

Nos partis pris

Le *strategic workforce planning* (SWP), objet depuis trois ans de nombreux ouvrages et échanges sur les forums RH, simplifie l'approche GPEC et la rend plus opérationnelle de cinq points de vue :

1. L'existence d'un outillage prédictif, facilement accessible aujourd'hui, permettant de faire glisser les pyramides des âges en y intégrant les différentes variables (mobilités, promotions, turnover, etc.) ;
2. La valorisation monétaire de toutes les composantes (évolution de la masse salariale, actions de formation, recrutements, etc.) ;
3. La formulation de scénarios différenciés permettant l'arbitrage entre les différentes options (*make, buy, redeploy*) ;
4. Le pilotage régulier par les dirigeants de l'entreprise, en considérant le *Strategic Workforce Planning* comme le volet humain du plan stratégique.
5. Le positionnement du SWP comme un domaine de responsabilité partagée entre la fonction RH et les managers.

Les impacts

Notre démarche de SWP permet de répondre à plusieurs questions clés :

- Quelles sont les compétences critiques pour le succès de l'activité ?
- Comment garantir que les savoir-faire seront disponibles lorsque l'entreprise en aura besoin ?
- Où localiser les effectifs et y attirer les talents ?
- Comment garantir une structure d'emplois compétitive et répondre aux besoins opérationnels ?

Notre approche

1

Diagnostic prospectif compétences et emplois

- Comprendre la stratégie business à moyen terme
- Identifier les facteurs d'évolutions exogènes et endogènes ayant un impact sur les effectifs et compétences à moyen terme (3-5 ans)
- Cartographie flash des emplois, compétences critiques
- Analyse des risques

2

Conception du plan stratégique des ressources

- Évaluer les ressources internes et externes mobilisables
- Par problématique identifiée, déclinaison des solutions à mobiliser
- Formalisation de la feuille de route contenant les plans d'actions

3

Plan d'actons

- Affiner le diagnostic des écarts avec une segmentation par LOB / Filières / Métiers / Catégories Cibles
- Valider le périmètre retenu pour le déploiement de la SWFP
- Scénarios et options privilégiées : recrutement, développement, mobilité

4

Déploiement

- Déployer les plans d'actions en projets (délais, indicateurs, management, coût, gouvernance,...)
- Assurer la formation des chefs de projet
- Mettre en œuvre le plan de change /transformation et le plan de communication