



Anticiper les besoins et les ressources en compétences

L'objectif prioritaire de la politique de ressources humaines de Vinci Autoroutes est d'anticiper l'évolution des compétences et de préserver l'emploi, dans un contexte où l'automatisation du péage a transformé les métiers de l'autoroute. Vinci Autoroutes s'est engagé à ce que cette évolution, qui répond aux attentes des clients, n'entraîne pour ses salariés ni licenciement, ni mutation forcée.

« Agir en employeur responsable », corporate.vinci-autoroutes.com



4 Vinci signe un nouvel accord RH sur la GPEC

Catherine Halberstadt, Directeur Général en charge des Ressources humaines et de la Communication interne du groupe, a déclaré :

« Dans ce contexte particulier de profonde transformation, il convient [...] d'investir pleinement dans le développement des expertises métiers et de renforcer les compétences des salariés. En signant cet accord, nous nous engageons en faveur de l'employabilité de tous nos salariés. »

« Vinci signe un nouvel accord RH sur la GPEC », www.tradingsat.com, 15 janvier 2018

Préserver l'emploi et développer les compétences

Cet engagement va de pair avec la démarche de [...] GPEC, qui favorise l'accès des salariés à de nouvelles fonctions tout en développant la mobilité au sein de l'entreprise. Ainsi, dans le cadre des programmes « Évolution péage » et « Évolution viabilité », 690 salariés ont changé d'activité au cours des deux dernières années en bénéficiant d'un parcours d'accompagnement complet. [...]

Internalisation

Concernant la filière péage, plus de 1 000 collaborateurs ont été formés à la télé-exploitation et à la téléassistance – métiers qui ont pris une importance croissante avec l'automatisation généralisée des transactions. Le programme « Évolution péage » facilite l'accès [...] aux métiers de la relation client, de la maintenance des équipements techniques [...] fonctions que VINCI Autoroutes a fait le choix d'internaliser.

9,4 millions d'euros consacrés à la formation en 2017

Afin d'assurer l'évolution des compétences des salariés, la politique de GPEC s'accompagne d'un très important volet formation auquel Vinci Autoroutes a consacré plus de 9,4 millions d'euros en 2017 soit près de 4 % de la masse salariale.

« Agir en employeur responsable », corporate.vinci-autoroutes.com

- 1 À quelles évolutions les salariés de Vinci Autoroutes sont-ils confrontés ?
- 2 Quels sont les engagements pris par le groupe et par l'accord de GPEC ?
- 3 Présentez les mesures prises dans le cadre de l'accord de GPEC et analysez les résultats obtenus.

5 Compétences et gestion des compétences selon Zarifian

Un découpage classique décompose les compétences en savoirs, savoir-faire et savoir être.

Pour le sociologue Philippe Zarifian, la compétence se définit comme « la prise d'initiative et de responsabilité de l'individu sur des situations professionnelles auxquelles il est confronté ».

La compétence inclut alors deux aspects :

- l'initiative (capacité à avoir de l'initiative, pour avoir une réponse adaptée à un événement) ;
- la responsabilité (aller au bout de ses initiatives en répondant des conséquences).

L'entreprise doit encourager l'initiative et l'autonomie par :

- un management des compétences impliquant tous les acteurs ;
- une analyse des situations de travail et de leurs évolutions, pour identifier les compétences nécessaires et anticiper les besoins.

- 4 Qu'est-ce que la compétence ?
- 5 Le groupe Vinci Autoroutes a-t-il su identifier et développer les besoins en compétences nécessaires pour faire face aux mutations de ses métiers ? Justifiez.