

MOBILITÉ

ALLIANZ FRANCE FAIT MATCHER COMPÉTENCES ET ENVIE D'ÉVOLUER

Pour surmonter la difficulté des salariés à se projeter dans une fonction différente, l'assureur a lancé un outil d'IA qui établit des correspondances entre les compétences qu'ils mettent en avant et les postes à pourvoir.

Bouger dans l'entreprise ? Encore loin d'être une évidence, comme l'a constaté Allianz France. « Jusqu'à présent, la mobilité a toujours été un sujet très influencé par les dispositifs de communication mis en place par les RH, constate Charlotte Guy-Duquesne, DRH de l'assureur. Dès qu'ils sont désactivés, la dynamique de mobilité se réduit. » Comment créer un mouvement durable ? Une enquête menée en 2017 auprès des collaborateurs, des managers et des RH a apporté un début de réponse. Beaucoup d'entre eux avaient du mal à se projeter dans une autre fonction. Et pour cause : les 9 000 salariés de Allianz France occupent plus de 200 fonctions différentes, réparties entre des domaines très spécifiques (juridique, finance, assurance, distribution, actuariat...).

Une première étape a été franchie avec la mise au point de Allianz Move. Ce dispositif global pour favoriser la mobilité combine différents outils dont des rendez-vous mensuels consacrés à la carrière, qui permettent aux collaborateurs d'échanger avec les RH, et des forums dédiés à l'emploi où des managers expliquent leur métier et récoltent les CV

des personnes intéressées. L'intranet propose aussi des vidéos pour élargir la connaissance des autres fonctions de l'entreprise ainsi que des conseils pour rédiger un CV, valoriser son expérience et ses compétences, bien se préparer à un entretien, etc.

ANALYSE SÉMANTIQUE

En 2018, ce dispositif a été enrichi avec eMove. Résultat d'un partenariat noué depuis 2015 avec 365Talents sur la transversalité des expériences et des compétences, cette solution d'intelligence artificielle accorde une grande autonomie à l'utilisateur, selon Charlotte Guy-Duquesne : « Nous n'avons pas utilisé de référentiel élaboré en amont de sorte que l'outil laisse l'utilisateur très libre. Il doit simplement choisir entre trois catégories (métier, compétences transversales ou managériales), puis il décrit avec ses mots ses compétences et ses expériences, professionnelles et extraprofessionnelles, et il peut, s'il le souhaite, y associer un niveau, qui peut aller de débutant à expert (quatre niveaux possibles). » Le collaborateur indique aussi ses souhaits (métier, zone géographique).

Grâce à une interface avec l'outil qui publie les postes disponibles, l'algorithme de eMove utilise l'analyse sémantique pour faire des rapprochements entre les compétences dont dispose le salarié et les postes en attente de candidats. Si une correspondance est établie, le collaborateur reçoit une « alerte ». Il peut alors, au choix, être redirigé vers l'annonce ou indiquer qu'il n'est pas intéressé. Un refus qui n'est pas synonyme d'impasse puisque l'outil eMove peut améliorer son algorithme de correspondance grâce aux motifs avancés par le collaborateur. Pour Charlotte Guy-Duquesne, cet outil

ne manque pas d'atouts : « Il apporte aux collaborateurs la possibilité de valoriser l'ensemble de leurs talents, compétences et expériences, actuelles et passées, et une plus grande ouverture vers des métiers qu'ils n'imaginaient pas. Les RH aussi y gagnent avec une meilleure visibilité des collaborateurs, plus transversale ; une meilleure adéquation entre profils et postes et un gain de temps dans le processus de recrutement. »

SOUTIEN DE LA MOTIVATION

Un premier test mené en 2018 avec 300 collaborateurs a confirmé l'intérêt de l'outil. Selon Charlotte Guy-Duquesne, ils en ont conclu qu'« il était facile à utiliser et intuitif », permettait de « découvrir des postes auxquels ils n'auraient pas pensé » tout en leur faisant gagner du temps. Depuis février 2019, tous les salariés peuvent l'utiliser. Fin avril, 1 600 s'étaient déjà enregistrés et avaient rempli leur profil. Allianz France espère qu'à la fin de l'année, un quart des salariés auront emboîté le pas à ces précurseurs et qu'un tiers (voire 40%) auront fait de même avant la fin 2020. Un frémissement est déjà perceptible. Entre 2017 et 2018, le taux de mobilité active, c'est-à-dire volontaire et impliquant un vrai changement de poste et non un élargissement de périmètre, est déjà passé de 5% à 6,5%. Allianz France table sur une progression annuelle moyenne de 1 point. Pour faire bonne mesure, l'ensemble du dispositif devrait aussi soutenir la motivation « grâce à une meilleure visibilité des métiers et parcours possibles au sein de l'entreprise », qui produira elle-même une plus grande mobilité... et ainsi de suite. De quoi espérer ancrer à terme la mobilité parmi les pratiques habituelles des collaborateurs. ♦

GILMAR SEQUEIRA MARTINS