

Les aspirations des jeunes générations dans les entreprises du transport et de la logistique.

La cohabitation en entreprise de quatre générations (baby-boomers, X, Y et Z) entraîne la nécessité pour les chefs d'entreprises et managers d'identifier et comprendre les attentes des salariés. L'intérêt est de favoriser un dialogue et des synergies entre salariés de différentes générations, et de fidéliser et motiver au travers d'un management en adéquation avec leurs aspirations. Des clés de lecture en sont justement donnés avec une enquête de l'AFT à laquelle plus d'un millier de salariés de la branche ont répondu, « *A quoi aspirent les salariés des entreprises du transport et de la logistique ?* », et qui a été réalisée avec le mandat des partenaires sociaux de la CPNEFP, et le cofinancement du ministère en charge de l'Emploi (DGEFP), dans le cadre de la démarche portant Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC).

QUELLE VISION DE L'ENTREPRISE ?

Les résultats montrent que 60 % des membres de la génération Z attendent de l'entreprise qu'elle contribue à leur épanouissement personnel (54 % pour la génération des baby-boomers).

Globalement, les salariés interrogés accordent de l'importance à la qualité de la relation et de la communication, tant informelle que formelle, avec la direction, et ils expriment une préférence pour les modèles hiérarchiques plus aplatis. C'est particulièrement vrai pour les jeunes, avec 83 % des répondants des générations Y et Z qui souhaitent être considérés d'égal à égal par leur manager (77 % des baby-boomers et X).

QUELLE ORGANISATION DE TRAVAIL ?

Le besoin d'autonomie et de flexibilité dans le travail est fortement exprimé par les jeunes générations. En particulier, la génération Z se montre moins en attente d'instructions à recevoir de la part de ses supérieurs (moins de 60 % contre plus de 80 % des baby-boomers), que d'un cadre qui laisse la possibilité d'organiser soi-même son travail.

Les Z se montrent aussi moins aptes à exécuter une mission sans se poser de questions que les baby-boomers (respectivement 37 % et 53 %). Ils aspirent davantage à un apprentissage en continu que leurs aînés (77 % des Z contre 62 % des baby-boomers) et 93 % disent apprécier relever de nouveaux défis. La génération Z attend des managers qu'ils transmettent des compétences et fassent grandir (88 %), tout en laissant le droit à l'erreur : 50 % estiment qu'une erreur doit être accueillie comme une opportunité d'apprentissage.

QUELLES RELATIONS ENTRE COLLÈGUES ?

Les membres de la génération Z aspirent davantage à travailler en équipe. 76 % d'entre eux déclarent apprécier s'appuyer sur leurs collègues pour effectuer leur mission. A l'inverse, 93 % des baby-boomers considèrent que travailler seul leur réussit. Pour 98 % des répondants, une bonne ambiance de travail est importante et 86 % pensent que le bien-être au travail tient à l'ambiance et aux échanges avec les collègues, favorisés par les différents moments de convivialité en entreprise.

QUELLE ÉVALUATION DES PERFORMANCES ?

55 % des répondants sont séduits par une organisation qui valoriserait la performance collective et dans laquelle leurs pairs seraient associés à cette évaluation, même s'ils restent demandeurs d'un retour individuel sur la qualité de leur travail. Cette tendance est commune à toutes les générations, mais elle est plus marquée au sein de la génération Z (60 %). Les baby-boomers (48 %) et X (49 %) sont plus nombreux que les Y (42 %) et Z (40 %) à préférer une évaluation individuelle de leurs performances par la hiérarchie.

Pour retrouver l'étude dans son intégralité : <https://www.aft-dev.com/actualites/technologies-travail-transport-logistique>