

Compétence 2 : Recruter des collaborateurs**Chapitre 2 : Participer au recrutement**

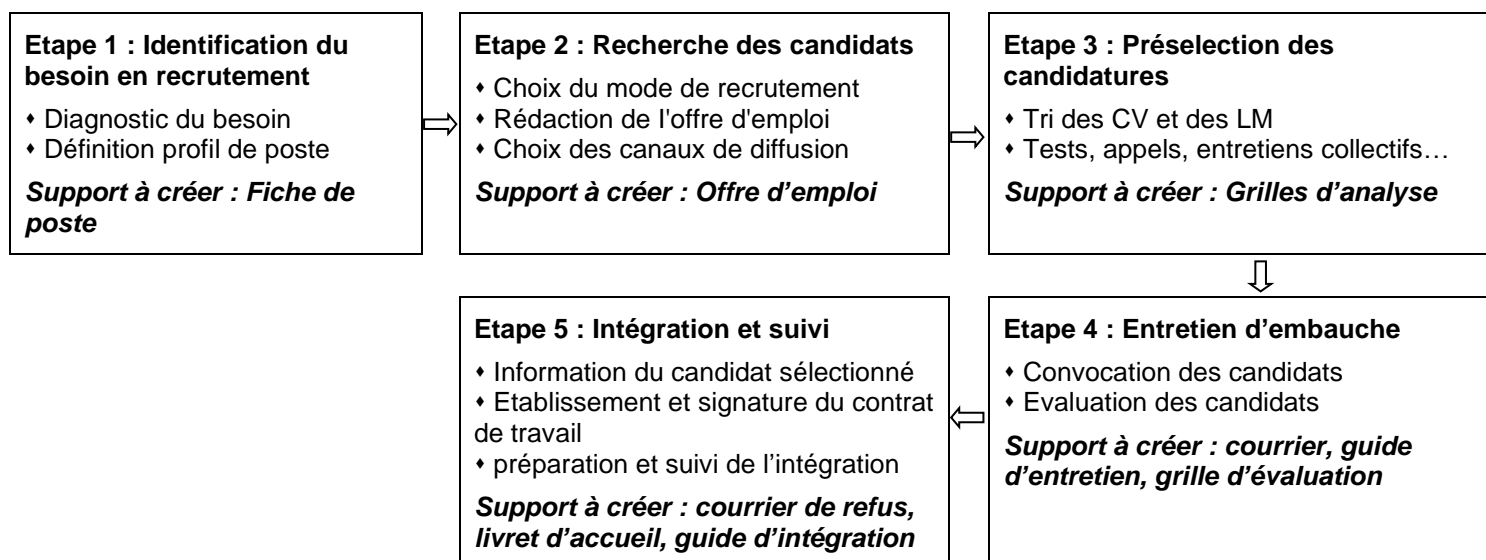
Le recrutement est une étape importante dans la constitution d'une équipe commerciale professionnelle. Un mauvais recrutement peut avoir une incidence sur le travail d'équipe, son organisation et ses résultats. De plus, recruter coûte cher !! Le recrutement suit un processus plus au moins long en fonction du niveau hiérarchique du poste à pourvoir.

LE CAS :
**BIENVENUE AU MAGASIN BRICOMARCHÉ
GISORS**

Centre commercial des templiers
27140 Gisors
Tél : 02 32 27 68 33

Votre magasin Bricomarché Gisors vous propose une offre complète pour tous vos travaux de Bricolage et aussi de jardinage. Faites le choix de la proximité et profitez des conseils de notre équipe pour réaliser tous vos projets : du choix d'une tondeuse, à la sélection d'une couleur pour vos murs, nos équipes se feront un plaisir de vous guider dans l'utilisation, et le mode de

pose de nos produits. Installés dans notre belle région de Haute-Normandie, nous vous proposons toute l'année des prix bas dans tous nos rayons : Décoration et luminaires, aménagement intérieur et rangement, outillages et équipement, chauffage et sanitaires, matériaux et menuiserie, jardin et aménagement extérieur, animalerie.

1. La procédure de recrutement**2. Du besoin au profil du candidat****1.1. Le besoin**

L'UC doit définir le besoin en ressources humaines (voir chapitre précédent). Ce besoin doit se transformer en un poste dans l'UC. Un profil de poste pour décrire les attendus du poste et un profil de candidat pour définir ce que le candidat doit avoir [savoirs, savoir-faire, savoir-être] pour occuper le poste.

L'UC va également, dans cette première étape, déterminer le type de contrat retenu pour occuper ce poste (en fonction de l'activité présente et à venir), le temps de travail (complet ou partiel) – voir chapitre 1 : le contexte règlementaire.

Besoin en personnel			Equipe actuelle
	Conseil clientèle	Mise en rayon	3 vendeurs en CDI à plein temps, 2 vendeurs à temps partiels (25h) et 1 contrat étudiant à 13h
Lundi	2 personnes à 11h chacune	2 personnes à 3h chacune	
Mardi	2 personnes à 4h chacune et 3 personnes à 7h chacune	2 personnes à 3h chacune	
Mercredi	3 personnes à 4h chacune et 4 personnes à 7h chacune	2 personnes à 3h chacune	
Jeudi	2 personnes à 4h chacune et 3 personnes à 7h chacune	2 personnes à 3h chacune	
Vendredi	3 personnes à 4h chacune et 4 personnes à 7h chacune	2 personnes à 3h chacune	
Samedi	4 personnes à 11h chacune	1 personne à 3h	

1. Déterminez si le potentiel d'heures de travail actuellement disponibles est suffisant :

2. Quelle solution managériale préconisez vous pour répondre aux contraintes de fonctionnement de l'équipe ?
Développez votre réponse

1.2. Du poste à pourvoir au profil du candidat

L'entreprise **établir la fiche de poste** : ⇒ Afin de ⇒ De **définir le profil du candidat** en termes de :

- . Le contexte
- . L'intitulé du poste
- . La position hiérarchique
- . Les missions et activités
- . Les conditions de travail
- . Le salaire

- . Formation
- . Compétences
- . Expériences
- . Qualités, savoir être

LE CAS BRICOMARCHE GISORS : MAIL ENVOYE PAR VOTRE DIRECTEUR

De Olivier Ledoux olivier.ledoux@bricomarche-gisors.fr
A Mariam Patry mariam.patry@bricomarche-gisors.fr

Bonjour,

Suite à notre réunion d'hier, Il faut élaborer une fiche de poste et un profil de candidat pour un(e) conseiller(ère) de vente dans le secteur outillage en liaison directe avec le chef de secteur outillage. Il (elle) aura pour missions d'accueillir, d'écouter et conseiller les clients, de développer le CA du secteur en finalisant les ventes, d'assurer la mise en valeur des produits, de maintenir le rayon en état vendeur d'assurer la sécurité des clients et de participer aux choix des produits et aux opérations commerciales. Le candidat pourra ponctuellement intervenir dans les autres rayons. Un niveau bac +2 est vivement souhaité ou à minima, un baccalauréat commercial avec une première expérience de la vente dans le domaine de l'outillage. La connaissance des produits et techniques est vivement souhaitée. La maîtrise des outils informatiques courants est impérative. Les techniques des ventes doivent être maîtrisées. Une première expérience dans le commerce est un plus. Je veux quelqu'un de dynamique, enthousiaste, autonome mais capable de travailler en équipe. La satisfaction des clients doit être l'élément moteur de son action sur la surface de vente. Le poste est à pourvoir en CDI, à temps plein sur une amplitude allant de 7h à 20h du lundi au samedi. La rémunération correspond au coefficient 200 de notre convention collective bricolage (vente au détail en libre-service) – Brochure JO 3232 – Code IDCC 1606 (<http://www.journaldunet.com/management/pratique/conventions-collectives/18641/bricolage-salaire-demission-pacs.html>). Le candidat devra m'envoyer son CV et sa lettre de motivation ou postuler en ligne sur <https://www.bricomarche.com/carrieres>

Cordialement, Olivier

4. Elaborer précisément la fiche de poste

5. Définissez précisément le profil du candidat

3. Le mode de recrutement

Le **recrutement interne** consiste à proposer un poste à un collaborateur qui travaille déjà dans l'entreprise. Lors d'une campagne de recrutement interne, tous les salariés doivent être informés du poste à pourvoir. Différentes voies de diffusion sont possibles : affichage, note de service, intranet, messagerie, entretiens individuels.

Le Code du travail n'impose aucune obligation de privilégier le recrutement interne lorsqu'un poste est à pourvoir dans l'entreprise ([sauf priorité de réembauche dans le cas du licenciement économique](#)). L'employeur peut procéder à un **recrutement interne** puis **externe** s'il ne trouve pas les profils adéquats, ou uniquement interne ou externe

➤ Recrutement interne ou externe ?

	Recrutement interne	Recrutement externe
Avantages	<ul style="list-style-type: none">. Peu coûteux. Effets positifs sur la motivation. Renforce la culture organisationnelle. Bonne connaissance des candidats. Les candidats connaissent bien l'entreprise	<ul style="list-style-type: none">. Nouvelles idées,. combler un poste pour lequel les compétences ne sont pas disponibles à l'interne.
Limites	<ul style="list-style-type: none">. Pas de sang neuf, moins de nouvelles idées. Ne fait pas bénéficier l'entreprise de nouveaux employés peut-être plus qualifiés. Nombre de candidats limité	<ul style="list-style-type: none">. Les candidats connaissent moins l'organisation et l'intégration sera plus longue. Plus coûteux, prend plus de temps

4. Sélectionner les canaux de diffusion

Dans le cas d'un recrutement externe, le recruteur peut choisir entre différents canaux pour diffuser son offre d'emploi. Ce choix sera déterminé par plusieurs facteurs, principalement le profil recherché

➤ Les sites d'emplois

Vous complétez le tableau suivant (pour l'entreprise)

- . <https://blog.flatchr.io/comparatif-prix-annonces-jobboards>
- . <https://www.apec.fr/recruteur.html>
- . <https://espace-recruteurs.cadremploi.fr/#/>
- . <https://entreprise.pole-emploi.fr/accueil/descriptionrecrutements>
- . <https://www.indeed.fr/>
- . https://www.leboncoin.fr/offres_d_emploi/offres/
- . <https://www.meteojob.com/>
- . <https://www.monster.fr/>
- . <https://www.regionsjob.com/>
- . <https://www.stepstone.f>
- . <https://www.jobteaser.com/fr>

	Les profils visés	Les services rendus	Cout d'une annonce
Apec			
Cadre-emploi			
Pole-emploi			
Indeed			
Le bon coin			
MeteoJob			
Monster			
Regionjob			
StepStone			
JobTeaser			

➤ La presse spécialisée

La presse reste couteuse. En moyenne, il faut compter 5 000 € pour une diffusion régulière dans un journal hebdomadaire de renom national et 1 000 € pour la presse locale. Certaines presse hyperspécialisée permettent de cibler des profils très particuliers.

➤ Les salons de recrutement

Participer à un salon permet à l'entreprise de communiquer sur ses besoins en recrutement et sur son image. Elle peut rencontrer directement les candidats et leur faire passer des mini -entretiens d'embauche afin de réaliser une présélection. Le cout est souvent élevé (voir le site « <https://expoexhibitionstands.eu/ch-fr/blog/combien-coute-la-participation-a-un-salon> »)

➤ les cabinets de recrutement et les chasseurs de têtes

A partir des sites « <https://www.digitalrecruiters.com/blog/quelle-difference-entre-recruteur-chasseur-de-tetes.html> » et « <https://www.youtube.com/watch?v=DOLSHng3wLo> », vous expliquez la mission principale, les profils visés ainsi que les points communs et différences entre les cabinets de recrutement et les chasseurs de tête.

➤ La cooptation

La cooptation consiste à recruter via les salariés de l'entreprise, qui recommandent des personnes de leur réseau. Cette solution est un moyen de recrutement efficace. L'entreprise peut donner d'éventuelles récompenses (primes de cooptation...) pour promouvoir la cooptation. Cette pratique peut parfois être perçue comme du « pistonnage » ou du « copinage », elle s'apparente plutôt à du « parrainage ». Il y a plusieurs avantages à la cooptation :

A partir du site « <https://www.petite-entreprise.net/P-3382-81-G1-les-5-avantages-de-la-cooptation.html> » vous relevez 5 avantages à la cooptation pour une entreprise.



➤ Les réseaux sociaux

Aujourd'hui, les recruteurs sont amenés à digitaliser leurs pratiques car les réseaux sociaux font partie intégrante de l'environnement professionnel.

Comment utiliser ces réseaux sociaux lors des recrutements ?

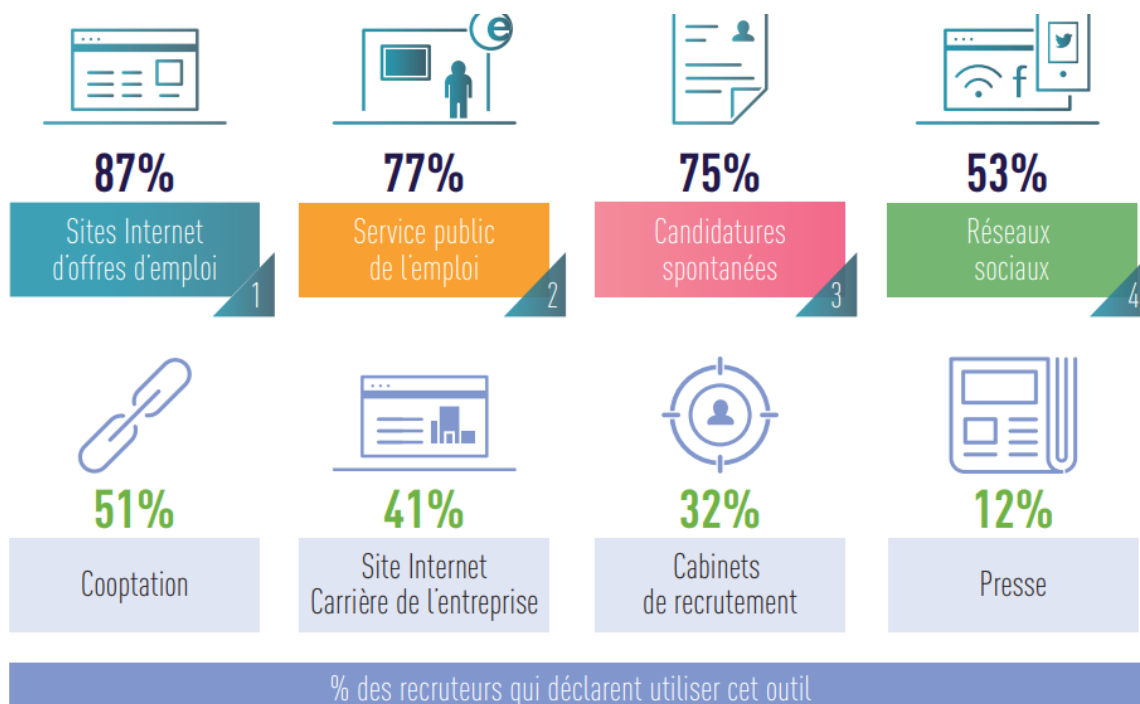
- Créer une page attractive de l'entreprise pour attirer les candidats.
- Publier sur le « Mur » les besoins en recrutement et inviter les personnes a partager.
- Diffuser des annonces dans les espaces recruteurs des réseaux sociaux.
- Chasser les profils directement via l'outil de recherche proposé.
- Une fois les profils ciblés, les contacter de manière personnalisée.

Quels réseaux pour quels candidats ?

<p>Linkedin et Viadeo, les leaders du marché</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Formidable vivier de profils. - Les entreprises peuvent directement publier leurs offres d'emploi sur les espaces recruteurs - Une spécialité pour chacun d'eux : Viadeo est davantage spécialisé dans les profils commerciaux ou administratifs sur le territoire national, LinkedIn propose des profils plus techniques ou internationaux.
<p>Facebook et Twitter</p>	 	<p>Facebook s'est lancé sur le marché de la recherche de candidats : Facebook Jobs (https://www.facebook.com/careers/)</p> <p>Possibilité de notifier son métier et d'être contacté par des recruteurs.</p> <p>Les entreprises peuvent centraliser leurs offres d'emploi sur une page dédiée : https://www.facebook.com/job_opening/1832826620354865/</p> <p>Twitter permet de promouvoir la marque employeur et de créer un esprit communautaire avec ses followers. Cet outil permet de communiquer et de chasser des profils simultanément.</p> <p>Exemple : https://twitter.com/axajobs_fr/status/1009449991260209152</p>
<p>Snapchat et Instagram</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Recruter des jeunes candidats - Bénéficier d'une image moderne, montrer sa culture d'entreprise . - Instagram permet d'obtenir des coups de cœur et de communiquer sur l'image employeur avec des photos et vidéos <p>Exemple : https://start.lesechos.fr/emploi-stages/recrutements-entretiens/comment-les-rh-utilisent-snapchat-pour-seduire-les-jeunes-7151.php</p>

➤ Les sources de recrutement : Grande enquête réalisée en 2015

(https://ressources.blogdumoderateur.com/2015/02/Enquete-RecrutementRegionsJob_2015.pdf)



5. Créer l'offre d'emploi

Document 1 : Comment rédiger une offre d'emploi

➤ Les règles à respecter sur une offre d'emploi

La loi ne prévoit pas de mentions obligatoires au niveau des offres d'emploi, par contre, le chef d'entreprise doit respecter les règles suivantes (art. L1132-1 du code du travail) :

- . l'offre d'emploi doit être rédigée en français,
- . il est interdit d'y faire figurer des propos discriminatoires (sexe, âge, religion, apparence physique, ..) sauf cas exceptionnels, pour les postes en apprentissage par exemple (âge) ou si l'exercice de l'emploi dépend du sexe
- . Il est interdit de tromper le candidat sur la rémunération, le lieu ou les conditions de travail.
- . La date et le nom de l'employeur doit apparaitre (sauf pour les cabinets de recrutement ou les chasseurs de têtes)

➤ Exemple de contenu d'une offre d'emploi

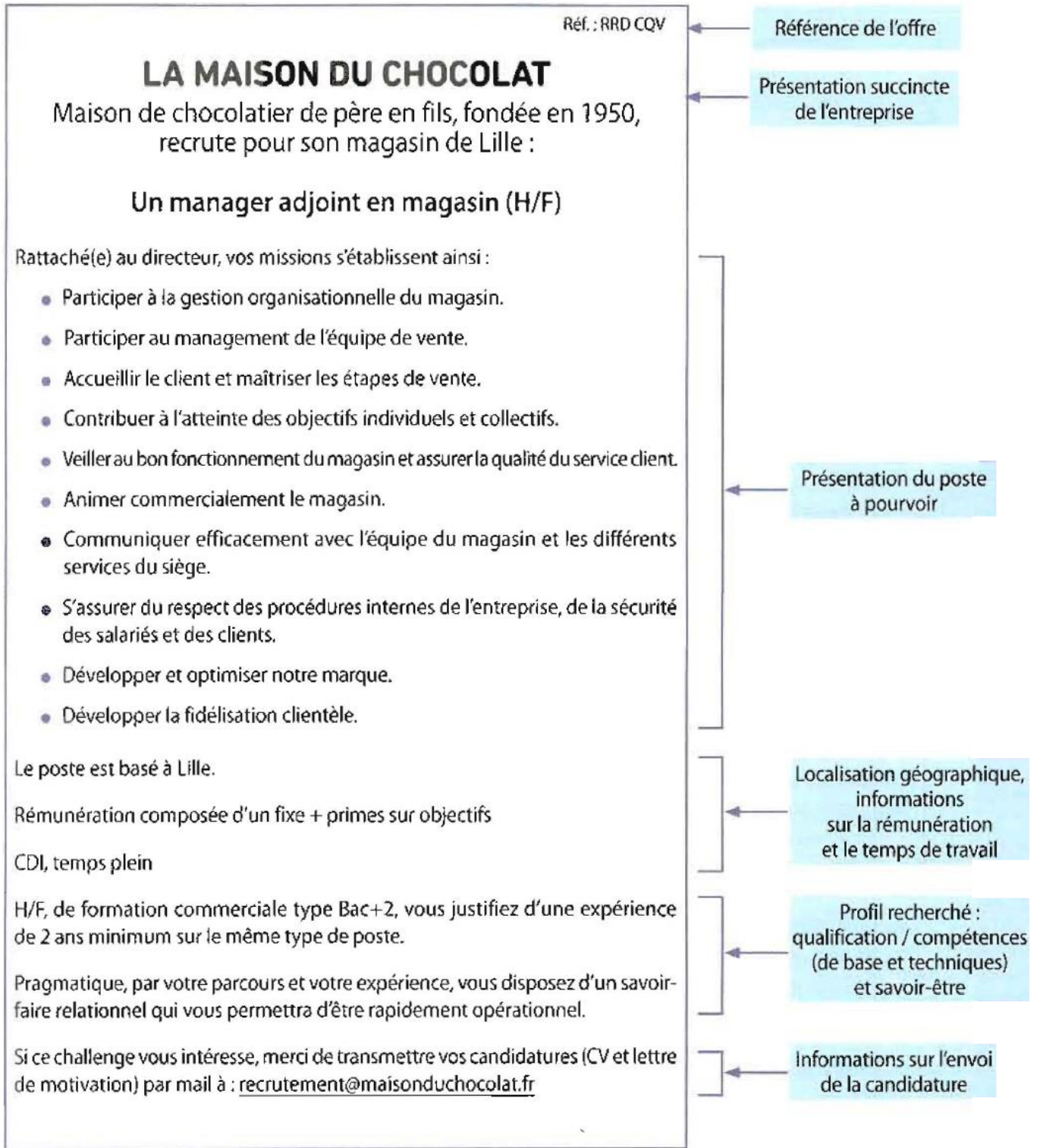
- . présentation de l'entreprise (avec le nom de l'entreprise ou pas) et du contexte de recrutement, description du poste à pourvoir,
- . type de contrat proposé (CDI, CDD, contrat d'apprentissage...),
- . date d'entrée en fonction souhaitée,
- . lieu d'exécution du travail, déplacements à prévoir ou non,
- . expérience et cursus recherchés chez le candidat,
- . qualités recherchées chez le candidat,
- . fourchette et éléments de rémunération proposés (fixe, variable, tickets restaurants, véhicule de fonction...),
- . procédure à suivre pour répondre à l'offre d'emploi et/ou pour prendre contact avec l'entreprise.

<https://www.lecoindesentrepreneurs.fr/rediger-une-offre-d-emploi/>

Document 2 : L'annonce doit être lisible et attractive

Réf : 20N/1120		Date : 16/12/20N
Banque leader sur la région Nord Pas de Calais, Picardie, Le Crédit		
Recrute un(e) CHARGÉ(E) D'ACCUEIL DÉBUTANT(E) Pour son agence de ... Niveau bac+2		
<ul style="list-style-type: none">• Vos missions- Accueillir les clients au guichet.- Assurer les opérations de caisse.- Gérer le stock de cartes et de chèques.- Vendre quelques produits et services :	<ul style="list-style-type: none">cartes, livrets, services bancaires, produits d'assurances.• Vos qualités- Écoute du client.- Aisance relationnelle.- Réactivité.- Adaptabilité.- Résistance au stress.	<ul style="list-style-type: none">• Nous vous offrons- Un CDI à temps complet (35 heures/semaine).- Une formation interne.- Des possibilités d'évolution rapide vers le poste de conseiller de clientèle Particuliers.
Veuillez transmettre votre candidature (lettre de motivation + CV) avant le ... à :		

Document 3 : <https://intersport-recrute.talent-soft.com/accueil.aspx?LCID=1036>



LE CAS BRICOMARCHE GISORS : L'ANNONCE PASSEE DANS LE JOURNAL LOCAL L'IMPARTIAL ET SUR LE SITE INTERNET

6. A partir du mail de la page et et des questions 4 et 5 de la page 3, vous élaborez l'offre d'emploi

6. La présélection des candidats

Après réception des candidatures (en réponse à l'annonce ou spontanées), l'entreprise doit faire une sélection. Il s'agit de retenir les candidats qui seront reçus en entretien.

6.1. Etablir une grille d'évaluation

En s'appuyant sur la description du poste, des critères clés d'évaluation doivent être établis. Ces critères peuvent être en lien avec :

- les qualifications et les compétences : niveau et type de diplôme, formation, expérience, savoir-faire,
- les savoir-être: adaptabilité, disponibilité, capacités relationnelles, équilibre personnel...
- des caractéristiques personnelles : lieu du domicile, prétentions salariales..
- le CV et le LM : structure, lisibilité, orthographe et syntaxe → critères qui peuvent correspondre à ses savoir être ou savoir faire.

Attention à ne pas retenir des critères discriminants (âge, sexe, origine...).

Il faut :

- Ne pas dépasser une dizaine de critères pour éviter une évaluation trop longue
- Utiliser des termes précis : qualités commerciales, capacité à travailler en équipe, compétences techniques

6.2. Etablir un système de notation

Il est nécessaire de créer une grille présentant tous les critères objectifs. Les critères de comparaison sont établis par des **valeurs quantitatives**. On peut associer des informations qualitatives. Toutes les candidatures sont évaluées et de préférence **pondérées / coefficientées**. Les pondérations dépendant des besoins qualitatifs.

A partir du tableau de notation fictif ci-dessous que vous complétez,

	Candidat A		Candidat B		Candidat C		
	Coeff	Note	Pondérée	Note	Pondérée	Note	Pondérée
Qualité CV/LM	0,5	4		2		1	
Formation / Diplôme	1	4		1		1	
Expérience	2,5	2		4		4	
Caractéristiques personnelles	1	3		3		4	
Note globale							
Observations		RAS		Habite un peu trop loin		RAS	

Quel est l'intérêt de la pondération ?

Vous ne convoquez que 2 candidats sur 3. Lesquels ?

Quelle question risque d'être importante avec le candidat B, lors de l'entretien ?

LE CAS BRICOMARCHE : LES CV REÇUS ET RETENUS APRES LE TRI

<p>CV N°1 : Lisa BAILLI - 36 ans – 27140 GISORS (3mn à pied du magasin)</p> <p>FORMATION/ DIPLÔME(S)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Baccalauréat général L • Licence Lettres (1 an puis abandon) <p>EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directrice adjointe magasin MEUBLE-ECO 2010-2014 • Conseillère de vente Bricolage LEROY MERLIN 2003-2010 • Vendeuse PIMKIE 2000-2003 <p>DIVERS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aime le bricolage • Disponible immédiatement • Mariée, 3 enfants • Maîtrise l'anglais courant • Permis B et voiture <p>Notes : Les CV / LM sont très bien présentés et écrits</p>	<p>CV N°2 : Olivia RUIZ - 30 ans - 27150 HEBECOURT (5mn Gisors en voiture)</p> <p>FORMATION/ DIPLÔME(S)</p> <ul style="list-style-type: none"> • BTS Négociation et relation client en 2011 • Baccalauréat ES : 2009 <p>EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vendeuse IKEA depuis 2016 • Vendeuse BUT secteur mobilier de 2014-2016 • Vendeuse DARTY rayon TV-VIDEO de 2012-2014 • Chargée d'accueil à l'agence Société générale de Compiègne (27) de 2011 à 2013 • Stage de 16 semaines : LCL de 2009-2011 <p>DIVERS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permis B et voiture • Mariée, 1 enfant <p>Notes : La syntaxe des CV/LM laisse à désirer</p>	<p>CV N°3 : Ahmed LASSI - 28 ans – 6240 SERIFONTAINE (5mn Gisors en voiture)</p> <p>FORMATION/ DIPLÔME(S)</p> <ul style="list-style-type: none"> • BTS Management des unités commerciales 2012 • Bac STG 2010 <p>EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vendeur POINT P Gisors depuis 2016 • Conseiller clientèle GEDIMAT (matériel de chantier pour professionnel) de 2012 à 2014 <p>DIVERS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bonne maîtrise de la suite office • Guitariste (concerts amateurs) • Célibataire • Permis B et voiture <p>Notes : L'orthographe et la syntaxe dans le CV/LM est mauvaise</p>
--	---	--

7. *Elaborez un outil de classement (sur excel) des candidatures au poste proposé. Quel est le candidat éliminé ?*

6.3. Répondre aux candidats

Une réponse est donnée à chaque candidat.

➤ Exemple de réponse négative (après tri CV)

Monsieur (ou) Madame,

Nous vous remercions de l'intérêt que vous avez manifesté vis-à-vis de notre entreprise et du poste proposé.

Après un examen attentif de votre lettre et de votre CV, nous avons le regret de vous informer que nous ne pouvons pas retenir votre candidature. Soyez cependant assuré que cette décision ne met pas en cause vos qualités personnelles, ni même celles de votre formation.

Nous vous souhaitons de trouver un emploi correspondant à votre expérience et à vos souhaits.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur (ou) Madame, l'expression de nos meilleures salutations

➤ Exemple de réponse négative (en gardant le dossier pour un recrutement futur)

Monsieur (ou) Madame,

Nous vous remercions de l'intérêt que vous avez manifesté vis-à-vis de notre entreprise et du poste proposé. Nous ne pouvons pas répondre favorablement à votre demande, d'autres candidats ayant une expérience plus proche de ce que nous souhaitons.

Toutefois, si nous recherchons à l'avenir un candidat ayant votre profil, nous ne manquerons pas de vous contacter. Sauf avis contraire de votre part, nous vous proposons donc de garder votre dossier.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur (ou) Madame, l'expression de nos meilleures salutations

➤ Exemple de courrier d'invitation à un entretien

Monsieur (ou) Madame,

Nous avons bien reçu votre candidature au poste de _____ et nous vous en remercions. Afin de l'examiner de manière plus complète, nous souhaiterions vous rencontrer dans nos locaux situés à _____, le ____ à ____.

Nous vous remercions de bien vouloir confirmer votre venue à ce rendez-vous en téléphonant au _____ ou bien par mail à _____.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur (ou) Madame, l'expression de nos meilleures salutations.

Visitez ces sites pour la mise en page globale :

D'un courrier papier : <https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1200765-lettre-de-motivation-pour-un-premier-emploi-modele-exemple/>

D'un e-mail : <https://www.ionos.fr/digitalguide/email/marketing-email/ecrire-un-email-les-consignes-a-respecter/>

7. L'entretien d'embauche

7.1. Les différents types d'entretien

A partir du site « <http://www.regionsjob.com/conseils/les-differents-types-dentretiens.html> », vous repérez et expliquez rapidement les différents types d'entretien possible donnant un avantage / inconvénient majeur pour chacun.

7.2. Les différentes techniques d'animation de l'entretien (les styles d'entretien)

A partir du site « <http://www.regionsjob.com/conseils/les-differents-types-dentretiens.html> », vous repérez et expliquez rapidement les différents styles d'entretien possible donnant un avantage / inconvénient majeur pour chacun.

7.3. Le plan d'entretien (entretien directif)

Le manager doit :

- . Accueillir le candidat
 - . Présenter l'enseigne et le poste
 - . Echanger avec le candidat
 - . Conclure
 - . Préparer la suite de l'entretien : Préciser la suite du processus de recrutement, indiquer la date de réponse.
- Attention : Les informations recueillies sont confidentielles

Les grands thèmes abordés doivent être :

- . L'intérêt pour l'entreprise,
- . Les compétences liées au poste,
- . L'expériences,
- . Les qualités humaines,
- . Le savoir-être en entretien, la motivation
- . Les conditions de travail et prétentions salariales

7.4. Préparer une grille d'entretien

Elle dépend du poste. Un exemple pour un vendeur technique :

	Coeff	Note	Pondérée	Observations
Qualification				
Diplôme				
Formations				
Compétences				
Vente				
Connaissance produits				
Gestion du rayon				
Informatique				
Savoir être				
Tenue				
Sourire				
Posture				
Expression Orale				
Ecoute				
Travail en équipe				
Adaptabilité				
Autonomie				
Motivations				
Informé sur l'entreprise				
Pose des questions				
Evolution possible				
Divers				
Prétentions salariales				
Autres				
Conclusion				

LE CAS : SYNTHÈSE DES ENTRETIENS AVEC LES CANDIDATS CONVOQUÉS

Lisa Bailli

- . Elle connaît bien le secteur d'activité et les produits d'outillage
- . Il y a un trou dans son expérience car elle s'est occupée de ses enfants
- . Elle souhaite reprendre une activité professionnelle avec moins de responsabilités à cause des enfants
- . Elle est dynamique et volontaire. Le regard est direct.
- . Elle s'exprime très bien
- . Elle a d'excellentes qualités relationnelles et une bonne capacité d'écoute : elle semble pouvoir très facilement s'intégrer à une équipe
- . Elle a fait des recherches sur l'entreprise et a posé des questions intéressantes sur les rumeurs de rachat diffusées dans la presse économique

Ahmed Lassi

- . Il connaît bien certains produits techniques mais pas parfaitement l'outillage. Il connaît le mieux le BtoB que le BtoC
- . Le trou dans le CV n'est pas justifié mais il esquivé intelligemment les questions gênantes.
- . Il veut évoluer vers un poste de manager d'équipe
- . Il s'exprime très bien
- . Il est très poli, un regard franc et direct
- . Le relationnel est assez bon. Il paraît capable de s'intégrer dans une équipe
- . Il paraît autonome dans son travail d'après son expérience
- . Il paraît intéressé par l'entreprise mais a posé peu de questions

8. A partir des CV en page 9 et des informations ci-dessus, vous construisez et complétez les grilles d'entretien. Choisissez le candidat à retenir en justifiant votre réponse.

8. Les outils d'aide au recrutement

8.1. Les tests d'aptitude et de personnalité

➤ Le test PAPI de « Cubiks » : <https://www.youtube.com/watch?v=SSmZHFdWWko>

Qu'est-ce qui est mesuré / exploré par le « PAPI 3 » ? Citez 5 exemples de votre choix

Expliquer l'expression « les big five » (<https://www.123test.com/fr/theorie-des-cinq-grands-facteurs-de-personnalite/>)

Expliquez l'expression « chaque solution est unique » citée dans la vidéo.

➤ Le test SOSIE de «Pearson » : <https://www.mon-qi.com/test-recrutement/test-de-personnalite/test-sosie.php> / <https://www.talentlens.fr/product/sosie-2nd-generation/>

Qu'est ce qui est mesuré par le Test SOSIE ? Dans quel but ?

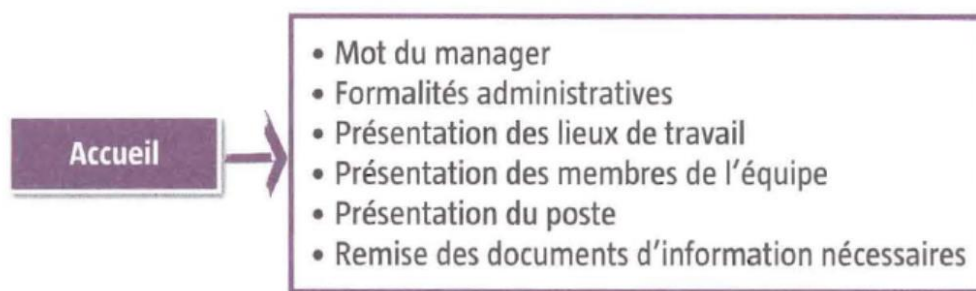
8.2. Les test techniques

Ils ont pour objectif d'évaluer les compétences techniques (spécifiques à un métier / poste) du candidat, sa capacité à raisonner, sa logique, sa capacité d'adaptation aux nouvelles situations. Ils sont présentés le plus souvent sous la forme de suites logiques à compléter. Certaines entreprises utilisent des « case study » à analyser ou même un mini-projet à réaliser.

9. Intégrer un nouveau collaborateur

9.1. L'accueil

L'accueil est une phase importante mais brève qui peut durer de quelques minutes à une journée selon l'importance qu'on lui accorde. C'est un moment important pour donner une vue de son poste et de d'ensemble de l'entreprise au nouveau collaborateur.



Il est conseillé de préparer un **livret d'accueil** : Ce document permet de s'assurer que les nouveaux collaborateurs disposent des informations complètes, homogènes et mises à jour. Il ne s'agit pas de les noyer sous les informations mais de leur préparer un kit de survie reprenant les principales procédures internes (pour se connecter à la messagerie interne par exemple) et les rôles et responsabilités de chacun.

9.2. La période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience. Elle permet également au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Chacune des parties (entreprise ou employé) s'autorise à poursuivre ou à interrompre le contrat de travail **sans préjudice**.

A partir du site « <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1643> » :

1. Est-elle obligatoire ? Expliquez

2. Vous avez embauché un vendeur au statut employé. Le contrat prévoit une durée de la période d'essai de 3 mois. Qu'en pensez-vous ?

3. Un manager au statut cadre vient d'être embauché. Le contrat prévoit une durée de la période d'essai de 3 mois. Qu'en pensez-vous ?

4. Vous avez embauché un vendeur avec une période d'essai inscrite au contrat. Au bout de 10 jours, vous rompez la période d'essai. Vous demandez à ce vendeur de quitter l'entreprise le soir même. Qu'en pensez-vous ?

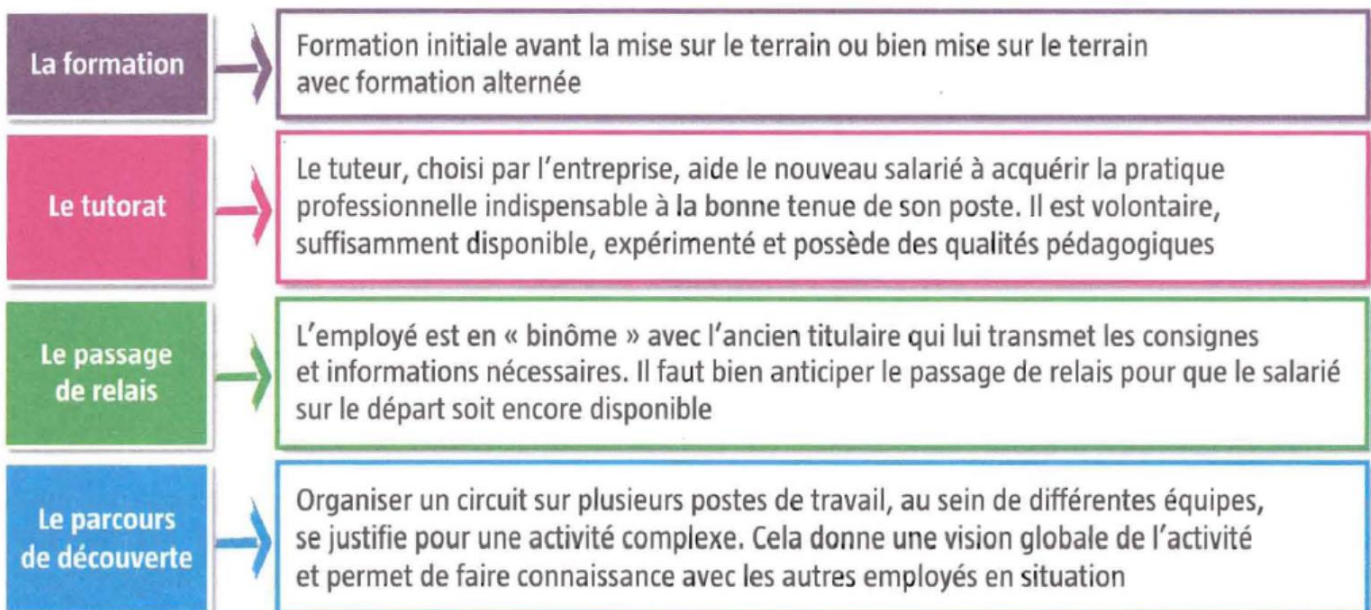
5. La période d'essai est-elle renouvelable ? Expliquez.

6. Vous travaillez chez un grossiste en matériel informatique. Pouvez-vous renouveler la période d'essai d'un vendeur que vous avez embauché il y a deux mois ? expliquez (voir la convention collective du commerce de gros : « <https://www.convention.fr/actualites/convention-collective-des-commerces-de-gros-la-periode-d-essai-3044-11868>) »

9.3. L'intégration dans le poste

Un nouvel emploi nécessite toujours une période d'adaptation pour que le nouvel employé développe les compétences nécessaires au poste. Cette période est évidemment variable selon la difficulté du poste.

Il est possible d'envisager :



9.4. Evaluer le nouveau salarié

Pour évaluer le déroulement de l'intégration, le manager doit faire le point régulièrement avec le nouveau salarié :

- au minimum une fois avant la fin de la période d'essai;
- en présence du tuteur le cas échéant ;
- à l'oral (échange informel, entretien) ou à l'écrit (rapport d'étonnement) ;
- un document d'évaluation formalisé.

En fonction des difficultés rencontrées, le manager peut alors :

- . poursuivre ou modifier le parcours d'intégration
- . poursuivre ou interrompre la période d'essai ou le contrat de travail

Travail à faire : Vous êtes manager chez Darty et vous venez d'embaucher un nouveau vendeur. A partir des sites

. <https://www.manager-go.com/ressources-humaines/le-rapport-d-etonnement.htm>

. <https://www.manager-go.com/ressources-humaines/le-rapport-d-etonnement.htm> /

. <https://openclassrooms.com/fr/courses/4539271-integrez-vos-nouveaux-collaborateurs/4942507-effectuez-le-bilan-de-lintegration>

Vous construisez une trame de rapport d'étonnement qui devra être rempli par le nouveau salarié.