

	Up ! Enhanced Management	Première édition
	6 Les ressources humaines 6.8 Les fonctions des ressources humaines	http://www.up-comp.com contact@up-comp.com

- Les départs à la retraite sont connus dès à présent.
- Le taux de démission est estimé de façon statistique par analyse des trois années antérieures.
- La politique de ressources humaines est de pratiquer une forte promotion sociale.
- La mutation des technologies impose une main d'œuvre de plus en plus qualifiée de type **BTS** au détriment des **BEP** ou **CAP**.
- La croissance de l'activité peut être nulle, de 5 % ou de 10 %.

	Cadres	Agents de maîtrise	Techniciens	Employés	Ouvriers	Total ou moyenne
Effectif en 2001	36	28	62	56	368	550
Retraites d'ici 2005	5	7	10	13	92	127
Taux de démission annuel	8%	6%	6%	4%	2%	3,25%
Départs d'ici à 2005	10	6	14	8	29	67
Taux de promotion annuelle	0%	10%	5%	5%	5%	4,93%
Promotions d'ici à 2005	0	10	12	10	68	100
Projection 2005	30	27	95	24	179	356
Croissance 0 % Besoin 2005	40	22	89	46	302	499
Ecart	-10	5	6	-22	-123	-143
Croissance 5 % Besoin 2005	42	23	93	48	317	524
Ecart	-12	4	2	-24	-138	-168
Croissance 15 % Besoin 2005	44	24	98	51	332	549
Ecart - Croissance 10 %	-14	3	-3	-26	-153	-193

Tableau 262 – La gestion prévisionnelles des emplois et des compétences

6.8.1.2 L'ajustement de la main d'œuvre

&

Du diagnostic sur les écarts qualitatifs ou quantitatifs constatés en résulte les actions suivantes :

- **La flexibilité externe quantitative.**
L'entreprise supporte directement les variations d'effectifs par l'une des actions suivantes :
 - Le recrutement.
 - L'essaimage.
- **Gemplus** a été ainsi créée par des anciens ingénieurs de **Thomson**.
- Le licenciement individuel.
- Le licenciement collectif accompagné d'un plan social.

F