

#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

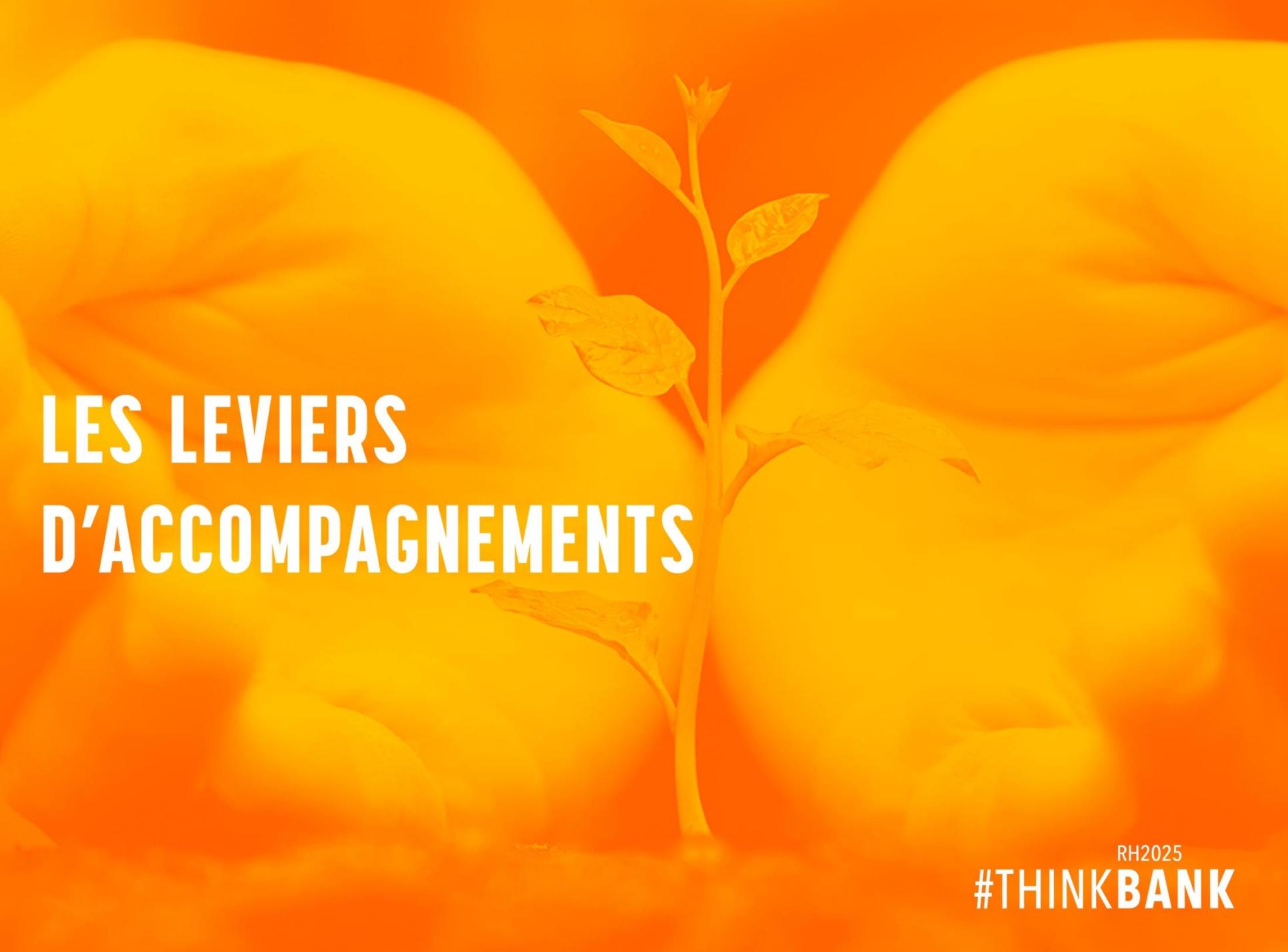
*APPROCHE RH : UNE RÉINVENTION VITALE*

**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 »**



**COLLABORATEUR**

**MÉTIERS**

**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**

**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

**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

### 2. DÉFINITION PRÉCISE DES COMPÉTENCES

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

1

2

3

4



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

### 5. EXPLICITATION DES IMPACTS BUSINESS

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

### 6. 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**

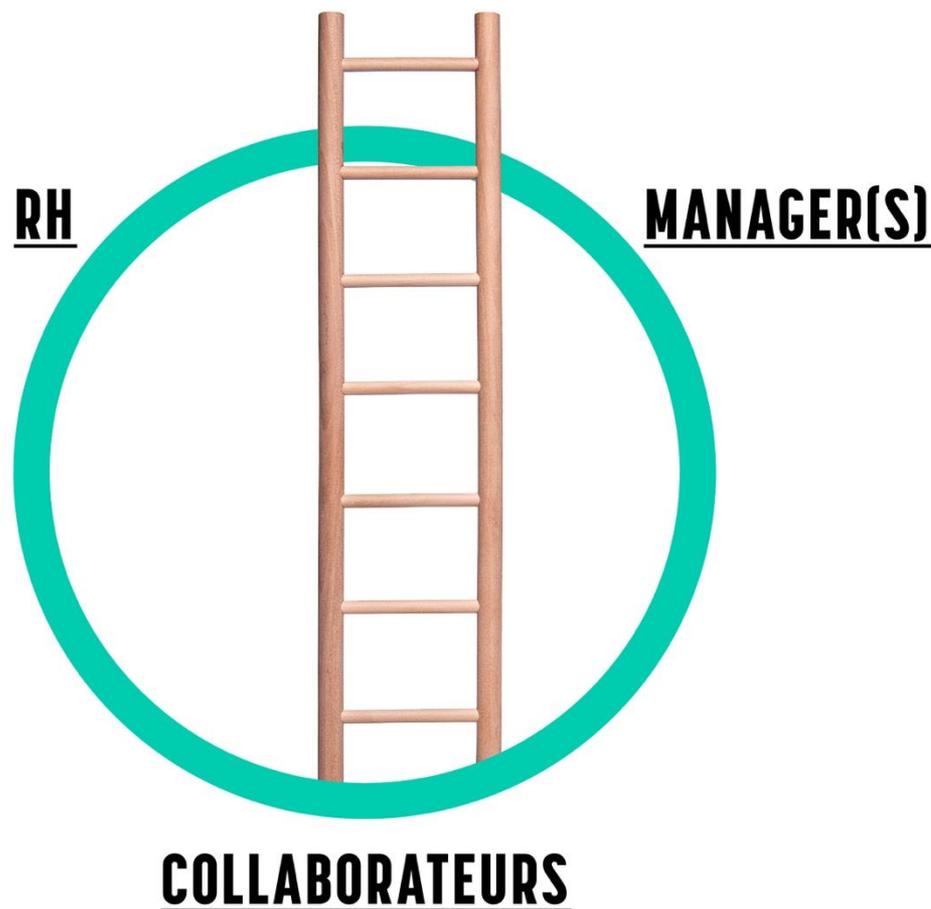


**DÉLIVRER / FOURNIR DES PREUVES**

+

**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**