

Exemple de bonne pratique

La démarche compétence

En 2002, SITA a initié une démarche compétence destinée à mieux gérer les ressources humaines et les plans de formation de l'encadrement pour permettre à chaque cadre d'être plus en adéquation avec son poste et d'évoluer grâce à un plan d'action structuré.

Cette démarche a permis de créer des familles de métiers avec la définition d'un profil de compétence. Elle se décline à l'aide de deux outils complémentaires :

- le profil de compétence qui définit les compétences attendues pour tenir l'emploi en toute autonomie,
- l'entretien de développement tous les deux ans qui permet d'identifier les besoins de développement par filiales, zones géographiques et familles de métiers. Cet entretien permet de mettre en adéquation les besoins, souhaits d'évolution, de formation et de mobilité.

Les besoins identifiés sont analysés en « people review », dans des comités ressources humaines et comités de mobilité afin de répondre au mieux à l'adéquation entre le souhait du salarié et le besoin de l'entreprise.

Novergie a décliné cette approche en 2005 sur l'ensemble de ses entités, l'objectif étant de généraliser cette pratique d'ici 2007 auprès de l'ensemble du personnel.

2. La politique ressources humaines

Novergie veut rester « le » référent dans le domaine du traitement et de la valorisation des déchets, ce qui suppose un programme ambitieux et permanent de formation des managers et de l'ensemble du personnel. La politique Ressources Humaines mise en place dans le cadre de « *Novergie 2008* » se décline en deux grands thèmes :

- Savoir s'adapter aux changements du marché
- Savoir accueillir, motiver et fidéliser le personnel

2.1 Savoir s'adapter aux changements du marché

La « démarche compétence » initiée en 2005 jouera un rôle structurant essentiel dans ce dispositif, tout comme la formation. Au-delà de la mise en œuvre de cette démarche initia-

« Formation très utile et enrichissante. C'est une démarche à approfondir, surtout avec d'aussi bons supports de cours (cas concrets, fonctionnement de matériels spécifiques...) et une connaissance très pointue des formateurs. »

Frédéric Elichabe, Adjoint chef de quart, Econotre



« Mon objectif en tant que formateur est d'essayer d'améliorer la perception du personnel de quart sur le travail, en valorisant leur expérience et en les amenant à réfléchir sur les nombreux procédés et leurs contraintes. »

Gaël Spitz, Ingénieur process, Econotre