

AW EUROPE

Journée de l'Innovation Sociale 2009

**Comment adapter notre organisation en
situation de crise...**

dans la perspective de la reprise...

AISIN AW PRODUCTS

A/T BUSINESS



NAVI BUSINESS



AISIN AW PRODUCTS

A/T BUSINESS

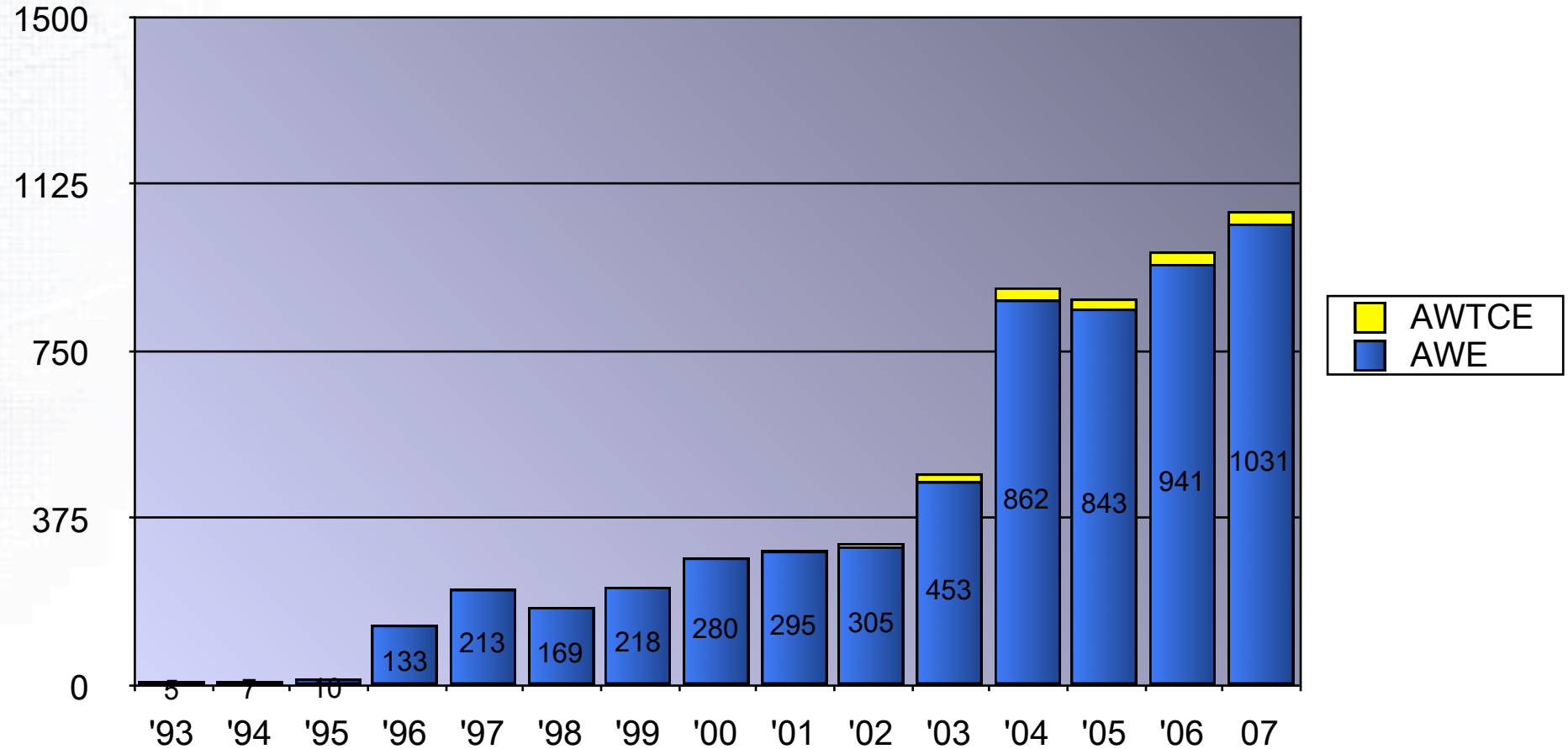


NAVI BUSINESS

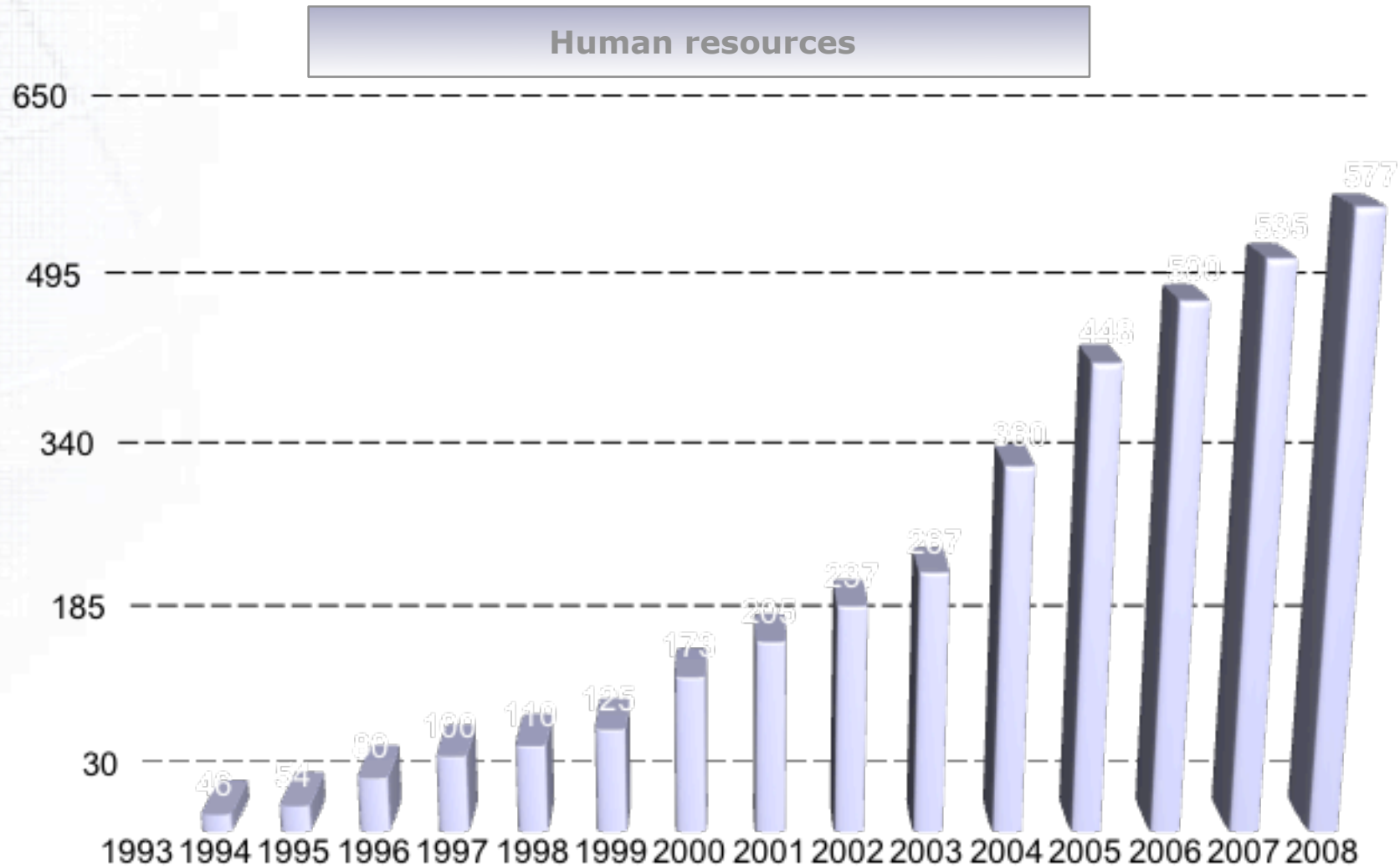


AW EUROPE / AW TC Europe Figures

Turnover in Million €



AW EUROPE / AW TC Europe Figures



Contexte de crise mondiale

➤ *Groupe Toyota - consigne à l'échelon mondial*

Ne pas impacter nos collaborateurs : redémarrage post crise

Phase 1 : Arrêt des contrats intérimaires

Phase 2 : Arrêt des CDD

Phase 3 : prêt de personnel intersociétés : on envoie les meilleurs !

+ Allonger les temps de production

+ Réduire les shifts - Retarder l'effet de la crise

CRISE en japonais = '{ ki ki }-

危機

Au niveau local

Ralentissement des activités...

Mais AW Europe poursuit son recrutement de personnel ouvrier

+120 personnes de novembre à aujourd'hui !

Exception notable : un des seuls fournisseurs européens pour la Chine !

Gel en novembre 2008 des recrutements non liés à la production

Quelles solutions pour maintenir un bon niveau de rentabilité et... Garantir la fidélité de nos collaborateurs ?

Solution 1 : Co sourcing

***Innovation ! Mise à disposition de personnel est interdite...
Sauf dans le cas de l'intérim.***

Demande d'un employeur à un intérim d'identifier une mission temporaire pour un collaborateur que l'on souhaite conserver à moyen terme.

Opportunité pour un nouvel employeur en besoin de compétence.

- * Requier l'accord de la personne, de la délégation syndicale et de l'inspection sociale.***
- * Deux contrats tripartites***
- * Intérim n'est pas un passage obligé ! (dixit Inspection sociale)***
- * Solution adaptée pour des profils de pointe - compétence spécifique***
- * Solution win win win***

Solution 2 : HR Pooling

Mise à disposition interne de personnel

Certains départements restent demandeurs. Surcharge d'activités.

D'autres sont exposés car en sureffectif.

> Valeur d'exemple : HR vers Sales

> Mise en commun de ressources à l'intérieur de l'entreprise

> HR voit les demandes internes et voit qui peut prêter du personnel.

> Base volontaire

> Flexibilité et polyvalence.

> Meilleure compréhension - learning interne

> Solidarité s'organise...

> Rôle RH : matching et conseil - puis mise à disposition sans interm

Solution 3 : Formation

***Formation - on the job (sur le tas)
Pousser la formation interne.***

Utilisation du process 4S+S :

- > amélioration des process***
- > remise en ordre,***
- > remise en état***
- > révision des procédures...***

Solution 4 : Réduction T travail

Demande de réduction du temps de travail

- > individuelle ou collective***
- > accepter d'aller au-delà des normes***
- > doublement de l'allocation ONEM pour le crédit temps (complément).***

Autres options (think out of the box !) : Tout le monde en 4/5ème - sur base de l'adhésion individuelle.

Mesures radicales au Japon (impact terrible) :

- > heures sup interdites,***
- > obligation pour tous les cadres de réduire le temps de travail,***
- > renoncement aux rémunérations variables pour la direction ,...***



AW EUROPE / AW TC Europe

Questions - réponses