



ATELIER

MIEUX RECRUTER



Lydia RIO

AFT TRANSPORT & LOGISTIQUE

Corinne FAIVRE

ARACT Nouvelle-Aquitaine



TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi

Conférence régionale de la logistique – 11 octobre 2022





L'AFT : le *partenaire* *emploi* du Transport- Logistique

I

- Aider les entreprises du secteur à recruter et à préparer les mutations
- Permettre au grand public et aux prescripteurs de découvrir les métiers du Transport-Logistique
- Appuyer les acteurs de la formation pour renforcer l'employabilité des apprenants
- Apporter des éléments d'éclairage aux partenaires institutionnels pour les aider dans leurs prises de décision



- Gestion des transferts de savoirs d'un exploitant sénior quittant l'entreprise grâce à la méthodologie TISSER (Transmettre les Informations et les Savoirs des Séniors Exploitants Routiers) : tisser.aft-dev.com ;



- Prise en compte des obligations légales en matière de prévention via la solution CAP (Conduites Addictives et Prévention) : www.cap.aft-dev.com et la boîte à outils Prévention offrant des guides et des fiches sur différentes thématiques ;



- Développement de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes-hommes grâce à l'outil « Itinéraire égalité » : egalite.aft-dev.com ;

Aider les entreprises du secteur à recruter et à préparer les mutations

- Amélioration de la Marque Employeur avec la démarche « Ambassadeur de l'emploi en Transport et Logistique » : www.ambassadeurs-emploi-tl.com ;



- Des webinaires hebdomadaires : Les Mercredis de l'AFT - www.billetweb.fr/les-mercredis-de-laft ;
- Des parutions mensuelles avec sa newsletter et ses réseaux sociaux sur les avancées technologiques, environnementales, comportementales et économiques qui constitueront les réalités du secteur de demain.





● Prescript'heures : webinaires mensuels destinés aux prescripteurs de l'emploi afin de les aider à mieux conseiller et orienter les demandeurs d'emploi et les salariés en reconversion professionnelle ;



Permettre au grand public et aux prescripteurs de découvrir les métiers du Transport et de la Logistique

● CEFPEP (Centre d'Études et de Formation en Partenariat avec les Entreprises et les Professions) : webinaire destiné aux enseignants des collèges et lycées dans le cadre des missions d'information autour des métiers Transport-Logistique ;



www.choisis-ton-avenir.com, permettant

de découvrir 55 métiers, les formations d'accès à ces métiers et les lieux de formation, et toucher ainsi plus de 250 000 personnes chaque année.





- Création et développement d'outils innovants et « gamifiés » :
 - ◇ Escape games autour de la découverte de la logistique et des métiers de l'exploitation ;



- ◇ Plateforme de formation individualisée : **@TRIUM Learning** ;

- ◇ Plateforme de dématérialisation de documents professionnels : **Dem@t** ;



- ◇ Scénarios de réalité virtuelle pédagogiques : évacuation d'un car ; angles morts ; prise en charge de personnes à mobilité réduite ;

Appuyer les acteurs de la formation pour renforcer l'employabilité des apprenants

- Un webinaire destiné aux enseignants des filières Transport-Logistique du CAP au BTS qui traite de différentes thématiques professionnelles liées au secteur : **Web EDUC** ;



- Un extranet dédié à tous les enseignants Transport-Logistique qui propose 4 types de ressources (thématiques, réglementaires, pédagogiques, et bibliographiques) : **ressources.aft-dev.com** ;

- Des actions permettant de faire participer les jeunes à la préparation de leur avenir et de les responsabiliser : jeu concours « Bien dans ma tête, bien dans mon corps, bien dans mon job » qui sensibilise à l'hygiène de vie, la sécurité routière, et à la prévention des addictions dans le Transport et la Logistique.

En dotant les établissements scolaires de formation à la conduite routière de plus de 300 véhicules-écoles :





Apporter des éléments d'éclairage aux partenaires institutionnels pour les aider dans leurs prises de décision



- Cartographier les passerelles professionnelles possibles vers les métiers de demain (Steer to Career DRV).



- Réalisation et animation des travaux de l'OPTL (Observatoire Prospectif des métiers et qualifications dans les Transports et la Logistique) avec le mandat des partenaires sociaux ;



@AFT_TL



AFT Transport & Logistique



AFT Transport & Logistique



@choisistonavenir



@aftchoisistonavenir



L'Aract Nouvelle-Aquitaine et le réseau Anact-Aract

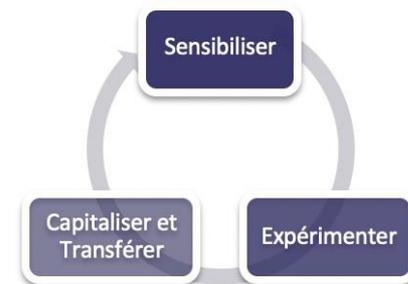
Nos principaux financeurs



L'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de travail en Nouvelle-Aquitaine

- Association loi 1901 avec un conseil d'administration paritaire composé des organisations syndicales et organisations patronales de la région
- Un réseau Anact-Aract national
- Une approche centrée sur la prise en compte du Travail, du dialogue social et professionnel
- Une mission de service public pour accompagner les projets d'amélioration des conditions de travail, la qualité de vie au travail et les performances
- Au service des acteurs, entreprises et structures du territoire

Nos missions



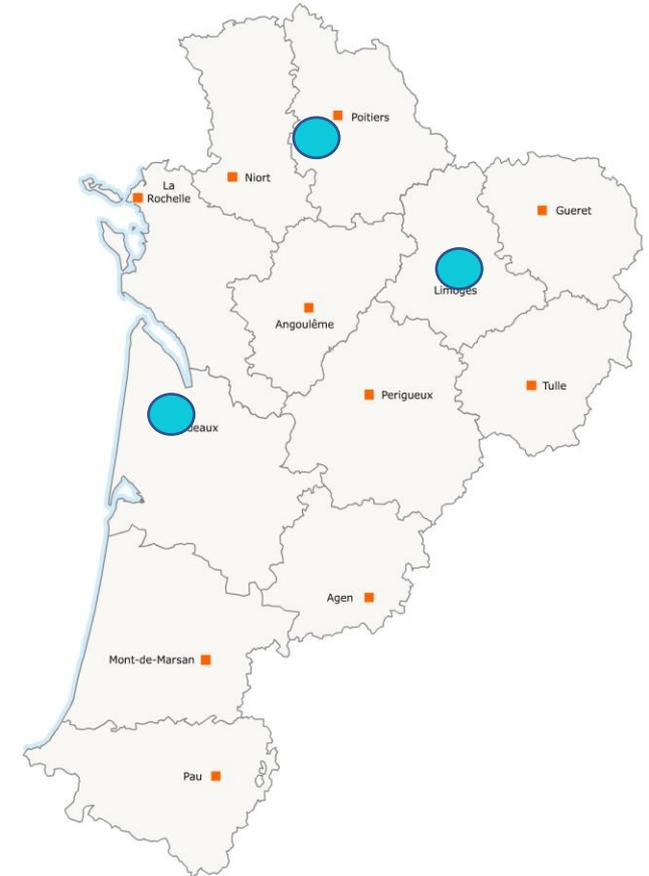
Conférence régionale de la logistique – 11 octobre 2022



L'Aract Nouvelle-Aquitaine

Une structure de droit privé (Association loi 1901)

- Un Conseil d'Administration paritaire
- (CGT, CFTC, CFDT, CFE-CGC, FO ; MEDEF, CPME, U2P, FNSEA)
- Des financements publics (Etat, Région, Anact) et de partenaires (ARS, Agefiph,,...)
- Une mission de service public auprès des TPE/PME du territoire
- Une approche par le travail visant à améliorer conjointement les conditions de travail et la performance des organisations
- Un réseau Anact-Aract national (Anact et 17 Aract)





Notre posture

- Une approche centrée sur le **Travail** et le dialogue social
- Faire des conditions de travail et de la **Qualité de Vie au Travail** des **facteurs de performanceS** des organisations et d'attractivité des territoires



Nos modalités d'actions

Accompagner les TPE/PME de Nouvelle-Aquitaine

- Analyser et répondre à la demande des entreprises
- Aider à la définition du projet et à la conduite du projet
- Aider à la réalisation de diagnostics et construction de plan d'actions
- Aider la recherche de financements
- Orienter et faciliter la mise en relation avec les partenaires, branches, filières ou autres organismes

Mobiliser et accompagner les partenaires, filières et branches professionnelles

- Développer des collaborations pour mener des actions collectives territoriales ou de branche
- Développer des projets locaux en lien avec les priorités des partenaires et du territoire
- Construire et accompagner des actions collectives

Capitaliser et transférer

- Evaluer les démarches et les effets des expérimentations
- Diffuser les éléments de capitalisation
- Transférer les approches et méthodologies

Former et sensibiliser

- Construire et animer des formations inter et intra entreprises
- Animer des réseaux de professionnels
- Concevoir ou participer à des événements, manifestations

Atelier « Mieux recruter »



- **Présentation de l'enquête EDEC et échange sur les aspirations des salariés des entreprises du transport et de la logistique**
- **Quelles sont les actions à mettre en œuvre demain ?**

* EDEC Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences



1- RÉSULTATS DE L'ENQUETE SUR LES ASPIRATIONS DES SALARIÉS DU I TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE

Conférence régionale de la logistique – 11 octobre 2022



A QUOI ASIPIRENT LES SALARIES DES ENTREPRISES DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE ?



VERS UNE TRANSFORMATION DES PRATIQUES
EN ENTREPRISE

Objectifs de l'enquête

Menée auprès des salarié.e.s/ et futur.es salarié.e.s de la filière en vue :

- ✓ **Identifier les attraits du métier**, à mettre en avant pour les publics cibles pour la communication
- ✓ **Améliorer la compréhension des attentes des actifs**, notamment de la nouvelle génération
- ✓ **Comprendre** le système de valeurs, style de vie, attentes et ressorts de motivation des **nouvelles générations** qui ont des aspirations différentes et témoignent d'un autre rapport au travail
- ✓ **Adapter la communication** dans le cadre de campagne attractivité/recrutement

Présentation de l'échantillon



1 251 répondants en ligne de mars à juin 2021

Secteur d'activité :

Les salariés (80%)

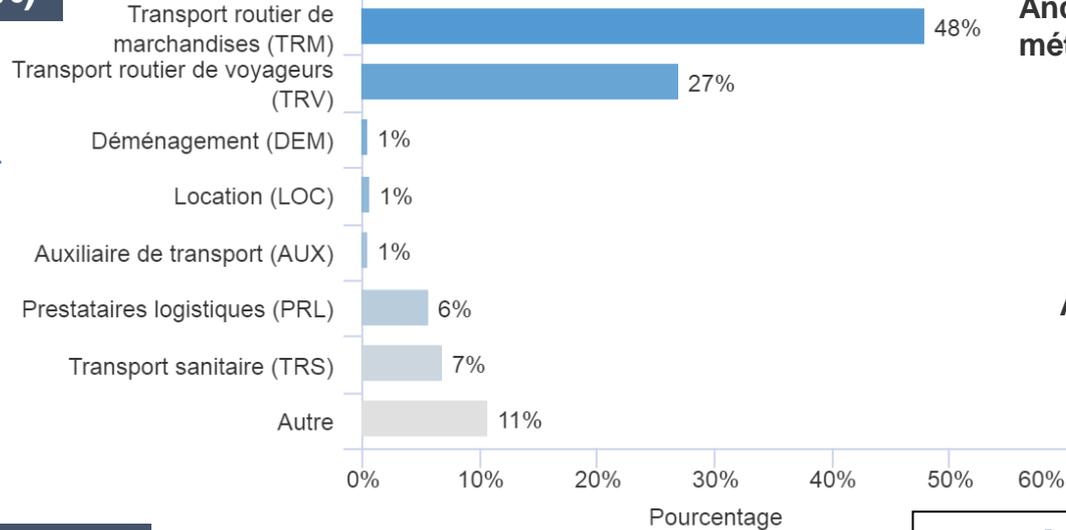


74%

26%

39,2 ans

37,6 ans



Ancienneté dans le métier (en années)

12,1

69% des répondants sont des conducteurs

Ancienneté dans l'entreprise

7,8

Les non salariés (20%)

73% Demandeurs d'emploi
19% Etudiants/ En formation

53 % dans le TRM
25 % dans le TRV
12% dans la logistique

Les répondants par génération:

18% de Génération Z : 11 ans à 26 ans

39% de Génération Y : 27 à 41 ans

38% de Génération X : 42 ans à 56 ans

6% de Baby-boomers : 57 ans et plus



Attractivité Résultats et pistes de réflexion

Conférence régionale de la logistique – 11 octobre 2022

L'attractivité du secteur



Qu'est-ce qui attire dans le secteur selon les personnes interrogées?

Pour les salariés du secteur

- ✓ **Le relationnel client (42%)**
- ✓ **L'autonomie et la flexibilité (39%):** Sensation de liberté, responsabilités, confiance des supérieurs hiérarchiques
- ✓ **La pluridisciplinarité des missions de travail (30%):** Diversité, absence de routine, transversalité des missions de travail.
- ✓ **La conduite (24%) :** La conduite, la route
- ✓ **Le voyage (16%) :** Découvertes, voyages

Pour les Etudiants / En formation

- ✓ **La route, conduire un camion (26%)**
- ✓ **Secteur en évolution (24%) :** Utilisation des nouvelles technologies
- ✓ **Secteur qui recrute (18%) :** Stabilité de l'emploi
- ✓ **Le relationnel client (18%)**
- ✓ **Diversité des missions de travail (18%)**
- ✓ **L'autonomie et les responsabilités (12%)**

Pour les Demandeurs d'Emploi

- ✓ **La route, conduire un camion (35%)**
- ✓ **L'autonomie et les responsabilités (28%)**
- ✓ **Le relationnel client (12%)**
- ✓ **Diversité des missions de travail (8%)**
- ✓ **Le voyage (7%)**



L'attractivité du secteur

Différences générationnelles dans l'attractivité ?

En complément des 5 sources de motivations principales, l'enquête met en avant que :

- La génération baby-boomers **apprécie la flexibilité des horaires de travail (21%).**
- La génération Y indique, l'importance du **travail en équipe et de l'entente avec ses collègues (38%)**
- La génération Z cite en premier facteur **l'autonomie, la liberté (38%)** et ajoute aux facteurs déjà cité **l'absence de hiérarchie (11%).**

L'attractivité du secteur



La rémunération deviendrait plus un facteur de fidélisation que d'attractivité

- ✓ 27% déclarent qu'une augmentation de salaire les ferait rester s'ils hésitaient à partir de leur entreprise, mais à l'inverse pour **73 % d'entre eux, c'est le contenu, l'organisation et l'ambiance du travail qui importent**
- ✓ **10%** des salariés ayant répondu **sont insatisfaits** de leur rémunération
- ✓ **46% des jeunes Z disent favoriser les missions au salaire** (contre 38% chez les Y), et **86% des Z disent s'investir parce que leur travail leur plaît** et non pour recevoir une prime ou une promotion.
- ✓ **Les Z choisissent une entreprise qui concilie vie professionnelle et vie personnelle.** Leurs critères de sélection regroupent autant l'environnement de travail, l'ambiance et le challenge que le bien-être apporté par l'entreprise. Ils veulent s'engager pour une entreprise, des collègues, une équipe dont ils partagent les valeurs.



Pistes de réflexion sur Attractivité/Recrutement

La communication « classique » ne suffit plus. => Les candidats ont besoin d'être projetés dans leur futur environnement, de percevoir la culture d'entreprise (valeurs, spécificités) et de comprendre son projet. L'objectif est de savoir : « ***Si vous correspondez à leurs aspirations et attentes*** ».

1. Faites vous connaître : Développer votre notoriété en tant qu'employeur, influe directement sur votre attractivité et votre réputation employeur.

- ✓ **Cibler votre communication :** À qui s'adresse votre support de communication (clients, candidats, partenaires...) ? Quels sont les messages que vous publiez ? Quelles informations partagez-vous (commerciales, emplois, actualités d'entreprises, informations sur votre secteur...) ?
- ✓ **Étudier votre communication externe :** Identifier si vos informations employeurs sont présentes et quelles synthèses vous en faites (présentation de l'entreprise, histoire de l'entreprise, projets d'entreprise/ ambition, valeurs/cultures de l'entreprise...
- ✓ **Donner la parole à vos salariés :** Les personnes les mieux placées pour parler d'une entreprise sont les salariés eux-mêmes. Ils sont les ambassadeurs de l'entreprise.



Pistes de réflexion sur Attractivité/recrutement

2. Attirer et renforcer l'expérience candidats

- ✓ **Travailler ses offres d'emploi** : Ce qui fera la différence est votre capacité à construire une offre où le candidat peut se projeter facilement et qui le séduit => Répondre aux questions que se posent les candidats :
 - **Pourquoi devrais-je vous rejoindre ?** Entreprise, secteur, projet, valeurs, innovations, réputation, technologies, sens de la mission...
 - **Que me proposez-vous ?** Processus de recrutement, intégration, développement professionnel, avantages, rémunération, évolutions...
 - **Qu'attendez-vous ?** Compétences, valeurs, états d'esprit, ...
 - ✓ **Exploiter différents supports pour vos offres** : Créer des offres d'emplois différentes et qui remportent un succès auprès des jeunes générations, par exemple : Article de blog, annonce vidéo, affiches...
 - ✓ **Valoriser les parcours et mettre en avant les évolutions possibles**
 - ✓ **Sélectionner autrement les candidats** : Des rencontres types job dating, portes ouvertes, CV vidéos : le candidat peut se dévoiler sous un autre angle et cela peut réduire le stress et ainsi dévoiler le potentiel du candidat, cooptation (utiliser le réseau de vos salariés)
- Conférence régionale de la logistique – 11 octobre 2022*
- ✓ **Proposer des descriptions métiers différentes** : Ecrit, vidéos..



Pistes de réflexion sur Intégration

Quelques idées

1. Développer un **parcours dédié à l'intégration** :

Avant même que la personne n'arrive dans l'entreprise, le parcours d'intégration commence et cela dès que sa candidature est acceptée.

N'oubliez pas de partager vos valeurs.

2. Développer le **tutorat en entreprise** :

Le tutorat des nouveaux salariés facilite l'acquisition et la transmission des compétences nécessaires à l'exercice de la mission.

Il permet l'intégration progressive de la personne embauchée dans le collectif de travail et de minimiser les risques d'un départ anticipé, en assurant un suivi spécifique adapté en fonction du profil du salarié.



Fidélisation

Résultats et pistes de réflexion

Conférence régionale de la logistique – 11 octobre 2022

Organisation du travail

Les jeunes générations expriment un besoin plus fort en terme d'autonomie et de flexibilité



UNE ORGANISATION DU TRAVAIL AGILE ET AUTONOME

% Oui >	Je souhaite avant tout de l'autonomie et de la flexibilité dans mon travail	J'attends de mon supérieur des instructions à appliquer	J'aime décider moi-même de mon organisation de travail
Génération v			
Baby-boomers (57 ans et plus)	85 %	81 %	68 %
X (42 à 56 ans)	91 %	72 %	80 %
Y (27 à 41 ans)	95 %	65 %	86 %
Z (18 à 26 ans)	93 %	59 %	80 %

Génération Y et Z

- ✓ Moins en attente d'instruction à recevoir
- ✓ 76% des Y et Z attendent de l'entreprise qu'elle leur permette d'organiser leurs horaires de travail.

Génération Baby-boomers

- ✓ Plus dévouée et attachée à la hiérarchie
- ✓ 81% attendent ainsi de leur supérieur des instructions à appliquer
- ✓ 61% se disent prêt à faire des concessions sur leurs convictions pour l'entreprise contre 49% pour les jeunes générations (Y et Z)

✓ **98% accordent une grande importance à la relation de confiance entre employeurs et salariés**

⇒ Une méfiance de la part de la direction et une faible autonomie = arguments pour quitter leurs postes de travail actuels

le travail en équipe



Les jeunes des générations Y et Z souhaitent davantage travailler en équipe

% Oui >		
Génération v	Travailler seul me réussit	J'apprécie m'appuyer sur mes collègues
Baby-boomers (57 ans et plus)	93 %	68 %
X (42 à 56 ans)	86 %	64 %
Y (27 à 41 ans)	87 %	72 %
Z (18 à 26 ans)	79 %	76 %

Génération Y et Z

- ✓ 76% des Z et 72% des Y apprécient davantage **s'appuyer sur leurs collègues** pour réaliser leurs missions en comparaison des X (64%) et BB (68%)
- ✓ Pour les Z, le bien-être au travail rime avec **bonne ambiance de travail (96%)** et **échanges avec les collègues (89%)**
- ✓ Pour les Y, un des ressorts de motivation le plus cité est le **travail d'équipe** et l'**entente avec les collègues**

Génération Baby-boomers

- ✓ 93% des baby-boomers disent que travailler seul leur réussit.

⇒ Parmi les bonnes pratiques citées, **l'ensemble des salariés accordent de l'importance à l'ambiance de travail et évoquent les moments de convivialités** : pauses café, gâteaux pour les anniversaires, repas d'entreprise...

contenu du travail



La jeune génération (Z) est à la recherche d'expériences enrichissantes et préfère travailler dans des entreprises proposant un apprentissage tout au long de la vie

Echantillon global

✓ **85% ont un intérêt pour des missions variées et une absence de routine** => Avoir des missions qui changent 3^{ième} argument cité pour rester

% Oui >			
Génération v	Je fais ce qu'on me dit sans me poser de questions	J'aime que mes missions de travail changent	Apprentissage tout au long de la vie (% de réponses)
Baby-boomers (57 ans et plus)	53 %	81 %	62 %
X (42 à 56 ans)	38 %	83 %	65 %
Y (27 à 41 ans)	41 %	88 %	64 %
Z (18 à 26 ans)	37 %	85 %	77 %

Génération Z

- ✓ **88% des Z attendent de leur manager qu'il transmette des compétences et qui les fassent grandir**
- ✓ **50% estiment qu'une erreur est une opportunité d'apprentissage**
- ✓ **60% des répondants de la génération Z attendent de l'entreprise qu'elle contribue à leur épanouissement personnel, tout comme la majorité des autres générations (58%).**

Génération Y

- ✓ **62% des Y disent favoriser le salaire** aux missions face à deux offres d'emploi



la relation clients

Le contact humain est le premier facteur de satisfaction indiqué par les salariés. Le manque de considération de la part des clients/patients peuvent blesser les salariés.

% Oui >	Dans mon métier, il est important d'avoir des relations fréquentes avec l'extérieur	Mon métier doit rendre service aux autres
Génération v		
Baby-boomers (57 ans et plus)	93 %	90 %
X (42 à 56 ans)	92 %	85 %
Y (27 à 41 ans)	92 %	86 %
Z (18 à 26 ans)	88 %	81 %

Facteurs d'attractivité

- ✓ **91 % disent qu'il est important d'avoir des relations fréquentes avec l'extérieur**
- ✓ **85 % des salariés considèrent que leur métier doit servir aux autres.**
- ✓ Le relationnel client est aussi source d'attractivité pour les personnes en formation (18%) et demandeurs d'emploi (12%).

Facteurs de contraintes

- ✓ **Manque de considération et de reconnaissance sociale** notamment des clients, des patients (16%),
- ✓ Impolitesse, agressivité,
- ✓ **Contraintes fortement citées par les ambulanciers et conducteurs de voyageurs**

la communication interne



Quelques idées

1. Instaurer la transparence et un dialogue régulier/continu avec les salariés:

- ✓ Fournir des informations régulières à tous les salariés même ceux qui sont éloignés par différents moyens : mail, via un portail dédié à tous les collaborateurs

2. Encourager l'expression et les retours d'expérience de tous

- ✓ La formalisation du ressenti du salarié et son analyse peut-être formateur pour l'entreprise comme pour le salarié. Elles permettent les ajustements nécessaire au poste de travail

3. Apprendre à tous à communiquer

- ✓ Pour encourager l'expression des salariés, il faut écouter chacun s'exprimer librement et avec indépendance sans peur d'un jugement ; Par contre, il faut expliquer pourquoi certaines solutions ne seront pas prises en compte pour résoudre les problèmes...

4. Permettre que la parole se traduise en actions

- ✓ Faire du management participatif, c'est prendre en compte les aspirations des salariés qui peuvent ne pas être incompatibles avec les objectifs de l'entreprise

L'environnement de travail



1. Permettre aux managers et/ou aux équipes des ressources humaines d'apprécier en temps réel les ressentis et difficultés liées aux conditions de travail

- ✓ Les plus aptes à améliorer leur environnement se sont les salariés eux-mêmes puisqu'ils connaissent cet environnement

2. Renforcer les liens entre les équipes en mettant à disposition des espaces de convivialité ou en organisant des événements conviviaux

3. Renforcer la confiance

- ✓ Instaurer un climat de confiance

Les missions de travail



1. Faire varier les missions de travail

- ✓ Développer la **polyvalence** lorsque c'est possible et souhaitable

2. Favoriser la transmission des savoirs

- ✓ Pour favoriser l'apprentissage tout au long de la vie, il faut désigner des personnes référentes qui pourraient partager leur expérience ou bien transmettre leurs savoirs

3. Faciliter l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise

- ✓ Créer les conditions d'une réelle promotion sociale et salariale par l'ancienneté

La reconnaissance



1. Valoriser les métiers de l'entreprise et ses salariés

- ✓ Faire des focus métier dans des publications en interne, sur votre site internet et/ou réseaux sociaux, les faire participer à des événements
- ✓ Mais valoriser aussi simplement par des félicitations et reconnaissance au salarié qui fait correctement son travail

2. Mettre en place un système de référents / mentoring

- ✓ Leur permettre de coacher un nouveau venu afin de l'intégrer au mieux au sein de l'équipe
- ✓ Leur permettre d'accompagner des débutants, dans leurs montées en compétence.

Personnalités



Baby boomer
57 ans et plus



Génération X
42 à 56 ans



Génération Y
27 à 41 ans



Génération Z
11 ans à 26 ans

Ce que j'apprécie et j'attends ?

La **flexibilité des horaires de travail** sont les facteurs privilégiés par cette génération.

Ils attendent ainsi de leur supérieur **des instructions à appliquer.**

Ils déclarent qu'il est important d'avoir **des relations fréquentes avec l'extérieur et** considèrent que leur **métier doit servir aux autres.**

Ils attendent de l'entreprise qu'elle contribue à leur **épanouissement personnel.**

Ce que j'apprécie et j'attends ?

Ils déclarent qu'il est important d'avoir des **relations fréquentes avec l'extérieur et** considèrent que leur **métier doit servir aux autres.**

Ils attendent de l'entreprise qu'elle contribue à leur **épanouissement personnel.**

Ce que j'apprécie et j'attends ?

Le **travail en équipe et l'entente avec leurs collègues** sont les facteurs **prégnants d'attractivité** chez cette génération.

Ils attendent de l'entreprise qu'elle leur permette **d'organiser leurs horaires de travail.**

Les **jeunes des générations Y et Z souhaitent davantage travailler en équipe,** Pour les Y, un des ressorts de motivation le plus cité est **le travail d'équipe et l'entente** avec les collègues.

Ils déclarent qu'il est important d'avoir **des relations fréquentes avec l'extérieur et** considèrent que leur métier doit servir aux autres.

Ils favorisent **le salaire** aux missions face à deux offres d'emploi.

Ils attendent de l'entreprise qu'elle contribue à Ils attendent de l'entreprise qu'elle contribue à leur **épanouissement personnel.**

Ce que j'apprécie et j'attends ?

L'autonomie et la liberté sont les facteurs **d'attractivité privilégiés**

Ils favorisent les **missions** au salaire ils déclarent s'investir parce que leur travail leur plaît

Il choisissent une entreprise qui concilie **vie professionnelle et vie personnelle**

Ils attendent de l'entreprise qu'elle leur permette **d'organiser leurs horaires de travail.**

Les jeunes des générations Y et Z souhaitent davantage **travailler en équipe,** pour cette génération **le bien-être au travail rime avec bonne ambiance de travail et échanges avec les collègues.**

Ils déclarent qu'il est important d'avoir **des relations fréquentes avec l'extérieur et** considèrent que leur **métier doit servir aux autres.**

Ils attendent de leur manager qu'il transmette des compétences et qui les fassent grandir

Ils estiment qu'une erreur est une opportunité d'apprentissage

Ils attendent de l'entreprise qu'elle contribue à leur **épanouissement personnel.**



Merci pour votre attention

Pour retrouver l'enquête complète : <https://www.aft-dev.com/actualites/technologies-travail-transport-logistique>

Pour retrouver les pistes de réflexion : <https://www.aft-dev.com/actualites/vers-transformation-pratiques-en-entreprise>



Quelles pistes d'action, pour demain ?

Atelier : 3 groupes

Objectifs Identifier des pistes d'actions pour mieux recruter ?

Consignes :

3 ateliers avec 3 groupes différents

15 minutes de travail en commun avec 5 minutes de synthèse par un rapporteur

- 1. Atelier 1 : Identifier les forces et les faibles selon les thèmes proposés et les actions à mettre en place?**
- 2. Atelier 2 : A quel niveau agir selon les trois facteurs d'attractivité proposés et comment : quelles actions à mettre en place ?**
- 3. Atelier 3 : A partir d'un jeu de carte, cibler les actions à mettre en place ?**

Conférence régionale de la logistique – 11 octobre 2022



Travail à partir de la boussole Mieux recruter

Atelier 1 – Atouts et faiblesses : 15 minutes

- Selon vous, quels sont les principaux atouts ou axes à améliorer des thèmes proposés de la boussole
 - post-it vert 
- Quelles sont les principales faiblesses au regard des thématiques de la boussole
 - post-it rouge 
- Le groupe travaille sur les atouts/axes à améliorer et les faiblesses et une personne vient positionner les post-it sur la boussole
- Le groupe argumente ses choix sur la base du tableau proposé



Atelier 1 : Travail sur cette boussole



Conférence régionale de la logistique – 11 octobre 2022



Arguments énoncés selon les choix

	Stratégie - Projets	Sens et Valeurs du travail	Contenu et Organisation du travail	Management du travail – Management Participatif	Management du travail – Management Participatif	GRH et Compétences	Conciliation des temps – Vie pro / Vie perso	Santé et Conditions de travail
Atouts et axes à améliorer								
Faiblesse des pratiques								

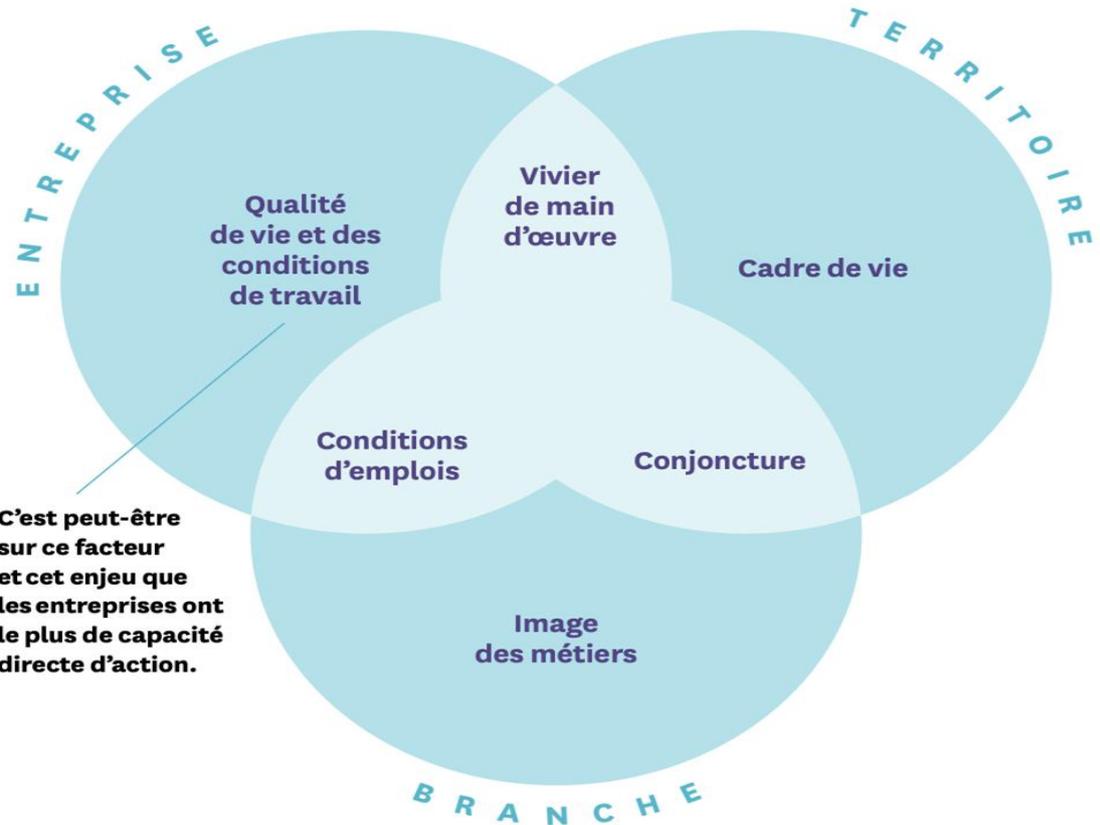
A quel niveau agir et comment ?



Atelier 2 : A quel niveau agir et comment ?

Atelier 2 Déroulé

1. Proposer des pistes d'actions selon les trois facteurs d'attractivité proposés pour mieux recruter ?
2. Décrire les actions par facteur (entreprise, territoire et branche)



C'est peut-être sur ce facteur et cet enjeu que les entreprises ont le plus de capacité directe d'action.



A quel niveau agir et quelles actions mettre en place ?

Atelier 2 : Quelles actions à mettre en place selon ces trois facteurs d'attractivité pour mieux recruter ?

Entreprise	Branche, Fédérations...	Territoire
Communication interne/externe (affichage, marque employeur)	Faire connaître les métiers à grande échelle avec des campagnes nationales	Qualité de vie au travail (zone mobilité,)

A quel niveau agir ?



Atelier 3 Quelles actions à mettre ?

Atelier 3 Déroulé

A partir du jeu de carte distribué, classer les cartes selon 4 critères,

1. inexistant et non souhaité
2. Inexistant et souhaité
3. Existant mais à améliorer
4. Existant et satisfaisant

Se mettre d'accord collectivement pour positionner les actions proposées selon les 4 critères (plots) définis

Actions	La possibilité de discuter du travail Planification ennui enrichir et éviter la perte de compétence	Ecoute des conducteurs sur l'organisation des tournées sur des proposition Faire différemment Droit à l'erreur et l'expérimentation Possibilité du discuter du travail créer des espaces de discussion Discrimination genre

Les propositions retenues



Synthèse, sur la base de votre travail, définir les actions à retenir et à quel niveau agir pour demain ?



**Félicitations, nous avons des pistes pour demain !
Merci pour votre participation**