

# CRÉATION D'UNE STRUCTURE DE CONSEIL INTERNE

## DÉVELOPPER LA MOBILITÉ PAR LE CONSEIL INTERNE

Un groupe industriel international cherche à développer la mobilité de certains managers pour lesquels les outils traditionnels (bourses de l'emploi...) sont difficilement opérants : cadres dirigeants, seniors, retours d'expatriation, postes en doublon... Pour répondre à cet enjeu, CESAR CONSULTING est sollicité pour élaborer et accompagner la mise en place d'une structure de conseil interne.

### LE CONTEXTE

Ce groupe particulièrement implanté en France et en Belgique, vit une fusion avec une entreprise de taille comparable. Ce rapprochement génère de nombreux besoins de mobilité pour ses personnels et notamment pour certains de ses managers. La spécificité des profils de ces managers (périmètre de responsabilité, niveaux d'expérience et de salaire), fait qu'il est souvent difficile pour eux de faire valoir positivement leur candidature par les systèmes habituels. CESAR CONSULTING propose de mettre en place une structure de conseil interne leur permettant de faciliter leur mobilité par le biais des missions réalisées auprès des différentes entités opérationnelles du groupe.

### LA MISSION

Nous démarrons cette mission par une évaluation du besoin de l'entreprise et du marché de conseil qu'elle représente. Une analyse de ses métiers et de ses profils nous permet d'élaborer un projet adapté.

Parallèlement, nous définissons avec notre client le profil du responsable, qui doit faire preuve d'un engagement fort et d'un réel sens entrepreneurial. Notre client sélectionne un candidat qui par son parcours, a eu l'occasion de développer un réseau relationnel important au sein du groupe, ce qui est un atout majeur pour la réussite de l'activité.

Nous travaillons ensuite, avec le responsable de la structure, à la construction du business model : typologie des missions, candidats cibles, taille et principes de fonctionnement, modalités de gouvernance, modalités d'accompagnement du projet professionnel des consultants.

Nous définissons avec la Direction des Ressources Humaines la démarche d'accompagnement des collaborateurs dans l'élaboration de leur projet d'évolution professionnelle, ainsi que le contenu du programme de formation destiné aux futurs consultants.

Enfin, nous élaborons ensemble la stratégie de communication à mettre en œuvre pour faire connaître la structure dans le Groupe et organisons un séminaire de lancement avec le responsable de l'activité, son équipe permanente ainsi que le Conseil d'Orienté composé de membres des Directions du Groupe.

### LES RÉSULTATS

Dès son démarrage la structure provoque un réel intérêt qui se traduit par plus de 100 candidatures reçues en l'espace de 3 mois. 15 premiers candidats sont sélectionnés et formés pour participer sur la première année à une trentaine de missions couvrant plusieurs unités du Groupe.

Les deux tiers d'entre eux, après avoir défini leur projet professionnel, sont, après dix-huit mois, en voie de recrutement sur des postes pérennes proposés dans les unités pour lesquelles ils ont réalisé des missions.