

Etude de cas

En Bref

L-Acoustics, leader mondial des systèmes de sonorisation professionnels, conçoit des solutions audio utilisées lors des plus grands événements live, comme le Superbowl, Coachella ou L'Eurovision, ainsi que dans des salles de concert, théâtres, stades de sport, hôtels, restaurants et le marché résidentiel. Portée par **une croissance du live et de l'adoption de solutions audio haut de gamme** dans des marchés de plus en plus variés, l'entreprise traverse **une transformation liée à l'atteinte d'une taille critique**. Dans ce contexte, L-Acoustics **lance une démarche de Strategic Workforce Planning pour renforcer le rôle stratégique des RH**, passer d'une roadmap à 3 ans à une vision à 5 ans, anticiper les compétences critiques et **aligner la masse salariale aux enjeux business**.

Chiffres clés

Dynamique de croissance à deux chiffres

en 3 ans et demi

Une croissance des effectifs doublée

en 3 ans et demi (de 560 à 1180 collaborateurs)

1180 collaborateurs

intégrés dans la plateforme

1 année

de collaboration avec Albert

Témoignages

"Le changement fondamental grâce à Albert a été la possibilité de passer d'un modèle où les métiers disaient « j'ai besoin de... » à une logique d'engagement : « je me suis engagé à... ». Cela nous a permis d'apporter une réponse Talent structurante et de long terme, alignée sur les enjeux réels du business. Nous avons ainsi pu intégrer pleinement la dimension Talent comme l'un des piliers de leurs feuilles de route stratégiques."



Oscar Heinke
Global Director, Organisation & Culture

Challenges

L-Acoustics a connu **une forte croissance organique** : +600 collaborateurs en 3 ans. Ce rythme soutenu, dans un marché en mutation et en pleine transformation industrielle, a révélé la nécessité de **structurer davantage l'approche Talent**. Si une stratégie globale existait déjà, elle demeurait **encore peu formalisée et insuffisamment projetée** dans le temps. L'enjeu n'était pas tant la qualité des roadmaps métiers que **l'absence de projection commune** sur les investissements nécessaires pour les réaliser.

Il manquait une vision Talent véritablement partagée entre les métiers, ainsi qu'une préparation organisationnelle suffisante pour absorber le passage à l'échelle. Il devenait indispensable de structurer l'organisation afin d'accompagner durablement la croissance et de **connecter plus étroitement les décisions talents aux enjeux business**.

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**.

Pour L-Acoustics, le projet s'est construit en **plusieurs étapes cruciales**: le **nettoyage des données RH** à un niveau granulaire, l'**analyse approfondie des roadmaps business** des divisions et l'**alignement des besoins en talents sur les hypothèses de croissance**. Un premier exercice mené sur le périmètre industriel a permis de modéliser l'évolution de la productivité, de tester l'impact de la robotisation, et de structurer les investissements talents correspondants. Le résultat : **un outil puissant d'aide à la décision**, et **une capacité à communiquer les choix RH** de façon plus visuelle et convaincante.



Importez vos bases de données



Définissez vos référentiels



Élaborez des scénarios d'entreprise



Découvrez les écarts dans les années à venir

Bénéfices

Aligner RH et Business

Albert a permis aux membres du COMEX et aux équipes métiers de consacrer 8 heures par personne à une réflexion stratégique sur les effectifs, les compétences et les coûts. L'approche par business drivers structure les échanges, responsabilise les divisions et ancre les décisions RH dans les réalités business.

Vision proactive

Les projections visuelles permettent de mieux anticiper les risques : attrition, turnover, sous-effectifs... et d'ajuster intelligemment les recrutements.

Vers une logique compétences

Albert accompagne la transition d'une logique de remplacement poste à poste vers une réflexion plus fine sur le renouvellement, l'expérience et les compétences critiques: un chantier clé des prochaines étapes du projet.