

QUI sommes-nous ?

Jean Astier a effectué sa carrière au sein de grands opérateurs du secteur de l'énergie. Après avoir été à la tête de la Direction Juridique Régionale Ile de France/DOM (en appui et conseil) d'entités opérationnelles, il est devenu Directeur des Relations Sociales, notamment en charge de la négociation collective de branche. Il intervient aujourd'hui dans un master de la faculté de droit de la Sorbonne sur la régulation sociale en entreprise.

Catherine Delpirou a dirigé l'entité nationale de droit social au sein d'un grand Groupe industriel puis, en tant que Directrice à la DRH Groupe, elle a eu en charge les politiques en matière de Comp&Bens, Santé Sécurité, Protection Sociale, QVT, Diversité, pour la France et l'international. Elle a présidé le CSE Central. Elle est titulaire de l'aptitude à la profession d'avocat.

Véronique Barla, d'abord assistante parlementaire puis secrétaire confédérale d'une grande organisation syndicale, a mis en place le dispositif d'analyse et de gestion de crise sociale d'un grand groupe industriel. Elle y a élaboré les agendas sociaux, piloté les négociations nationales, mis en place le comité d'entreprise européen et le comité de groupe ainsi que l'enquête mondiale de climat social du Groupe. Elle a ensuite été Directrice des relations sociales d'une entreprise du secteur des services énergétiques.

Caravage



Conseil

Jean Astier

06 31 69 04 83

jean.astier@outlook.fr



Catherine Delpirou

06 80 85 24 22

cath.delpirou@gmail.fr



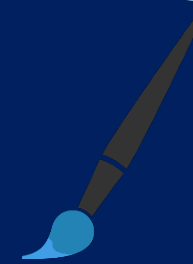
Véronique Barla

06 12 94 56 58

vbarla@orange.fr



Caravage



Conseil

Conseil

**aux TPE-PME et aux établissements
des grandes sociétés de tous les
secteurs d'activités**

Anticipation/gestion

**des crises et des transformations
d'organisations**

Caravage Conseil

Une offre concrète et directement opérationnelle sur les problématiques sociales et RH pour permettre aux entreprises d'adapter leur mode de management, de gouvernance, d'organisation, dans un contexte de crise (latente ou avérée) ou de transformations.



- ✓ **Audit social** préalable à une situation de changement ou permettant la compréhension d'une situation sociale difficile
- ✓ **Préconisations**
- ✓ **Accompagnement** à la mise en œuvre des actions propres à la transformation ou à la gestion de crise

Audit social

Un état des lieux du climat social, des relations sociales, de l'efficacité des organisations y compris dans le domaine de la santé au travail.

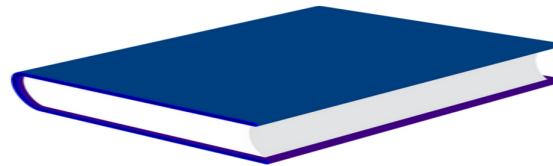
Exemple : dans le cadre d'une anticipation de réorganisation ou d'un retour d'expérience d'une situation de crise.

En complément possible, un audit de conformité réglementaire, effectué avec un cabinet d'avocats
Au besoin une enquête qualitative interne.

Une méthode expérimentée

- **Conduite d'entretiens semi-directifs auprès de tous les acteurs sociaux** (management, salariés, organisations syndicales)
- **Analyse des processus et documents internes**

Un rapport d'analyse complet



Préconisations

- ❖ **Recommandations concrètes**
- ❖ **Préparation d'un plan d'actions**
- ❖ **Elaboration d'une stratégie RH et sociale.**

Accompagnement

Un appui-conseil du management sur :

- ♦ **La mise en place d'un dispositif de veille et d'analyse sociale** (*décryptage de la stratégie des organisations syndicales, analyse d'indicateurs RH/activité/santé...*)
- ♦ **La sensibilisation des managers à l'anticipation et à la gestion de crise** (*identification des signaux faibles de la conflictualité, compréhension des nouvelles formes de conflit, appréhension des différentes étapes de la crise et mise en place d'une «cellule» de crise, identification des conditions de la sortie de crise*)
- ♦ **La conduite du dialogue social** (*préparation des étapes d'informations-consultation des IRP, préparation des négociations collectives ...*)
- ♦ **La mise en œuvre des réorganisations** (*analyse de risques, planning, plan de communication ...*)

Caravage



Conseil