



LA LOGISTIQUE ET LE SUPPLY CHAIN MANAGEMENT A LA CROISEE DES CHEMINS



## ET SI LA LOGISTIQUE ET LE SCM DEVENAIENT MON METIER ?

### LE POINT DE VUE DES ETUDIANTS FRANÇAIS EN PREMIER CYCLE UNIVERSITAIRE

Blandine Ageron<sup>a\*</sup> et Olivier Lavastre <sup>b</sup>

<sup>a</sup> IUT de Valence, Université Grenoble Alpes, Valence, France ;

<sup>b</sup>Grenoble IAE, Université Grenoble Alpes, Grenoble, France

[blandine.ageron@univ-grenoble-alpes.fr](mailto:blandine.ageron@univ-grenoble-alpes.fr), correspondant\*.

## **Et si la logistique et SCM devenaient mon métier ?**

### **Le point de vue des étudiants français en premier cycle universitaire**

Notre recherche est à notre connaissance la première étude réalisée en France visant à apporter des éléments d'analyse et de réponse à la question de l'attractivité des métiers de la logistique et du SCM auprès des jeunes et plus particulièrement des étudiants. Notre étude vise à répondre à la question suivante : Que recherchent les étudiants dans et de leur futur emploi ? Nous avons interrogé des étudiants de premier cycle qui ne sont pas dans un cursus de formation en logistique et SCM pour saisir les attentes et caractéristiques du travail qu'ils attendraient des métiers de la logistique et du SCM.

Mots clés : Logistique ; SCM ; Métiers, Attractivité

### **What if logistics and SCM became my job? The point of view of french undergraduates**

To our knowledge, our research is the first study carried out in France to provide elements of analysis and response to the question of the attractiveness of logistics and SCM professions to young people, and more particularly to students. Our study aims to answer the following question: What are students looking for in and from their future jobs? We interviewed undergraduate students who are not in a logistics and SCM course to find out what expectations and characteristics of the job they would expect from the logistics and SCM professions..

Keywords: Logistics, SCM, Jobs, Attractiveness

## INTRODUCTION

La crise sanitaire liée à la Covid-19 depuis mars 2020 a montré l'importance de la logistique et du SCM dans notre quotidien. En effet, cette période a démontré le nécessaire maintien de l'ensemble des flux allant des produits de premières nécessités aux produits plus spécifiques et notamment médicaux, tels que les masques, le gel hydroalcoolique ou les vaccins. Si le secteur est important pour la France et totalise près de 150.000 entreprises et 78 millions m<sup>2</sup> d'entrepôts à l'échelle de l'Hexagone, la Banque Mondiale ne classe la France qu'au seizième rang mondial (en 2018). Comparativement à ses voisins européens, la France semble en retard alors même que la logistique et le SCM sont un domaine en pleine expansion et d'avenir, qui privilégie l'emploi des jeunes. Selon l'article publié par Regionsjob (2019), les métiers du transport et de la logistique représentaient 1,9 millions d'emplois ce qui fait du secteur logistique, le cinquième plus important en France. Le nombre de techniciens et de cadres devrait continuer de croître (+ 1,8% et 1,2%/an) pour une création d'environ 540 000 postes d'ici 2022 bien que, le contexte actuel puisse modifier cette tendance. La demande en matière de recrutement est très forte et les difficultés pour recruter sont bien réelles. Cependant, depuis quelques années, ce domaine cherche à mettre en valeur ses atouts : sa transversalité, son importance stratégique, son dynamisme ou encore ses perspectives d'évolution afin d'être plus attractif. L'objectif principal est ainsi de fidéliser ses salariés mais également de séduire et d'attirer les jeunes qui sont une source de recrutement importante.

Notre recherche est à notre connaissance la première étude réalisée en France visant à apporter des éléments d'analyse et de réponse à la question de l'attractivité des métiers de la logistique et du SCM auprès des jeunes et plus particulièrement des étudiants. Pour ce faire, nous retenons le cadre conceptuel de Maloni *et al.* (2016a et 2016b) basé sur les valeurs professionnelles pour répondre à la question suivante : **Que recherchent les étudiants dans et de leur futur emploi ?** Nous avons interrogé des étudiants de premier cycle qui ne sont pas dans un cursus de formation en logistique et SCM pour saisir les attentes et caractéristiques du travail qu'ils attendraient des métiers de la logistique et du SCM.

## REVUE DE LA LITTÉRATURE

La pénurie de ressources humaines dans le domaine de la logistique et du SCM a fait l'objet de nombreuses études de cabinets de conseil (Deloitte, 2018 ; MacKinsey, 2019). Plusieurs raisons ont ainsi été mises en avant (Cottrill, 2010). L'un des principaux facteurs de pénurie

souligné par ces études est le problème des ressources humaines à l'entrée du « pipeline » à savoir lors du recrutement. En effet, la logistique et du SCM représentent un des domaines où la croissance de l'emploi est la plus rapide et la plus importante (croissance accélérée par la COVID-19). A ceci s'ajoutent les départs importants de toute une génération de salariés, les baby-boomers, qui travaillent actuellement dans ce domaine. Enfin, l'ensemble des compétences requises de la part des professionnels de la logistique et du SCM ainsi que la complexité des décisions logistiques augmentent. Aussi, les candidats entrant dans le domaine ne sont pas assez nombreux par rapport au nombre de postes proposés. De façon plus large, ce problème renvoie à la difficulté d'attirer plus de candidatures dans ce domaine. Dans cette perspective, Jacquemier-Paquin et al. (2021) s'intéressent au métier de conducteur routier.

Ces candidats pouvant être issus de différentes sources : des jeunes diplômés (lycéens et étudiants), de jeunes salariés ou de personnes plus expérimentées. Concernant le faible nombre de candidatures de jeunes diplômés, deux principales raisons peuvent être avancées : la première est le nombre limité de formations dans le domaine proposées dans les institutions de formation (lycées, universités, écoles d'ingénieurs et de commerce) et un rythme d'ouverture de nouvelles formations trop lent par rapport aux besoins du domaine (Ozment et Keller, 2011) ; la seconde est l'intérêt des jeunes, pour ce domaine et notamment la question de l'attractivité pour les métiers de la logistique et du SCM. Force est de constater d'ailleurs que les informations que reçoivent les jeunes sur la logistique et le SCM dans leur formation n'est généralement pas opportune ni significative. Ce qui conduit comme le soulignent Ozment et Keller (2011) à ce que seuls 5 % des jeunes optent pour une formation dans ce domaine quand elle est disponible.

Cette question de l'attractivité des lycéens et étudiants est directement liée aux attentes et caractéristiques que ces futurs jeunes salariés attendent de leur travail. L'image qu'un jeune se fait d'un métier est un élément central dans son processus de choix professionnel (Gavoille et al., 2017). Plusieurs facteurs semblent ainsi influencer le choix des jeunes dans leur parcours de formation et donc leur métier. La personnalité, les aptitudes personnelles, la carrière et les avantages associés ainsi que l'environnement (famille, éducation, culture) influencent le choix des jeunes. Dans cette perspective, certaines recherches montrent (notamment au lycée) que les garçons sont beaucoup plus intéressés par des formations scientifiques et technologique que les filles qui s'orientent beaucoup plus vers des enseignements littéraire (Ohresser-Rodriguez, 2020). A l'université et à l'approche de l'obtention du diplôme, les facteurs qui procurent des avantages plus concrets en termes de carrière tels que la sécurité des emplois, l'avancement et la rémunération, le prestige lié à l'emploi semblent devenir plus importants.

Maloni et al. (2016a ; 2016b) propose de synthétiser ces différentes attentes et caractéristiques professionnelles autour de sept valeurs (tableau 1) qui sont celles qui sont traditionnellement mises en avant dans la littérature : intrinsèque, extrinsèque, altruiste, sociale, de loisirs, de supervision et de stabilité, altruiste, sociale, de loisirs, de supervision et de stabilité. Les valeurs liées au travail peuvent être définies comme les résultats que les employés/salariés souhaitent et qu'ils devraient atteindre par le biais de leur emploi. Ces valeurs professionnelles façonnent la perception des préférences des employés sur le lieu de travail, exerçant une influence directe sur leurs attitudes et leurs comportements, leurs décisions professionnelles ainsi que sur leurs perceptions et résolutions de problèmes.

Tableau 1 – Valeurs dans le travail (adapté de Maloni et al., 2016a)

Valeurs	Définition	Facteurs
Intrinsèque (INT)	Récompenses intangibles qui reflètent l'intérêt inhérent au travail	Apprendre, maintenir les compétences, voir les résultats, créativité
Extrinsèque (EXT)	Récompenses tangibles externes à l'individu	Salaire, avancement, statut, respect
Supervision (SUP)	Interaction avec le superviseur et supervision	Feedback, instructions, engagements personnels
Sociale (SOC)	Besoin d'appartenance ou d'être connecté	Amis, contacts, intérêts communs
Altruiste (ALT)	Motivation pour aider les autres et la société à travers son travail	Aider les autres, être utile à la société
Loisirs (LEI)	Possibilité de temps en dehors du travail, rythme plus lent	Vacances, temps pour d'autres choses, rythme tranquille
Stabilité (STA)	Besoin de certitude à long terme	Plan de retraite, santé, plan de santé, stabilité

Les valeurs intrinsèques du travail se concentrent sur le processus de travail et plus précisément les récompenses intangibles qui reflètent l'intérêt inhérent au travail, le potentiel d'apprentissage et la possibilité d'être créatif. En revanche, les valeurs extrinsèques du travail se concentrent sur les conséquences ou les résultats du travail à savoir les récompenses tangibles externes à l'individu comme le revenu, les possibilités d'avancement et le statut. Les valeurs de supervision se concentrent sur les relations avec le responsable hiérarchique, ainsi que ses compétences, son autorité et les conditions de travail que ce dernier est capable de proposer à ses employés. Les valeurs sociales sont liées aux relations interpersonnelles au travail. Les valeurs altruistes renvoient aux récompenses/satisfaction résultant d'aide aux autres ou de contribution à la société par le travail. Les valeurs loisirs font référence à la possibilité d'avoir

du temps libre, des vacances et l'absence de surveillance et de contrôle de la part du responsable hiérarchique. Enfin les valeurs de stabilité se réfèrent à tout ce qui touche à l'environnement de l'emploi et qui sécurise l'employé dans son poste.

Chacune des valeurs est composée de différents facteurs. Les 7 valeurs fondamentales liées au métier se décomposent en 22 facteurs d'attractivité.

## **MÉTHODOLOGIE**

Nous avons interrogé 108 étudiants en deuxième année de DUT TC (Techniques de Commercialisation) au sein de l'IUT de Valence, en novembre 2020. Les étudiants qui ont participé à cette étude n'ont donc pas choisi comme parcours de formation la logistique et le SCM. Ils ont cependant eu durant leur année de formation trois cours en lien avec la logistique et le SCM : "Distribution" (15h de cours), "Logistique" (21 heures de cours) et "Environnement/Logistique International/e" (12 heures de cours). Par ailleurs, ils n'ont pas fait de stage en lien avec la logistique et le SCM mais ont pu aborder de manière assez anecdotique certaines notions liées notamment à la gestion des stocks dans leur stage de vente de première année. Le stage de deuxième année se réalisant en fin d'année universitaire, les étudiants interrogés n'ont pas encore fait ce stage en novembre, date de collecte des données. Le stage de première année dure 2 semaines. Il vise à donner aux étudiants une première expérience de la vente et du commerce. Tous les étudiants font donc leur stage dans des magasins. Leur connaissance du domaine est par conséquent très faible voire inexistante.

L'enquête, par questionnaire, auprès des étudiants a porté sur les 7 valeurs dans le travail mentionnées précédemment et les 22 facteurs d'attractivité associés (Tableau 2). La question introductive suivante était posée aux étudiants : "Et si la logistique et le SCM devait être votre futur emploi - En pensant à l'avenir après l'obtention du diplôme universitaire technologique, quelle est l'importance de chaque élément ci-dessous pour votre ce futur « emploi idéal ». Pour chacune des questions, l'échelle de Lickert suivante a été mobilisée : 1 - Pas important ; 2 - Assez important ; 3 - Important ; 4 - Très important ; 5 - Essentiel.

Tableau 2 - Valeurs, *facteurs* et questions associées

<b>Valeurs</b>	<b>Questions</b>	<b>Facteurs</b>
Intrinsèque	Où vous pouvez apprendre de nouvelles choses, de nouvelles compétences	<i>Apprentissage</i>
	Lorsque les compétences que vous apprenez ne seront pas obsolètes	<i>Compétences</i>
	Où vous pouvez voir les résultats de ce que vous faites	<i>Résultats</i>
	Où vous avez la chance d'être créatif	<i>Créativité</i>
Extrinsèque	Ce qui vous donne une chance de gagner beaucoup d'argent	<i>Rémunération</i>
	Où les chances d'avancement et de promotion sont bonnes	<i>Promotion</i>
	Qui a un statut élevé et le prestige	<i>Statut</i>
	Que la plupart des gens regardent et respectent	<i>Respect</i>
Encadrement	Où vous recevez des retours fréquents sur votre travail	<i>Feedback</i>
	Où vous recevez des instructions détaillées pour votre travail	<i>Instruction</i>
	Lorsque votre superviseur soutient vos engagements personnels	<i>Soutien</i>
Sociale	Qui vous donne une chance de vous faire des amis	<i>Amitiés</i>
	Qui permet le contact avec beaucoup de gens	<i>Contact</i>
	Lorsque vous avez des intérêts communs avec des collègues	<i>Intérêts communs</i>
Altruiste	Qui vous donne l'occasion d'être directement utile aux autres	<i>Bienveillance</i>
	Qui est utile à la société	<i>Utilité</i>
Loisirs	Où vous avez plus de 5 semaines de vacances	<i>Vacances</i>
	Qui laisse beaucoup de temps pour d'autres choses dans votre vie	<i>Temps libre</i>
	Avec un rythme facile qui vous permet de travailler tranquillement	<i>Rythme</i>
Stabilité	Avec un bon plan de retraite	<i>Retraite</i>
	Avec un bon plan de soins de santé (mutuelle) et d'avantages sociaux	<i>Avantages sociaux</i>
	Qui offre un avenir raisonnablement prévisible et sûr	<i>Futur</i>

Les caractéristiques démographiques des étudiants interrogés sont les suivantes : la moyenne d'âge est de 20,16 ans. Tous les étudiants sont en cycle initial. 37% sont des garçons et 63% sont des filles. 42% des étudiants interrogés sont boursiers.

## RÉSULTATS

Nous allons analyser les résultats en deux temps : tout d'abord en ne s'intéressant qu'aux étudiants français et ensuite en comparant nos résultats avec ceux américains de l'étude de Maloni et al. (2016a).

## Ce que les étudiants français attendent de leur futur métier

Les tableaux 3 et 4 précisent les valeurs professionnelles et les facteurs associés que les étudiants considèrent les plus importants par rapport à leur futur métier, si ce dernier devait être dans le domaine de logistique et du SCM.

Premier constat : La rémunération est le premier facteur d'attractivité des étudiants pour leur futur métier. Parmi les quatre premiers facteurs, les valeurs intrinsèque et extrinsèques (dont Rémunération et Promotion) sont identifiés beaucoup plus fréquemment que les autres valeurs (Stabilité, Altruisme, Sociale ou Loisirs). Par ailleurs, parmi les valeurs intrinsèques, l'Apprentissage et les Résultats sont les deux premiers facteurs qui ressortent comme les plus importants. Pour la valeur Extrinsèque, la Rémunération et la Promotion sont plébiscitées par les étudiants.

Les écarts types pour les 4 premiers facteurs sont relativement faibles, ce qui traduit une convergence dans les réponses et le fait que ce classement est partagé par un grand nombre de répondants.

Tableau 3 – Classement de l'important des facteurs liés à l'emploi

Rang	Facteur	Valeur	Moyenne	Ecart type
1	<i>Rémunération</i>	Extrinsèque	4,39	0,65
2	<i>Apprentissage</i>	Intrinsèque	4,36	0,76
3	<i>Résultats</i>	Intrinsèque	4,33	0,66
4	<i>Promotion</i>	Extrinsèque	4,27	0,69
5	<i>Futur</i>	Stabilité	4,13	1,88
6	<i>Bienveillance</i>	Altruiste	4,01	1,32
7	<i>Temps libre</i>	Loisirs	3,95	1,62
8	<i>Avantages sociaux</i>	Stabilité	3,93	1,86
9	<i>Soutien</i>	Encadrement	3,92	1,11
10	<i>Compétences</i>	Intrinsèque	3,89	0,89
11	<i>Contact</i>	Sociale	3,87	1,41
12	<i>Retraite</i>	Stabilité	3,87	1,88
13	<i>Créativité</i>	Intrinsèque	3,69	1,13
14	<i>Utilité</i>	Altruiste	3,64	1,53
15	<i>Feedback</i>	Encadrement	3,59	1,00
16	<i>Intérêts communs</i>	Sociale	3,54	1,42
17	<i>Vacances</i>	Loisirs	3,37	1,78
18	<i>Statut</i>	Extrinsèque	3,31	1,14
19	<i>Instruction</i>	Encadrement	3,27	1,27
20	<i>Respect</i>	Extrinsèque	3,17	1,23
21	<i>Rythme</i>	Loisirs	3,12	1,92
22	<i>Amitiés</i>	Sociale	3,08	1,38



Deuxième constat : la valeur Stabilité ressort en 2<sup>ème</sup> position car les facteurs s’y référant se concentrent dans la première moitié du classement avec une moyenne élevée (au-delà de 3.87 pour le dernier facteur de stabilité). L’écart type est faible ce qui traduit une convergence des répondants vers la Stabilité. A l’inverse, on observe pour les autres facteurs un classement plus hétérogène et dispersé. Ainsi, la valeur Extrinsèque qui est le premier facteur de réponse (la rémunération) n’est que la 4<sup>ème</sup> valeur mise en avant par les étudiants (parmi les 7).

Tableau 4 – Les valeurs professionnelles importantes

Rang	Valeur	Moyenne	Ecart type
1	Intrinsèque	4,07	0,33
2	Stabilité	3,98	0,14
3	Altruiste	3,83	0,26
4	Extrinsèque	3,78	0,63
5	Encadrement	3,59	0,33
6	Social	3,50	0,39
7	Loisirs	3,48	0,43

Troisième constat : il ressort des analyses que les caractéristiques des étudiants en termes de genre, âge, type de baccalauréat et CSP des parents ont une incidence sur le classement des facteurs ou des valeurs professionnelles.

Nous avons cherché à étudier s’il existait des différences d’appréciation des facteurs d’attractivité et des valeurs travail différentes selon les groupes d’étudiants. C’est ainsi que nous avons réalisé des tests de corrélation en utilisant le Khi deux de Pearson, qui permet de mettre en évidence s’il y a des différences significatives entre deux groupes par rapport à une variable.

Dans cette analyse, nous avons réalisé des groupes d’étudiants selon différents critères : en fonction de leur genre, de leur type de bac, de la CSP de leur parents, etc. et nous allons étudier s’il existe des différences significatives entre ces groupes sur les variables en l’occurrence les facteurs et les valeurs.

L’utilisation du test de Khi deux de Pearson nous permet donc de tester l’indépendance des variables dans un tableau de contingence, autrement dit de savoir, notamment, si les appréciations sur tel ou tel facteur (ou valeurs) sont liés à telle ou telle critères (leur genre, de leur type de bac, de la CSP de leurs parents, etc.).

Le test du Khi deux va permettre de répondre à la question : le niveau de tel facteur est-il indépendant de tel critère ? Il sera possible de conclure que la liaison entre le facteur et le critère est significative lorsque le niveau de signification du test sera inférieur à 20 %. Si à l'inverse la valeur est supérieure à 20 %, l'hypothèse d'indépendance sera rejetée. Le niveau de signification du test est de rejeter  $H_0$ , alors que  $H_0$  est vraie, c'est donc de rejeter l'indépendance entre deux variables (facteur d'attractivité du métier et critère de distinction des étudiants) alors qu'il y a bien indépendance.

Ainsi, le degré de signification du Khi deux de Pearson est appelé risque de première espèce ( $\alpha$  = Probabilité de rejeter l'indépendance, alors que l'indépendance est vraie). Ce risque consiste à rejeter l'hypothèse d'indépendance des variables alors qu'il y a effectivement indépendance. Par conséquent, ce risque doit être le plus faible possible afin de garantir au mieux que la liaison statistique est significative et que donc les variables sont effectivement dépendantes. Le niveau de signification du test doit tendre vers zéro pour qu'il existe une liaison entre les deux variables (ce niveau est borné par zéro et 1, soit 0,00% et 100%). Dans les analyses que nous avons réalisées, lorsque la signification du test est égale à 0,00 %, il est nécessaire de comprendre que la signification est inférieure à 1 %, et *a fortiori* à 5 % et même à 10 et 20 %, le logiciel utilisé (SPSS version 25) nous fournissant en effet la valeur exacte de signification.

Dans notre recherche, une relation entre deux variables sera jugée significative si le niveau de signification du test du Khi deux est inférieur à 20 %. Autrement dit le pourcentage d'erreurs que les deux échantillons ne soient pas significativement différents est de 20 %. ; il y a donc 80 % de "chances" que les échantillons soient bien significativement différents. Dans les tableaux présentés dans notre recherche, lorsque la signification du test est égale à 0,00 %, il est nécessaire de comprendre que la signification est inférieure à 1 %, et *a fortiori* à 5 % et même à 10 et 20 %, le logiciel utilisé nous fournit en effet la valeur exacte de signification

Relativement les différents facteurs et les caractéristiques des étudiants, il ressort que :

- Il existe une différence statistiquement significative entre filles et garçon sur le facteur feedback. Il ressort ainsi que les filles recherchent/préfèrent recevoir des retours fréquents sur leur travail.
- Le genre a une incidence sur la retraite. Les filles souhaitent trouver un métier dans lequel les perspectives en termes de plan de retraite sont bonnes.

- Le statut de boursier a une incidence sur le facteur Rémunération. Pour les étudiants boursiers, trouver un emploi qui donne une chance de gagner beaucoup d'argent est un facteur déterminant dans leur choix de métier.
- Le type de Baccalauréat (technologique ou général) impacte fortement le facteur compétence. Les étudiants issus de baccalauréat général sont très sensibles à la notion de compétences et au fait d'acquérir et de développer de nouvelles compétences dans leur futur métier.
- Le type de CSP des parents n'apparaît pas être un facteur différenciant statistiquement.
- L'âge enfin ne s'avère pas être discriminant ce qui paraît normal du fait que les étudiants interrogés ont tous entre 20 et 21 ans.

Relativement aux valeurs, le genre est la seule caractéristique personnelle des étudiants qui est discriminante par rapport aux 7 valeurs concernées. Le genre est notamment différenciant pour les valeurs extrinsèque (très fort), stabilité (fort) et intrinsèque (moyen fort). Pour les autres valeurs ?

### **Comparaison entre les étudiants français et les étudiants américains.**

Si l'on compare nos résultats avec ceux de l'étude de Maloni et al. (2016a), plusieurs constats peuvent être faits :

Premier constat : en termes de classement des facteurs d'attractivité les plus importants (Tableau 5), il ressort que la Rémunération est en 1<sup>ère</sup> position pour les étudiants français alors qu'elle occupe la 7<sup>ème</sup> position pour les étudiants américains et ce quelle que soit leur formation. Cela peut s'expliquer par le fait que les étudiants français considèrent que le salaire contribue énormément non pas à leur richesse mais à leur bien-être et bonheur au travail. A l'inverse, les étudiants américains classent la Promotion en 1<sup>ère</sup> place alors que les étudiants français la positionnent en 5<sup>ème</sup> position. Une explication est que la vision Carrière et Réussite qui est très présente dans la société américaine et également connotée très positivement. A l'inverse, cette valeur est beaucoup moins présente en France car elle est fréquemment perçue négativement.

Dans l'étude américaine, les premiers résultats cités (avantages sociaux, retraite, futur) ont un lien direct avec le système social américain, or en France, ces contraintes ne sont pas ou peu présentes car déjà intégrées ce qui fait que les étudiants ne les citent qu'en milieu de classement.

Tableau 5 - Valeurs professionnelles recherchées et *facteurs d'attractivité* selon les étudiants français ou américains

Rang	France – Majeure Commerce		USA – Majeure Log/SCM		USA – Autres Majeures	
	Valeur	<i>Facteur</i>	Valeur	<i>Facteur</i>	Valeur	<i>Facteur</i>
1	Extrinsèque	<i>Rémunération</i>	Extrinsèque	<i>Promotion</i>	Extrinsèque	<i>Promotion</i>
2	Intrinsèque	<i>Apprentissage</i>	Stabilité	<i>Avantages sociaux</i>	Intrinsèque	<i>Résultats</i>
3	Intrinsèque	<i>Résultats</i>	Stabilité	<i>Retraite</i>	Stabilité	<i>Avantages sociaux</i>
4	Extrinsèque	<i>Promotion</i>	Stabilité	<i>Futur</i>	Intrinsèque	<i>Apprentissage</i>
5	Stabilité	<i>Futur</i>	Intrinsèque	<i>Apprentissage</i>	Stabilité	<i>Futur</i>
6	Altruiste	<i>Bienveillance</i>	Intrinsèque	<i>Résultats</i>	Stabilité	<i>Retraite</i>
7	Loisirs	<i>Temps libre</i>	Extrinsèque	<i>Rémunération</i>	Extrinsèque	<i>Rémunération</i>
8	Stabilité	<i>Avantages sociaux</i>	Encadrement	<i>Soutien</i>	Intrinsèque	<i>Compétences</i>
9	Encadrement	<i>Soutien</i>	Intrinsèque	<i>Compétences</i>	Encadrement	<i>Soutien</i>
10	Intrinsèque	<i>Compétences</i>	Altruiste	<i>Bienveillance</i>	Intrinsèque	<i>Créativité</i>
11	Stabilité	<i>Retraite</i>	Encadrement	<i>Feedback</i>	Encadrement	<i>Feedback</i>
12	Social	<i>Contact</i>	Altruiste	<i>Utilité</i>	Altruiste	<i>Utilité</i>
13	Intrinsèque	<i>Créativité</i>	Intrinsèque	<i>Créativité</i>	Altruiste	<i>Bienveillance</i>
14	Altruiste	<i>Utilité</i>	Extrinsèque	<i>Respect</i>	Loisirs	<i>Temps libre</i>
15	Encadrement	<i>Feedback</i>	Encadrement	<i>Instruction</i>	Encadrement	<i>Instruction</i>
16	Social	<i>Intérêts communs</i>	Loisirs	<i>Temps libre</i>	Extrinsèque	<i>Respect</i>
17	Loisirs	<i>Vacances</i>	Extrinsèque	<i>Statut</i>	Loisirs	<i>Vacances</i>
18	Extrinsèque	<i>Statut</i>	Social	<i>Contact</i>	Extrinsèque	<i>Statut</i>
19	Encadrement	<i>Instruction</i>	Loisirs	<i>Vacances</i>	Social	<i>Intérêts communs</i>
20	Extrinsèque	<i>Respect</i>	Social	<i>Intérêts communs</i>	Social	<i>Amitiés</i>
21	Loisirs	<i>Rythme</i>	Social	<i>Amitiés</i>	Social	<i>Contact</i>
22	Social	<i>Amitiés</i>	Loisirs	<i>Rythme</i>	Loisirs	<i>Rythme</i>

Deuxième constat : en termes de valeurs (Tableau 6), on observe une convergence sur la 1<sup>ère</sup> valeur professionnelle qui est Extrinsèque. A l'inverse, on observe des différences sur les autres valeurs et notamment en ce qui concerne la valeur Stabilité qui est une valeur que les étudiants américains plébiscitent énormément par rapport aux étudiants français. La situation de la France caractérisée par une économie du travail tournée à l'avantage du salarié avec une stabilité ancrée dans le contrat de travail explique sans nul doute cette différence. A l'inverse, au sein de la

société américaine, le travail n'assure pas que très peu de stabilité que ce soit en termes d'avantages sociaux ou de retraite.

Tableau 6 : Synthèse des Valeurs professionnelles recherchées selon les étudiants français ou américains

Rang	France – Majeure Commerce		USA – Majeure Log/SCM		USA – Autres Majeures	
	Valeur	Moyenne	Valeur	Moyenne	Valeur	Moyenne
1	Intrinsèque	4,07	Stabilité	4,18	Stabilité	4,18
2	Stabilité	3,98	Intrinsèque	4,10	Intrinsèque	4,05
3	Altruiste	3,83	Extrinsèque	4,01	Extrinsèque	3,78
4	Extrinsèque	3,78	Encadrement	3,86	Encadrement	3,55
5	Encadrement	3,59	Altruiste	3,84	Altruiste	3,51
6	Social	3,50	Social	3,24	Loisirs	3,29
7	Loisirs	3,48	Loisirs	3,02	Social	3,19

Enfin, deux autres différences intéressantes sont à noter : la première tient au fait que les étudiants français positionnent la valeur Loisir et plus précisément le temps libre comme un facteur important dans leur choix de métier (7<sup>ème</sup> position) à l'inverse des étudiants américains qui la classent respectivement à la 16<sup>ème</sup> place pour les étudiants en majeure Log/SCM et 14<sup>ème</sup> position pour les étudiants sans majeure. Une autre différence importante tient à la valeur Altruiste et plus particulièrement au facteur Bienveillance en 6<sup>ème</sup> position pour les étudiants français alors que les étudiants américains ne le classe qu'en 10<sup>ème</sup> et 12<sup>ème</sup> position.

## CONCLUSION

Le domaine de la logistique et du SCM évolue continuellement et doit faire face à de nouveaux besoins qu'il ne pourra satisfaire qu'en y associant des moyens matériels, informationnels, financiers mais également humains. Dans ce contexte, la pénurie de ressources humaines que connaît actuellement la logistique et du SCM risque d'empirer les prochaines années. D'où l'importance pour les entreprises du domaine de travailler sur leur image pour attirer et séduire les jeunes qui sont aujourd'hui une source importante de recrutement. Notre recherche, même si elle est encore pour l'instant au stade de *Work In Progress*, est à notre connaissance la

première à avoir été conduite en France et présente quelques résultats intéressants. Elle montre notamment que les étudiants ont une idée assez approximative et réductrice du domaine de la logistique et du SCM, même s'ils y perçoivent des opportunités. D'ailleurs, l'image perçue de ce domaine doit être absolument travaillée par les entreprises pour répondre aux attentes des étudiants notamment en termes de rémunération, de carrière et de reconnaissance pour transformer l'image actuelle « négative » en image « positive ». Dans cette perspective, l'association France Supply Chain by ASLOG a lancé en janvier 2022 un Lab Jeunes dont la mission est de promouvoir l'image de la logistique et du SCM par les jeunes pour les jeunes. Le travail de recherche que nous proposons s'inscrit dans ce projet et propose des prolongements qui nous semblent intéressants parmi lesquels : conduire une étude approfondie qualitative, compléter par une étude avec des étudiants de niveau supérieur mais également des étudiants en majeure logistique et SCM, enfin poursuivre cette étude année après année pour construire une étude longitudinale.

## RÉFÉRENCES

- Cottrill (2010) Are you prepared for the Supply Chain talent crisis? MIT Center for Transportation and Logistics, *MIT CTL White Paper* Fall, 1-11.
- Deloitte (2018). Deloitte skills gap and future of work in manufacturing study. [https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/4736\\_2018-Deloitte-skills-gap-FoW-manufacturing/DI\\_2018-Deloitte-skills-gap-FoW-manufacturing-study.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/4736_2018-Deloitte-skills-gap-FoW-manufacturing/DI_2018-Deloitte-skills-gap-FoW-manufacturing-study.pdf)
- Gavoille, F., Poujol, F. J., & Siadou-Martin, B. (2017). La perception du métier de vendeur par ceux qui s'y destinent : une approche par l'image métier. *@GRH*, (1), 55-81.
- Jacquemier-Paquin, L., Jeanpert, S., & Claye-Puaux, S. (2021). Renforcer l'attractivité d'un métier en tension: impact d'une campagne d'affichage sur l'image, l'attitude et l'intention envers le métier de conducteur routier. *@ GRH*, 41(4), 13-43.
- Maloni, M.J., Scherrer, C.R., & Mascaritolo, J. (2016a). Attracting students to the field of logistics, part 1. *Transportation Journal*, vol. 55, n°4, pp. 420-442.
- Maloni, M.J., Scherrer, C.R., & Mascaritolo, J. (2016b). Attracting students to the field of logistics, part 2. *Transportation Journal*, vol. 55, n°4, pp. 442-468.
- McKinsey (2019). The future of work: Rethinking skills to tackle the UK's looming talent shortage

Our research. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-rethinking-skills-to-tackle-the-uks-looming-talent-shortage>.

Ohresser-Rodriguez, L. (2020). La féminisation des métiers scientifiques et techniques dans le secteur industriel.

Ozment, J., & Keller, S. B. (2011). The future of logistics education. *Transportation Journal*, 50(1), 65-83.

Regionjob (2019). Logistique et transport : 10 chiffres clés à connaître. <https://www.regionsjob.com/actualites/logistique-transport-chiffres-cles.html>.