

**Compétence 2 : Recruter des collaborateurs****Chapitre 1 : Evaluer les besoins en compétences et en personnel**

Avant de recruter, l'UC doit évidemment évaluer ses besoins et les comparer à ses ressources

### 1. Le besoin en recrutement

Le besoin en recrutement peut naître de plusieurs phénomènes qui sont parfois simultanés.

#### ➤ **La rotation du personnel (turn-over)**

C'est un phénomène naturel : 32% des employés français pensent fréquemment à changer d'emploi. Le **taux de rotation du personnel** permet à l'entreprise de savoir de quelle manière elle renouvelle ses effectifs. Il est en moyenne de 15% (en 2018) en France.

Il n'y a pas de taux de turn-over idéal. La situation varie selon les enseignes. Il est à noter que de jeunes recrues apportent du dynamisme à leur équipe, mais elles souffrent d'un manque d'expérience. Leur recrutement permet de restreindre les frais de personnel (et réciproquement pour les personnes ayant beaucoup d'ancienneté).

Le taux de turn-over peut dépendre de plusieurs facteurs :

- . les conditions de travail
- . le climat social
- . la qualité du management
- . le secteur économique
- . la pyramide des âges : elle permet d'avoir une vision d'ensemble des besoins futurs en personnel, d'anticiper les recrutements et les besoins de formation. Une pyramide des âges couvrant toutes les tranches d'âge permet d'avoir des coûts salariaux équilibrés et assure une bonne transmission des savoirs.

#### ➤ **La croissance naturelle de l'entreprise**

➤ **Le besoin en compétences nouvelles.** La révolution digitale est en marche. Le comité d'orientation de l'emploi (COE) tente un nouveau chiffrage : résultat 10 % des métiers sont très exposés et éventuellement voués à disparaître et 50 % sont appelés à se transformer très profondément. Selon une (autre) étude publiée par Dell et l'Institut pour le futur, 85% des emplois de 2030 n'existent pas encore.

➤ **Le calendrier commercial.** Soldes, anniversaires, black Fridays, etc. Tous ces événements génèrent des besoins en personnels

➤ **La vie « quotidienne » de l'UC :** Accidents, maladies, congés, départs en retraite, etc.

### 2. Evaluer les besoins en recrutement

#### **2.1. Les besoins quantitatifs (Voir Compétence 1 / Chapitre 3 (recenser les ressources et disponibles et les besoins))**

#### **2.2. Les besoins qualitatifs**

Afin de compléter de manière efficace le diagnostic quantitatif, le manager doit évaluer également les besoins en compétences. Il peut s'appuyer sur l'analyse de l'organigramme, une cartographie des métiers, un référentiel des compétences, les rapports sociaux de l'entreprise (pyramide des âges...).

Voir la [Cartographie des métiers des Grands Magasins](#)

### 3. Les contrats de travail

En fonction des situations, le manager privilégiera tel ou tel type de contrat de travail

Non défini par la loi, le contrat est une convention par laquelle une personne s'engage à exécuter un travail au profit d'une autre en se plaçant sous la subordination de cette personne contre une rémunération. Le contrat de travail repose donc sur trois piliers :

- l'activité du salarié ;
- le lien de subordination qu'il accepte ;
- la rémunération que l'employeur s'engage à verser en contrepartie.

Types	Caractéristiques	Modalités de rupture
CDI	La durée du contrat n'est pas précisée. Il est à temps plein (35 h) ou à temps partiel. <u>Objectif</u> : Pouvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise.	Démission, licenciement, accord entre les parties (rupture conventionnelle)
CDD	Conclu pour une durée déterminée pour une tâche précise et non durable. Il ouvre droit à une <a href="#">prime de précarité</a> . Il est interdit pour les travaux dangereux. Il doit être écrit sinon il peut devenir un CDI <u>Objectif</u> : . Remplacer un salarié . Faire face à un surcroit d'activité . Emploi saisonnier	Au terme échu, le contrat prend fin. Il est renouvelable 2 fois dans la limite de 18 à 24 mois (sauf <a href="#">accord de branche</a> ) avec <a href="#">délais de carence</a> .
<a href="#">Contrat de travail intérimaire</a> ou temporaire	Mêmes conditions mais nécessité de 2 contrats : un contrat de mise à disposition du salarié entre l'agence et l'entreprise et un contrat de mission entre le salarié et l'agence. <u>Objectif</u> : idem CDD (plus souple mais plus coûteux)	Idem CDD
Contrat d'apprentissage	Réservé aux jeunes de 16 à 25 ans. L'employeur est aidé, en contrepartie il a une obligation de formation.	CDD de 1 à 3 ans
Contrat de professionnalisation	Il s'adresse à toute personne de 16 ans au moins, disponible pour 6 mois au moins. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.	CDD

1. Quel type de contrat pourriez vous envisager dans les situations suivantes

. D'après la pyramides des ages vous savez que 2 vendeurs expérimentés vont partir à la retraite. L'un dans 8 mois, l'autre dans un 1 an et ½. Vous voulez anticiper

. Vous avez un gros surcroit de travail pendant 2 jours pour les inventaires.

. Une vendeuse part en congé parental pendant 1 an.

. Le chef de rayon démissionne.