

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Chef d'entreprise : comment évaluer le coût d'un recrutement ?

Au-delà du salaire du nouveau collaborateur, de nombreux frais doivent être anticipés afin de mesurer au mieux le poids d'une embauche pour l'entreprise. Conseils pour évaluer le coût d'un recrutement.

Embaucher un salarié est nécessairement synonyme de dépenses pour une entreprise. Mais il n'est pas toujours simple de les évaluer. « *Recruter génère des coûts indirects qu'il est difficile de mesurer* », souligne Catherine Le Bon-Courty, expert-comptable de CLBC Gestion, membre du groupement France Défi. Tour d'horizon des dépenses à anticiper.

Les frais directement liés au recrutement

Le processus de recrutement en lui-même mobilise du temps et des ressources pour l'entreprise. Il faut notamment rédiger une annonce, la diffuser et organiser des entretiens. « *La plupart des dirigeants de TPE passent par les services de Pôle emploi, même si les profils qui postulent ne correspondent pas toujours aux besoins.*

Certains utilisent aussi des sites comme Le Bon Coin, Indeed, LinkedIn ou misent sur le bouche-à-oreille. Mais, en cas d'échecs successifs, même les petites entreprises s'orientent parfois vers des cabinets de recrutement », constate la spécialiste. Les coûts sont alors variables. « *Je me suis vu proposer un forfait de 2000 € pour un recrutement, mais aussi un tarif correspondant à 6 mois de salaire du futur membre de mon équipe* », précise-t-elle.

La rémunération du salarié, un élément du coût du recrutement

Le salaire de la nouvelle recrue est déterminé principalement par le poste qu'il occupe, son niveau de diplôme et d'expérience. Pour l'entreprise, en dehors du montant net versé au salarié, il faut prendre en compte les cotisations salariales (sécurité sociale, chômage, prévoyance, retraite) reversées aux organismes gestionnaires. S'y ajoutent les cotisations patronales payées par l'entreprise à l'Urssaf ou à Pôle emploi par exemple.

En moyenne, on arrive à un taux de charges patronales de 40 % même si cela varie selon la taille de l'entreprise et le niveau de salaire

Catherine Le Bon-Courty, expert-comptable

Les éventuels avantages issus de la convention collective ou d'un accord d'entreprise doivent aussi être pris en considération. 13^e mois, prime d'ancienneté, [tickets restaurant](#) sont susceptibles d'alourdir la facture, comme l'intéressement ou la participation.

À LIRE AUSSI

CDI, CDD, intérim, quel contrat de travail choisir ?

En revanche, certaines aides diminuent le poids du recrutement. C'est le cas de la [réduction dite « Fillon »](#), un allègement de cotisations patronales sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le Smic brut. Le [crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi](#) supprimé au 1^{er} janvier 2019 est depuis compensé par une baisse de cotisations sociales qui allège aussi la facture.

Des coûts sous-jacents

Parmi les [coûts « cachés » du recrutement](#), il faut, selon Catherine Le Bon-Courty, intégrer ceux liés à l'obligation de maintien dans l'emploi du salarié : le coût des formations en elles-mêmes et celui de l'absence du salarié pendant leur déroulé. Dans certains cas, une embauche peut aussi entraîner des augmentations. « *Lorsque la nouvelle recrue profite d'une situation de pénurie pour valoriser son salaire, il faut parfois à terme ajuster la rémunération des collaborateurs qui effectuent le même travail en vertu du principe d'égalité salariale* », explique l'expert-comptable.

L'intégration du salarié

Le recrutement génère aussi des coûts liés à l'intégration du nouveau salarié. Il a généralement besoin d'une période de formation, pendant laquelle il est moins efficace et mobilise des collaborateurs pour être initié aux particularités de son poste.

Des dépenses purement matérielles sont aussi à prévoir : un ordinateur, des frais d'utilisation des logiciels professionnels, un téléphone portable, des équipements de protection quand le poste les nécessite.

La charge d'un recrutement est donc plus lourde que le montant figurant sur la fiche de paie d'un salarié. Et ce, d'autant plus si les choses ne se passent pas bien avec le nouveau collaborateur. S'il s'en va, il faut recommencer le processus depuis le début. « *Quand il y a beaucoup de turn-over, cela peut aussi renvoyer une mauvaise image de l'entreprise* », souligne Catherine Le Bon-Courty.

Publié le jeudi 10 octobre 2019 à 11h55

Par Marion Perrier, Accroche-press' pour France Défi

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr