



# **La gestion de carrière en question .**

Le **+ syndical** **INFOS+** Janvier 2016 -1

Certains membres de l'encadrement, et notamment le management de proximité, se posent aujourd'hui des questions sur leur carrière. Que feront-ils dans 10 ou 20 ans ? Quelles solutions s'offrent à eux s'ils ont des problèmes de santé ? etc... Ces questions sont légitimes.

Deux mécanismes principaux existent, ils sont gérés transversalement par le service Ressources Humaines.

**Le comité de carrière** qui, en fonction des souhaits des salariés et des besoins de l'entreprise essaie d'organiser les mobilités, et le développement des compétences. D'où l'intérêt de renseigner ses souhaits lors des entretiens d'évaluation.

**La commission de reclassement** qui gère spécifiquement les demandes de reclassement pour les personnels à restrictions médicales. Elle fonctionne par rapport aux prescriptions médicales.

Pour l'instant, nous pouvons dire que ces deux mécanismes récents fonctionnaient plutôt bien et que les personnes en charge de ces activités sont motivées.

Pour la commission de reclassement, après quelques réussites, elle montre, hélas, déjà des signes d'essoufflement. Pourtant, la moyenne d'âge de l'encadrement reste correcte. Qu'en sera-t-il dans 10 ou 15 ans ?

## **2016 nous donne un exemple révélateur d'un premier dysfonctionnement :**

Pour le remplacement d'un GL, sur une fonction support avec un poste de jour et des exigences spécifiques on vient de nommer un TL acting as GL qui ne connaît pas le métier de GL et qui n'a pas les compétences spécifiques requises. Alors que dans le même temps, il y a des GL d'expérience qui sont à la recherche d'un poste de jour. **CHERCHEZ L'ERREUR !!**

## **CE N'EST PAS ACCEPTABLE et ce n'est pas ce que nous avons vu au Japon.**

Si aujourd'hui, on ne sait pas trouver des solutions pour un petit nombre de personnes. Comment fera-t-on lorsque la population va vieillir et que les cas seront nombreux ?

### **Côté entreprise :**

**C'est maintenant qu'il faut réfléchir à des solutions pérennes,**

**C'est maintenant qu'il faut agir pour améliorer les conditions de travail de nos catégories pour ne pas dégrader notre santé prématurément.**

**C'est maintenant qu'il faut développer notre employabilité.**

### **Pour les salariés :**

**Il faut anticiper les difficultés, se former, développer son employabilité, sa polyvalence.**

**Des outils existent :**

**Le bilan de compétences**

**Le CQPM proposé par TMMF**

**La VAE, Validation des Acquis de l'expérience**

**Le CIF, Congé Individuel de Formation, etc.**

**C'est maintenant qu'il faut aborder ces sujets, sereinement et en toute transparence.**

**Nous sommes à votre disposition si vous souhaitez aborder ces sujets, si vous avez des idées.**

**Nous sommes à la disposition de la DRH et du Manufacturing pour travailler avec eux pour mettre en place les bases d'une vraie entreprise apprenante.**

**C'est ce qu'on peut attendre d'une entreprise leader mondial.**

# **BOUGEONS NOUS !**