

## 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 :

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

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
<b>Production</b>	Usine A	100	520	520x0,20 = 104	416
	Usine B	420			
<b>Finances</b>	Budget	80	200	30	170
	Comptabilité	120			
<b>Marketing</b>	Ventes	260	390	30	360
	Publicité et com.	130			
<b>Ressources humaines</b>	Embauche	70	100	12	88
	Relations de travail	30			
<b>Total</b>		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
<b>Production</b>	Usine A	155	155+265 = 420
	Usine B	265	
<b>Finances</b>	Budget	55	140
	Comptabilité	85	
<b>Marketing</b>	Ventes	240	350
	Publicité et com.	110	
<b>Ressources humaines</b>	Embauche	55	90
	Relations de travail	35	
<b>Total</b>			1000

#### Ecarts prévisionnels pour 2011

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

#### 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.