

RH et accompagnement de la transformation

Strategic Workforce Planning : Comment la gestion des compétences peut-elle renforcer l'agilité de l'entreprise ?

Le 15 octobre 2020, eLamp et Cognizant Consulting ont organisé un webinar pour partager leur vision de la gestion des compétences en combinant des expertises complémentaires, entre RH et technologique, suivi d'un cas client commun.

Les enjeux

Dans un environnement VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity), les besoins de compétences sont difficiles à anticiper et exigent de l'entreprise d'être agile.

Plusieurs études illustrent cette problématique de la façon suivante :

- 35% des compétences considérées comme importantes aujourd'hui auront changé l'année prochaine, d'après Sharp Europe¹
- 43% des entreprises déclarent que l'épidémie de la Covid-19 a mis en lumière le besoin d'agilité, d'après digital.ai²

Le modèle « traditionnel » de gestion des compétences ne répond pas assez rapidement aux exigences conjoncturelles et sociétales. Comment la DRH peut s'assurer que l'entreprise dispose des bonnes compétences au bon endroit et au bon moment dans un tel environnement ?

Les idées à retenir

Nous avons mis en avant 3 leviers clés pour rendre le modèle « traditionnel » de gestion des compétences plus agile :



Une démarche
plus agile



Augmentée par la
technologie



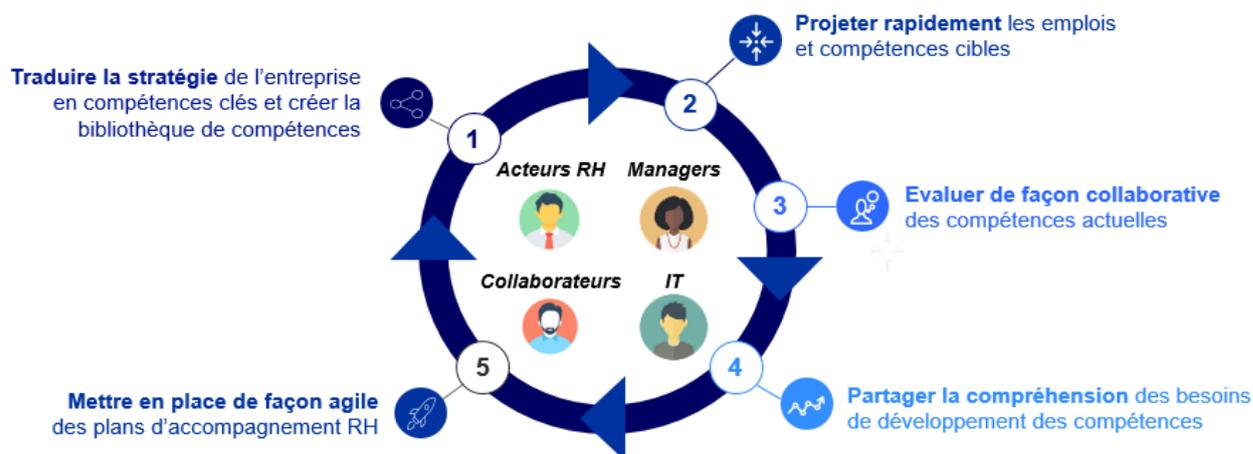
Qui mobilise
l'intelligence collective

¹ Avis d'expert « Future Workplace » de Rob Davis, Business Manager chez Sharp Europe, 22 octobre 2019

² Enquête complémentaire menée par l'entreprise digital.ai dans le cadre du 14^{ème} rapport « State of Agile », publié le 26 mai 2020

1. **Une démarche plus agile** permet de se concentrer, au travers d'itérations, sur les enjeux prioritaires propres à l'entreprise et à son environnement. Elle offre plus de rapidité pour obtenir des quick-wins, et plus de souplesse pour s'adapter aux évolutions des besoins de compétences. Par exemple, l'entreprise peut prioriser la gestion des collaborateurs dans les métiers en décroissance pour les amener vers les métiers d'avenir.
2. **La technologie** permet, d'une part, de remplacer les fichiers Excel statiques, par une plateforme qui fiabilise la donnée et la rend disponible en temps-réel à un plus grand nombre. D'autre part, elle permet de pérenniser les référentiels de compétences dans le temps et de disposer d'une bibliothèque de compétences mise à jour en continu. Par exemple, la technologie peut aider les collaborateurs à compléter leurs profils en proposant des compétences qui sont similaires ou en relation avec d'autres compétences déjà renseignées dans leurs profils.
3. **L'intelligence collective** favorise la collaboration et la remontée d'informations précieuses, mais aussi permet de renforcer l'engagement des collaborateurs. Par exemple, l'intelligence collective permet une meilleure compréhension des enjeux concrets du terrain et des besoins de compétences qui y sont associés. L'intelligence collective peut aussi fiabiliser l'évaluation des compétences en comparant l'auto-évaluation du collaborateur, à l'évaluation de son manager et autres parties prenantes au travers d'une évaluation à 360°.

Ces leviers sont déployés tout au long du cycle de gestion des compétences :



Conclusion

La Strategic Workforce Planning est d'abord un impératif d'exécution de la stratégie. Nous sommes convaincus que combiner l'agilité, la technologie et l'intelligence collective permettra aux entreprises de répondre à cet enjeu dans un environnement en changement profond.

A propos de eLamp

Notre partenaire eLamp est un éditeur de logiciel spécialisé dans la gestion des données liées aux compétences. La solution eLamp centralise la connaissance des collaborateurs et la met au service des processus RH et opérationnels. Leur expertise en gestion des données et en data visualisation a été démontrée au sein de nombreuses entreprises.

À propos de Cognizant Consulting

Cognizant Consulting est l'entité conseil de Cognizant (Nasdaq-100: CTSI), l'une des premières sociétés de conseil et de services dans le monde. Elle combine la maîtrise des expertises métier et l'expérience éprouvée du conseil stratégique pour des entreprises dans les services financiers auxquelles s'ajoute la puissance d'innovation d'un groupe international majeur de près de 290.000 personnes dont 7.000 consultants. Cognizant Consulting France aide ainsi ses clients à revisiter leur activité et à avancer dans leur transformation à l'heure du digital. Les plus grands groupes mondiaux s'adressent à Cognizant Consulting pour les aider à imaginer et mettre en œuvre leurs stratégies.

Plus d'informations sur : www.cognizant.com/fr-fr/consulting.

A propos de notre équipe RH et accompagnement de la transformation

L'équipe RH, stratégie et transformation de Cognizant Consulting France a comme mission d'accompagner ses clients sur les problématiques suivantes : conduite du changement & grands projets de transformation, solutions Digitales RH, développement du Capital Humain, Workplace & expérience collaborateur, processus & organisation de la fonction RH, culture, Management & Leadership. Plus d'informations sur : www.cognizant.fr/rh

Contacts

Oliver SPANKE

Senior Manager - HR Strategy & Transformation

M. +33 (0)7 71 35 75 32

oliver.spanke@cognizant.com

Grégoire FORBIN

Partner head of HR Strategy & Transformation

M. +33 (0) 6 11 81 45 68

gregoire.forbin@cognizant.com