

People Development Review (PDR)

Le développement du « capital humain » est un des éléments de développement de la stratégie de compétitivité et de performance du Groupe.

Fort de cette conviction, le groupe est particulièrement focalisé sur l'intégration de nouveaux talents (recrutement - diversité), sur le développement des compétences (gestion prévisionnelle et formation), sur la dynamique des parcours professionnels (mobilité) et sur la professionnalisation de l'encadrement (people manager – management collaboratif). Chacune de ces démarches est constitutive des valeurs de Bull.

Une nouvelle approche du PDR

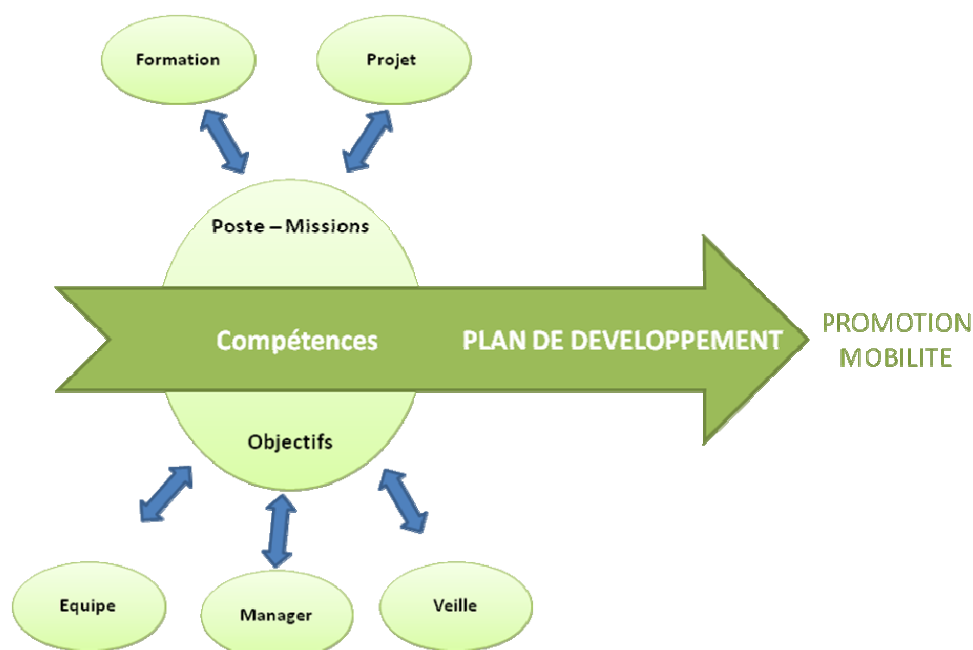
Le PDR 2012 est centré, pour chaque collaboratrice et collaborateur, sur son poste (Ex : chef de projet, assistante, ...).

A ce poste sont associées des missions, stables dans le temps (Ex : pour une assistante, la gestion des agendas des personnes qu'elle assiste) ; des missions ponctuelles peuvent venir compléter ces missions principales (Ex : pour une assistante, sur 2012, la participation à un groupe de travail qui doit définir le plan d'actions suite à l'enquête collaborateurs).

Chacune de ces missions requiert des compétences. Ces compétences peuvent être techniques ; elles correspondent au « savoir faire » (Ex : maîtrise des outils bureautique pour une assistante). Ces compétences peuvent être comportementales ; elles correspondent aux « savoir-être ». Ces dernières sont analysées, en particulier, au travers des valeurs qui sont déclinées en comportements individuels et collectifs que le Groupe souhaite promouvoir (l'agilité, l'engagement et l'esprit d'équipe).

Le PDR permet donc d'évaluer le niveau de contribution du collaborateur par rapport aux attendus du poste occupé.

Cette démarche est non seulement centrée sur la période à venir (2012) et aussi sur les perspectives moyen terme de chacun(e). Le manager de premier niveau se concentre avec le collaborateur sur la période venir ; le manager de second niveau veille à ce que les perspectives moyen terme soient examinées et/ou définies.



Le PDR permet donc d'inscrire chacun(e) des collaborateurs/trices dans une perspective professionnelle.

La Mobilité

Les solutions à valeur ajoutée du Groupe impliquent l'association des différentes offres des différentes BLs. La transversalité est donc favorisée au travers d'un projet de développement du management collaboratif permettant d'associer ponctuellement les expertises dans une logique d'innovation et de création de valeurs partagées. Cette transversalité est aussi développée au travers d'une politique de mobilité (géographique & fonctionnelle), base de la dynamique des parcours professionnels et des promotions qui en découlent.

La mobilité consiste pour le collaborateur à changer de fonction et/ ou de zone géographique en faisant l'apprentissage de nouvelles compétences au contact d'un environnement différent.

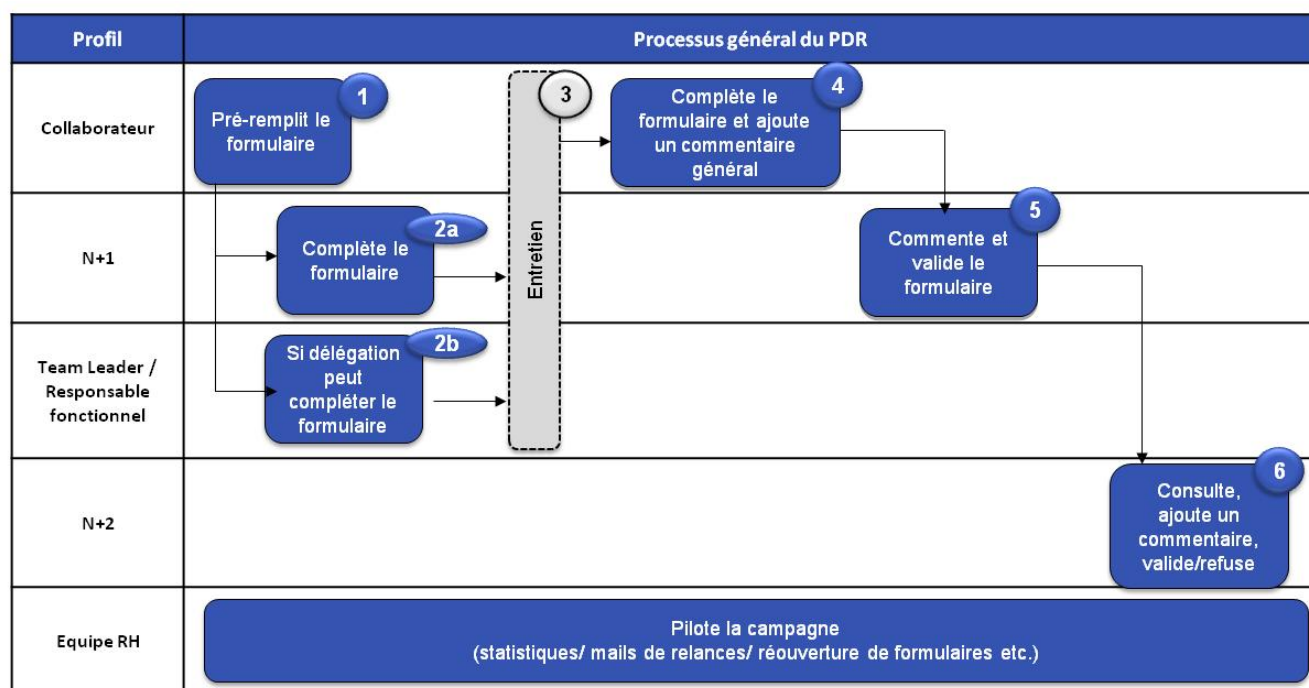
La Formation

Le plan de développement individuel permet au collaborateur et au management de se mettre d'accord sur une série d'actions visant à développer une compétence.

La formation est l'un des leviers du développement, tout comme le tutorat, le bilan de compétences, la participation à un projet, la prise de nouvelles responsabilités, le partage d'expérience, ou de tout autre processus d'apprentissage.

Le nouvel outil/un nouveau process (France – année 2012)

Cet outil en ligne permet au collaborateur de suivre en temps réel l'évolution de son formulaire. Il offre également un meilleur traitement de l'information par la communauté RH.



A la fermeture de la campagne, l'équipe RH commence alors l'analyse des éléments du PDR et déclenche les actions associées à la réalisation des plans de développement.