

- ▶ CA
 - ▶ 436 M€
- ▶ Effectif
 - ▶ 2 500

Outiller les RH pour remobiliser des seniors

Objectifs poursuivis

Dans un contexte d'allongement des durées des cotisations et des carrières, l'entreprise se trouve confrontée à une problématique de gestion de sa population de seniors (350 personnes).

Elle souhaite mettre en place une démarche visant à redynamiser la carrière de ces collaborateurs à travers des actions RH qui devront leur permettre :

- de valoriser leurs compétences-clés et leur expérience,
- de s'investir dans des actions ou projets transverses contribuant au développement de l'entreprise,
- d'envisager de nouvelles perspectives de carrière, en interne ou en externe.

Elle fait appel à BPI pour l'aider à construire la démarche et former l'équipe RH (10 personnes) à la conduite des points carrière.

- ▶ Nombre de jours
 - ▶ 10 jours

- ▶ Equipe
 - ▶ 1 consultant
 - ▶ 1 directeur de projet.

Faits marquants / Démarche déployée

La mission de BPI s'est déroulée en 3 grandes étapes :

▶ Construction de la démarche avec l'équipe RH

- Au cours d'une réunion de travail animée par BPI, les membres de l'équipe RH ont identifié les thèmes à aborder et présélectionné des outils susceptibles d'être utilisés au regard des enjeux et des objectifs de la démarche pour l'entreprise et pour les collaborateurs concernés.
- Puis, lors d'un séminaire de 2 jours animé par BPI, l'ensemble de l'équipe RH a utilisé les différents outils à travers des mises en situations, les a évalués et a opéré la sélection finale.
- La démarche a ensuite été finalisée en termes de processus et les supports construits.

▶ Professionnalisation de l'équipe RH à la conduite des entretiens de carrière

- L'ensemble de l'équipe RH a été formée pour conduire efficacement ces entretiens et d'une manière suffisamment homogène pour que chaque entretien concoure au projet d'entreprise.

▶ Déploiement de la démarche

- Des entretiens « pilotes » ont été menés auprès de collaborateurs volontaires pour entamer une réflexion sur la gestion de la deuxième partie de leur carrière.
- Après un travail d'analyse de ces entretiens pilotes et ajustement de la méthode, la démarche a été déployée au sein de l'entreprise.

Enseignements

▶ Pour les collaborateurs, les points de carrière sont l'occasion d'avoir un retour objectif et complet sur leur expérience professionnelle et leurs acquis, d'analyser leurs motivations, d'ébaucher un projet professionnel et de se repositionner en interne ou d'envisager une deuxième partie de carrière à l'extérieur de l'entreprise.

▶ Dans le cadre du projet d'entreprise, la démarche a permis d'ancrer l'équipe RH dans l'accompagnement des carrières des collaborateurs : deux ans après leur généralisation, les points de carrière sont devenus des éléments fondamentaux de développement de l'employabilité des collaborateurs de plus de 50 ans.