

Etude de cas WINNER Corrigé indicatif

Question 1

Que faut-il envisager face à ce (dernier) problème ?

Il faut procéder à un recrutement dans le domaine de la GRH, pour mettre en place au sein de WINNER, un véritable département de GRH.

Une annonce peut ainsi être publiée, à l'ANPE, à l'APEC, dans la presse locale, voire la presse spécialisée selon le modèle ci-après :

Date de l'offre	
Intitulé du poste	
Descriptif du poste	
Compétences spécifiques	
Lieu de travail	
Type de contrat	
Pour postuler à cette offre :	
Adressez votre candidature CV et lettre de motivation	Adresse postale :
	Par mail :

Le recrutement s'inscrit ensuite dans la démarche classique suivante :



Question 2 GPEC chez WINNER

Fonctions	Divisions	Effectifs au 31.12.2007	Effectif au 31.12.2007	Mouvements	RH après mouvements en 2011
Production	Usine A	100	520	520x0,20 = 104	416
	Usine B	420			
Finances	Budget	80	200	30	170
	Comptabilité	120			
Marketing	Ventes	260	390	30	360
	Publicité et com.	130			
Ressources humaines	Embauche	70	100	12	88
	Relations de travail	30			
Total		1210	1210	176	1034

D'ici 2011, la société prévoit une amélioration de son outil de production diminuant, en raison des gains de productivité, le nombre de postes de travail, dans le département de la production (- 20 %), des finances (- 15 %), du marketing (- 7,5 %) et des ressources

humaines (- 12 %).

De même, les besoins prévisionnels de WINNER pour 2011, sont les suivants :

Fonctions	Divisions	Effectifs au 31.12.2011	Effectif au 31.12.2011
Production	Usine A	155	155+265 = 420
	Usine B	265	
Finances	Budget	55	140
	Comptabilité	85	
Marketing	Ventes	240	350
	Publicité et com.	110	
Ressources humaines	Embauche	55	90
	Relations de travail	35	
Total			1000

Ecarts prévisionnels pour 2011

	Production	Finances	Marketing	RH	Total
Déficit	4 (420-416)			2	6
Sureffectif		30	10		40

Il y a sureffectif global de 34 salariés.

Il faudra donc procéder à des ajustements (quantitatifs et qualitatifs), c'est-à-dire à des actions correctives. Ces actions correctives peuvent s'effectuer à partir de l'environnement et du système productif de WINNER, des ajustements internes et (ou) externes à l'entreprise

L'EVOLUTION DU SYSTEME PRODUCTIF ET DES ACTIVITES DE L'ENTREPRISE

Les investissements permettent :

- d'augmenter la productivité du facteur travail ;
- de réaliser des gains de productivités ;
- d'établir des plans de développement de l'entreprise ou modifier sa stratégie.

Que peut-on donc envisager avec un sureffectif global de 34 salariés ?

LES AJUSTEMENTS INTERNES

Ils s'effectuent par :

- l'adaptation et l'aménagement des horaires et du temps de travail des salariés (heures supplémentaires, temps partiel, annualisation, chômage partiel) ;
- le recrutement interne et la mobilité horizontale (géographique) permettent de réaffecter les ressources actuelles en fonction des besoins ;
- la mobilité verticale par la réaffectation des ressources humaines (promotions...) ;
- la réorganisation du travail (élargissement des tâches, travail en groupes semi-autonomes et décentralisation des responsabilités permettent d'augmenter l'efficacité des ressources) ;
- la formation, pour obtenir du personnel une polyvalence des fonctions et donc des compétences.

Doit-on envisager des licenciements économiques ?

LES AJUSTEMENTS EXTERNES

Ils consistent à :

- anticiper les besoins par des embauches ;
- rendre les effectifs plus flexibles par le recours aux CDD ou au travail temporaire ;
- recourir à la sous-traitance, à l'externalisation ou même à des délocalisations.