

LES EQUIPEMENTIERS AUTOMOBILES : DES METIERS PASSIONNANTS

AU SERVICE D'UNE INDUSTRIE PERFORMANTE

**DEBUTER, EVOLUER,
S'ACCOMPLIR DANS DES EQUIPES MULTICULTURELLES**

Frédéric FOUBERT

Directeur des Ressources Humaines de la Division Freinage
BOSCH

Ghislaine KHALIFA

Responsable du Développement des Ressources Humaines
et de la Formation
TRÈVES

Patrick BENAMMAR

Directeur Rémunérations, avantages sociaux
et projets Ressources Humaines
VALEO

Conférence FIEV / EQUIP AUTO

Vendredi 19 Octobre 2007

FREDERIC FOUBERT

Débuter

Un excellent moyen pour se faire connaître par une entreprise et de se donner ainsi une chance d'être sélectionné ultérieurement sur un poste est de **postuler à un stage**, si possible pour une durée égale ou supérieure à 6 mois, ou de réaliser sa **formation par le biais de l'alternance**.

Vous aurez ainsi la possibilité de connaître l'entreprise, ses produits, sa culture et, elle, de vous évaluer et de vous intégrer.

Si vous n'avez pas pu bénéficier de cette opportunité, vous pouvez adresser une **candidature spontanée**, répondre à une **offre de poste** ouvert ou essayer d'intégrer un des programmes de gestion de viviers de potentiels ("pépinières", "Trainee-Programm", etc...).

Afin de connaître les équipementiers, il est utile de visiter les **forums écoles**, où vous trouverez certains d'entre eux et pourrez recevoir des informations sur leurs structures, leurs besoins et leurs critères de sélection.

Vous pouvez également rechercher cette information sur **Internet** où nombre d'entreprises ont un site qui indique fréquemment les postes à pouvoir et vous permet de postuler en ligne. Les candidatures adressées par courrier sont également exploitées.

Le traitement des candidatures est un processus pour lequel l'entreprise investit un temps non négligeable et qui garantit l'adéquation entre, d'une part, les besoins de l'entreprise et sa culture et, d'autre part, le profil du candidat et son potentiel.

Même si une présélection est parfois réalisée par un cabinet de recrutement, il est très fréquent que les candidats finalistes rencontrent un minimum de 3 personnes, à savoir :

- un membre de la Direction des Ressources Humaines,
- le Responsable Hiérarchique direct
- et, selon les cas, d'autres Responsables de l'entreprise.

En dehors des compétences techniques requises pour le poste ouvert, les entreprises attachent une forte importance à intégrer des profils évolutifs capables de s'adapter à de futurs postes et à d'éventuels changements organisationnels.

Ainsi, sont souvent évaluées l'ouverture internationale et la connaissance de plusieurs langues étrangères, la capacité à s'intégrer dans une équipe (souvent multiculturelle), pour occuper à moyen terme des responsabilités de management.

Une fois dans l'entreprise, un processus d'intégration marque le démarrage de votre carrière et de votre développement.

Evoluer

L'**objectif de votre intégration** est, en général, de **comprendre l'organisation de l'entreprise, ses valeurs, sa stratégie, son fonctionnement, ses métiers, ses clients, ses fournisseurs**, ainsi que **l'importance du réseau relationnel**.

L'intégration est le premier acte de construction de votre carrière, elle vous permet une bonne compréhension de l'entreprise.

Ce processus peut s'appuyer sur différents dispositifs. Le plus pratiqué est une rencontre avec les différentes fonctions de l'entreprise.

L'intégration peut également s'inscrire dans le cadre d'une pépinière, vous serez alors amené(e) à réaliser un parcours dans différentes fonctions pendant 18 à 24 mois avant d'intégrer votre fonction.

Une **autre voie, pour intégrer une entreprise, française** uniquement, est le **V.I.E. (Volontaire International en Entreprise)**. Vous êtes, dans ce cas, en contrat avec la société Ubifrance et détaché(e) dans l'entreprise qui vous propose des missions sur un site à l'étranger pendant une période allant de 12 à 24 mois. Environ 50 à 70% des VIE sont embauché(e)s par l'entreprise à l'issue de la période à l'étranger.

Quelle que soit la filière dans laquelle vous vous engagez, technique ou managériale, **l'évolution de carrière** est possible et les maîtres mots à retenir sont les suivants :

- **se professionnaliser dans un métier** : développer ses compétences techniques, au sens produit, process et technologies de l'entreprise, ou au sens maîtrise des techniques des métiers (qualité, achats, ...)
- **développer ses compétences comportementales, et ses aptitudes managériales** (pro activité, communication, travail en équipe, pilotage de plans d'actions, organisation, ...)
- **comprendre le fonctionnement des autres fonctions et métiers.**

Vous pouvez acquérir et adapter vos compétences grâce à votre collaboration avec des personnes expérimentées dans ou hors de votre métier, à votre hiérarchie ou à la formation continue (utilisation du Droit Individuel à la Formation).

Pour vous aider, des entretiens de type individuel ou professionnel avec votre hiérarchie et/ou avec la fonction Ressources Humaines permettent de faire le point sur l'atteinte de vos objectifs, sur l'évolution de vos compétences, mais également sur l'analyse de vos projets d'évolution professionnelle, leur faisabilité et leur compatibilité avec les besoins de l'entreprise.

Pour faciliter une évolution, il est préférable de s'orienter vers des fonctions qui font appel, au moins pour une part, à vos compétences acquises, que vous pouvez donc réutiliser ou transposer. Ces fonctions constituent **des passerelles** qui maximisent vos chances de réussite lors du changement.

Par exemple, passer de la fonction Ingénieur Qualité à la fonction Responsable Laboratoire, puis à celle de Responsable Qualité.

Si votre fonction qualité vous a conduit à travailler étroitement avec la fonction conception, vous pouvez alors évoluer vers un poste type Ingénieur Conception ou selon vos aptitudes managériales vers une fonction de Responsable Bureau d'Etudes.

Il sera moins aisé de changer radicalement de fonction : passer de la Technique aux Ressources Humaines, par exemple. Mais certaines circonstances peuvent le permettre. Je suis moi-même passée d'une direction des Projets à une fonction de Responsable Développement des Ressources Humaines (gestion des compétences et de la mobilité).

En synthèse, une **évolution de carrière** est le **résultat de la construction de ses compétences et de l'aptitude à saisir les opportunités de l'entreprise.**

Chacun est acteur de son évolution

Pour cela, il faut évaluer le plus objectivement possible ses compétences, être à l'écoute des besoins de l'entreprise et de leurs évolutions, faire preuve de souplesse et d'adaptabilité.

En effet, une des conditions majeures qui favorise l'évolution est la **mobilité géographique**, facteur d'autant plus important aujourd'hui, que nos entreprises se développent mondialement.

PATRICK BENAMMAR

S'accomplir dans des équipes multiculturelles

Les équipementiers automobiles travaillent au quotidien avec des constructeurs automobiles internationaux qui coopèrent étroitement avec nos équipes industrielles, commerciales ou recherche et développement à travers le monde entier.

Cette **internationalisation sans cesse grandissante**, marquée par l'arrivée de constructeurs nés dans les pays émergents (Chine ou Inde par exemple) et par le développement commercial de certains constructeurs dans des zones à fort potentiel de développement (Renault en Roumanie ou PSA en Slovaquie), amène nos équipes à baigner dans un environnement multiculturel au quotidien.

Que l'on soit basé dans un centre de recherche à Bobigny ou dans une usine à Reims, chaque salarié(e) est amené(e) à collaborer dans son travail quotidien avec des collègues évoluant dans un pays parfois situé à des milliers de kilomètres de distance (Brésil, USA, Japon ou Chine par exemple), sur un produit ou un projet concernant le même client.

Ce phénomène ne fait que s'amplifier au fil du temps et offre des perspectives intéressantes pour les futurs diplômés qui intégreront cette nouvelle donne.

En effet, comme cela a déjà été mentionné plus tôt, le V.I.E. (Volontariat International en Entreprise) permet d'acquérir une première expérience professionnelle internationale en bénéficiant de la richesse procurée par un environnement de travail interculturel.

D'ailleurs, les **équipementiers privilégient dans leurs actions de recrutement d'ingénieurs et cadres les candidat(e)s ayant réalisé, en plus d'un stage de longue durée dans le secteur automobile, un VIE démontrant leur capacité à s'affirmer en entreprise, dans un cadre international.**

Par ailleurs, de nombreuses missions sont proposées par nos sociétés pour une courte durée (entre 2 et 6 mois généralement) qui permettent également une première exposition à la coopération internationale, soit pour le démarrage d'une ligne de production, soit dans le cadre d'une assistance technique au cours d'un projet, voire même lors de formations « terrain ».

La diversité des équipes, des formations, des sexes et des nationalités est un point marquant dans le secteur de l'équipement automobile ; à l'international, la diversité est grande et la compétence technique, le professionnalisme, les qualités managériales ainsi que la bonne maîtrise de l'anglais et des méthodes de travail de l'entreprise sont les gages d'une reconnaissance interne forte et de perspectives d'évolution renforcées.

Tout ceci peut conduire à une expatriation, préparée avec l'entreprise et la famille et accompagnée d'une prise de responsabilités et d'un « package » de rémunération favorisant une bonne implantation dans le pays d'accueil.

Encore faut-il être prêt(e) à accepter la mobilité géographique et être à l'écoute des opportunités de carrière qui sont à saisir grâce à un dialogue constructif avec son responsable direct lors des entretiens annuels.

Pour conclure, **évoluer dans un environnement multiculturel, c'est une bonne façon d'apprendre, de se développer, tout en se remettant en cause de façon permanente.**

C'est donc l'une des meilleures voies pour développer son professionnalisme et bénéficier d'un enrichissement personnel exceptionnel.

Jose SCHOUWAKER

Président des Commissions Régionales de la FIEV

Directeur des Relations du Travail

VALFO

Conférence FIEV / EQUIP AUTO

Vendredi 10 Octobre 2002