

Le plan de GPEC des Jardins de Tessier

Les Jardins de Tessier, pépinière et jardinerie de Montélimar (14 salariés dont 3 saisonniers), voient leur activité évoluer : les collectivités demandent des plantations économes en eau, les particuliers achètent de plus en plus en ligne et M. Tessier, le gérant, veut ouvrir un service de conseil en aménagement. Stagiaire auprès du gérant, vous l'aidez à bâtir un plan de GPEC à partir des informations du document 1.

Document 1 : éléments recueillis auprès de M. Tessier

Élément	Contenu
Effectif	14 salariés : 1 chef de culture (61 ans), 4 ouvriers de pépinière, 5 vendeurs-conseils, 1 responsable administratif, 3 saisonniers (avril à juin)
Évolutions de l'activité	demande des collectivités pour des plantations économes en eau ; ventes en ligne en hausse ; projet de service de conseil en aménagement
Emplois en recul	vente d'engrais et de traitements chimiques (- 15 % par an)
Compétences absentes	gestion d'une boutique en ligne ; conception d'aménagements
Documents existants	aucune fiche de poste, pas de suivi des compétences, entretiens professionnels non réalisés

La première étape du plan consiste à :

- ☐ Recruter immédiatement un paysagiste-conseil
- ☐ Dresser l'inventaire des emplois et des compétences actuels, puis définir les besoins futurs
- ☐ Licencier le salarié dont le poste disparaît

Le vendeur chargé du rayon « engrais et traitements », dont les ventes reculent, est volontaire et à l'aise avec les clients.

L'écart constaté relève :

- ☐ D'un emploi en déclin dont le titulaire peut évoluer vers un emploi en développement (conseil jardin économe en eau) par la formation
- ☐ D'un sureffectif à résorber par un départ
- ☐ D'un simple changement d'horaires

Pour la vente en ligne, aucun salarié ne maîtrise la gestion d'une boutique sur internet. L'outil de GPEC le plus adapté à court terme est :

- ☐ La formation d'un salarié existant par un organisme externe, financée par le plan de développement des compétences
- ☐ L'attente d'une candidature spontanée
- ☐ La suppression du projet

Les 3 saisonniers reviennent chaque printemps mais aucune trace écrite de leurs compétences n'est conservée. Dans le plan de GPEC, M. Tessier doit :

- ☐ Ne rien faire : les saisonniers ne font pas partie de l'effectif
- ☐ Les ignorer car leurs contrats sont courts
- ☐ Tenir pour eux aussi une fiche de compétences et un entretien de fin de saison, pour les fidéliser et planifier leur retour

Le chef de culture a 61 ans et détient seul la connaissance des variétés produites à la pépinière. Le risque principal pour l'entreprise est :

- ☐ Un risque financier lié à son indemnité de départ
- ☐ Une perte de compétence clé lors de son départ, à prévenir par un tutorat organisé dès maintenant
- ☐ Un risque juridique lié à son âge

Pour suivre le plan, M. Tessier retient comme indicateur :

- ☐ Le chiffre d'affaires du rayon engrais
- ☐ Le nombre d'heures de formation réalisées et le taux de postes clés couverts par un remplaçant formé
- ☐ Le nombre de candidatures reçues