

Etude de cas

En Bref

RATP Cap Île-de-France, filiale privée du groupe RATP, **opère des réseaux de transport public en Île-de-France** pour le compte d'Île-de-France Mobilités et **se prépare à l'intégration progressive de nouvelles filiales**, dans un **contexte d'ouverture à la concurrence**. Pour accompagner cette transformation et anticiper les besoins en effectifs et compétences, RATP Cap Île-de-France a choisi Albert pour structurer sa démarche de Strategic Workforce Planning (SWP). Albert permet au siège de RATP Cap Île-de-France **de piloter ses projections quantitatives et d'anticiper les impacts des gains de lots** sur ses effectifs, avec une approche progressive qui s'étendra prochainement à l'ensemble des filiales.

Chiffres clés

18 mois
de collaboration

Un élargissement à 100% des filiales
prévu en 2026

2 équipes de responsables recrutement
qui alimentent et exploitent l'outil

1 équipe RH transformation
qui met à jour et analyse les données

Témoignages

"Albert nous apporte un vrai gain de temps et de précision. Mais surtout, c'est un outil qui crédibilise notre démarche et donne aux RH une place stratégique : il rend nos projections claires, visuelles et immédiatement exploitables par les équipes de direction opérationnelle."



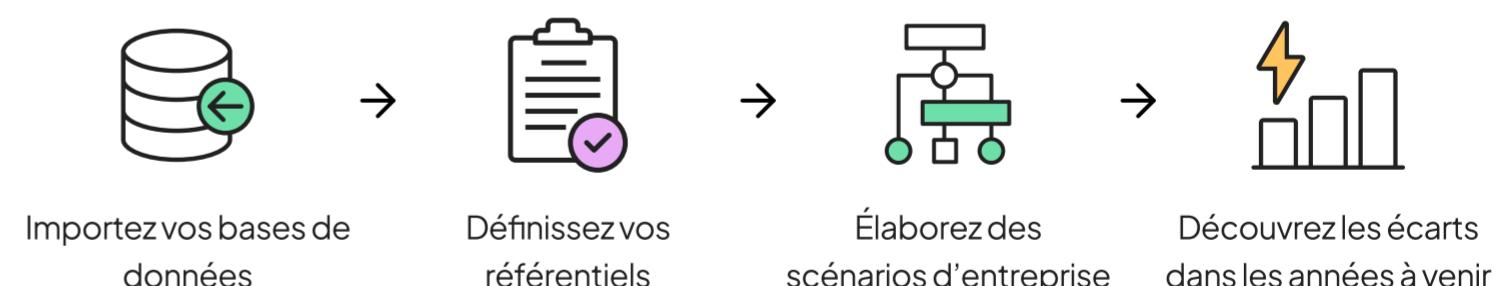
Marianne Levisalles
Chef de projet talent management

Challenges

Avec l'arrivée progressive de nouvelles filiales, RATP Cap Île-de-France **devait anticiper les besoins en effectifs et mesurer l'impact des gains de lots sur son organisation**, dans un horizon 2025–2027. Avant Albert, tout se faisait sous Excel, de manière manuelle et lourde. L'enjeu était double : **projeter quantitativement l'évolution des effectifs et commencer à cerner les écarts en compétences**, pour orienter les futures actions RH.

Solution

Il a fallu tout d'abord **centraliser l'ensemble des données RH** issues des équipes transformation et recrutement. Rapidement, les responsables recrutement ont pu **s'appuyer sur les exports Albert** pour construire leurs plans de recrutement filiale par filiale et ajuster au plus près les besoins avec les RH et les directeurs de filiale. Albert est aujourd'hui **utilisé en continu pour réaliser des simulations, visualiser les impacts sur les effectifs, et servir de base aux discussions stratégiques** dans les comités de direction. Albert se sert de **nombreuses données, des segmentations** (métier, géographique ou organisationnelle) et **des projets business**, pour créer des **scénarios basés sur la stratégie de l'entreprise**. Ces scénarios permettent de traduire les projets business en besoins RH.



Bénéfices

Gain de temps & précision accrue

Les projections, autrefois longues et artisanales, sont maintenant rapides et structurées, avec un niveau de donnée qualitatives bien plus fin.

Appui à la prise de décision RH

Albert fournit une analyse tangible et dynamique qui facilite les arbitrages et les plans d'action ciblés.

Un outil qui crée l'engouement

La visualisation des scénarios RH permet d'embarquer plus facilement les directions opérationnelles et de faire des RH un véritable partenaire business.