

Grande distribution

Label'Vie lance son Forum des métiers

Avec une moyenne de recrutement de 1.500 personnes par an et un turn-over maîtrisé à 6%, Label'Vie, l'un des principaux acteurs de la grande distribution au Maroc, est un employeur dynamique constamment à la recherche de talents. Vantant un système social des plus complets, le management de l'enseigne a annoncé, à l'occasion d'une rencontre organisée au sein de son siège casablancais, que la première édition de son forum dédié aux métiers de la grande distribution, prévu les 13 et 14 mai, sera l'occasion de présenter ces métiers et spécialités méconnus du grand public, souvent perçus secondaires ou inintéressants par les chercheurs d'emplois. L'ambition affichée pour la première édition de ce forum est, d'abord, de changer la perception ambiante, et ensuite de dénicher des profils difficiles à intéresser à la gestion de ces métiers-là. Souhair Lemrahi, chef de département communication et développement de la culture d'entreprise, a expliqué que «Label'Vie est une entreprise qui tient à ses valeurs. Et ces valeurs, nous les invoquons à chaque fois que nous recrutons. Nous souhaitons faire de ce forum l'occasion de faire connaître les métiers de la grande distribution, et ce au-delà de ceux ayant trait à la caisse et autres métiers visibles. Nous visons les métiers d'expertise dans la boucherie, la poissonnerie, etc. Ce sont des profils extrêmement difficiles à trouver». Comment Label'Vie s'organise-t-elle donc pour garantir que dans chaque grande surface, ces positions-là soient comblées par des professionnels? «Nous allons les chercher dans leur fief, et ce 6 mois avant l'ouverture de chaque surface. Nous allons à la rencontre des «amines» (représentants) de chaque filière, et nous leur demandons de nous fournir en profils aptes à intégrer la famille Label'Vie», répond Doris Cipriano, chef du département développement RH. Manifestement, il n'y a, au Maroc, aucun institut de formation inculquant ces spécialités aux jeunes apprentis. La plupart acquièrent habituellement ce savoir-faire par la transmission familiale ou l'apprentissage «sur le tas» pendant des années. Pour Label'Vie, ces profils sont des perles rares, et tout est fait pour s'assurer qu'ils restent au sein de l'entreprise une fois recrutés. «Nous rémunérons le talent. Nous accordons plusieurs avantages à nos collaborateurs qui se démarquent par leur maîtrise du métier et leur volonté», lance Cipriano, qui espère que le Forum des métiers de la grande distribu-

tion sera également l'occasion de présenter le potentiel sous-évalué du secteur quant aux possibilités d'ascension sociale. «Nos collaborateurs, quand ils intègrent Label'Vie avec un Bac+2, un niveau similaire ou même inférieur, peuvent gravir les échelons à une vitesse qui ne dépend que de leur volonté et de leur capacité d'apprendre et de s'adapter. Ceux qui se démarquent sont prioritairement favorisés pour toute

opportunité de promotion interne», poursuit Souhair Lemrahi, qui précise que la moyenne mensuelle des postes à responsabilité qui se libèrent par effet de mobilité interne est de 60. Un niveau suffisant pour motiver les collaborateurs à donner le meilleur d'eux-mêmes et voir leurs efforts récompensés.

PAR MEHDI MOUTTALIB
m.mouttalib@leseco.ma