PARTIE I : DIAGNOSTIC RELATIF À LA GESTION ET AU MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Charlotte JANTAIS souhaite disposer d'informations précises sur la situation sociale de l'unité de production pour atteindre les objectifs fixés par la direction qui sont en priorité de rétablir le dialogue social et de renouer avec la compétitivité.

Elle vous demande d'étudier l'état du climat social du site des Hauts-de-France en utilisant les indicateurs du SIRH et les informations recueillies auprès des différentes instances représentatives du personnel.

Travail à faire

Présentez de manière structurée dans un rapport argumenté :

- **Votre diagnostic des ressources humaines** portant sur le climat social.
- **Les propositions de solutions** en relation avec votre diagnostic. Vous apporterez les justifications nécessaires à la prise de décision.

PARTIE II : PROPOSITION ET MISE EN ŒUVRE DE SOLUTIONS

Votre diagnostic a permis à la direction de mieux appréhender l'état du climat social et les relations avec les organisations syndicales pour envisager des solutions.

La DRH souhaite travailler sur les points forts de l'unité de production et améliorer sa compétitivité pour écarter l'hypothèse du recours au licenciement économique. L'outil de production est performant avec des machines de dernière génération. Cependant le manque de maîtrise des salariés provoque une sous-utilisation des équipements ainsi qu'une baisse de productivité.

Votre première mission consiste à repérer les compétences des techniciens de production au moment de leur entretien annuel d'évaluation en vue de les développer.

Travail à faire

1) Le développement des compétences.

a) Proposez un outil d'évaluation des compétences des techniciens de production qui sera intégré au SIRH, afin de repérer leurs besoins en formation.

b) Présentez les modalités et objectifs liés à l'exploitation de cet outil.

La restructuration prévue dans le plan stratégique de BRIGECOT sur les unités les moins compétitives constitue une menace pour certaines lignes de production du site des Hauts-de-France. Bien que l'impact du ralentissement d'activité sur la compétitivité demeure limité, la DRH souhaite communiquer et partager les informations sur les risques de licenciements économiques avec les instances représentatives.

Votre seconde mission consiste à anticiper le recours éventuel au licenciement économique en préparant la communication avec les organisations syndicales puis avec les salariés.

Travail à faire

2) La préparation d'un recours éventuel au licenciement économique sur le site des Hauts-de-France.

Présentez, dans un support visuel, les différentes options offertes aux salariés susceptibles d'être touchés par un licenciement économique. Ce support pourra servir de point d'appui à une présentation aux membres du CSE lors d'une prochaine réunion.