



Recrutement « on a tout essayé ! »

Luc Battais



De gauche à droite : Cécile Michaux, Déléguée générale du Pôle d'Intelligence Logistique ; Christine Cevoz responsable QH3SE France - Rhenus Logistics ; Vincent Morel-Fourrier responsable hygiène sécurité environnement - LDLC ; Stéphane Bulliod directeur général de Toolog filiale logistique de Spartoo.

Le Pôle d'Intelligence Logistique, en Rhône-Alpes, a organisé mardi 18 juin, une matinée d'échanges avec ses adhérents sur la qualité de vie au travail. Placés devant des difficultés de recrutement dans les emplois logistiques, les professionnels ont été invités à réfléchir à ce que sont réellement les obstacles au recrutement dans leurs métiers. Le pôle a dévoilé à cette occasion les résultats d'une enquête réalisée auprès de 500 collaborateurs et futurs salariés du secteur sur leurs attentes et besoins vis-à-vis de leur employeur et de leur travail. Principale conclusion : on n'a peut-être pas encore tout essayé.

Quand le Pôle d'Intelligence Logistique en Rhône-Alpes demande à des employés de la logistique en activité (76% de l'échantillon) ou en recherche d'emploi, de classer les trois critères principaux considérés comme « primordiaux » ou « très important » dans le choix d'une entreprise, le salaire vient en tête, suivi presque à part égale du « climat dans l'équipe » et, un peu plus loin de la « reconnaissance ».



Considérant que si la rémunération est une préoccupation importante pour les répondants car elle correspond au minimum vital acceptable les participants aux travaux du Pôle d'Intelligence Logistique se sont toutefois accordés sur le fait que cet aspect salarial est propre à chaque entreprise et qu'il ne pouvait pas constituer un sujet en soi à travailler de manière collaborative.

La QVT primordiale

Ils ont estimé en revanche que la « QVT », la qualité de vie au travail, constitue une piste de réflexion collective. Sur cette question les participants à la table-ronde se sont accordés pour dire que « *la QVT ne peut se résumer uniquement à des opérations de team building et d'incentives pour les salariés ou à l'installation de babyfoot et l'organisation d'événements récréatifs...* » mais qu'une démarche en faveur de la qualité de vie au travail doit « ***s'inscrire dans une action durable de transformation managériale et organisationnelle*** » .

Dans un entrepôt cela passe notamment par une meilleure formation mais aussi par un soutien plus affirmé aux chefs d'équipe.

Selon les conclusions de la table-ronde, beaucoup d'entre eux, par exemple, « *ne sont pas à l'aise pour parler devant une trentaine de collaborateurs. Certains étaient d'excellents caristes ou préparateurs de commandes mais une fois promus chef d'équipe ils n'ont pas forcément les clés du management et peuvent se retrouver en difficulté, ceci pouvant avoir un impact néfaste sur leur santé et sur l'ambiance* ».

[Lire la suite dans l'intégralité du compte-rendu :](#)

Sur le même sujet

Rubriques

Derniers articles publiés dans les rubriques [Entreprise](#)

Newsletter

Stratégies Logistique Business



Les batteries ODYSSEY® Performance Series™ sont conçues pour alimenter l'avenir

L'augmentation des charges de service et autres charges auxiliaires sur les camions et les autobus poussent aujourd'hui les batteries traditionnelles au-delà des capacités autorisées par leur conception, avec des répercussions croissantes pour les propriétaires de parcs, gestionnaires, chauffeurs et (...)

Stratégies Logistique Business propose du contenu sponsorisé.

Articles les plus lus

Abonnez-vous

Suivez l'actualité logistique au rythme qui vous convient le mieux :

En poursuivant votre navigation sur ce site, vous acceptez l'utilisation de cookies pour vous proposer des contenus et services adaptés [En savoir plus](#) **OK**