



HEBDO

QUAND LA LOGISTIQUE S'ATTAQUE À LA DIVERSITÉ DE GENRE

Exosquelettes, armoires robotisées, chariots à hydrogène... En pleine pénurie de main d'œuvre, la logistique mise sur la technologie et l'aménagement des postes de travail pour réduire la pénibilité de ses métiers et attirer les femmes. Tout en accélérant la lutte contre les stéréotypes de genre. Retour sur la table-ronde « Femmes et logistique : quels enjeux d'attractivité et de santé sécurité ? » du dernier Salon Preventica à Toulouse.

« Avant, dans les entrepôts, ça sifflait, c'était graveleux et vous aviez des calendriers Pirelli », se souvient Thomas Daudré-Vignier, ex-président de l'association Pil'es, réseau associatif fédérant les professionnels de la filière logistique, et directeur des sites logistiques chez But. Quand Marie-Laure Furgala, ancienne diplômée du Master ISLI Supply Chain (institut supérieur de logistique industrielle) qu'elle dirige désormais, se mord la lèvre en évoquant le doux sobriquet dont les étudiants de sa promo étaient affublés : « Les bronzés du bras gauche ». Une image d'Épinal que le secteur tente encore aujourd'hui d'estomper, par souci d'attractivité. « La femme est l'avenir de l'homme », reprend à son compte Thomas Daudré-Vignier, qui estime que « la solution à la pénurie de personnel dans les entrepôts passe par les femmes ».

Une féminisation déjà à l'œuvre. « Toutes les études montrent un accroissement notable du poids des femmes dans le secteur, de 7 % il y a quelques années à plus de 30 % aujourd'hui, plus de 40 % dans certaines activités », se réjouit le Cercle Entreprises et Santé. « Quand j'ai fait le master ISLI en 1996, nous étions 6 femmes sur 46. Maintenant, j'ai à peu près 30 % de femmes. Donc oui, la logistique se féminise, confirme la directrice de Master. Même son de cloche chez GXO Logistics. « Nous comptons aujourd'hui 31 % de femmes et 52 % dans la catégorie des ouvriers : c'est plutôt pas mal ! », se félicite Samya Bellhari-Trahin, responsable ergonome et QVT du prestataire pure-player de logistique contractuelle. « Quand je suis arrivée dans le secteur, je n'y connaissais rien mais je me suis aperçue très rapidement qu'il y avait quand même un certain nombre de femmes dans ce monde-là », ajoute-elle. Même si « nous sommes loin de la parité », tempère Marie-Laure Furgala.

Du côté du pôle d'intelligence logistique (Pil'es), « *l'ensemble des permanents sont des femmes* », se targue Thomas Daudré-Vignier, avant de préciser qu'elles ne représentent que 16 % des employés des entrepôts qu'il gère chez But. « *Ce qui est plutôt pas mal, défend-il, à l'instar de la responsable ergonome de GXO. Parce que les produits que nous manipulons sont lourds (meubles à plat, canapés, fauteuils, etc.). Toutes les femmes ne sont pas des nageuses soviétiques dopés* », s'hasarde-t-il. « *J'ai 20 ans de logistique donc j'ai vu effectivement arriver les technologies, y compris l'arrivée des femmes* », témoigne un homme de l'assistance.

« **La petite blague de Michel** »

Des tournures symboles de la lente mutation des mentalités. « *C'est très difficile pour certaines personnes d'évoluer [...], de comprendre que les discours un peu macho et virils n'avaient pas de raison d'être, que les femmes pouvaient prendre des postes à responsabilité, que parfois elles étaient meilleures que nous, et qu'il fallait une cohabitation bénéfique pour tout le monde* », soulève au passé Thomas Daudré-Vignier. Une problématique à laquelle Samya Bellhari-Trahin répond par des formations sur la prévention des risques psychosociaux, du harcèlement moral et des agissements sexistes sous la forme d'un jeu de rôle, « *une mise en situation que l'on retrouve généralement régulièrement dans les entrepôts et qui va générer des tensions* ».

Est-ce que vous vous sentez crédible pour manager des caristes ?”

« *Ces formations sont très riches et intéressantes parce qu'autour de la table, des femmes et des hommes débattent ensemble sur la petite blague de Michel que toutes les femmes reçoivent, qui est facile et simple pour lui, mais qui peut être perçue péniblement par les femmes à moyen et long terme* », illustre l'ergonome. « *Nous faisons également beaucoup de formations chez But justement sur le respect, la bienveillance, la diversité et le respect du droit des femmes* », enchérit au présent Thomas Daudré-Vignier. Avant de lorgner sur une différence culturelle disputable. « *Moi j'aime bien dire les choses telles qu'elles sont : on constate un remplacement d'une population par une autre, c'est-à-dire qu'il y a beaucoup de gens issus de l'immigration qui viennent dans nos entrepôts et qui n'ont pas forcément cette culture de de la femme, postule-t-il. Il faut par exemple rappeler que cela ne se fait pas de tourner le dos à une responsable qui dit bonjour.* »

Pour Marie-Laure Furgala, la réalité est différente aujourd'hui, même si « *Je me souviens encore d'un entretien de recrutement pour un stage dans un entrepôt de région parisienne il y a 28 ans. On m'a posé cette question : "Est-ce que vous vous sentez crédible pour manager des caristes ?"*, maugrée-t-elle encore. *Si j'ai pris ma revanche, formant ceux qui vont manager les caristes, mes étudiantes ont toujours du mal à se projeter dans un univers entrepôt. Il est nécessaire de faire évoluer l'image de ce métier en mettant en place des mises en situation ou des visites de sites, leur faire visualiser qu'effectivement ce n'est pas un métier réservé aux hommes. Les femmes souffrent du syndrome de Cendrillon : on boulotte, on boulotte, mais on est moins visible. On manque aussi de rôle modèle féminin, mes mentors ont toujours été des hommes.* »

La directrice suggère d'aller construire l'attractivité du côté de la Supply Chain, compris selon elle comme « *tous les pavés en amont et en aval de la logistique, des entrepôts et des transports* ». « *L'élargissement à la Supply Chain aide à féminiser le sourcing de mes étudiants, explique-t-elle.*

Nous avons une nouvelle génération qui veut avoir un réel impact environnemental et sociétal, qui veut s'orienter vers des fonctions leur permettant d'avoir un vrai levier d'action. » De quoi rester optimiste. « Je voudrais rassurer le public : pour mes étudiants, la Supply Chain n'est pas un métier généré ! Ils ne comprennent même pas pourquoi on pose le débat sur la table ».

« Manutention assistée »

À côté du changement de mentalités et de sa valorisation auprès du jeune public, le secteur compte sur les nouvelles technologies pour attirer les femmes. *« La réduction de la pénibilité en entrepôt et dans la logistique au sens large est une source d'attractivité pour une population qui jusqu'à maintenant ne s'identifiait pas à ce métier », assure Marie-Laure Furgala, citant « l'intelligence artificielle, la mécanisation, la mise en place de convoyeurs et de robots, les armoires robotisées d'Amazon que vous voyez sur internet et les chariots élévateurs à l'hydrogène que l'on recharge comme une voiture, jugés plus rassurants pour les femmes ». « La population féminine se reconnaît davantage dans la manutention assistée que dans les entrepôts d'il y a 30 ans, qui ont quand même bien évolué », explique-t-elle.*

Les standards non genrés génèrent des situations de travail plus adaptées à la population masculine”

« Un tas de nouvelles technologies comme la cobotique (collaboration humain-robot, ndlr), les AGV (véhicule à guidage automatique qui conduisent un colis ou une palette d'un point A à un point B, ndlr) ou la réalité augmentée permettent aujourd'hui de limiter les contraintes et de permettre aux femmes et aux hommes d'effectuer ces métiers dans de meilleures conditions », égrène Baptiste Truillet, ergonomiste au sein de la start-up Soter Analytics qui développe des capteurs capables de mesurer « les contraintes réelles que les opérateurs subissent ».

Des technologies qui soulignent l'inégalité de genre des postes de travail. *« À métier et environnement égaux, nos capteurs ont remonté environ 30 % de contraintes supplémentaires (en volume) pour les femmes », informe l'ergonome. La faute, selon lui, à des postes de travail conçus selon des « standards non genrés qui génèrent des situations de travail plus adaptées à la population masculine ».*

De son côté, GXO a mis en place *« un certain nombre d'actions techniques dont des exosquelettes », précise Samya Bellhari-Trahin. Idem pour Thomas Daudré-Vignier. « Grâce aux exosquelettes, nous avons un site qui n'a plus d'accidents depuis deux ans », se réjouit-il. Le directeur des sites logistiques de But reste toutefois dubitatif quant à l'apport de l'intelligence artificielle dans son métier. « Pour optimiser les approvisionnements ou l'organisation, oui. Mais je ne crois pas du tout à la robotisation globale, estime-t-il. Nous avons écumé les salons, il n'y a aucune entreprise qui a travaillé sur nos produits. Derrière l'intelligence artificielle, il y a de l'humain qui donne de la data. S'il n'y a pas la connaissance métier, elle peut vous proposer un truc sur le papier qui vous semblera magnifique mais qui ne marchera pas dans la réalité. »*

« Rotation des postes »

Après les « actions humaines et sociales » et les « actions techniques », un dernier pan reste à explorer : « les actions en matière d'organisation du travail », résume la responsable ergonomie et QVT de GXO, qui a classé les initiatives de sa structure. « Je pense qu'il va falloir que l'on travaille encore davantage sur les actions organisationnelles », pointe-elle, pourtant « très fière » d'un récent « accord conclu main dans la main avec les élus sur la qualité de vie au travail, l'équilibre vie pro/perso et l'égalité professionnelle ». L'ergonome souhaite ainsi « encourager la promotion interne, réfléchir à la rotation des postes [au sein de GXO], à l'équilibrage des lignes de copacking, et d'une façon générale, à la manière dont [elle] va pouvoir préserver le mieux possible les femmes dans l'entreprise ».

À cet égard, Marie-Laure Furgala met en avant de belles initiatives : « Au niveau monde, Geodis travaille sur le paiement intégral du congé maternité, voire à son allongement, et Amazon aménage les horaires de travail des femmes enceintes ou qui ont des jeunes enfants, en les assignant par exemple en équipe de jour et pas uniquement en équipe du matin ou de l'après-midi ». La directrice de Master souligne l'importance des journées « enfant », « parce qu'il y a beaucoup de mères célibataires dans ces métiers, cela les aide à se maintenir en poste ». Des aménagements pas toujours simples à mettre en place. « C'est compliqué les horaires changeants, concède Thomas Daudré-Vignier. Nous avons effectivement de plus en plus de mères célibataires alors nous essayons de trouver des solutions, tout en respectant une équité quand même globale de l'entreprise. » Une équité globale... de genre.

Matthieu Barry

<https://www.actuel-hse.fr/content/quand-la-logistique-sattaque-la-diversite-de-genre>