**République Algérienne Démocratique et Populaire**

**Ministère de l’Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique**

**Université d’Oran 2 Mohamed BENAHMED**

***Etude de cas***

***Winner***

**Plan de travail**

Introduction

I. Contexte et problématique

II. L’analyse SWOT

III. Les solutions proposées

Conclusion

**Introduction**

Winner est une entreprise familiale fondée par M.ERIC JOXE, elle est spécialisée dans la conception, la production et l’installation de matériels électriques pour le bâtiment et les travaux publics.

L’entreprise Winner se caractérise par un statue familier et donc un management familier, ce dernier a rencontré à un certain moment des limites, par conséquent l’entreprise a jugé nécessaire de faire recours à d’autres styles de management sinon améliorer leur propre management sur tous les aspects.

**I. Contexte et problématique**

Au début, les enfants d’ERIC JOXE ont suivi des formations dans le domaine technique. Ils ont réussi à gérer l’entreprise pendant longtemps car ils maitrisaient très bien leur domaine donc l’entreprise a évolué tout en optimisant les processus. Mais comme l’activité a agrandi et que le chiffre d’affaire s’est dégradé l’entreprise s’est retrouvée dépassée et face à quelques difficultés, ce qui nous amène à dire que l’entreprise n’a pas prévu d’autres changements qui accompagnent cette modernisation citant le cas de la GRH, que le gérant n’a pas pris en considération pendant l’évolution de l’entreprise, de ce fait la problématique est :

Comment la dimension de la RH peut-elle améliorer la stratégie de l’entreprise Winner ?

**Hypothèse :**

L’intégration de la dimension RH pourrait avoir un impact positif sur la stratégie de l’entreprise.

**II. L’analyse SWOT**

 **\* forces :**

- Savoir faire

- Réputation

- Image de marque

 **\* faiblesses :**

- Cout d’investissement élevé

- Absence de culture

- Problème d’adaptation de RH

- Manque de connaissances nécessaires au pilotage de RH

 **\* Menaces :**

- La modernisation du système de production => Si des compétences ne sont pas adaptées dans ce nouveau système, l’entreprise rencontre une menace qui se caractérise par un grand décalage entre les objectifs de la modernisation et les ressources réelles sur le terrain.

- forte concurrence

 **\* Opportunités :**

- L’intégration de la technologie

- l’augmentation de profit

**III. Les solutions proposées**

1. Procéder à un recrutement dans le domaine de la GRH pour mettre en place en sein de l’entreprise Winner un véritable département de GRH
2. Formation des salariés (managers ainsi que les employés)
3. Amélioration des compétences

**Conclusion**

Winner est une entreprise qui a beaucoup investi dans le développement de ses activités, et de son matériel, mais sans prendre en considération le volet RH, de ce fait et après notre analyse, nous constatons que l’innovation matérielle est nécessaire dans le développement technologique de l’entreprise Winner, par contre l’innovation humaine est la clé de réussite et surtout un acteur de pilotage stratégique de l’entreprise.

**خطة العمل**

المقدمة

1ـ السياق و الإشكالية

2- تحليل SWOT

3-. الحلول المقترحة

الخلاصة

**المقدمة**

وينر هي شركة عائلية أسسها M.ERIC JOXE ، وهي متخصصة في تصميم وإنتاج وتركيب المعدات الكهربائية للمباني والأشغال العامة.

تتميز الشركة وينر بنظام تسيير عائلي، وصل هذا النظام إلى حدوده في بعض النقاط، لذلك اعتبرت الشركة أنه من الضروري استخدام أنماط إدارة أخرى أو تحسين إدارتها الحالية من جميع الجوانب.

**1- السياق والإشكالية**

في البداية ، خضع أطفال ERIC JOXE للتدريب في المجال التقني. لقد تمكنوا من إدارة الأعمال لفترة طويلة لأنهم أتقنوا مجالهم بشكل جيد للغاية حتى تطورت الأعمال. ولكن مع نمو النشاط وتدهور الأرباح نوعا ما، وجدت الشركة نفسها في مواجهة بعض الصعوبات ، الأمر الذي يقودنا إلى القول بأن الشركة لم تخطط للتغييرات المصاحبة لهذه التطورات، خاصة في مجال إدارة الموارد البشرية ، التي لم يأخذها المدير في الاعتبار أثناء تطور الشركة ، وبالتالي فإن الإشكالية تتمثل في الآتي:

كيف يمكن لإدراج الموارد البشرية أن يحسن من تنفيذ استراتيجية وينر؟

**الفرضية**

يمكن أن يكون لدمج بُعد الموارد البشرية تأثير إيجابي على استراتيجية الشركة.

**II. تحليل SWOT**

**\* نقاط القوة:**

- التمكن في مجال تخصصها

- السمعة

- العلامة التجارية

**\* نقاط الضعف:**

- تكلفة استثمارية عالية

- قلة الثقافة المؤسساتية

- مشكلة التكيف مع الموارد البشرية

- قلة المعرفة اللازمة لقيادة الموارد البشرية

**\* التهديدات:**

- تحديث نظام الإنتاج => إذا لم يتم تكييف المهارات مع هذا النظام الجديد، فإن الشركة تواجه تهديدًا يتميز بعدم التوافق الكبير بين أهداف التحديث والموارد الحقيقية على أرض الواقع.

- منافسة قوية

**\* الفرص:**

- مواكبة التكنولوجيا

- زيادة الربح

**3- الحلول المقترحة**

1. التوظيف في إدارة الموارد البشرية لإنشاء قسم حقيقي لإدارة الموارد البشرية داخل الشركة وينر

2. تدريب الموظفين (المديرين والموظفين)

3. تعزيز المهارات

**الخلاصة**

وينر هي شركة استثمرت الكثير في تطوير أنشطتها ومعداتها ، ولكن دون مراعاة عنصر الموارد البشرية ، وبالتالي وبعد تحليلنا ، نجد أن الابتكار المادي ضروري في التطور التكنولوجي من جانب الشركة وينر، من ناحية أخرى ، فإن الابتكار البشري هو مفتاح النجاح وفوق كل شيء فاعل الإدارة الإستراتيجية للشركة.