Chapitre 7 Préparer le recrutement

RÉFÉRENTIEL

|  |  |
| --- | --- |
| Compétence | Savoirs associés |
| Évaluer les besoins en compétences et en personnel | Le profil de poste ; les modes de recrutement |

Missions

**Mission 1 Définir le poste et le profil attendus**

1. Rédigez la fiche de poste d’employé libre-service non alimentaire.

|  |  |
| --- | --- |
| **Fiche de poste : employé libre-service non alimentaire** | |
| **Contexte** | |
| Entreprise | Auchan hypermarché Aubagne  Grande surface alimentaire – 10 000 m² – 349 personnes – 162 millions d’euros |
| Produits | Tout type de produits, alimentaires et non alimentaires, positionnement prix bas |
| Marché | Grande consommation, clientèle de particuliers, principaux concurrents : Géant Casino et Intermarché |
| Service | Rayon non alimentaire |
| **Fonction** | |
| Titre | Employé libre-service non alimentaire |
| Statut | CDI |
| Hiérarchie | Poste de base, sous l’autorité du responsable de rayon  Peut être en relation avec le secrétariat du département ou la réception |
| Mission globale | Assurer le bon fonctionnement du rayon |
| Contrôle | Objectifs fixés par le responsable du rayon, notamment sur la démarque et les ruptures |
| **Missions** | |
| Mission 1 | Participer à la gestion des marchandises de son rayon en appliquant les procédures :   * contrôler la réception des marchandises ; * tenir les réserves propres et rangées ; * lutter contre la démarque ; * préparer et réaliser les inventaires. |
| Mission 2 | Contribuer activement à la tenue du rayon et à la relation client :   * approvisionner et tenir le rayon ; * remplir le rayon, faire le réassortiment du manquant ; * nettoyer le rayon ; * retirer les produits impropres à la vente ; * mettre en valeur les produits ; * assurer le balisage et l’étiquetage ; * vendre et accueillir le client ; * informer sur les produits, le financement, le SAV. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Conditions de travail – risques – rémunération – évolution** | |
| Conditions | Horaires variables sur 7 jours, 5 semaines de congés payés |
| Risques et contraintes | Utilisation des transpalettes  Pénibilité du travail |
| Salaire | 1 500 € bruts par mois + prime individuelle et prime collective sur objectifs |
| Évolution | Possibilités d’évolution vers le poste de responsable de rayon |

2. Rédigez le profil de poste attendu du candidat.

|  |  |
| --- | --- |
| **Profil de poste ELS non alimentaire** | |
| **Savoirs**  Formation | * Niveau bac * Connaissance produits de jardin |
| **Savoir-faire**  Expérience professionnelle | * Un an d’expérience en ELS |
| **Savoir être**  Qualités personnelles | * Force et résistance physique * Compréhension * Dynamisme * Autonomie * Disponibilité * Ponctualité * Sourire * Esprit de service * Aptitude au travail en équipe |

**Mission 2 Préparer le recrutement**

3. Rédigez une note à l’attention de Rachid présentant les différents modes de recrutement externes envisageables dans ce cas précis.

De : stagiaire

À : Rachid

Objet : recrutement ELS espace jardin

|  |  |
| --- | --- |
| ***A consulter en premier : les sources internes à l’entreprise*** | |
| **Les ELS d’Auchan**  **OUI** | M. Krief souhaite d’abord exploiter les ressources internes à l’entreprise. Il s’agit principalement des employés libre-service déjà en poste et qui souhaitent découvrir un autre rayon.  Il bénéficierait d’une personne déjà opérationnelle, bien intégrée dans l’unité et adaptée à la culture d’entreprise d’Auchan.  L’inconvénient est de déplacer le problème de recrutement sur un autre rayon.  Il peut également s’adresser au groupe Auchan, qui peut avoir des candidats susceptibles d’être intéressés par une délocalisation dans la région marseillaise, avec le même type de problème. |
| **Les autres employés**  **NON** | A priori, aucun candidat ne pourra se manifester puisqu’il s’agit d’un niveau de base. |
| **Les candidats spontanés**  **OUI** | Si la structure RH a conservé les dossiers de candidats spontanés qui n’ont pu être reçus, cela peut être une source intéressante. |
| **Les stagiaires et alternants**  **OUI LES ANCIENS** | Compte tenu du volume horaire demandé (35 heures), ce ne peut être un stagiaire ou un alternant en cours. En revanche, il est possible de contacter les anciens stagiaires ou alternants en bac professionnel qui pourraient convenir au profil. |
| **Le personnel temporaire**  **OUI** | Il peut être intéressant de contacter les anciens intérimaires qui pourraient convenir au profil. |
| ***A utiliser ensuite : les sources externes à l’entreprise*** | |
| **Les relations**  **OUI** | Les relations des ELS actuelles sont une bonne source. Il faudra donc diffuser l’annonce à tout le monde. |
| **Les bureaux de placement**  **OUI** | Pôle emploi par l’intermédiaire du site Internet |
| **Les écoles et les associations**  **NON** | Les délais semblent trop longs. |
| **Les recruteurs**  **NON** | Cela ne correspond pas au niveau de recrutement. |
| **Les petites annonces**  **OUI SUR GRATUITS LOCAUX** | Les petites annonces dans la presse sont onéreuses mais elles ont le mérite de pouvoir être locales. |
| **Les Jobboards sur Internet**  **OUI** | C’est certainement la source principale : Pôle emploi et Auchan recrute. |

Compte tenu du niveau de recrutement, l’approche individualisée de type recrutement 2.0, en dehors du site carrières Auchan-recrute.fr, n’est pas légitime. Elle est longue, elle prend du temps et elle est donc onéreuse.

Stagiaire

4. Rédigez la petite annonce à faire paraître sur Internet.

**Petite annonce sur Auchan-recrute.fr :**

**Ville :** 13400 Aubagne

**Type de contrat :** CDI temps complet

**Enseigne :** Auchan hypermarché

Et si **VOTRE aventure** commençait **avec NOUS ?**

Mais NOUS, c’est qui ? Hyper, super, proximité, drive et e-commerce, tout ce petit monde c’est Auchan Retail France : des formats au service d’un client omnicanal, attentif à son environnement et à son bien-être.

Ce qui nous guide avant tout, c’est d’être au service d’une marque unique, connectée et responsable, pour satisfaire quotidiennement nos clients. Wouaouh ! Ça, c’est posé !

Envie de rejoindre le pionnier de la grande distribution alimentaire en France ? Cela tombe bien, nous recherchons actuellement un Employé Libre-Service H/F rayon jardin pour rejoindre nos équipes en hypermarché !

En détail, ça donne quoi ?

* **Vous assurez** un remplissage et une présentation de qualité des produits.
* **Vous conseillez** vos clients grâce à votre connaissance aiguisée des produits, rien n’a de secret pour vous et vous partagez tous vos bons conseils avec vos clients !
* **Vous effectuez** des comptages, les enregistrez et transmettez les informations nécessaires au bon fonctionnement de l’activité.
* **Vous réalisez** des opérations de montage, de nettoyage, de rangement du magasin et des zones de réception ou de réserve.

Chouette, non ? Alors si vous vous reconnaissez dans ce portrait, que vous êtes dynamique, organisé(e), rigoureux(se), que votre sens du service client n’est plus à démontrer, que vous faites preuve d’une bonne écoute et que vous aimez le travail en équipe, n’hésitez pas… Rejoignez-nous !

Et l’aventure ne s'arrêtera pas là ! Demain, vous pourrez envisager votre carrière comme responsable de rayon ou ailleurs, dans un super, en ultraproximité, en logistique ou encore au drive, tout cela en fonction de nos opportunités.

De notre côté, nous nous ferons un plaisir de vous apporter professionnalisme, exemplarité, proximité, et en toute simplicité une ambiance de travail source de votre épanouissement professionnel.

Alors génial, nous nous sommes trouvés !

|  |
| --- |
| POSTULER |

Entraînement

**Exercice 1**

1. Établissez le profil de poste des vendeurs.

|  |  |
| --- | --- |
| **Profil de poste** | |
| **Poste** | **Vendeur** |
| **Savoir**  Formation | Études : bac+2 dans le domaine du commerce |
| **Savoir-faire**  Expérience | Expérience demandée : au moins deux ans de préférence dans le secteur des menuiseries et/ou cuisines   * Tenir le rayon et s’assurer du réapprovisionnement * Accueillir et conseiller la clientèle des particuliers du point de vente * Développer et fidéliser la clientèle * Planifier et suivre les dossiers jusqu’à la facturation et l’encaissement |
| **Savoir être**  Aptitudes personnelles | * Professionnel * Enthousiaste * Organisé * Autonome * Polyvalent * Esprit de service |

2. Rédigez l’annonce de recrutement à paraître sur batiman.fr, le site Internet de l’entreprise.

**Vendeur**

**St Maximin 83**

*Publiée le X/X/2019*

**Réf. : XXXXX**

**Poste :** Vendeur

**Région :** Var **Lieu :** Saint-Maximin **Type de contrat :** CDI

**Vos missions :**

* tenir le rayon et s’assurer du réapprovisionnement ;
* accueillir et conseiller la clientèle du point de vente ;
* développer et fidéliser la clientèle ;
* planifier et suivre les dossiers jusqu'à la facturation et l’encaissement.

**Votre profil :** H/F, de formation commerciale BAC + 2 et justifiant d'une expérience d'au moins deux ans dans la vente.

**Vos qualités :** professionnalisme et enthousiasme représentent autant d’atouts qui vous feront réussir à ce poste. Vous devez être organisé, autonome et polyvalent, être à l’**écoute, et avoir l’esprit de service au client.**

**Nous vous offrons :** la possibilité de formations et d’évolution dans le poste et un salaire avec un fixe + commissions.

Adresser CV et lettre de motivation http ://www.batiman.fr/…/recrutement

[Postuler pour cette offre](http://www.batiman.fr/fr/71.html?offreID=6)

**Exercice 2**

1. Proposez des améliorations dans la démarche utilisée pour recruter des candidats.

Les petites annonces dans la presse locale et parisienne ne sont certainement pas le meilleur moyen pour obtenir des candidatures. Le public des jeunes technico-commerciaux en informatique et bureautique et surtout versé sur le media Internet.

À long terme, il faut que Stiff déploie un site Internet et un blog et publie régulièrement des contenus pour faire la démonstration de sa technicité et de son efficacité. Les jeunes commerciaux sont en effet sensibles à la performance.

Ensuite, Stiff pourra intervenir sur les réseaux sociaux, essentiellement les réseaux professionnels comme LinkedIn ou Viadeo afin :

* de se faire connaître en créant des pages entreprises alimentées par le blog ;
* de repérer et de démarcher des profils pouvant ressembler aux candidats recherchés, qu’ils soient en situation de recherche d’emploi ou pas.

En complément de cette démarche 2.0, Stiff pourra utiliser un ensemble de sources externes.

À court terme :

* les relations de ses commerciaux et autres employés ;
* les Jobboards comme Pôle emploi, l’APEC, Monster ou Cadremploi ;
* les recruteurs qui ont toujours de nombreux dossiers sous la main.

À plus long terme, les établissements de formation de technico-commerciaux et les écoles de commerce.

Stiff peut également utiliser des ressources internes comme des candidatures spontanées, des stagiaires, des alternants ou bien du personnel temporaire qui a pu travailler pour elle. Mais, compte tenu du profil de l’équipe commerciale, cela paraît limité.

Dans l’immédiat, la solution la plus rapide est d’utiliser les relations, les jobboard et les recruteurs.

2. Proposez des améliorations pour la petite annonce sur le fond et sur la forme.

**Au niveau de la forme, rendre l’offre plus attractive :**

* mettre une photo, un slogan ;
* utiliser des caractères différents ;
* employer des termes « clés », synthétiques.

**Au niveau du fond, rendre l’offre plus explicite :**

* préciser les missions du poste à pourvoir et les conditions d’exercice ;
* préciser le profil recherché :
* éléments objectifs (niveau d’études souhaité, expérience professionnelle, etc.) ;
* éléments subjectifs (qualité de persévérance, de responsabilité, d’autonomie, etc.).

Par exemple :

Société en pleine expansion

Logo

Meilleur concessionnaire Canon de France

Région Île-de-France

RECHERCHE

**Conseiller clientèle junior reprographie**

Titulaire d'un diplôme bac+3

Vous possédez une première expérience commerciale dans le secteur d’activité.

Vous êtes compétents, autonome, tenace, dynamique, disponible.

Vous êtes un bon négociateur.

Situé directement sous l’autorité du directeur des ventes,

vous vous verrez confier en toute autonomie une clientèle d’entreprises

dont vous aurez la responsabilité du développement commercial

dans le cadre de la stratégie de Stiff.

Prospection, négociation, analyse, conseil, remontée d’information

Perspectives d’évolution importante

Fixe + commissions

Merci d'adresser votre candidature à rh@stiff.com

**Exercice 3**

1. Calculez le coût global (recrutement, intégration, charges de personnel) à supporter par l’unité commerciale la première année pour chaque type de contrat.

Possibilité 1 : CDI 25 heures

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Éléments de coûts** | **Calcul** | **Montant** |
| **Recrutement** | Annonce |  | 171,00 |
| Temps travail M. Roboti | 15,25 × 1 685 × 1,45 / 151 | 246,75 |
| Temps travail Mme Casf | 3,5 × 1 575 × 1,45 / 151 | 52,93 |
| Formation tuteur | 5 × 1 685 × 1,45 / 151 | 80,90 |
| **Coût du personnel** | Smic + 13e mois CDI 25 heures | (12+1) × 976 × 1,22 | 15 479,36 |
|  |  | **Coût total** | 16 030,94 |

Possibilité 2 : contrat de professionnalisation 21 heures

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Éléments de coûts** | **Calcul** | **Montant** |
| **Recrutement** | Annonce |  | 171,00 |
| Mme Casf | 10 × 1 575 × 1,45 / 151 | 151,24 |
| Mme Casf | 1 575 × 1,45 /151 | 15,12 |
| Tuteur | 1 685 × 1,45 /151 | 16,18 |
| Formation tuteur | 50 × 1 685 × 1,45 /151 | 809,02 |
| **Coût du personnel** | Smic + 13emois CT 21 heures | 1 365 × 0,55 × 1,24 × 13 | 12 102,09 |
| **(–) Aides** | Prise en charge OPCA | (40 × 15) + (230 × 6) | –1 980,00 |
|  |  | **Coût total** | 11 284,65 |

2. Présentez les avantages et les inconvénients des 2 solutions envisagées.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **CDI** | **Contrat de professionnalisation** |
| **Avantages** | * Employé pouvant bénéficier d’une expérience * Employé pouvant présenter une qualification supérieure | * Coût inférieur * Moyen de tester les capacités professionnelles * Possibilité de transformer le contrat de professionnalisation en CDI à l’issue de la formation * Coût plus faible que le CDI |
| **Inconvénients** | * Contraintes juridiques et financières si la personne recrutée doit être licenciée. * Risque de prétentions statutaires et salariales supérieures * Coût supérieur au contrat de professionnalisation. | * Salarié sans expérience * Salarié peu qualifié * Obligation de formation |

D’un point de vue strictement comptable, il est plus avantageux d’avoir recours à un contrat de professionnalisation.

3. Rédigez une annonce à publier dans les colonnes et sur le site du journal Sud-Ouest pour le cas d’un contrat de professionnalisation.

|  |
| --- |
| Intermarché Dax  RECHERCHE  Employé(e) libre-service (H/F)  Rayon Fruits et légumes  **Réf. :** XXXX  **Statut :** salarié en alternance 21 heures  **Type de contrat :** contrat de professionnalisation  **Région :** Landes  Poste à pourvoir au 01/09/N  *Missions*  Marchandisage, balisage, étiquetage, gestion produits, contact clientèle, gestion de stocks  Profil   * Titulaire d’un BEP VAM * Dynamique, sens de l’organisation et des responsabilités * Sens du contact client   **Contact :**  **Envoyez votre CV accompagné d’une lettre de motivation à** contact-dax@intermarché.fr |