

## **Cas Plastic (suggestions)**

### 1 – Spécificités

Spécificité de l'activité : capitalistique, faible masse salariale, rôle stratégique du personnel de production, coût de transport

Spécificité de Plastic : Personnel jeune, à faible ancienneté, bien payé.

### 2 – Evolution politique RH

Modèle individualisant (reprendre dans le texte les éléments pertinents) évoluant vers l'objectivant (développement d'une culture syndicale, culture collective, effacement des outils individuels de gestion des compétences)

### 3 – Outils d'évaluation

Problème d'adaptation à la culture française.

Réflexions sur le management interculturel.

Notamment, expliquer les problèmes posés par le Forced-Ranking (et les limites de l'outil)

Idem pour 360 ° (référence à la culture française : logique de l'honneur, voir d'Iribarne)

### 4 – Problèmes survenus

Logique inflationniste (incitation financière), progression trop rapide (besoin d'introduire des freins), lien avec le besoin du business.

Analyse : départ des porteurs du projet (évolution dans le groupe), nécessité de faire évoluer les outils avec le temps, constitution d'une culture commune (voir syndicat).

### 5 – Suggestions

La logique compétence pose des problèmes importants.

Remise à plat des outils (notamment d'appréciation) et opérer une refonte du système de gestion des compétences.

Interroger les différents acteurs pour faire évoluer le système actuel.

## **Cas Dell**

### 1 – Spécificités

- Vente de PC avec évolution vers des circuits de distribution plus classiques

- Spécificités du secteur informatique : innovation, passion, main d'œuvre formée et jeune

- Importance de la culture américaine (voir Bill Gates, importance de la performance)

### 2 – Modèle individualisant de GRH

### 3 – Outils

Attention aux différences culturelles.

Problèmes posés par la mise en concurrence des salariés.

Contexte syndical français (syndicats peu représentatifs en apparence mais leur pouvoir de régulation est admis, voire encouragé pour faire évoluer les pratiques).

### 4 – Préconisations

Redonner aux partenaires sociaux un rôle moteur

Privilégier la performance collective (rémunération, appréciation)

Former et associer à la culture DELL.