

Cas d'entreprise  
Secteur de l'informatique

## Témoignage

« La formation professionnelle et la mise en place de cursus 100 % sur mesure est un passage obligé pour réussir une démarche de reconversion professionnelle collective comme la nôtre. Elle s'appuie beaucoup sur le management et l'anticipation des besoins et des compétences ».

Monsieur Levallois, DRH d'Euriware



# Capitaliser sur les compétences internes avec la reconversion professionnelle

Euriware, filiale du groupe AREVA, a souhaité capitaliser sur les savoir-faire de ses collaborateurs pour développer une nouvelle offre orientée vers l'énergie. En mettant en place de nombreux outils et en misant largement sur la formation professionnelle, l'entreprise a réussi la reconversion professionnelle de plus de 150 collaborateurs vers de nouveaux métiers. Monsieur Levallois, Directeur des ressources humaines de la filiale revient sur cette démarche, ses atouts et les clefs de la réussite.

## Contexte

### Faire évoluer le modèle stratégique de l'entreprise

Euriware et PEA consulting appartiennent à 100 % au groupe AREVA avec 2 200 salariés. En 2008, l'entreprise a souhaité faire évoluer son modèle stratégique autour de 2 axes majeurs : Favoriser un fonctionnement par « business division » plus cohérent que l'organisation géographique, et accompagner davantage le groupe AREVA dans son développement en développant des offres pour les grands clients industriels et techniques de l'énergie.

### Valoriser les compétences internes

La priorité de la filiale était d'utiliser les ressources en interne et l'expérience forte des collaborateurs. Cette priorité est en accord avec la politique sociale du groupe AREVA qui a notamment mis en place un accord GPEC et un accord sur la formation professionnelle tout au long de sa vie. Il y a de la part du groupe une volonté affirmée de valoriser l'interne et de maximiser les passerelles entre les métiers.

« La reconversion professionnelle collective a permis de capitaliser les compétences internes et de valoriser les collaborateurs au maximum ».

## La démarche

### Une palette d'outils variés, 150 collaborateurs concernés

Euriware s'est appuyé sur une palette d'outil varié pour réussir cette démarche de reconversion collective, se donner le temps et anticiper au maximum les besoins :

- Implication sur de nouveaux contrats importants,
- Mise en place d'entretiens de carrière,
- Possibilité de mobilité géographique,
- Mise à disposition d'un référentiel métier identifiant toutes les passerelles,
- Large communication en interne à toutes les étapes du projet,
- Accord de gestion des métiers avec les partenaires sociaux.

En 2009, 150 collaborateurs ont changé d'entité, de zone géographique, de spécialisation, parmi lesquels 89 ont complétement changé de métiers et ont donc connu une reconversion professionnelle totale.

### Le corps managérial : clef de la réussite ?

Le fort engagement et l'implication du management sont indispensables dans la mise en œuvre d'un tel projet. Les managers ont tout d'abord été force de proposition pour identifier les collaborateurs qui étaient sur des emplois en décroissance et qui potentiellement pouvaient être intéressés par un repositionnement. De plus, ils ont participé à la communication interne pour faire passer le message qu'Euriware souhaitait réellement s'appuyer sur ses collaborateurs pour faire évoluer nos métiers.

### « Sans formations rien n'aurait été possible »

Sans la formation professionnelle, un projet d'une telle envergure n'aurait pas été possible. 100 % des cursus de formation mis en place étaient sur mesure, entièrement adaptés au profil de chaque collaborateur concerné. La formation est un passage obligé, notamment par le biais de la période de professionnalisation qui permet des cursus personnalisés sur une longue période.

### Miser sur l'interne pour assurer la performance opérationnelle

Même si Euriware a aujourd'hui encore peu de recul pour faire le bilan de ce projet, il est certain que des bénéfices se révèlent, notamment au niveau interne. L'entreprise a constaté très peu de turnover sur les 150 collaborateurs concernés par les repositionnements. De plus, il apparaît qu'au niveau opérationnel, les équipes fonctionnent bien. Preuve que les reconversions sont une réussite. Plus globalement, la cohésion des équipes a été renforcée, la mobilité entre les métiers est un véritable atout pour capitaliser, transmettre les savoir-faire entre les équipes et assurer la performance de l'entreprise.

## L'apport du FAFIEC

### Un partenaire indispensable pour la réussite de la démarche

Euriware et le FAFIEC travaillaient déjà en synergie dans la mise en œuvre de la formation, mais la mise en œuvre de cursus de formation 100 % sur mesure a nécessité de pousser le partenariat encore plus loin, aussi bien dans la démarche de mise en œuvre, que dans le co-financement des formations. Euriware a mobilisé plus de 6 % de sa masse salariale en formation, dépassant ainsi tous ses records passés.



**FAFIEC**  
56-60 rue de la Glacière  
75640 Paris cedex 13  
Tél : **0 811 02 11 12**  
(N° AZUR, prix d'un appel local)  
Fax : 01 77 45 96 50