

Comment concilier gestion efficace des ressources humaines et coût du travail ?

chapitre

3

CAS

Jules



avait pressenti en interne un candidat pour remplacer Monsieur Elvirt et continuer les actions entamées. Ce candidat a préféré s'orienter vers un poste de gestion de la plateforme d'e-commerce de Jules.

Madame Tifak doit alors rechercher un nouveau candidat, extérieur à l'entreprise. Soucieuse de la continuité de la campagne de dynamisation de l'activité commerciale du magasin de Grenoble, Madame Tifak profite de ce recrutement pour intégrer des objectifs commerciaux dans la définition du profil du nouveau responsable de magasin. Celui-ci devra réussir à fédérer l'équipe commerciale et développer les ventes en travaillant particulièrement sur le « panier articles ». Il devra ainsi former et encourager ses équipes à proposer un produit complémentaire (une cravate à un client qui achète une chemise) ou additionnel (la même chemise dans un autre coloris).

[Pour commencer]

lienmini.fr/30535-grh

La GRH à l'entreprise

VIDÉO



Jules est une enseigne française de prêt-à-porter masculin *casual* et *sportswear* qui s'adresse aux jeunes adultes urbains âgés de 20 à 40 ans.

L'entreprise a ouvert en août 2000 une boutique dans la galerie marchande du centre commercial Grand'Place à Grenoble (Isère).

Monsieur Elvirt, actuel responsable du magasin, a mené de nombreuses actions qui ont permis de dynamiser l'activité commerciale du magasin. Il a récemment demandé sa mutation dans un autre magasin du groupe afin d'accompagner sa femme qui a obtenu un poste de conseillère en communication à Marseille.

Madame Tifak, directrice des ressources humaines,

Problématique Comment Madame Tifak concilie-t-elle gestion efficace des ressources humaines et coût du travail dans le magasin Jules de Grenoble ?

Sommaire du chapitre

Séquence 1 :

La distinction entre qualification et compétences p. 56

Séquence 2 :

La mesure de l'activité de travail p. 60

Séquence 3 :

L'évaluation du coût global du travail p. 64

Séquence 4 :

L'importance des conditions de travail p. 66

Exercices p. 70

Bilan p. 78

Schéma de synthèse p. 80

La distinction entre qualification et compétences

Cas Jules

Madame Tifak, directrice des ressources humaines, recherche un candidat pour le poste de responsable de magasin.

Privilégiant un recrutement externe, elle décide de publier une annonce sur le site www.rhonealpesjob.com/emplois.

Lors de la rédaction de cette offre d'emploi, elle s'attache à définir précisément les qualifications et les compétences attendues pour le poste.

Madame Tifak souhaite profiter de ce recrutement pour poursuivre les actions de dynamisation de l'activité commerciale du magasin Jules de Grenoble. Elle rappelle donc, dans l'annonce de recrutement, les objectifs principaux : fédérer et motiver la nouvelle équipe de vendeurs, développer les ventes du magasin, former et animer ses équipes à la valorisation du « panier articles » de chaque client.

NOTIONS

- Compétences
- Qualification
- Gestion des ressources humaines

Capacité

- Distinguer l'approche par qualification de l'approche par compétences

- 1 Après avoir présenté l'entreprise Jules, expliquez pourquoi Madame Tifak, DRH, est amenée à recruter, de façon externe, un nouveau responsable de magasin.

DOC 1 Présentation de l'entreprise Jules

Anciennement Camaïeu Homme, Jules, société française de prêt-à-porter masculin, propose ses produits dans 8 pays différents au sein de 330 magasins. [...]

En 2000, tout le réseau passe sous le nom de Jules. La marque, moderne et parfaitement inscrite dans une mode « *Urban city* », a ouvert un campus de formation en 2003. [...]

Désirant suivre les modes, Jules propose une plateforme d'e-shopping à ses clients à partir de 2008. Aujourd'hui le réseau Jules s'articule autour de 2 000 collaborateurs et 25 % des magasins sont franchisés.

www.journaldunet.com



Responsable de magasin H/F- Grenoble - 38

CDI

JULES

Publiée le 15/09/2018

Réf : 125090 RM JUL GRENOBLE

Salaire : Non précisé.

Vous avez un goût prononcé pour la mode, le style, les tendances et ça se voit !

Votre rayonnement personnel fait de vous un manager attentif, qui sait entraîner son équipe, la rendre solidaire et créer une ambiance conviviale.

Vous savez prendre les décisions qui s'imposent pour faire progresser votre équipe, votre magasin, votre entreprise.

Commerçant exemplaire à l'écoute et au service de chaque client, vous avez à cœur de faire de votre magasin un univers vivant, marchand où achat rime avec plaisir ! Dans une logique de performance et de progrès, vous mobilisez votre équipe à l'atteinte des objectifs en lui insufflant votre énergie et en développant son professionnalisme.

Passionné de mode, vous savez la rendre accessible et valoriser la collection par un merchandising et des vitrines attractives.

Profil :

- Formation commerciale Bac +2 minimum,
- Expérience de 2 à 5 ans comme responsable dans le prêt-à-porter,
- Vous mettez le client au centre de vos intérêts et basez votre succès sur votre enthousiasme,
- Votre organisation et votre qualité relationnelle hors du commun.

www.rhonealpesjob.com

Stephen MELOUNI
19, allée des Platanes
38000 Grenoble

Grenoble, jeudi
 14 octobre 2019

Objet : Candidature pour le poste
 de responsable
 (Réf. : 125090 RM JUL GRENOBLE)

Madame,

Vous recherchez actuellement un responsable pour votre magasin Jules situé à Grenoble.

Votre annonce a fortement retenu mon attention. Je suis passionné par la mode. C'est un secteur d'activité qui m'a permis de développer mon sens du relationnel, du contact et de l'échange avec la clientèle.

Mon expérience en tant que vendeur dans le prêt-à-porter pendant 2 ans, puis en tant que responsable de magasin pendant 5 ans, m'a donné la possibilité de relever de nombreux défis commerciaux.

Ainsi, j'ai pu développer ma maîtrise de la gestion des stocks, de l'étalagisme et du merchandising.

J'aime être à l'écoute des clients et fédérer les vendeurs de mon équipe autour des valeurs de solidarité et de convivialité. Je suis disponible pour travailler aussi bien en semaine que le week-end.

Je reste à votre disposition pour vous rencontrer lors d'un entretien.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes salutations distinguées.

Stephen MELOUNI

NOTION

1

La compétence

La compétence individuelle correspond à l'ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir être définis dans l'exercice d'un emploi ou d'un métier, dans une situation donnée. La compétence d'un salarié renvoie à sa capacité à mettre en œuvre, en situation de travail, un ensemble de connaissances, de savoir-faire techniques et relationnels, pour parvenir au résultat attendu.

NOTION

2

La qualification

La qualification désigne l'ensemble des savoirs et des savoir-faire utilisables par un individu dans l'exercice d'un emploi. Elle provient d'un diplôme, de la formation initiale ou continue, de l'expérience, des certifications ou de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

La qualification est reconnue par un jugement qui se veut objectif et dont les règles d'évaluation sont communiquées en amont. Elle est l'attribut d'une personne et non d'un poste. Elle est acquise une fois pour toute.

*D'après Cécile Dejoux, Maurice Thévenet,
 La gestion des talents : la GRH d'après-crise, Dunod, 2010*

NOTION

3

La gestion des ressources humaines

La gestion des ressources humaines (GRH) est l'ensemble des pratiques mises en œuvre pour administrer, mobiliser et développer les ressources humaines impliquées dans l'activité d'une organisation.

Il s'agit d'une activité qui comporte plusieurs aspects [...] :

- la gestion du recrutement et de l'intégration [...] la gestion de la sélection [des candidats] et la gestion de l'accompagnement et de l'intégration.
- la gestion des rémunérations [...],
- la gestion des carrières et des compétences [...],
- la gestion des formations [...],
- la gestion sociale, [...] le contrôle du climat du travail, du droit, du conflit et du dialogue social.