

Étude de cas

MCKESSON

McKesson Canada accélère sa croissance grâce à la science comportementale de SuccessFinder

Secteur
pharmaceutique

Croître dans une industrie hautement réglementée

McKesson Canada est la division canadienne de McKesson, une entreprise pharmaceutique de 198,5 milliards de dollars. Pour soutenir sa croissance dans un secteur hautement réglementé, McKesson Canada fait face à des défis de gestion des talents, dont:

- Attirer et intégrer avec succès les nouveaux employés rapidement;
- Promouvoir un modèle organisationnel soutenant la stratégie d'affaires;
- Accélérer le perfectionnement et la promotion des employés pour soutenir la croissance.

« De plus, nous devons nous assurer de renforcer à travers l'ensemble de l'organisation le modèle de leadership de McKesson », a affirmé Geneviève Fortier, PVP Ressources humaines et Affaires publiques chez McKesson Canada.

« Pour y arriver, nous étions à la recherche d'un outil capable d'évoluer avec nous et de nous fournir des connaissances additionnelles sur les gens et les équipes, et ce, en un clin d'œil. Cet outil devait également nous permettre d'améliorer notre processus d'embauche. »

Améliorer l'octroi des promotions

McKesson a initialement déployé SuccessFinder pour évaluer la compatibilité entre les candidats internes et externes et les postes de niveaux supérieurs. McKesson Canada a augmenté l'utilisation de SuccessFinder au cours des 5 dernières années, pour soutenir:

- Les embauches internes et externes de même que l'octroi de promotions à tous les niveaux;
- L'acquis de connaissances nécessaires par les gestionnaires afin de réussir l'intégration de leurs nouveaux employés;
- L'esprit d'équipe en évaluant les comportements liés à une meilleure efficacité d'équipe;
- Un nouveau programme de développement pour les futurs leaders.

« Nous avons accéléré le processus de promotion, mais au départ, ces promotions manquaient de données qui les appuyaient objectivement. Elles se fondaient souvent que sur des observations isolées sur les candidats internes. Avec SuccessFinder, nous avons maintenant une vision plus approfondie du candidat, en ce qui a trait à son potentiel de réussite dans un rôle précis et dans une équipe en particulier. C'est un outil, que nous avons pu utiliser avec confiance, nous permettant de faire un grand pas en avant vers un processus axé sur les données. »

À propos de McKesson Canada

Fondée il y a plus de 100 ans, McKesson Canada se consacre à fournir des médicaments, des fournitures et des technologies de l'information qui permettent à l'industrie des soins de santé d'offrir aux patients des soins de meilleure qualité et plus sécuritaires. Ces solutions permettent aux pharmacies, aux fabricants, aux hôpitaux et aux autres établissements de soins de santé de se rapprocher des millions de patients qu'ils servent tous les jours, tout en contribuant à la qualité et à la sécurité des soins au Canada. Pour plus d'information visitez mckesson.ca



Quand développement professionnel rime avec croissance financière

Par le déploiement et l'utilisation de SuccessFinder, McKesson Canada arrive maintenant à:

- Accélérer l'atteinte des objectifs d'affaires;
- Retirer les prises de décisions arbitraires;
- Approfondir les discussions de carrière;
- Bâtir des équipes plus fortes;
- Créer une meilleure expérience employé, de laquelle découle une meilleure expérience client.

McKesson ne change pas seulement la dynamique des discussions de carrière, mais aussi et surtout sa façon d'engager et de faire progresser ses employés. Et ça, ça a un réel impact sur la croissance de l'entreprise.

Voici trois exemples concrets qui détaillent comment McKesson réinitialise et accélère sa gestion des talents:

Évolution de carrière non traditionnelle

Un gestionnaire du département des finances souhaitait passer au service de gestion des portefeuilles, toujours dans un poste de gestion. Deux opportunités de VP se sont offertes à lui: aux finances (sa préférence naturelle) et comme directeur général. Le profil SuccessFinder du gestionnaire était très aligné avec le poste de DG ainsi que le critère ILEAD de McKesson. Ces deux éléments ont aidé McKesson à identifier le type de soutien nécessaire à son développement et ainsi assurer sa réussite dans son nouveau rôle.

Quatre ans plus tard, avec une feuille de route exemplaire quant à la gestion de son unité d'affaires, il a été de nouveau promu à un poste de VP principal au sein de l'équipe de direction. Quand on parle d'ajout de valeur!

Consolidation de l'équipe de direction

Avec l'arrivée d'un nouveau président, tous les membres de l'équipe de direction ont dû remplir l'évaluation SuccessFinder. Le but était d'examiner l'efficacité de leur équipe et la façon dont leurs comportements les amenaient à participer à la mission de l'entreprise ou plutôt à s'en détourner. Un plan d'action a été conçu en fonction des résultats et a été mis en œuvre pour améliorer l'efficacité de l'équipe.

Développer les leaders

McKesson pilote actuellement un programme de perfectionnement du leadership de 300 jours avec une cohorte exclusivement composée de femmes. Elles occupent toutes un rôle de gestionnaire, de directrice ou de vice-présidente et représentent un potentiel de leadership élevé.

- Au cours des 100 premiers jours, l'accent est porté sur les habiletés qui visent à renforcer la confiance, la prise de risque et l'influence
- Les 100 jours suivants sont consacrés à utiliser l'évaluation SuccessFinder pour bâtir un plan de carrière échelonné sur cinq ans, un comité consultatif personnel et développer sa marque personnelle
- Les 100 derniers jours ont pour objectif de leur apprendre à développer et à accélérer la prochaine génération de femmes leaders par l'entremise du mentorat

Au cours de la première phase de ce projet, trois des 11 participantes ont soit redéfini leurs rôles ou ont été promues. Dans certains cas, les participantes ont été promues à de nouveaux rôles qu'elles avaient elles-mêmes conçus et pour lesquels elles avaient fait une analyse de rentabilité convaincante. Des leaders dotés d'un soutien plus solide apportent davantage d'idées et de diversité à McKesson.

Ce que l'équipe McKesson on dit

« Avant SuccessFinder, nous étions plus hésitants à prendre le risque d'offrir des promotions à l'interne. Maintenant, nous sommes confiants dans nos décisions d'embauche et de promotion non traditionnelles. »

Geneviève Fortier

VP, Ressources humaines et Affaires publiques

« Il y a quelque chose d'impressionnant à utiliser la science afin de fournir les connaissances et l'objectivité nécessaire dans les discussions de carrière. Les résultats de l'évaluation SuccessFinder nous permettent de remettre en question, de réaffirmer ou même de faire de nouveaux liens entre les gens et leurs rôles. »

