

## Emplois et Compétences : Carrard Services prépare l'avenir

Publi-information

La gestion des emplois et des compétences au cœur de la stratégie de Carrard Services. Entretien avec Pierre de Matharel, son Président, Christelle Duchemin, Directeur des Ressources Humaines, et Florence Provendier, Directeur Commercial France.

Qu'est-ce qui a motivé Carrard Services à s'engager dans une démarche GPEC ?

**Pierre de Matharel** : la gestion des emplois et des compétences est une démarche qui s'inscrit naturellement dans la stratégie de développement de Carrard Services\*. En qualité de filiale du groupe VEBEGO, nous partageons cette valeur fondatrice de « l'excellence du personnel » comme un facteur clé de succès, tant auprès de nos salariés que de nos clients. En cohérence avec notre volonté stratégique de régionaliser et de segmenter, cette logique d'anticipation de compétences nous permet de construire une position durable sur un marché en pleine mutation.

**Christelle Duchemin** : la croissance de l'entreprise et ses ambitions de développement nous ont conduit, dès 2006, à réfléchir à nos besoins futurs en terme d'emploi et de compétences, et d'y répondre par des actions favorisant : le niveau de qualité d'offres et de services aux clients, la sauvegarde du niveau de compétitivité du Groupe et de ses parts de marchés, la préservation des savoir-faire et des emplois dans l'entreprise ainsi que le développement des compétences et de l'employabilité de nos salariés.

Quelles actions concrètes avez-vous mis en place et quels avantages en retirez-vous ?

**Christelle Duchemin** : après un diagnostic opérationnel des besoins présents et futurs en terme d'emplois et de compétences, nous avons mis en place une politique de formation sur mesure visant à faciliter l'adaptation et l'évolution des compétences professionnelles de nos collaborateurs, des passerelles entre nos différents métiers favorisant la mobilité fonctionnelle, et une politique de recrutement prenant en compte de nouvelles exigences et de nouveaux profils liés à l'émergence de nouveaux segments pour l'entreprise tels que l'agroalimentaire et la santé.

**Florence Provendier** : cette démarche est très positive car elle permet d'identifier les potentiels et de faire évoluer les personnes au même rythme que notre organisation. Il s'avère que c'est un moyen de fidéliser nos collaborateurs. Dès 2006, tous nos responsables en contact direct avec nos clients ont bénéficié de la GPEC qui est déclinée aujourd'hui au plus grand nombre de nos équipes.

**Pierre de Matharel** : nous déployons notre projet, au fil des ans, auprès de toutes nos populations, ouvriers compris. Ainsi, après avoir développé des dispositifs internes pour les fonctions d'inspecteur ou de direction de centre de profit et de région, nous travaillons aujourd'hui sur la fonction de Chef d'équipe.

Comment les collaborateurs de Carrard Services réagissent-ils ?

**Pierre de Matharel** : en développant cette démarche sur la GPEC, nous avons le souci qu'elle soit la plus opérationnelle possible afin, notamment, de rendre son efficacité mesurable. Pragmatique, notre démarche répond aux attentes de l'entreprise et de ses salariés : ceux-ci auront la possibilité d'évoluer vers d'autres domaines et Carrard Services, quant à elle, s'est dotée d'un moyen pour garder ces compétences. Anticiper l'avenir, c'est préserver les emplois, les savoir-faire, mais aussi développer le sentiment d'appartenance. Nos collaborateurs ont compris l'intérêt et l'enjeu de cette démarche, ils l'ont intégré et en sont même demandeurs.

\* Acteur national du monde de la Propreté, Carrard Services emploie aujourd'hui près de 6000 collaborateurs.

