

# RÉORG A LA DRH, UTILE MAIS LE MAL EST PLUS PROFOND

Pour faire face à un marché de l'emploi tendu dans le secteur bancaire, la DRH se réorganise avec pour ambition affichée : être attractive et fidélisante, apporter plus de lisibilité sur l'organigramme RH et accroître la sensibilisation sur des sujets prioritaires tels que QVT, mixité, handicap. Cette nouvelle organisation orchestrée par Christine Bouvier, Directrice des Ressources Humaines se veut proactive afin de "porter une attention toujours plus forte à des salariés de plus en plus volatiles". Faut-il y voir une forme de mea culpa d'une direction qui jusqu'alors a prêté peu d'attention à ses salariés en gérant des "ressources internes" plutôt que des "humains" ?

**De prime abord Sud est plutôt favorable à cette réorganisation mais pense qu'elle ne suffira pas à elle seule à endiguer les trop nombreux départs de l'entreprise.  
LE MAL EST PLUS PROFOND.**

## LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS

**Rattachement à la DRH des activités sensibles et transverses** seront directement rattachés à la Directrice des Ressources Humaines : le Département Prévention et Santé au travail, le Service Social, le Département Contrôle, Projets et Budget, Département QVT et mixité.

**La direction du développement RH se scinde en 3 Départements :**

### **Le département Recrutements et partenariats**

Il est renforcé de 2 postes. L'ambition est de créer une équipe de choc en charge de 100 % des recrutements CDI, des alternants, des intérimaires, des CDD.  
Il gère les partenariats avec les écoles et les acteurs du recrutement.

### **Le département Carrières et mobilités**

**Des gestionnaires de carrière qui deviennent l'interlocuteur unique.**

Post recrutement, le nouvel embauché sera orienté vers un gestionnaire de carrière qui deviendra l'unique interlocuteur. Celui-ci aura en charge un portefeuille de 400 salariés. Interlocuteur dédié, il aura pour mission avec les managers d'anticiper les départs ou les retraites, d'accompagner les carrières et proposer les formations adéquates. Il sera chargé d'informer au mieux les salariés sur les différents services délivrés par la RH (handicap, juridique, formation, paie...)

Les RRH disposeront d'un budget pour réagir rapidement aux démissions ou aux signaux des collaborateurs entendant quitter l'entreprise.

## Le département Développement des compétences

Il est force de proposition auprès des directeurs métiers, garant du développement des compétences en synergie avec les gestionnaires.

L'objectif est bel et bien de recruter en masse et de tenter de fidéliser les recrues par le biais d'un suivi via la gestion d'un portefeuille. Si instaurer un point d'entrée unique semble de nature à fluidifier la communication entre le salarié et la RH, on peut s'interroger sur le calibrage de ces portefeuilles puisque les effectifs du département carrières et mobilités n'ont pas été renforcés et qu'on reste dans l'expectative sur les moyens déployés pour fidéliser les salariés.

**Pour Sud il ne s'agit pas uniquement de jouer les pompiers pour tenter de retenir ceux qui veulent partir via une rallonge salariale. Il convient d'agir en amont. Nous attendons des acteurs de la DRH un véritable accompagnement et des services rendus aux salariés. Un tel accompagnement a fait bien souvent défaut jusqu'à présent. Pour que la CEIDF soit attractive et fidélisante, encore faut-il que les candidats potentiels aient envie d'y venir et s'y sentent bien. Dans le contexte actuel, le pari est loin d'être gagné.**

