

# Projet d'évolution de l'organisation de DSA

Support de présentation au CE Systèmes d'Information

26/09/2012

- Contexte
- Principes du Projet d'évolution de l'organisation de DSA
- Evolution des emplois à DSA et cartographie cible
- Impact quantitatif et mesures d'accompagnement

# Projet d'évolution de l'organisation de DSA

Contexte

Une baisse d'activité attendue :

- Plan prescrit par les métiers en baisse de 30% entre 2011 et 2012, devant se stabiliser d'ici 2014
- Fin de certains grands projets (KARMA, ALTEA, ...)

La nécessité d'augmenter notre efficacité dans le contexte économique actuel de la compagnie :

- Développer et partager l'expertise
- Ajuster le taux d'encadrement au niveau d'activité et le rapprocher des standards de l'industrie
- Constituer des équipes plus importantes pour permettre plus de transversalité et de polyvalence



La traduction de ces impacts en matière de recherche de réduction des coûts se concrétise à travers le programme Transform 2015 au niveau de l'Entreprise, et au sein de la DSA par le Projet d'Evolution de l'Organisation de DSA (ITTP #3).

# Projet d'évolution de l'organisation de DSA

## Principes

- Créer des emplois d'experts techniques et technico-fonctionnels, afin de proposer des parcours professionnels valorisant les qualités d'expertise
- Ajuster le nombre de managers à la baisse d'activité et rapprocher le taux d'encadrement aujourd'hui mesuré à 24% du standard de l'industrie (12%)
- Constituer des équipes de taille plus importante :
  - Des lignes de produits représentant une activité d'au moins 200 mhi
  - Des équipes d'au moins 7 personnes
  - Autant que possible, la suppression d'un niveau hiérarchique

➔ Le nombre de postes de manager diminue, la gestion des ressources est améliorée, la communication managériale est plus fluide.

NB : en réponse à la baisse de charge, les possibilités de ré-équilibrage d'activité entre site sont en cours d'étude.

# Projet d'évolution de l'organisation de DSA

## Evolution des emplois

L'emploi « Responsable de Pôle » est créé :

- Rattaché à un Responsable de Ligne de Produit ou à un Responsable d'Agence
- Assume la responsabilité managériale pour l'entité qu'il dirige (au moins 7 personnes)
- Il assure la maîtrise d'oeuvre technique nécessaire aux développements et à la maintenance de l'ensemble des applications informatiques de son périmètre afin de satisfaire les besoins des clients et d'assurer la cohérence technique du système d'information

L'emploi « Chargé de Produit » est créé :

- Rattaché à un Responsable de Ligne de Produit ou à un Responsable de Pôle
- Est le référent du produit envers son client métier et envers les autres entités DSA
- Coordonne les activités d'évolutions et de maintenance du produit, de manière à préserver l'intégrité du système d'information existant, à développer sa performance et à l'adapter
- N'exerce pas de rôle de manager hiérarchique

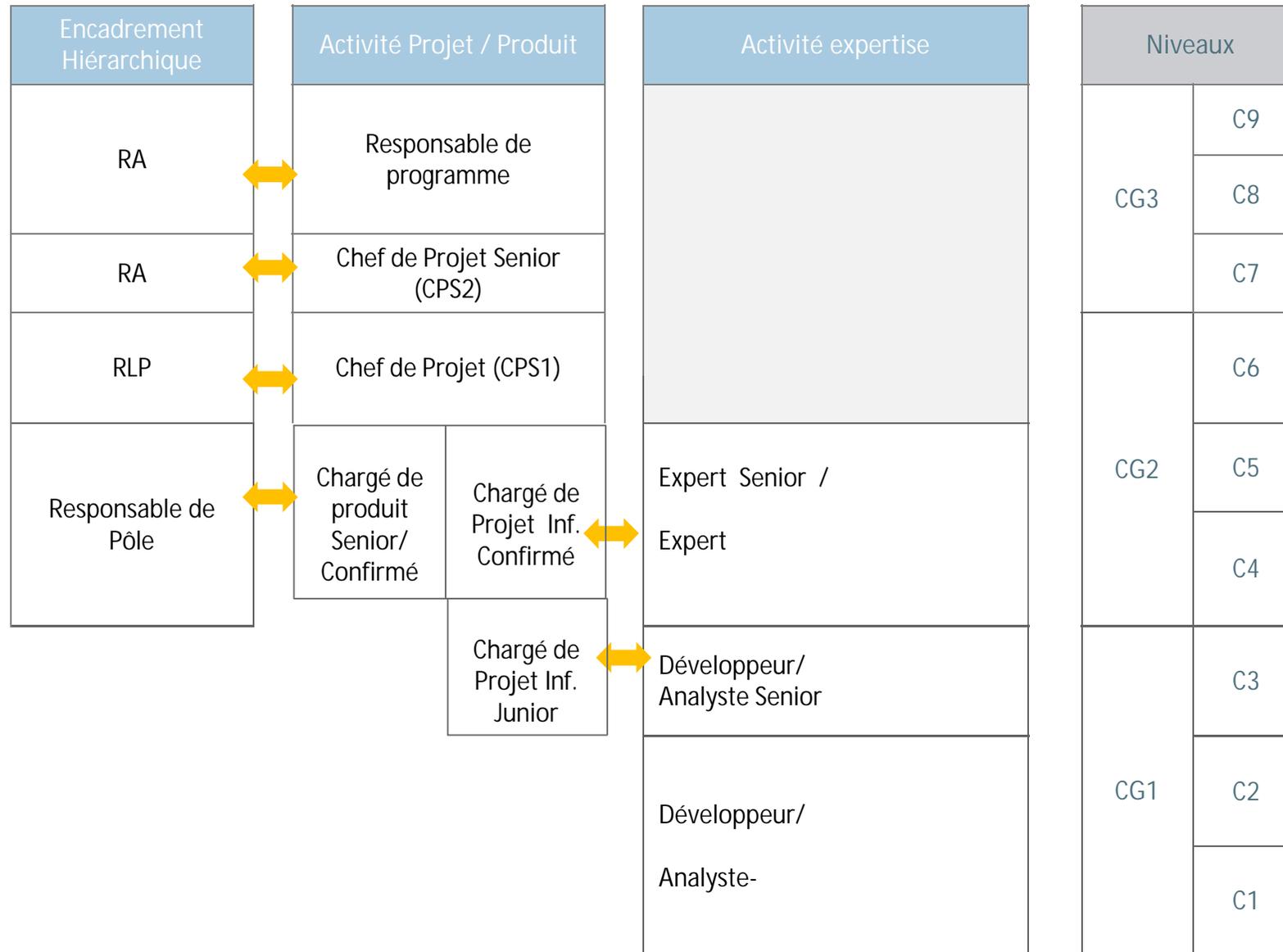
L'emploi « Expert » est créé :

- Rattaché à un Responsable de Ligne de Produit ou à un Responsable de Pôle
- Est le référent technique ou technico-fonctionnel garant des meilleurs pratiques et mémoire des solutions les plus efficaces

L'emploi « Responsable Produit » est supprimé.

# Projet d'évolution de l'organisation de DSA

## Cartographie cible des emplois



# Impact sur les postes de management

A la cible 31/12/2013

Managers	Nombre de postes au 30/06/2012	Postes impactés	Postes de Responsable de pôle créés	Postes de management supprimés	Postes de Chargé de Produit créés	Nombre de postes de management à la cible	Solde de postes supprimés
Région Parisienne	34	~20	~10	~10	~5	~24	[ 8 ; 9]
Toulouse	46	~35	~10	~25	~15	~21	[ 6 ; 10]
Valbonne	47	~35	~20	~15	~5	~32	[ 7 ; 8]
Total	127	~90	~40	~50	~25	~77	[21 ; 27]

- Sur les 127 postes de management, une cinquantaine seront supprimés progressivement, tout au long de l'année 2013, tenant compte de la fin de certaines activités et de l'évolution des ressources (départs naturels, PDV, ...)
- Par ailleurs, environ 25 postes de Chargé de Produit seront créés.
- Entre 21 et 27 postes de management seront donc supprimés.

NB : Hors contrôle de gestion et direction

# Impact sur l'ensemble des postes DSA

A la cible 31/12/2013

Non managers	Nombre de postes au 30/06/2012	Postes impactés	Nombre de postes à la cible*	Solde de postes supprimés	Postes de Chargé de Produit créés	Nombre de postes à la cible
Région Parisienne	128	[ 7 ; 8]	[120 ; 121]	[ 7 ; 8]	-5	-125
Toulouse	132	[ 2 ; 3]	[129 ; 130]	[ 2 ; 3]	-15	-145
Valbonne	169	[ 7 ; 10]	[159 ; 162]	[ 7 ; 10]	-5	-165
<b>Total</b>	<b>429</b>	<b>[16 ; 21]</b>	<b>[408 ; 413]</b>	<b>[16 ; 21]</b>	<b>~25</b>	<b>~435</b>

\*hors nouveaux Chargés de Produit

Total	Nombre de postes au 30/06/2012	Nombre de postes cible	Solde de postes supprimés
Région Parisienne	162	[146 ; 147]	[15 ; 16]
Toulouse	178	[166 ; 170]	[ 8 ; 12]
Valbonne	216	[198 ; 202]	[14 ; 18]
<b>Total</b>	<b>556</b>	<b>[510 ; 519]</b>	<b>[37 ; 46]</b>

- Sur les 429 postes de non-managers, une vingtaine seront supprimés progressivement, tout au long de l'année 2013, tenant compte des baisses d'activité attendues (activités non externalisées) et de l'évolution des ressources (départs naturels, PDV, ...)
- Par ailleurs, environ 25 postes de Chargé de Produit seront créés.
- Entre 37 et 46 postes seront donc supprimés pour l'ensemble de DSA.
- On notera que ces créations de postes ne tiennent pas compte de la création des postes d'Expert, qui seront présentées ultérieurement.

# Projet d'évolution de l'organisation de DSA

## Mesures d'accompagnement envisagées

Dans le respect des engagements pris en terme de site et d'activité (lignes rouges), un plan d'accompagnement sera mis en place, incluant :

- Un dispositif mobilité adapté (évolution de l'organisation, PDV, départs naturels,...)
- Un plan de communication et un suivi personnel des personnes impactées
- La mise en place de formations de reconversion
- L'accompagnement des nouveaux emplois (formations spécifiques,...)