

1. Cadrer le besoin de recrutement

A remplir par le responsable de l'activité et le service RH avant arbitrage.

Identification

Entreprise / entite

Fonction ou competence recherchee

Responsable du besoin

Date de la revue

Nature du besoin

☐ Besoin durable et recurrent

☐ Besoin limite dans le temps

☐ Competence critique a conserver

☐ Expertise specifique et ponctuelle

Horizon previsible du besoin (mois)

Charge estimee / frequence

Diagnostic initial

2. Comparer les options contractuelles

Score de 1 (faible) a 5 (fort) ; noter chaque option selon la situation réelle.

Grille de decision ponderee

Permanence du besoin (25 %)

Importance strategique (25 %)

Autonomie requise (15 %)

Continuite / transmission (15 %)

Cout complet (10 %)

Souplesse de capacite (10 %)

Mode de calcul et interpretation

Score pondere = somme (note / 5 x poids). Total des poids : 100 %.

Verifier qu'une bonne note ne dissimule pas une contrainte juridique ou sociale.

Scenario prefere et score calcule

3. Calculer le cout complet

Documenter chaque hypothese ; comparer un horizon identique (ex. 12 mois).

Cout et conditions des scenarios

Remuneration et charges / facture

Recherche et selection

Integration / formation

Pilotage et coordination

Equipements, outils et securite

Rotation / sortie / transition

Hypotheses de cout

Duree commune retenue (mois)

Budget disponible / plafond de cout

Calculer : cout total + effets sur la qualite, la continuite et les delais.

4. Verifier les risques et la conformite

Ne pas assimiler flexibilite contractuelle et absence de responsabilite.

Controles avant validation

- ☐ Le besoin temporaire est-il effectivement justifie ?
- ☐ Les conditions de recours au CDD ou a l'interim sont-elles verifiees ?
- ☐ L'autonomie reelle du prestataire est-elle preservee ?
- ☐ Le statut retenu correspond-il a la realite du travail ?
- ☐ Les regles de securite et d'acces aux donnees sont-elles definies ?
- ☐ Le transfert des connaissances est-il prevu ?
- ☐ L'impact sur l'equipe et les conditions de travail est-il evalue ?
- ☐ Une date de reevaluation du dispositif est-elle fixee ?

Risques residuels

Risque juridique et mesure de maitrise

Risque RH / organisationnel et mesure de maitrise

Cadre marocain : valider chaque statut au regard des regles applicables.

5. Decider et suivre

Compte-rendu exploitable en comite de direction / revue de ressources.

Decision

☐ Recrutement permanent (CDI)

☐ Renfort temporaire justifie

☐ Prestation independante

☐ Combinaison de ressources

Plan d'action

Action prioritaire 1

Responsable et echeance

Action prioritaire 2

Responsable et echeance

Action prioritaire 3

Responsable et echeance

Suivi et validations

Indicateurs (qualite, cout, delai, retention)

Validations DRH / metier / direction et date de revue