

# Strategic workforce planning

Définition et application en entreprise



# Qu'est-ce que le strategic workforce planning et comment l'appliquer en entreprise ?

---

Quelles sont les principales différences entre la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et le strategic workforce planning (SWP) ?

La **GEPP** est une approche ayant pour objectif de favoriser l'adéquation entre les besoins du marché et les compétences des collaborateurs.

Cet outil a pour but de faire face aux mutations du monde du travail

vs.

Le **SWP** vise à avoir le bon nombre de personnes, avec les bonnes compétences, au bon endroit et au bon endroit pour répondre aux objectifs stratégiques de l'organisation

# Pourquoi le SWP est-il indispensable à la gestion RH des entreprises ?

---

Il permet d'aligner la stratégie RH à la stratégie de l'entreprise à travers :

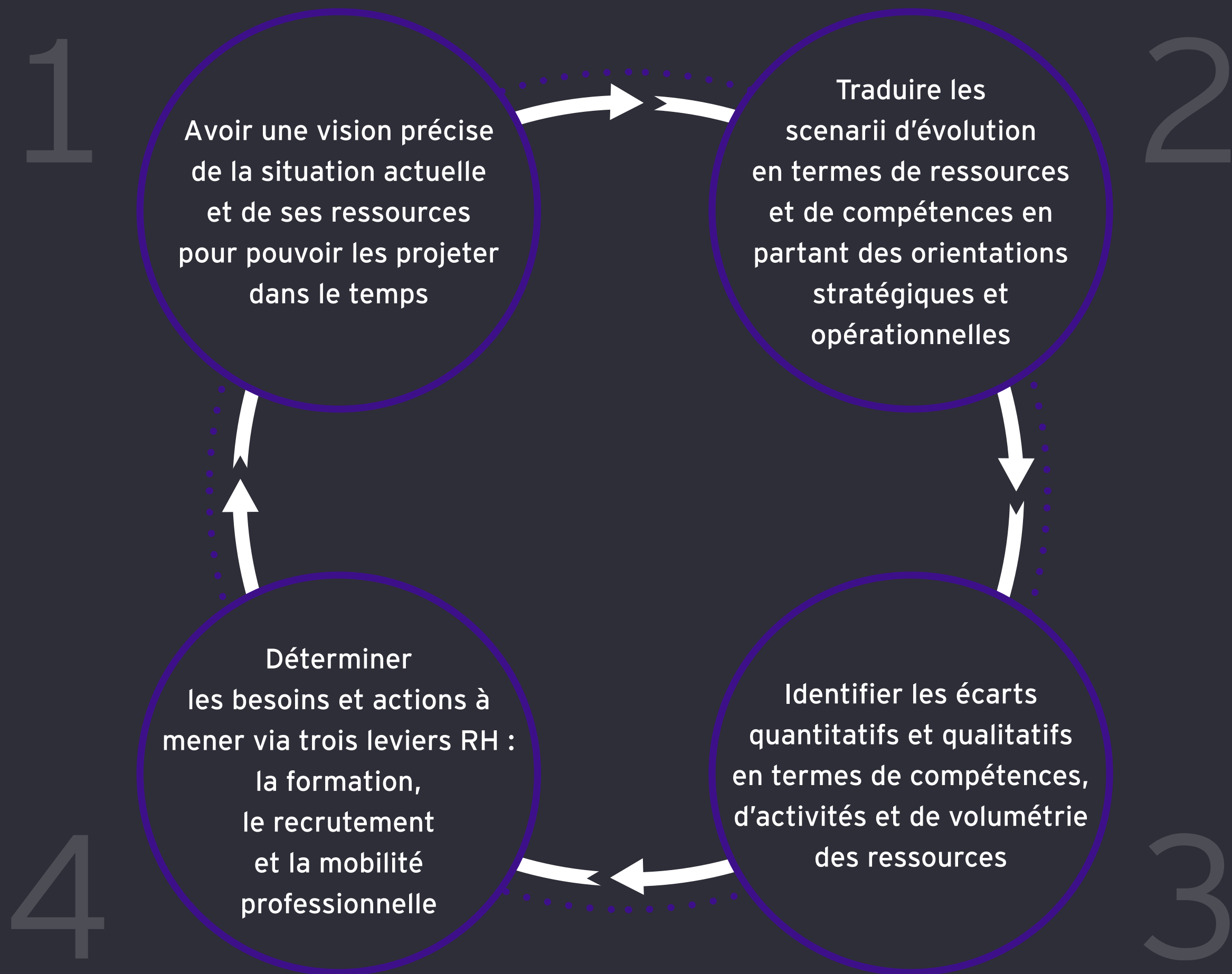
L'identification de la nature et de la volumétrie des ressources pour prendre en charge les activités à court et moyen terme pour adapter les effectifs

L'identification des compétences de demain pour réfléchir en amont aux plans de formation, dispositifs de recrutement, etc.

L'objectivation de l'évolution des métiers et des compétences

# SWP

# Quelles sont les principales étapes d'un projet de SWP ?



# Le point de vue de People Advisory Services : le SWP pour redonner du poids à la filière RH

---

Le **SWP** est l'occasion pour la fonction RH de renouer avec la stratégie d'entreprise et d'évoluer en :

- ▶ Transformant son positionnement pour occuper un rôle d'animation et de coordination de la démarche
- ▶ Développant sa posture d'expert vis-à-vis du business
- ▶ Devenant l'interlocuteur privilégié des dirigeants et managers, questionnant les scénarii d'évolution, tirant parti des données et apportant des solutions concrètes

# Qu'est-ce qu'un projet de SWP peut apporter à l'entreprise ?

---

Développement d'une certaine agilité au sein de l'entreprise, facteur essentiel du développement de la performance dans les secteurs fortement concurrentiels

Construction d'une vision commune en adaptant les politiques RH aux orientations stratégiques et accroître la fidélisation des salariés tout en sécurisant les besoins opérationnels

Prise en compte de l'évolution des activités et compétences des collaborateurs avec des plans d'actions pour y répondre afin de maintenir l'employabilité et l'intérêt pour le métier

Maîtrise des coûts grâce à l'anticipation des évènements à venir au sein de l'entreprise

Perspective claire pour les managers des bonnes personnes à avoir, au bon endroit, au bon moment avec les bonnes compétences