

Logistique : une étude pour recruter



S.So. - Des entreprises adhérentes ont témoigné de leurs expériences

Dans le cadre de la semaine sur la Qualité de vie au travail (QVT), du 17 au 24 juin, le Pôle d'intelligence logistique (Pil'es) et l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) ont réalisé une enquête sur les attentes et besoins des collaborateurs et futurs salariés, relatives à leur travail et leur employeur.

« Comment attirer les talents et leur donner envie de nous rejoindre ? », questionnait Thomas Daudré-Vigner, le président du Pil'es devant une assemblée constituée de chefs d'entreprise, de responsables Ressources humaines du milieu de la logistique et du transport. Un rendez-vous était organisé à la CCI Nord-Isère à Villefontaine le 18 juin dernier afin de livrer les conclusions de cette étude. L'intitulé résumait à lui seul les problèmes auxquels sont confrontées ces filières qui peinent à recruter et à fidéliser leur personnel : « On a tout essayé ! ».



[Visualiser l'article](#)

Durant sa Biennale de la logistique, un salon destiné à faire connaître ses métiers, le réseau des logisticiens en Rhône-Alpes, a questionné environ 120 personnes. Cette enquête a été complétée par 51 entretiens réalisés par l'Aract auprès d'étudiants, de salariés et de demandeurs d'emploi. Trois questions leur ont été posées : leurs attentes vis à vis de leur employeur, que conseilleraient-il à leur employeur en vue de modifier la QVT ? Quels éléments feraient la différence s'ils avaient à choisir entre deux entreprises ? Léa Gauthier chargée de mission logistique durable au Pil'es et Béatrice Baudo, chargée de mission à l'Aract ont présenté les résultats. Dans le trio de tête : la rémunération, le climat dans l'équipe et la reconnaissance.

Depuis décembre 2018, le Pil'es a initié un groupe de travail QVT qui a mis en exergue que « la QVT n'est pas un effet de mode mais bien une évolution du monde du travail. Elle ne se résume pas à l'organisation d'événements récréatif et de team-building mais s'inscrit dans une action durable de transformation managériale et organisationnelle. » Une conclusion qui a été illustrée par des cas concrets mis en place par les entreprises LDLC, Kuehne + Nagel, Spartoo qui ont souligné l'importance du dialogue, de la formation des chefs d'équipe et des managers afin de changer les mentalités. « Il faut leur apprendre la bienveillance et l'écoute, des mots qu'ils ne connaissent pas car dans ce milieu, c'est marche ou crève. Il faut donc trouver un juste milieu », a conclu Vincent Lefaux directeur du site Kuehne + Nagel.

Cette première réunion sera suivie d'un rendez-vous de travail et d'approfondissement, prévu en septembre.