

# PME & recrutement

Guide complet  
pour embaucher  
un nouveau  
salarié



# Édito



**BENOIT DERIGNY**  
**Directeur général Manpower France**

Ce sont aujourd'hui deux tiers des entreprises qui disent ne pas réussir à attirer de nouveaux candidats. Plus personne n'est épargné par cette difficulté à recruter les bons profils, et c'est un enjeu de taille pour les PME dont les recrutements sont cruciaux pour développer l'activité de l'entreprise.

Chez Manpower, recruter est notre métier, et c'est toute cette expertise que nous mettons à disposition de Réseau Entreprendre® dans le cadre de notre partenariat avec nos 650 agences et notre nouveau réseau d'agences hyperspécialisées « Experts & Cadres ».

L'objectif : proposer aux créateurs d'entreprises, nos clients chefs d'entreprise, un dispositif d'accompagnement sur-mesure et de proximité dans leurs projets de recrutements, trouver les bons profils et assurer leur bonne intégration partout en France.

J'ai beaucoup d'admiration pour ceux qui osent créer. Si je devais avoir un seul et unique conseil aux créateurs d'entreprises, c'est de croire en son rêve, de bien s'entourer, mais surtout d'oser.

Découvrez les conseils de Manpower dans ce *Guide pratique* pour appréhender sereinement le processus de recrutement.

Manpower vous accompagne.

# Édito



**OLIVIER LAMARQUE**  
**Directeur général de Réseau Entreprendre®**

Manpower et Réseau Entreprendre® partage une mission commune : développer des emplois durables dans les territoires, en France comme à l'international. Pour cela, nous nous attachons à créer des employeurs. Nos deux entités mettent quotidiennement tout en œuvre pour aider au mieux les créateurs et repreneurs d'entreprise dans leurs démarches, qu'ils débutent leur aventure entrepreneuriale ou qu'ils soient en croissance. Nous savons que diriger une entreprise ne s'improvise pas et qu'il est nécessaire d'être accompagné à chaque étape de son projet, à commencer par le recrutement.

C'est dans cette optique que nous avons réalisé conjointement ce guide. Car aujourd'hui plus que jamais, les entrepreneurs évoluent dans un monde qui change, où les attentes et aspirations des futurs collaborateurs ne sont plus les mêmes. Les entrepreneurs, pour assurer la réussite de leur société se doivent d'en comprendre les enjeux. Nous espérons à travers cet ouvrage leur donner des clefs pour réussir au mieux l'identification de talents et le processus de recrutement.

# Sommaire

## 6 Les étapes à respecter pour un recrutement efficace

Définissez le poste à pourvoir et le profil recherché

Choisissez le type de contrat de travail

Fixez la fourchette de rémunération

Les aides au recrutement pour les PME

## 10 Le processus du recrutement

Rédigez une annonce précise, complète et attractive

Traitez les demandes et réalisez les entretiens avec les candidats

## 16 Finalisez l'embauche du nouveau salarié dans votre PME

Les formalités administratives

*La déclaration préalable à l'embauche (DPAE)*

*L'inscription au registre unique du personnel*

*L'affiliation à une caisse de retraite complémentaire*

*La visite d'information et de prévention*

La remise de documents au salarié

## 20 Intégrez votre salarié dans votre structure

## 22 Interview d'entrepreneur

Olivier de La Chevasnerie, président de Sygmatel

# Les étapes à respecter pour un recrutement efficace

La réussite d'un recrutement passe par  
le respect d'un certain nombre d'étapes-clés  
afin de ne pas faire fausse route



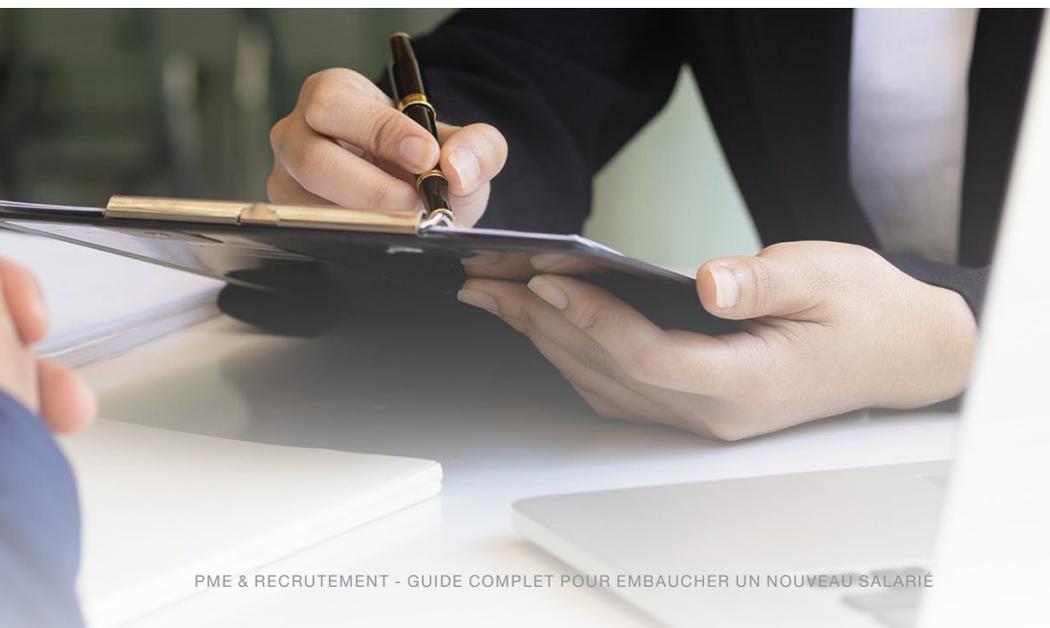
# Définissez le poste à pourvoir et le profil recherché

Avant d'envisager le recrutement d'un collaborateur, chaque entreprise doit déterminer précisément le poste à pourvoir et le profil recherché. C'est encore plus important lorsque l'entreprise qui veut embaucher un salarié est une PME.

Pour réussir cette étape primordiale, il vous faut définir plusieurs éléments :

- Quelle est la **raison du recrutement** ;
- **Sous quel délai** le nouveau salarié doit-il être embauché ;
- A-t-on besoin d'un **collaborateur à temps plein ou à temps partiel** ;
- A-t-on besoin d'un salarié **dans la durée** ou d'un profil répondant à des **besoins ponctuels et limités dans le temps** (type et durée du contrat de travail)
- **Quelles missions** lui seront confiées ;
- Quelle sera **sa place** au sein de l'organisation ;
- Quelles sont les **conditions liées au poste** (horaires, lieu de travail, qualifications...);
- Quelles sont les **compétences** que vous recherchez ;
- Quelles sont les **expériences** dont le nouveau salarié doit disposer.

Grâce à ce travail — et en publiant une annonce attractive —, vous pouvez présélectionner les candidats qui correspondent à vos attentes. Ainsi, vous gagnez du temps et limitez le risque d'erreur.



# Choisissez le type de contrat de travail

Toujours lors de la préparation de votre projet d'embauche, vous devez déterminer le type de contrat de travail proposé (CDI, CDD, intérim...), sa durée (temps partiel, temps plein...) et la fourchette de rémunération. C'est un point à traiter en priorité et avec beaucoup de rigueur.

Pour choisir le type de contrat, l'entreprise doit se baser sur plusieurs éléments. Premièrement, une entreprise doit toujours proposer un contrat de travail en adéquation avec ses besoins réels.

Deuxièmement, le chef d'entreprise doit s'assurer que la société peut faire face à cette dépense supplémentaire. L'intérim est une option à envisager pour un remplacement temporaire ou pour un accroissement d'activité, afin d'assurer la continuité de l'activité, d'économiser du temps et de l'argent.

Lors de l'embauche d'un salarié, vous devez trouver l'équilibre entre la maîtrise de vos contraintes budgétaires et une proposition de rémunération attractive.



## Fixez la fourchette de rémunération

En amont des négociations, chaque entreprise doit évaluer la fourchette de rémunération prévue pour le poste. Pour la fixer, vous devez vous concentrer sur trois points.

D'abord, vous devez connaître les règles prévues par la loi et par la convention collective de votre branche professionnelle (obligations de l'employeur, contrats aidés, etc.). Ensuite, vous devez analyser les prix du marché. Enfin, vous devez prendre en considération la capacité financière de votre entreprise.

Au-delà du salaire qui représente un coût direct, l'embauche d'un salarié est également synonyme de nouveaux coûts additionnels indirects avec l'ensemble des charges patronales et des éventuels avantages en nature (titres restaurant par exemple). Ainsi, avant de valider la fourchette allouée à l'embauche du nouveau collaborateur, vérifiez que vous pouvez assumer cette nouvelle dépense.

## Les aides au recrutement pour les PME

Encore souvent méconnues des PME et des TPE, les aides au recrutement représentent **un levier intéressant** pour embaucher un salarié.



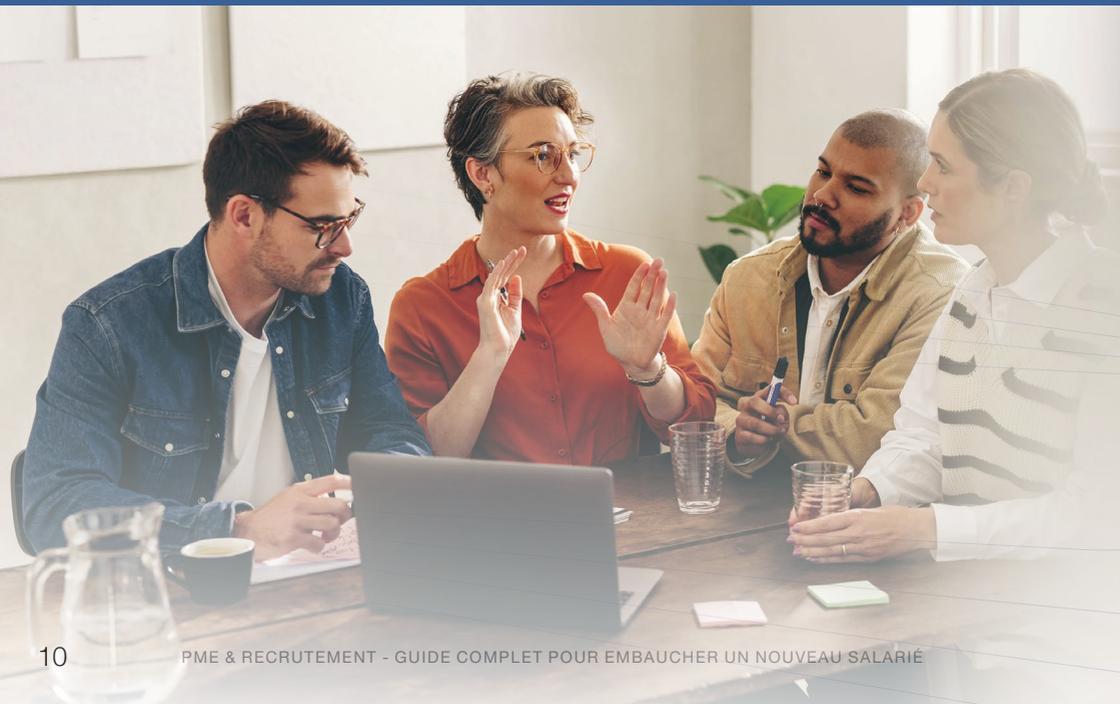
#1jeune1solution

Le dispositif 1 jeune 1 solution : le gouvernement a mis en place des aides au recrutement, afin d'encourager les entreprises à embaucher des jeunes.

Pour lutter contre le chômage et faciliter l'embauche de salariés, de nombreux dispositifs existent (allègement des charges sociales, des charges patronales, subventions d'aide à l'embauche...).

# Le processus du recrutement

Après avoir défini vos besoins et l'ensemble des éléments relatifs au poste, il vous faudra alors formaliser toutes ces informations pour attirer de potentiels candidats.



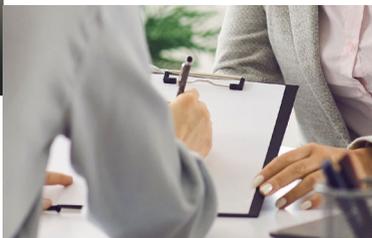
# Rédigez une annonce précise, complète, et attractive

Rédiger une annonce de qualité revêt un double intérêt pour une PME. Tout d'abord, cela permet aux entreprises de présenter précisément leurs besoins et, ainsi, d'effectuer automatiquement une première sélection de CV. De plus, avec une annonce précise et complète, vous gagnez du temps et vous limitez le risque de faire des erreurs.

L'annonce doit être réalisée en français, être datée et exempte de tout critère discriminatoire lié à l'âge, au sexe, à l'origine, à la religion, à un handicap, une situation familiale ou à l'orientation sexuelle.

Un chef d'entreprise a tout intérêt à soigner sa publication pour rendre séduisantes son offre et son entreprise. En veillant à l'image de votre société et en développant d'une façon générale votre marque employeur, vous attirez les candidats que vous recherchez ! Pour cela, n'hésitez pas à mettre en avant les points forts de votre offre (rémunération, responsabilités, perspectives, autonomie, challenge...).

Une fois votre annonce établie, il faudra mettre en place une diffusion ciblée pour assurer sa visibilité. Les canaux de diffusion choisis devront ainsi correspondre aux profils susceptibles d'être intéressés par le poste.



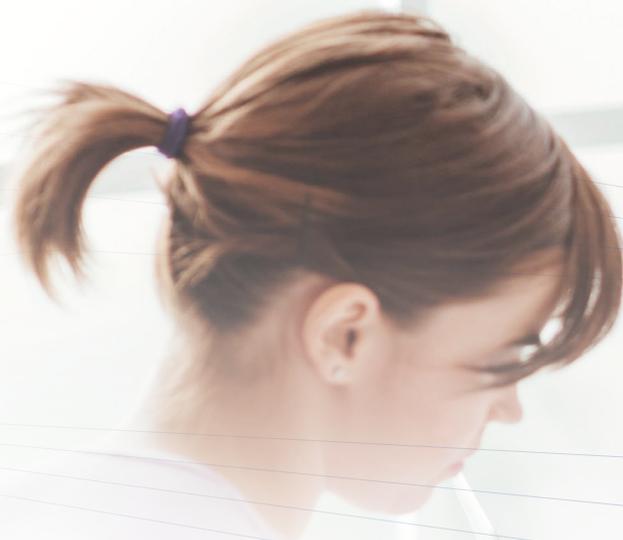
# Traitez les demandes et réalisez les entretiens avec les candidats

Une fois votre annonce publiée, vous devriez recevoir des candidatures qualifiées. Le chef d'entreprise doit alors effectuer un premier tri des CV reçus. L'analyse des profils, les réponses aux candidatures ou encore la planification des entretiens constituent des tâches chronophages, mais importantes pour un recrutement réussi.

Les candidats doivent être évalués en fonction des critères déterminés en amont. Le but est d'optimiser le nombre d'entretiens en face à face. Entre ces deux étapes, vous pouvez également prévoir des entretiens téléphoniques ou à distance.

Après une première analyse, vous rencontrerez des candidats susceptibles d'intégrer votre entreprise. Profitez de cette occasion pour valider les compétences et les acquis professionnels de ces profils. L'entretien en face à face doit aussi vous permettre de cerner leur motivation, leur potentiel et leur personnalité.

Pour ne pas nuire à l'équilibre existant, si crucial dans une PME, mettez en perspective la personnalité des candidats avec la culture de votre entreprise. En réalisant correctement cette étape, vous limitez le risque de turn-over, qui



nuit à votre activité, à votre image de marque et à vos finances. Comme chaque embauche est coûteuse, vous réalisez des économies !

Pour vos recrutements en intérim, Manpower vous propose un recrutement en ligne qualifié et personnalisé. Vous gagnez du temps et recrutez le bon collaborateur. Gardez en tête que le coût moyen d'une embauche ratée a été estimé entre 20.000 € et 200.000 € !

Enfin, transmettez l'acceptation aux personnes reçues pour le poste. Répondre à toutes les candidatures et transmettre un retour formel aux profils non retenus avec remerciements et motif de refus, est essentiel pour l'image de marque de votre entreprise.

Contactez votre conseiller  
Manpower



Réseau Entreprendre® bénéficie de deux offres privilèges ManpowerGroup :

# Experts & Cadres

En tant que Lauréat Réseau Entreprendre, vous bénéficiez d'une offre privilège de Recrutement au Succès en CDI de Talents Experts et Cadres, grâce au réseau de 50 agences hyperspécialisées Manpower. Ces recrutements sont réalisés sans acompte : le paiement n'est versé qu'une fois le candidat trouvé par un consultant Manpower.

>> Contactez votre conseiller Manpower pour plus d'informations sur cette offre  
ou au 01.57.66.22.22



# RightCoach™

Grâce à son dispositif individuel de développement personnel et professionnel RightCoach™, vous bénéficiez de sessions de coaching 100% digitales et à la demande avec des professionnels certifiés.

Avec 35 thématiques différentes, RightCoach™ propose une expérience sur-mesure afin d'engager et de responsabiliser les managers et leurs collaborateurs à leurs enjeux RH.

En tant que lauréat Réseau Entreprendre®, vous bénéficiez des frais d'implémentation de la plateforme RightCoach™ offerts, ainsi que de -20% de réduction pour les 25 premières heures de coaching achetées (soit 250€/heure au lieu de 300€).

>> [Contactez-nous pour plus d'informations sur cette offre](#)

# Finalisez l'embauche du nouveau salarié dans votre PME

Pour finaliser l'embauche du candidat idéal, vous devez effectuer toutes les formalités d'embauche. Le processus de recrutement terminé, vous passez au processus d'intégration. L'arrivée en entreprise du nouveau salarié doit ainsi être préparée à travers le respect d'un certain nombre de démarches préalables.



# Les formalités administratives

D'abord, vous devez constituer le dossier des collaborateurs et vous assurer de la validité des pièces qu'ils auront fournies (carte d'identité ou titre de travail le cas échéant, attestations, diplômes...). Avant l'arrivée d'un nouveau salarié, l'entreprise doit également initier toutes les formalités administratives, notamment la rédaction et la signature du contrat de travail liant votre entreprise et ce futur salarié, les déclarations sociales tout en s'assurant du respect des évolutions législatives.

## ***La déclaration préalable à l'embauche (DPAE)***

Avant toute chose, l'entreprise doit remplir la DPAE (Déclaration Préalable À l'Embauche) et la transmettre à l'URSSAF. Cette formalité doit être effectuée au plus tôt 8 jours avant la prise de fonction effective du salarié, en ligne, ou par courrier.

La DPAE centralise l'ensemble des informations relatives à l'embauche du nouveau salarié. Un récépissé est adressé à l'employeur dans les 5 jours suivant l'inscription.

Attention, le non-respect de cette obligation fait courir à l'entreprise une pénalité.

## ***L'inscription au registre unique du personnel***

Vous devez également prévoir et remplir d'autres obligations. Parmi les plus connues, on retrouve notamment l'inscription au registre du personnel sur lequel doivent figurer des renseignements tels que les informations personnelles du salarié, ses qualifications, le type de contrat ou la date de son entrée dans l'entreprise.

## ***L'affiliation à une caisse de retraite complémentaire***

L'affiliation auprès des institutions de retraite complémentaire obligatoire fait également partie des formalités administratives d'embauche de votre nouveau salarié. Elle doit être réalisée pour tous les salariés relevant du secteur privé. Il s'agit de l'ARRCO pour les profils non-cadres et de l'AGIRC pour les profils-cadres.

## ***La visite d'information et de prévention & le suivi individuel renforcé***

La visite d'information et de prévention (VIP) doit être réalisée dans les 3 mois suivant la prise de fonction du salarié. Au cours de cette visite, le salarié est interrogé sur son état de santé et informé des risques éventuels liés au poste qu'il occupe.

Le suivi individuel renforcé (SIR) se substitue à la VIP dans le cas où le salarié est soumis à des risques professionnels importants. Celui-ci est réalisé avant la prise de poste par le salarié.

# La remise de documents au salarié

Après l'accomplissement de ces formalités administratives, l'entreprise doit remettre au salarié l'ensemble des documents attestant la finalisation de son embauche. Lui sont notamment adressés :

- Le **contrat de travail écrit** ;
- Les informations relatives à la **convention collective en vigueur** ;
- Les éventuels documents se rapportant aux **dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise** ;
- La notice des garanties **prévoyance couvertes par la mutuelle d'entreprise obligatoire** ;
- Une notice d'information sur les risques professionnels éventuels liés au poste.



# LES VALEURS

## RÉSEAU ENTREPRENDRE



### L'IMPORTANT C'EST LA PERSONNE

Avant la qualité du projet qu'elle porte, c'est la personne même, son potentiel à devenir entrepreneur, qui mobilise le soutien des chefs d'entreprise.



### L'ESPRIT C'EST LA RÉCIPROCITÉ

Les bénéficiaires sont invités à rendre demain à d'autres, ce qu'ils reçoivent aujourd'hui, devenant ainsi le maillon d'une chaîne d'entraide entre chefs d'entreprise.



### LE PRINCIPE C'EST LA GRATUITÉ

La gratuité de l'offre aux créateurs et repreneurs pour que toutes leurs ressources contribuent à la réussite de leur projet ; esprit de gratuité de ceux qui les accompagnent (citoyenneté économique et désintéressement).



### LE MOTEUR C'EST LA BIENVEILLANCE

Nous prenons soin de nos membres, de nos collaborateurs, de nos lauréats, de nos associations en adaptant notre modèle à tous les territoires.



### CE QUI NOUS ANIME C'EST LA SOLIDARITÉ

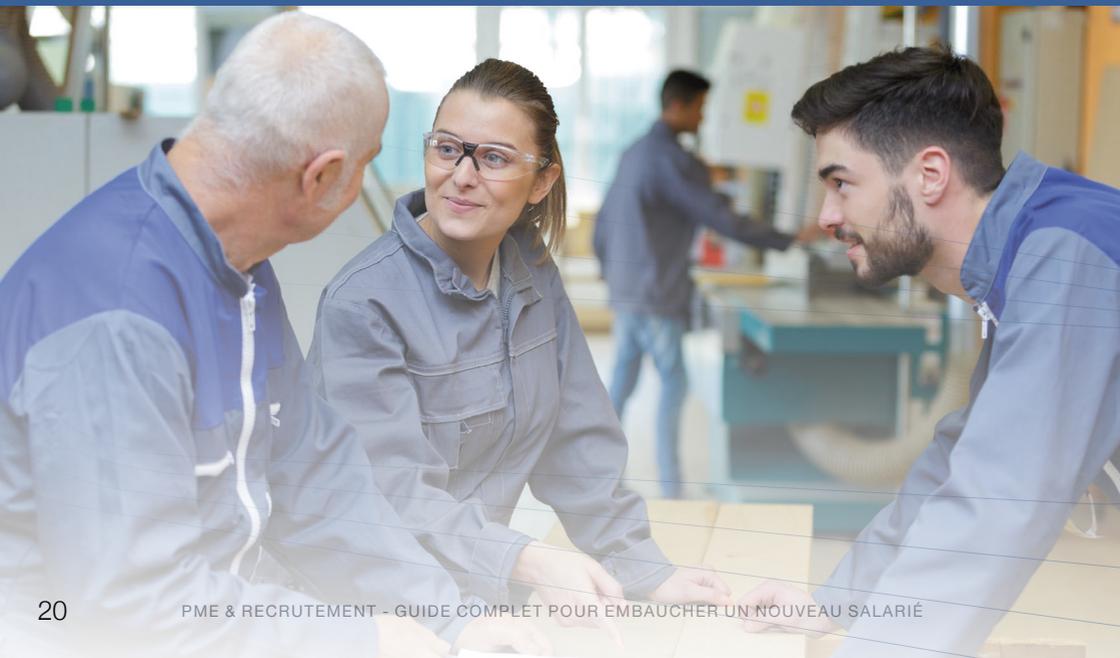
Notre action se veut inclusive en travaillant sur la diversité et en prenant soin de nos communautés.



POUR CRÉER DES EMPLOIS,  
CRÉONS DES EMPLOYEURS

# Intégrez votre salarié dans votre structure

Pour finaliser l'embauche du nouveau collaborateur, le responsable doit remplir une dernière mission.



Loin d'être une simple formalité, l'intégration d'un nouveau salarié représente un vrai challenge, en contrat à durée déterminée, indéterminée ou en intérim. En effet, il faut l'accueillir et l'intégrer dans l'équipe tout en le formant aux méthodes de l'entreprise. En clair, vous devez préparer son arrivée, le briefer, lui remettre si nécessaire les équipements de protection individuelle et les badges, réaliser la formation-prévention sur la sécurité au travail, etc.

D'autres éléments tels que les téléphones, les équipements informatiques, le matériel de bureau ou les titres-restaurant lui sont également remis afin qu'il puisse remplir ses missions dans les meilleures conditions.

Le nouvel embauché peut enfin être initié à la culture d'entreprise avec la transmission de tous les outils physiques ou digitaux de présentation de l'entreprise, de son histoire et de ses valeurs afin qu'il s'imprègne rapidement de son nouvel environnement.

Vous l'aurez compris, le recrutement d'un salarié est un exercice complexe. Il faut donc prendre les précautions nécessaires. Pour gagner du temps et sécuriser votre recrutement, il est préférable de se faire accompagner par des professionnels reconnus.

**Manpower met à disposition des employeurs, et notamment des PME, les profils les plus qualifiés afin de répondre rapidement aux besoins de compétences des entreprises.**

Vous pouvez faire votre demande de recrutement sur le [formulaire](#) de contact Manpower, ou directement au 01 57 66 22 22. Un conseiller dédié vous rappellera dans les plus brefs délais pour qualifier votre demande.

**Contactez votre  
conseiller Manpower**



# Interview d'entrepreneur

Olivier de La Chevasnerie,  
Président de Sygmatel

## **Quels sont les enjeux de recrutement pour votre entreprise ?**

A l'heure actuelle, pour Sygmatel, dont le cœur de métier est le service en électricité, sûreté et audiovisuel, les enjeux en matière de recrutement, et plus globalement RH, sont doubles.

**>>> Répondre à l'accroissement de notre activité :** avec la forte reprise économique que nous connaissons depuis plusieurs mois, l'enjeu pour Sygmatel est de trouver les ressources humaines dont le développement de notre activité a besoin. Ceci est d'autant plus crucial que notre secteur est en forte tension, en raison de sa situation de plein emploi.

**>>> Répondre aux nouvelles aspirations des collaborateurs :** avec la crise du Covid, les collaborateurs aspirent, encore plus fortement qu'avant, à des changements de vie et de manière de travailler. J'en veux pour preuve les demandes en matière de télétravail, mais aussi les aspirations à une meilleure qualité de vie (réduction des temps de transport, etc...), et à un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. L'entreprise doit donc apporter des réponses aux collaborateurs qui souhaitent travailler différemment. Répondre à ces attentes constituera un formidable levier de recrutement, car cela renforcera la marque Employeur de l'entreprise.

## **Quel a été l'intérêt de professionnaliser votre démarche RH ? Comment avez-vous procédé ?**

La première étape pour professionnaliser nos ressources humaines a été d'élaborer une stratégie de recrutement. Celle-ci a consisté à planifier nos besoins en la matière sur plusieurs mois, voire plusieurs années. Pour ne prendre qu'un exemple, nous avons fait un travail précis sur le recrutement des alternants, car ces derniers sont ensuite souvent embauchés en CDI. Nous avons ainsi estimé précisément le nombre d'alternants dont nous avons besoin, en tenant compte des creux d'activité, afin de nous projeter pour répondre à nos besoins futurs. Le maître-mot est « Anticiper ».

Puis, nous avons dédié une personne à ce sujet RH qui devenait de plus en plus important. Je rappelle qu'au début, nous étions une centaine de collaborateurs et nous sommes désormais presque quatre cents. Cette personne travaille étroitement avec les cabinets de recrutement. En effet, nous sommes des professionnels de notre secteur ; nous identifions donc les personnes qui conviennent techniquement à notre activité, mais nous avons également besoin d'avoir la vision d'un professionnel des RH, qui nous assure que le candidat a la personnalité, les codes et le savoir-être qui nous correspond. C'est à ce moment-là que nous faisons appel à des cabinets de recrutement comme Manpower.

## **Quels sont les leviers qui vous semblent pertinents pour accueillir puis fidéliser vos collaborateurs ?**

A mon avis, l'un des grands leviers de fidélisation est l'*on-boarding*\*. Si les premières semaines sont réussies pour le collaborateur ou la collaboratrice, une grande partie du travail de fidélisation est fait, car les échecs sont très souvent dans les premiers mois, voire la première année. Nous travaillons donc énormément à l'accueil de chaque collaborateur, afin qu'il se sente accueilli et se sente bien dès ses premiers pas dans notre entreprise. Nous lui présentons toute l'entreprise, ses activités, ses valeurs... Un vrai parcours d'intégration dans lequel il sera lui-même amené plusieurs fois à se présenter à ses nouveaux collègues, incluant aussi des moments de convivialité.

\**On-boarding* : parcours suivi par le nouveau collaborateur, du jour où il sait qu'il est retenu à sa prise de poste totale, en passant par son premier jour d'arrivée.

Acteur majeur du marché de l'emploi depuis plus de 65 ans, Manpower s'engage pour accompagner les entreprises et les entrepreneurs sur leurs enjeux RH tel que le recrutement, au cœur des bassins d'emploi. L'expertise de nos consultants fait écho à l'action menée chaque jour par Réseau Entreprendre® auprès des PME.

Agents de nos talents et *Business Partner* engagés auprès de 40 000 clients, les consultants Manpower accompagnent leurs clients dans leurs recrutements en CDI, CDD, intérim, et management de transition, en leur accordant un accès aux meilleurs profils grâce à 9 hyperspécialisations métiers et un réseau d'agences spécialisées dans le recrutement d'Experts & Cadres.

## Un projet de recrutement ?

Contactez ici  
votre conseiller Manpower

Ou par téléphone  
au 01.57.66.22.22



## Réseau Entreprendre® accompagne la création d'emplois sur tous les territoires en France et à l'international

Nous avons la volonté de faire réussir des entrepreneurs à potentiel de création d'emplois en leur transmettant le savoir-faire de chefs d'entreprise expérimentés et en activité, au travers d'échanges constructifs et inspirants, de pairs à pairs.

La gratuité et la réciprocité guident notre action et nous agissons avec bienveillance et solidarité. Nous œuvrons pour l'Humain et pour l'avenir en aidant les porteurs de projets à devenir les chefs d'entreprise de demain.

