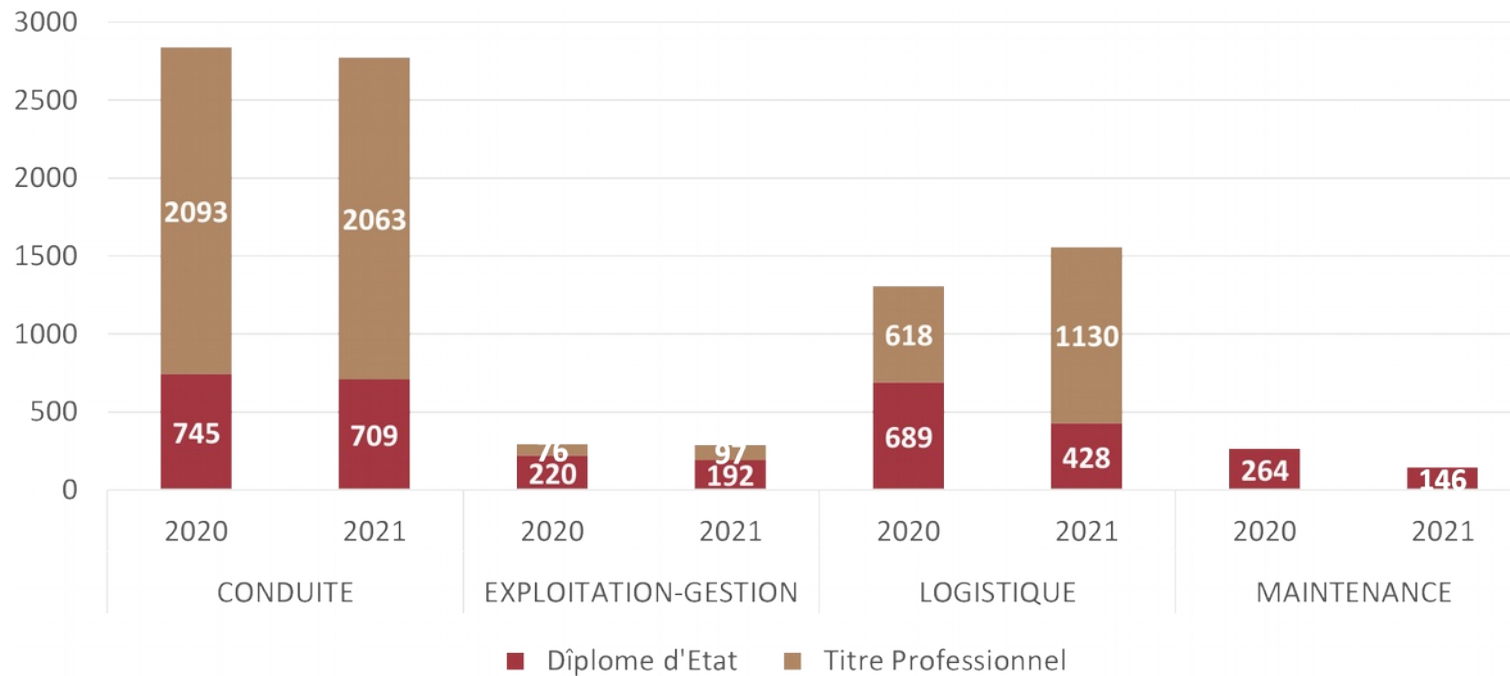


↔ **Nombre de formations en transports et logistique par zone d'emplois**

Source :
« Tableau de bord Transports & Logistique Grand Est » (2018)
réalisé par Samarcande et Jonction pour l'ORT&L Grand Est



Qualifications délivrées en transport et logistique par famille de métiers en Grand Est en 2020 et 2021 sur le périmètre de la branche professionnelle



À retenir

1 453 diplômés

Taux de réussite de 87 %
En baisse de 23 %
entre 2020 et 2021
20 % de filles

3 290 certifiés

Taux de réussite de 73 %
En hausse de 18 %
entre 2020 et 2021
15 % de filles

Chiffres à l'échelle de la branche professionnelle comprenant également le transport routier de voyageurs, le transport sanitaire et les activités de déménagement

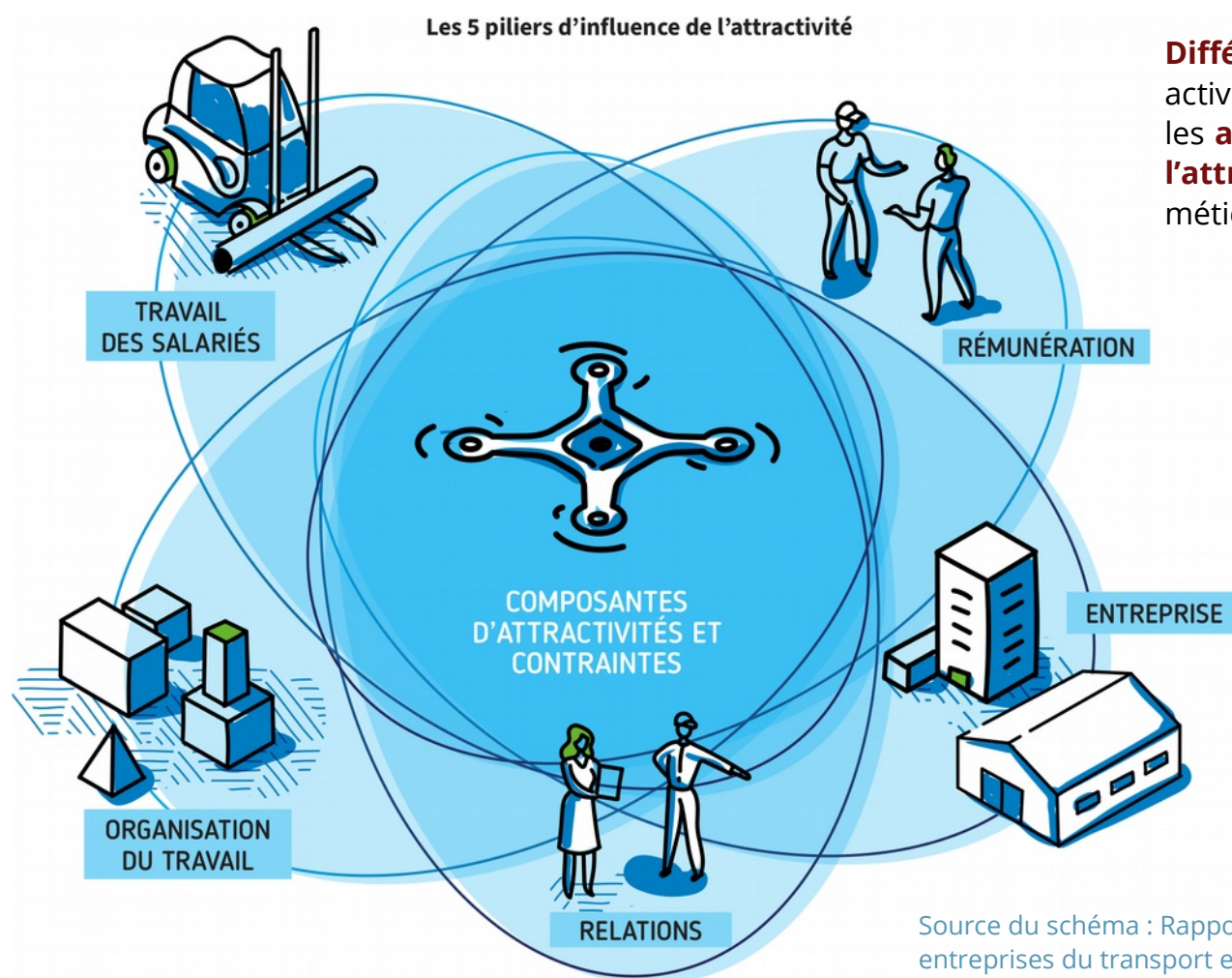
Extrait du rapport 2022 de l'OPTL Grand Est
(Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique)



Sources : DGEFP, Ministère de l'Éducation Nationale, MEEM, ARS

Des acteurs amenés à se questionner

L'attractivité, un enjeu multifactoriel



Différents leviers peuvent être activés par les **acteurs publics** et les **acteurs privés** pour **améliorer l'attractivité** du secteur et des métiers du fret et de la logistique.

Source du schéma : Rapport « À quoi aspirent les salariés des entreprises du transport et de la logistique ? », AFT (2022)

Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

Objectif d'améliorer collectivement la façon de travailler dans un établissement

Les **démarches QVCT** sont des démarches de progrès collectives et structurées.

Elles permettent de mettre en œuvre trois principes d'action :

- **parler du travail pour l'améliorer** ;
- **partager les préoccupations** techniques, sociales, économiques dans l'entreprise ;
- **expérimenter concrètement** des projets (l'aménagement d'un atelier, un déménagement, un nouvel équipement numérique, une réorganisation...) en prenant en compte **l'avis des salariés**.



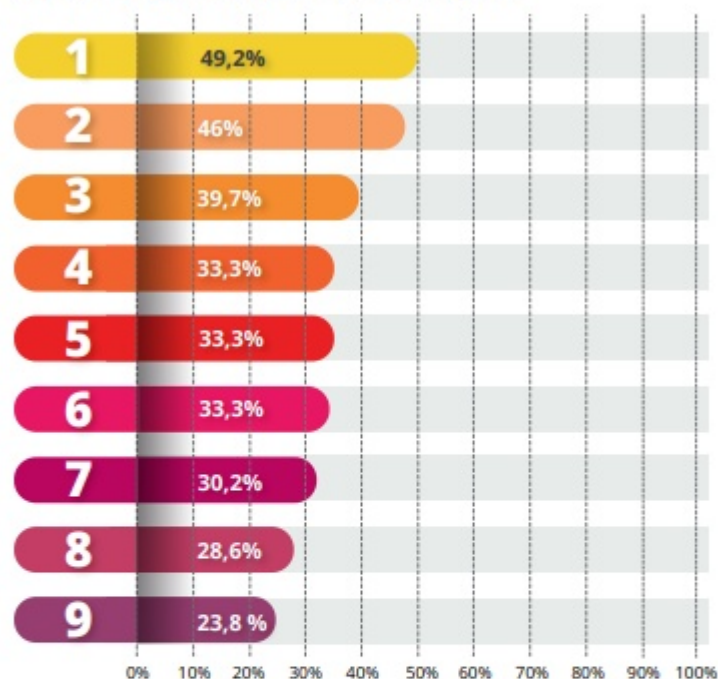
Source de l'illustration : ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail)

Les acteurs clés :



De nouveaux défis à relever → De nouvelles compétences à développer

Sujet émergeant au sein de l'entreprise



1	Automatisation (des entrepôts, des processus administratifs etc..)	6	Adaptation de l'organisation pour répondre aux attentes du marché
2	Agilité et Résilience	7	Transformation digitale et/ou omnicanale
3	Développement durable / Responsabilité sociétale des entreprises RSE	8	Traçabilité
4	Évolution des méthodes de prévisions	9	Exploitation des données pour création de valeur et prise de décision
5	Personnalisation des produits et des services		

Toujours plus d'incertitudes

Covid-19, bouleversements géopolitiques et énergétiques, les métiers de la supply chain doivent faire de l'incertitude leur nouvelle normalité. On parle du monde VICA : Volatile, Incertain, Complexe, Aléatoire.

Toujours plus de rapidité et de fiabilité

Avec l'explosion du e-commerce et les exigences clients toujours plus grandes, les organisations doivent faire toujours mieux, toujours plus vite, pour toujours moins cher.

Toujours plus d'innovations technologiques

Mécanisation, automatisation, digitalisation, IoT (Internet des objets), les organisations transport et logistique sont en pleine transformation.



70 %

des entreprises estiment que le développement de nouvelles compétences est la priorité n° 1, pour faire face aux nouveaux enjeux de digitalisation et de transition écologique. Les entreprises confirment ainsi le fait que confrontées à de nouveaux modèles d'affaires, elles vont devoir transformer leurs compétences logistiques et Supply Chain.

Sources :
Panorama Ressources humaines en Supply Chain 2020-2021, Aslog
« Tendances et nouveaux métiers de la Supply Chain :
Quels recrutements pour répondre aux enjeux de demain ? »
France Supply Chain, MichaelPage (2021)

Compétences techniques

Finance : savoir valoriser le retour sur investissement des sujets supply chain

Gestion du risque : anticipation des risques sur la chaîne de valeur

Technologie / IT : savoir traduire les besoins métiers en cahier des charges SI/IT

Orientation commerciale : Orientation client

Compétences comportementales

Compétences les + recherchées par nos clients

- ✂ Adaptabilité
- ↔ Qualités relationnelles internes/externes
- 👥 Capacité à fédérer, à promouvoir la collaboration et la communication en transverse
- 💻 Pédagogie
- 🕒 Organisation & anticipation

Compétences en devenir

- 👁 Curiosité
- ⚡ Force de proposition
- ★ Sens de l'innovation
- 👤 Capacité à co-construire des solutions
- 🧠 Intelligence émotionnelle
- 📖 Capacité à apprendre
- ⚙ Capacité à donner du sens

Ressources utiles

Ressources nationales

Panorama des emplois de la Supply Chain, Afilog, 2018

« **Quels métiers en 2030 ?** », France Stratégie / Dares, mars 2022

Rapport annuel national 2022 de l'OPTL
(Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique)

« **À quoi aspirent les salariés des entreprises du transport et de la logistique ?** », AFT, mars 2022

Panorama Ressources humaines en Supply Chain 2020-2021, Aslog

« **Tendances et nouveaux métiers de la Supply Chain : Quels recrutements pour répondre aux enjeux de demain ?** », France Supply Chain, 2021

Enquête « Besoin de Main d'Œuvre », Pôle Emploi
Site web « **Choisis ton Avenir** », AFT

Démarche des **Ambassadeurs de l'Emploi du Transport et de la Logistique**, AFT

Stratégie nationale logistique issue du 3^e Cilog, 12 décembre 2022

Fiche pratique « **Vers une transformation des pratiques en entreprise** », AFT, sept. 2022

Centre de ressources en ligne de l'ANACT

Ressources régionales

Productions de l'ORT&L Grand Est

Tableau de bord Transports & Logistique Grand Est, juin 2018

Diagnostic logistique du Grand Est, avril 2018

Portail Logistique Grand Est

Performance Data Oref Grand Est

(Observatoire Régional Emploi-Formation)
Secteur Transports et entreposage
data.oref.grandest.fr

Rapport annuel Grand Est 2022 de l'OPTL
rédaction et OPCO Mobilités

Panorama des emplois de la Supply Chain zoom régional Grand Est (pp. 18-19), Afilog, 2018

« **Les métiers en 2030 : quelles perspectives de recrutement en région ?** », Focus Grand Est, France Stratégie / Dares, janvier 2023

« **Impact sur l'emploi et l'économie de la transition énergétique en Grand Est : état des lieux 2010 et 2016, perspectives 2050** », ADEME, 2020

Glossaire

Définitions

Branche professionnelle : Regroupement d'entreprises d'un même secteur d'activité relevant d'un accord ou d'une convention collective. Il s'agit d'une notion issue du dialogue social entre employeurs et salariés. Elle se distingue de la notion statistique de secteur d'activité (délimitée au travers des codes NAF).

Compte propre : Fait référence aux entreprises industrielles ou commerciales qui opèrent par elles-mêmes leurs activités de transport et/ou de logistique.

Compte d'autrui : Fait référence aux entreprises dont le cœur de métier est le transport et/ou la logistique et qui agissent pour le compte de leurs clients.

Diplôme : Les diplômes sont reconnus et validés par le Ministère de l'Éducation Nationale. On peut citer notamment les CAP, Baccalauréats, Licences, BTS, BUT, Masters, Doctorats.

Titre professionnel : Le titre professionnel est une certification d'État délivrée par le Ministère du Travail. Il permet de confirmer la bonne acquisition de compétences et de connaissances pour l'exercice d'un métier spécifique.

Marque employeur : Cette notion regroupe l'ensemble des moyens et leviers qui permettent aux entreprises d'attirer et de fidéliser des collaborateurs sur le marché du travail : communication, recrutement, intégration, fidélisation, partage des valeurs et de la stratégie...

Abréviations & Sigles

GPEC et GEPP : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences, devenue Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

MRS : Méthode de Recrutement par Simulation. Méthode développée par Pôle Emploi mettant des candidats en situation professionnelle pour identifier leur potentiel, plutôt qu'au travers d'entretiens de recrutement classique.

PLIE : Plan Local d'Insertion par l'Emploi. Dispositifs d'accompagnement renforcé, transversal et partenarial de publics éloignés de l'emploi.

RNCP : Répertoire National des Compétences Professionnelles. Nomenclature nationale permettant de recenser et normaliser l'ensemble des diplômes et des titres professionnels.

QVT / SQVT / QVCT : Qualité de Vie au Travail, Santé et Qualité de Vie au Travail, Qualité de Vie et des Conditions de Travail
Ces différents sigles regroupent des démarches visant à l'amélioration collective du travail au sein des entreprises.



Directeur de publication

Jean-Pierre Caillot, Président de l'ORT&L Grand Est

Rédaction

Cécile Michaux (Résonance)

Nicolas Boidevezi (DREAL Grand Est)

Relecture

Comité technique et groupe de suivi thématique de l'ORT&L Grand Est

Conception graphique

Nicolas Boidevezi (DREAL Grand Est)

Cartographie et infographie

Nicolas Boidevezi, Christophe Belenger (DREAL Grand Est),
Oref Grand Est, Samarcande, Jonction, Afilog, Pôle Emploi, France Stratégie,
OPTL, AFT, ANACT, France Supply Chain

Photos et illustrations

© Terra, MTE



www.ortl-grandest.fr

ortl.grandest@i-carre.net

Ce document a été produit par l'Observatoire Régional Transports & Logistique du Grand Est.

Association regroupant administrations, collectivités locales et représentants des acteurs professionnels du secteur de transports et de la logistique, l'ORT&L Grand Est a pour objectifs l'amélioration et la diffusion des connaissances dans le domaine des transports et de la logistique sur l'ensemble du Grand Est.