

Le recrutement des acteurs du changement : une étape stratégique



LES DEFIS ECONOMIQUES DES ENTREPRISES

- Gagner en compétitivité et productivité

LES DEFIS SOCIAUX

- Une gestion des ressources humaines GRH volontariste

IDEES FORCE

- Qualité - service client
- Organisation - efficience - performance
- Compétences – employabilité - parcours professionnel

Le recrutement des acteurs du changement : une étape stratégique



LES EVOLUTIONS DANS LES ENTREPRISES

- La culture Client
- Des objectifs et des résultats : le reporting
- Travailler en mode projet : une organisation matricielle
- Décentralisation des décisions

L'HOPITAL AUJOURD'HUI

- Une logique Client vers les Patients
- Des outils de suivi et pilotage
- Restructuration des fonctions
- Une gouvernance : les pôles

Le recrutement des acteurs du changement : une étape stratégique



LA GRH, UNE DYNAMIQUE D' ACTIONS ET DE DISPOSITIFS

- Accompagner dans le respect de la personne
- Gérer en prévisionnel
- Mettre en œuvre le parcours professionnel
- Evaluer les compétences, l'employabilité

Le recrutement des acteurs du changement : une étape stratégique



LES RECRUTEMENTS HORS LE SECTEUR SANTE

- Les entreprises concernées : tous secteurs et toutes tailles
- Les postes : consultants, CDD 6 à 24 mois en moyenne, majorité de sociétés de conseil
- 3 niveaux d'intervention : améliorer et/ou réorganiser, transformer
- Compétences, profils : expertise des métiers, mode projet, formation supérieure, culture pluridisciplinaire
- Quelques offres en illustration
- Retours des entreprises

Le recrutement des acteurs du changement : une étape stratégique



MEAH : LE RECRUTEMENT DES CHEFS PROJET EQUIPAGE

- Motivations des candidats : service public, mission d'intérêt général, étape historique, missions à forte valeur ajoutée
- Compétences : ingénieur généraliste, expérience confirmée : changement, conseil, industrie, management, mode projet
- Points de satisfaction et de vigilance : écoute, compréhension, humilité, force de proposition

Le recrutement des acteurs du changement : une étape stratégique



CONCLUSION

Autour du personnel, un changement réussit avec

- Une DG et une hiérarchie aimant et sachant communiquer
- Des professionnels RH disponibles et à l'écoute
- Des consultants-experts en « performance métier », excellant dans le dialogue
- Souvent des managers de transition, d'envergure stratégique

**<http://www.apec.fr>
hoan.guilhem@apec.fr**