



# ELAN Pro

*Découverte d'un dispositif de développement professionnel*

**GDF SUEZ Infrastructures**

**GDF SUEZ**

ÊTRE UTILE AUX HOMMES



# Elan PRO

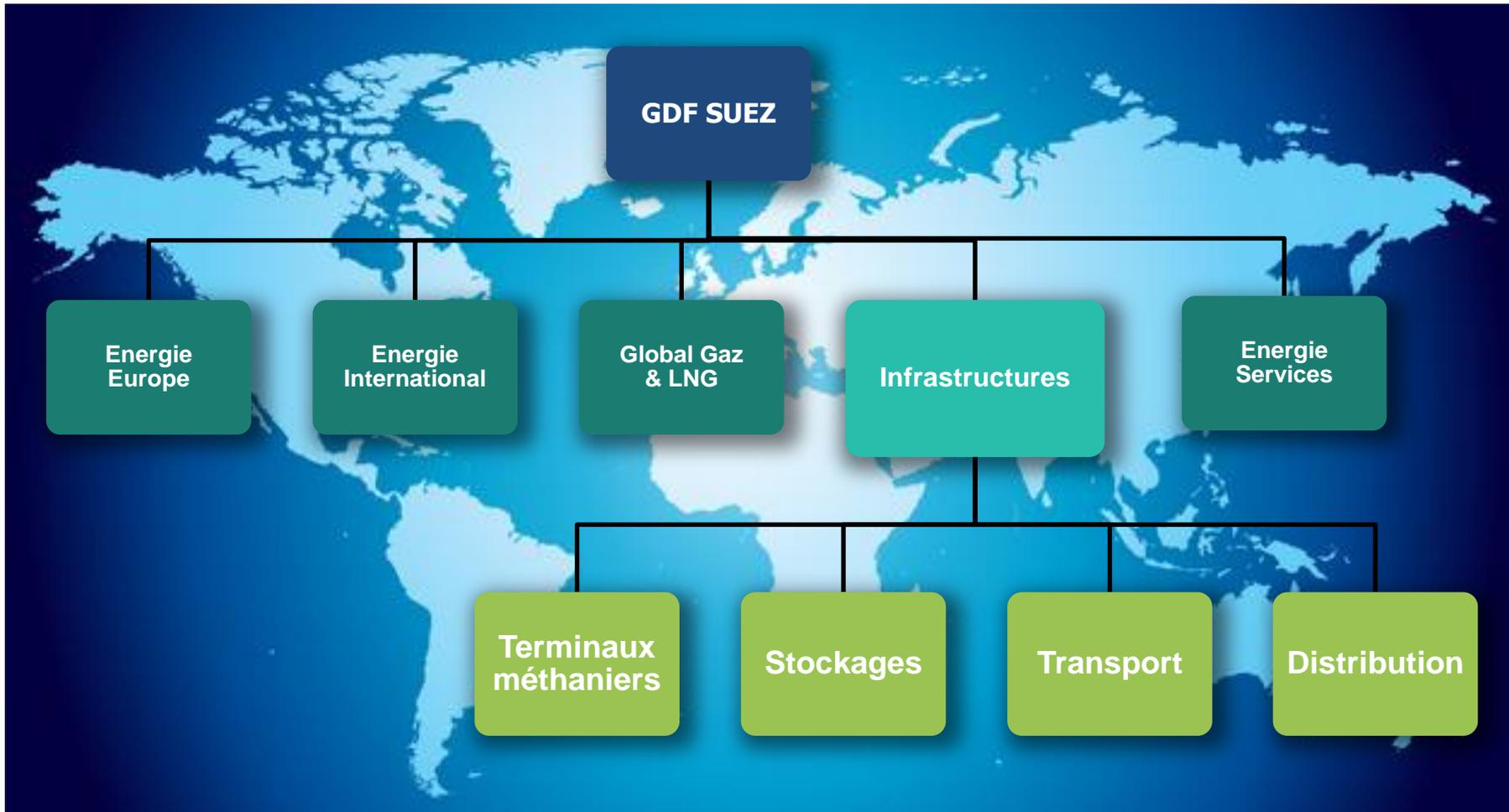
*Survol au dessus  
de la Branche Infrastructures*

**GDF SUEZ Infrastructures**

**GDF SUEZ**

ÊTRE UTILE AUX HOMMES

# La Branche Infrastructures dans le Groupe GDF SUEZ



# 4 filiales → autour d'une même chaîne de valeur

Business Units

Transport

Distribution

Terminaux

Stockages

Actifs français



Filiale à 75 %, créée le  
1<sup>er</sup> janv. 2005



Filiale à 100 %, créée le  
1<sup>er</sup> janv. 2008

eLengy

Filiale à 100 %, créée le  
31 déc. 2008

storengy

Filiale à 100 %, créée le  
31 déc. 2008

FOSMAX \* LNG

Actifs européens

Megal / GRTgaz  
Deutschland  
Transport en  
Allemagne

4 filiales organisées  
autour d'une même  
chaîne de valeur

Storengy  
Germany

Storengy UK

GDF SUEZ

# GDF SUEZ → un leader européen des infrastructures gazières

## ■ 2<sup>ème</sup> réseau de transport de gaz en Europe

- 1<sup>er</sup> réseau en Europe *ex aequo* détenu en propre
- Participation de GRTgaz dans le réseau MEGAL en Allemagne

## ■ 1<sup>er</sup> réseau de distribution de gaz en Europe

- plus long réseau en Europe desservant plus de 9 500 communes
- Apportant du gaz à près de 11 millions de client

## ■ 1<sup>er</sup> opérateur de stockage en Europe (3<sup>ème</sup> au niveau mondial)

- 21 sites dont 13 sites en France

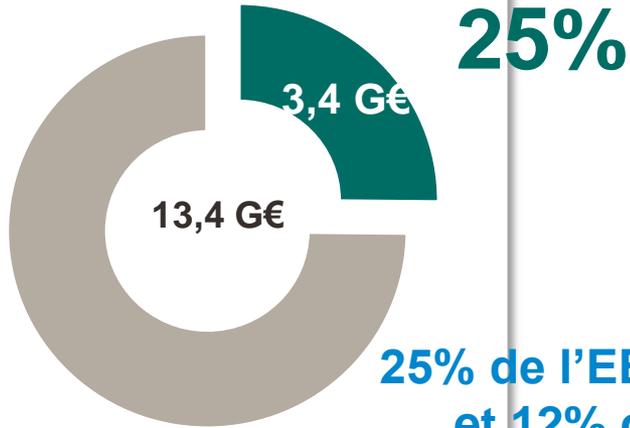
## ■ 2<sup>nd</sup> plus grand opérateur de terminaux GNL en Europe en termes de capacités de réception

- capacités de regazéification réparties sur 3 terminaux méthaniers en France (Montoir, Fos Tonkin, Fos Cavaou)

(1) Longueur contributive : longueur physique du réseau multipliée par le pourcentage de participation détenue par GDF SUEZ

# La Branche Infrastructures → acteur majeur au sein de GDF SUEZ

Contribution des infrastructures à l'EBITDA du Groupe, 2013



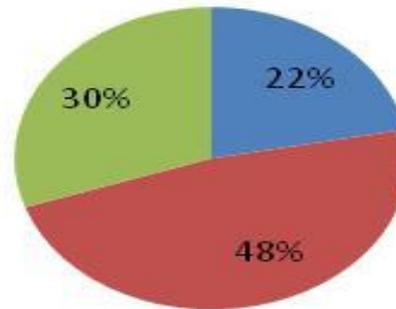
25% de l'EBITDA du Groupe et 12% de son effectif

Part des infrastructures dans l'effectif total du Groupe, 2013



## Total Branche

■ Cadre ■ TSM ■ OET



**117 660**

collaborateurs répartis au sein des 3 collèges



# ELAN PRO

*Voyage au cœur du dispositif  
de développement professionnel*

**GDF SUEZ Infrastructures**

**GDF SUEZ**

ÊTRE UTILE AUX HOMMES



## **ELAN Pro → un dispositif de référence au service du développement professionnel des salariés**

**ELAN Pro fruit d'une démarche coopérative accompagnant le développement professionnel des salariés.**

Ce dispositif est conçu en 2009 en mode collaboratif par des responsables RH des BUs de la Branche Infrastructures et de la DRH Groupe. ELAN pro est ensuite testé puis évalué par quelques entités et sociétés du Groupe, avant d'être rapidement déployé par la société ELENGY.

Elan Pro est ensuite validé par la DRH Siège, GRTGaz, le CRIGEN, l'USPI puis testé par EPI à B3G et CH&P à BEE.

**ELAN Pro est nommé aux trophées innovation 2012 du Groupe.**

En juillet 2013, ce dispositif compte plus de 100 collaborateurs évalués et accompagnés pour un passage « Cadre »

Le volet évaluation du passage « Maîtrise » est validé en Mai 2013.

Le pilotage global du dispositif ELAN Pro est assuré par l'équipe DRH Com de la Branche Infrastructures.

## ELAN Pro → un lien entre projet individuel et GPEC

**ELAN Pro relie le projet de développement professionnel du salarié aux besoins de compétences de l'entreprise.**

Chaque projet **ELAN Pro** validé se traduit par un cursus de professionnalisation individualisé basé sur l'alternance.

### **ELAN Pro favorise :**

- l'accompagnement adapté et ciblé de chaque changement de catégorie socioprofessionnelle (CSP) et/ou de filière
- le développement des compétences attendues par l'alternance systématique entre formation et activités professionnelles
- la diversité des parcours par la promotion interne « accompagnée »

## ELAN Pro → 4 grands principes « cardinaux »

**Validation d'un projet  
exclusivement associé à un  
besoin de l'entreprise**

- Deux voies : dossier d'intérêt « spontané » du salarié ou proposition du manager

**Implication  
du management**

- Détection des potentiels
- Choix du parcours de professionnalisation

**Une sélection claire  
et objectivée**

- Regards croisés : management, RH et externe (Assessment pour le passage « cadre » Tests en ligne pour le passage « maîtrise »)
- Intérêt d'un référentiel partagé entre BU (mobilité facilitée)

**Un parcours de  
professionnalisation  
Adapté et à la carte**

- Préparation par la filière RH
- Alternance favorisée
- Financement par OPCA (*Organisme Paritaire Collecteur Agréé*)

# ELAN Pro → 3 étapes Clés

1

Elaboration du projet en cohérence avec la GPEC

- ① Un projet d'évolution à l'initiative du salarié ou du manager
- ② Formalisation du projet
- ③ Regards croisés RRH & Manager\*
- ④ Choix de l'emploi cible en cohérence avec la GPEC
- ⑤ Décision du manager sur la mise en œuvre du projet

- \* Regards internes complétés par :
- un assessment pour le passage « Cadre »
  - une évaluation en ligne pour le passage « Maîtrise »

2

Préparation et organisation de l'alternance

- ① Choix d'une VAE\* et /ou du type de Formation
  - formations modulaires courtes
  - formation de l'enseignement supérieur long
- ② Organisation de l'alternance entre activités de travail et formation
- ③ Contractualisation des accords \*

\*Validation des acquis de l'expérience

\*La contractualisation avec le salarié est nécessaire dans le cas du montage d'une Période de Professionnalisation

3

Mise en œuvre du projet

- ① Dans l'emploi cible : position de salarié en formation
- ② Le manager évalue les compétences en construction
- ③ La VAE est accompagnée\*, la formation est encadrée
- ④ Un Satisfecit est délivré au salarié
- ⑤ Décision du manager pour l'affectation dans l'emploi cible

\* Convention VAE entre GDF SUEZ – Education Nationale – AGEFOS PME

## **ELAN Pro → un assessment pour le passage cadre**

**L'assessment est une évaluation de compétences réalisée à partir d'une série de mises en situation, une combinaison d'exercices et de tests qui permettent :**

- d'éclairer la décision du management
- de faire découvrir au salarié ses points forts et ses axes de progrès
- d'aider le RRH à élaborer un parcours de professionnalisation pertinent

**Tous les assessments ELAN Pro se déroulent dans les locaux du partenaire et sont conduits par un binôme d'assesseurs :**

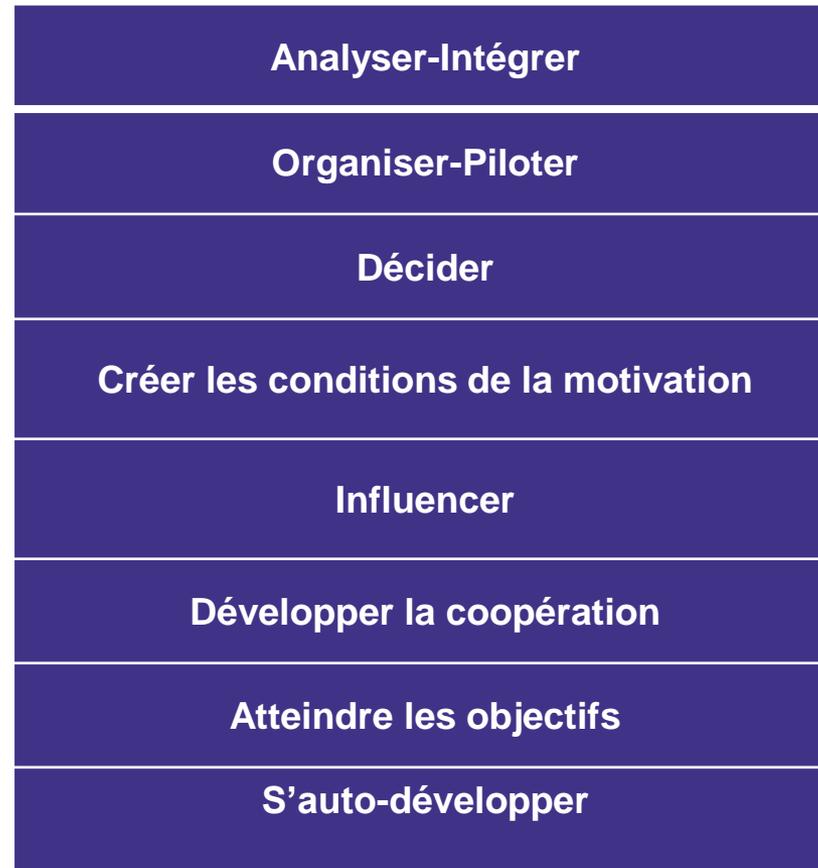
- un consultant du cabinet partenaire
- un responsable RH du groupe GDF SUEZ formé à l'assessment et membre du réseau des assesseurs ELAN Pro.
- L'assesseur GDF SUEZ est en charge du feed-back au salarié, au manager et au RRH de l'entité.

**L'assessment Elan Pro évalue 8 compétences transverses indispensables à tout emploi cadre.**

- 8 compétences transverses constituent le référentiel cadre ELAN Pro.

## ELAN Pro → le référentiel cadre en 8 compétences transverses

Validé ELAN Pro, ce référentiel de compétences transverses « Cadre » est commun aux profils d'expert et de manager, il est partagé par toutes les sociétés et entités utilisatrices du dispositif :



## ELAN Pro → la matrice de résultats d'assessment CADRE sur 5 niveaux

Compétences - > Niveaux	Compétence à construire	Compétence à développer	Compétent	Force	Rôle de modèle
Analyser-Intégrer					
Organiser-Piloter					
Décider					
Créer les conditions de la motivation					
Influencer					
Développer la coopération					
Atteindre les objectifs					
S'auto-développer					

Chaque salarié est évalué et positionné sur cette matrice. Chaque assessment est suivi d'un compte-rendu qui intègre la matrice de résultat, un commentaire argumenté pour chaque compétence et des préconisations pour la professionnalisation.

L'assesseur GDF SUEZ réalise le feed back au salarié, puis au manager et RRH.

# ELAN Pro → une évaluation en ligne pour le passage maîtrise

Pour les passages Exécution → Maîtrise, ELAN Pro s'appuie sur la combinaison de 2 tests :

- Un Test d'Approche et de Comportement au Travail
- Un Test d'Habilité Cognitive Appliquée au Travail

**L'évaluation doit permettre :**

- d'éclairer la décision du management
- de faire découvrir au salarié ses points forts et ses axes de progrès
- d'aider le RRH à élaborer un parcours de professionnalisation pertinent

**Les tests sont systématiquement réalisés dans des locaux de GDF SUEZ. L'interlocuteur RH du salarié pilote la passation des tests.**

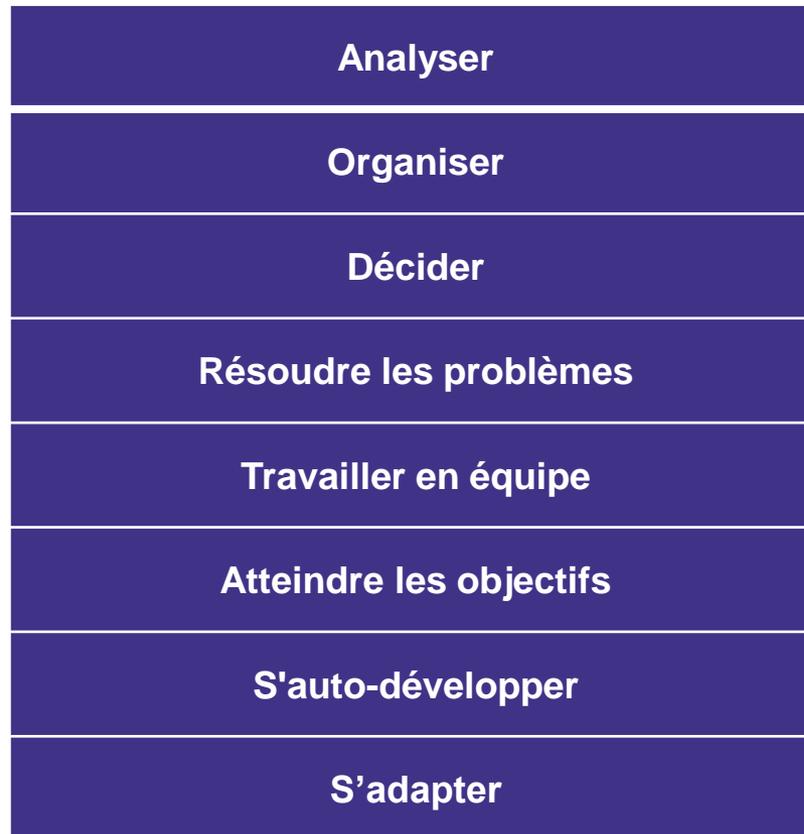
Il conduit ensuite la restitution au salarié puis au manager. Le rapport d'évaluation comprend une matrice de résultats avec un commentaire argumenté pour chaque compétence et des préconisations pour la professionnalisation.

**Huit compétences transverses constituent le référentiel de compétences « Maîtrise ».**

**GDF SUEZ**

# ELAN Pro : le référentiel maîtrise en 8 compétences transverses

Le référentiel de compétences transverses « Maîtrise » validé ELAN Pro est partagé par toutes les sociétés et entités utilisatrices du dispositif :



Chacune de ces compétences est également évaluées sur 5 niveaux (Cf. les niveaux p 7)

**GDF SUEZ**



## ELAN Pro : informations pratiques

- Le responsable RH de l'entité du salarié reste en permanence à l'écoute du salarié pour l'accompagner au mieux dans la mise en œuvre d'Elan Pro ; il dispose de l'ensemble des supports utiles.
- Les membres du COPIL ELAN Pro sont également en appui en tant que de besoin du responsable RH de l'entité du salarié.



# ELAN PRO

*pour finir,  
... 2 témoignages !!!*

**GDF SUEZ Infrastructures**

**GDF SUEZ**

ÊTRE UTILE AUX HOMMES

## ELAN Pro → 2 exemples de cursus

### Agent de maîtrise, 40 ans, technicien au sein d'un terminal méthanier devenu cadre

- une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) permettant de valider un BTS
- une formation au management,
- un « accompagnement à la prise de poste »

### Agent de maîtrise 38 ans, service achats, titulaire d'un BTS devenu cadre achat

- une formation Master 2 Achat en alternance



**Merci**

*de votre attention !*

**GDF SUEZ Infrastructures**

**GDF SUEZ**

ÊTRE UTILE AUX HOMMES