



FICHE 4

# LE RECRUTEMENT

“ Solution de recrutement ?  
Externe ? Interne ? ”

**Une démarche gagnante**  
« La cooptation : faire collaborer tout le personnel à la recherche d'un futur employé ».

## STAGIAIRE / APPRENTI

Besoin de compétences et connaissances obligatoires, nécessité de contrôle, intégrer la culture de l'entreprise.  
Fin de contrat : rupture ou le conserver (anticiper !).

INTERNE      EXTERNE

**EN INTERNE**  
(personnel de l'entreprise salarié)  
=  
promotion, mobilité,...

Avantage : possède la culture de l'entreprise  
Inconvénient : personnel à former.

-----

**EN EXTERNE**  
candidat à recruter ou prestataires



# LE RECRUTEMENT

“ Solution de recrutement ?  
Externe ? Interne ? ”

## JE DÉCIDE DE RECRUTER ET/OU DE PROMOUVOIR ?

Comment faire ? Quelles sont les étapes ? /

« Externalisez ce que vous ne savez pas faire vous-même... mais, n'enterrez surtout pas les problèmes ».

- ✓ Je chiffre le poste en termes d'heures, de coûts et je décide du type de contrat.
- ✓ Je demande conseil à mon comptable et/ou à un conseiller externe en gestion et juridique.
- ✓ Je simule un planning type avec les interactions des différents postes et tâches.
- ✓ Je décide du type de contrat, du coût horaire et des différents éléments et avantages du poste (logement, mutuelle, repas, tenues, ...).



« Surpayer un salarié est contre-productif »  
VRAI

LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRATS : CDD, CDI, intérim, saisonnier, autres (extra, sous-traitance, ...)



« J'embauche un CDD : c'est une période d'essai ... »  
FAUX

« J'emploi des salariés d'une entreprise étrangère ... » **ATTENTION**, au travail dissimulé !!

Attention à l'abus de statut : un autoentrepreneur est un sous-traitant indépendant et non un salarié !!



« Apprenti = stagiaire »  
FAUX.  
Un apprenti est un salarié de l'entreprise.

Je vérifie et je me documente sur les diverses aides possibles.

« Les aides sont multiples, complexes et en évolution permanente ... Ayez le réflexe d'interroger votre conseiller !! »

Je vérifie la cohérence avec la convention collective et le code du travail (je me fais aider).

Je valide le profil type à recruter avec la définition de poste selon la fiche et les attentes en termes de : savoir (connaissance), savoir-faire opérationnel (expérience), savoir-être (comportement).