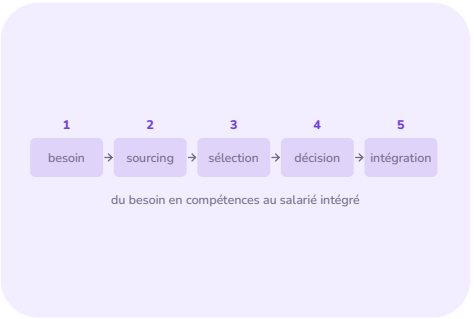
RESSOURCES HUMAINES ET COMMUNICATION · TERMINALE STMG

Recruter et intégrer les compétences

7 notions, l'essentiel à retenir et les pièges à éviter.



1 Compétences

- Compétence : savoirs (connaissances), savoir-faire (pratiques), savoir-être (comportements).
- Qualification : capacités reconnues (diplôme, titre, expérience). Potentiel : capacité à évoluer.
- Parcours professionnel : suite des emplois, formations et mobilités.

2 Anticiper : GPEC, devenue GEPP

- Comparer compétences disponibles et compétences requises, puis mesurer les écarts.
- Réponses : recruter, former, mobilité interne, prestataire. Le recrutement ne suffit pas toujours.
- Négociation obligatoire dès 300 salariés.

3 Décrire le besoin

- Référentiel de compétences : compétences d'un métier et niveaux attendus.
- Fiche de poste : le travail (intitulé, rattachement, missions, conditions).
- Profil de poste : la personne (qualification, expérience, compétences).

4 Recruter

- Étapes : besoin, sourcing, sélection, décision, puis intégration.
- Sourcing interne (mobilité, promotion) ou externe (annonces, écoles, cabinets, cooptation).
- E-recrutement et attractivité (marque employeur).

5 Obligations légales

OETH : effectif × 6 %, dès 20 salariés

- Non-discrimination : plus de vingt critères interdits (article L. 1132-1 du Code du travail).
- Informations demandées liées au poste ; candidat informé des méthodes de sélection.

6 Intégrer et contractualiser

Taux de rotation = ((entrées + sorties) ÷ 2) ÷ effectif moyen × 100

- Accueil, intégration (onboarding), fidélisation.
- Salariat (CDI, CDD, intérim) ; portage salarial ; micro-entrepreneur sans subordination ; bénévolat.

Pièges à éviter

- Croire que recruter est la seule réponse à un manque de compétences.
- Confondre fiche de poste (le travail) et profil de poste (la personne).
- Écrire dans une annonce un critère sans lien avec le poste (âge, sexe, situation de famille).
- Oublier qu'en intérim l'employeur est l'agence, pas l'entreprise utilisatrice.
- Faire travailler un micro-entrepreneur sous ses ordres : risque de requalification.