

#1 #2 #3 #4 **#5** #6

PASSEZ À L'ACTION !

COMMENT RÉUSSIR L'ACCOMPAGNEMENT **AU CHANGEMENT ?**

Les leviers d'accompagnement RH doivent permettre de transformer en profondeur l'organisation existante pour faire face aux nouveaux enjeux

RH2025
#THINKBANK



APPROCHE RH : UNE RÉINVENTION VITALE

Les approches RH traditionnelles ne suffiront pas pour réussir
la transformation des métiers d'ici à 2025

RH2025

#THINKBANK

NOUS ALLONS TOUS DEVOIR DÉVELOPPER NOS COMPÉTENCES

ET NOUS ADAPTER À UN RYTHME DE CHANGEMENT

TOUJOURS PLUS SOUTENU



COMPÉTENCES
ACTUELLES

AUJOURD'HUI

NOUVELLES
COMPÉTENCES

COMPÉTENCES
TRANSFORMÉES

COMPÉTENCES
INCHANGÉES

COMPÉTENCES
DISPARUES

NOUVEAUX MÉTIERS

2020

NOUVELLES
COMPÉTENCES

COMPÉTENCES
TRANSFORMÉES

COMPÉTENCES
INCHANGÉES

COMPÉTENCES
DISPARUES

NOUVEAUX MÉTIERS

2025

APPROCHE RH : UNE RÉINVENTION VITALE

**FACE À L'AMPLEUR DE LA TRANSFORMATION,
L'APPROCHE COMPÉTENCES VA S'IMPOSER COMME
LA SOLUTION POUR UNE ORGANISATION AGILE ET RÉACTIVE**



**DES DRH CONSIDÈRENT QUE LA TRANSFORMATION
DES MÉTIERS PASSE PAR UNE MEILLEURE APPRÉHENSION
DES COMPÉTENCES INDIVIDUELLES**





LES LEVIERS D'ACCOMPAGNEMENTS

RH2025

#THINKBANK

LA LOGIQUE « EMPLOIS/ACTIVITÉ » VA LAISSER

PLACE À LA LOGIQUE « INDIVIDU/COMPÉTENCES »



POUR RÉUSSIR, 5 ÉTAPES PRÉALABLES

VONT ÊTRE INCONTOURNABLES

**COMPRÉHENSION DES ENJEUX
DE LA TRANSFORMATION
DU CŒUR DE MÉTIER**

de l'entreprise et caractérisation
des impacts opérationnels que
cela induit

1



FAIRE LES CHOSES DANS L'ORDRE

+

**IMPLIQUER LES MÉTIERS,
LES RH ET LES COLLABORATEURS**

**POUR RÉUSSIR, 5 ÉTAPES PRÉALABLES
VONT ÊTRE INCONTOURNABLES**

**COMPRÉHENSION DES ENJEUX
DE LA TRANSFORMATION
DU CŒUR DE MÉTIER**

de l'entreprise et caractérisation
des impacts opérationnels que
cela induit

1

2

**EXPLICITATION
DES IMPACTS BUSINESS**

sur les métiers de l'entreprise
et projection sur leur évolution
à 3/5 ans



FAIRE LES CHOSES DANS L'ORDRE
+
IMPLIQUER LES MÉTIERS,
LES RH ET LES COLLABORATEURS

POUR RÉUSSIR, 5 ÉTAPES PRÉALABLES VONT ÊTRE INCONTOURNABLES

1 **COMPRÉHENSION DES ENJEUX DE LA TRANSFORMATION DU CŒUR DE MÉTIER**

de l'entreprise et caractérisation
des impacts opérationnels que
cela induit

3 **DÉFINITION PRÉCISE DES COMPÉTENCES**

que les collaborateurs devront maîtriser
pour être en mesure d'effectuer leur métier
dans de bonnes conditions demain

1

3

2

2 **EXPLICITATION DES IMPACTS BUSINESS**

sur les métiers de l'entreprise
et projection sur leur évolution
à 3/5 ans



FAIRE LES CHOSES DANS L'ORDRE
+
IMPLIQUER LES MÉTIERS,
LES RH ET LES COLLABORATEURS

POUR RÉUSSIR, 5 ÉTAPES PRÉALABLES VONT ÊTRE INCONTOURNABLES

COMPRÉHENSION DES ENJEUX DE LA TRANSFORMATION DU CŒUR DE MÉTIER

de l'entreprise et caractérisation
des impacts opérationnels que
cela induit

DÉFINITION PRÉCISE DES COMPÉTENCES

que les collaborateurs devront maîtriser
pour être en mesure d'effectuer leur métier
dans de bonnes conditions demain

1

3

2

4



FAIRE LES CHOSES DANS L'ORDRE
+
IMPLIQUER LES MÉTIERS,
LES RH ET LES COLLABORATEURS

EXPLICITATION DES IMPACTS BUSINESS

sur les métiers de l'entreprise
et projection sur leur évolution
à 3/5 ans

CARTOGRAPHIE EXTENSIVE DES COMPÉTENCES INDIVIDUELLES

des collaborateurs et «gap analysis»
par métier, par entité...

POUR RÉUSSIR, 5 ÉTAPES PRÉALABLES VONT ÊTRE INCONTOURNABLES

1 **COMPRÉHENSION DES ENJEUX DE LA TRANSFORMATION DU CŒUR DE MÉTIER**

de l'entreprise et caractérisation
des impacts opérationnels que
cela induit

3 **DÉFINITION PRÉCISE DES COMPÉTENCES**

que les collaborateurs devront maîtriser
pour être en mesure d'effectuer leur métier
dans de bonnes conditions demain

5 **DÉFINITION DES PRIORITÉS D'ACTION**

(développement, acquisition des compétences)
en fonction de la stratégie de l'entreprise,
de ses moyens, de ses forces et faiblesses

1

3

5

2

4



FAIRE LES CHOSES DANS L'ORDRE

+

**IMPLIQUER LES MÉTIERS,
LES RH ET LES COLLABORATEURS**

2 **EXPLICITATION DES IMPACTS BUSINESS**

sur les métiers de l'entreprise
et projection sur leur évolution
à 3/5 ans

4 **CARTOGRAPHIE EXTENSIVE DES COMPÉTENCES INDIVIDUELLES**

des collaborateurs et «gap analysis»
par métier, par entité...

TOUR VA SE JOUER DANS L'EXÉCUTION



FAIRE ÉVOLUER L'ENSEMBLE
EN COHÉRENCE

PARCOURS DE CARRIÈRE

APPARTENANCE

ENGAGEMENT
DES COLLABORATEURS

MÉTIERS

RECONNAISSANCE



**LES COLLABORATEURS VONT DEVOIR ÊTRE
ACTEURS DE LEUR EMPLOYABILITÉ**



**ADOPTER UNE COMMUNICATION
CENTRÉE COLLABORATEUR**
+
VALORISER LES EXPERTISES

**1/ CONNAÎTRE SON MÉTIER
ET SES COMPÉTENCES**

“Je sais ce qu'on attend de moi, dans mon métier. Je connais mes compétences, mes forces et axes de développement.”



LES COLLABORATEURS VONT DEVOIR ÊTRE ACTEURS DE LEUR EMPLOYABILITÉ



**ADOPTER UNE COMMUNICATION
CENTRÉE COLLABORATEUR**
+
VALORISER LES EXPERTISES

1/ CONNAÎTRE SON MÉTIER ET SES COMPÉTENCES

“Je sais ce qu'on attend de moi, dans mon métier. Je connais mes compétences, mes forces et axes de développement.”



2/ DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES

“Je développe mes compétences régulièrement grâce à un dispositif d'accompagnement adapté à mes besoins ”

LES COLLABORATEURS VONT DEVOIR ÊTRE ACTEURS DE LEUR EMPLOYABILITÉ



**ADOPTER UNE COMMUNICATION
CENTRÉE COLLABORATEUR**

+

VALORISER LES EXPERTISES

1/ CONNAÎTRE SON MÉTIER ET SES COMPÉTENCES

“Je sais ce qu'on attend de moi, dans mon métier. Je connais mes compétences, mes forces et axes de développement.”



2/ DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES

“Je développe mes compétences régulièrement grâce à un dispositif d'accompagnement adapté à mes besoins ”

3/ ÊTRE RECONNU

“Mes compétences et ma contribution au collectif sont reconnues. Je peux visualiser mon développement”

LES COLLABORATEURS VONT DEVOIR ÊTRE ACTEURS DE LEUR EMPLOYABILITÉ



**ADOPTER UNE COMMUNICATION
CENTRÉE COLLABORATEUR**
+
VALORISER LES EXPERTISES

1/ CONNAÎTRE SON MÉTIER ET SES COMPÉTENCES

“Je sais ce qu'on attend de moi, dans mon métier. Je connais mes compétences, mes forces et axes de développement.”

4/ BÉNÉFICIER DE PARCOURS DE CARRIÈRE PERSONNALISÉS

“Je peux me projeter dans ma carrière. Les parcours sont plus ouverts.”



2/ DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES

“Je développe mes compétences régulièrement grâce à un dispositif d'accompagnement adapté à mes besoins ”

3/ ÊTRE RECONNU

“Mes compétences et ma contribution au collectif sont reconnues. Je peux visualiser mon développement”

**LA RÉUSSITE OPÉRATIONNELLE REPOSERA
SUR LES MANAGERS ET RH DE PROXIMITÉ**

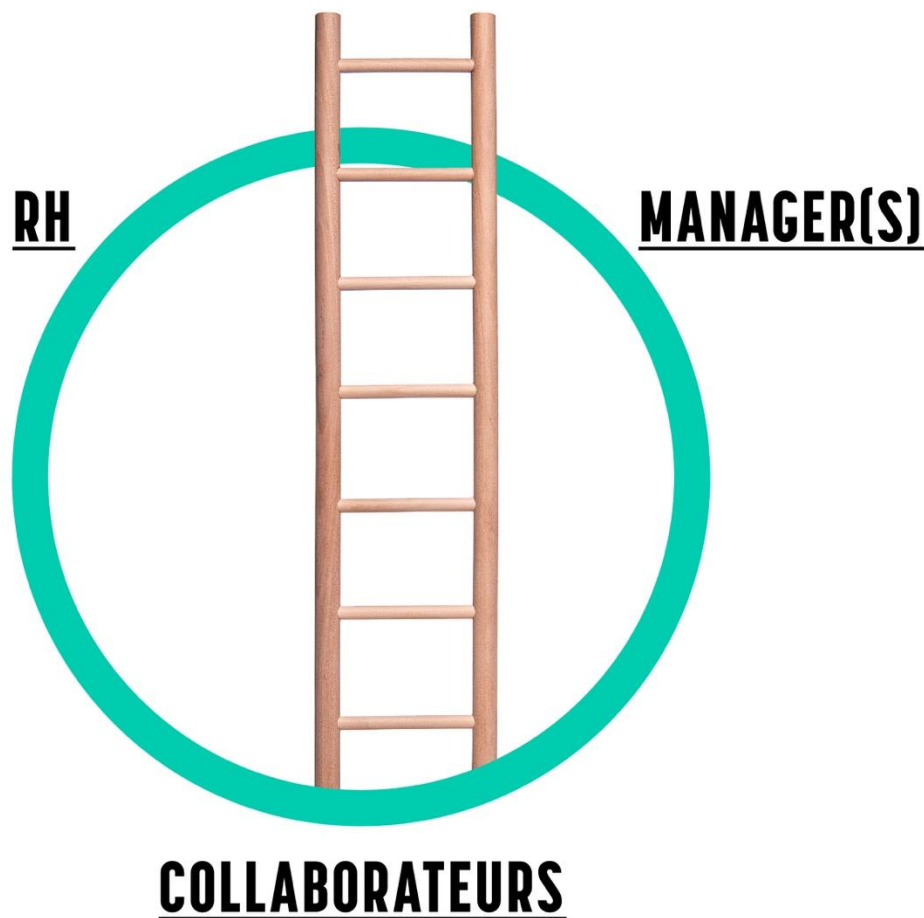


DÉLIVRER / FOURNIR DES PREUVES

+

S'APPUYER SUR LE DIGITAL

POUR FLUIDIFIER



A hand holding a microphone against an orange background. The microphone is in the upper right quadrant, and the hand is visible below it. The background is a solid, vibrant orange color.

CLOSING GUEST RETOUR D'EXPÉRIENCE

RH2025
#THINKBANK

CLOSING GUEST

Retour d'expérience

STÉPHANE DUBOIS

Directeur des Ressources Humaines
BDDF, Société Générale



RH2025

#THINKBANK