

1. Cadrage et diagnostic

Déterminer ce que l'entreprise doit maîtriser avant de choisir un statut ou un outil.

Activité / fonction / projet concerné

Direction commanditaire et responsable de décision

Résultat concret attendu (livrable, qualité, délai)

Compétences, données et savoir-faire critiques à protéger

Horizon prévisible du besoin et fréquence de récurrence

Contraintes juridiques, sécurité, confidentialité ou continuité

NATURE DU BESOIN

- ☐ Permanent et récurrent
- ☐ Ponctuel ou saisonnier
- ☐ Expertise rare
- ☐ Automatisable avec contrôle humain

2. Grille d'arbitrage pondérée

Comparer les quatre scénarios : CDI, freelance, sous-traitance et IA.

Critère (poids)	CDI	Freelance	Sous-trait.	IA
Coût complet (20 %)				
Maîtrise du savoir (25 %)				
Qualité / fiabilité (20 %)				
Réversibilité (15 %)				
Souplesse (10 %)				
Conformité (10 %)				

Total des pondérations : 100 % | Noter de 1 (défavorable) à 5 (favorable).

Score pondéré de chaque option (calcul et justification)

Hypothèses à documenter / notes non comparables

3. Analyse économique

Comparer les coûts réels sur un horizon identique pour toutes les options.

Horizon de comparaison :

CDI

Bas	Central	Haut

Freelance

Bas	Central	Haut

Sous-traitance

Bas	Central	Haut

IA (système + supervision)

Bas	Central	Haut

À inclure : recrutement, équipement, pilotage, transfert, sécurité, rupture et risques.

4. Risques et conformité

Contrôler les conditions réelles d'exécution et la capacité de reprise.

☐ Statut et contrats

CDD/intérim autorisés si applicables ; absence de subordination de fait.

☐ Social et protection

Obligations CNSS/AMO et couverture adaptées aux statuts.

☐ Sécurité au travail

Coordination, habilitations, accueil sécurité et prévention.

☐ Données et confidentialité

Accès minimaux, confidentialité et règles de données personnelles.

☐ IA et contrôle humain

Vérification des sorties, biais, traçabilité et responsabilité.

☐ Continuité et réversibilité

Documentation, transferts, licences et plan de reprise.

5. Décision et plan d'action

Documenter l'arbitrage et les validations avant mise en œuvre.

- ☐ CDI / internalisation
- ☐ Freelance autonome
- ☐ Sous-traitance
- ☐ IA avec supervision humaine
- ☐ Modèle mixte
- ☐ Étude complémentaire

Motif de l'option retenue et options écartées

Actions / livrables / responsables / échéances

Indicateurs de suivi et date de revue

Validation : métier, DRH, achats, DAF, juridique si nécessaire

POINT DE CONTRÔLE

L'arbitrage ne doit ni substituer un contrat commercial à un salariat de fait
ni externaliser une compétence sans prévoir son contrôle et sa réversibilité.