



FAIRE DE L'ENTREPRISE UN BIEN COMMUN

Restructuration : les questions du « stress test »

Pourquoi ce test ?

Ce « stress test » a pour vocation de mettre l'entreprise dans une posture d'anticipation plutôt que de réaction par rapport aux nécessités des restructurations à venir.

Il a notamment pour objectif de pacifier les relations sociales nécessaires à des mutations réussies et vous permettra d'optimiser la nécessité faite aux entreprises de partager leur stratégie avec les partenaires sociaux (loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi).

En effet, se poser les questions de ce test vous permettra de prendre un temps de mise en perspective notamment d'identifier les populations à risque en cas de mutation (inadaptation des savoirs ou savoir-faire par exemple)

Comment y répondre ?

Si les questions sont ouvertes et simples, il existe plusieurs manières d'administrer ce test :

1. En collaboratif avec les partenaires sociaux : présentation du questionnaire en séance plénière, puis travail séparé entre CODIR et IRP puis mise en commun des résultats et recherche de plan d'action.
2. Uniquement le CODIR avec présentation des plans d'action uniquement aux IRP.

Le choix de l'option dépend de votre culture d'entreprise, de votre style de leadership et du climat social actuel.

Les réponses doivent être simples et factuelles, il ne s'agit pas ici de définir les plans d'action mais de les identifier et de les prioriser.

Si vous y avez convenance et à des fins d'analyse statistique, nous vous remercions de faire parvenir les résultats à l'observatoire des restructurations d'Entreprise et Progrès, ceux-ci seront exploités de manière anonyme.

Merci de votre participation à ce Stress Test.

	OUI	NON
1. Compte tenu des relations sociales dans mon entreprise, sommes-nous capables d'envisager des scénarios catastrophes avec les partenaires sociaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si non pourquoi ?

2. Dans 5 ans, 20 % de mon CA disparaît durablement. Avez-vous préparé les scénarios qui peuvent mener à cette chute de 20 % du CA ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	--------------------------

Si oui quelles sont les raisons :

- Appel d'offre interne raté : nouveau produit de mon groupe non produit par mon usine
- mutation technologique rapide
- nouveaux concurrents
- rupture dans les comportements de consommation,
- évolution défavorable de la réglementation
- Autres :

3. Dans un an, 20 % de mon CA disparaît durablement, je fais quoi ? Avez-vous préparé les scénarios qui peuvent mener à cette chute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	--------------------------

Si oui quelles sont les raisons :

- Malfaçon, faute, erreur
- Scandale (alimentaire, accident, conditions de travail des sous-traitant)
- Grève dure
- Perte d'un gros client
- Arrivée d'un nouveau concurrent
- Lancement produit raté
- Autre :

4. Si je perds 20 % de mon CA dans un an, serais-je obligé de	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	--------------------------

5. En fonction des scénarios

- Les populations à risque sont-elles toujours les mêmes ?
- Que peut-on faire dès aujourd'hui ?

- 6. A-t-on la cartographie :**
- | | | |
|---------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Des métiers d'avenir | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Des métiers à transformer | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Des métiers condamnés | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
- 7. A-t-on la cartographie des personnes (People Review réalisée en fonction de la cartographie métier) ?**
-
- 8. L'entreprise a-t-elle un « organigramme héroïque » des personnalités de caractère, de confiance et de ressources en cas de grave crise ?**
-
- 9. Signaux faibles d'anticipation des crises : ai-je bien identifié la source des poches de stress qui se font jour dans mon organisation (au-delà des raisons habituelles comme la surcharge de travail ou la mauvaise relation managériale) ?**
-
- 10. Ai-je bien mesuré les conséquences sur mon organisation de la numérisation ?**
-
- 11. Parmi les grands facteurs de mutation possible, lequel a le plus d'impact potentiel sur le business et l'emploi ?**
- | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| La numérisation, | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Les nouveaux modes de travail collaboratifs | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| La modification des comportements de consommation à cause de la mobilité ? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
- 12. J'ai perdu 20 % de mon CA l'année dernière. Ai-je une idée du coût de la restructuration à faire**
-
- 13. Ai-je un des scénarii prévu, ou des accords, pour financer cette restructuration ?**
-
- 14. Si j'anticipe le problème pour dans cinq ans, ai-je une idée de**
- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Combien faut-il que j'investisse aujourd'hui ? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comment je finance mon plan d'action | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comment je convaincs mon écosystème (politique local, fournisseurs, banquiers, clients) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |