

DES PROCESSUS RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Company name : DELHAIZE LUXEMBOURG

Activity sector : Commerce, réparation d'automobiles et de motocycle

Company category : Grande Entreprise

Description of the action

DELHAIZE Luxembourg a mis en place un processus de recrutement commun à tous ses magasins, qui se concentre sur les compétences et les motivations du candidat : tous les nouveaux employés apprennent les différents métiers en magasins (caisse, rayonnage, etc.) en tandem avec un employé expérimenté, sur une période de 6 mois. Puis une formation continue est dispensée à tous, afin de pouvoir disposer des compétences nécessaires aux postes à responsabilité. En parallèle, une note du service RH a été distribuée aux directeurs de magasins en rappelant quelques principes pour lire un CV et choisir le meilleur candidat (cadre légal, question illégales ou indispensables).

Context

Dans un contexte où DELHAIZE s'étend au Luxembourg, l'enseigne a besoin d'un vivier de candidats ayant les compétences et la polyvalence requises. a

Approach

En cohérence avec la stratégie de l'entreprise et sa politique d'engagement, DELHAIZE a fait le choix d'homogénéiser son processus de recrutement. Cette initiative permet un accès ouvert à tous aux postes à responsabilité tels que chef de rayon ou directeur de magasins, donnant la même chance à chacun de valoriser ses compétences.

Objectives

Les objectifs sont multiples :

- Améliorer la productivité et la polyvalence des salariés.
- Développer l'aspect pratique de l'apprentissage des métiers.
- Intégrer les valeurs de Delhaize.

Impact

L'impact semble positif au sens où ce système de recrutement permet une évolution de carrière égalitaire. Les salariés développent une productivité plus importante et une polyvalence chère à Delhaize grâce à ce processus.

« To do »

- Observer dans la pratique sur le terrain l'évolution des compétences des employés afin de repérer les talents à développer, futures promotions, notamment lors de remplacements durant les congés des responsables, etc.

- Mettre en avant les promotions internes (communication interne).

- Proposer régulièrement des missions court terme spécifiques avec des tâches différentes des activités quotidiennes et/ou dans les environnements différents afin de tester l'étendue des compétences des talents sur d'autres terrains, ainsi que leur motivation à évoluer.

« Not to do »

- Directeurs recruteurs : pas de questions illégales ou trop indiscrètes durant l'entretien d'embauche : vie personnelle, préférences religieuses ou sexuelle, etc.

- Management : permettre des commentaires déplacés sur ces mêmes sujets de la part du personnel à propos d'autres collègues/clients/partenaires : recadrer directement et constructivement la/les personne(s) à l'origine de ces commentaires.