

LE CAS CLIENT

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DIRECTION DE PROJETS

L'entité Europe de l'Ouest d'un Groupe japonais réorganise son activité commerciale sur la France, la Belgique et les Pays Bas. En parallèle, un Centre de Services Partagés est mis en place en Pologne pour les activités finance de l'Europe. Valtus intervient en renforçant le CoDir d'une DRH de Transition, suite au départ de la précédente DRH.

CONTEXTE

- > Filiale européenne d'un grand groupe Japonais coté
- > 2,7 Mds de CA, 13 000 personnes
- > Industrie automobile

La réorganisation de l'activité commerciale conduit à passer de BU géographiques en BU par métier, ce qui entraîne la reconfiguration de 80 % des postes et la relocalisation du back office des Pays Bas en Belgique. Par ailleurs il convient d'accompagner la mise en place du CSP et d'assurer la continuité du service, la DRH ayant démissionné.

ENJEUX DE LA MISSION

- > Conduire le projet RH de réorganisation du business : Adéquation besoins /ressources
- > Fermer le siège des Pays Bas dans le respect des personnes et de la législation
- > Transférer des activités back office en Belgique
- > Accompagner la réorganisation locale du service finance compte tenu de la mise en place du CSP
- > Assurer le coaching d'un membre de l'équipe RH pressenti pour évoluer sur le poste de DRH

SOLUTIONS MISES EN ŒUVRE

- > Mise en place de la « task force » RH/Opérationnels pour l'identification des profils de postes et le processus de mobilité interne, le changement se faisant à effectif constant
- > Mise en œuvre du process de communication avec les équipes (Europe de l'Ouest) et les IRP pour conduire dans les délais optimisés les Informations Consultations (septembre /décembre) pour une mise en place en janvier.
- > Négociations avec les syndicats Néerlandais pour la fermeture du site, propositions de solutions de reclassement.
- > Actions innovantes pour la reconfiguration de l'équipe Finance (approche globale des besoins, complémentarité des profils recrutés)
- > Mise en place du plan de progression de l'équipe RH et coaching de la future DRH

RESULTATS ET BENEFICES CLIENTS

- > Mise en œuvre de la nouvelle organisation dans les délais annoncés (avis conformes des IRP), fermeture et transfert des activités, affectation des personnes pour la campagne 2012
- > Situations individuelles marginales résolues
- > Maturité de l'équipe RH atteinte (BP reconnu), la DRH en formation est confirmée sur le poste