



**embaucher des
talents dans le
secteur de la
logistique.**

introduction.

En tant qu'employeur dans le secteur de la logistique, vous savez probablement déjà à quel point il peut être difficile d'attirer et de recruter des candidats qualifiés.

Les employeurs du secteur de la logistique sont confrontés à un déficit de compétences depuis plusieurs années.

Malheureusement, la pandémie mondiale n'a fait qu'intensifier ce problème. Après une année très agitée au cours de laquelle les entreprises actives au niveau de la chaîne d'approvisionnement se sont démenées non seulement pour pourvoir les postes vacants, mais aussi pour répondre aux demandes en constante évolution des consommateurs qui tentent d'atténuer les effets du COVID-19, les entreprises de logistique se préparent à un marché post-pandémie.

Le marché mondial de la logistique devrait connaître une croissance de plus de 77 milliards de dollars entre 2021 et 2025. Trouver les ressources humaines pour faire face à la demande est donc une priorité absolue. La pénurie de compétences sur le marché de l'emploi, combinée à une concurrence intense pour recruter les meilleurs talents, rend la recherche du personnel idéal plus importante que jamais. Les méthodes de recrutement traditionnelles ne suffiront plus à constituer la main-d'œuvre nécessaire pour l'avenir. Les employeurs du secteur de la logistique doivent prendre des mesures proactives pour rendre plus efficaces leurs pratiques de recrutement. Randstad comprend les difficultés auxquelles sont confrontées les entreprises de la logistique. Pour les aider à répondre à ces nouvelles demandes, nous avons créé ce guide pratique. Les employeurs du secteur de la logistique y découvriront les mesures à prendre pour améliorer leurs résultats en matière de recrutement.

offrir des rémunérations compétitives.

Un marché du travail compétitif, comme il l'est actuellement, entraîne souvent une hausse des salaires. Pour que les employeurs puissent non seulement attirer et recruter des candidats de qualité mais aussi retenir leurs meilleurs éléments, ils doivent réévaluer leurs offres salariales. Voici les étapes nécessaires :

1. réalisation d'une étude de marché

La première étape consiste à réaliser une étude de marché pour déterminer les options salariales offertes par vos concurrents. Il est également utile de commencer à mener des entretiens de sortie pour déterminer si les employés quittent l'entreprise en raison du salaire.

2. calcul de la fourchette salariale optimale

Vous pouvez maintenant utiliser les informations recueillies pour déterminer exactement de combien vous devez augmenter vos offres salariales. Randstad peut vous aider dans cette démarche. La combinaison de notre vaste expérience dans le secteur du recrutement et de nos capacités d'étude de marché approfondies permet à notre équipe d'aider les entreprises à déterminer la fourchette salariale exacte qu'elles devraient offrir aux nouveaux employés et aux travailleurs déjà en poste. À première vue, l'augmentation des salaires peut sembler risquée, en particulier pour les entreprises confrontées à des contraintes budgétaires serrées. Cependant, l'autre option, qui consiste à laisser stagner les salaires, empêchera non seulement votre entreprise de recruter des candidats de qualité, mais risque également de pousser bon nombre de vos meilleurs employés vers la sortie. Randstad peut aider votre entreprise à élaborer une stratégie qui lui permettra d'utiliser les économies réalisées grâce à la réduction du taux de rotation du personnel et à la diminution des heures supplémentaires pour compenser les coûts d'une augmentation de salaire.



Les employeurs doivent également réexaminer l'ensemble des avantages sociaux de l'entreprise car les besoins des employés ont considérablement changé au cours de la pandémie. Aujourd'hui, les candidats donnent la priorité à des avantages tels que:

- des horaires flexibles
- de congés payés
- une couverture médicale
- la progression de carrière
- la formation

points essentiels à retenir

- le marché concurrentiel d'aujourd'hui entraîne une hausse des salaires
 - les besoins des employés ont changé, tout comme le type d'avantages qu'ils souhaitent obtenir
 - les employeurs du secteur de la logistique doivent offrir des salaires compétitifs et des avantages significatifs pour rester attractifs sur le marché du travail.
-

construire une marque employeur forte.

Les candidats d'aujourd'hui sont bien conscients de la pénurie de personnel sur le marché du travail, ce qui leur permet d'être très sélectifs quant aux entreprises auprès desquelles ils postulent. Ce facteur est particulièrement vrai pour les candidats hautement qualifiés. Il est plus important que jamais pour les entreprises de se concentrer sur la création d'une [marque employeur forte](#) qui trouve un écho auprès des candidats.

L'équipe de Randstad sait pertinemment qu'une marque employeur forte peut améliorer considérablement les résultats de votre processus de recrutement. Pour aider les entreprises à développer une marque qui trouve un écho auprès de leurs candidats cibles, nous menons chaque année une [étude approfondie sur la marque employeur](#). Ces informations peuvent aider les entreprises à mieux comprendre ce que les candidats recherchent chez un employeur. Elles sont ventilées par âge, sexe, niveau d'éducation et lieu de résidence pour aider les employeurs à trouver les données dont ils ont besoin pour en savoir plus sur leur candidat idéal.

Votre marque d'employeur doit également s'aligner étroitement sur les valeurs, la mission et les objectifs de l'entreprise. Une fois en place, votre marque d'employeur doit être mise en évidence dans les offres d'emploi ainsi que sur la page carrière de l'entreprise. Vous pouvez également utiliser des outils marketing, tels que les médias sociaux, la production de vidéos et le storytelling pour attirer les candidats potentiels, y compris les candidats passifs.

points essentiels à retenir

- les candidats qualifiés sont très sélectifs lors de l'envoi de leurs candidatures
 - bâtir une marque employeur forte peut améliorer les résultats de votre processus de recrutement
 - using Randstad's employer branding insights allows you to develop an employer brand that targets your ideal candidates
-

utiliser des services de gestion de la main d'œuvre.

Si la pandémie a appris une chose au secteur de la logistique, c'est la nécessité d'avoir une main-d'œuvre flexible, capable de s'adapter à la demande des consommateurs. Même si les effets du COVID-19 commencent à s'estomper, les entreprises du secteur de la chaîne d'approvisionnement voient toujours les besoins des consommateurs fluctuer d'une semaine à l'autre. Pour répondre à cette demande, de nombreux employeurs du secteur font appel à des travailleurs temporaires et saisonniers pour faire face à l'accroissement de l'activité.

Malheureusement, avoir une main-d'œuvre agile et évolutive, surtout à une époque où il est déjà difficile de combler les postes permanents, peut s'avérer assez difficile. Cependant, des solutions de gestion de la main-d'œuvre existent. Qu'il s'agisse d'une technologie de planification innovante ou d'une assistance sur site, [Randstad Inhouse Services](#) peut vous aider à gérer vos besoins en flexibilité. Nous travaillerons avec vous pour créer une réserve de talents bien sélectionnés, disponibles quand vous en avez besoin.

Les solutions de gestion de la main-d'œuvre peuvent également prendre en charge le recrutement, l'intégration des nouveaux employés et la formation du personnel. L'utilisation de ces services permet d'améliorer les taux de productivité, de stimuler l'engagement des employés et de réduire le taux de rotation, ce qui a un impact positif sur les résultats de votre entreprise.

points essentiels à retenir

- la nécessité de disposer d'une main d'œuvre flexible est une tendance émergente dans le secteur de la logistique
- les solutions de gestion de la main-d'œuvre simplifient le processus de planification des équipes de travail
- les services d'assistance sur site peuvent accroître l'engagement, la productivité et le taux de rétention des employés.

développer un plan de recrutement pour attirer les candidats passifs.

Etant donné le nombre limité de candidats qualifiés disponibles à la recherche d'un emploi, les employeurs logistiques doivent orienter la majorité de leurs efforts de recrutement vers les candidats passifs. Il s'agit de candidats qui ne sont pas nécessairement à la recherche d'un nouvel emploi, mais qui ne sont pas non plus fermés à l'idée de changer d'employeur si une bonne opportunité se présente. Cette stratégie est particulièrement efficace pour recruter les postes difficiles à pourvoir, c'est-à-dire les candidats hautement qualifiés.

La bonne nouvelle est que, selon des études récentes, les candidats passifs représentent jusqu'à **70 % du vivier de talents actuel**. Comme ces candidats ne sont pas activement à la recherche d'un nouvel emploi, il faut parfois les amadouer un peu plus pour les convaincre qu'un changement d'emploi serait bon pour leur carrière. Il y a plusieurs choses que vous pouvez faire pour recruter des employés passifs, notamment :

utiliser les médias sociaux pour présenter vos offres d'emploi

Gardez à l'esprit que les candidats passifs ne recherchent pas activement un emploi et ne visitent donc pas les sites d'offres d'emploi ou les pages carrière des entreprises. Cela signifie que vous devez atteindre ces candidats là où ils sont en ligne, ce qui fait des médias sociaux un point de départ idéal.

encourager les recommandations de la part de vos employés

L'une des meilleures façons de trouver des candidats passifs est de mettre en place un programme de recommandation. Votre entreprise peut encourager ses employés actuels à recommander d'anciens collègues qui, selon eux, pourraient convenir à l'entreprise. Vous pouvez également encourager vos employés à partager des messages relatifs aux nouvelles opportunités d'emploi sur les médias sociaux afin d'étendre la portée générale de vos offres.

mettre en avant des informations sur la vie de l'entreprise

Les candidats passifs sont plus susceptibles de se projeter dans un nouvel emploi s'ils ont une idée de ce que c'est que de travailler pour l'entreprise. Ne vous concentrez pas uniquement sur les offres d'emploi. Veillez à partager des informations qui mettent en avant les valeurs de l'entreprise et la culture du lieu de travail, et qui donnent un aperçu de ce que c'est que de travailler dans cette entreprise.

développer un processus de candidature facile d'utilisation

La partie la plus importante de toute stratégie de recrutement qui cible les candidats passifs est de créer un processus de candidature convivial. Les candidats intéressés doivent notamment pouvoir effectuer l'ensemble du processus de candidature à partir de leurs appareils mobiles. Cette étape est cruciale car les candidats passifs ne vont pas passer beaucoup de temps à remplir des candidatures longues et fastidieuses alors qu'ils ont déjà un emploi qui leur plaît.

points essentiels à retenir

- les candidats passifs représentent **70%** du total de candidats
 - le recrutement de candidats passifs peut aider les employeurs du secteur de la logistique à faire face à la pénurie de compétences
 - attirer les candidats passifs nécessite des stratégies de recrutement spécifiques
-



revoir vos descriptions de postes.

Comme de plus en plus d'entreprises du secteur de la logistique investissent dans les technologies d'automatisation du travail telles que la robotique, le besoin de travailleurs possédant des compétences numériques a augmenté. Veillez à ce que vos descriptions de poste mettent en évidence ces compétences.

En fait, c'est le bon moment pour revoir toutes vos descriptions de poste. Avant de publier de nouvelles offres d'emploi, prenez le temps de les examiner pour vous assurer qu'elles décrivent avec précision les fonctions du poste ainsi que toutes les compétences nécessaires. Vous pouvez même inclure des compétences génériques (soft skills) telles que la prise de décision, la communication et la gestion du temps.

La bonne description de poste peut aider votre entreprise à attirer des candidats possédant les bonnes compétences et qualifications., et donc votre entreprise à embaucher les bonnes personnes.

points essentiels à retenir

- il est temps de revoir vos descriptions de postes
 - les compétences technologiques et digitales sont désormais requises pour de nombreux emplois dans le secteur de la logistique.
 - des descriptions de poste remaniées peuvent améliorer les résultats de vos recrutements
-



Partenaire de Randstad

Si votre entreprise a du mal à attirer, recruter et conserver les travailleurs hautement qualifiés dont elle a besoin pour répondre aux demandes des consommateurs, ces conseils peuvent vous aider. Pour plus d'informations sur la façon dont les services de recrutement et les solutions de gestion de la main-d'œuvre de Randstad peuvent permettre à votre entreprise de bénéficier d'une main-d'œuvre qualifiée, contactez notre équipe dès aujourd'hui.

Contactez-nous