ÉDITION 2/2019

DACHSER magazine

UN MONDE DE LOGISTIQUE INTELLIGENTE

ÉDITION SPÉCIALE Ressources humaines

LA LOGISTIQUE, C'EST LA VIE !

DES HOMMES ET DES FEMMES QUI FONT BOUGER LE MONDE

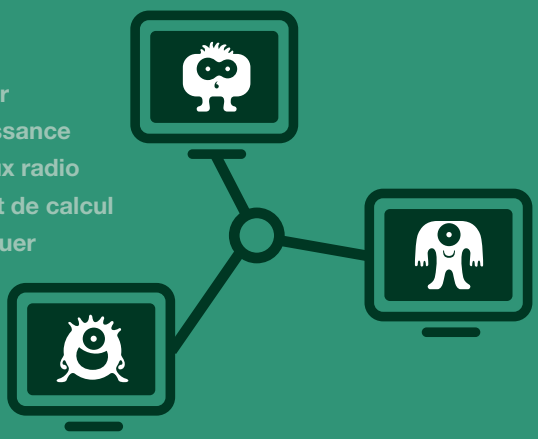
L'UNION FAIT LA FORCE

Une équipe ne se résume pas à la somme de ses membres. Avec un esprit communautaire, tout est nettement plus efficace et plus facile.

4 fois plus de succès chez les moineaux qui collaborent, ce qu'ils font volontiers, comme des chercheurs hongrois l'ont depuis longtemps démontré. À cet effet, ils ont dissimulé de la nourriture qu'une nuée de passereaux a trouvée quatre fois plus vite que des gazouilleurs solitaires.

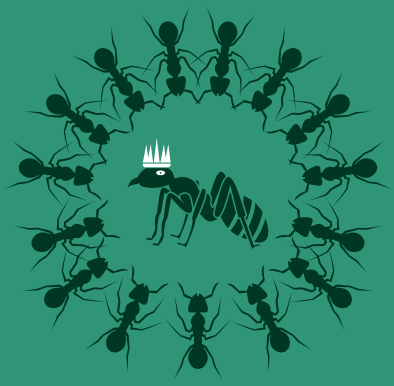
40 ouvriers composaient l'une des équipes ayant participé à la construction de la pyramide de Khéops. C'est ce qu'indique le papyrus du carnet d'un surveillant, datant d'environ 4 600 ans. Pour déplacer les pierres et dalles de plusieurs tonnes, les partenariats devaient être encore plus larges. Si nul ne sait vraiment comment cela s'est fait, les pyramides sont la preuve que cela a fonctionné.

250 000 propriétaires d'ordinateurs du monde entier mettent chaque jour une partie de leur puissance de calcul à disposition pour balayer l'Univers et capter d'éventuels signaux radio d'extraterrestres. Lancé par l'université de Berkeley il y a 20 ans, ce projet de calcul participatif a pour nom SETI@home. S'il n'a pas encore permis de débusquer des extraterrestres, il a fait progresser de nouvelles méthodes en matière de recherche scientifique et médicale.



20 000 prestataires externes approvisionnent le géant de l'aéronautique Airbus en pièces ensuite montées sur ses avions et hélicoptères. Sans ces partenariats respectant des critères de qualité communs, la construction de gros-porteurs modernes serait impossible.

1 000 000 d'« ouvrières » et jusqu'à 5 000 reines vivent en moyenne dans les colonies de « fourmis rousses des bois ». Celles-ci obéissent à une division stricte du travail, de l'élevage de la descendance à la surveillance du nid en passant par la quête de nourriture. La plus grande colonie de ce type d'abeilles connue s'étire sur 5 760 kilomètres le long de la Riviera italienne et jusque dans le nord-ouest de l'Espagne. Elle comprend des millions de nids regroupant plusieurs milliards d'individus.



DOSSIER

La logistique, c'est la vie ! Qu'il s'agisse d'entreposage ou de manutention, le personnel de production donne le tempo 04

FORUM

Des hommes et des marchés : 10
Nouvelle campagne de développement de la marque employeur et derniers résultats

Essai : Rituels – Face aux bouleversements, l'être humain se raccroche volontiers à ses habitudes 14

COMPÉTENCES

Transmission de connaissances : Comment Dachser navigue sur l'océan du savoir 16

Dachser Academy : Plus de savoir pour plus de performance 18

Égalité des chances hommes-femmes : La logistique est aussi l'affaire des femmes 20

Gestion de la conformité : Des lignes directrices sur le plan juridique et moral pour l'activité commerciale 24

RÉSEAU

Nouvelles : Nouvelles du monde Dachser 26

Modèles : Ce qui relie les collaborateurs Dachser en Inde et en France 28

Génération Z : Comment se comportent les futurs logisticiens dans l'ère du numérique et des réseaux ? 32

BONNES NOUVELLES

Ancrage fort : Entrés chez Dachser pour y rester – les « vieux routiers » de Dachser 35

Abonnez-vous en un clic à notre eLetter !

Toutes les facettes du monde captivant de la logistique sur www.dachser.fr/eletter (en anglais)

DACHSER magazine

Éditeur : DACHSER SE, Thomas-Dachser-Str. 2, D–87439 Kempten, Internet : www.dachser.com **Directeur de la publication :** Dr. Andreas Froschmayer **Rédacteur en chef :** Christian Auchter, tél. : +49 831 5916-1426, fax : +49 831 5916-8-1426, e-mail : christian.auchter@dachser.com **Comité de Rédaction :** Theresia Gläser, Annette Rausch, Christian Weber **Assistante de rédaction :** Andrea Reiter, tél.: +49 831 5916-1424, e-mail : andrea.reiter@dachser.com **Production :** Schick Kommunikation, Kerschensteinerstraße 25, D–82166 Gräfelfing, e-mail : info@schick-kommunikation.de **Chef de projet :** Marcus Schick **Conception :** Ralph Zimmermann **Crédit photos :** photos internes sauf thinkstockphotos.de (p. 2, 3, 14, 15, 16, 17, 24, 25, 27), Wolfgang W. Luif (p. 1, 2, 4, 5, 6, 7), Sine Nielsen (p. 8), Michael Schönberger (p. 3, 20, 21, 22, 23), Ben Akka Aziz (p. 28, 29, 31), Patrick Pollmeier (p. 32), Jonas Gödde (p. 33), Mark Ansorg (p. 34), Max Kratzer (p. 35) **Illustration:** Ralph Zimmermann (p. 14, 15) **Impression :** Holzer Druck und Medien Druckerei und Zeitungsverlag GmbH, Fridolin-Holzer-Str. 22-24, D–88171 Weiler im Allgäu **Tirage :** 40 000 ex. / 59ème année **Périodicité :** trimestrielle **Langues :** allemand, anglais, français, espagnol **Traduction :** Klein Wolf Peters GmbH, Munich. Ce produit a été fabriqué à partir de bois issu de forêts certifiées FSC® et d'autres matériaux contrôlés.

FSC www.fsc.org MIXTE Papier issu de sources responsables FSC® C051146

Climatiquement neutre Impression ClimatePartner.com/11886-1904-1010

DACHSER

LA LOGISTIQUE, C'EST LA VIE !

Tant pour le stockage que le transbordement, le personnel de production donne le tempo, prenant les choses en main, avec passion et intelligence. Chez Dachser, l'individu demeure le moteur de prestations logistiques abouties. Mais il est de plus en plus difficile de trouver du personnel qualifié.

Il est venu, il a vu et il a souri : Ryland Morgan est aujourd'hui chef d'équipe à Hörsching

La logistique relie le monde. Rien d'étonnant donc à ce que la piste d'atterrissage de l'aéroport international de Linz semble directement rattachée au centre logistique Dachser de Hörsching. Ce ne serait d'ailleurs pas complètement aberrant, sachant que Dachser Austria le relie à une multitude de sites implantés en Autriche, Allemagne, Italie, France, Espagne, Portugal, Benelux, Grande-Bretagne, Scandinavie, Pologne, Tchéquie, Slovaquie et Hongrie par des services de fret synchronisés.
Résultat : une activité intense permanente sur ce site logistique achevé en 2017, qui compte environ 10 000 m² de surface au sol et plus de 20 000 emplacements pour palettes. Lorsque le rythme s'accélère aux portes et entre les couloirs de stockage, le « captain » ne s'affole pas. Ryland Morgan est responsable d'une équipe de 10 à 12 personnes, parmi lesquelles des chargeurs, des préparateurs et des caristes. « Nous faisons bien notre travail, car nous aimons relever des défis ensemble », nous confie-t-il avec un large sourire.
Âgé de 38 ans, ce Jamaïcain d'origine présente un profil atypique dans le secteur logistique. R. Morgan a tout d'abord appris le métier de cuisinier, navigué cinq ans sur un navire de croisière, allant jusqu'à cuisiner pour 2 000 passagers. De cette période d'intense activité, il a gardé bien des souvenirs : travail acharné, emploi du temps minuté, mais aussi contrées lointaines, splendides levers et couchers de soleil, tempêtes et ciels illuminés d'étoiles.
Puis l'amour l'a fait passer des mers et océans du globe à la république alpine d'Autriche. « Lorsqu'un bébé s'est →

Ryland Morgan et sa belle équipe

annoncé, il a été temps de se poser », se souvient-il. Il s'est fait engager par un frigoriste pour finalement entrer chez Dachser grâce à une connaissance.

Sans cesse enrichir ses connaissances

« Travailler en entrepôt m'a tout de suite fasciné, confie R. Morgan. J'ai eu des difficultés avec l'allemand au début mais sans langue commune, une équipe ne peut pas fonctionner. » Tout d'abord préparateur de commandes, il a ensuite été cariste puis contrôleur à la réception et l'expédition des marchandises, avant de suivre une formation de sapeur-pompier. « Ici, on peut sans cesse enrichir ses connaissances et se perfectionner. C'est vraiment génial », se réjouit-il. Cette promotion au rang de chef d'équipe et son rôle de responsable constituent pour lui l'apogée de sa carrière.

Avec son intérêt et son ouverture d'esprit pour de nouvelles thématiques, R. Morgan donne le bon exemple. « Des membres de l'équipe viennent déjà me voir en disant : 'captain, je veux me former'. Cela me plaît, car le fait que quelqu'un exprime le souhait de se perfectionner et de travailler de façon plus autonome m'aide ainsi que toute l'équipe », explique-t-il.

C'est précisément pour cela qu'il est très satisfait de ses collaborateurs, tout en attendant beaucoup d'eux. « Nous sommes responsables de ce que nous faisons. C'est pourquoi j'exige un grand professionnalisme et de bonnes relations au sein de l'équipe », poursuit R. Morgan. C'est ainsi qu'il a investi beaucoup de temps avec un jeune chargeur pour le faire progresser professionnellement. « Aujourd'hui, c'est l'un des tout meilleurs. Mes caristes et mes préparateurs sont aussi incroyables, ce sont des personnes vraiment bien, avides de savoir, ne se plaignant jamais et toujours d'humeur égale. Lorsque travail rime avec plaisir, on est performant », souligne R. Morgan. Comme si son sourire très communicatif pouvait en attester, il affirme pouvoir facilement rivaliser question performances avec son compatriote jamaïcain et idole, le champion du monde du sprint, Usain Bolt.

Le facteur humain fait la différence

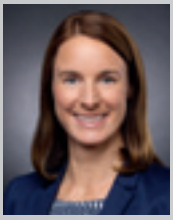
« La qualité dépend du facteur humain. Même dans notre monde numérique, c'est lui qui fait la différence », a déclaré Bernhard Simon, CEO de Dachser, précisément parce que les collaborateurs Dachser et les conducteurs font le lien direct indispensable avec le client. B. Simon est convaincu que « notre succès futur est toujours déterminé par les personnes, principalement celles qui créent au moins la moitié de notre valeur ajoutée sur les quais et dans les entrepôts ». C'est pourquoi, poursuit-il, l'entreprise familiale accorde une importance toute particulière à ses « logistics operatives », terme valorisant utilisé pour désigner les collaborateurs de la production.

Bien que les perspectives professionnelles et les possibilités d'évolution soient actuellement meilleures que jamais pour le personnel de production, la filière logistique a de plus en plus de difficultés à attirer suffisamment du personnel qualifié. « Nous nous dirigeons vers un inquiétant goulet d'étranglement en termes de capacités », confie B. Simon.

Dachser prend des mesures préventives depuis quelques années déjà. En 2014 a été créée la Dachser Service und Ausbildungs GmbH pour assurer la relève en conducteurs professionnels. « Nous sommes depuis l'un des plus grands formateurs de conducteurs de poids lourds en Allemagne. Actuellement, 207 personnes sont en formation et 45 ont suivi avec succès notre programme tout récent. Notre objectif – 300 jeunes en formation pour devenir conducteurs professionnels – est presque atteint », poursuit B. Simon.

« Par cette initiative, nous contribuons à valoriser le métier de conducteur routier. Actuellement, il en manque déjà →

ENTRETIEN



« L'estime crée des liens. »

Une logistique performante exige des collaborateurs efficaces, et ce, à tous niveaux. Questions à Vera Weidemann, Head of Corporate Human Resources chez Dachser.

Madame Weidemann, par pénurie de main-d'œuvre qualifiée, on pense souvent aux ingénieurs et universitaires. Quelle est la situation pour le personnel de production ?
Vera Weidemann : le cas du recrutement de nouveaux collaborateurs en production n'est guère différent de celui du recrutement du personnel disposant d'une formation universitaire. La pénurie de personnel qualifié sur le marché joue un rôle dans ces deux groupes cibles. Même si les approches et les discours peuvent différer, il est nécessaire dans un cas comme dans l'autre de proposer une image authentique et crédible d'employeur attractif.

Que recouvre le projet Idea2net « Trouver, encadrer, fidéliser du personnel de production » ?
Il s'agit d'une campagne qui s'adresse aux « logistics operatives » de toute l'Europe, autrement dit à nos collègues de la production. Pour les associés et la direction, il est important d'honorer la proposition de valeur employeur également en interne au regard des employé(e)s et d'incarner toutes les valeurs Dachser dans leurs activités au quotidien. Lors des entretiens auxquels ils avaient été invités dans dix de nos agences, nous avons demandé aux collaborateurs travaillant dans la production ce qu'ils pensaient de Dachser comme employeur et pourquoi ils aimaient y travailler. Nous les avons par ailleurs interrogés sur les points à améliorer dans leur travail quotidien et leurs propositions pour ce faire. Notre objectif était, en effet, de déterminer, dans un contexte du marché du travail difficile, comment trouver du personnel de production et comment réussir à fidéliser dans la durée celui qui est déjà chez nous.

Quels ont été les principaux enseignements des entretiens avec le personnel de production ? Quelles mesures devraient en ressortir ?
Tout d'abord, l'écho positif du projet a montré qu'un tel processus de communication et de génération d'idées a de fait une valeur en soi. Le sentiment de valorisation ressenti par nos collègues de la production se répercute sur la marque employeur lorsqu'ils recommandent l'entreprise Dachser à l'extérieur. Ces prochains mois, des projets portant notamment sur les thèmes de l'intégration et des outils de travail, permettront d'affiner et de mettre en œuvre les idées visant à optimiser le travail quotidien de cette population de notre entreprise.

L'attractivité d'un emploi ne se mesure-t-elle pas avant tout à sa rémunération ?
La rémunération ou plus précisément l'enveloppe salariale, qui comprend, outre la rétribution, des prestations monétaires de l'employeur telles que les primes de congés et de fin d'année, les paiements exceptionnels, ainsi que les primes et les cotisations à l'assurance-vieillesse, est un élément clé de l'évaluation de l'attractivité d'un poste et d'un employeur. Si l'importance accordée à la rémunération varie d'un individu à l'autre, on peut dire qu'elle diminue plus la rémunération globale est élevée. D'autres facteurs, comme la cohésion dans l'équipe et l'atmosphère au travail, jouent par ailleurs un rôle très important indépendamment du salaire.

Agir contre la pénurie de main-d'œuvre spécialisée : dans le cadre de cette mission du futur, Dachser forme des migrants au poste d'agent de quai ou de conducteur. « Depuis 2015, une centaine de personnes ont participé à nos programmes de formation avec un taux d'intégration impressionnant. »

Bernhard Simon,
CEO de Dachser

Heidi Gravers Jensen est la bonne âme de son équipe

Bernhard Simon,
CEO de Dachser SE

> La qualité dépend du facteur humain. Même dans notre monde numérique, c'est lui qui fait la différence

environ 50 000 en Allemagne, et la tendance est à la hausse, estime le CEO de Dachser. Dans la logistique, nous en avons besoin. Il est possible qu'ils n'aient plus à conduire leurs camions sur l'autoroute, mais il reste de nombreuses autres tâches, que ce soit au niveau des quais ou chez le client. Dans la vie réelle, la machine ne fonctionne pas sans intervention humaine, comme dans la conduite autonome et la logistique. Notre préoccupation majeure demeure la sécurité. »

Dans le cadre de son programme stratégique Idea2net, Dachser a par ailleurs élaboré un concept spécifiquement adapté aux collaborateurs de la production (voir aussi l'entretien page 7). L'an dernier notamment, les attentes et les comportements de nos collaborateurs ont été étudiés par le biais d'ateliers et de plus de 300 entretiens avec des collaborateurs du personnel de production. Dans le cadre de déplacements en agence, les membres du directoire de Dachser se sont entretenus personnellement avec ces derniers au sujet de leurs préoccupations. « La clé du succès réside dans la connaissance précise de leurs besoins et leurs attentes, explique B. Simon. C'est seulement ainsi que l'on peut trouver les bons collaborateurs, bien les former et les perfectionner, les guider et leur accorder ainsi l'estime qu'ils méritent. »

Un véritable coup de foudre

Lorsqu'elle a entamé sa reconversion professionnelle au centre logistique de Kolding chez Dachser Denmark, Heidi Gravers Jensen a elle aussi bénéficié d'une grande attention sur le plan personnel et professionnel. À la suite d'études techniques, cette maman de 41 ans avait exercé un travail administratif. « Je n'aime pas les bureaux, je préférais quelque chose de plus concret, dit-elle. Le transport et la logistique m'intéressent depuis toujours. » C'est pourquoi elle a fini par passer un permis poids lourds. « Une amie m'a fait connaître Dachser il y a quelques mois. À l'occasion d'un stage en entrepôt, j'ai vite eu le coup de foudre », dit-elle avec humour.

Avant, elle ne connaissait de Dachser que les poids lourds aux couleurs jaune et bleue. Aujourd'hui, elle arpente avec enthousiasme les couloirs de stockage sur son chariot élévateur, heureuse « d'exercer un métier aussi passionnant ».

Qu'elle embauche à 3 heures du matin ne la gêne pas : « J'aime bien me lever tôt, car je profite mieux de ma journée. » À la maison, elle est très famille. Sa fille lui ayant récemment donné une petite-fille, « il y a toujours à faire. » Et puis il y a le club d'équitation. « Lorsque je suis avec des chevaux, je peux parfaitement me détendre. »

Dans ce nouvel environnement, il y a bien sûr sans cesse de nouveaux défis que cette employée au profil atypique ne peut pas relever du premier coup. « Mon équipe m'apporte toutefois tout le soutien dont j'ai besoin. Mes collègues sont toujours prêts à m'aider et heureusement très patients. Je progresse beaucoup chaque jour », constate-t-elle avec plaisir.

Qu'elle soit la seule femme dans une équipe de 10 à 12 personnes lui est indifférent. « Nous avons tout simplement de bonnes relations, empreintes de respect » ajoute-t-elle. C'est ce que constate la cheffe de quai Lotte Bøgh Pasfall : « C'est vraiment génial qu'Heidi nous ait rejoint. C'est une personne incroyablement joyeuse et positive. Le ton est un peu plus délicat que dans une équipe exclusivement masculine. Chacun se veut gentleman. »

Ses amis et connaissances ont tous remarqué combien son nouveau travail lui plaisait, confie Heidi Gravers Jensen. Récemment, une amie qui l'avait interrogée en détail a immédiatement décidé de postuler. « Je tente ma chance. La logistique est un monde à part entière vraiment extraordinaire. Les possibilités d'évolution y sont incroyables. »

M. Schick

À la préparation des commandes

EMPLOYER BRANDING

Promesse de la logistique : Dachser donne le tempo

Nouvelle campagne de développement de la marque employeur

VERS UN AVENIR PROMETTEUR
AVEC DACHSER

La logistique fait avancer le monde. Chez Dachser, ce sont les collaborateurs, dont le rôle essentiel est au cœur de la nouvelle campagne, qui le font bouger.

« Move the world. Move your future », telle est la devise de la nouvelle campagne de recrutement de nouveaux collaborateurs. « Nous cherchons des personnes non seulement compétentes sur le plan technique, mais qui se distinguent aussi par des compétences sociales et une action autonome et durable », a déclaré Bernhard Simon, le CEO de Dachser.
« Cette campagne est née d'une étroite collaboration entre les divisions Corporate Marketing et Corporate Human Resources, indique Birgit Kastner-Simon, Corporate Director Corporate Marketing chez Dachser. Nous avons été soutenus lors des ateliers et des entretiens par les responsables RH des agences et des collaborateurs de diverses divisions. Résultat : une proposition de valeur employeur (PVE) complètement refondue, que nous diffusons aujourd'hui dans le monde entier. »
Pour Birgit Kastner-Simon, cette PVE prend tout son sens dans le contexte de la culture Dachser et des valeurs de l'entreprise : « Nous cherchons les collaborateurs qui correspondent réellement le mieux à Dachser. »

De « vrais » collaborateurs comme ambassadeurs

« Ce sont des collaborateurs de Dachser et non des figurants qui défendent la PVE durant cette campagne », explique Birgit Kastner-Simon. Dans ce cadre, un appel à candidatures

comme Testimonial (porteur de témoignage d'appréciation) a été lancé l'an dernier par Dachser en Allemagne, en Autriche et en Suisse. Sur les 172 candidatures reçues, 27 ont été retenues. Ces collaboratrices et collaborateurs ont été invités à une séance photos dirigée par un photographe professionnel.

Au cœur des tendances

La mise en scène photographique réunit tous les métiers, des magasiniers aux profils commerciaux en passant par les conducteurs professionnels. « La campagne montre de manière très émotionnelle que les collaborateurs de Dachser animent et rythment l'économie par leurs performances et leur passion », indique Birgit Kastner-Simon, pour expliquer le concept. Les résultats, impressionnants, sont manifestes depuis mai 2019. Le déploiement de la campagne est organisé par la division Corporate Marketing, d'abord en Allemagne, en Autriche et en Suisse, pour l'être ensuite dans d'autres pays d'Europe, aux Amériques et dans la région Asie-Pacifique. Le message délivré à cette occasion aux postulants est le suivant : « Un emploi chez Dachser est le moyen le plus ingénieux pour connaître un avenir prospère. Vous contribuerez à structurer l'économie mondialisée du futur. Vous apprendrez à travailler efficacement dans un monde toujours plus interconnecté. Cela rendra votre travail plus sûr, plus stimulant et plus pertinent. »

INFO

Messages-clés de la campagne de développement de la marque employeur :

- **Le futur appartient à ceux qui le préparent.**
  Avec la logistique, vous n'avez pas à craindre l'avenir, car chez nous, vous le tenez entre vos mains.
- **Vous apprendrez à maîtriser l'outil le plus important du futur : les réseaux.**
  Dans un monde toujours plus interconnecté, il sera pour chacun de nous toujours plus important d'agir en réseau. Que vous soyez conducteur, agent de quai ou logistique ou encore spécialiste informatique, c'est précisément ce que vous apprendrez chez Dachser.
- **Vous rendez la logistique toujours plus intelligente.**
  Votre apport est déterminant pour qu'ensemble, nous effacions les distances, franchissions les frontières et pourvoyions aux besoins de tous. Nous formons un système mondial qui s'appuie sur les réseaux, les êtres humains et le transport physique – par voie terrestre, maritime et aérienne.

Faire preuve de personnalité

Résultats 2018

PROGRESSION BIEN PROPORTIONNÉE

Au cours de l'exercice 2018, Dachser a de nouveau affiché une croissance substantielle, en portant son chiffre d'affaires consolidé à 5,57 milliards d'euros, soit une augmentation de 5,5 %.

Bernhard Simon, CEO de Dachser, avait de bonnes nouvelles à annoncer pour la présentation des résultats de l'entreprise familiale début avril à Munich, face à la presse : avec un chiffre d'affaires consolidé net de 5,57 milliards d'euros, l'entreprise enregistre un nouveau record absolu. Le nombre des envois a augmenté, comme l'année précédente, de 2,5 % pour atteindre 83,7 millions, tandis que le tonnage global a progressé de 3 % pour atteindre 41,3 millions de tonnes. Avec 30 609 collaborateurs, soit 1 511 de plus que l'année précédente, Dachser annonce aussi un chiffre record en termes d'effectifs.

Défis croissants

B. Simon a fait cependant état de défis croissants : pénurie de chauffeurs professionnels et logisticiens qualifiés, goulets d'étranglement en capacité liés au manque d'espaces de chargement et aux pointes saisonnières de la demande, et enfin incertitudes grandissantes concernant l'interdiction des véhicules diesel, le Brexit et l'avenir des relations commerciales internationales.

« En 2018, la gestion de ressources limitées est devenue une compétence clé de la logistique, explique le CEO de Dachser. Dans ce cadre, il est impératif d'aborder le thème de la croissance de façon réfléchie et de la gérer de manière à préserver un équilibre sain entre qualité, processus et coûts. Nos collaborateurs et clients ne bénéficieront de la croissance réalisée que si elle est durable. »

Aperçu des chiffres d'affaires nets :

Chiffres d'affaires nets (en millions d'euros)	2018	2017	Évolution
Road Logistics	4 465	4 187	+ 6,6%
European Logistics	3 548	3 316	+ 7,0%
Food Logistics	917	871	+ 5,3%
Air & Sea Logistics	1 185	1 190	- 0,4%
Consolidation (déduction faite des chiffres d'affaires provenant de participations de 50 % ou moins)	- 80	- 98	
Groupe	5 570	5 280	+ 5,5%

EN BREF

Investissement dans le réseau : 126 millions d'euros pour les installations logistiques, les systèmes informatiques et les équipements techniques en 2018. 234 millions ont été inscrits au budget de l'exercice 2019.

Trois questions à Bernhard Simon

« VERS UN SUCCÈS DURABLE »

Dachser maintient son rythme de croissance.
Bernhard Simon, CEO de Dachser, nous aide à interpréter les chiffres.

Dans sa perspective sur l'évolution des affaires en 2019, le CEO a annoncé une tendance positive : « Pour cette année, nous comptons encore sur une augmentation soutenue du chiffre d'affaires, sans doute équivalente à celle de l'exercice précédent. »

M. Simon, Dachser a de nouveau affiché des résultats record l'an passé. Quels sont dans ce cadre les objectifs visés par l'entreprise ?
B. Simon : Une croissance saine doit toujours respecter nos exigences de qualité. C'est seulement ainsi qu'elle est durable et profite à nos collaborateurs et à nos clients, ce qui nous fait miser en priorité sur une croissance organique.

Quel est précisément le rôle des acquisitions ?
Le chiffre d'affaires de l'année écoulée inclut uniquement l'absorption de la prise de participation majoritaire de Johnston Logistics. Nous procédons d'ailleurs actuellement en Irlande à son intégration complète dans notre réseau. Cela témoigne de la confiance que nous plaçons dans nos propres systèmes profondément intégrés tout en veillant à la maîtrise et au pilotage des interfaces.

Comment se positionne Dachser pour l'exercice en cours ?
Le solide transport routier européen reste le moteur de l'entreprise. Les dizaines d'années à investir dans les réseaux, le personnel, les sites et les systèmes informatiques s'avèrent payantes. Nous en avons à nouveau récolté les fruits en 2018. D'après l'étude TOP 100 du groupe de travail Fraunhofer sur les services de la chaîne d'approvisionnement, Dachser est n° 1 du transport de groupage en Allemagne et en Europe. Selon cette même source, ce positionnement pour le groupage fait de nous le troisième plus grand logisticien en Allemagne. En d'autres termes : nous avons un succès durable pour objectif et sommes très bien placés pour l'atteindre.

DACHSER PARMI LES MARQUES LOGISTIQUES LES PLUS PERFORMANTES D'ALLEMAGNE

Les lecteurs de la revue LOGISTIK HEUTE et les membres d'une grande association de logisticiens allemands (BVL) ont classé Dachser parmi les meilleures marques logistiques d'Allemagne, catégorie « prestations de transport de marchandises par route ».

Alexander Tonn, Managing Director European Logistics Allemagne, a reçu le certificat attestant le classement en deuxième position lors d'une cérémonie officielle organisée par le groupe Bertelsmann à Berlin. 27 prestataires logistiques étaient en lice lors du vote en ligne dans cette catégorie.

Commentaire d'A. Tonn : « Le vote de la filière montre que nos solutions logistiques intégrées sont appréciées sur le marché. La joie que nous procure cette distinction nous incite à optimiser davantage processus, services et qualité au bénéfice de nos clients. »

D'après les récentes études TOP 100 pour l'Allemagne et l'Europe, Dachser est leader du marché sur le segment du transport de groupage et troisième logisticien d'Allemagne.

> Le défi majeur des managers consiste à trouver des rituels adaptés à leur entreprise

Les rituels du quotidien sont le ciment d'une équipe

LES RITUELS FAÇONNENT LA VIE EN COMMUNAUTÉ

Qu'il s'agisse par exemple de conversations quotidiennes autour d'un café ou de la fête annuelle de l'entreprise, les rituels prennent toujours plus d'importance dans le monde professionnel. Face aux bouleversements, l'être humain se raccroche il est vrai volontiers à ses habitudes.

Les salariés Google reconnaissent les débutants à leur couvre-chef, une casquette tricolore portant l'inscription « Noogler », surmontée d'une hélice. Des personnes bien informées rapportent que tout nouvel embauché doit respecter ce code vestimentaire une semaine durant – qu'il sorte de l'université ou ait à son actif des dizaines d'années d'expérience comme spécialiste informatique. Chez les footballeurs, le rituel est plutôt musical. Au sein du club de première division londonien d'Arsenal, les recrues sont invitées à chanter une chanson de leur choix, devant toute l'équipe, naturellement.

Cérémonies d'entrée en fonction de ce type, fête annuelle ou « vendredi décontracté », le quotidien de l'entreprise est émaillé d'activités récurrentes, parmi lesquelles les événements officiels. De la même manière, les habitudes quotidiennes des salariés se transforment vite en rituels, comme le fait de rencontrer toujours les mêmes collègues à la même heure au coin détente. Même si elles prétendent le contraire, de nombreuses personnes apprécient ce qui se répète à l'infini – et ce, pas seulement au bureau.

La religion a érigé les rituels en phénomènes de masse

Les scientifiques pensent que des rituels sont apparus très tôt dans l'histoire de l'humanité. Des découvertes archéologiques semblent indiquer que des rites mortuaires étaient célébrés dès le paléolithique, fleurs, plantes et fruits ornant les sépultures. Avec l'émergence des croyances dans le surnaturel, les rituels ont connu une ascension vertigineuse. Plus tard, les grandes religions du monde ont attiré les foules en associant cérémonies solennelles et règles d'observance strictes, qui servaient d'orientation dans les périodes troublées.

Si l'origine de bien des rituels est aujourd'hui oubliée, nous apprécions que des événements tels que les anniversaires, mariages et enterrements soient bien codés. Et il en va de même au quotidien. On nous a par exemple inculqué dès l'enfance les gestes de salut. Pour résumer : si les rituels semblent, de prime abord, ne pas avoir de sens profond, ils facilitent beaucoup la vie en communauté. Mais les choses se compliquent toujours hors de l'environnement familier. Des rituels générés par des situations semblables peuvent en effet s'exprimer de façon radicalement différente d'une culture à l'autre.

Vivre ensemble autrement

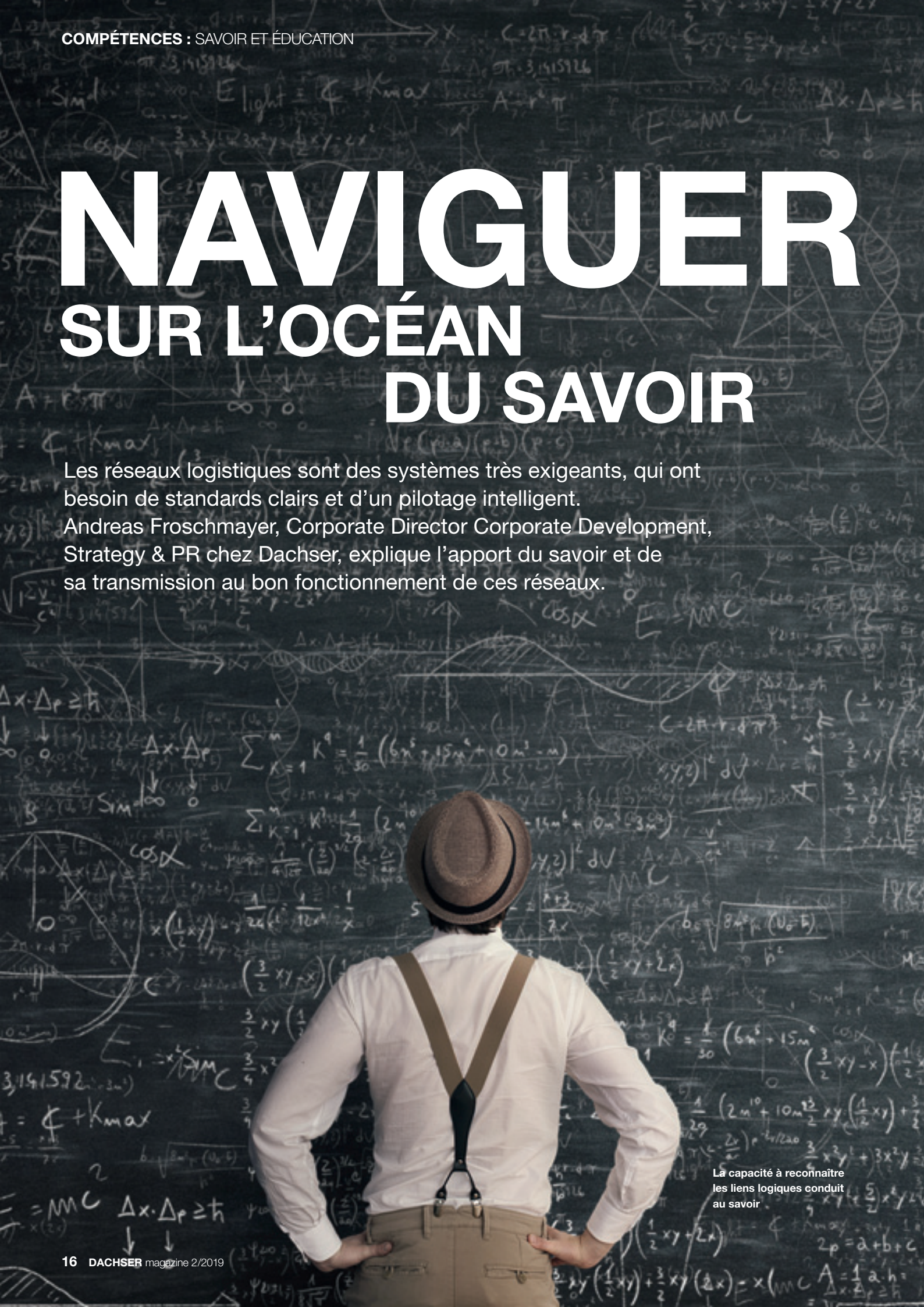
Ce dernier point explique pourquoi les rituels ont tant d'importance dans la vie économique : ils suscitent dans le meilleur des cas un sentiment d'appartenance – et différencient une entreprise de ses concurrentes. Dans le monde agité de la mondialisation, cet aspect générateur d'identité ne saurait être sous-estimé, souligne Dorothee Echter dans son remarquable ouvrage « Führung braucht Rituale » (Le management a besoin de rituels). « Plus le monde des affaires est agité et le management international, plus les rituels sont efficaces », écrit cette consultante de Munich.

Le défi majeur des managers consiste à trouver des rituels adaptés à leur entreprise. Qu'une grande banque décide brusquement de faire porter à ses stagiaires une casquette bigarrée à hélice, cela susciterait beaucoup d'émoi et bien des sarcasmes sur les réseaux sociaux. Intelligemment choisies, de nouvelles pratiques s'avèrent vite payantes. Depuis des années maintenant, Niederegger, fabricant de pâte d'amandes à Lübeck, stoppe ses chaînes de fabrication un quart d'heure durant chaque poste. Débute alors le « ballet du massepain », comme on nomme en interne ces exercices d'étirement. D'abord considéré avec scepticisme, ce programme de gymnastique a largement contribué à réduire les arrêts maladie – tout en faisant bénéficier l'entreprise d'une grosse couverture dans les médias. **S. Ermisch**

Travailler sans pause-café ? Ce n'est pas imaginable. Voilà ce que pressentait déjà l'écrivain anglo-irlandais Jonathan Swift (1667-1745), qui avait un conseil imparable : « Le meilleur moyen pour passer la vie agréablement, c'est de savourer un bon café. Et même privé de café, il faudrait essayer de rester aussi serein et décontracté que si l'on en avait bu. »

NAVIGUER SUR L'OCÉAN DU SAVOIR

Les réseaux logistiques sont des systèmes très exigeants, qui ont besoin de standards clairs et d'un pilotage intelligent. Andreas Froschmayer, Corporate Director Corporate Development, Strategy & PR chez Dachser, explique l'apport du savoir et de sa transmission au bon fonctionnement de ces réseaux.



La capacité à reconnaître les liens logiques conduit au savoir

Dachser combine et intègre les compétences logistiques de la manière la plus intelligente au monde. Le haut niveau d'exigence attendu pour son réseau logistique et son concept de service est résumé dans la mission du groupe, qui met l'accent sur l'optimisation de la chaîne de valeur du client ainsi que la fiabilité, la sécurité et la transparence des prestations. Dachser s'appuie à cet effet sur une solide culture d'entreprise, des valeurs authentiques vécues au quotidien et la loyauté de ses collaborateurs.

Pour que la marque Dachser tienne toutes ses promesses, le groupe de plus de 30 000 collaborateurs dans le monde doit focaliser sa stratégie sur la transmission des connaissances et des valeurs à tous les niveaux de l'organisation.

Une expertise technique approfondie de tous les aspects de la logistique ainsi que de ses systèmes et processus socio-cyber-physiques est essentielle à l'établissement de solutions logistiques personnalisées et intégrées. Mais il est tout aussi important de très bien connaître la « mécanique » des réseaux, leur pilotage et leur équilibrage pour le bien de tous les intervenants.

Chez Dachser, nous différencions les connaissances managériales des connaissances organisationnelles, transmises systématiquement à divers niveaux aux dirigeants et aux collaborateurs. Les différents programmes sont en outre reliés, se complétant et se renforçant mutuellement.

Des valeurs Dachser vécues au quotidien

Pour ses dirigeants internationaux, Dachser a mis en place le « Leadership Excellence Program », un programme surtout axé sur le développement stratégique et le positionnement de l'entreprise face aux défis posés par le marché et les clients. Les dirigeants de Dachser peuvent, chaque année, découvrir ces concepts sous forme condensée durant les cours d'été de la « Summer School ». En 12 jours, ils suivent une sorte de programme de MBA condensé dédié à Dachser, imbriquant étroitement connaissances techniques et valeurs de l'entreprise. L'ADN de Dachser s'ancre ainsi durablement dans notre entreprise en expansion constante, dans le monde entier et dans un esprit de coexistence interculturelle et partenariale vécu au quotidien.

Dans une organisation en réseau, toutes les connaissances stratégiques revêtent simultanément une dimension mondiale. Compte tenu de l'interdépendance inhérente aux réseaux, Dachser peut tirer parti du transfert structuré de connaissances entre pays, par exemple pour la mise en place et l'intégration de nouvelles organisations nationales. La transmission systématique d'un savoir-faire managérial fondé sur nos valeurs et toujours plus complet est un véritable avantage concurrentiel, qui démarque Dachser dans le monde entier et rend le groupe d'autant plus singulier.

Conçu pour le niveau d'encadrement intermédiaire, le « Management Excellence Program » est axé sur les techniques de mise en œuvre de la stratégie, notamment l'optimisation des processus et l'assurance qualité au niveau des agences ou une structuration innovante de l'offre au sein du service client.

Des connaissances converties en compétences

L'acquisition de connaissances permet idéalement d'acquérir et de développer des compétences techniques et personnelles. Tel est le rôle, chez Dachser, du programme « Development of Competences », piloté par les Ressources Humaines. Dans le dialogue entre le collaborateur et son supérieur hiérarchique, il s'agit dans un premier temps d'établir le niveau de connaissance et de qualification des personnes, pour ensuite élaborer un programme de formation approprié et décider des formes d'apprentissage envisageables : formation en classe, apprentissage mixte – combinant formation en classe et formation en ligne – ou formation en situation de travail.

La formation à ce niveau est depuis 15 ans essentiellement du ressort de la Dachser Academy. Cette institution a mis en place un éventail de programmes de formation et d'éducation adaptés (voir aussi p. 18 à 19), allant des formations sur des logiciels et systèmes à l'enseignement des principes de la conformité. Tous les ans, elle forme environ 4 000 collaborateurs dans ses locaux à Cologne. Les outils d'apprentissage en ligne et les formations sur site ont en outre permis de former environ 20 000 collaborateurs.

Telles que pratiquées par Dachser, l'acquisition et la transmission de connaissances doivent profiter à tous : d'abord à nos cadres dirigeants et à nos collaborateurs, toujours soucieux de renforcer leurs capacités et leurs compétences ; ensuite à notre réseau mondial, toujours plus vaste et plus optimisé dans le cadre de règles et standards bien définis ; et enfin surtout, à nos clients, qui peuvent compter sur nos solutions intelligentes porteuses d'avenir.

Nous misons sur les personnes qui, en tant que collègues, enrichissent Dachser par leurs compétences, leur respect des valeurs et leur intelligence, et qui recherchent les défis de l'innovation. En tant qu'employeur, nous offrons des perspectives attrayantes sur le long terme et favorisons le développement du potentiel par la formation des jeunes et la formation continue intensive. « Knowledge breaks limits » est notre devise.

Extrait du modèle de référence de Dachser

DONNÉES PERSONNELLES

Andreas Froschmayer est Corporate Director Corporate Development, Strategy & PR chez Dachser. Parallèlement à ses fonctions au sein de l'entreprise familiale, il est l'auteur de nombreuses contributions scientifiques et pratiques sur la gestion de la chaîne d'approvisionnement, le management stratégique et les prestataires logistiques.

Le savoir ouvre de nouveaux horizons

PLUS DE SAVOIR POUR PLUS DE PERFORMANCE

Si l'échange de savoir emprunte plusieurs voies dans le réseau logistique Dachser, Dachser Academy, apprentissage en ligne ou formation en agence, l'objectif pédagogique reste invariable : obtenir les meilleures solutions pour le réseau mondial et les clients.

Comment assimiler les codes Dachser ? Lors de leur intégration, les nouveaux collaborateurs sont plus particulièrement confrontés à des questions essentielles. Toutefois, si les processus inhérents au réseau ultra-efficace de Dachser sont complexes, ils obéissent à des règles et standards uniformes. De nombreux débutants du Business Field Road Logistics peuvent s'appuyer sur le programme « Dfb » (« Domino for beginners »), une formation standard interne au système de gestion de l'activité route propre à Dachser baptisé Domino.

« Lancé il y a quatre ans, ce programme est à la base de standards unifiés dans le transport au quotidien et de systèmes intégrés partout en Europe », explique Eva-Maria Marcour, Head of Systems Management TMS & Operations Training Road chez Dachser. Par nos formations, nous veillons à ce que les systèmes soient utilisés correctement dès le début par tous les intervenants. Tout ce que nous faisons et apportons au réseau doit être compris et appliqué partout. C'est uniquement ainsi que les réseaux logistiques mondiaux peuvent fonctionner correctement. »

« Nous organisons nos formations sur site, normalement dans la langue locale, en tenant compte des spécificités du pays », précise E.-M. Marcour. En Grande-Bretagne par exemple, aucune palette n'étant échangée, ce thème n'est

Eva-Maria Marcour, responsable du service Systems Management TMS & Operations Training Road.

> Tout ce que nous faisons et apportons au réseau doit être compris et appliqué partout. C'est uniquement ainsi que les réseaux logistiques mondiaux peuvent fonctionner correctement

pas inclus dans la formation. Fondamentalement, les formations Domino standard sont conçues pour les collaborateurs de toute l'Europe. « Nous pourrons donc bientôt offrir une formation standard à tout le personnel de production de Dachser », poursuit E.-M. Marcour. Un concept « Train the Trainer » (formation des formateurs) a été spécialement développé à cet effet.

Avant la fin de l'année, près de 6500 collaborateurs devraient avoir suivi une formation Dfb. Parallèlement à l'initiation « classique » au système de gestion de l'activité route, Dachser propose « Mikado for beginners » et « Othello for beginners », des formations concernant les systèmes de gestion logistique et les systèmes de fret aérien et maritime sous la responsabilité de spécialistes des divisions Contract Logistics et Air & Sea Logistics. S'ajoutent d'autres modules d'apprentissage, comme « Domino Refresher », « Domino for advanced » et tout récemment « Domino for beginners – Transit Terminal », un concept de formation spécialement destiné au personnel de production et actuellement déployé avec grand succès.

Multiplication du savoir chez Dachser

« Les compétences réseau s'acquièrent par un échange de savoir permanent et structuré, fonction que cette entité remplit grâce à des offres adaptées pour les groupes cibles, ajoute Niko Zdravkovic, Department Head Dachser Academy. Nous entretenons à cet effet un dialogue permanent avec les responsables de production et contribuons au partage du savoir par des offres sur mesure allant de la formation dans les locaux de l'académie, à Cologne, jusqu'à l'apprentissage en ligne, en passant par les formations décentralisées dans les agences, en apprentissage mixte, combinant formation présentielle et en ligne. » Dachser investit ainsi de manière ciblée dans les compétences de ses collaborateurs pour multiplier le savoir existant au sein de l'entreprise. « Nous garantissons par là-même un niveau de connaissances identique au sein du réseau ».

Les jeunes voient justement la société du savoir comme une évidence. « Pour eux, la formation continue est depuis longtemps un facteur substantiel de l'attractivité de l'employeur », souligne N. Zdravkovic.

En pratique, cela signifie, entre autres, de veiller à ce que tous les intervenants maîtrisent les opérations complexes sur l'ensemble du réseau de transport routier Dachser. Parallèlement à la Dachser Academy, le département Systems & Operations Training par exemple, au siège social à Kempten, recourt à des formations standard au système de gestion des transports ou spécifiques à certains profils ainsi qu'à des DENO (Dachser Experts Network Operations), spécialistes dotés d'un grand savoir-faire en matière d'activités réseau. Dachser compte désormais 64 de ces « multiplicateurs du savoir » répartis dans 17 pays. Les divisions Air & Sea Logistics et Contract Logistics s'appuient également sur de tels experts, à savoir les DENAS (Dachser Expert Air & Sea) et DEWO (Dachser Expert Warehouse Operations).

« Dachser accomplit de gros efforts pour faire circuler le savoir dans toutes les agences nationales et par-delà les frontières, explique N. Zdravkovic. L'important, c'est de toujours accorder à cette question une place de choix dans nos priorités – même si le quotidien stressant de la logistique requiert déjà beaucoup d'attention. » Le bien-fondé de ces efforts s'est vérifié, notamment chez Dachser Poland et Dachser Czech Republic, qui ont connu une nette croissance ces dernières années. « Dans ces pays, les cadres et collaborateurs ont été nombreux à suivre de manière structurée diverses formations et actions de qualification », poursuit N. Zdravkovic. Les effets sur le réseau et les clients ont été extrêmement positifs et les succès ne se sont pas fait attendre très longtemps.

C'est toutefois insuffisant. « L'apprentissage ne se fait pas à la sauvette. N. Zdravkovic le sait bien. Le transfert du savoir est un travail de longue haleine. Mais bien réalisé, c'est un pilier pour remplir notre mission, à savoir être le logisticien au plus haut degré d'intégration et améliorer le bilan logistique de nos clients. »

M. Schick

La transmission de savoir est chez Dachser un pilier de l'assurance qualité. Pour le transport de matières dangereuses par exemple, nous disposons de formations centralisées. C'est ainsi qu'en 2018, nos 207 conseillers régionaux à la sécurité ont enseigné à plus de 14 900 collaborateurs comment manipuler ces marchandises de façon responsable et dans le respect des lois.

Niko Zdravkovic, Department Head Dachser Academy

> Les compétences réseau s'acquièrent par un échange de savoir permanent et structuré

Trio de dirigeantes au Luxembourg : Nicole Engelbert, Janine Weber et Laura Waigel (de gauche à droite)

LA LOGISTIQUE EST AUSSI L'AFFAIRE DES FEMMES

La logistique passe encore trop souvent pour une affaire d'hommes. Mais les temps changent. De plus en plus de femmes y font carrière, comme chez Dachser Luxembourg.

« Nous montrons le bon exemple », déclare Janine Weber, yeux pétillants et large sourire sur le visage. La responsable du site luxembourgeois de Grevenmacher sait que « le fait que de nombreuses fonctions dirigeantes soient assurées par des femmes sur un même site Dachser est plutôt exceptionnel ». Elle est épaulée par Nicole Engelbert, responsable des ventes, et Laura Waigel, responsable du service à la clientèle.

Ces trois trentenaires, qui de toute évidence s'épanouissent au travail, communiquent leur attitude positive à leur équipe. La meilleure preuve : sur le site de Grevenmacher, la rotation des effectifs est proche de zéro. « Ici, nous ne sommes pas vraiment attachés à la hiérarchie, nous nous tutoyons tous, et en cas de problème, nous en discutons librement. » J. Weber est convaincue que la communication est souvent un atout féminin.

N. Engelbert affectionne elle aussi ce mode de gestion du personnel. « Chaque semaine, nous nous réunissons au complet avec les responsables de l'entrepôt et du →

Laura Waigel : le service à la clientèle est sa passion

Comment se situent les femmes sur le marché du travail en termes d'équité salariale, d'accès à l'emploi et de sécurité de l'emploi ? Vous trouverez les réponses dans l'étude annuelle « Women in Work Index » du cabinet de conseil PwC. Elle donne l'Islande en tête concernant la situation des femmes sur le marché du travail, suivie de la Suède et de la Nouvelle-Zélande avec respectivement 79,1, 76,1 et 73,6 points. L'Allemagne se classe 18e sur 33 pays, avec 62 points, la France 22e avec 61,4 points. Depuis l'an 2000, la plus nette amélioration est à créditer au Luxembourg et à la Pologne, la plus forte détérioration au Portugal, aux États-Unis et à l'Autriche.

transport de fret courte et longue distances pour un bilan. » Chacun peut aborder librement des sujets importants et avoir une vue d'ensemble des opérations en cours. « Nous nous assurons ainsi que les décisions conviennent à tous les départements », souligne N. Engelbert qui, après des débuts en alternance en 2008, a intégré Dachser Luxembourg en 2012.

Une décision rapidement prise

L. Waigel est entrée dans l'entreprise en 2014 sur le conseil de N. Engelbert. « Ce n'est pas un travail de bureau classique. La mise en réseau mondiale suffit à le rendre très varié. » Cette diplômée en pédagogie économique se réjouit de ne pas avoir tergiversé à l'époque et d'avoir saisi sa chance. « Cela n'a pas été évident », se souvient-elle. Elle est la seule des trois à avoir appris la logistique sur place.

« Lors du recrutement, nous sommes très attentifs à ce que le candidat corresponde à l'équipe », précise J. Weber. Pour L. Waigel, le courant est passé instantanément. Même avec son profil atypique, elle s'est vite adaptée. C'est important, notamment pour être prise au sérieux par les collègues masculins. « Dans notre métier, on est presque tous les jours dans l'entrepôt, on doit parfaitement collaborer avec les autres. Et J. Weber le sait, cela n'est possible que si l'on est prêt à écouter et apprendre les uns des autres. »

Cette responsable d'agence a acquis ses compétences logistiques chez Dachser. En 2007, elle a entamé des études en alternance : gestion d'entreprise, spécialité transport et logistique. Elle se souvient, après son bac, d'avoir voulu étudier un domaine d'avenir. Son père ascensoriste lui a alors proposé un partenaire pour sa formation : Dachser. J. Weber n'a pas hésité longtemps.

Aujourd'hui âgée de 31 ans, elle nous confie : « Dès le premier cours, j'ai trouvé cela fascinant. Il s'agissait du groupage. D'emblée, j'ai accroché. » Au sein de l'agence de Munich, elle a travaillé dans divers services pour le volet pratique de sa formation. « Aujourd'hui, lorsque je discute avec le personnel masculin de l'entrepôt, ils voient que je connais mon métier », poursuit J. Weber. Elle est désormais responsable de 45 collaborateurs, dont

Janine Weber, la responsable d'agence, mise sur le travail d'équipe

Nicole Engelbert, responsable des ventes, a étudié l'ingénierie industrielle

20 agents logistiques, enchantés de pouvoir échanger avec elle en toute transparence et franchise.

Féminiser la relève

Dans les entrepôts et le transport routier notamment, la logistique est encore considérée comme une affaire d'hommes. Soucieux de changer cette image, Dachser ouvre ses portes aux jeunes femmes dès leur scolarité afin qu'elles puissent se faire elles-mêmes une idée de la logistique, notamment lors de la journée mixité (« Girls' Day »). L'agence Dachser de Dortmund participe régulièrement à cette initiative annuelle dans toute l'Allemagne. Fin mars, des apprenties de Dachser ont fait visiter leur entrepôt à des élèves de 14 ans et leur ont présenté leur univers de travail. « Nous avons pu charger nous-mêmes des palettes avec le chariot élévateur et assister en direct au chargement des caisses mobiles » explique Ivana Kegalj, élève du collège local à qui son père avait conseillé d'assister à la Girls' Day. Travaillant lui-même chez Dachser, il avait appris que de jeunes apprenties s'affairaient très activement depuis janvier à la mise en place d'un programme varié pour les élèves. Lorsqu'il en a parlé à Ivana, celle-ci a fait preuve d'un enthousiasme immédiat, à tel point qu'elle a réussi à motiver son amie à l'accompagner pour avoir un aperçu du travail dans les entrepôts Dachser. « C'était trop cool », a commenté Ivana, qui envisage de réaliser une formation chez Dachser après sa scolarité, mais peut-être seulement après y avoir effectué un stage.

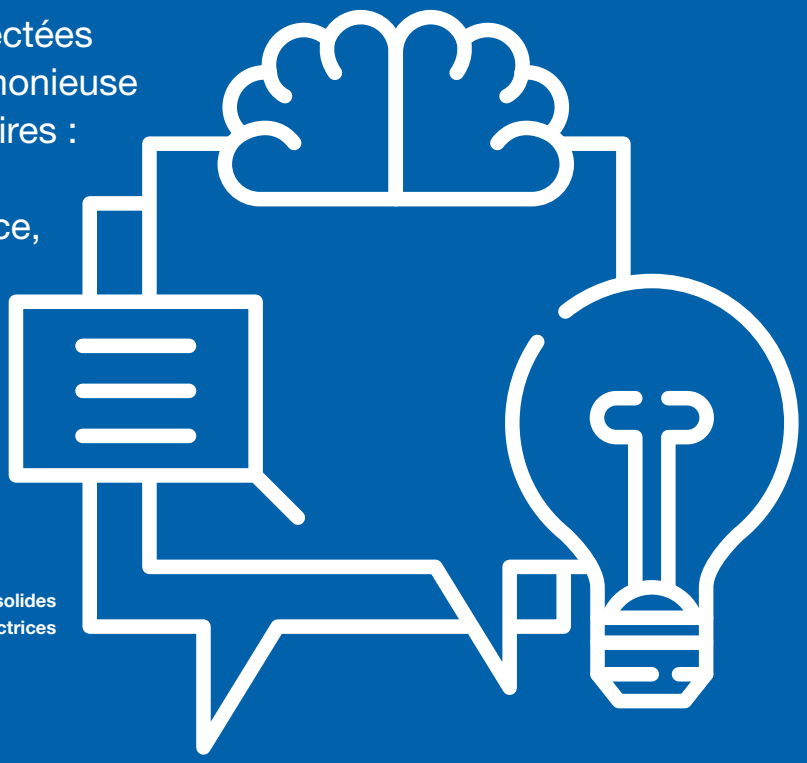
« Les voies qui mènent à la logistique sont nombreuses pour les jeunes femmes » indique L. Waigel. Membre du trio de dirigeantes au Luxembourg, elle parle en connaissance de cause. « Même avec mon profil atypique et des études de pédagogie économique, je me suis tout de suite sentie bien acceptée chez Dachser. » Au quotidien, le travail dans la logistique exige en fait des compétences très diverses. « Ce qui nous unit, c'est la passion et l'engagement personnel pour satisfaire au mieux les clients. Les femmes y parviennent tout aussi bien que les hommes. » Dachser Luxembourg en fournit la preuve aussi éclatante que sympathique.

K. Fink

Perspectives d'avenir : lors de la Girl's Day, comme ici, à Dortmund, les élèves peuvent se faire une idée de la logistique sur place

DES LIGNES DIRECTRICES
POUR L'ACTIVITÉ COMMERCIALE

Des règles claires et des lois respectées garantissent une coexistence harmonieuse et en toute confiance dans les affaires : telle est depuis toujours la devise de Dachser. Mais avec la croissance, de nouvelles structures se sont révélées nécessaires. C'est le cas notamment de notre système de gestion de la conformité, qui fête ses dix ans cette année.



La confiance exige de solides lignes directrices

En près de 90 ans, Dachser est devenue une entreprise logistique de premier plan proposant une vaste gamme de prestations dans le monde entier. Pour le dire à la manière de Bernard Shaw, célèbre dramaturge irlandais : notre entreprise familiale n'est pas une réussite parce qu'elle dure. Elle dure parce qu'elle réussit. « Un comportement exemplaire s'exprimant par des valeurs communes et une responsabilité sociétale sont à la base d'un succès commercial pérenne », constate Bernhard Simon, le CEO de Dachser.

Vécue au quotidien, la culture d'entreprise Dachser est plus qu'un simple postulat. « Les valeurs de l'entreprise se traduisent au jour le jour dans les relations avec les autres, que ce soit avec les clients ou les employés. Elles ne sont pas négociables et au contraire solidement ancrées dans l'ADN de Dachser. » L'ambition de l'entreprise familiale est claire : les transactions et les prestations doivent être irréprochables sur le plan juridique et moral. La vie toute entière de l'entreprise doit respecter ces exigences.

Reconnaître et assumer ses obligations

« Dachser attend de ses collaborateurs qu'ils obéissent certes au règlement interne mais également à toutes les lois sans exception, qu'ils évitent tout conflit d'intérêt et qu'ils respectent les coutumes, traditions et valeurs sociétales des différents pays et cultures. Le fait de reconnaître et d'assumer ces obligations constitue un défi permanent », explique Bernhard Simon. Tout comportement

Stephan Maruschke,
Department Head
Legal & Chief Compliance
Officer chez Dachser

> Pour agir dans un esprit durable et pérenne, une entreprise doit pouvoir compter avant tout sur l'intégrité de l'ensemble de ses intervenants

fautif ou violation de ces principes, d'éventuelles manœuvres d'évitement comprises, ne sont jamais dans l'intérêt de Dachser.

Le respect de ces prescriptions s'inscrit dans le concept de « conformité ». Il y a dix ans de cela, en 2009, Dachser a créé son propre système de gestion de la conformité sous la direction du juriste chevronné Stephan Maruschke. Pour ce Department Head Legal & Chief Compliance Officer de Dachser, une chose était claire dès le début : « Pour agir dans un esprit durable et pérenne, une entreprise doit pouvoir compter avant tout sur l'intégrité de l'ensemble de ses intervenants. Nous voulons, par un comportement honnête, fiable et digne de confiance, instaurer les fondements de relations commerciales solides et fructueuses. »

Dachser, poursuit S. Maruschke, a atteint il y a dix ans déjà une taille rendant nécessaire la mise en œuvre d'un système intégré de gestion de la conformité : « Le respect des lois a certes toujours été et reste une évidence pour notre entreprise. Cependant, seule l'introduction d'un système de gestion de la conformité structuré peut nous garantir que cette exigence soit mise en pratique et respectée à tout moment. »

S. Maruschke résume le concept de conformité par une analogie. « On peut comparer la conformité au système de navigation d'une voiture. Pilote intelligent important sur les trajets connus ou inconnus, ce système d'assistance nous aide à planifier et définir précisément nos itinéraires. Il nous signale les dangers potentiels et propose – le cas échéant – d'autres options pertinentes. » La réflexion personnelle et la prise de décision responsable ne sont pas pour autant remplacées. « Le système peut indiquer notre position, nous éviter des détours et des impasses, nous épargner du temps et des efforts, ajoute S. Maruschke. Mais en fin de compte, c'est toujours nous qui devons nous mettre en route, prendre le volant et nous déplacer dans le respect des règles et des lois. »

Aides au quotidien

Des directives concrètes apportent une aide au quotidien, par exemple dans le domaine des dons ou du droit de la concurrence. « Si nous souhaitons dénoncer les risques d'un comportement contraire aux règles, il faut bien sûr expliquer également comment bien se comporter sur le marché et dans son travail au quotidien », explique S. Maruschke. Chez Dachser, la conformité est représentée par un mousqueton qui symbolise la responsabilité individuelle mais également les dispositifs de protection ainsi mis en place.

Les affaires ne peuvent bien fonctionner que si les deux parties sont intègres et manifestent une certaine confiance mutuelle. C'est dans cet esprit qu'a été forgé, dès le Moyen Âge, le concept d'« honnête commerçant ». Le CEO Bernhard Simon conclut : « La marque Dachser est associée à un portefeuille de prestations logistiques toujours réalisées de manière honnête et respectueuse des lois en vigueur. Nos clients savent qu'ils peuvent toujours nous faire confiance – ce qu'ils apprécient grandement. » **M. Gelink**

Par sa devise « Integrity in Logistics », Dachser mise sur une culture de la conformité solidement ancrée dans l'entreprise et intégrée dans les activités quotidiennes de la direction comme des différents collaborateurs. Dans ce cadre, le système de gestion de la conformité instauré par Dachser il y a dix ans témoigne de l'importance accordée à tous les acteurs participant aux prestations logistiques et fournit une contribution durable au renforcement de la compétitivité du groupe.

Michael Kriegel, Department Head Dachser Chem-Logistics, et Johann-Peter Nickel, directeur de la VCI (de gauche à droite)

Logistique chimique

CÉLÉBRATION ET PROLONGATION : COOPÉRATION D'ACHATS AVEC LA VCI

Deux motifs de se réjouir : Dachser Chem-Logistics et la fédération allemande de l'industrie chimique (VCI) se targuent d'une coopération fructueuse de plus de 10 ans en matière d'achats et décident de la prolonger de cinq ans supplémentaires.

Dachser et la VCI ont débuté cette coopération en 2009 pour la logistique de groupage européenne. Avec l'internationalisation croissante de l'industrie chimique, cette collaboration s'est étendue en 2015 aux services intercontinentaux de fret aérien et maritime. Les quelque 1700 entreprises membres de la VCI représentent 90 % du chiffre d'affaires de l'industrie chimique et pharmaceutique en Allemagne, ce qui fait de la VCI la quatrième fédération sectorielle d'Allemagne.

« Avec Dachser Chem-Logistics, nos membres disposent d'un interlocuteur qualifié, en mesure d'assurer leur logistique en Europe tout en approvisionnant les marchés intercontinentaux », déclare Johann-Peter Nickel, le directeur de la VCI, montrant ainsi qu'il apprécie cette collaboration. Gisa Blach, responsable de la coopération en matière d'achats au sein de la VCI, complète ces propos : « Avec des produits en partie sensibles et ses nombreuses dispositions juridiques particulières, l'industrie chimique impose des exigences élevées à ses partenaires, en premier lieu aux logisticiens. Trouver un partenaire fiable doté du savoir-faire requis est un avantage concurrentiel décisif pour les PME de ce domaine. »

Un engagement récompensé

Dachser et la VCI considèrent donc comme très positive la poursuite du partenariat. Michael Kriegel, Department Head Chem-Logistics chez Dachser, commente ainsi la prolongation de l'accord pour une durée de cinq ans : « Nous nous réjouissons de ce que la VCI apprécie notre engagement sans faille pour l'industrie chimique. Avec Dachser Chem-Logistics, nous avons créé une solution sectorielle qui centralise le savoir-faire requis en matière de logistique chimique et parle la langue de l'industrie chimique. »

+++ CHANGEMENT À LA TÊTE DE DACHSER IBERIA +++ Responsable de longue date de la région « West Iberia », Celestino Silva a été promu à la tête de l'organisation de transport routier ibérique. Ce Portugais de 51 ans justifie d'une riche expérience en logistique. Il a débuté il y a plus de 20 ans sa carrière chez Azkar, entreprise dont est issue Dachser EL Iberia, et œuvré à la construction de la filiale nationale portugaise. Après l'acquisition d'Azkar par Dachser, il a veillé à la bonne intégration des filiales nationales au Portugal et pris la responsabilité, en 2014, des activités Dachser en Galice, communauté autonome située dans le nord de l'Espagne. « Je souhaite mettre l'accent tout particulièrement sur la qualité, la satisfaction client et la motivation des collaborateurs, afin de développer de manière dynamique nos activités en Espagne et au Portugal », explique Celestino Silva pour préciser ses projets. **+++**

+++ BRATISLAVA POURSUIT SES TRAVAUX D'EXPANSION +++ Dachser Slovakia continue d'investir dans son site logistique de Lozorno, près de Bratislava. Après l'ouverture l'an dernier d'un entrepôt multi-utilisateurs, trois millions d'euros ont été investis dans l'expansion de l'unité d'exploitation existante. Avec ses 3 000 m², elle a également la fonction d'Eurohub dans le réseau Dachser. « Après l'agrandissement, qui doit être terminé en septembre, la capacité du site sera presque doublée », explique Roman Stoličný, Managing Director de Dachser Slovakia. +++

Optimisme de mise sous le Corcovado

+++ BRÉSIL, MARCHÉ D'AVENIR +++ Perspectives intéressantes en Amérique du Sud : pour son 10e anniversaire, la filiale brésilienne de Dachser est confiante dans l'avenir. « Le marché brésilien recèle un énorme potentiel de croissance », déclare João Paulo Caldana, Managing Director de Dachser Brazil.

Le logisticien Dachser s'est bien préparé à ce marché : depuis sa fondation en 2009, Dachser Brazil a augmenté ses effectifs de 65 % pour employer aujourd'hui environ 200 collaborateurs sur dix sites différents répartis dans tout le pays. En dix ans, 350 000 envois représentant un trafic d'environ 70 000 tonnes et 140 000 EVP ont été réalisés. Le chiffre d'affaires a ainsi augmenté de plus de 50 %, passant à 75,3 millions d'euros en 2018.

En tant que partenaire économique, Dachser Brazil allie ses compétences liées au réseau mondial Dachser Air & Sea Logistics à sa vaste expérience dans les industries de l'automobile, de la chimie et de l'alimentaire.

Dachser s'investit au Brésil dans le domaine social en collaboration avec l'organisation d'aide à l'enfance Terre des hommes, en soutenant notamment un projet pour enfants et jeunes défavorisés des quartiers sensibles de la ville de Campinas, dans l'État fédéral de São Paulo. +++

+++ DÉVELOPPEMENT AU CONFLUENT DE TROIS PAYS +++ Dachser Czech Republic renforce son agence d'Ostrava par un bâtiment d'exploitation et d'administration. Occupant 3 200 m², le nouveau site logistique comprendra 15 portes à quai et accueillera jusqu'à 3 000 emplacements de palettes. La surface de bureaux est de 450 m². L'agence d'Ostrava est située dans une région en expansion rapide au confluent de la République tchèque, de la Pologne et de l'Allemagne. « Nos clients de la région se développent, et nous sommes heureux de connaître la même croissance, déclare Jan Polter, Sales Manager EL Czech Republic. +++

+++ DÉMÉNAGEMENT À SINGAPOUR +++ Dachser a investi de nouveaux locaux dans le parc d'affaires international (IBP) du district de Jurong à Singapour. Avec son bureau à l'aéroport et ses unités d'exploitation, Dachser Singapore est bien placé pour répondre aux exigences d'entreprises internationales. Singapour est le quatrième plus grand exportateur d'équipements électroniques dans le monde. Cette cité-État n'abrite cependant pas seulement d'innombrables entreprises de haute technologie ; des sociétés internationales très diversifiées sont venues s'y établir. +++

Ouverture officielle à Singapour, en présence de Frank Stadus, Managing Director Air & Sea Logistics Singapore, Jochen Müller, COO Air & Sea Logistics, et Edoardo Podestá, Managing Director Air & Sea Logistics Asia Pacific (de gauche à droite)

Murat Kayki s'est hissé au poste de responsable d'agence

ASPIRER À TOUJOURS, PLUS POUR ALLER TOUJOURS PLUS HAUT

Après des débuts comme stagiaire chez Dachser India, Swapnali Kurale pilote désormais d'importants processus liés au fret aérien et maritime. Murat Kayki s'est rapidement hissé du poste de conducteur de poids lourd à celui de responsable de deux agences en France. Ces deux biographies atypiques montrent que tout est possible dans la filière logistique pour des collaborateurs ambitieux.

Pour organiser une entrevue, Murat Kayki et sa collègue Swapnali Kurale auraient besoin de temps, de beaucoup de temps même. Sept heures d'avion séparent en effet Nîmes, dans le sud de la France, où vit et travaille M. Kayki, de la mégalopole indienne de Mumbai. Bien qu'évoluant sur des continents différents avec des cultures différentes, ces collaborateurs de Dachser ont bien des points en commun. Tous deux vivent et travaillent dans la ville où ils sont nés. Fils d'une famille de migrants turcs, M. Kayki a vu le jour il y a 38 ans à Nîmes. Dirigeant aujourd'hui les agences Dachser de Nîmes et d'Avignon, il a, tout comme S. Kurale à Mumbai, une carrière assez impressionnante à son actif.

Si M. Kayki a abandonné la cabine de son poids lourd pour investir le poste de responsable d'agence, S. Kurale, stagiaire à ses débuts chez Dachser, est devenue Business Process and Organization Manager (BPO) pour l'ensemble du marché indien. Fille de deux enseignants, elle a commencé sa carrière dans le transport de fret il y a 23 ans. Enfant, elle avait tout autre chose en tête et voulait →

Swapnali Kurale : experte reconnue du transport de fret

devenir enseignante, comme ses parents. Mais après le bac, elle a étudié la chimie, l'allemand et le russe, ainsi que la danse. Elle a connu la filière logistique à l'occasion d'un job dans une société d'importation durant les congés universitaires. En 1996, elle est finalement entrée comme stagiaire pour le fret maritime dans une entreprise de transport, qui a ensuite été reprise par Dachser.

En permanence à l'écoute

S. Kurale occupe aujourd'hui un poste important dans l'organisation nationale Dachser en Inde tout en étant membre du réseau mondial Experts Air & Sea (DENAS) de Dachser. En tant qu'experte DENAS, S. Kurale, riche de ses vastes connaissances et savoir-faire, est une interlocutrice importante pour toute la région et une interface entre l'Asie et le siège en Allemagne. C'est l'une des raisons pour lesquelles elle reste toujours en contact étroit avec les collègues d'autres pays. « Le réseau DENAS est une excellente opportunité pour élargir son horizon », dit-elle – mais ce n'est pas la seule. « J'ai l'habitude de partager des expériences avec d'autres agences Dachser depuis mes débuts », poursuit S. Kurale. « Chez Dachser, les collègues sont en permanence à l'écoute et toujours là pour vous aider. » C'est pourquoi elle déménagerait n'importe où, pour Dachser, bien qu'ayant passé toute sa vie professionnelle et personnelle dans sa ville natale, Mumbai. Quels sont ses projets pour l'avenir ? Elle souhaite évoluer en interne et assumer encore plus de responsabilités. Ce qu'elle apprécie dans son travail, c'est la possibilité d'en apprendre toujours plus et de communiquer en réseau avec ses homologues étrangers.

L'ambition, le talent, l'intérêt pour la logistique et un employeur qui reconnaît et favorise le potentiel existant ont conduit S. Kurale là où elle est parvenue aujourd'hui. Elle a résolument saisi les opportunités offertes par Dachser. Peu de temps après avoir débuté comme stagiaire, elle était déjà responsable des importations par voies maritimes, et un an plus tard, elle reprenait le poste de son responsable qui venait de quitter l'entreprise. « Je me suis efforcée de tirer le maximum de chaque opportunité » dit-elle – activement soutenue par les dirigeants et les collègues qui l'ont accompagnée dans son ascension vers les sommets.

M. Kayki a lui aussi pu se reposer sur l'esprit cher à Dachser dans son ascension du poste de conducteur de poids lourd à responsable d'agence : « Dans chaque situation, j'avais le soutien nécessaire – et ce qui est encore plus important – le sentiment que tout le monde croyait en moi. » Selon lui, il doit beaucoup à Guénaël Rousselot, General Manager Provence-Alpes-Côte d'Azur & Languedoc-Roussillon. « Absolument rien ne pouvait laisser présager que je gravirais un jour les échelons du poste de conducteur à celui de responsable d'agence », confie M. Kayki avec le recul. Il est d'autant plus reconnaissant aujourd'hui de ce que non seulement G. Rousselot, mais aussi ses collègues de Nîmes et d'Avignon l'aient soutenu dans son parcours professionnel.

Pour Murat Kayki, tout a commencé au volant d'un camion

Dérivé du latin (« carrus », char), le mot carrière signifie « trajet ». Dans le langage courant, il a le sens de « parcours » en tant qu'évolution professionnelle. Alors que l'expression « faire carrière » est le plus souvent interprétée de manière positive, le « carriériste » est plutôt perçu comme une personne désagréable.

Avec son poids lourd vers l'avenir

Pour un jeune élevé dans un quartier difficile de Nîmes, cela n'avait rien d'évident. Si son frère et sa sœur ont poursuivi leurs études après le secondaire, M. Kayki n'avait qu'un intérêt modéré pour l'école. Aussi a-t-il dû renoncer à sa première aspiration professionnelle, à savoir l'archéologie. Au lieu de cela, il a investi toute son énergie dans les activités sportives comme le foot et le basket, avec un seul objectif en vue après sa scolarité : devenir indépendant le plus vite possible, fonder une famille et échapper au milieu de son enfance. C'est pourquoi il entame une formation de conducteur de poids lourd dès 16 ans et se marie à peine quatre ans plus tard.

Son parcours est atypique, mais déterminé. Fin septembre 1999, M. Kayki signe un contrat de conducteur de poids lourd chez Graveleau, filiale de Dachser, devenue Dachser France en 2009. Après cinq ans comme conducteur dans cette entreprise, il gravit le premier échelon de sa carrière, troquant le siège de sa cabine pour un fauteuil de bureau. Il devient assistant de production et effectue, les années suivantes, des missions pour divers services. À partir de 2007, il est responsable, dans l'agence de Nîmes, du transport longue distance, puis, dès 2011, de la production. A peine deux ans plus tard, il prend les rênes de l'agence. Depuis l'an dernier, il est également responsable de l'agence Dachser d'Avignon. M. Kayki doit aussi son ascension rapide à la philosophie d'entreprise vécue au quotidien chez Dachser. Les collaborateurs sont soutenus et invités à prendre d'eux-mêmes des responsabilités et approfondir les choses – quitte à sortir résolument des sentiers battus.

Comme S. Kurale à Mumbai, M. Kayki a compris et accepté ses nouvelles missions et fonctions comme des défis. Pour un autodidacte comme lui, chaque échelon de sa carrière s'est avéré un « défi complexe », confie-t-il. Il s'y est préparé avant tout par la réflexion, en orientant ses pensées et ses actes vers l'avenir. « Placer les individus au cœur de mes préoccupations est l'un de mes principaux objectifs en tant que responsable d'agence », confie-t-il. Les individus sont ici les clients et bien sûr les collègues du réseau mondial Dachser. Ceux-ci sont parfois, comme S. Kurale, installée à Mumbai, presque à l'autre bout du monde. Mais, d'après lui, cela n'empêche pas vraiment le sentiment d'appartenance qui unit les collaborateurs Dachser du monde entier.

G. Schreier

Swapnali Kurale incarne l'esprit Dachser

UN VENT NOUVEAU

Nés au tournant du XXIe siècle et ayant grandi avec le smartphone, les membres de la génération Z ont depuis longtemps investi la logistique en tant qu'apprentis ou alternants chez Dachser. Mais qu'attendent ces porteurs d'espoir d'eux-mêmes, de leur environnement de travail et de leur avenir ?

Wiktoria Bukalski,
future agent de transport

Nés à partir du milieu des années 1990 et élevés avec les smartphones, applis et réseaux sociaux, les membres de la génération Z – parfois appelée génération post-millénaire ou génération selfie –, sont censés avoir une maîtrise quasi innée des technologies modernes et arrivent ainsi à point nommé pour l'ère de la transformation numérique. Mais cette nouvelle génération est-elle vraiment disposée et en mesure de la façonner activement – elle dont on dit, entre autres, qu'elle privilégierait la « vie » au « travail » dans l'équilibre travail-vie personnelle ?

L'étude « Gen Z Effect » notamment, menée par l'entreprise Dell Technologies, a cherché des réponses auprès d'élèves et étudiants de 16 à 23 ans du monde entier. Résultats : la génération Z est éprise de nouvelles technologies et en grande partie (41 %) convaincue de posséder les compétences techniques exigées par les employeurs. Concernant les compétences comportementales requises, les jeunes interrogés font toutefois preuve d'une attitude plus critique envers eux-mêmes ; ils accordent de ce fait beaucoup d'importance aux interactions humaines et surprennent par leur comportement réservé, pragmatique et conservateur. Leur attitude, indique l'étude, serait de plus en plus marquée par une retenue privilégiant l'observation et l'adaptation.

Apprendre les uns des autres

Les apprentis et étudiants en contrat d'alternance chez Dachser savent apprécier l'expérience de leurs collègues. C'est le cas de Wiktoria Bukalski qui, depuis août dernier, suit une formation d'agent de transport sur le site de Bad Salzuflen. « Je veux comprendre les rouages de la chaîne logistique et les opérations à effectuer pour que, par exemple, le bureau commandé sur internet parvienne chez son destinataire. Lorsque toutes les opérations sont liées les unes aux autres et que, grâce à la collaboration de tous, le transport s'est bien déroulé, c'est un sentiment génial que d'y avoir contribué. » Mais cela n'est un plaisir que si tous les collègues montrent la même motivation. « Cela peut vite devenir très fatigant lorsque les gens ne parviennent pas à se mettre d'accord et campent sur leurs positions. »

Tout simplement retrousser ses manches

Emilia Wagener n'arrive pas à comprendre que l'on dise parfois de la génération Z qu'elle manque d'application et d'ambition au travail. « Je veux aller loin et toujours en apprendre plus pour progresser » dit cette jeune femme de 19 ans qui poursuit des études en alternance en gestion d'entreprise avec orientation logistique. Elle se familiarise avec la pratique au sein de l'entité Dachser Logistikzentrum Ostwestfalen-Lippe, dans sa ville natale de Bad Salzuflen et étudie à Mannheim. Afin de ne pas s'ennuyer entre le baccalauréat et le début de ses études, elle a aussitôt retroussé ses manches et commencé à l'entrepôt. Cela a d'abord été un peu difficile de se présenter certains jours au poste de contrôle à 2 heures du matin, confie-t-elle. →

Niklas Hertlein, apprenti au centre logistique de Hambourg

Emilia Wagener poursuit des études en alternance

Lina Schöffel veut être conductrice professionnelle

Norina Reimann suit une formation au centre logistique de Dortmund

« Mais j'ai été si chaleureusement accueillie par mes collègues que je me suis tout de suite sentie intégrée et au cœur de l'action dès la réception des marchandises. »
Pour Niklas Hertlein, en formation d'agent de transport au centre de logistique Dachser de Hambourg, le contact avec les clients et les échanges directs avec les conducteurs l'ont tout d'abord dérouté et effrayé. « Depuis, je suis plus à l'aise, ce qui tient aussi au fait que j'ai une meilleure vue d'ensemble », déclare ce jeune de 18 ans. J'ai appris à prendre plus d'assurance dans les contacts et gérer plus calmement les défis du quotidien. »

Fascination d'un système rodé

Lina Schöffel, qui a commencé une formation de conductrice professionnelle en août 2018 au centre de logistique de Berlin Brandebourg, est fascinée par les opérations étroitement imbriquées réalisées en amont des transports dans les entrepôts et les bureaux. Elle affirme manier avec facilité l'équipement technique, comme celui servant à scanner les produits dans l'entrepôt logistique alimentaire. Ensuite, elle a pu avoir un aperçu, dans le service informatique, des différents programmes Dachser utilisés pour le pilotage des processus de transport et d'entreposage. « Je suis impressionnée de voir à quel point tout ce qui tourne autour du transport d'un point A vers un point B est géré sans grandes difficultés. »

L'esprit d'équipe dans son ADN

Âgée de 21 ans, Norina Reimann suit depuis 2017 une formation d'agent de transport au centre de logistique de Dortmund. Elle a grandi avec les réseaux et ils lui sont indispensables, notamment et surtout dans son métier. « Dans ma formation, chaque jour est différent. C'est pourquoi je me réjouis d'autant plus d'avoir le soutien total de mes collègues. Cela me permet d'apprendre plus vite et d'acquérir toujours plus d'expérience. Elle n'a « vraiment aucune envie » de « se battre toute seule ». « Dans l'équipe, on peut exploiter au mieux les atouts de chacun », déclare cette apprentie.

Nous n'avons pas élevé des robots

Comment concilier ces exemples avec l'idée répandue que la génération Z se préoccupe avant tout d'Internet, d'elle-même, de ses selfies et de sa liberté ? L'étude « Gen Z Effect » de Dell livre une conclusion optimiste : « Nous n'avons pas élevé des robots. Malgré leur grande affinité pour la technique et une solide assurance dans leurs connaissances techniques, les membres de la génération Z connaissent aussi l'incertitude et accordent beaucoup d'importance aux interactions humaines », explique Doris Albiez, vice-présidente principale et directrice générale de Dell EMC Allemagne. La voie est ainsi ouverte à une collaboration fructueuse entre les différentes générations dans l'entreprise. Les collègues plus âgés peuvent inculquer les compétences comportementales manquantes à la génération Z qui pourrait, en retour, veiller à ce que les compétences technologiques se développent dans toute l'entreprise. Bilan de l'étude : « La génération Z peut ainsi largement contribuer à la transformation numérique. »

M. Schick

Pour décrire une génération, les sociologues regroupent les personnes nées sur une période donnée :

Génération silencieuse, entre 1922 et 1955

Génération des baby-boomers, entre 1955 et 1969

Génération X, entre 1965 et 1980

Génération Y, entre 1980 et 2000

Génération Z, entre 1995 et 2010

UN ENGAGEMENT DURABLE

Entré à 17 ans chez Dachser, Kurt Aufschneider travaille maintenant depuis 46 ans au sein de la division Air & Sea Logistics. Il compte ainsi parmi les plus anciens salariés de l'entreprise. À l'agence de Munich, il a croisé le fondateur de l'entreprise en personne, Thomas Dachser, qui lui a recommandé de « toujours bien se préparer pour limiter les retouches ». Il ne l'a jamais oublié et appliqué toute sa vie. Aujourd'hui, il s'occupe plus spécialement, depuis Munich, des activités affrètement et gestion de projets. Une longue fidélité à l'entreprise n'a rien d'inhabituel chez Dachser. En Allemagne par exemple, sur quelque 16 300 collaborateurs, plus de 10 % ont plus de 20 ans d'ancienneté.

DACHSER
Intelligent Logistics

MOVE THE WORLD.
MOVE YOUR FUTURE.

Sandra W. :
Apprentie en tant que spécialiste de la logistique contractuelle et acteur clé de l'industrie mondiale

POSTULEZ MAINTENANT
Rejoignez-nous pour donner le tempo à l'économie mondiale : **www.dachser.com**