

APPEL D'OFFRES

L'AFT lance le présent appel d'offres dans le cadre de l'EDEC PIC MOBILITE – engagement de développement de l'emploi et des compétences – pour la mise en forme d'un rapport d'enquête « enquête salariés dans le Transport et la Logistique » et de sa synthèse

Table des matières

.....	1
1. Eléments de contexte.....	3
1.1 Présentation de l’AFT	3
1.2 Présentation de l’EDEC PIC Mobilités.....	3
1.3 Gouvernance de l’EDEC PIC Mobilités.....	4
2. Objectif du marché.....	4
2.1 Enjeux	4
2.2 Objet de l’appel d’offre	5
2.2.1 Présentation des livrables objets de l’appel d’offre.....	5
2.2.2 Mise en forme du rapport d’enquête et de la synthèse	6
3. Organisation	8
3.1 Calendrier Prévisionnel	8
3.2 Mise en œuvre et suivi des travaux.....	9
3.3 Equipes dédiées.....	9
4. Obligation du prestataire	9
5. Procédure et critères de sélections des candidatures	10
6. Contact	11
Annexe 1.....	12
Annexe 2.....	16

1. Eléments de contexte

1.1 Présentation de l'AFT

L'AFT, Association pour le développement de la formation professionnelle dans les Transports et la Logistique, créée en 1957, est chargée de développer la formation professionnelle Transport Logistique en partenariat avec les pouvoirs publics et en lien étroit avec les professionnels au niveau national comme au niveau régional.

L'AFT intervient au profit de toutes les entreprises de transport public (compte d'autrui) ou privé (compte propre). Pour remplir cette mission, l'AFT a signé des conventions de coopération avec les ministères du Budget, de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, des Transports et du Travail.

Concrètement, l'AFT assure sa mission générale de développement de la formation en cofinçant des formations, en appuyant le système éducatif, en délivrant de l'information, en orientant les publics divers, en créant des contenus de programme pour les enseignants et les formateurs en valorisant les métiers, en accompagnant les entreprises dans les évolutions sociétales et en réalisant des études sur les questions d'emploi-qualification.

L'AFT regroupe une centaine de salariés pour mener à bien l'ensemble de ses missions.

1.2 Présentation de l'EDEC PIC Mobilités

Le 12 novembre 2018, sept branches des secteurs « Transports, Logistique et Services » (TLS) ont signé avec le Ministère du Travail un accord-cadre national portant sur un Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC). Le projet a été sélectionné dans le cadre de l'appel à projet « Soutien aux démarches prospectives métiers » du Plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Le projet « EDEC PIC Mobilités » s'articule autour de trois axes :

L'axe 1 « Métiers, compétences et prospective » vise la production d'études et d'un outil statistique de branche (organisme relais : OPCO mobilités)

- Cartographie Emplois, Métiers, Compétences et passerelles
- Étude prospective emplois – métiers – compétences
- Socle statistiques emploi-formation des métiers de la mobilité
- Étude de notoriété des métiers

L'axe 2 « Employabilité salarié et attractivité employeur » va permettre de créer des outils et d'expérimenter un accompagnement en situation des entreprises (organisme relais : OPCO mobilités)

- Jobboard de la mobilité
- Outils emploi au service des salariés et des employeurs
- Expérimentation « Marque Employeur »

L'axe 3 « Expérimentation d'outils innovants, branche du transport routier et activités auxiliaires » (Organisme relais : AFT)

- Outillage du besoin et de la gestion des compétences
 - Etude pour une application mobile de remontée des « signaux faibles »
 - Outil digital « Banque de profils »

- Outillage de l'attractivité - orientation vers les métiers
 - Outils d'aide à l'orientation et au placement sur la base d'une enquête auprès des salariés
 - Outils immersifs de réalité virtuelle
- Outillage pour faciliter l'accès aux métiers des personnes handicapées.

L'EDEC PIC Mobilités a pour objectif d'anticiper les impacts des mutations socio-économiques, démographiques, technologiques, sociétales, et démographiques sur l'emploi pour répondre aux enjeux et besoins d'emploi tant en volume qu'en compétences. Il apporte notamment des réponses à moyen et long termes aux problématiques d'attractivité, d'appui au recrutement et d'adaptation des compétences.

Or, les entreprises sont particulièrement exposées à la concurrence, aux évolutions rapides des technologies, à l'exigence accrue de sécurité, de traçabilité et d'une moindre empreinte écologique. Ces mutations se traduisent par des évolutions de l'emploi des entreprises de la mobilité mais également l'apparition de nouveaux métiers et la transformation de certains.

Dans ce contexte, l'EDEC accompagne les branches professionnelles de la Mobilité à l'identification et à l'analyse fine des besoins en emplois, de l'évolution des métiers et des compétences associées ainsi que des passerelles existantes ou envisageables.

1.3 Gouvernance de l'EDEC PIC Mobilités

L'accord-cadre couvre le territoire national et son pilotage est assuré par un comité de pilotage composé des représentants des branches signataires (organisations représentatives d'employeurs et de salariés des différentes branches de la mobilité), du ministère du travail représenté par la DGEFP et des organismes relais :

- OPCO Mobilités sur l'axe 1 et 2,
- AFT sur l'axe 3.

Le comité de pilotage, maîtrise d'ouvrage, a pour mission d'impulser, d'orienter et assurer le pilotage stratégique de l'accord-cadre.

Des comités de suivi rendent compte au comité de pilotage de l'avancement des travaux et des résultats obtenus. Ils suivent le déroulement et valident les étapes techniques des actions relevant de la feuille de route.

2. Objectif du marché

Cet appel à projet vise à sélectionner un prestataire pour **réaliser la mise en forme graphique d'un rapport d'enquête : « l'enquête auprès des salariés » et de sa synthèse** (action 2 « Outillage de l'attractivité » de l'axe 3 de cet EDEC).

2.1 Enjeux

Alors que les entreprises de la branche des transports routiers et de la logistique sont créatrices d'emploi, elles font face à de vives difficultés de recrutement, dues en partie à un manque d'attractivité des métiers auprès des jeunes et à une pénurie de candidats. A cela s'ajoute des enjeux d'intégration et de fidélisation des personnels nouvellement recrutés et des personnels en poste, et en particulier des plus jeunes sur certains métiers de ces mêmes publics tant en interne qu'en externe.

Or, les jeunes générations sont réputées pour avoir des attentes, des perceptions et des fonctionnements différents de leurs aînés, ce qui suscite bien des interrogations de la part des managers et des incompréhensions intergénérationnelles.

L'objectif est d'identifier ces différences générationnelles et de les comprendre. Cela constitue un enjeu réel majeur pour la Branche, notamment en termes d'attractivité, de recrutement et de fidélisation de ses salariés.

Dans ce contexte, nous nous sommes intéressés aux différentes générations et aux métiers du secteur transport et logistique pour mieux comprendre les motivations des salariés vis-à-vis de leurs métiers/leur travail mais également leurs difficultés, leurs attentes managériales, leurs aspirations, et leurs souhaits d'évolution. Nous avons ainsi interrogé des salariés mais également de futurs salariés, de tout âge, exerçant, étudiant, ou recherchant un métier dans le secteur.

2.2 Objet de l'appel d'offre

L'objet de cet appel d'offres est d'identifier et de sélectionner un prestataire spécialisé, capable de mettre deux livrables de l'EDEC PIC Mobilités, un rapport d'enquête et sa synthèse, sous une forme communicante. Il s'agit de rendre ces livrables attractifs sur la forme et accessible sur le fond (écriture vulgarisée).

2.2.1 Présentation des livrables objets de l'appel d'offre

Le rapport et sa synthèse visent à présenter d'une manière pédagogique les résultats de l'enquête de socio-styles conduite auprès des salariés de la branche et d'apporter des éclairages aux dirigeants, aux RRH des entreprises du transport et de la logistique pour :

1. Identifier les **attraits du métier**, et les mettre en avant pour élargir le sourcing et attirer vers les métiers du secteur, valoriser l'image du secteur et ainsi pourvoir les nombreuses offres d'emplois ouvertes.
2. Améliorer la compréhension des **attentes des actifs**, notamment de la nouvelle génération.
3. **Comprendre** le système de valeurs, le style de vie, les attentes et les ressorts de motivation des **nouvelles générations** qui ont des aspirations différentes et témoignent d'un autre rapport au travail.
4. **Mieux orienter** les jeunes, les demandeurs d'emplois, les personnes en reconversion professionnelle en tenant compte de leurs aspirations personnelles.

A la suite de leur formalisation, ces livrables feront l'objet d'un large plan de communication et de diffusion auprès des entreprises de la Branche Transport et Logistique.

- Le rapport d'enquête mené auprès des salariés est composé au total de 86 pages, format A4, couleurs, recto verso.
Il est organisé en différentes parties et sous parties :

- ✓ Page de garde
- ✓ Le sommaire
- ✓ Un édito (Etat/branche TR : Psdt et Vice-psdt de CPNE)
- ✓ Introduction
- ✓ Une revue de littérature

- ✓ Les objectifs et hypothèses
 - ✓ La méthodologie de l'enquête
 - ✓ Les résultats du questionnaire
 - ✓ Une discussion et synthèse des principaux résultats
 - ✓ La conclusion
 - ✓ Références
- La synthèse de ce rapport est composée de 10 pages, en format A4, en couleur et en recto verso. Elle est organisée en différentes parties :
 - ✓ Le contexte
 - ✓ Les principaux résultats présentés en différentes parties
 - ✓ La conclusion
 - ✓ La méthodologie dans un encadré à part

2.2.2 Mise en forme du rapport d'enquête et de la synthèse

Action 1 : Application de la Charte Etat

En vertu du cofinancement Etat/MTEI, les livrables devront les éléments suivants :

- En première page de couverture pour les deux livrables :
 - ✓ Le positionnement du logo MTEI placé à gauche et avant celui de l'AFT
 - ✓ Une taille identique des logos, MTEI et AFT.



- En deuxième page de couverture pour le rapport et en dernière page de couverture pour la synthèse :
 - ✓ L'ajout de la mention contractuelle : « Cette action est réalisée dans le cadre de la démarche portant Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences [EDEC]. Elle bénéficie d'un cofinancement et de l'expertise du ministère en charge de l'Emploi [DGEFP] au titre du Plan d'Investissement dans les Compétences [PIC]. »
- En dernière page de couverture pour les deux livrables :
 - ✓ La mention du logo et de la référence adresse du prestataire en dernière page de couverture sans mention personnelle.

Actions 2 : Mise en page des livrables sous une forme attractive

Le rapport d'enquête s'adressera notamment aux dirigeants des entreprises, des managers et des responsables RRH des entreprises du transport et de la logistique.

La synthèse s'adressera, au-delà de ces cibles, aux institutionnels, notamment les professionnels prescripteurs d'orientation.

C'est pourquoi, ces deux livrables se devront d'être, sur la forme comme sur le fond, particulièrement attractifs :

- Une unité graphique sera recherchée entre le graphisme la mise en forme du rapport et celle de sa synthèse qui conféra une identité forte à ces livrables considérés comme deux documents communicants d'une même collection ;
- Une première page de couverture particulièrement impactante, permettant de se différencier et de retenir l'attention des utilisateurs dans un environnement foisonnant de publications ;
- La recherche d'un rapport équilibré entre le texte et l'illustration ;
- Un graphisme moderne, en cohérence avec les tendances actuelles et la diversification des canaux de diffusion ;
- Une mise en forme qui permette une lecture fluide et facilitée pour les utilisateurs des livrables [typographie adaptée, maquette aérée et épurée].
- L'utilisation d'une banque d'images « libre de droits » est encouragée [l'accès à une banque d'images sera rendu possible par l'intermédiaire des services de communication de l'Etat et de l'organisme relais].

Le prestataire sélectionné disposera d'une liberté pour la mise en forme des livrables ; il est attendu qu'il soit force de propositions et innovant.

Il devra concevoir une prémaquette puis une maquette de chacun de ces livrables qui seront soumises à la validation du comité de pilotage.

Action 3 : Spécificité de la mise en forme du rapport

Page de couverture :

Le titre devra être respecté et mentionner l'action : « Appui à l'orientation et à l'attractivité métier » et « Rapport d'analyse – Enquête auprès des salariés du Transport et de la Logistique »

Table des matières :

La table des matières devra être respectée : Les titres et les sous titres devront être clairement articulés et distingués.

Contenu :

Le rapport d'enquête comporte majoritairement du texte mais également des images (graphiques) et tableaux. Il est attendu du prestataire qu'il :

- Mette en forme et homogénéise les tableaux au plan du design,
- Reprenne les images de graphiques fournis pour la mise en forme,
- Fasse des propositions d'infographie attrayantes, mettant en exergue les informations considérées comme « essentielles ».

La partie « discussion » comporte un schéma qui sera également l'objet d'une mise en forme.

CF – Annexe 1 : Exemple de pages du rapport d'enquête.

Action 4 : Spécificité de la mise en forme de la synthèse

Présentation :

Il est attendu du prestataire que cette synthèse soit visuelle et à la lecture facile.

Il peut présenter la synthèse sous forme d'un article inspiré des mises en pages suivantes :

https://www.cereq.fr/sites/default/files/2021-06/Bref409-web_0.pdf

<https://www.cereq.fr/sites/default/files/2020-12/Bref400-web.pdf>

La méthodologie sera présentée dans un encadré à part, inspirée de la mise en page suivante :

https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2022/01/Note-d%C3%A9tude_N%C2%B04_RECONVERSION.pdf

Page de couverture :

Le titre devra être respecté et mentionner l'action : « Appui à l'orientation et à l'attractivité métier » et « Synthèse du rapport d'analyse – Enquête auprès des salariés du Transport et de la Logistique »

Contenu – Partie « Principaux résultats » :

Au sein de la partie « *Des attentes et aspirations variables vis-à-vis du travail* » il est effectué un focus portrait par génération sous forme de tableaux comparatifs. Il est attendu du prestataire qu'il mette en forme ces tableaux de manière homogénéisée.

En outre, des graphiques statistiques ont été intégrés.

Il est attendu du prestataire qu'il reprenne les graphiques fournis et qu'il mette en forme le schéma (le schéma est le même que celui du rapport d'enquête). Ces éléments devront être lisibles, immédiatement compréhensibles par le lecteur et mettre en valeur les informations saillantes associées.

Les notes de fins de pages peuvent apparaître tel que des notes de bas de pages (en tenant compte de leurs emplacements dans le corps du texte).

Cf – Annexe 2 : Exemple de pages de synthèse

3. Organisation

3.1 Calendrier Prévisionnel

Le calendrier prévisionnel du projet est le suivant :

Lancement de la consultation :	11 février 2022
Date limite de réception des offres :	23 février 2022
Audition et choix du prestataire :	Du 23/02/2022 au 02/03/2022
Date de validation et fin des travaux :	21 mars 2022

3.2 Mise en œuvre et suivi des travaux

La maîtrise d'ouvrage du projet sera assurée par le comité de suivi de l'EDEC constitué de représentants :

- De la branche professionnelle des transports routiers et activités auxiliaires du transport, dans sa dimension paritaire (Organisations patronales et Organisations syndicales)
- Du Ministère du travail (DGEFP)
- De l'AFT

L'AFT assurera l'assistance à maîtrise d'ouvrage. Il sera l'interlocuteur technique pour la réalisation du projet et sera le relai entre le prestataire et les membres du comité de suivi (Cosui). Chaque étape des travaux et chacun des deux livrables fera l'objet d'une validation par le comité de suivi ce qui nécessitera la prévision de points d'étape réguliers entre le prestataire et les membres du CoSui tout au long du projet.

A des fins de suivi opérationnel, des points intermédiaires sur l'avancement des travaux seront organisés entre l'AFT et le prestataire.

3.3 Equipes dédiées

L'AFT pilotera sur le plan technique la réalisation des travaux.

Le prestataire sélectionné devra être en mesure de communiquer, dès le démarrage du projet l'équipe et les moyens dédiés à sa réalisation.

4. Obligation du prestataire

La propriété intellectuelle de l'ensemble des réalisations liées à cette prestation, cofinancée dans le cadre du PIC, est la propriété conjointe du Ministère du Travail et de l'AFT.

Dans le cadre des travaux, le prestataire pourra éventuellement avoir accès à des informations sensibles et/ou confidentielles pour lesquelles il est tenu à la confidentialité.

Dans sa proposition, le postulant fera apparaître la méthodologie d'intervention qu'il propose de mettre en œuvre dans le cadre de cette mission.

L'offre devra notamment comporter :

- Une formalisation précise de la méthodologie envisagée pour chaque étape du projet,
- La description détaillée des livrables attendus,
- Un calendrier prévisionnel de mise en œuvre,
- Un budget détaillé par étape du coût des interventions (incluant l'ensemble des frais annexes - y compris d'éventuels frais de déplacement),
- Des éléments complémentaires attestant de son expérience et celle de son équipe : références de réalisations similaires menées auprès d'autres branches professionnelles ou d'entreprises.
- Les noms, le curriculum vitae et les références des consultants appelés à intervenir dans cette mission.

De plus, il est demandé de préciser, en annexe à la réponse, les éléments suivants :

- Concernant l'entreprise :
 - Sa dénomination, le n° SIREN, le nom du dirigeant

- Son Adresse et son téléphone
- Le nom de la personne à contacter, le n° de ligne directe et l'email
- Concernant l'activité de l'entreprise :
 - La date de création de l'entreprise
 - Le nombre de salariés permanents
 - Le nombre de vacataires ou réseau de consultants
 - Les principales compétences de l'entreprise
 - La capacité de l'entreprise à prendre en charge en interne les activités nécessaires à la mise en œuvre des prestations sur lesquelles elle se propose d'intervenir (à défaut, préciser si l'entreprise envisage de faire appel à des compétences externes, pour quelles interventions et auprès de quels prestataires).

5. Procédure et critères de sélections des candidatures

Les dossiers de candidature doivent parvenir par courrier électronique au plus tard le mercredi 23/02/2022.

Ils seront adressés à :

Solène ROSIAU – Chargée de projets à l'AFT
solene.rosiau@aft-dev.com

Les propositions des candidats seront jugées en fonction des critères suivants :

Critères	Pondération
Qualité et précision de l'offre de prestation	45
Compréhension de la demande	5
Clarté de la réponse	5
Adéquation de l'offre à la demande d'intervention (Respect de tous les attendus)	20
Méthodologie proposée	5
Pérennité des solutions proposées (Simplicité des mises à jour, utilisation et évolution en autonomie ...)	10
Compétences du candidat	20
Taille et profils de l'équipe dédiée	5
Expériences en lien avec la prestation	10
Connaissance du secteur transport-logistique	5
Coûts d'intervention	25
Cohérence du planning proposé	10

Les réponses des candidats feront l'objet d'une instruction par les services de l'AFT.
 Le prestataire sera sélectionné par le comité de suivi.

6. Contact

Pour toute information complémentaire relative à ces travaux et au cahier des charges, vous pouvez contacter :

Solène ROSIAU – Chargée de projets à l’AFT
solene.rosiau@aft-dev.com

Annexe 1.

entre générations : Les jeunes générations (Y et Z) seraient à la recherche d'expériences enrichissantes et souhaiterait conjuguer travail, plaisir, apprentissage et indépendance. Elles se projetteraient au sein d'une entreprise ayant une vraie culture d'entreprise fondée sur la diversité des équipes, l'inclusion et la flexibilité.

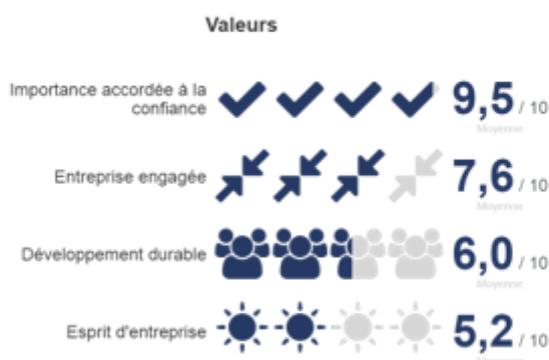
En outre, elles seraient très sensibles au respect de l'environnement et souhaiteraient travailler dans des entreprises engagées, et évoluer dans des entreprises éco-responsables.

Afin d'affirmer ou d'infirmier l'existence de tels différences, nous avons interrogé notre échantillon autour de 4 valeurs majeures et procédé à une analyse comparative des variables à savoir :

- L'importance accordée à la confiance dans la relation employés, employeurs,
- La préoccupation autour des changements climatiques,
- L'importance de travailler dans une entreprise engagée en matière sociétale
- Le fait de pouvoir faire des concessions sur ses convictions pour l'entreprise (esprit d'entreprise)

Lors de cette analyse comparative, nous avons établi un barème de 0 à 10 (0 ;3 ;7 ;10). La réponse « pas du tout d'accord » côté à 0, la réponse « tout à fait d'accord » côté à 10.

Titre : Analyse comparative des valeurs



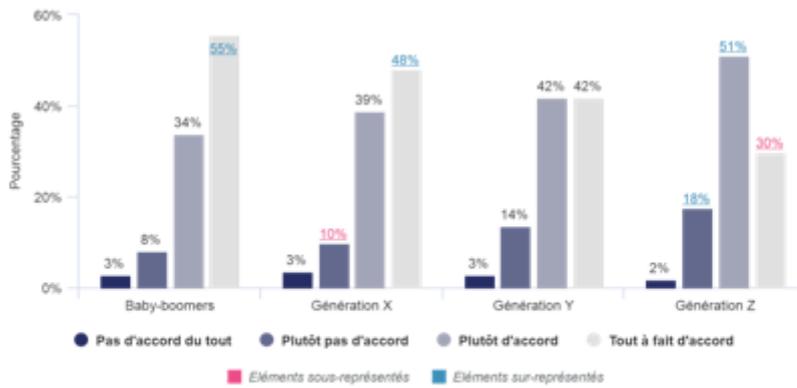
Echantillon global

Comme constaté dans l'analyse comparative, des valeurs apparaissent comme plus ou moins importantes. En effet la notion de confiance dans la relation employeur/employé semble primordiale pour tous en entreprises puisque 98% des répondants ont indiqué un avis favorable à la phrase « La confiance est importante dans la relation entre employeur et employé ».

De même, une grande majorité des répondants expriment le fait que travailler dans une entreprise engagée en matière sociétale est essentiel (85%). Seule une minorité a exprimé ne pas du tout être en accord (3%).

Concernant le développement durable et notamment les préoccupations en matière de changement climatique, nous constatons un avis globalement partagé puisque 61% se disent préoccupés contre 13% qui expriment ne pas être préoccupés.

Croisement : Generation / Travailler dans une entreprise engagée en matière sociétale est essentiel



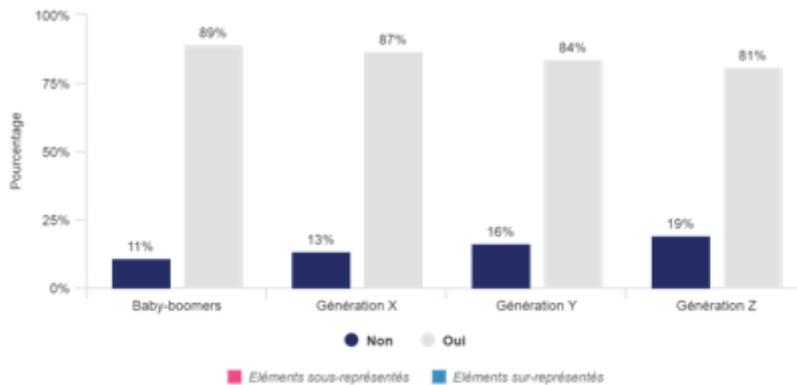
La relation est très significative. $p\text{-value} < 0,01$; $Khi2 = 28,0$; $ddl = 9$.

Tout comme la confiance, la notion d'entreprise engagée en matière sociétale est essentielle pour toutes générations confondues puisque nous constatons peu de réponses en désaccord.

La génération des Babyboomers affirment davantage leur position puisque seulement 3% de cette génération dit ne pas être d'accord et 55% tout à fait d'accord. Toutefois, la répartition entre génération bien qu'elle varie, reste globalement la même.

Titre : Générations et travail dans une entreprise engagée en matière sociétale (version regroupée)

Croisement : Generation / Travailler dans une entreprise engagée en matière sociétale est essentiel



La relation n'est pas significative. $p\text{-value} = 0,2$; $Khi2 = 5,2$; $ddl = 3$.

13% seulement de la génération X et 16% des Y montrent un avis allant à l'encontre de cette valeur. 19% des générations Z, émettent un avis à l'encontre de cette valeur. Toutefois la relation n'est pas significative.

4.2.2 Les attentes et aspirations

Un équilibre entre vie privée et vie professionnelle ?

La carrière professionnelle des jeunes générations resterait importante mais ne serait plus une priorité comme cela l'était pour la génération des baby-boomers. Les jeunes générations seraient davantage à la recherche du plaisir et de l'épanouissement au travail.

Echantillon global :

Titre - Analyse comparative des variables relatives à l'équilibre entre la vie privée et la vie personnelle



De manière globale, nous constatons que 91% des salariés qui ont répondu à l'enquête accordent une grande importance à leur équilibre entre leur travail et les loisirs et 81% expriment le fait qu'il est important, pour eux, que leurs horaires de travail s'accordent à leur vie sociale et familiale.

Titre - Analyse de la variable métier passion



20

Titre : Analyse de la variable métier et qualifications

Le métier que j'exerce est conforme à mes qualifications



Concernant l'adéquation entre le métier et les qualifications, 81% des salariés estiment qu'ils exercent un métier en conformité avec leurs qualifications. Les 19% ayant déclaré ne pas être en conformité avec leurs qualifications sont majoritairement des conducteurs de voyageurs (20%), les conducteurs de marchandises longues distances (19%) et les conducteurs par tournées sur courte distance (14%), des affrèteurs (6%) et des ambulanciers (6%).

Les attraits métiers

Éléments d'attractivité du secteur pour les non-salariés

Afin d'identifier des éléments d'attractivité du secteur, nous avons demandé aux personnes non-salariées de répondre à la question suivante : « Qu'est-ce qui vous a attiré dans le secteur ? ».

La question étant ouverte, nous avons procédé à une analyse textuelle et sémantique et avons ainsi regroupé les réponses en diverses catégories :

- La conduite, la route, les camions/bus
- L'autonomie et le fait d'avoir des responsabilités
- Le relationnel avec les clients notamment
- Le fort besoin en recrutement dans le secteur (secteur qui recrute et donc emploi pérenne)
- La diversité des missions de travail

Titre - Tableau de répartition des réponses par public non-salariés

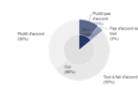
	Demandeur d'emploi	Étudiant/ en formation
Conduire un camion, la route	35%	26%
Le voyage	7%	9%
L'autonomie et les responsabilités	28%	12%
Absence de hiérarchie	6%	0%
Le relationnel (clients)	12%	18%
Secteur qui recrute	7%	18%

46

Effet générationnel ?

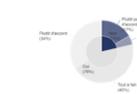
Titre - Génération Y et horaires de travail

Il est très important pour moi que mes horaires de travail s'accordent avec ma vie sociale et familiale (2020-21)



Titre - Génération X et Z et horaires de travail

Il est très important pour moi que mes horaires de travail s'accordent avec ma vie sociale et familiale (2020-21)

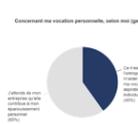


La comparaison entre les différentes générations nous permet de constater que la génération Y accorde plus d'importance à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée que les autres générations. En effet 91% des salariés de cette génération qui ont répondu à l'enquête expriment qu'il est important pour eux que les horaires de travail s'accordent à leur vie familiale et sociale contre 79% pour les autres générations.

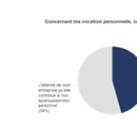
La génération Z et la génération des baby-boomers marquent quant à elle moins d'importance à l'équilibre des horaires de travail et la vie familiale. En effet 76% de la génération Z et 79% des baby-boomers se montrent en accord en comparaison du global à 93%.

Cette variation chez la génération Z peut toutefois s'expliquer du fait que majoritairement les répondants sont célibataires (67%) et sans enfants (93%).

Titre - Génération Z et vocation personnelle



Titre - Génération baby-boomers et vocation personnelle



Concernant l'épanouissement personnel, 60% de la génération Z attendent de l'entreprise qu'elle contribue à son épanouissement personnel contre 54% de la génération des baby-boomers qui considère dans 46% des cas que ce n'est pas à l'entreprise d'aider les salariés à identifier leurs aspirations et vocations personnelles.

21

Diversité des missions de travail	8%	18%
Le salaire	3%	3%
Le travail d'équipe	1%	3%
Métier passion	5%	6%
Secteur en évolution	5%	24%
Trav. utile	5%	3%

De manière générale, quelque que soit le public ou la génération, les répondants non-salariés, ont cité majoritairement la conduite de camion ou la route.

Compte tenu des différents publics, il est intéressant de noter que les éléments qui attirent les demandeurs d'emploi et les étudiants/ personnes en formation divergent.

Alors que les demandeurs d'emploi citent la conduite (35%), l'autonomie et les responsabilités (28%) et le relationnel client (12%), les étudiants/personnes en formations client également les évolutions du secteur (24%), la stabilité de l'emploi possible et le fait que le secteur recrute (18%).

Éléments d'attractivité pour les salariés

Pour mieux comprendre et identifier les sources de motivations des salariés du secteur du transport et de la logistique, nous avons demandé aux salariés de l'enquête de donner 5 éléments sources de motivations en lien à leurs missions de travail.

La question étant ouverte, nous avons fait le choix de regrouper les verbatims similaires par thèmes. Il en ressort ainsi 5 grands piliers :

- La motivation liée aux relations
- La motivation liée à l'autonomie
- La motivation liée à la pluridisciplinarité des missions
- La motivation liée à la conduite
- La motivation liée aux voyages, à la découverte

D'autres éléments ont été mis en avant mais de manières minoritaires : l'utilité des missions, le travail d'équipe, les horaires de travail, l'absence de hiérarchie...

La motivation liée aux relations :

Avec 42% des répondants qui l'ont mentionné, le contact client, humain est le principal facteur de motivation indiqué par les salariés. Cela démontre le grand intérêt des salariés vis-à-vis des relations clients et leur sens du service. Cela semble d'autant plus prégnant chez les conducteurs de voyageurs qui mettent en avant l'aspect relationnel dans 63% des cas.

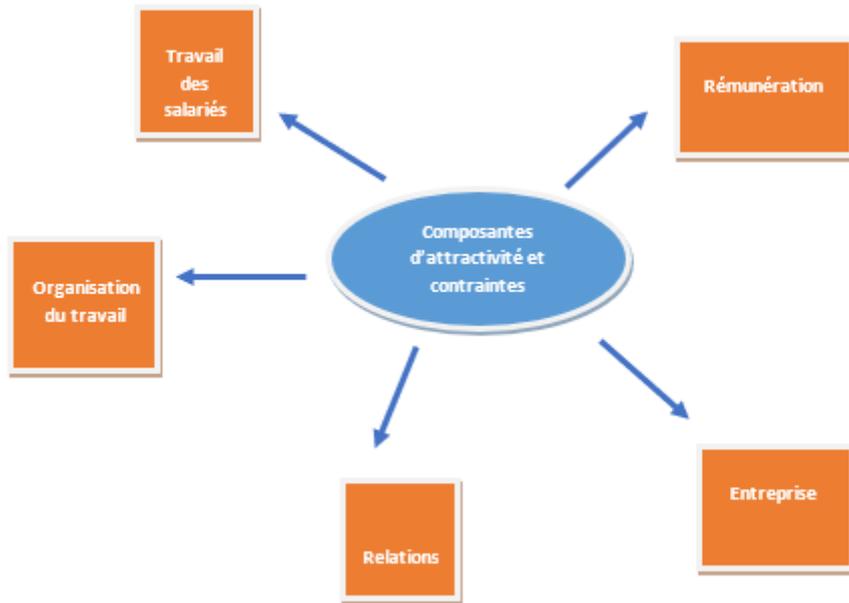
Le métier d'ambulancier ajoute à cette motivation le fait de prendre soin des autres (34%).

La motivation liée à l'autonomie :

Le besoin en autonomie et la sensation de liberté est très présent parmi les salariés qui ont répondu au questionnaire, puisque 39% disent apprécier leurs métiers pour l'autonomie, la sensation de liberté auquel est souvent associé le sens des responsabilités qui leur est donné, tout comme la confiance accordée par leurs supérieurs hiérarchiques.

L'autonomie est d'autant plus un facteur à prendre en compte que les résultats de l'enquête démontrent que les personnes interrogées aspirent majoritairement à de la flexibilité et au fait d'avoir

47



Annexe 2.

Des valeurs largement communes

De manière générale, nos résultats tendent à montrer que les particularités supposées des générations Y et Z sont parfois minces au sein des entreprises de transport et logistique, tout du moins en ce qui concerne les valeurs au travail en comparaison des générations X et baby-boomers.

Les jeunes générations adhèrent aux valeurs concernant le développement durable et le réchauffement climatique mais pas plus que les générations précédentes, de même que travailler dans une entreprise engagée.

Toutes générations confondues, il est primordial que la relation employeur employés repose sur la confiance.

Des attentes et aspirations variables vis-à-vis du travail

En revanche, même s'il n'existe pas de différences radicales démontrant une rupture générationnelle, les jeunes générations se différencient des générations précédentes notamment autour des attentes et aspirations vis-à-vis du travail.

Portraits par générations

1. Organisation du travail

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

Les générations Y et Z démontrent un besoin plus fort en termes d'autonomie et de flexibilité dans leur travail et ne semblent pas attendre de recevoir des instructions à appliquer de leur supérieur. Ces résultats sont d'autant plus illustrés que ces deux générations mettent en avant le fait d'apprécier décider eux-mêmes de leur organisation du travail et 76% attendent de l'entreprise qu'elle leurs permette d'organiser leurs horaires de travail.

Bien que plus marqué chez les jeunes, ce besoin en autonomie et flexibilité se retrouve chez toutes les générations. En effet, lorsque nous les interrogeons sur leurs facteurs de motivation et de mécontentement, tous les salariés expriment le fait que leur motivation serait renforcée par un environnement de travail qui leur offre de l'autonomie et des responsabilités, avec en élément sous-

Méthodologie de l'enquête

L'enquête en ligne a été réalisée de mars à juin 2021 auprès d'un échantillon de 1251 personnes dont 1001 salariés et 250 personnes en formation transport/ logistique (19%) ou à la recherche d'un emploi dans le secteur (73%).

Les données recueillies via l'enquête en ligne, ont fait l'objet de diverses analyses via les logiciels Sphinx IQ2 et Sphinx Online : tri à plat, analyses dites croisées, tests statistiques, analyses multivariées notamment des analyses factorielles (AFC).

L'analyse des résultats d'enquête a été conduite en tenant compte d'hypothèses de travail, établies à la suite d'une revue de littérature concernant les générations et le rapport au travail.

Hypothèse de travail n°1 : Les jeunes des générations Y et Z considèrent autrement le travail que les générations précédentes

Hypothèse de travail n° 2 : Les attentes managériales seraient différentes en fonction de générations.

Hypothèse de travail n°3 : Il existerait des profils de personnalités davantage compatibles avec l'exercice de certains métiers, certaines activités du transport et de la logistique.

- **La population de l'enquête par rapport à la population générale de référence.**

➤ **Une moyenne d'âge moins élevée :** La moyenne d'âge de notre échantillon est de 38,8 ans contre 44 ans dans la population de référence et cela car étude visait également à interroger personnes des jeunes générations. La répartition par génération de notre échantillon est la suivante : Baby-Boomer (57 ans et plus) : 6%, Génération X (42 à 56 ans) : 38%, Génération Y (27 à 41 ans) : 39 %, Génération Z (26 à 18 ans) : 18 %.

➤ **Une proportion de femmes légèrement supérieure :** 26% de femmes et 74 % d'hommes, contre 80 % des salariés hommes et 19% de femmes dans la population de référence.

➤ **Une sous-représentation des activités auxiliaires de transport et de location :** Notre échantillon comporte 1% de salariés de l'activités auxiliaires transport contre 14% dans la population de référence et 1% de la location contre 3.3% dans la population de référence.

➤ **Une sur-représentation du secteur d'activité du transport de voyageurs :** 27% du secteur d'activité des voyageurs contre 13% dans la population de référence

Pour aller plus loin

Rapport d'enquête : Retrouvez l'intégralité du rapport « Appui à l'orientation – Attractivité métier, Enquête salariés ».

A venir : La note des recommandations à destination des entreprises en juin 2022

- Cette notice est réalisée dans le cadre de la démarche concertée Enseignement de Développement de l'Enseignement et des Compétences (EDC)