

Aramis Group

Comment un langage RH commun pilote 2 500 talents à travers 6 pays d'Europe



Avril 2026

Préparé pour
Future of HR

Cas client
Aramis Group

IDENTIFICATION DU CLIENT

Nom de l'entreprise	Aramis Group
Secteur	Distribution automobile
Effectif	~2 500 collaborateurs
Présence	6 pays d'Europe
Statut	Groupe coté (Euronext Paris)
Client Q7Leader depuis	2010 — plus de 15 ans

IDENTIFICATION DU PROJET

Portée du projet	International (6 pays)
Statut	Déploiement continu depuis 2010
Objectif principal	Aligner la gestion des talents à l'échelle du groupe et préparer la croissance internationale
Dernière étape clé	Certification PMC de l'équipe RH en mai 2023

CONTEXTE DU PROJET

Aramis Group révolutionne la manière dont les particuliers achètent leur voiture en Europe. Présent dans **six pays** avec **près de 2 500 collaborateurs**, le groupe a été créé en 2001 et s'est internationalisé à partir de 2017.

Dès 2010, alors qu'il comptait environ 300 personnes, Aramis a adopté Q7Leader comme socle de sa gestion des talents. À mesure que le groupe s'est étendu à l'international, le besoin d'un référentiel commun — partagé entre les équipes de chaque pays — est devenu central.



**NICOLAS
CHARTIER**

Cofondateur & Codirigeant,
Aramis Group

Avant Q7Leader : le jugement à la place du référentiel

« Avant, c'était une autre histoire. On n'avait pas de modèle précis pour savoir qui était un bon talent et qui ne l'était pas. On s'inspirait des théories A-player / B-player / C-player, mais sans structure. On pouvait s'intéresser à la performance pure, mais c'est nécessaire et pas suffisant : je peux ne pas être performant parce que je ne suis pas positionné au bon endroit, ou je peux être très performant mais en risque de départ. Ça ne donne pas d'aide à la prise de décision. C'était le bazar. »

L'ambition : piloter les talents comme un actif stratégique

Pour Aramis, les équipes sont *l'actif le plus important de l'entreprise*. Le groupe avait besoin d'un cadre capable de :

- **Objectiver** les discussions sur les talents, pays par pays
- **Accélérer** la prise de décision RH lors des talent reviews
- **Aligner** les patrons de pays sur une même lecture des profils
- **Préparer** les plans de succession et les développements dans une logique long terme

LES DÉFIS RELEVÉS

Défi 1 — Faire parler la même langue à 6 pays

À partir de 2017, Aramis s'est déployé à l'international. Chaque pays avait sa propre manière d'évaluer les talents. **Un « 5 » dans un pays pouvait être un « 7 » dans un autre.** Impossible dans ces conditions de piloter des mobilités cross-pays ou d'avoir des discussions cohérentes au niveau groupe. Entre 2017 et 2019, Q7Leader a été déployé localement dans les filiales. Depuis, le référentiel est commun, de la Belgique à l'Autriche.

Défi 2 — Sortir du « je pense que, je trouve que »

Gérer les talents, c'est par nature subjectif. Chaque manager a sa propre lecture, son propre vocabulaire, ses propres critères implicites. Résultat : des évaluations incohérentes d'un manager à l'autre, des discussions qui s'enlisent, et des décisions difficiles à justifier.

« Avant, c'était beaucoup le jugement. Aujourd'hui, sur la base des sept blocs du People Model Canvas, on peut se poser et se dire : est-on tous d'accord ? Les managers continuent de dire « je pense que », ça fait partie des caractéristiques humaines. Mais le cadre facilite la discussion et permet de revenir à des choses très concrètes et factuelles. »



**PAULINE
MARION**

Group Head of Talent, Aramis Group

Défi 3 — Révéler des mobilités impensées

Il y a un an, un patron d'usine français démissionne. Pas de plan de succession. La seule solution proposée : recruter à l'extérieur. Mais Nicolas Chartier refuse — il a vu trop d'échecs sur ce poste.

*« On a défini le profil d'un patron d'usine : c'est un 5, tel niveau de values, telles capacités. Puis, en filtrant la data, on a sorti la liste des personnes potentielles. On est allé chercher **le patron du call center** — quelqu'un qui n'avait jamais été en usine, mais avec un vrai potentiel d'évolution et dans les valeurs. Ça a été un succès incroyable. Et aujourd'hui, c'est lui qui est patron du marketing. »*

Sans la data Q7Leader, cette mobilité n'aurait jamais été proposée. Le framework permet de voir au-delà des silos.

L'IMPACT AU QUOTIDIEN

Aujourd'hui, chaque comité de direction pays utilise Q7Leader à un rythme régulier. Les revues de talents se font **pays par pays, puis transversalement au niveau groupe**, avec un challenge croisé entre patrons.

Pour les dirigeants

- Revue talent « **à la minute par personne** » quand le cadre est posé
- Alignement cross-pays sur les mobilités et les successions
- Des décisions RH factuelles, data-driven

Pour les managers

- Un framework qui structure la pensée : visualiser, structurer, décider
- Des talents reviews collectives où chacun se challenge
- Monter en compétence RH par la pratique, pas en formation théorique

Pour les collaborateurs

- Clarté sur leur positionnement et les attentes (General Expectation Profile)
- Self-scan pour confronter sa vision à celle de son manager
- Discussions de développement sortant de la hiérarchie pure

Un socle pour la transparence salariale

Avec la nouvelle directive européenne, Aramis utilise Q7Leader pour objectiver ses politiques de rémunération. Les données talent (compétences, performance, potentiel, valeurs) nourrissent les décisions d'augmentation au-delà du simple benchmark marché.

« Q7Leader nous permet d'assurer l'équité dans le développement de nos talents. On commence à s'en servir aussi pour assurer l'équité en matière de transparence salariale par rapport à la nouvelle législation. »

— Pauline Marion, Group Head of Talent

ANCRAGE DURABLE

1. Certification internalisée

- Tous les RH du groupe certifiés PMC en mai 2023
- Les filiales montent en autonomie, sans dépendance aux consultants

3. Intégration au système groupe

- Q7Leader est la déclinaison humaine du *Sinking People System*, inspiré du Toyota Production System
- Respect for people au cœur du fonctionnement

2. Rituels structurés

- Talent Reviews deux fois par an dans la plupart des filiales
- Revues individuelles mensuelles (ex : France, sur date d'anniversaire)

4. Challenge croisé entre pays

- Les patrons de pays s'alignent personne par personne avec les patrons de fonction groupe
- Les désaccords deviennent matière à discussion, pas à friction

DIFFÉRENCIATEURS CLÉS

1. Un langage RH qui survit aux frontières

De Paris à Vienne, les mots ont la même définition. Un « 5 » est un « 5 » partout. C'est cette cohérence qui rend la gestion cross-pays possible.

2. De la data pour préparer l'avenir

Les équilibres talents (IPO, high potentials, vision-values) sont monitorés pays par pays. Le rôle du groupe devient stratégique : préparer les équipes pour les deux prochaines années.

3. Un révélateur de mobilités inattendues

En filtrant la data par profil attendu, Q7Leader fait émerger des candidats auxquels personne n'aurait pensé. Des parcours improbables deviennent des réussites.

À RETENIR

1. **Un référentiel commun déployé dans 6 pays** permet d'aligner la lecture des talents entre filiales et direction groupe.
2. **Des discussions RH 10x plus rapides** grâce à un vocabulaire partagé (« à la minute par personne » selon le CEO).
3. **Des mobilités internes révélées par la data** — dont un patron de call center devenu patron d'usine puis patron du marketing.
4. **Une équipe RH certifiée en interne** (mai 2023) qui porte le framework dans toutes les filiales.
5. **Un outil jugé « indispensable » par le cofondateur** après 15 ans d'usage à toutes les étapes de la croissance du groupe.