

Axe 5 Les mutations et leurs incidences	Thème 5.2 Les mutations de l'organisation	Compétence 5.2.1 Analyser les conséquences des mutations structurelles de l'organisation
		Compétence 5.2.2 Repercer les différentes situations de défaillance et les procédures adaptées
		Compétence 5.2.3 Analyser des exemples de GPEC et de plans de sauvegarde de l'emploi et en dégager les causes et les incidences



vidéo 1 - LES MUTATIONS DE L'ORGANISATION..mp4

1. Les mutations structurelles de l'organisation

Pour rester compétitives, les entreprises sont amenées à **modifier leur organisation** afin, généralement de **réduire leurs coûts de production** ou **d'améliorer** la qualité des produits.

Les entreprises doivent revoir leur organisation afin de **s'adapter aux évolutions de leur environnement**.

Les mutations structurelles sont profondes, majeures, elles affectent la structure même de l'entreprise et se développent pour toucher tous les secteurs d'activités de l'économie française.

- Quelles sont les formes de mutation structurelle ?

Restructuration	Externalisation	Délocalisation	Relocalisation
Modifier sa structure ou son implantation géographique en vue de devenir plus compétitive.	Faire faire tout ou une partie de sa production par une entreprise spécialisée .	Transférer ses activités dans une autre région ou un autre pays.	Rapatrier tout ou partie de ses activités dans son pays d'origine.
Le but : réorganisation des activités dans l'entreprise	Le but : faire appel à un sous-traitant	Le but : être plus compétitif	Le but : sauvegarder les emplois en France
Objectifs : - investir, - rechercher un équilibre financier, une rentabilité - s'adapter au marché - rester compétitives	Objectifs : - produire dans les temps - recentrer l'activité sur le cœur de métier.	Objectifs : - réduire les coûts salariaux - diminuer les impôts	Objectifs : - le « Made in France ». - raisons de qualité, de délais
Avantage économique : - Sauvetage de l'entreprise Inconvénients : - suppression des emplois, gel des salaires.	Avantage économique : - réduction des coûts Inconvénients : - perte du contrôle	Avantage économique : - réduction des coûts Inconvénients : - risque de contrefaçon, de mauvaise qualité, perte d'emplois en France	Inconvénients : - La relocalisation ne concerne qu'une faible partie de la main d'œuvre.

- Pourquoi une entreprise utilise-t-elle la sous-traitance ?

Aujourd'hui, dans la plupart des secteurs d'activité, les entreprises ont recours à l'externalisation. L'entreprise fait appel à une autre structure afin de confier son informatique, sa logistique ou une partie de sa production, etc...

En quoi consiste cette méthode ?

Pour une entreprise, externaliser consiste à se concentrer sur son activité principale ou son cœur de métier qu'elle maîtrise parfaitement et, à **faire réaliser par des intervenants extérieurs** (autres entreprises, cabinets spécialisés, etc....) **des travaux ou des ouvrages** qui font partie de ces activités secondaires.

Qui sont les différents acteurs de l'externalisation ?

Dans de nombreux cas, le contrat de sous-traitance n'engage que deux parties :

Le donneur d'ordre s'engage à payer les sous-traitants pour les travaux commandés.

Le sous-traitant est obligé d'exécuter sa prestation dans les délais impartis et a une obligation de conseil, de sécurité, de prudence et de surveillance envers le donneur d'ordre.

Quels sont les types d'externalisation ?

La sous-traitance de capacité, elle est utilisée occasionnellement, pour faire face à un surcroît d'activité et afin d'augmenter ces capacités de production. On charge une autre entreprise de réaliser toute ou une partie de sa production.

La sous-traitance de spécialité, plus fréquente, elle permet de faire appel à des entreprises mieux équipées et plus compétentes dans des domaines qu'on maîtrise plus ou moins bien et, aussi de fractionner le processus de fabrication en plusieurs tâches.

Quels peuvent être les avantages et les inconvénients de l'externalisation ?

Les avantages	Les inconvénients
<ul style="list-style-type: none">☛ Accès à une main d'œuvre qualifiée et spécialisée,☛ Recours à une équipe de spécialistes☛ Plus de flexibilité et réduction des effectifs,☛ Moins de charges fixes (salaires, charges sociales)☛ Réduction des coûts, le sous-traitant a le matériel adéquat☛ Délai d'exécution plus rapide☛ Possibilité de négocier des tarifs plus bas avec les sous-traitants	<ul style="list-style-type: none">☛ Perte du contrôle de la technologie☛ Roulement élevé du personnel☛ Perte de confidentialité☛ Précarité des emplois☛ Méfiance du personnel☛ Problème de la qualité du service☛ Dépendance envers le maître d'œuvre et les sous-traitants

Exercice 1

1. Donnez l'objectif principal recherché dans une mutation structurelle.

2. Citez les trois formes de mutations structurelles d'une organisation.

3. Précisez les conséquences sociales d'un plan de restructuration.

4. Expliquez l'intérêt pour une entreprise d'externaliser sa comptabilité ou le transport de ses produits finis.

5. Indiquez le point commun entre la délocalisation et l'externalisation.

6. Nommez l'action de sous-traiter à l'étranger.

7. Indiquez le problème majeur que redoutent les entreprises qui délocalisent en Asie.

8. Indiquez l'incidence que provoque une délocalisation d'un point de vue social.

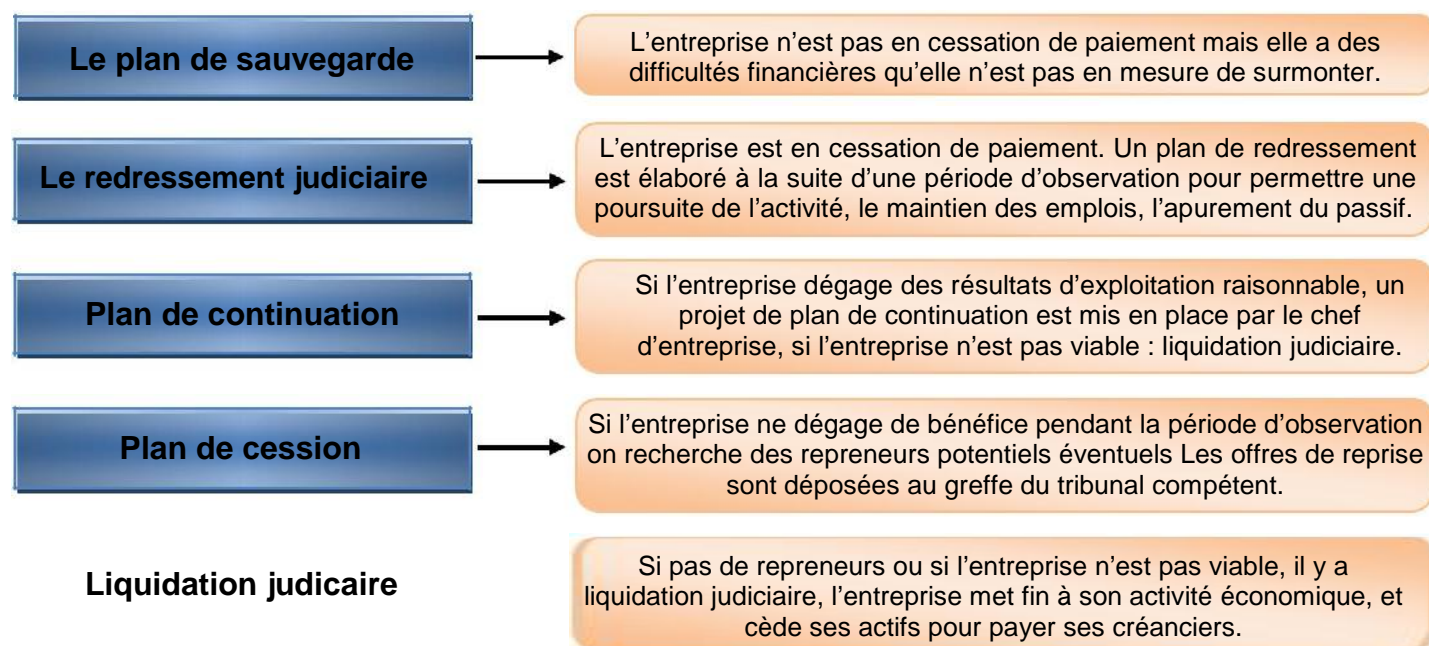
2. L'organisation en difficulté



vidéo - 2 Aider une entreprise en difficulté organisation, motivation des équipes, meilleure productivité.mp4

Une entreprise est en situation de défaillance quand elle ne peut plus payer ses dettes. Une procédure doit être alors ouverte auprès du tribunal de commerce ou du tribunal de grande instance.

- Quelles sont les procédures de résolution ?



3. Quel sont les objectifs de la GPEC ?

La GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétence) cherche à anticiper et à prévoir les besoins quantitatifs et qualitatifs en ressources humaines de l'entreprise.

La GPEC permet au salarié d'aborder de façon maîtrisée et positive les évolutions de l'emploi et de sécuriser son parcours professionnel.

La GPEC est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés. Une négociation d'un accord doit se faire tous les 3 ans. Elle permet à l'entreprise de préserver sa compétitivité et de se développer

4. A quoi sert le PSE (plan de sauvegarde de l'emploi ou plan) ?

L'élaboration du PSE est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés et pour un licenciement d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours.

Les objectifs du PSE est :

- d'éviter et limiter les licenciements, éviter les départs contraints
- mettre en place un plan de départs volontaires
- faciliter le reclassement des salariés licenciés, action de formation, VAE ou reconversion
- mettre en place des mesures d'accompagnement au reclassement externe
- il prévoit des actions de soutien à la création d'activités nouvelles, à la reprise d'activités par les salariés



Vidéo 3 - Rheone une PME rachetee par ses salariées (1).mp4

Exercice 2

1. Caractérissez la notion de défaillance pour une entreprise.
2. Indiquez le moment où l'entreprise se trouve en défaillance sur le plan juridique.
3. Indiquez la particularité du plan de sauvegarde par rapport au redressement judiciaire et à la liquidation judiciaire.
4. Rappelez le tribunal compétent lors d'une procédure de redressement judiciaire.
5. Précisez si les salariés sont rémunérés pendant la période d'observation dans le cas d'un redressement judiciaire.
6. Quel est l'objectif de la GPEC ?
7. Quel est l'objectif d'un PSE ?