

Gestion des ressources :

les réponses à vos principales questions

Les équipes à pleine charge ne sont pas nécessairement affectées aux bonnes initiatives. Les problèmes de ressources se manifestent souvent par des activités stratégiques qui prennent du retard alors que les équipes tournent à plein régime, des goulets d'étranglement qui ne deviennent visibles qu'une fois la livraison engagée et des dirigeants incapables de dire avec assurance ce que l'organisation peut réellement prendre en charge ensuite.

Seuls 20 % des dirigeants sont convaincus que les ressources sont bien affectées pour exécuter la stratégie. Pour mieux aligner l'affectation des ressources sur la stratégie, il faut disposer d'une visibilité conjointe sur la capacité, la demande, les compétences et les priorités – en amont de tout engagement.

L'IA permet désormais de poser plus tôt les questions difficiles. Mais cet avantage n'est réel que si les données sous-jacentes sont fiables et à jour. Il reste donc essentiel de déterminer précisément ce qu'il faut mesurer, comment relier les ressources à la stratégie et qui doit prendre la décision finale.



NOUS SUIVONS DÉJÀ LE TAUX D'UTILISATION. CELA NE SUFFIT-IL PAS ?

Le taux d'utilisation mesure le niveau d'occupation des collaborateurs. Il n'indique ni si les bonnes compétences sont disponibles au bon moment, ni si la charge de travail sert les objectifs stratégiques, ni si le véritable problème vient d'une équipe mobilisée à 110 % sur des activités peu prioritaires. Pour le savoir, il faut rapprocher la charge de travail de la demande, des compétences disponibles, des échéances et des priorités.



NOUS UTILISONS DÉJÀ DES TABLEURS. QU'EST-CE QUI CHANGERAIT ?

Les tableurs font l'affaire jusqu'au moment où les données se dispersent entre les équipes, où les priorités évoluent plus vite que les mises à jour et où les dirigeants ont besoin d'une vue à l'échelle de l'entreprise sur les disponibilités, les engagements et les risques. La vraie question devient alors : cette vue est-elle suffisamment à jour pour éclairer la prochaine décision ?



SI LES ÉQUIPES SONT SURCHARGÉES, NE SUFFIT-IL PAS DE RECRUTER ?

Parfois. Mais renforcer les effectifs avant d'identifier la contrainte ne fait souvent que déplacer le problème. Le problème tient-il à la capacité totale, à une compétence rare, à un mauvais enchaînement des activités, à une répartition déséquilibrée ou à des travaux qu'il faudrait arrêter ou reporter ? Avec cette visibilité, les dirigeants peuvent rééquilibrer les affectations, développer les compétences en interne, mobiliser des ressources externes ou recruter. Ils peuvent ainsi choisir l'option la plus adaptée à la contrainte identifiée, tout en tenant compte de son coût.



? COMMENT GÉRER LA CAPACITÉ D'ÉQUIPES QUI NE TRAVAILLENT PAS TOUTES DE LA MÊME FAÇON ?

Tout repose sur une visibilité partagée. Lorsque la capacité, les compétences, les échéances et la demande déjà engagée sont réunies dans un même système, les dirigeants peuvent décider des affectations et arbitrer entre les équipes, qu'elles travaillent en sprints agiles, par phases jalonnées ou selon une approche intermédiaire. L'essentiel est de savoir ce que chaque équipe peut prendre en charge – et à quel moment –, peu importe la manière dont elle organise la livraison.

? CONCRÈTEMENT, QU'EST-CE QUE L'IA CHANGE DANS LA GESTION DES RESSOURCES ?

L'IA fait passer la gestion des ressources d'une logique réactive à une logique d'anticipation. Les conflits qui apparaissaient en cours de livraison sont désormais visibles dès la planification, lorsqu'il reste encore une marge de manœuvre. À l'échelle du portefeuille, l'IA permet de rapprocher la demande de la capacité sur les différentes initiatives menées en parallèle, de détecter les suraffectations entre les équipes et d'anticiper les besoins en compétences ou en effectifs pour les activités à venir. Les arbitrages restent du ressort des dirigeants.

? PAR OÙ COMMENCER ?

Commencez par une décision qui crée déjà des frictions : approuver de nouvelles activités, affecter des ressources à une initiative critique ou réagir à un changement de priorités. Définissez les informations indispensables pour prendre cette décision dans de bonnes conditions : la capacité disponible, les compétences requises et les engagements déjà pris. Créez une vue partagée de ces éléments, utilisez-la pour éclairer votre prochaine décision, puis affinez-la au fil de l'expérience. Une décision bien étayée sur un cas concret révèle souvent davantage sur les contraintes de ressources que des mois de planification menée en vase clos.

OÙ EN ÊTES-VOUS AUJOURD'HUI ?

Une gestion réactive et fragmentée. Les engagements sont pris avant de confirmer la capacité, et les conflits apparaissent une fois la livraison engagée.

Une gestion plus transparente, mais encore manuelle. Les données sur les ressources et la capacité sont partagées, mais leur actualisation demande un effort manuel constant.

Une gestion intégrée et assistée par l'IA. La capacité, la demande, les compétences et les priorités sont réunies dans un même système. L'IA met en évidence les tendances et formule de premières recommandations ; les dirigeants tranchent.

Quelle que soit votre situation, la prochaine étape reste la même : rendre la capacité visible avant tout nouvel engagement.



Découvrez ce que la gestion manuelle des ressources coûte à votre organisation.
Utilisez le calculateur du coût de l'inaction et obtenez une synthèse personnalisée :

UTILISER LE CALCULATEUR



Découvrez comment résorber les goulets d'étranglement qui freinent la livraison.
Découvrez comment les organisations leaders relient capacité, demande et compétences pour faire avancer les initiatives stratégiques :

EXPLORER LA PLATEFORME