

RECRUTEMENT ET FORMATION INTERGÉNÉRATIONNELS

Nom de l'entreprise : AREAL CONSTRUCTION

Secteur d'activité : Construction

Catégorie de l'entreprise : PME

Description de l'action

En 2015, un collaborateur de 54 ans va être mis en tandem sur le terrain avec un jeune de moins de 30 ans recruté dans le cadre d'un contrat d'initiation à l'emploi (CIE) pour le former.

Contexte

Areal est une entreprise de construction qui s'est spécialisée dans la rénovation écologique et énergétique de bâtiments anciens. Ce travail nécessite une polyvalence des salariés mais aussi de la réflexion et du recul pour prendre le temps avant de décider comment et quand intervenir. Ce profil s'acquiert avec l'expérience.

Par ailleurs, les exigences en matière de compétences du personnel dans ce secteur d'activité sont de plus en plus pointues. Il est donc nécessaire de promouvoir leur qualification.

Approche

Ce recrutement résulte de la volonté de mettre en place une procédure diversité liée à l'âge, formalisée. En effet, la directrice voit les seniors comme des personnes disposant d'un immense savoir-faire qu'il faut valoriser, et non pas comme des personnes inaptes au travail. Si cette démarche s'avère concluante, elle prévoit d'ailleurs d'en effectuer la promotion auprès d'autres entreprises.

Objectifs

L'objectif est d'abord de répondre à un besoin de main-d'œuvre, mais la réponse s'inscrit dans une démarche d'économie durable, avec pour devise de concilier l'économie avec l'écologie (en tenant compte de l'environnement) et le social (en tenant compte des personnes), avec une vision humaine dans la façon de se comporter de chacun.

Par ailleurs, le jeune étant embauché dans le cadre d'un CIE, le premier objectif sera de développer son employabilité. Pour cela, un autre objectif sera de développer en lui son envie d'apprendre, afin qu'il puisse répondre tout au long de sa carrière aux besoins du marché du travail.

Impact

Ce tandem devrait être gagnant pour l'entreprise avec la valorisation et la transmission des compétences de la personne senior et avec le développement des compétences du jeune.

L'impact attendu est également que le jeune apporte des compétences au senior, bien que l'activité ne dépende pas de l'utilisation des nouvelles technologies.

« A faire »

Privilégier la qualité du travail au lieu du rendement à tout prix. Donner sa chance aux seniors comme aux jeunes, notamment pour les postes où le rendement n'est pas la première qualité recherchée. Il y a des personnes qui sont compétentes pour cela.

« Ne pas faire »

Ne pas aller trop vite et ne pas mettre trop de contraintes. Au contraire, mieux vaut laisser l'alchimie entre les personnes s'opérer, rester à l'écoute si quelque chose ne fonctionne pas et trouver des solutions au fur et à mesure.