

## I09 / Embaucher ses salariés

### Recruter et formaliser l'embauche

Jean-Paul Debeuret - Serial entrepreneur - LaFormationPourTous.com

Les hommes sont l'actif le plus important des entreprises, c'est vrai dans tous les secteurs d'activité. Ce sont vos salariés qui permettent de maintenir la clientèle et de la développer.

### Recruter efficacement dans une TPE

Stéphanie Donnezan - Créatrice et dirigeante de TPE - Tocosk

La première étape d'un recrutement efficace dans une TPE concerne la définition du **besoin en recrutement**. Vous allez devoir définir combien de postes vous êtes prêt à ouvrir, et de quel type de profil vous avez besoin.

### Utiliser internet pour recruter

Hubert Mezin - Consultant RH et chasseur de tête - Morgan Mckinley

Les différentes grandes **phases d'un recrutement** sont :

- la définition des besoins de l'entreprise,
- la détermination des cibles et le sourcing des candidats,
- la qualification des candidats,
- le recrutement
- et la négociation du contrat.

### Externaliser vos recrutements

Arnaud de Clerck et Emilie Rivet - Consultants Carrière et Recrutement - CDRH

#### **L'externalisation du recrutement.**

Il y a un besoin, une entreprise se rend compte qu'elle doit recruter un collaborateur et va consulter les ressources en interne. S'il n'y a pas assez de compétences en interne, ou le DRH a besoin d'élargir cette compétence, elle peut faire appel à des cabinets de recrutement.

### Recruter en faisant la différence entre les bons et les meilleurs candidats

Michel Fourmy - Management du capital humain et création de valeur - Michel Fourmy Conseil

Recruter le meilleur des **candidats** possibles.

4 points importants :

- bien définir le profil et avoir un référentiel ;
- faire en sorte que les différents entretiens aient tous une valeur ajoutée les uns par rapport aux autres ;
- consacrer du temps à l'évaluation de la motivation et des valeurs, de la culture du candidat ;
- mettre en place des techniques qui permettent de décerner les bons candidats des meilleurs.

### Choisir les supports efficaces pour divulguer vos offres d'emploi

Hubert Mezin - Consultant RH et chasseur de tête - Morgan Mckinley

Une **offre d'emploi**, c'est d'abord un projet de vie pour le candidat et pour l'entreprise, qui doit être porté par le candidat.

Le second point, c'est d'être capable de définir le poste via des mots clés, de manière à avoir une vision globale, et définir le contexte dans lequel ce job intervient.

### Le recrutement 2.0

Xavier Garcia - Consultant expert en Ressources humaines et recrutement 2.0 - Convictions RH

Pour beaucoup, le **recrutement 2.0** se résume au fait de publier une offre d'emploi ou de rechercher des candidats sur ces réseaux sociaux. Or, c'est un peu plus que cela. Il intègre une notion de partage d'informations, d'un échange social et participatif entre le candidat et la société.

### Recruter grâce à LinkedIn

Joëlle Walraevens - Formateur Auteur Conférencier, Spécialiste LinkedIn - HUBICC

**LinkedIn**, c'est plus de 400 millions de membres inscrits, qui compte 200 millions de CV qui sont enregistrés. Il se positionne comme le numéro un des réseaux sociaux professionnels sur le marché. C'est devenu une véritable référence, tant côté recrutement que côté business.

#### [Chasser des candidats sur la toile](#)

Hubert Mezin - Consultant RH et chasseur de tête - Morgan Mckinley

En termes d'approche, la chasse demande une certaine confidentialité pour ne pas mettre le candidat en porte à faux et, dans le cas du demandeur d'emploi, il va être plus facilement accessible pour un chasseur.

#### [Décrypter les CV des candidats](#)

Arnaud de Clerck et Emilie Rivet - Consultants Carrière et Recrutement - CDRH

Les recruteurs reçoivent beaucoup de **CV**, tant sous forme papier que numérique. Quel est celui qui leur convient le mieux ?

Le numérique ! On brasse des centaines de CV par semaine et, ce qui va nous frapper, c'est la présentation visuelle, la cohérence, le look du CV. Après, on va regarder l'expérience et puis, ensuite, on va regarder si la formation correspond aux prérequis pour le poste.

#### [Savoir mener vos entretiens d'embauche](#)

Arnaud de Clerck et Emilie Rivet - Consultants Carrière et Recrutement - CDRH

Différents types d'entretiens:

- entretien téléphonique ;
- entretien en face à face.

On en sortira une short list de 2 ou 3 candidats qu'on aura envie de revoir pour conforter le choix.

#### [Réussir le recrutement de ses commerciaux](#)

Cyril Capel - Recrutement de commerciaux et managers commerciaux - CCLD Recrutement

Le **recrutement de commerciaux** est différent de celui d'autres salariés. 3 grandes raisons :

- enjeu de ce recrutement, ambassadeur de l'entreprise ;
- on est en face d'un collaborateur qui sait se vendre ;
- au-delà de l'aspect technique, il y a une vraie dimension personnalité.

#### [Négocier un contrat de travail](#)

Mickaël d'Allende - Avocat au barreau de Paris, spécialiste en droit social - Altana

La règle, c'est le **contrat à durée indéterminée** (le CDI), c'est le contrat de droit commun. Les statistiques les plus récentes démontrent qu'il y a 80 % des contrats de travail actuellement signés qui sont des contrats à durée déterminée ou des contrats d'intérim.

Lors de l'embauche, il faut discuter d'un certain nombre de points, en particulier les fonctions :

- quelles vont être les fonctions du salarié ?
- qu'est-ce que l'employeur lui propose ?
- sous la subordination de qui il va travailler, dans quelle équipe ?

#### [Le Contrat de travail à Durée Déterminée \(CDD\)](#)

Lieven Bernier - Responsable Pôle Social - Sadec Akelys

Le **contrat de travail à durée déterminée (CDD)** ne doit jamais pourvoir un besoin durable et permanent, il doit correspondre à une tâche précise et temporaire.

#### [La fixation et le paiement du salaire](#)

Nathalie Bonduel - Responsable Service employeur - CER France POITOU-CHARENTES

Les conventions collectives vont organiser le paiement du salaire et sa détermination, les modalités de paiement, soit par chèque soit par virement bancaire. Le paiement du salaire doit se produire au moins une fois par mois.

#### [Les principaux pièges à éviter lors de la rupture du contrat de travail d'un salarié](#)

## [Mickaël D'Allende - Avocat spécialiste en droit social - Altana](#)

### La période d'essai :

- doit être prévue dans le contrat de travail et être transmise au salarié dès sa prise de fonction ;
- pas d'obligation de motiver cette rupture ;
- en matière de démission : aucun formalisme.

## [La clause de non-concurrence](#) [Expertise-comptable - Aliantis](#)

Il faut impérativement 4 conditions cumulatives pour valider une **clause de non-concurrence**. Elle :

- est justifiée par la protection des intérêts de l'entreprise ;
- doit être limitée dans le temps et dans l'espace ;
- doit être adaptée et dépend du salarié en question ;
- doit comporter une contrepartie financière.

## [Tutorer des jeunes en contrat d'alternance](#)

### [François Gabaut - Consultant en management et ressources humaines, spécialisé en tutorat - Pragma-Consultants](#)

On parle de **contrats d'alternance**, dont fait partie le contrat d'apprentissage. Il existe 2 types de contrats d'alternance : les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation.

## [Gérer un apprenti](#)

### [Marianne Abadie et Sylvie Saulas - Spécialistes en Ressources Humaines – Alterna Management](#)

**Un apprenti**, c'est un salarié à part entière. Le règlement de l'entreprise, ainsi que la convention collective, lui sont totalement applicables. L'apprenti a le droit à toutes les couvertures sociales, comme les autres salariés.

## [Le financement de l'apprentissage](#)

### [Marianne Abadie et Sylvie Saulas - Spécialistes en Ressources Humaines – Alterna Management](#)

Il y a de nombreuses aides pour **embaucher un apprenti** :

- exonérations des cotisations patronales ;
- exonérations des cotisations salariales ;
- indemnité compensatrice forfaitaire ;
- crédit d'impôt.

## [Les 10 étapes clés pour recruter un stagiaire](#)

### [Frédéric Ducrocq - Expert en recrutement étudiant - Jobmania](#)

**Le stage** n'est pas un contrat de travail, à la différence de l'alternance. Les stagiaires ne rentrent pas dans les effectifs de l'entreprise. Un stage ne peut être de plus de 6 mois par année d'enseignement.

## [Les sanctions disciplinaires des salariés](#)

### [Lieven Bernier - Responsable Pôle Social - Sadec Akelys](#)

Schématiquement, le **comportement fautif** peut être distingué en 2 grandes sous-familles :

- le comportement fautif disciplinaire : le salarié qui ne se soumet pas à des modes de vie collectifs au sein de l'entreprise ;
- le comportement fautif professionnel : le salarié qui n'exécute pas sa prestation ou qui l'exécute avec des défauts.

## [La rupture conventionnelle](#)

### [Alexandra Borel - Juriste spécialisée en Droit du Travail - CER FRANCE Yonne](#)

Pour quels motifs peut-on faire cette **rupture conventionnelle** ?

Dès qu'un employeur et un salarié sont d'accord sur le principe de rompre le contrat de travail, pas de motif particulier. Il n'est pas possible d'utiliser cette procédure s'il y a des difficultés économiques, ou si une procédure disciplinaire est engagée.

## [Organiser les élections professionnelles](#)

### [Emmanuelle Lecomte - Consultante en ressources humaines - Essentiel Conseil](#)

Les **élections professionnelles** doivent être mises en place dès l'instant qu'un seuil d'effectif est atteint dans l'entreprise. Ce seuil est de 11 salariés pour les délégués du personnel, 50 salariés pour le comité d'entreprise. Le mandat a une durée de 4 ans.

### [Mettre en place les délégués du personnel](#)

#### [Emmanuelle Lecomte - Consultante en ressources humaines - Essentiel Conseil](#)

Les **délégués du personnel** doivent être mis en place en fonction de l'atteinte d'un certain seuil d'effectif dans l'entreprise : 11 salariés pendant 12 mois consécutifs au cours des 3 années qui précèdent la mise en place.

### [Mettre en place le comité d'entreprise](#)

#### [Emmanuelle Lecomte - Consultante en ressources humaines - Essentiel Conseil](#)

Le **comité d'entreprise** est une instance représentative du personnel, qui doit être mise en place, dès l'instant où l'entreprise dépasse le seuil de 50 salariés, en moyenne sur les 12 mois en continu ou pas, dans les 3 années qui précèdent la mise en place de ce comité.

### [Gérer les talents dans la PME](#)

#### [Célia Vedovotto - Consultante en Gestion des Talents - Convictions RH](#)

Un **talent**, c'est un collaborateur qui a un potentiel et une performance particulière. C'est le collaborateur qui va vous permettre d'atteindre vos objectifs, vos performances en termes de développement d'entreprise tant à des niveaux :

- commercial : il peut intervenir sur la partie business,
- que sur votre cœur de métier.

**Accédez à la vidéo [L'essentiel de Embaucher ses salariés](#) // 13:27**