



Jean-Paul BRETON

Membre du Bureau Exécutif du SEDIMA



Existe t-il une méthode ?

Lors de nos conventions, de nos réunions de fédérations ou dans divers articles, nous avons souvent abordé la question du recrutement et nos difficultés à attirer les jeunes vers nos professions. En conséquence, nous avons été amenés à travailler notre communication et à améliorer notre image et notre attractivité.

Mais aujourd'hui notre problème majeur n'est-il pas de conserver notre personnel ? Le fameux « turn-over » ne cesse de s'accélérer surtout chez nos jeunes recrues.

Il est un fait que nous avons une forte réputation sur le niveau de nos formations et sur les connaissances très diversifiées de nos techniciens. De plus, nos collaborateurs sont reconnus pour avoir une grande capacité à s'adapter et à travailler dans des conditions délicates. Ils représentent donc des cibles de choix pour d'autres professions, quand ce ne sont pas nos collègues, ou plus rageant, nos propres fournisseurs, qui viennent faire leur marché dans nos effectifs alors que nous avons dû financer des formations souvent onéreuses se rapportant à leurs matériels. D'autant plus que le niveau de leur prise en charge a été modifié ces derniers temps.

Il me paraît opportun et judicieux de réfléchir à la mise en place d'un contrat avec nos employés, lorsque nous nous engageons avec eux dans une politique de formation, afin qu'ils ne nous quittent pas dès leur retour de formation.

S'il existe une méthode, moi je suis preneur !

Car même avec un niveau de rémunération cohérent et adapté, la mise en œuvre d'un plan de carrière, de la considération, de l'écoute et de l'aide dans des situations privées difficiles, rien ne semble pouvoir enrayer cette tendance qui semble être générationnelle...