



Chapitre 4 : Quelles ressources humaines pour produire ?

Corrigé étude de cas : Atalian Servest

Atalian Servest est un groupe de plus de 70 ans d'expérience employant plus de 125 000 collaborateurs dans le monde, dont 50 000 en France.

Sur le territoire français, ses activités consistent à proposer des prestations de services de propreté, de sécurité et des prestations multitechniques à des clients variés : organisations privées ou publiques externalisant leurs activités de nettoyage par exemple. Le groupe intervient dans de multiples environnements (bureaux, usines, espaces publics, hôpitaux...) et secteurs (industrie, agroalimentaire, grande distribution, luxe, santé, réseaux de transport...). Atalian France possède plus de 100 agences et directions régionales réparties sur tout le territoire et a réalisé un chiffre d'affaires de 1,187 milliard d'euros en 2017.



A l'aide de la vidéo et des documents répondez aux questions suivants :

1. Montrez que la finalité du groupe Atalian Servest n'est pas uniquement économique.

Atalian Servest est une organisation privée, plus précisément une entreprise. Elle poursuit donc une finalité économique car elle doit assurer sa pérennité en réalisant des profits. Atalia Servest poursuit également d'autres finalités, par exemple une finalité sociale. En effet, sa politique RH est notamment axée sur le bien-être de ses collaborateurs, sur le développement de leurs compétences et le souci de leur proposer des perspectives motivantes de carrière.

2. Identifiez le problème de management ayant conduit Atalian Servest France à mettre en place une GPEC.

Atalian a été dans l'obligation légale de mettre en place une négociation de GPEC car c'est une entreprise de plus de 300 salariés. De plus, quelle que soit la taille de l'organisation, il est nécessaire de prévoir les besoins en recrutement et en formation.

3. Présentez les solutions managériales mises en place par Atalian Servest dans le cadre de sa démarche de management des compétences.

Atalian Servest a mis en place une démarche de management des compétences en anticipant les départs en retraite de ses collaborateurs les plus expérimentés. En effet, ces derniers partiront avec leurs compétences, il est donc nécessaire de les transférer aux nouveaux collaborateurs avant leur départ.

De plus, Atalian a la volonté de développer les compétences de ses collaborateurs, notamment par des dispositifs de formation qualifiante.

4. Retrouvez les avantages de cette démarche de management des compétences.

La transmission des compétences des salariés partant prochainement en retraite est préparée, ce qui favorisera une intégration durable des jeunes collaborateurs.

Les salariés formés gagnent également en confiance et en employabilité.

5. Expliquez-en quoi les transformations numériques accompagnent le travail des collaborateurs chez Atalian Servest.

Chez Atalian, des dispositifs d'e-learning facilitent la formation et le développement des compétences des collaborateurs qui exercent leur activité dans des zones géographiques parfois éloignées de leur agence.