Chapitre 03 — Recruter et Intégrer un Collaborateur

Diagnostic de recrutement · Fiche de poste · Conduite d'entretien

D1 · OptiSport

Diagnostiquer le besoin & choisir le contrat

Mise en situation — OptiSport

• OptiSport, enseigne de sport premium (8 salariés). Départ imprévu du meilleur vendeur.

• Contexte : pleine saison été, pic d'activité dans 3 semaines, budget limité.

• Claire hésite entre CDI immédiat, intérimaire, ou redistribution de charge.



Questions de mise en application

Question 1

Réalisez le diagnostic du besoin de recrutement (quantitatif et qualitatif).

Éléments de correction

Besoin quantitatif : 1 poste full-time (35h/semaine). Le départ crée un manque de 35h/sem, soit 40 % de la force de vente. En saison haute, ce manque se traduit par une dégradation du service et du CA. Besoin qualitatif : expertise technique en running/trail, compétences en conseil personnalisé, connaissance des marques premium (Salomon, Hoka, Brooks). Sens développé du service client et appétence pour la vente de valeur ajoutée. Profil senior préférable pour la clientèle haut de gamme.

Question 2

Analysez CDI, intérim et redistribution. Recommandez la solution la plus adaptée.

Éléments de correction

CDI : stabilité, investissement formation — mais délai de 3 à 6 semaines (trop long pour le pic dans 3 semaines). Intérim : disponibilité 48h, flexibilité — mais coût ×1,3 à 1,5, compétences techniques incertaines. Redistribution : 0 coût — mais surcharge des 7 restants, risque de démotivation et d'erreurs en saison haute. Recommandation : solution hybride — intérim qualifié immédiatement pour la saison + lancer le recrutement CDI en parallèle.

Question 3

3 candidats pour le CDI : Alice (5 ans, J+30, prétention haute), Ben (2 ans, J+7, dans budget), Carlos (3 ans, J+14, recommandé par un client). Qui recommandez-vous ?

Éléments de correction

Carlos recommandé, sous réserve de validation en entretien. Justification : (1) Disponibilité J+14 compatible avec la fin de saison, chevauchement possible avec l'intérimaire. (2) 3 ans d'expérience pertinente. (3) Recommandation d'un client — signal fort de qualité relationnelle, très précieux chez OptiSport. Alice écartée : J+30 = manque toute la saison. Ben : seconde option si Carlos ne convient pas en entretien.

Chapitre 03 — Recruter et Intégrer un Collaborateur (suite)

D2 · NaturaCosm

Définir le profil & conduire le recrutement

Mise en situation — NaturaCosm

• NaturaCosm, boutique cosmétiques bio (6 salariés). Gérante Élodie rédige sa première offre d'emploi.

• Critères notés : « jeune, dynamique, idéalement une femme, sans enfants en bas âge, expérience cosméto ».

• 3 candidates : Camille (25 ans, 2 ans cosméto), Théo (28 ans, 3 ans cosméto), Sara (35 ans, 8 ans cosméto — break 2 ans).



Questions de mise en application

Question 1

Identifiez les critères discriminatoires et reformulez l'offre légalement.

Éléments de correction

Critères discriminatoires : « idéalement une femme » (sexe), « sans enfants en bas âge » (situation familiale — illégal), « jeune » (âge). Risque pénal : 3 ans et 45 000 €. Reformulation légale : NaturaCosm recherche un(e) conseiller(ère) beauté (H/F) — CDI 35h. Missions : conseil client sur gamme bio, démonstration produits, gestion des stocks. Profil : expérience en cosmétique 2 ans minimum, sens du contact, passion pour le naturel. Dynamisme apprécié.

Question 2

Rédigez une trame d'entretien de recrutement structuré en 5 parties.

Éléments de correction

(1) Accueil et cadre (5 min) : présenter le poste et NaturaCosm, annoncer le déroulé. (2) Présentation du/de la candidat(e) (10 min) : « Racontez-moi votre parcours. » Évaluer la clarté et la motivation. (3) Questions techniques (10 min) : « Citez 3 actifs naturels pour peau sèche. Comment conseillez-vous un client hésitant entre 2 produits ? » (4) Mise en situation (5 min) : « Une cliente se plaint d'une réaction cutanée — que faites-vous ? » (5) Questions ouvertes et clôture (5 min) : « Qu'est-ce qui vous attire dans le bio ? » Délai de réponse : 1 semaine.

Question 3

Évaluez objectivement les 3 candidat(e)s et recommandez un choix motivé.

Éléments de correction

Évaluation sur critères objectifs : Camille : 2 ans d'expérience, profil prometteur mais plus court. Théo : 3 ans d'expérience — le genre n'est pas un critère éliminatoire. Sara : 8 ans d'expérience, dont 2 ans de break familial qui n'effacent pas les compétences. Recommandation : Sara si son entretien est convaincant (expérience la plus riche). Théo si Théo obtient les meilleures réponses techniques. Important : Élodie doit justifier son choix par une grille d'évaluation documentée avec des critères objectifs.