



Recruter, former, fidéliser

Entretien Vincent Ré,
directeur de la promotion interne, groupe GSF

« La mobilité est un outil essentiel de fidélisation des collaborateurs. »

→ Le groupe GSF s'est doté il y a peu de temps d'une direction de la promotion interne. Une structure originale dont son directeur, Vincent Ré, nous parle en mettant en avant ses spécificités.

Quelle est l'origine de cette « direction de la promotion interne » ?

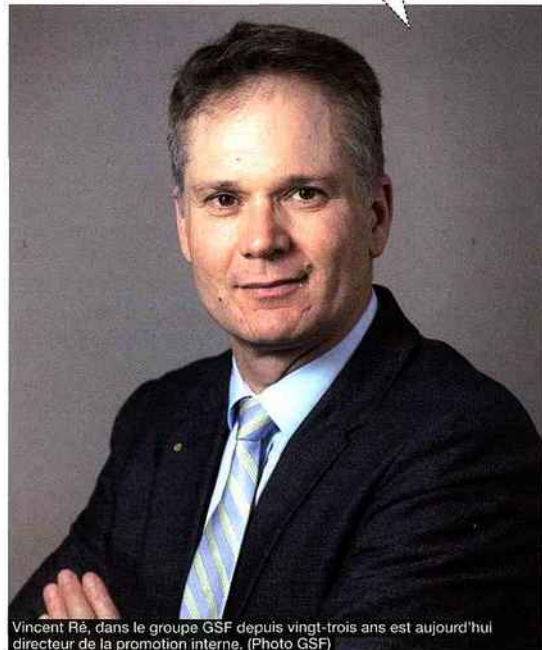
Il s'agit en effet d'une fonction originale et spécifique, voulue par le président Jean-Louis Noisiez lui-même pour accompagner l'évolution des collaborateurs. La quasi-totalité des dirigeants du groupe GSF est issue de la promotion interne, moi-même je suis dans le groupe depuis vingt-trois ans et j'ai occupé six fonctions différentes ! Le constat est simple : aujourd'hui les missions dévolues à la DRH sont trop souvent d'ordre administratif ou législatif, au détriment parfois de la dimension humaine. Depuis la création de ce poste, il y a un an et demi, j'ai pu rencontrer 180 collaborateurs, en entretiens individuels, sur l'ensemble du territoire.

Quel est l'objectif de ces entretiens individualisés ? À qui s'adressent-ils ?

Ma cible est prioritairement les collaborateurs maîtrise et cadre directement engagés auprès de nos clients, inspecteurs, chefs d'établissement, attachés de direction, directeurs régionaux et cela au travers de nos 124 établissements. L'objectif est de les écouter, d'évaluer leurs compétences et aptitudes afin de répondre au mieux à leurs demandes d'évolution en fonction des besoins du groupe. Peu de sociétés permettent à leurs collaborateurs de s'épanouir de cette façon en interne. Bien évidemment, les managers ont un rôle prépondérant dans leur évolution. Ils sont bien placés pour identifier les profils évolutifs au sein de leurs équipes. Mon rôle consiste à poser un regard différent sur nos collaborateurs, moins sujet à l'affect, avec une totale objectivité et une vision nationale, pour ceux qui souhaitent travailler dans une autre région ou accélérer leur carrière.

Les attentes d'un agent et d'un cadre régional ou national sont différentes. Comment les traitez-vous ?

Je pense qu'il est important d'insister sur le fait que la mobilité est un outil essentiel dans la fidélisation de nos 30 000 collaborateurs. Cela dit, il y a autant de raison à la mobilité que de collaborateurs.



Vincent Ré, dans le groupe GSF depuis vingt-trois ans est aujourd'hui directeur de la promotion interne. (Photo GSF)

C'est donc mon rôle, bien évidemment avec les managers locaux, de les accompagner dans leurs carrières au sein du groupe. Sachant qu'en interne et en fonction des compétences, ils pourront progresser grâce à des opportunités qu'ils ne trouveront pas ailleurs, même si de prime abord la propreté n'est pas un secteur qui fait particulièrement rêver !

Justement, comment arrivez-vous à susciter des vocations ?

Je dirais d'abord que nous avons la chance de bénéficier d'une très bonne image dans le secteur de la propreté. Nous sommes par ailleurs dans une démarche qui vise à rechercher avant tout des managers ayant une personnalité et un savoir-être, et cela ne s'apprend pas dans les écoles. Nous pouvons donc aussi bien recruter des profils qui viennent par exemple de la logistique, de la grande distribution ou encore des métiers de bouche. La notion de relation de confiance est fondamentale. Un manager sait que chez GSF on lui fera confiance, il suivra un cursus de formation complet. Il sera accompagné et encadré tout en ayant une forte autonomie et responsabilité et il sait qu'il sera écouté et entendu.



C'est une façon de le rassurer dans son projet professionnel, de lui donner confiance et envie de progresser dans notre groupe. Nous avons réellement des carrières passionnantes à offrir à nos collaborateurs!

Quelle place occupe l'alternance dans votre politique de recrutement et de promotion interne ?

Conscients de l'enjeu qu'elle représente pour un groupe de l'envergure du nôtre, nous n'avons pas hésité à créer un pôle Alternance depuis 2012, véritable appui pour l'intégration de nos collaborateurs. Nous assistons à une nette montée en charge des jeunes alternants dans nos effectifs agents de service ou de maîtrise. Le chiffre sera proche de 800 en 2016. Les tremplins GSF jouent également un rôle dans cette promotion du groupe à l'extérieur. Il est important de se faire connaître auprès des jeunes diplômés, de les accompagner. ■



Pour les vainqueurs de l'édition 2015 des « Tremplins GSF », cette récompense est une première reconnaissance de leur futur environnement professionnel. (Photo GSF)

Des « Tremplins » au service de la l'image du groupe

Depuis 2010, les « Tremplins GSF » offrent à de jeunes étudiants, futurs acteurs du monde de la propreté, une occasion de faire partager leur agilité en matière d'innovation. Parmi les participants, les collaborateurs du groupe repèrent des futurs talents.

À l'issue de chaque édition, pour les étudiants qui choisiraient de poursuivre leur formation en licence ou en master, un contrat en alternance peut leur être proposé, certains peuvent également être directement recrutés... ■