

## ETUDE DE CAS N°2

Mobilisation d'équipe et changement organisationnel autour du nouveau projet d'entreprise.

### Cadre global

- **Effectif de l'entreprise** : environ 300 personnes.
- **Nombre de jours d'intervention** : 40 jours sur 5 mois.
- **Equipe** : 3 consultants.
- **Domaine** : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, climat social.

### Situation

#### Objectifs poursuivis

- Recenser les souhaits professionnels des salariés.
- Entendre et synthétiser les attentes en termes de mobilité, de formation, d'évolution professionnelle, de structure, d'organisation, de management, des transformations culturelles et du projet d'entreprise.
- Consensus des employés sur la mission de l'entreprise et sur le plan d'actions.

### Méthodologie

- Entretiens de face à face avec la direction pour entendre les attentes par rapport :
  - aux évolutions de l'entreprise et de son projet ;
  - au climat social ;
  - à la motivation / implication des employés dans le nouveau projet.
- Entretiens/état des lieux des attentes et souhaits des salariés : environ 250 employés interviewés en entretiens individuels et de groupe de une à trois heures réalisés par des consultants sur les thèmes suivants :
  - leurs souhaits d'évolution professionnelle et de mobilité ;
  - leurs besoins en formation ;
  - leur positionnement vis-à-vis de l'entreprise et de son projet ;
  - leur état d'esprit du moment.
- Animation d'un séminaire réunissant le comité de direction pour définir les axes prioritaires en lien avec le diagnostic.
- Mobilisation de l'ensemble des acteurs (*direction, salariés*) grâce à la restitution d'un document sur les résultats de l'enquête et par la présentation d'actions concrètes pour mettre en mouvement les salariés autour du nouveau projet.

### Enseignements et apports

- La confidentialité des entretiens et le respect de l'anonymat a permis de rassurer les salariés et de donner la crédibilité nécessaire à la démarche.
- Le guide d'entretien, accessible et simple, a facilité l'expression des attentes et libéré la parole des collaborateurs.
- La synthèse des entretiens a permis d'alimenter la réflexion et de favoriser le travail de conduite de changement lié aux actions à mettre en place.