

Regards croisés RH

4 JUILLET 2023

ORDRE DU JOUR

ENTREPRISE A

Tendances des métiers, compétences et profils attendus en Supply Chain

- Besoins de compétences pour la transition vers l'automatisation et la robotisation
- Besoins en connaissance de l'IA (générative IA) sur toutes les natures de postes. Important pour les étudiants d'être formés à s'en servir, cas d'usages, apprentissage de codage pour être capable de comprendre pour être prescripteurs.
- Compétences basiques du management à renforcer
- Importance de la formation sur la légalité, droit du travail (respect des heures supplémentaires), mais aussi comprendre la position de manager gagnant/gagnant avec les collaborateurs

ENTREPRISE B

- Besoin de Data Scientist spécialisés en Supply Chain
- Compétences RSE
- Compétence sur la place de l'humain dans l'automatisation
- Difficultés de recruter des managers Supply Chain qui ont une expérience en entrepôts car ils sont généralement trop spécialisés, ils sont aussi retissants à la mobilité.

ENTREPRISE C

- Compétences sur les conditions de travail, livraison à domicile, business security
- Être conscient de la responsabilité de la Supply Chain vis-à-vis de la santé et de la sécurité des collaborateurs
- Connaissance de la réglementation, du cadre légal RH pour le manager Supply chain
- Difficulté de mobilité pour aller en province et en usine

alors qu'il existe de bons postes autres que ceux de factory manager.

ENTREPRISE D

- Expertise Data : l'entreprise privilégie de faire monter en compétences Data les personnes du métier Supply Chain en interne plutôt que de recruter en externe (formation à plusieurs niveaux)
- Fresque du climat
- Fresque économie circulaire
- Fresque du digital
- Proposer une formation « Le Maillon Fort » avec un prestataire extérieur sous forme d'atelier participatif pour actionner les rouages de l'égalité homme/femme au travail. Des outils pratiques utilisables très rapidement <https://www.projetepicene.com/nos-formations-ludiques>

ENTREPRISE E

Sont à la recherche de :

→ ingénieurs méthodes du fait de l'automatisation et robotisation

→ experts en Data et IA mais l'entreprise débute dans ce domaine

- Avec les talents en interne, l'entreprise développe des parcours double compétences (business et technique) Supply Chain et opérationnel de logistique. Elle a du mal à attirer les jeunes sur la partie logistique opérationnelle alors que c'est essentiel pour prendre une direction en Supply Chain.
- Mobilité centrale et en zone à développer
- Difficulté de mobilité aussi à l'international.

Tous sont d'accord pour que Chat GPT (aide à la résolution de problèmes, aide à la présentation, ...) soit enseigné en y associant une dimension éthique et philosophique.

CABINET DE RECRUTEMENT A

Constat plus positif au niveau du cabinet : depuis quelques années de plus en plus de jeunes candidats sont demandeurs d'une étape en opération logistique et en entrepôt.

Concernant le management, **France Supply Chain** avait rédigé pendant la crise Covid des fiches : « **100 questions pour répondre à des problématiques** » et les 20 dernières ont été faites auprès de 20 managers sur les enseignements qu'ils ont retirés de la crise par rapport aux équipes et au management.

A retrouver sur le site internet de France Supply Chain dans votre espace membre : Banque de Ressources (dans chapitre SC Résiliente et Agile – cliquer sur « gestion et anticipation de crise »).

OU <https://www.francesupplychain.org/publication/044-quel-management-en-temps-de-crise-2-2/>