

“Êtes-vous la perle rare ? ”

par Gilles Farmer, B.A.A.

Les ressources humaines – Un des actifs les plus importants

Il est reconnu, de nos jours, que les employés constituent un des actifs les plus importants d'une organisation. On se doit alors d'être extrêmement exigeant lors du processus de sélection. La valeur ajoutée du recruteur spécialisé dans la chaîne d'approvisionnement et de la logistique, par son expérience personnelle dans ce domaine, est de bien saisir les exigences du poste à combler, de les traduire en profil de compétences et d'analyser les différentes candidatures, afin de dénicher la perle rare.

Êtes-vous la perle rare ?

Qu'est-ce qui attire l'attention d'un recruteur? Une question que beaucoup de gens se posent, afin de déterminer si une carrière dans ce domaine leur convient.

Puisque la plupart des meilleures entreprises reconnaissent depuis longtemps l'importance de la chaîne d'approvisionnement et de la logistique dans leur succès, les profils des gens œuvrant dans ce domaine sont de plus en plus valorisés et de mieux en mieux définis.

Explorons donc ici certaines pistes de réflexion en vue d'assurer le meilleur jumelage entre les besoins des entreprises et les candidats potentiels.

Lors des rencontres avec son client, le recruteur spécialisé, au-delà de bien saisir les rôles et les responsabilités du poste à pourvoir, voudra bien cerner les compétences requises et évaluer leur importance relative. À cet effet, il cherche à couvrir toutes les dimensions tout en se concentrant sur les aspects les plus importants. Il doit aussi, lors de la définition de ces besoins, reconnaître qu'ils sont particuliers à chaque entreprise, à sa culture ainsi qu'à son mode de fonctionnement.

Ainsi, le recruteur organise son évaluation selon trois volets principaux : la **formation** académique et professionnelle, l'**expérience** et les **compétences personnelles**.

La formation

Plusieurs cheminements académiques peuvent conduire aux emplois de la chaîne d'approvisionnement et de la logistique.

Depuis quelques années, les maisons d'enseignement ont développé des programmes particuliers dans ce domaine. Au niveau universitaire, dans les écoles d'administration, nous retrouvons, entre autres, des formations en gestion des opérations ainsi qu'en logistique et en transport. Il y a aussi une formation en géographie avec une spécialisation en distribution et analyse spatiale qui est offerte par certaines universités. Au niveau collégial, quelques institutions offrent une formation en gestion des approvisionnements, dans le cadre des programmes offerts à l'éducation aux adultes. Aussi, la gestion des approvisionnements peut constituer une voie de sortie au Diplôme d'études collégiales en administration avec spécialisation en gestion industrielle.

Le recruteur spécialisé, étant bien informé du contenu des divers programmes académiques, est en mesure d'en évaluer la pertinence par rapport au(x) poste(s) à pourvoir. De plus, il est en mesure d'identifier des similitudes pertinentes dans les acquis d'autres programmes de formation.

Par ailleurs, diverses associations professionnelles, telles l'ACGA (Association Canadienne de Gestion des Achats), l'APICS (Association de formation professionnelle en gestion des ressources) et l'Institut Canadien du Transport et du Trafic, offrent des programmes de formation spécialisés, débouchant sur l'obtention de titres professionnels reconnus.

Au-delà des connaissances techniques, les acquis académiques donnent d'importants indices quant aux compétences de gestion de l'information, de synthèse, de réflexion, de résolution de problèmes et d'aisance à analyser et à communiquer des résultats oralement et par écrit, sans oublier la capacité et le désir d'apprendre du candidat. Ce sont là des compétences fondamentales pour les personnes œuvrant dans le domaine de la chaîne d'approvisionnement et de la logistique.

L'expérience

Naturellement, la profondeur et le type d'expérience requis sont établis selon le poste à pourvoir. Au-delà de ce qui est visible à prime abord, le recruteur spécialisé de la chaîne d'approvisionnement et de la logistique doit bien saisir les nuances de l'expérience du candidat afin d'assurer un bon jumelage avec le poste à combler. Bien qu'il y ait plusieurs similitudes, il existe aussi de nombreuses différences entre le travail dans une entreprise du secteur primaire, telle une industrie minière, le secteur secondaire en milieu manufacturier et l'industrie du secteur tertiaire telle une entreprise de distribution ou une firme de services. Par son expérience, le recruteur de la chaîne d'approvisionnement est en mesure d'évaluer la profondeur et la pertinence de l'expérience du candidat considéré, selon le secteur dans lequel son client œuvre. Il est aussi en mesure d'évaluer le potentiel de transfert de l'expérience acquise dans un secteur, pour être valorisé dans un autre.

Les compétences personnelles

De nos jours, les compétences personnelles occupent une place primordiale lors de la sélection d'un(e) candidat(e). Ces caractéristiques personnelles sont d'autant plus importantes qu'elles s'acquièrent généralement moins rapidement que les connaissances techniques ou académiques.

Suite à l'expérience acquise en milieu de travail ou dans d'autres contextes, le recruteur est en mesure de dégager plusieurs traits personnels du ou de la candidat(e). On pourra chercher à évaluer entre autres son esprit d'équipe, sa réceptivité aux idées des autres ainsi que ses compétences à partager son expérience et ses connaissances tout en écoutant, respectant et considérant l'opinion de ses collègues. En somme, cette compétence vise à établir la capacité du ou de la candidat(e) à travailler en équipe.

De plus, une attitude positive, de la créativité, un bon niveau d'énergie, du leadership, de la persévérance ainsi qu'un très haut niveau d'intégrité caractériseront, entre autres, les gens œuvrant dans le domaine de la chaîne d'approvisionnement et de la logistique. On recherche de bons communicateurs, des personnes responsables qui sont proactives, en mesure de se fixer des objectifs, d'établir leurs priorités et de gérer leur temps afin d'atteindre ces buts. Naturellement, pour un poste de plus haut niveau, on recherchera des qualités additionnelles comme une vision stratégique et des traits accrus de rassembleur, par exemple. De plus, peu importe le niveau, puisque la chaîne d'approvisionnement et la logistique sont des domaines extrêmement dynamiques dans un monde sans cesse en évolution, les entreprises voudront s'adjoindre des employés qui sont aussi polyvalents et qui s'adaptent facilement aux changements.

Un bon équilibre

On dit souvent que la candidature parfaite n'existe pas. Le recruteur présente à son client un(e) candidat(e) offrant le meilleur profil, en considérant l'ensemble des compétences requises par rapport aux besoins du poste à combler. À cet effet, certaines lacunes de compétences sous un chapitre peuvent être compensées par des forces particulières dans un autre domaine. Par exemple, malgré une faiblesse d'expertises techniques, de bonnes compétences d'analyse, une attitude positive et de bonnes aptitudes d'apprentissage pourraient permettre au recruteur de retenir une candidature. Au besoin, l'entreprise pourra alors offrir au candidat ou à la candidate retenu(e) un programme de développement, lui permettant de combler certaines lacunes au plan des connaissances techniques ou académiques. Aussi, le ou la candidat(e) peut s'investir en s'adonnant à des d'activités lui permettant de se développer au plan personnel. On peut penser ici, entre autres, à une participation à un sport d'équipe ou à du bénévolat.

Les 100 premiers jours – Une phase cruciale

Le nouvel employé jouit généralement d'une période d'intégration. Ce temps pourra aussi être considéré comme un " délai de grâce ". La durée de cette étape, qui peut être plus ou moins longue, est souvent déterminée en partie par les circonstances et par le niveau hiérarchique du poste. Durant cette phase importante, on s'attend à la fois à peu, mais aussi à beaucoup du nouvel employé. On lui accorde volontiers le droit de poser toutes les questions. Il est dans sa " lune de miel ". Il commence tout juste à écrire son histoire chez cet employeur. Le nouveau contributeur voudra se placer en situation d'écoute et se familiariser avec les politiques, les procédures, le processus ainsi que la structure organisationnelle formelle et informelle de l'entreprise. De plus, il fera la connaissance des membres de son équipe, de ses collègues et il commencera à tisser des liens. Finalement, durant cette période, il peut être intéressant que le nouvel employé acquiert aussi une connaissance générale de l'environnement externe de l'entreprise, ses produits, ses marchés, ses principaux clients, ses fournisseurs et autres partenaires. Une fois qu'il aura établi ses assises, l'employé sera alors bien préparé à contribuer positivement au succès de son nouvel employeur.

*Il y a présentement une pénurie de gens qualifiés dans le domaine de la chaîne d'approvisionnement et de la logistique. Êtes-vous la perle rare ? Si oui, n'hésitez pas à vous faire connaître. **Soyez au cœur de l'action !***