**Cours droit social / EISTI**

**Recruter du personnel site apce.com**Haut du formulaire



Bas du formulaire

/pid244/recruter-du-personnel.html

La préparation de votre projet de création - ou les premiers mois d'activité - vous ont permis d'identifier des besoins en termes de moyens humains ?
Vous allez donc procéder à votre premier recrutement. C'est une **décision importante** car elle aura un impact :
- sur votre situation (vous allez devenir "employeur"),
- et sur l'organisation de votre activité (qui devra être adaptée).

Schématiquement, le processus de recrutement comporte **8 étapes** : de la description des objectifs du recrutement à l'intégration du nouveau salarié.

**1. Définir le besoin**

[Définir le besoin](http://www.apce.com/pid2771/definir-le-besoin.html?espace=3) doit permettre de décrire :
- les objectifs du recrutement envisagé,
- les caractéristiques du poste à pourvoir (définition de fonction),
- le profil de la personne recherchée (profil de poste).


 **2. Fixer une fourchette de rémunération**

La [rémunération](http://www.apce.com/pid2793/fixer-la-remuneration.html?espace=3) correspond à la rétribution du travail fourni par le salarié et occupe donc une place prépondérante dans la relation de travail.
Une fois la fonction et le profil de poste définis, vous devrez déterminer une fourchette de rémunération.
La rémunération est en principe librement fixée par les parties ; mais elle doit respecter certaines dispositions juridiques : salaire minimum, [conventions collectives](http://www.anpe.fr/espace_employeur/essentiel_pour_embaucher/conventions_collectives/index.html)...

**

3. S'informer sur les aides au recrutement**

Vous pourrez peut-être bénéficier, sous certaines conditions, de [mesures visant à favoriser l'embauche](http://www.apce.com/pid2794/les-aides-a-l-embauche.html?espace=3).
Ces mesures sont multiples et en évolution permanente.

**

4. Choisir le contrat de travail**

La question du choix du contrat de travail se pose dès la préparation du projet d'embauche.
Schématiquement, deux grands types de contrat de travail existent :
- le [contrat à durée indéterminée](http://www.apce.com/pid2796/cdi.html?espace=3) (CDI),
- le [contrat à durée indéterminée à temps partiel](http://www.anpe.fr/espace_employeur/essentiel_pour_embaucher/contrats_travail/indeterminee_temps_786.html),
- le [contrat à durée déterminée](http://www.apce.com/pid2797/cdd.html?espace=3) (CDD),
- le [contrat à durée déterminée à temps partiel](http://www.anpe.fr/espace_employeur/essentiel_pour_embaucher/contrats_travail/determinee_temps_796.html),
- le [contrat nouvelle embauche](http://www.apce.com/pid2795/contrat-nouvelles-embauches.html?espace=3).

Le salarié peut également, dans certains cas, être recruté en tant que [stagiaire](http://www.apce.com/pid2798/stages.html?espace=3).
De même, il existe différentes formules pour le [recrutement de commerciaux](http://www.apce.com/pid2747/la-force-de-vente.html?espace=3).
Il est fortement recommandé de vous faire accompagner par un spécialiste pour le choix, la rédaction et la gestion des contrats de travail.

**

5. Rédiger et diffuser l'offre d'emploi**

A ce stade du processus, vous disposez de tous les éléments nécessaires pour [rédiger l'offre d'emploi et la diffuser](http://www.apce.com/index.php?rubrique_id=20000666).
Certaines règles doivent impérativement être respectées tant pour la rédaction que pour la diffusion de l'annonce.

**

6. Choisir le "bon" candidat**

L'annonce a été diffusée et les premières réponses ne vont pas tarder. Pour les traiter efficacement, il est conseillé de [procéder par étapes](http://www.apce.com/index.php?rubrique_id=20000667) :
- premier tri des candidatures (lettres de motivation et CV),
- examen des candidatures correspondant au poste à pourvoir,
- entretien avec le ou les postulants sélectionnés.
Les textes fixent des [limites à la liberté de sélection et d'embauche](http://www.apce.com/pid2801/les-limites-a-l-embauche.html?espace=3) des candidats afin d'assurer le respect de l'égalité devant l'emploi.

**

7. Respecter les obligations liées à l'embauche**

Lorsque cela n'est pas imposé par les textes, il est conseillé d'opter pour un contrat de travail écrit afin d'écarter d'éventuels problèmes de preuve ultérieurs.
Par ailleurs, en tant qu'employeur, vous êtes tenu de respecter [certaines obligations](http://www.apce.com/pid2802/les-formalites-d-embauche.html?espace=3) :
- déclaration unique d'embauche,
- immatriculation auprès des caisses de retraite,
- inscription auprès de la médecine du travail,
- tenue d'un registre unique du personnel,
- tenue d'un registre de l'inspection du travail,
- tenue d'un livre de paie,
- affichages dans l'entreprise,
- établissement d'un bulletin de paie, ...

**

8. Accueillir et faciliter l'intégration du nouveau salarié**

[Réussir l'intégration](http://www.apce.com/pid2804/l-integration-du-salarie.html?espace=3), c'est permettre au salarié d'être efficace dans son poste et de trouver rapidement sa place dans l'entreprise. Cela permet de gagner en motivation et donc en productivité.