

► **Effectif**

- 12 000 personnes

► **Nombre de jours**

- 4 000 jours

► **Equipe**

- 30 consultants
- Directeurs de projet

► **Domaines**

- Conduite du changement
- RH et GPEC
- Ingénierie sociale
- Communication
- Mobilités interne et externe

Accompagnement d'un ambitieux programme de transformation concernant plus de 4 000 personnes

► Objectifs poursuivis

Cette entreprise s'est engagée dans une démarche ambitieuse de développement qui vise à gagner des clients, améliorer la multi possession et conquérir sa place sur le marché de l'assurance des entreprises.

Ces objectifs sont soutenus par une nouvelle organisation de la direction générale de l'entreprise et par un plan de transformation et d'amélioration de la compétitivité de l'entreprise.

Ce plan de transformation concerne l'ensemble du territoire national et la totalité des directions ; la recherche de compétitivité concerne en particulier la direction des opérations (souscriptions et indemnisations) qui doit concentrer et spécialiser ses sites.

Ce plan de transformation doit s'inscrire dans la tradition sociale de l'entreprise et intégrer des engagements sociaux forts.

► Faits marquants

Notre intervention s'est découpée en trois temps :

‣ **Le conseil amont sur la stratégie sociale et l'organisation du projet** au travers de réunions avec le DRH et les conseils juridiques

- positionnement social du projet
- stratégie de négociation
- organisation du projet avec l'ensemble des volets communication, accompagnement du management, ingénierie sociale, ingénierie des mobilités et accompagnement des collaborateurs

‣ **La coordination du projet et l'apport des expertises sur l'ensemble des volets (communication, GPEC, ingénierie sociale, ingénierie des mobilités et accompagnement du management**

‣ **La mise en œuvre sur les volets :**

- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- L'assistance au pilotage et la coordination du plan de transformation en particulier sur le volet social
- L'accompagnement des collaborateurs dans leur mobilité fonctionnelle, géographique et externe

Enseignements

- Une stratégie reposant sur des engagements sociaux forts
 - Maintien de l'emploi
 - Démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
 - Un plan de formation des collaborateurs très important comprenant des formations techniques et d'accompagnement du changement
 - Plus de 2000 collaborateurs ont changé de métiers ou d'emplois et ont été formés
- Une coproduction très étroite entre les équipes RH et les consultants
- Une très forte complémentarité d'expertises internes et externes