



L'ATELIER RÉINTERNALISATION

L'engagement d'une procédure de réinternalisation peut parfois sembler lourde pour une entreprise.

Toutefois, dans un cadre structuré, les effets bénéfiques sont quasi-immédiats.

Les bienfaits de la réinternalisation

Loin des poncifs habituels visant à faire de l'internalisation d'un service une opération coûteuse et chronophage, la démarche présente des avantages incontestables pour l'entreprise :

- Meilleure maîtrise des risques professionnels et, plus généralement, de l'absentéisme ;
- Valorisation du rôle des collaborateurs intégrés dans ce processus ;
- Implication et responsabilisation de chaque intervenant ;
- Meilleure maîtrise de la gestion des dossiers, dès la déclaration ;
- Champ d'intervention plus large, déconnecté des enjeux financiers des dossiers ;
- Indicateurs de suivi objectifs : augmentation du taux d'acceptation des réserves émises ou du taux de refus de prise en charge.

La méthode ASSISTS©

Afin de vous accompagner dans cette démarche, Assists© développe une méthode participative, destinée à impliquer les intervenants dès l'origine du projet.

1. Analyse et diagnostic

Avant toute chose, il convient en effet de diagnostiquer la structure de l'entreprise, afin de trouver la solution la plus adaptée à la situation existante et ainsi limiter les bouleversements organisationnels.

La réponse apportée ne sera en effet pas la même selon qu'on se trouve dans un environnement mono-site ou multi-sites, en présence ou pas d'un service QSE dans l'entreprise.

Cette phase de diagnostic est donc un préalable indispensable au déploiement du projet.

Il permet également d'identifier la ou les personnes susceptibles de prendre en main le sujet, ou, le cas échéant, d'identifier un besoin de recrutement externe.

2. Arbitrage stratégique

Une fois le diagnostic posé, certains arbitrages stratégiques doivent être opérés par l'entreprise, notamment quant au choix d'un recrutement interne ou externe.

Dans la première hypothèse, il s'agira également de déterminer avec précision la personne amenée à être en charge de ce projet, au regard de ses compétences mais également de ses tâches préexistantes.

Assists© peut accompagner l'entreprise dans ce choix.

Dans la seconde hypothèse, Assists© accompagne l'entreprise dans son recrutement, par le biais d'un cabinet de recrutement partenaire, afin de trouver le meilleur candidat.

3. Déploiement

La phase de déploiement doit permettre au candidat retenu, interne ou externe, de prendre ses fonctions rapidement.

Pour ce faire, Assists© propose des formules de coaching adapté au degré de maturité du profil.

Au-delà des formations classiques « métier », l'accompagnement consiste principalement à aider le collaborateur dans l'intégration de ces nouvelles tâches au quotidien : identification des dossiers prioritaires, bonnes pratiques...

4. Suivi et accompagnement

Afin d'assurer l'accompagnement du collaborateur, Assists© met à sa disposition l'ensemble des informations contenues sur le site www.assists.fr: fiches pratiques, veille juridique, actualités.

S'agissant du suivi contentieux des dossiers, la réinternalisation d'une « cellule AT/MP » n'exclut pas l'intervention d'acteurs incontournables, tels que les avocats et médecins expert.

Fort de son réseau, Assists© met en relation directe l'entreprise et ses partenaires reconnus pour leur compétence et leur savoir-faire.