



Etude de cas



En Bref

Orange avait engagé une **démarche de Strategic Workforce Planning, avec l'ambition d'en faire un process RH clé** en couvrant l'ensemble du groupe. L'enjeu : **sécuriser et professionnaliser** un exercice stratégique, auparavant mené sous Excel, complexe à consolider et exposé aux erreurs. Avec Albert, Orange dispose d'un cadre global combinant granularité locale, une contribution facilitée des équipes, scénarios prospectifs et calculs automatisés. Un MVP de 4 mois auprès de 4 divisions majeures du groupe a permis de **valider les fonctionnalités clés avant le premier exercice en phase de Run.**

Chiffres clés

124 000 collaborateurs
intégrés dans la plateforme

4 divisions
embarquées en MVP

15 personnes
intégrées au projet

4 mois
pour mener le MVP

Témoignages

“Ce que je trouve le plus puissant, c'est que cela permet de naviguer entre le global et le détail. C'est un ascenseur pour passer instantanément d'un exercice de niveau COMEX à une vision division, puis opérationnelle, avec les informations adaptées pour chacun.”



Annick Geysse Beeker
Responsable prospective RH & SWP Groupe

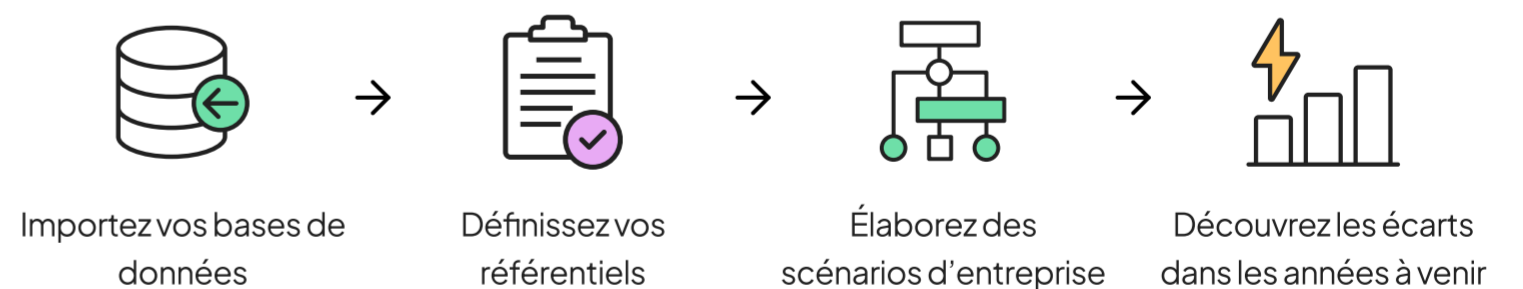
Challenges

Orange avait identifié le Strategic Workforce Planning comme un process RH clé à l'échelle du groupe. **L'enjeu était de sécuriser et professionnaliser un exercice stratégique**, jusqu'alors largement mené sous Excel, avec des fichiers volumineux, **difficiles à maintenir, à consolider et exposés aux erreurs.** Pour un groupe aux réalités très hétérogènes: divisions, pays, métiers, systèmes d'information et niveaux de données variables, il fallait **un outil capable de combiner cadre global, granularité locale et contribution des équipes.** L'objectif était de sécuriser et faciliter le volet quantitatif du SWP, de renforcer les analyses granulaires, notamment sur l'axe métier, et de mieux articuler l'exercice avec le pilotage de l'emploi et les plans d'action RH.

Solution

La démarche de SWP s'appuie sur de **nombreuses données**, telles que l'historique RH du groupe, ses segmentations (métier, géographique ou organisationnelle) et **les projets business**, pour construire **des scénarios alignés avec la stratégie de l'entreprise.** Ces scénarios, élaborés conjointement par les équipes RH, les métiers et la direction, permettent de traduire les projets business en **besoins RH concrets.**

Orange a lancé **un MVP avec Albert sur quatre divisions majeures** : Europe, Orange France, Orange Business et Innovation. **Une équipe projet d'environ 15 personnes**, représentant les niveaux global, division, infra-division, métiers et IT, a été onboardée puis mobilisée en ateliers. Le projet s'est construit par briques avec des ateliers et retours d'expérience qui ont permis de **valider l'utilisation des fonctionnalités clés** au regard des cas d'usage Orange, afin de préparer la phase de Run.



Bénéfices

Expertise métier embarquée

Solution spécialisée, Albert structure les méthodes, les référentiels et les fonctionnalités propres au Strategic Workforce Planning, constituant un véritable capital immatériel qui permet la professionnalisation de l'exercice.

Puissance d'analyse

Albert permet de naviguer du global au local: groupe, division, pays, métier, sur les effectifs, besoins, ressources et gaps. L'automatisation des calculs fiabilise l'exercice, limite les erreurs et permet de refaire les analyses sans multiplier le temps de traitement, et de disposer de données beaucoup plus actionnables en plans d'actions RH.

User-friendly

Albert offre une expérience user friendly, essentielle pour un exercice non quotidien, réalisé lors des temps forts du cycle SWP et permet d'inclure les différents contributeurs du process.