« Selon où l'on place le curseur dans la définition du management de proximité, on peut estimer que 70 % des besoins de recrutement relèvent de cette catégorie », estime Alain Peroni. Encore faut-il trouver les bons profils : de bons manageurs *« avec de la poigne et de la bouteille »*. Les recruteurs reprocheront aux jeunes diplômés de manquer d'expérience professionnelle. La raison pour laquelle la voie de l'évolution en interne dans l'entreprise demeure la plus usitée.

REPENSER LE TRAVAIL

Aux employeurs aussi d'intégrer les effets d'une formation qui évolue. *« Face à un monde qui change, il est essentiel que les entreprises de transport s'adaptent aux nouvelles façons de penser le travail, qu'elles réfléchissent à ce qu'elles peuvent apporter d'autre qu'un salaire, d'un niveau peu attractif au demeurant,* souligne le président de Mantrans. *Faute de quoi, elles risquent d'être confrontées à une pénurie grandissante de personnel. Or, elles semblent un peu en retard en matière de révision de leurs process,* observe-t-il. *Le bâtiment a commis cette erreur. Résultat : il n'y a plus de gens formés sur les chantiers ».* ◆ **A.M.**

→ TENDANCES

ALAIN PERONI, DIRECTEUR ASSOCIÉ DE JOBTRANSPORT

D. Delion

« Le nombre d'offres diffusées par les recruteurs transport-logistique au cours du 1er trimestre 2013 est plus élevé que ne le laissait supposer la fin 2012. La courbe légèrement haussière confirme la tendance observée en décembre 2012. Au plus creux de la vague, en février-mars 2009, le volume était tombé à 700 annonces à moins de 45 jours. Nous sommes revenus à 2 300 annonces à moins de 30 jours. Si la crise est encore là, elle apparaît moins marquée. Les entreprises se montrent encore réticentes à se lancer dans des projets de recrutements massifs mais, phénomène encourageant, les embauches s'effectuent essentiellement en contrats à durée indéterminée ».

JEAN-CHARLES CIPRIOTTI, PRÉSIDENT DE MANTRANS