

GlaxoSmithKline



Gérer la mobilité, Accompagner les changements individuels et organisationnels

L'ENJEU

▪ Développer des pratiques en matière de Mobilité interne et d'Accompagnement des collaborateurs, efficaces et conformes à la fois à l'exigence qualité du Groupe et à sa charte éthique.

LA SOLUTION

- Réaliser un pré-diagnostic avec **PERF ECHO + PERF ORIENTE**, immédiatement délivré au collaborateur.
- Organiser un espace de réflexion d'une quinzaine de jour pour favoriser l'appropriation de ce premier bilan.
- Mener un entretien de restitution pour aller vers le projet ou un plan d'accompagnement.
- Développer avec **PERF DIALOG** une démarche de 360° pour approfondir un bilan en cas de difficultés.

LES BENEFCES

- ⊕ Rédaction d'une charte Candidat interne comme externe en accord avec l'éthique de l'entreprise.
- ⊕ Méthodologies de développement individuel, d'analyse du besoin et d'élaboration de plans de progrès
- ⊕ Garantie de confidentialité et de transparence vis à vis des collaborateurs.
- ⊕ Accroissement des demandes directes d'accompagnement, indicateur de succès et d'image positive de l'équipe RH.

GlaxoSmithKline, a choisi les solutions PerformanSe pour gérer la mobilité interne ainsi que l'accompagnement individuel et organisationnel pour l'ensemble de ses sites France.

Une exigence Qualité

GSK évolue dans une exigence permanente de qualité qui impose des règles très strictes tout au long de la production des médicaments. Cette politique d'assurance qualité impacte naturellement la Gestion des Ressources Humaines dans laquelle la maîtrise des processus et la qualité des prestations, constituent les fondamentaux.

Gérer la Mobilité interne, Accompagner les changements choisis ou subis,

La « mobilité interne » est comprise comme une logique globale d'évolution dans un objectif de fidélisation des compétences. Elle est dynamisée par plusieurs points d'entrée :

- ⇒ Le processus d'entretiens annuels,
- ⇒ Le processus de *Talent review* qui vise à anticiper les évolutions et à élaborer des plans d'accompagnement et de succession,
- ⇒ Le processus des emplois qui permet de scénariser les ressources attendues, les valeurs de l'entreprise et les comportements clés de réussite,
- ⇒ Le processus individuel qui intègre le conseil auprès du collaborateur en interrogation sur son avenir professionnel.

L'accompagnement du changement peut être individuel ou organisationnel suite à des mutations de structure. C'est pourquoi l'équipe RH intervient aussi bien sur des évolutions choisies que subies.

Une méthodologie de base avec PERF ECHO + PERF ORIENTE

Qu'il s'agisse d'accompagner ou de gérer la mobilité, chaque collaborateur passe par une phase de pré-bilan, de validation et d'enrichissement de celui-ci avant de se projeter dans un avenir professionnel. PERF ECHO et PERF ORIENTE structurent cette démarche bilantielle en trois phases :

1. Phase évaluation

Auto-évaluation
avec
PERF ECHO



Extension du bilan vers
les 8 activités avec
PERF ORIENTE

2. Phase appropriation

- Découverte personnelle des bilans de PERF ECHO et de PERF ORIENTE
 - Réflexion individuelle

3. Phase validation du bilan

- Entretien de restitution
- Elaboration d'un projet et /ou d'un plan d'accompagnement

Le 360° : une méthodologie d'appoint avec PERF DIALOG

Si le collaborateur n'a pas bénéficié ultérieurement d'un 360°, ou si celui-ci a des difficultés pour se positionner dans la démarche classique de bilan, **PERF DIALOG** est utilisé pour construire une démarche de 360° et enrichir la méthodologie de base selon le processus suivant :

Auto-évaluation
ouverte avec
PERF DIALOG



Observation par le
N+1
et un pair avec
PERF DIALOG

- Effet de miroir par restitution
- Analyse du croisement des images

Siège social PerformanSe:

Atlanpôle la Fleuriaye - BP 40703
44481 Carquefou Cedex (France)
Tél : +33.2.28.01.55.00
service.clients@performanse.com
www.performanse.com



Pour Florence Lizart, Responsable Développement et Gestion des Talents France :

« Les solutions PerformanSe ont conforté notre professionnalisme et développé une image d'avant-gardisme car elles nous ont permis d'entreprendre des actions individuelles et collectives que nous n'aurions pu envisager autrement et de regarder d'une façon novatrice la gestion des ressources humaines. Nous avons ainsi accru notre crédibilité auprès de l'ensemble des collaborateurs ».

Aujourd'hui, les solutions PerformanSe répondent au haut niveau d'exigence qualité qui doit conduire tout processus de gestion des compétences chez GSK.

A propos de GlaxoSmithKline

GlaxoSmithKline est le 2^{ème} groupe pharmaceutique mondial avec 77 unités de production et 110 000 collaborateurs.

Fortement implanté en France avec un effectif de 4 000 personnes, GSK produit des médicaments dans une vingtaine de domaines thérapeutiques, comme la pneumologie, le VIH, la vaccinologie, le diabète, l'oncologie, l'antibiothérapie, la thrombose, mais aussi des produits du sevrage tabagique, d'hygiène bucco-dentaire et certains traitements des gingivites pouvant être délivrés sans ordonnance.

Outre son siège social basé à Marly-le-Roi, GSK possède quatre sites industriels :

- Evreux (Eure)
- Mayenne (Mayenne)
- Notre-Dame-de-Bondeville (Seine-Maritime)
- Saint-Amand-les-Eaux (Nord)

et un Centre de Recherches basé aux Ulis.