

## Le recrutement d'un salarié



Le recrutement est un processus fondamental pour une entreprise car il impacte directement sa performance, sa culture et son développement à long terme.

### Les différentes manières de recruter

La procédure de recrutement peut être lancée :

- En interne, par :
  - **Le service de recrutement** de la direction des ressources humaines de l'entreprise : les chargés de recrutement de l'entreprise lancent une procédure de recrutement ;
  - **La cooptation** : des salariés de l'entreprise proposent une de leur connaissance pour occuper le poste.
- En externe : par le biais d'un cabinet de recrutement.

Si le recrutement est effectué par les chargés de recrutement de l'entreprise, il peut s'effectuer de trois manières :

- En postant une **offre d'emploi** sur des sites d'offre d'emploi (procédure de recrutement classique) ;
- En participant à des **forums pour l'emploi**, qui mettent en relation les employeurs et les demandeurs d'emploi ;
- En « **chassant** » **les candidats** sur les réseaux sociaux professionnels et les sites d'offre d'emploi. Attention, il est interdit de **débaucher** un salarié en poste au sein d'une société concurrente.

## La procédure de recrutement interne à l'entreprise

**La procédure de recrutement classique est la suivante :**

- 1/ **Rédaction d'une offre d'emploi en français** : présentation de l'entreprise, du poste et des missions, des éléments essentiels de la relation de travail (temps de travail, lieu de travail, éventuellement le salaire) à partir d'une fiche de poste.
- 2/ **Publication de l'annonce** sur les sites d'offres d'emploi : France Travail, Indeed, LinkedIn, l'AGEFIPH, l'APEC etc. ;
- 3/ **Tri des CV** : établissement d'une liste restreinte de candidats ;
- 4/ **Réalisation des entretiens téléphoniques** de présélection afin de :
  - S'assurer de la bonne compréhension du poste par le candidat ;
  - Planifier le futur entretien.
- 5/ **Déroulement du ou des entretiens de sélection** : moment de rencontre et d'échange sur la relation de travail envisagée ;  
Il est conseillé de ne pas imposer de trop nombreux entretiens de sélection aux candidats.
- 6/ **Choix du candidat retenu** selon des critères objectifs.  
Il est conseillé de répondre à l'ensemble des candidatures reçues.

**Il est rappelé qu'un recrutement raté, c'est-à-dire lorsque le salarié occupe son poste pendant moins d'un an, coûte à l'entreprise :**

- En termes financiers : une **perte financière importante** due au temps dédié à l'accueil, au matériel, au temps de formation etc ;
- En termes **non financiers** : une **dégradation de la marque employeur**, une **surcharge de travail** des équipes entraînant une diminution de la **motivation** et une augmentation du **stress**.



### Le conseil de Numans

**Il est conseillé d'accorder un soin particulier à :**

- La **phase de recrutement** : en validant les éléments essentiels de la relation de travail (salaire, temps de travail) ainsi que les éléments annexes (alignement avec les valeurs de l'entreprise, charge de travail, entente avec les collaborateurs et le manager) ;
- La **phase d'intégration** : en accompagnant le nouveau salarié dans sa prise de poste.

## Les aides à l'embauche

**Afin de lutter contre le chômage, le gouvernement a mis en place des aides à l'embauche :**

- Pour l'embauche de jeunes en contrat d'apprentissage (et non plus en contrat de professionnalisation) ;
- Pour l'embauche d'un demandeur d'emploi en contrat unique d'insertion (CUI) ;
- Pour l'embauche de personnes en situation de handicap ;
- Pour l'embauche de personnes résidant dans des zones en difficultés (notamment les quartiers prioritaires de la ville).

**Il existe également :**

- La **réduction générale des cotisations patronales** (anciennement réduction-Fillon) pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC ;
- La **préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)** durant laquelle France Travail finance la période de formation en entreprise d'un apprenant à condition qu'il soit embauché à l'issue de cette formation.



**Numans RH Solution peut vous éclairer :**

- Aide à la définition du besoin exact ;
- Rédaction de la fiche de poste afférente ;
- Rédaction des offres d'emploi ;
- Tri des différentes candidatures reçues ;
- Préparation des entretiens d'embauche ;
- ...



Nos équipes sont en mesure de vous accompagner sur le sujet du recrutement de vos futurs salariés.

[www.numansgroupe.com](http://www.numansgroupe.com) | [contact@numansgroupe.com](mailto:contact@numansgroupe.com)

