

► CA

‣ 1 284 M€

► Effectif (groupe)

‣ 1 220

► Équipe

‣ 6 consultants

‣ 1 chef de projet

► Domaines

‣ Management du changement

Gestion de carrière par la mise en œuvre d'une démarche de « Dynamique de parcours »

► Objectifs poursuivis

- Permettre aux collaborateurs de se repositionner en interne quand la situation le nécessite ou quand le salarié en exprime le besoin, en s'appuyant sur les GRH
- Entretenir un mouvement de mobilité interne fluide, dans un contexte de turn-over très faible

► Faits marquants / Démarche déployée

- Démarche type de « Dynamique de parcours »
 - 14h d'entretiens Salarié – Consultant
 - 3h de rencontres Salarié – Entreprise – Consultant
 - 7h de travail personnel
- Reporting tous les 3 mois transmis à l'entreprise
- Réunion régulière, au moins une fois par an, regroupant les GRH locaux, la responsable formation Groupe, les consultants BPI, afin d'échanger sur :
 - Les évolutions au sein du Groupe
 - Les difficultés rencontrées
 - Des pistes d'amélioration
 - ...

Enseignements

- La mise en œuvre du mouvement de mobilité dans l'entreprise est liée à la qualité de la posture du GRH
 - Il doit être acteur aux côtés du salarié et du consultant et rechercher la construction de solutions avec eux.
- La mise en place d'une équipe de consultants dédiés favorise la réussite de la mission
 - Chaque consultant améliore en continu sa connaissance de l'entreprise et des acteurs relais de l'entreprise
 - Une relation de confiance se construit entre les parties prenantes