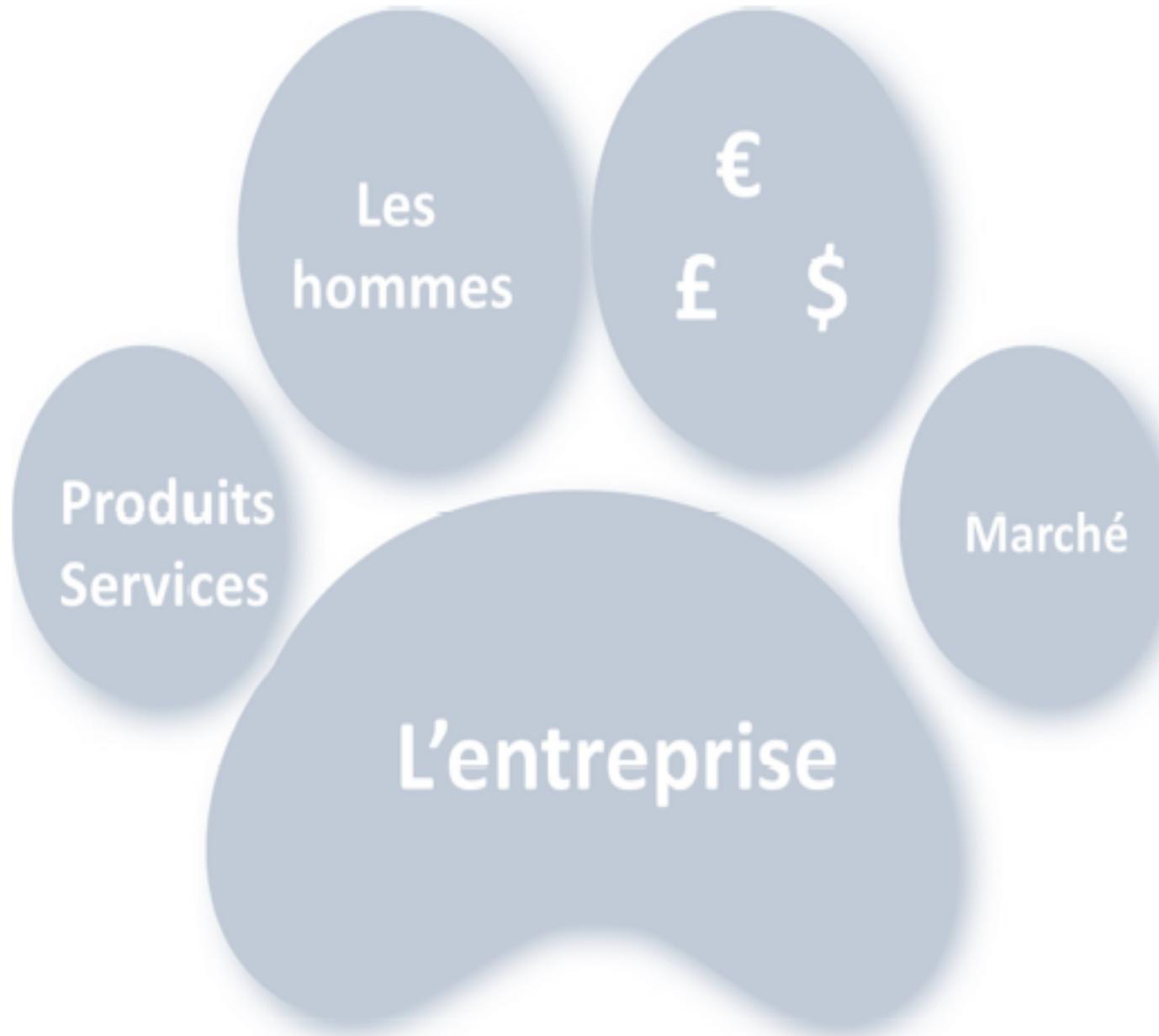


Qu'est-ce qu'une entreprise?



Pourquoi recruter ?

→ Augmentation de l'activité

- Croissance forte de l'entreprise et faire face à la demande.
- Nouveaux marchés, augmentation du chiffre d'affaires
- Pics d'activité saisonnières

→ Turn-over et départs à la retraite

- Démissions
- Licenciements
- Départs à la retraite

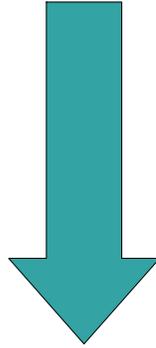
→ Stratégie de développement

- Ouverture d'une nouvelle entité : agence, site industriel, magasin, etc.
- Nouveau produit ou service = nouvelles compétences
- Renforcement d'un service Ex R&D (recherche et développement).
- Structuration de l'entreprise : directeur commercial, manager, directeur financier, etc



→ augmentation d'activité :

- Sera-t-elle durable? Ou est-elle saisonnière? Ou liée a un marché?



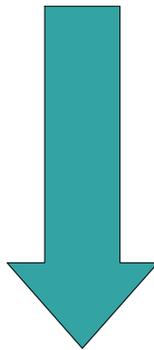
- Y a-t-il une personne de l'effectif qui pourrait remplir la fonction?
- Proposer des heures supplémentaires?
- Recrutement pour quelle durée? quel temps de travail?
- Quel poste?
- Que rapportera le recrutement ? Gain > au coût de recrutement?

→ Turnover

Turnover = (rotation) le renouvellement des effectifs, suite à des recrutements et des départs du personnel : démissions, départs à la retraite.

Dans les grandes entreprises on calcul le taux de turn-over ou taux de renouvellement du personnel

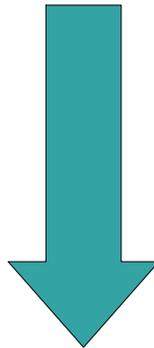
Taux de turn-over = [(Nombre de départs au cours de l'année N + Nombre d'arrivées au cours de l'année N)/2] / Effectif au 1er janvier de l'année N



- Recruter exactement au même poste?
- Remplacer la personne qui part à la retraite ?
- Quel profil?
- Pourquoi la démission du prédécesseur? Comment éviter un nouveau départ?
- Quel gain?

→ Stratégie de développement

Ouverture d'une nouvelle UC, Innovation (nouveau produit ou service)



- Combien de personnes?
- Qui dans l'effectif actuel peut rejoindre la nouvelle équipe?
- Quel(s) profil(s) de postes? Quelles compétences?
- Structurer pour améliorer l'activité



"C'est bien connu, recruter, c'est investir"

Réflexion, Anticipation

1. Identifier les besoins de recrutement

● Définir l'objectif du recrutement

1. Pallier l'augmentation temporaire de l'activité :

- Saisonnalité : ex Noël, les soldes : l'UC aura besoin de recruter des vendeurs ou de personnes pour la mise en rayon
- Une commande importante ponctuelle : Ex: grosse commande de produits, un gros chantier. L'entreprise aura besoin temporairement d'ouvriers, de préparateurs de commandes.

2. Répondre aux perspectives d'évolution :

- Ouverture d'une nouvelle agence : l'entreprise pourra avoir besoin d'un manager, de vendeurs, d'hôtesses de caisse.
- Création d'une nouvelle activité : Ex création d'un service clients, l'entreprise pourra avoir besoin de télé conseillers, de télé prospecteurs, de managers.,

● Réaliser un diagnostic quantitatif et qualitatif

• Le diagnostic quantitatif des besoins en personnel

Objectif : Évaluer la taille optimale d'une équipe compte tenu des contraintes liées à l'UC : horaires de travail (ouverture), temps de travail de chaque salarié, type de contrat de travail.

1. Volume d'heures réalisables par l'équipe concernée (a) : nombre de salariés, durée de travail,
2. Calculer le temps nécessaire pour assurer la mission au cours d'une période donnée. (b)
3. Comparer les 2 temps pour déduire le nombre d'heures nécessaires et donc le nombre de personnes : $(a) - (b) = \text{heures nécessaires}$

Exemple 1 :

Le rayon « Poissonnerie » d'un grand magasin alimentaire emploie habituellement 4 vendeurs (3 contrats à 35 heures et un contrat étudiant de 10 heures). En période de fêtes de fin d'année, l'activité augmente fortement ; le besoin en personnel supplémentaire est nécessaire car les 4 vendeurs ne peuvent pas assumer efficacement les missions. Le manager a évalué le temps nécessaire à 175 heures par semaine