

#### **SESSION 2014**

# AGRÉGATION CONCOURS EXTERNE

Section : ÉCONOMIE ET GESTION
Option : ADMINISTRATION ET RESSOURCES HUMAINES

# ÉTUDE DE CAS SUR LA GESTION DES ENTREPRISES ET DES ORGANISATIONS

Durée : 5 heures

Calculatrice électronique de poche - y compris calculatrice programmable, alphanumérique ou à écran graphique — à fonctionnement autonome, non imprimante, autorisée conformément à la circulaire n° 99-186 du 16 novembre 1999.

Les codes, même annotés\*, dès lors qu'ils ne comportent aucun commentaire, sont autorisés. \*Il s'agit d'annotations dans l'édition. Cela exclut toute annotation personnelle.

L'usage de tout autre ouvrage de référence, de tout dictionnaire et de tout autre matériel électronique est rigoureusement interdit.

Dans le cas où un(e) candidat(e) repère ce qui lui semble être une erreur d'énoncé, il (elle) le signale très lisiblement sur sa copie, propose la correction et poursuit l'épreuve en conséquence.

De même, si cela vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) mentionner explicitement.

NB: La copie que vous rendrez ne devra, conformément au principe d'anonymat, comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc. Si le travail qui vous est demandé comporte notamment la rédaction d'un projet ou d'une note, vous devrez impérativement vous abstenir de signer ou de l'identifier.

### SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
PRESENTATION DE PLURIS VILLE	2
DOSSIER 1 : LE DIAGNOSTIC DE LA GESTION DES RESSOU	URCES HUMAINES.5
ANNEXE 1 - LES PRATIQUES DE GRH DE PLURIS VILLE ET LE COLLABORATEURS	
ANNEXE 2 - LE BILAN SOCIAL DE PLURIS VILLE (EXTRAITS)	8
ANNEXE 3 - LES FORMES DE LA FLEXIBILITE	13
ANNEXE 4 - L'ACCORD DE GPEC DE PLURIS OUEST (EXTRAI	TS)15
DOSSIER 2 : L'ACCOMPAGNEMENT DU PROJET GEOPRO	18
ANNEXE 1 - LES SOLUTIONS D'INFORMATION CLIENT DE PL	URIS VILLE19
ANNEXE 2 - LE COMMUNIQUE DE PRESSE (EXTRAITS)	19
ANNEXE 3 - LE PROJET GEOPRO	20
ANNEXE 4 - LA MISE EN PLACE DU PROJET GEOPRO	21
ANNEXE 5 - LE RETOUR D'EXPÉRIENCE	22

### PRÉSENTATION DE PLURIS VILLE

**PLURIS VILLE** est une entreprise de transport routier de marchandises (TRM). Ce secteur, qui occupe actuellement un rôle central dans le fonctionnement de nos économies, s'est transformé aux cours de ces dernières années pour offrir aux entreprises des solutions flexibles. Trois facteurs<sup>1</sup> en sont à l'origine :

- Premièrement, le poids de l'industrie lourde et de ses productions de produits pondéreux a considérablement diminué et ainsi laissé la place à des produits à forte valeur ajoutée impliquant de plus faibles quantités à transporter.
- Deuxièmement, l'éclatement du système de production et de distribution que l'on a pu observer depuis le début des années 1980 a eu pour conséquence de placer en son cœur le système de transport. Cette complexité croissante du système productif a donc eu pour conséquence directe d'accroître le volume des flux, or le tonnage transporté a baissé (du fait de la diminution de la production des produits pondéreux précédemment expliquée).
- Troisième et dernier facteur : le développement du juste à temps. Le juste à temps implique de fait la compression des stocks et, par-là même, la multiplication des flux d'approvisionnements. Pour les transporteurs, confrontés à une logique de rentabilité, cette multiplication des points de livraison s'est accompagnée d'une augmentation de colis et d'une diminution des volumes à livrer chez chaque client.

Dans ce contexte, le métier de transporteur s'est complexifié. Il donne une place centrale au travail d'organisation et de suivi des tournées de livraisons et de rechargements, devenu moins standard, car se devant de répondre aux besoins particuliers de chaque client. Pour faire face aux nombreuses contraintes économiques et réglementaires imposées au secteur du transport de marchandises, les entreprises ont dû revoir leur organisation du travail afin de mieux contrôler et rationaliser leur activité et par conséquence celle du travail des salariés. Ainsi, si l'organisation de la production a pu dépendre quasi exclusivement du « chauffeur routier », elle relève dorénavant d'un service spécifique – exploitation ou logistique - pour satisfaire aux exigences de délais, de fiabilité et de coûts.

PLURIS VILLE appartient au groupe mondial PLURIS SOLUTION. Quatrième opérateur européen, le groupe est présent dans 125 pays et compte plus de 30 000 collaborateurs. Ce Groupe s'organise autour de divisions métiers et d'une direction transverse PLURIS Global Solutions :

- PLURIS FMW propose des prestations de Freight Management et Freight Forwarding par air, mer ou combinaison air-mer dans le monde entier. Cette division emploie 6 000 collaborateurs et représente 36% des revenus du groupe.
- PLURIS SLE assure la gestion des flux et propose des Solutions Logistiques Expertes, depuis l'approvisionnement fournisseurs jusqu'à la distribution finale. Cette division compte 8 000 collaborateurs et représente 14 % du chiffre d'affaires du Groupe.
- PLURIS TRO délivre dans toute l'Europe un service de Transport Routier. Cette division mobilise 4 000 collaborateurs et représente 13 % du chiffre d'affaires du Groupe.
- PLURIS SCH conçoit des solutions globales pour la Supply Chain, sélectionne et référence les meilleurs partenaires, apporte de la visibilité et une optimisation constante des coûts. Cette division emploie 1 200 collaborateurs et représente 11 % du chiffre d'affaires du Groupe.

1

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Arnaud - 2008

 PLURIS MEX fournit des prestations Messagerie et Express en France et en Europe. Cette division représente 26 % du chiffre d'affaires du Groupe. Ces 12 000 collaborateurs réalisent plus de 36 millions d'envois par an. PLURIS VILLE est rattachée à cette division.

Le secteur de la messagerie génère environ 15 % du chiffre d'affaires du transport routier français (51 milliards d'euros), et emploie environ 55 000 personnes (400 000 pour le transport routier). Le terme de messagerie caractérise l'ensemble des activités de transport de colis en lots pour un poids total inférieur à 3 tonnes et dans un délai inférieur à 48h. Depuis 15 ans, la concurrence sur ce secteur s'exerce par les prix et les marges se révèlent très faibles. Au contexte général de crise économique qui entraîné une baisse de la demande se sont conjugués une hausse du prix du pétrole et une mise aux normes environnementales. C'est ainsi que le secteur de la messagerie a été marqué par le maintien d'une situation difficile pour plusieurs opérateurs majeurs, conduisant à leur regroupement au sein d'entités de taille plus conséquente, et une diminution massive du nombre d'enseignes et de groupes présents sur le marché.

L'agence départementale PLURIS VILLE propose à ses 5000 clients une gamme complète de prestations de messagerie dont l'homogénéité de service est garantie pour toutes les expéditions en France comme en Europe et assure la livraison des expéditions en 24/48 heures. Pour garantir ce service, PLURIS VILLE bénéficie de Solutions d'Information Client (SIC) qui facilitent la gestion des expéditions, depuis leur préparation jusqu'au suivi et à la récupération des preuves de livraison, quels que soient le volume, la nature ou la fréquence des envois.

PLURIS VILLE est l'une des cinq plus grosses agences départementales françaises rattachées à l'agence régionale PLURIS OUEST, elle-même rattachée à la division PLURIS MEX. En 2010, le groupe a procédé à une réorganisation de la division PLURIS MEX qui s'est traduite par un mouvement de centralisation des agences départementales vers les agences régionales. C'est ainsi que des fonctions commerciales auparavant présentes dans l'agence PLURIS VILLE, sont désormais affectées à l'agence régionale PLURIS OUEST. L'agence départementale PLURIS VILLE et l'agence régionale PLURIS OUEST se situent dans les mêmes locaux et comptent environ 300 salariés.

L'agence régionale PLURIS OUEST est essentiellement composée de fonctions support : le service ressources humaines qui comprend un responsable ressources humaines (RRH) et un chargé de paie, le service comptabilité et le service commercial. L'agence départementale PLURIS VILLE compte :

- 130 chauffeurs, dont 50% Poids Lourds (PL) et 50% Véhicules Légers (VL). Contrairement aux chauffeurs PL, les chauffeurs VL réalisent de petits trajets, généralement dans les agglomérations. Les chauffeurs VL peuvent effectuer les trois horaires suivants : 8h00-12h30 15h00-18h00 (horaire coupé, souvent occupé en poste d'entrée) / 6h00-13h00 / ou 13h00-20h00. Les chauffeurs PL peuvent effectuer les deux horaires suivants : 8h00-12h30 et 13h30-18h00. Il existe en outre un horaire de nuit. Vu comme un « véritable ambassadeur de la société auprès des clients par l'entreprise », un chauffeur assure les livraisons et les enlèvements. Il signale les anomalies de chargement ou de déchargement. Il remonte l'information commerciale. Il veille, également, au bon état de fonctionnement de son véhicule et assure la sécurité des marchandises.
- 50 agents de quai assurent le pointage, le chargement et le déchargement des véhicules et la ventilation des unités de manutention à quai, dans le respect des processus QSE, de la réglementation en vigueur et des impératifs économiques.
- 15 agents d'exploitation assurent le lien entre chauffeur et client. Ils réalisent les saisies informatiques à la préparation et à la fin des tournées des chauffeurs. Ils informent et répondent au client.

- 50 collaborateurs sont répartis entre le service affrètement qui organise le transport, et le service commercial terrain composé de 5 commerciaux terrain.

Chez PLURIS VILLE, le recours à la sous-traitance a diminué de moitié en 5 ans. Actuellement sur l'effectif de chauffeurs, la répartition est la suivante : 105 salariés de PLURIS VILLE et 25 salariés de sous-traitants. Mais le recrutement pose aujourd'hui un certain nombre de problèmes : les postes de chauffeur et d'agent de quai dont les besoins vont augmenter dans les années à venir ; pour les postes de chauffeur, il faut former les nouveaux entrants détenteurs d'un CAP en transport ; enfin le métier de chauffeur PL manque d'attrait.

Le RRH de PLURIS VILLE souhaite mettre en place un plan de recrutement sur plusieurs années et faire monter les collaborateurs en compétence. Le RRH a fait le choix de recruter et de former ces collaborateurs en interne avec des parcours de progression pour pallier aux problèmes de recrutement.

Vous accompagnez le RRH dans ce projet de gestion des ressources humaines et vous vous impliquez personnellement dans les dossiers suivants :

- Le diagnostic de la Gestion des Ressources Humaines (Dossier 1)
- L'accompagnement du projet GEOPRO (Dossier 2)

Pour réaliser les travaux demandés, il vous faudra nécessairement mobiliser des grilles de lecture théoriques adaptées afin d'analyser la situation et de proposer des améliorations pertinentes et réalistes. L'articulation entre les concepts théoriques et le contexte du cas ainsi que l'utilisation d'outils de gestion appropriés seront également primordiales pour conduire vos missions.

#### DOSSIER 1: LE DIAGNOSTIC DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

La politique RH de PLURIS VILLE donne la priorité à l'autonomie, au dialogue et à la responsabilité. Le management de proximité de PLURIS VILLE favorise la promotion interne et contribue au développement de la mobilité professionnelle et géographique des collaborateurs. Des entretiens annuels professionnels permettent de définir avec chaque collaborateur, des axes de développement professionnel et personnel. Des formations suivies et régulières garantissent la qualité des prestations, la maîtrise des évolutions technologiques et organisationnelles ainsi que l'employabilité de chaque collaborateur.

#### Liste des annexes:

Annexe 1 - Les pratiques de GRH de PLURIS VILLE et les réactions des collaborateurs

Annexe 2 - Le bilan social de PLURIS VILLE (extraits)

Annexe 3 - Les formes de la flexibilité

Annexe 4 - L'accord de GPEC de PLURIS VILLE

#### TRAVAIL À FAIRE

En vous appuyant sur des grilles d'analyse théoriques adaptées au cas, les documents fournis en annexe et les éléments de contexte présentés, apportez des éléments de réflexion concernant les dimensions suivantes de la gestion des ressources humaines de PLURIS VILLE.

# 1.1. Vous êtes chargé(e) de proposer un diagnostic structuré des pratiques de GRH de l'agence de PLURIS VILLE. Pour réaliser ce travail :

- Analysez les pratiques de GRH de PLURIS VILLE d'un point de vue qualitatif et quantitatif.
- Rédigez une note de synthèse, destinée au RRH, sur les évolutions possibles en matière de pratiques de GRH au sein de PLURIS VILLE.

## 1.2. Vous êtes chargé(e) d'élaborer un diagnostic spécifique des pratiques de GRH en matière de flexibilité. Pour réaliser ce travail :

- Définissez et caractérisez les pratiques de flexibilité en matière de GRH
- Analysez les pratiques de GRH en matière de flexibilité de PLURIS VILLE en rapport avec les contraintes du secteur et le type d'organisation.
- Formulez des propositions destinées au RRH sur les évolutions possibles en matière de pratiques de flexibilité au sein de PLURIS VILLE.

# 1.3. Vous êtes chargé(e) de la mise en place de l'accord de GPEC signé au niveau de la région. Pour conduire de projet :

- Présentez de manière structurée les enjeux et la place de la GPEC dans les pratiques de GRH et exposez les obligations des entreprises dans ce domaine.
- Proposez au RRH une méthodologie et des pratiques adaptées au contexte de PLURIS VILLE pour appliquer cet accord de GPEC.
- Rédigez une note de synthèse destinée à informer les managers intermédiaires et les collaborateurs de ce nouveau dispositif.

# ANNEXE 1 - LES PRATIQUES DE GRH DE PLURIS VILLE ET LES RÉACTIONS DES COLLABORATEURS

Le secteur du Transport Routier de Marchandises (TRM) ne bénéficie pas forcément d'une bonne image employeur. Pour le RRH de PLURIS VILLE, le recrutement pose actuellement un certain nombre de problèmes :

- concernant les agents de quai et les postes de chauffeurs livreur (VL), si la pénurie de main-d'œuvre n'est pas encore avérée, le RRH anticipe une difficulté de recrutement de ces populations dans les années à venir;
- concernant les postes de chauffeurs, la situation est plus critique. Selon le RRH, « il y a un réel problème d'attrait du métier ». Pour pallier cette difficulté, PLURIS VILLE a fait le choix de former en interne et de prendre des apprentis en CAP transport. Malgré ces mesures, le RRH déplore la situation : « on n'a pas le choix au niveau de nos recrutements ».

La majeure partie des collaborateurs est entrée dans l'entreprise en tant qu'intérimaire avec une embauche au bout d'un an.

Comme toute société du secteur de Transport Routier de Marchandises (TRM), PLURIS VILLE a recours à la sous-traitance. Depuis son arrivée dans l'entreprise, le RRH a cherché à diminuer le recours à la sous-traitance qui a ainsi diminué de moitié en 5 ans. Cette sous-traitance concerne essentiellement la population des chauffeurs. Ce choix de diminuer le recours à la sous-traitance a fait suite aux trois constats suivants :

- la sous-traitance a un coût non négligeable. En période de crise et de diminution des dépenses, il fallait ainsi proposer des économies ;
- plusieurs clients se sont plaints d'une baisse de la qualité de service ;
- les managers de proximité font régulièrement remonter des difficultés de management des intérimaires.

Actuellement, le choix du recours à la sous-traitance se fait essentiellement en fonction de la tournée (est-ce que les clients sont particulièrement exigeants?), des contraintes liées au respect des 35 ans et des horaires de travail (travail de nuit sous-traité).

La politique de GRH de PLURIS VILLE privilégie la formation en interne avec des parcours de progression pour pallier les problèmes de recrutement. La mobilité se fait essentiellement dans le métier avec quelques exemples de changement de métier – par exemple ce chauffeur qui est devenu agent d'exploitation. Selon le RRH, le parcours de carrière typique est le suivant : l'agent de quai devient conducteur véhicule léger (VL) puis conducteur poids lourds (PL). En 5 ans, 20 personnes ont été formées pour devenir chauffeur PL.

Quelques salariés relatent leur parcours :

Un agent de quai : « de conducteur PL, je suis passé agent de quai. J'ai été recruté en tant qu'intérimaire en 1997, en tant que conducteur PL. Puis chauffeur polyvalent sur 4 tournées embauché en CDI. Ils m'ont confié ce poste parce qu'ils avaient confiance. Mais à cause des soucis avec l'alcool, j'ai arrêté. Ils m'ont alors proposé de me garder parce qu'ils trouvaient que je bossais bien. Je suis agent de quai depuis cette époque. Je suis content, ils ont bien voulu me garder.... J'ai tout maintenant, je ne vois pas d'évolution ».

Cas PLURIS VILLE -

Un délégué du personnel – agent de quai : « je suis dans le transport depuis 22 ans. J'ai connu deux gros groupes. Depuis 5 ans, je suis chez PLURIS VILLE. J'ai démarré ma carrière en tant que manutentionnaire (agent de quai) jour et nuit puis je suis passé chauffeur en véhicule léger (VL). Suite à un accident de travail, je suis passé responsable agent de quai. Puis agent de quai lorsque je suis arrivé chez PLURIS VILLE suite au rachat de ma précédente entreprise. Je ne vois pas d'évolution de carrière pour moi. J'ai le sentiment d'être bloqué. On vous donne des formations caristes et secouriste mais cela ne bouge pas beaucoup plus ... J'ai donné en tant que chauffeur ... Ici les évolutions sont bloquées pour les agents de quai : en 5 ans je n'ai vu que deux personnes évoluer! »

Conducteur VL : « Ici les évolutions sont possibles. Je n'ai pas impression d'être bloqué... Il y a beaucoup de livreurs qui ont évolué. Après il faut attendre les départs d'autres. Je pense être le prochain sur la liste à pouvoir évoluer. Ça commence par un changement d'horaire et après pourquoi ne pas faire du management... »

Conducteur PL: « Il y a pas mal de conducteurs VL qui passent rapidement PL. »

Concernant les départs et la mobilité inter entreprise, le RRH précise que les mouvements les plus importants concernent les emplois d'encadrement. Pour les chauffeurs, les mouvements sont moins importants puisque l'entreprise offre des avantages certains : 4 jours + 35 heures... « On est les seuls sur la région à avoir de bonnes conditions... ». « Et puis on a une politique claire en la matière : s'ils partent, on ne les reprend pas... »

Délégué du personnel – agent de quai : « Il existe une mobilité importante entre entreprises. Puisque les tournées sont les mêmes, il n'y a pas de problèmes d'adaptation. Par exemple, on vient d'intégrer les salariés de cette entreprise, les routiers comme les agents de quai ne sont pas perdus... »

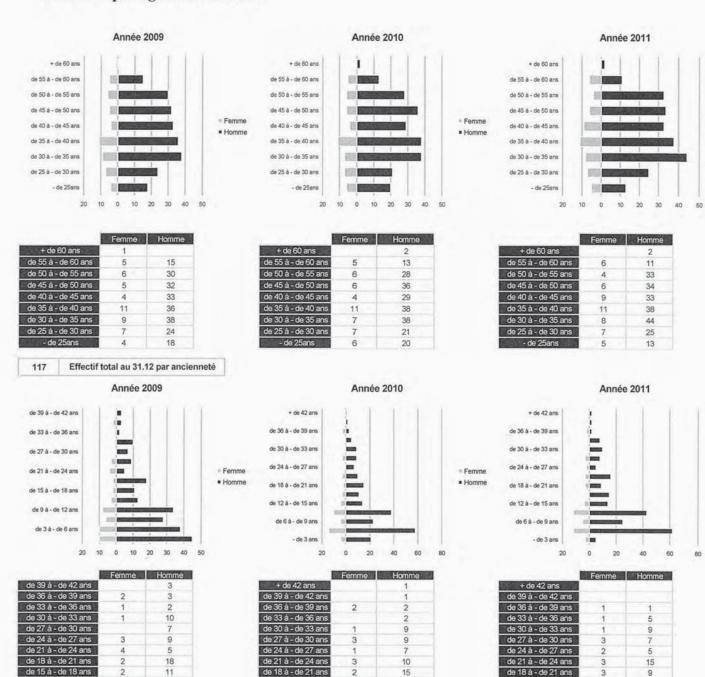
Chauffeur VL : « J'ai été embauché en CDI octobre 2011 en tant que conducteur VL, après 1 an de CDD. Depuis 2 ans sur la même tournée en horaire coupé (8h-12h30 – 15h-18h). Après un BAC STI, je me suis réorienté en BTS commerce 2 ans. J'ai démarré en tant que vendeur chez Monsieur Bricolage. Puis 2<sup>ème</sup> réorientation : livreur colis particulier ».

### ANNEXE 2 - LE BILAN SOCIAL DE PLURIS VILLE (EXTRAITS)

### 1. Effectif total au 31 12 2011

		2009	2010	2011
	Cadres	22	18	20
	Hautes Maîtrises	8	9	12
	Maîtrises	35	37	34
Effectif au 31.12	Employés	45	41	43
	Conducteurs	124	128	130
	Ouvriers	44	44	50
	TOTAL	278	277	289
	la la	2009	2010	2011
	Cadres	18	18	20
	Hautes Maîtrises	8	9	12
	Maîtrises	32	35	33
Effectif permanent	Employés	38	39	33
	Conducteurs	105	112	117
	Ouvriers	32	38	39
	TOTAL	233	251	254
		2009	2010	2011
	Cadres			
	Hautes Maîtrises			
	Maîtrises		1	1
Effectif CDD au 31.12	Employés	3	2	5
	Conducteurs	3	5	8
	Ouvriers	3	3	3

#### 2. Effectif par âge au 31 12 2011



■ Femme

de 12 à - de 15 ans

de 9 à - de 12 ans

de 6 à - de 9 ans

de 3 à - de 6 ans

13

34

28

38

8

10

de 15 à - de 18 ans

de 12 à - de 15 ans

de 9 à - de 12 ans

de 6 à - de 9 ans

de 3 à - de 6 ans

3

10

13

10

14

36

20

55

■ Homme

14

15

42

20

54

37

11

4

10

12

de 15 à - de 18 ans

de 12 à - de 15 ans

de 9 à - de 12 ans

de 6 à - de 9 ans

de 3 à - de 6 ans

### 3. Travailleurs extérieurs au 31 12 2011

	2009	2010	2011
Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure	33	33	34
Nombre de stagiaires	10	12	22
Nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires	1,61	1,73	1,73
Totale heure des contrats de travail temporaire	2932	3196	3162

### 4. Départs au 31 12 2011

1.4 Departs

			2009	2010	2011
141 Total des départs (Hors Mutations)	Cadres	3	4	1	
		Hautes Maîtrises			
		Maîtrises	2	1	3
		Employés	4	4	6
	Conducteurs	25	31	23	
		Ouvriers	20	22	17

			2009	2010	2011
		Cadres	1	1	
		Hautes Maîtrises			
		Maîtrises			
142	Nombre de démissions	Employés		1	1
		Conducteurs	4	3	3
		Ouvriers	1	1	1
		TOTAL	6	6	5
			2009	2010	2011
		Cadres			
		Hautes Maîtrises			
		Mattelaga			

			2009	2010	2011
		Cadres			
		Hautes Maîtrises			
	A CONTRACTOR OF THE CONTRACTOR	Maîtrises			
143	Nombre de licenciements économiques	Employés			
		Conducteurs			
		Ouvriers			
		TOTAL			
			000000000000000000000000000000000000000	2010	2014
			2009	2010	2011

			2009	2010	2011
		Cadres		1	
		Hautes Maîtrises			
		Maîtrises	1		1
144	Nombre de licenciements autres	Employés	1		1
		Conducteurs	2	4	
		Ouvriers	2		3
		TOTAL	6	5	5
			Description of the second of the second		

			2009	2010	2011
		Cadres			
- 1		Hautes Maîtrises			
		Maîtrises			
145	Nombre de fin de CDD	Employés	3	2	1
		Conducteurs	17	16	14
		Ouvriers	16	15	9
		TOTAL	36	33	24
			2009	2010	2011
		Cadres			

			2009	2010	2011
	Cadres				
		Hautes Maîtrises			
		Maîtrises			
146	146 Départs en cours de période d'essai	Employés			1
		Conducteurs			1
		Ouvriers	1	4	3

Date de référence : 31/12/2011

### 5. Embauches au 31 12 2011

			2009	2010	2011
	Cadres		4		
Nombre d'embauches par CDI	Hautes Maîtrises				
	Maîtrises		4	1	
	Employés		4		4
	Conducteurs	12		6	1
	Ouvriers		8		1
	TOTAL		32	7	6
					Value of the last
			2009	2010	2011
	Cadres			1	
	Hautes Maîtrises				
	Maîtrises			1	
Nombre d'embauches par CDD	Employés		4	3	6
	Conducteurs	22		28	24
	Ouvriers	17		24	24
	TOTAL		43	57	54
			2009	2010	2011
	Cadres	CDD			
	Cadres	CDI			
	Hautes Maîtrises	CDD			
	ridutes Martinses	CDI			
	Maîtrises	CDD			
	Mainises	CDI			
Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans	Employes	CDD	2	2	
100 110 110 110 110 110 110 110 110 110	Employes	CDI			
	Conducteurs	CDD	15	20	14
	Conductedis	CDI		1	
	Ouvriers	CDD	12	12	14
	Ouvners	CDI	3		
	TOTAL		32	35	28
		THE RESIDENCE	2009	2010	2011
	Cadres				
	Hautes Maîtrises				
	Maîtrises				
Nombre de travailleurs saisonniers	Employés	Sil 10	5	1	1
	Conducteurs		21	15	14
	Ouvriers		5	5	7
	TOTAL	SERVICE VALUE OF	31	21	22

		2009	2010	2011
	Cadres			
	Hautes Maîtrises			
	Maîtrises			
Mutations d'établissement entrant	Employés			
	Conducteurs			
	Ouvriers	1		
	TOTAL	1		