

Alignement des ressources sur les orientations stratégiques d'un projet

► Effectif

- ▶ 450 personnes

► Nombre de jours

- ▶ 60 jours

► Équipe

- ▶ 4 consultants
- ▶ 2 directeurs de projet

► Domaines

- ▶ Conduite du changement
- ▶ RH et GPEC

► Objectifs poursuivis

- ▶ Cette entreprise déploie son activité assurance vers de nouveaux pays européens, elle doit définir les contours et les profils des différents métiers pour les pourvoir au mieux, partout en Europe.
- ▶ Elle souhaite ouvrir à tous les collaborateurs la possibilité de s'impliquer personnellement dans les évolutions stratégiques : en identifiant clairement les compétences cibles et en repérant les compétences existantes. Elle veut donner la priorité à l'interne avant de rechercher les compétences à l'extérieur.

► Faits marquants / Démarche déployée

L'intervention de BPI se découpe en trois temps :

- ▶ **La définition des profils cibles** via des entretiens individuels et un atelier prospective.
 - ▶ Partage de la stratégie et des évolutions prévisibles par le comité de direction pour déterminer les compétences et métiers cibles.
 - ▶ Construction d'une cartographie des fonctions.
 - ▶ Construction d'un référentiel des principales compétences comportementales et techniques permettant de définir un profil basé sur des niveaux de maîtrise des compétences attendues;
- ▶ **La cartographie des ressources actuelles et des souhaits d'évolution** ou de mobilité par la conduite d'entretiens individuels proposés à l'ensemble des cadres.
- ▶ **La définition des besoins de développement par le rapprochement des profils existants de la cible** : à partir des fonctions définies et des éléments recueillis (compétences et motivation) lors des entretiens individuels, validation des propositions par le comité de direction et élaboration de plans de formation individualisés.

Enseignements

- ▶ L'implication conjointe des membres de la direction (pour les évolutions attendues), et des cadres (pour leur perception et leurs attentes liées au projet) crée une véritable dynamique de motivation et d'adhésion au projet.
- ▶ La définition précise des compétences et des métiers rend objective une approche des compétences souvent intuitive.
- ▶ Les deux réflexions liées à l'organisation et aux métiers sont menées conjointement pour garantir la cohérence globale du projet.