

## Etude de cas

### En Bref

Ipsen, acteur majeur de l'industrie pharmaceutique, a relevé le **défi stratégique de transformer son approche de la planification des RH** face à un environnement ultra-compétitif et des enjeux de croissance ambitieuses. Avec le soutien d'Albert et d'Akoya, cabinet de conseil en stratégie RH, Ipsen a adopté **une méthodologie de Strategic Workforce Planning (SWP) structurée et collaborative**. Résultat ? Une capacité renforcée à anticiper, planifier et agir avec précision sur des enjeux critiques comme l'acquisition de talents et la réallocation des compétences.

### Challenges

Dans un contexte de forte évolution, Ipsen a identifié la **capacité à mobiliser les bonnes compétences** au bon moment **comme un facteur clé de performance**.

Avec la croissance de l'organisation, le **besoin d'un meilleur alignement** entre les fonctions (Métier, finance, stratégie et RH) ainsi qu'**une vision partagée** des besoins en compétences est devenu évident.

Ipsen a ainsi fait le choix de **déployer une plateforme digitale collaborative**, fondée sur des données fiables, afin de structurer ses décisions et poser les bases de sa stratégie People.

### Chiffres clés

3 années

de collaboration

+ 5 500 collaborateurs

intégrés dans la base de données

150 métiers

créés au niveau de segmentation le plus fin

+20

utilisateurs de la plateforme

### Solution

Albert permet à Ipsen d'exploiter pleinement ses données RH, incluant l'historique du groupe, les segmentations (métier, géographique ou organisationnelle) et les projets business, pour élaborer des **scénarios alignés sur la stratégie d'entreprise**.

Ipsen utilise Albert de manière complémentaire :

- **Operational Workforce Planning**: sur un horizon d'un an, pour répondre aux besoins budgétaires immédiats.
- **Strategic Workforce Planning**: sur un horizon de cinq ans, pour anticiper les enjeux stratégiques et humains à long terme.

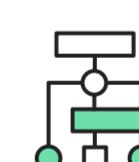
Cette approche "deux en un" réconcilie planification opérationnelle et stratégique, offrant **une gestion des talents optimisée et une vision globale**.



Importez vos bases  
de données



Définissez vos  
référentiels



Élaborez des  
scénarios  
d'entreprise



Découvrez les écarts  
dans les années à  
venir

### Témoignages

" Nous disposions déjà des données et des outils d'analyse, mais Albert a changé la donne en nous permettant de donner du sens à ces informations. Cela a relevé notre niveau d'exigence et redéfini nos attentes en matière de SWP. Albert a aussi permis d'adopter une approche beaucoup plus ciblée et de développer une vision transverse, là où nos méthodes précédentes restaient trop fragmentées."

Fabienne Astier  
Global Head of Talent

### Bénéfices

#### Collaboration renforcée grâce à une vision partagée

Une implication commune entre RH, Finance et Stratégie grâce à une démarche transverse et des visualisations claires et accessibles.

#### Des quick wins pour crédibiliser le processus

Exemple concret: Un staffing plan opérationnel pour répondre rapidement à des pics d'activité

#### Une meilleure allocation des ressources et des compétences

Grâce à des scénarios clairs, Ipsen a optimisé ses décisions de recrutement, d'upskilling et de mobilité interne.

#### Gain de temps stratégique

L'automatisation des analyses a permis de se concentrer sur des discussions à forte valeur ajoutée avec les leaders.