

Entretiens Louis le Grand

■ 26 et 27 octobre 2006 ■



Institut de
—
l'entreprise

Étude de cas

Médéric

- Louis Pascal Renaudin
 - Luc Genetelli
- Présentation animée par Marie Angliviel

Le développement d'une culture de la performance



Médéric, c'est ...

- Vocation : RASSURER les actifs et les retraités par une protection sociale adaptée
- 3 métiers principaux : retraite par répartition, assurances collectives, action sociale
 - Un pilotage mutualiste et paritaire
 - Administrateurs représentants des entreprises et des salariés/ retraités

Médéric, c'est ...

- 3700 collaborateurs
- Le 2^{ème} acteur paritaire en prévoyance collective (CA : 2,17 Mds € soit +5,9%)
- Le 2^{ème} groupe interprofessionnel de retraite complémentaire (CA : 5,7 Mds €)
- Plus de 200 000 entreprises clientes et 3 millions de personnes assurées
- Plus de 130 000 bénéficiaires de l'action sociale

Un secteur en mutation

- Exigence croissante des clients en matière de coûts et de qualité de services
 - course à la taille critique et recherche de gains de productivité
 - exemple : Axa délocalise
- Intensification de la concurrence
 - nouveaux concurrents. Ex : bancassureurs
- Concentration du secteur
 - chez les paritaires et chez les assureurs

L'histoire récente (1)

- Un choc de générations
 - Une ancienneté élevée, un turn over faible, une majorité d'employés peu qualifiés
- Une culture maison forte
- Une adaptation nécessaire aux changements

L'histoire récente (2)

- Trois axes stratégiques :
 - Modernisation
 - Croissance
 - Performance
 - Résultats financiers dégradés à partir de 2002
 - Mise en place des plans de redressement en 2003

⇒ **Mise en place des Leviers de la performance**

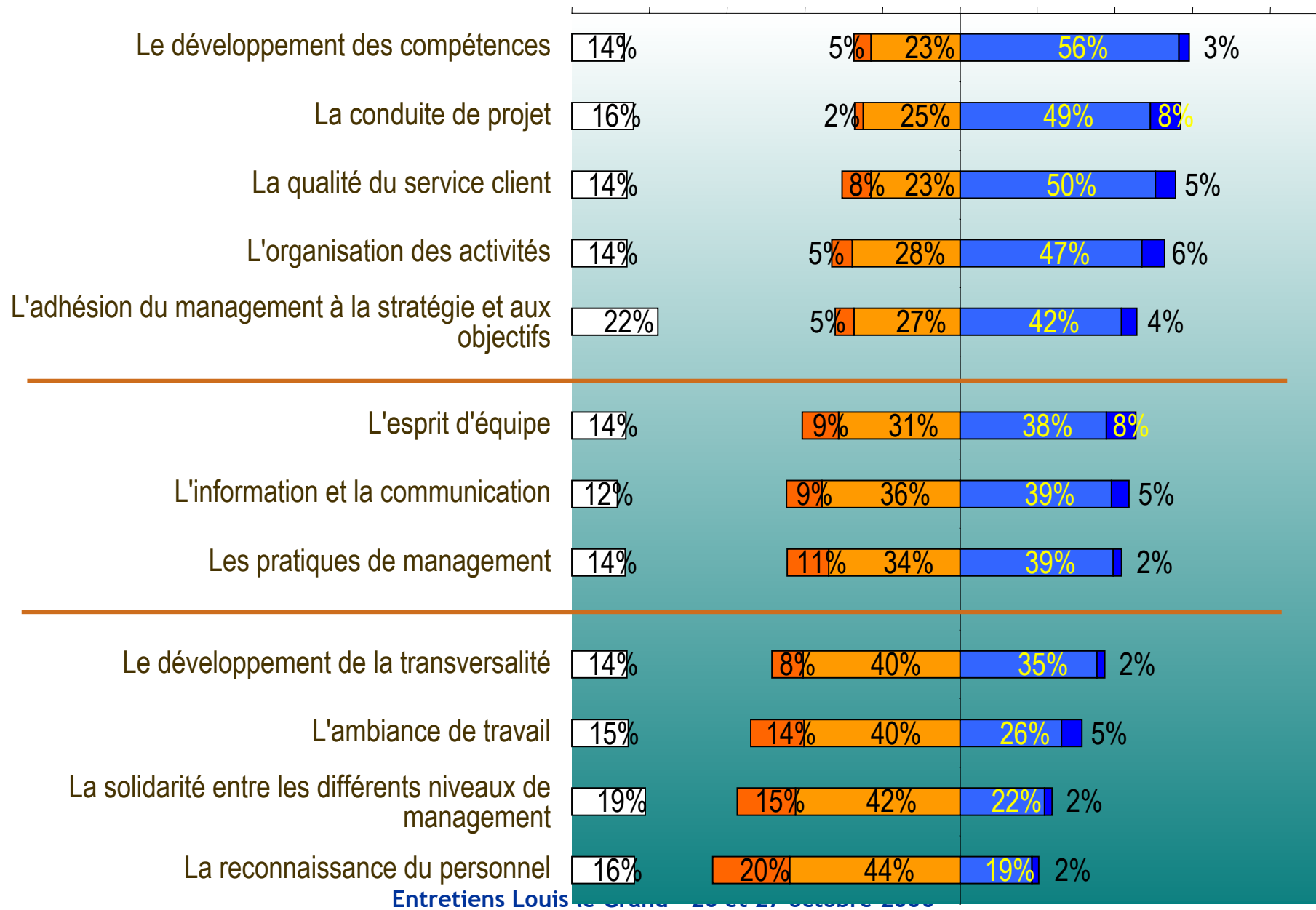
Un bilan nuancé

- Une satisfaction des progrès accomplis pour le groupe (redressement des chiffres)
- Mais le sentiment d'un effort sans reconnaissance
- Un dialogue social encore « décalé »
- Un bilan entériné par la première enquête de management réalisée chez Médéric en 2006 auprès de 900 managers

Les qualités du manager

	Ce qui est très important selon vous pour tenir vos objectifs	Ce que vous attendez prioritairement de vos hiérarchiques	Ce qui caractérise le plus votre hiérarchie
	% de tout à fait oui	% de oui	% de oui
Le souci du client	1°	3°	5°
La réactivité en cas de problème	2°	5°	7°
La capacité de décider	3°	2°	9°
L'information	4°	4°	8°
L'organisation, la répartition des tâches	5°	6°	10°
La disponibilité	6°	9°	2°
Le développement des compétences de ses collaborateurs	7°	7°	6°
La maîtrise des techniques	8°	11°	3°
La reconnaissance	9°	1°	13°
L'exemplarité	10°	12°	11°
Le développement du fonctionnement collectif de l'équipe	11°	8°	12°
L'orientation résultat	12°	13°	1°
La délégation	13°	10°	4°

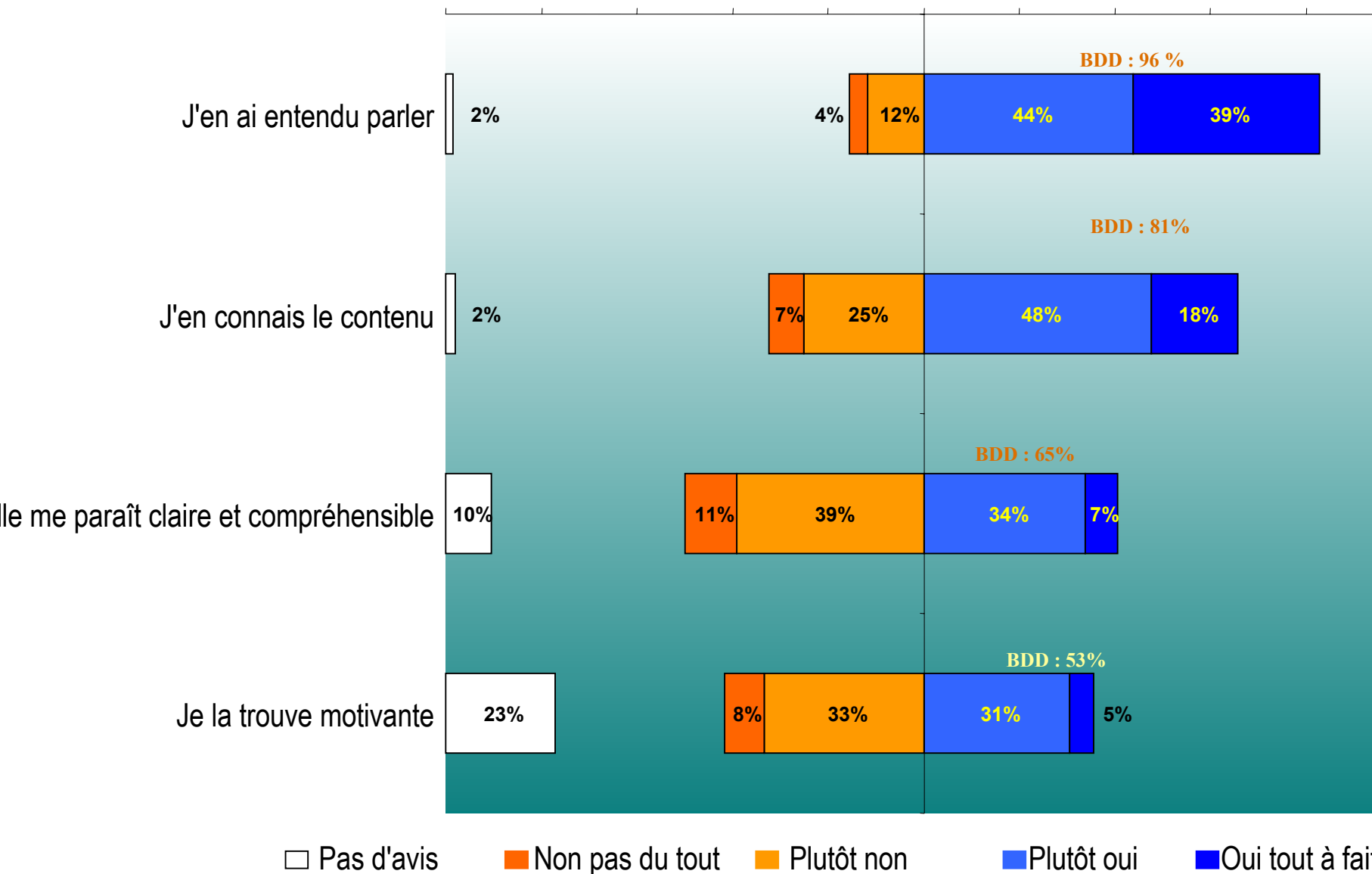
elon vous, les points suivants ont-ils progressé depuis trois ans :



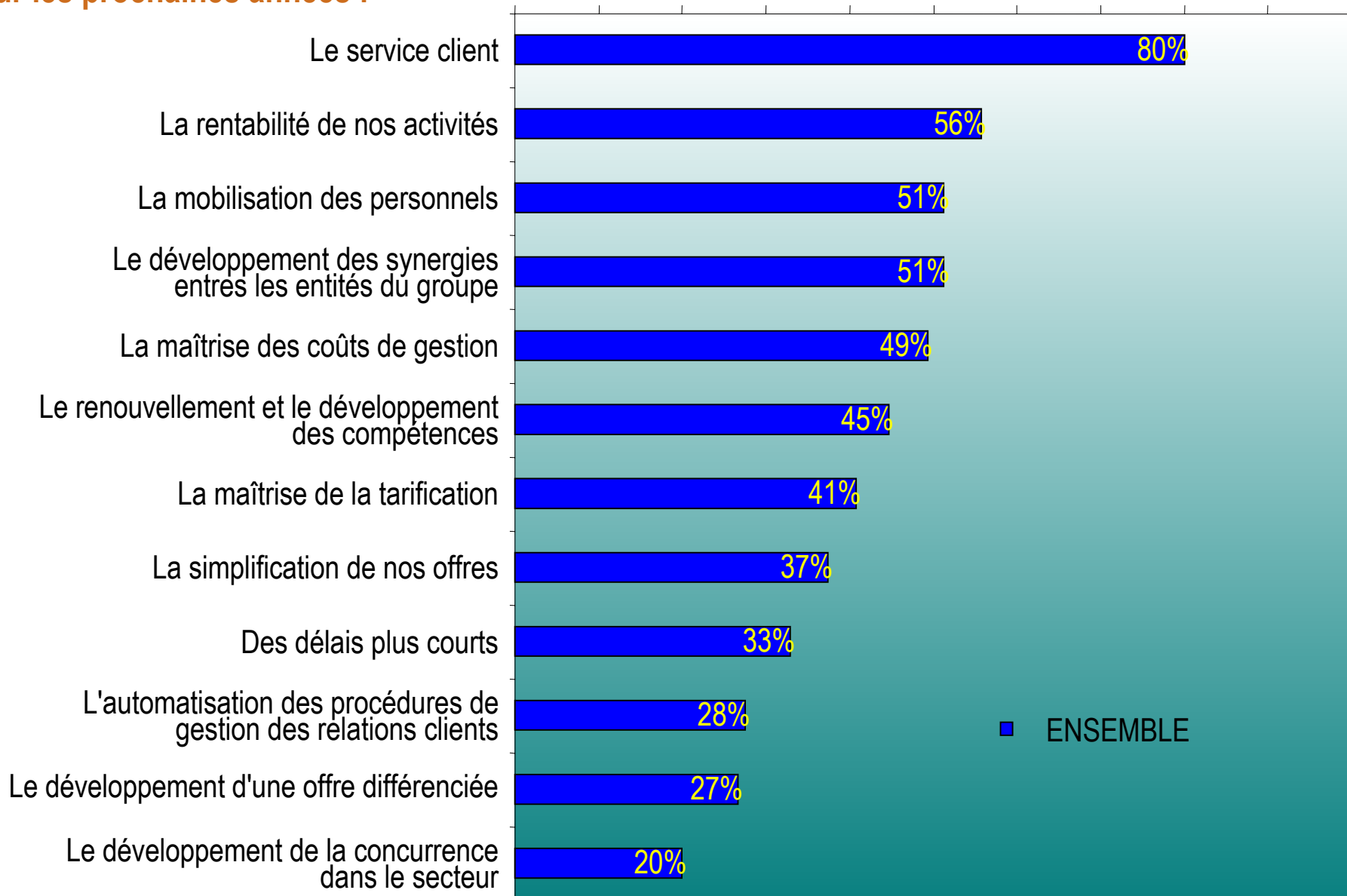
Entretiens Louis le Grand du 20 et 27 octobre 2008

□ Pas d'avis ■ Non pas du tout ■ Plutôt non ■ Plutôt oui ■ Oui tout à fait

La stratégie de Médéric :



ans la liste ci-dessous, quels sont, selon vous, nos principaux enjeux pour les prochaines années :



Septembre 2006 : le constat en 3 points

- **Un impératif** : accélérer la croissance interne et externe (positionnement concurrentiel dégradé)
- **Une obligation** : améliorer la **productivité**
- **Une nécessité** : mobiliser le personnel, s'appuyer sur la participation du management, améliorer le dialogue social, développer la GPEC

Une nouvelle dynamique

- Rendre la stratégie plus lisible pour une meilleure appropriation
- Rendre le management plus participatif
- Passer d'un dialogue social institutionnel à un dialogue social « mobilisateur »

Débat