

Devenez l'Architecte de la Stratégie RH

Votre plan pour réussir votre étude de cas et
construire votre avenir professionnel.





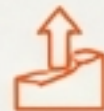
L'épreuve finale : votre premier grand projet d'architecte.

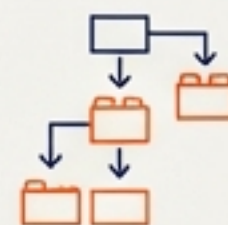
Bonjour à vous, futurs leaders RH.

Nous savons que l'étude de cas finale peut sembler être une montagne à gravir. Voyez-la plutôt comme votre premier terrain de jeu professionnel, une chance de montrer de quoi vous êtes capables.

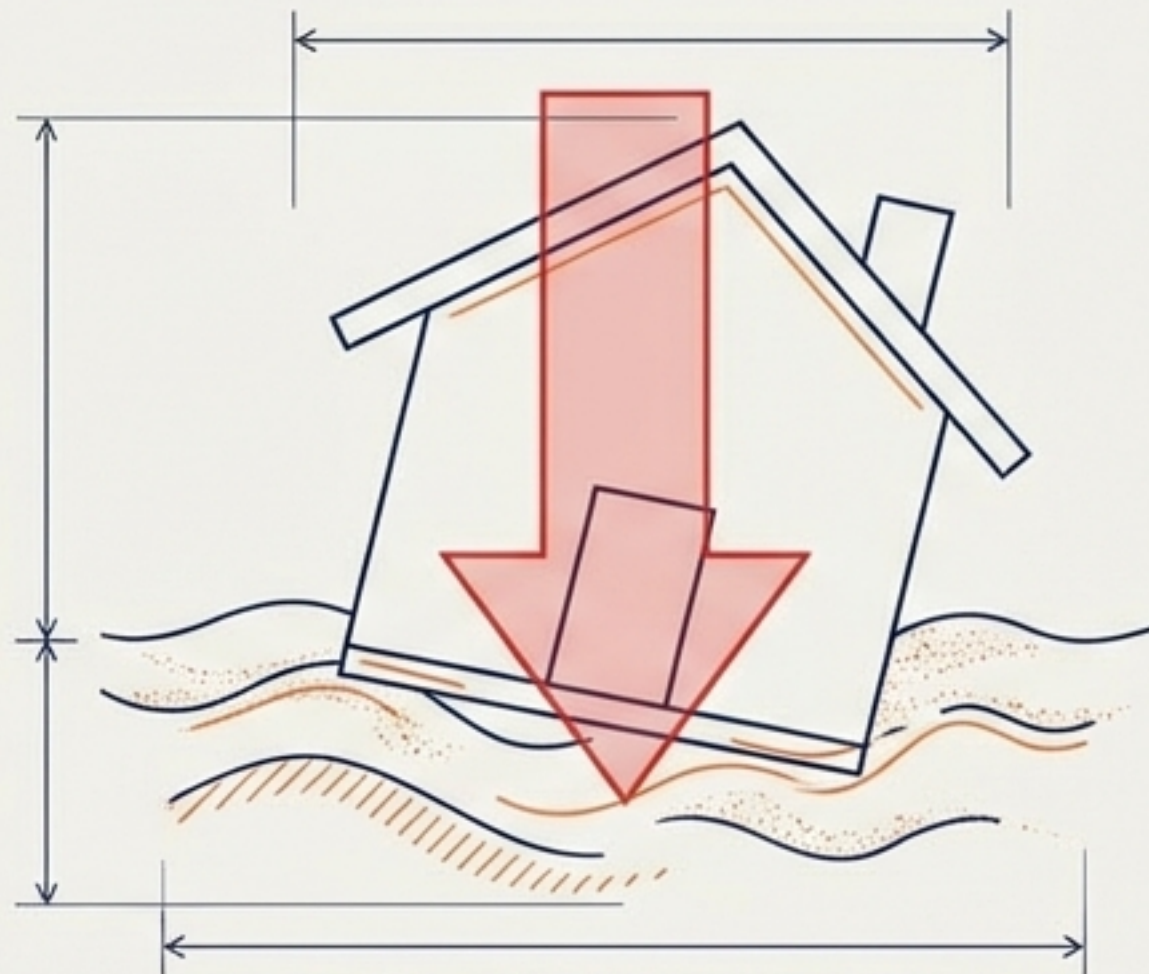
Notre rôle ? Vous donner le meilleur outil qui soit : un plan d'architecte, une méthode infallible pour transformer n'importe quel problème complexe en une solution stratégique, solide et durable.

Ensemble, nous allons construire votre réussite, étape par étape.

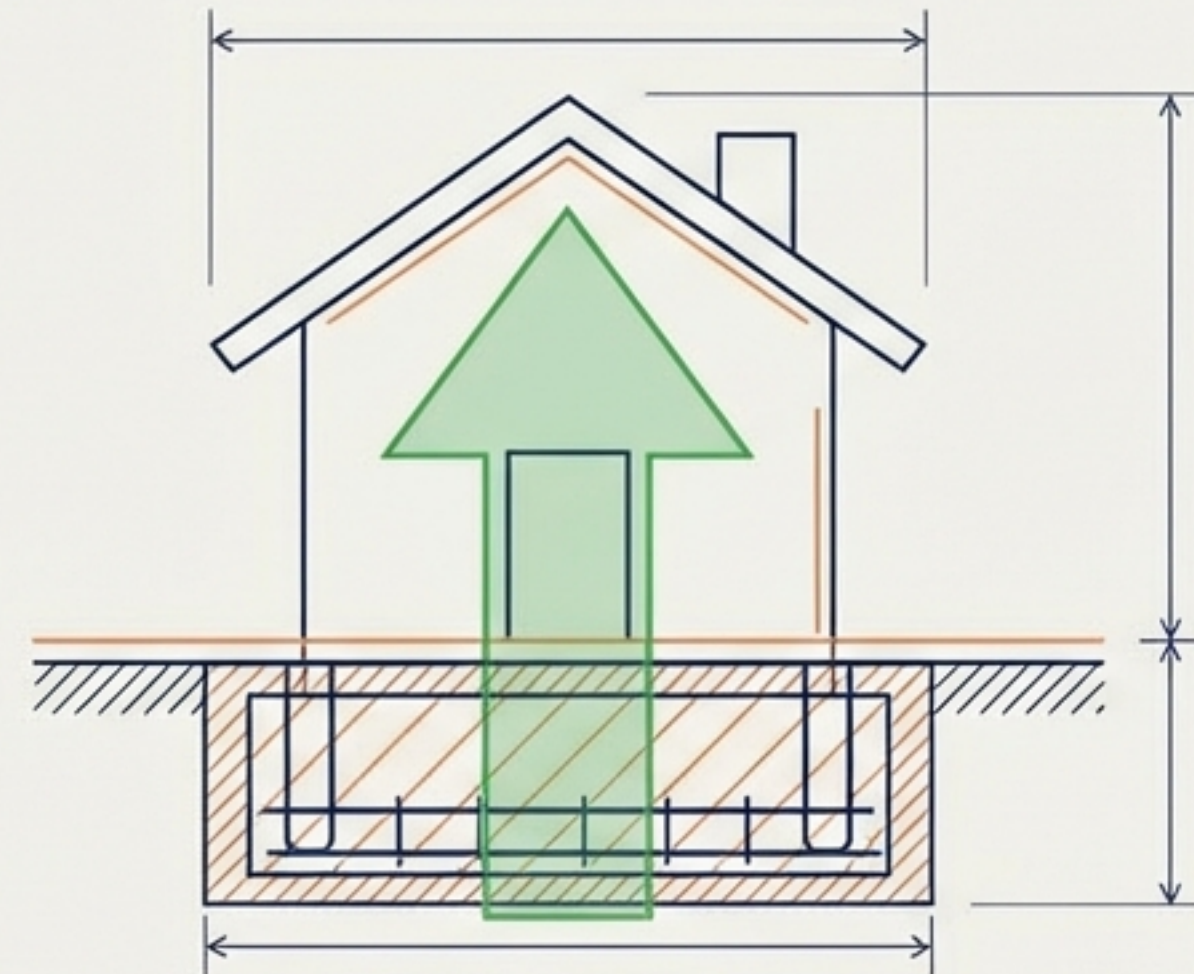
Prêts à poser la première pierre ? 



Le piège à éviter : construire sur du sable.



Actions sans diagnostic



Stratégie solide

L'erreur que nous voyons le plus souvent, même chez des professionnels, est de se jeter sur les 'solutions' sans avoir posé de fondations. Proposer des actions RH (formations, primes...) sans diagnostic solide, c'est comme construire une maison sur des sables mouvants. Elle finira par s'effondrer. Votre valeur ajoutée, en tant que stratège, est de garantir que chaque action est ancrée dans une analyse rigoureuse et orientée vers un objectif clair.



Votre Plan d'Architecte : Une Méthode en 6 Étapes



1

Étape 1 : Le Diagnostic

Étudier le terrain



Toute grande construction commence par une analyse du terrain. En RH, c'est pareil. Le diagnostic consiste à comprendre la situation actuelle en vous basant sur des faits, pas des opinions.

Fontaines de saoudis. Utilisez des outils comme le SWOT, analysez les données sociales (turnover, absentéisme), menez des entretiens.

Exemple concret

Une PME constate un fort absentéisme. Le diagnostic révèle que les postes de travail sont peu ergonomiques et que le stress est élevé.

Cette compétence de diagnostic est ce que les recruteurs recherchent. Elle prouve que vous savez identifier la VRAIE cause d'un problème.

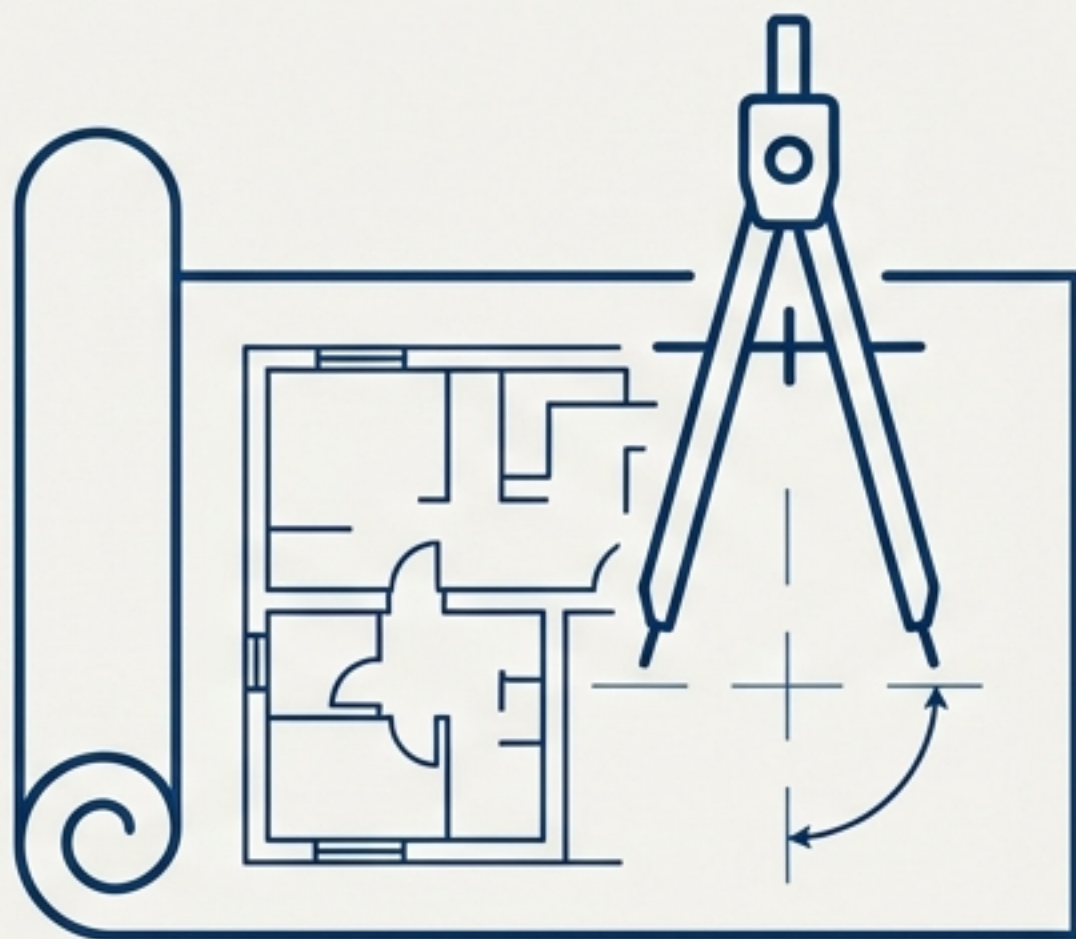
• SWOT • Données sociales • Entretiens



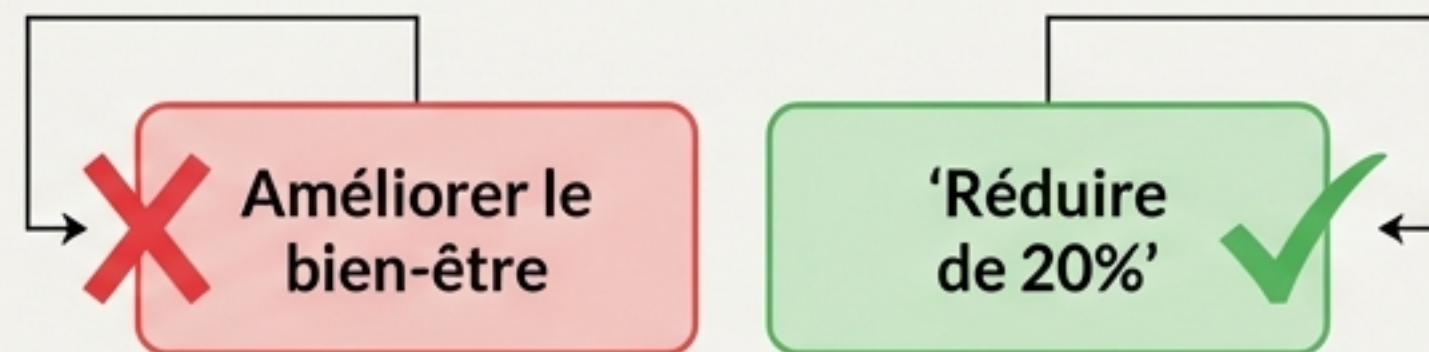
2

Étape 2 : Les Objectifs

Dessiner les plans



Une fois le terrain analysé, l'architecte dessine les plans. Vos objectifs sont les plans de votre projet RH. Ils doivent être clairs, mesurables et directement liés au diagnostic. Ne dites pas 'améliorer le bien-être', dites 'réduire le taux d'absentéisme de 15% en 12 mois'.



Exemple (suite)

Suite au diagnostic de turnover élevé, l'objectif est fixé : **réduire le taux de turnover de 20% d'ici 18 mois.**

Un objectif bien défini guide toutes vos décisions futures et prouve la pertinence de votre action.

Étapes 3 & 4 : Les Options et le Choix – Choisir les matériaux

Un bon architecte ne se contente pas de la première idée. Il explore différents matériaux, différentes techniques. Pour chaque objectif, listez au moins 3 options possibles. Évaluez-les (coût, faisabilité, impact). Ensuite, faites un choix et, surtout, argumentez-le.

Exemple



Revalorisation salariale

- Coût élevé
- Impact direct
- Faisabilité rapide



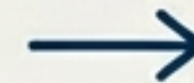
Amélioration conditions de travail

- Coût moyen
- Impact bien-être
- Faisabilité complexe



Plan de développement de carrière

- Coût faible
- Impact motivation
- Faisabilité excellente



Choix argumenté :

Le diagnostic a montré un manque de perspectives comme cause principale.

Prendre le temps de cette analyse est ce qui distingue un technicien d'un stratège. C'est un effort qui paie toujours.

5

Étape 5 : Le Plan d'Actions RH – Lancer le chantier

Le plan est validé, il est temps de construire ! Le plan d'actions RH est le planning détaillé du chantier. Il répond aux questions : **Quoi ? Qui ? Quand ? Comment ? Combien ?**

Exemple (suite) : Plan d'Actions - 'Plan de Carrière'



Action	Responsable	Échéance
Lancement d'entretiens de carrière annuels pour tous les salariés	Pôle RH	Q1
Création de parcours de formation par métier	Managers + RH	Q2
Mise en place d'un programme de mentorat interne	Direction	Q3

Un plan d'actions précis rend votre stratégie réelle et mobilisatrice pour les équipes.



Étape 6 : Les KPIs – Contrôler la qualité de l'ouvrage

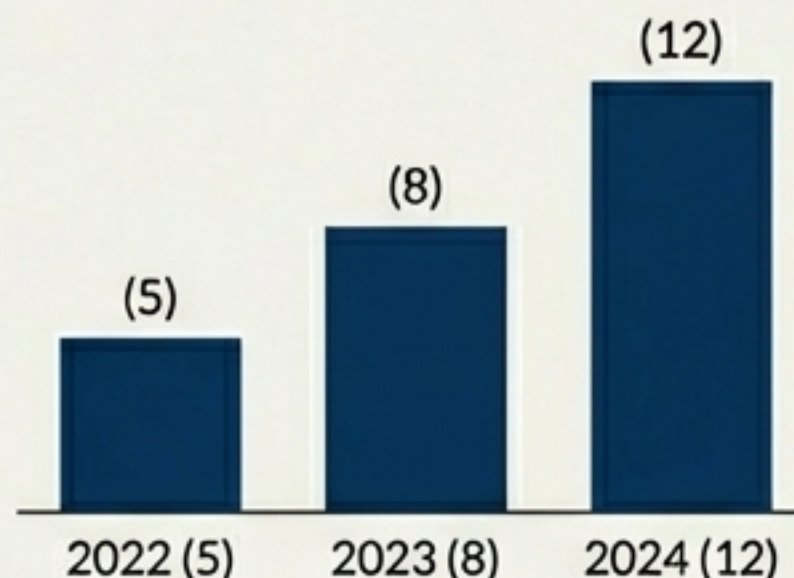
Imaginez construire une maison sans jamais vérifier la solidité des murs ou l'étanchéité du toit. Impensable ! Les KPIs (Key Performance Indicators) sont vos contrôles qualité. Ils mesurent l'efficacité de vos actions et la progression vers l'objectif.

Exemple (suite) : Tableau de Bord KPIs

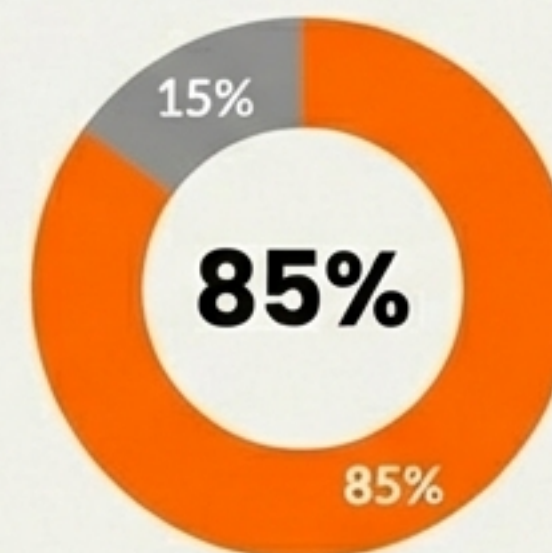
Taux de turnover



Nombre de promotions internes

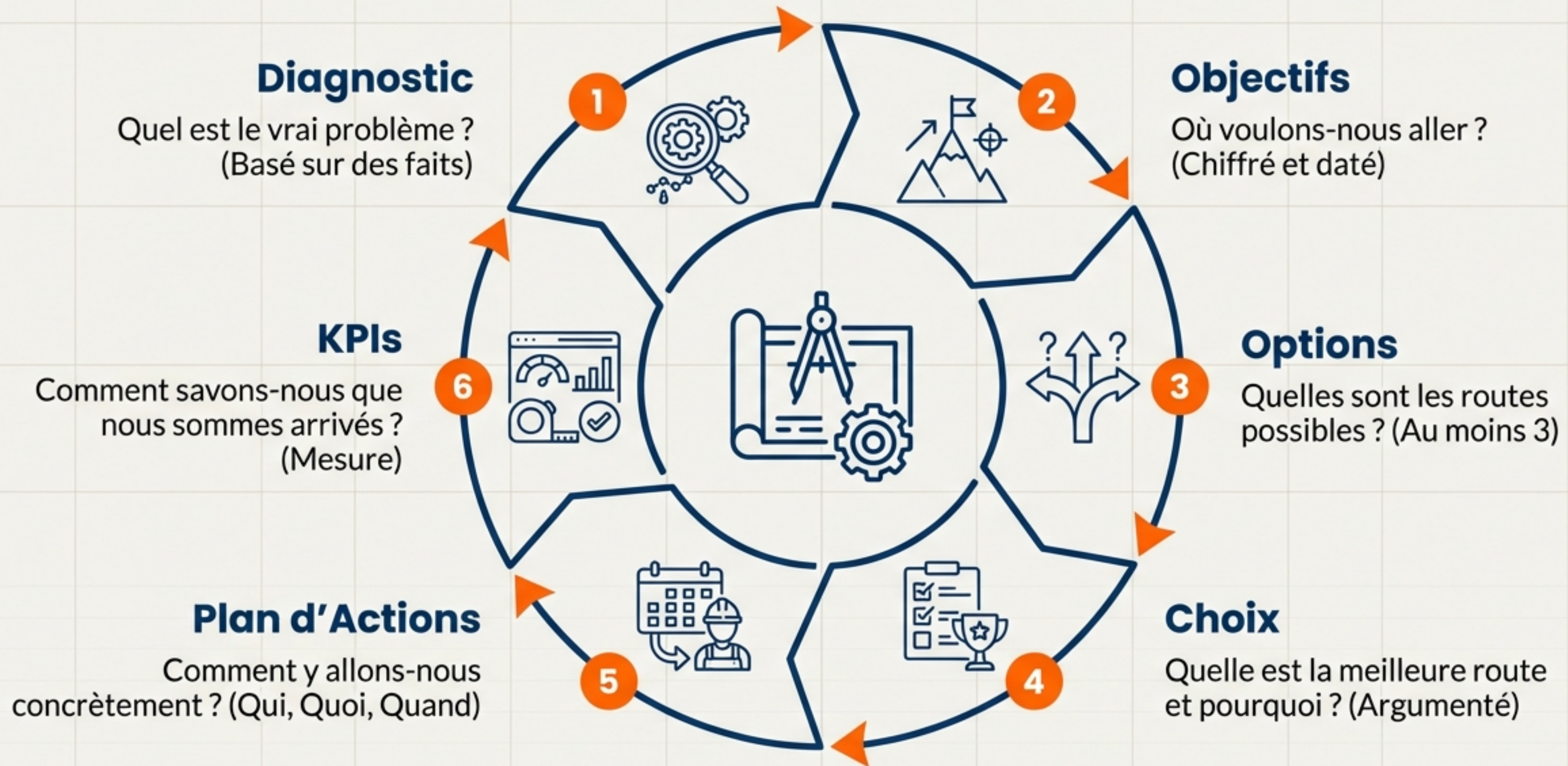


Taux de participation formations



Savoir définir et suivre des KPIs fera de vous un partenaire stratégique crédible et respecté par votre direction.

Votre Plan Maître : La Méthode en un Coup d'Œil



Ces entreprises qui construisent l'avenir

Cette méthode n'est pas juste une technique pour un examen. C'est la structure sur laquelle les plus grandes entreprises bâtissent leur succès et leur culture. Regardons deux exemples de décisions RH devenues des piliers stratégiques.



Leçon d'Architecte n°1 : General Electric – Bâtir une culture de la croissance

« La performance d'une entreprise est le reflet du développement de ses collaborateurs. »

Au début des années 2000, le PDG de GE a pris une décision radicale : une partie du bonus des managers serait désormais liée à leur capacité à faire grandir leurs équipes, pas seulement à leurs résultats financiers.

Diagnostic La performance était uniquement financière.

Objectif Créer une culture de développement interne durable.

Action RH Modifier le système de rémunération variable.

Résultat Une entreprise qui investit sur ses talents est devenue un avantage compétitif majeur. La RH n'était plus une fonction support, mais un moteur de la stratégie.

Leçon d'Architecte n°2 : Patagonia – Construire avec une mission

Chez Patagonia, la mission environnementale n'est pas un slogan, c'est le fondement de chaque décision. Leur programme 'Worn Wear' encourage les clients (et employés) à réparer leurs vêtements plutôt qu'à les jeter.

Stratégie: Intégrer la RSE à chaque étape.

Action: Créer un programme qui valorise la durabilité.

Impact: Cette initiative renforce l'image de l'entreprise, fidélise les clients et attire des talents qui partagent les mêmes valeurs. C'est une décision à la fois commerciale, marketing et RH.



Votre compétence est au cœur des enjeux d'aujourd'hui

Savoir construire une stratégie RH alignée avec les enjeux de la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) n'est plus une option. C'est une attente forte du marché, des salariés et des clients.

76%



des entreprises françaises ont mis en place une démarche RSE en 2023. (Source: ORSE)

84%



des salariés estiment que leur entreprise a un rôle sociétal et environnemental majeur à jouer. (Source: Viavoice)

34%



des millennials préfèrent gagner moins pour travailler dans une entreprise engagée. (Source: Deloitte)

Vous avez le plan. À vous de construire.



Aujourd'hui, vous n'avez pas seulement appris une méthode pour un examen. Vous avez acquis le plan d'architecte pour devenir un professionnel RH capable de bâtir des stratégies solides, durables et qui ont du sens.

Le monde de l'entreprise a besoin de bâtisseurs comme vous, capables de voir plus loin que le prochain trimestre. Des stratèges qui comprennent que le succès économique et l'impact positif sont les deux piliers d'une même construction.

Faites confiance à votre plan, faites confiance à votre analyse. Votre avenir professionnel commence maintenant.

Pour aller plus loin

Pensez en termes de 'parties prenantes' (salariés, clients, société...). C'est la prochaine étape pour devenir un grand architecte.