

# Business Plan – OBA Mini Market 17552868541744

### Plan RH pour un Micro-Projet dans le Secteur Retail à Abidjan ##### 1. Organisation & Rôles - \*\*Équipe de gestion\*\* : Un manager de magasin (responsable des opérations quotidiennes) et un assistant manager (support dans la gestion et formation des équipes). - \*\*Équipe de vente\*\* : Trois à cinq vendeurs polyvalents (accueil, conseil, caisse, gestion des stocks). - \*\*Polyvalence\*\* : Chaque membre de l'équipe doit pouvoir remplir plusieurs rôles, permettant ainsi une flexibilité d'effectifs lors des pics d'activité. ##### 2. Effectifs & Profilage - \*\*Compétences requises\*\* : Sens du service client, compétences en vente, gestion des stocks, bonne communication. - \*\*Formation\*\* : Formation initiale sur les produits, techniques de vente, et service client. Des formations continues sur la gestion des stocks et les outils informatiques peuvent être envisagées. Un accent sur l'accueil et le conseil client est essentiel. ##### 3. Rémunération & Incitations - \*\*Rémunération fixe\*\* : Salaires à définir selon le marché local, avec une fourchette qui doit être compétitive pour attirer les talents. - \*\*Rémunération variable\*\* : Mise en place de primes sur les ventes, incitations pour atteindre des objectifs de satisfaction client (par exemple, bonus pour les retours clients positifs). - \*\*Primes qualité\*\* : Récompenses pour la qualité de service et le respect des procédures. ##### 4. Processus RH - \*\*Recrutement local\*\* : Annonces sur les réseaux sociaux et dans les écoles de vente locales, en privilégiant des candidats ayant une expérience dans le retail. - \*\*Intégration\*\* : Programme d'accueil pour les nouveaux employés, incluant une présentation de l'entreprise, des valeurs, et des attentes. - \*\*Suivi de performance\*\* : Évaluations trimestrielles avec des objectifs clairs, feedback régulier, et opportunités de développement professionnel. ##### 5. Santé/Sécurité & Conformité Basique - \*\*Santé et sécurité\*\* : Sensibilisation aux normes de sécurité (gestes de premiers secours, sécurité incendie). - \*\*Conformité\*\* : Rappels sur l'importance du respect des horaires de travail, de la ponctualité, et du respect des procédures internes. ##### 6. Plan de Montée en Charge (12 mois) - \*\*Mois 1-3\*\* : Recrutement et formation de l'équipe de base, mise en place des processus de vente. - \*\*Mois 4-6\*\* : Lancement du magasin, évaluations de performance mensuelles, ajustements des opérations en fonction des retours clients. - \*\*Mois 7-9\*\* : Analyse des performances de vente, formation continue et mise en place de nouvelles stratégies de vente. - \*\*Mois 10-12\*\* : Évaluation des résultats de l'année, ajustements nécessaires au plan de rémunération et à la formation, planification pour l'année suivante. ##### 7. Hypothèses / Données Manquantes - \*\*Données sur le marché local\*\* : Besoin d'informations sur les salaires moyens dans le retail à Abidjan. - \*\*Profil des clients cibles\*\* : Compréhension approfondie des attentes et comportements des clients dans la zone géographique ciblée. - \*\*Ressources financières\*\* : Clarification du budget disponible pour le recrutement et la formation. Ce plan RH vise à établir une fondation solide pour un micro-projet dans le secteur retail, favorisant la polyvalence des équipes tout en garantissant un service client de qualité.