



Grundlagenwissen

Personal in Frankreich einstellen

Oktober 2020

Als deutscher Arbeitgeber möchten Sie Personal in Frankreich einstellen. In diesem Rahmen werden Fragen natürlich auftauchen, um mit Erfolg den richtigen Mitarbeiter zu rekrutieren. Wie stelle ich ein? Welche Kosten sind mit der Personalbeschaffung verbunden? Wie steht es mit den interkulturellen Unterschieden? Hierzu möchten wir Ihnen einige Antworten liefern, damit die Einstellung in Frankreich zum Erfolg wird.

Grundsätzlich gibt es in Frankreich befristete (CDD – *Contrat à Durée Déterminée*) wie unbefristete (CDI – *Contrat à Durée Indéterminée*) Arbeitsverträge. Im Rahmen eines Marktaufbaus in Frankreich wird empfohlen, einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten.

Wie in Deutschland können Anzeigen über hauptsächlich kostenpflichtige Jobboards geschaltet werden (Kosten liegen oftmals je nach Auswahl zwischen 390 und 895 €/zzgl. MwSt.). Es wird jedoch häufig festgestellt, dass die Antworten nicht den Wünschen entsprechen: Oftmals gibt es eine hohe Antwortzahl mit einer geringen Antwortqualität.

Alternativ bestehen in Frankreich folgende Möglichkeiten zur Personalsuche:

Pôle Emploi (französisches Arbeitsamt)

- **Kosten:** Es sind keine Kosten mit einer Anzeigenaufgabe verbunden.
- **Zielgruppe:** Die Zielgruppe von Pôle Emploi betrifft mindere Qualifikationen (z. B. ohne Abschluss) oder jüngere Akademiker. Oftmals herrscht eine gewisse Regionalität, die sich entweder zwischen 30-40 km als Anfahrtslänge oder 1 Stunde als Anfahrtsdauer limitieren könnte.

APEC (Agence Pour l'Emploi des Cadres)

- **Kosten:** Es sind keine Kosten mit einer Anzeigenaufgabe verbunden.
- **Zielgruppe:** Die Zielgruppe von der APEC betrifft im Normalfall ausschließlich die Cadres (Kategorie der leitenden Angestellten und der höheren leitenden Angestellten in Frankreich). In der Realität darf man aber feststellen, dass das Konzept der Führungskraft in Frankreich recht weitgefasst ist, da hier auch



De Haan Consulting
10 bis, boulevard François 1er
F-76620 Le Havre

+33 (0)7 70 30 76 32
de-haan@ffu.eu
www.dehaan-consulting.com



bestimmte Qualifikationen von Mitarbeitern mit einem spezifischen Know-How vorzufinden sind (z. B. Techniker).

Cabinet de placement, auch Travail temporaire oder Intérim genannt

- Kosten: Die Kosten können sich auf bis zu 18 % des Jahresbruttogehaltes belaufen.
- Zielgruppe: Hier handelt es sich bei der Einstellung ebenfalls eher um geringfügigere Qualifikationen, aber auch zeitweise Personen, die ein gewisses technisches Know-How (Techniker, Schweißer, Monteure etc.) besitzen. Des Weiteren werden Jungakademiker (zukünftige Cadres) ebenfalls betreut. In Deutschland könnte man den Bereich des Travail Temporaire mit der Arbeitnehmerüberlassung vergleichen – jedoch differenziert das Kriterium einer Festeinstellung diesen Vergleich: Der Arbeitnehmer wird für eine gewisse Zeit überlassen (Kurzverträge mit einer Dauer von wenigen Stunden bis hin zu 2 Jahren, unter gewissen Bedingungen, sind möglich). Nach Beendigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages, und sofern kein neuer Vertrag unterschrieben wurde, wird der Arbeitnehmer sich wieder bei *Pôle Emploi* arbeitssuchend melden. In Deutschland bleibt der Arbeitnehmer nach Beendigung seines Einsatzes weiterhin beim Dienstleister der Arbeitnehmerüberlassung angestellt.

Cabinet de Recrutement (Personalberatung / „Headhunter“)

- Kosten: Die Kosten können sich auf bis zu 25 % des Jahresbruttogehaltes belaufen.
- Zielgruppe: Zu einem großen Anteil werden in diesem Fall Einstellungen von leitenden Angestellten und höheren leitenden Angestellten betreut. Es betrifft beispielsweise die Personalbeschaffung von folgenden Qualifikationen: Geschäftsführer, Vertriebsleiter, Produktionsleiter, Key Account Manager (KAM), Personalleiter, Finanzleiter, Controller (*contrôleur de gestion*).

Wir finden aber auch Qualifikationen vor, die auf dem französischen Arbeitsmarkt in geringer Zahl anzutreffen sind. In diesen Einstellungen, die zum Beispiel höhere und seltene Anforderungen an technische und oder sprachliche Kompetenzen stellen, wird oftmals ein *Cabinet de Recrutement* zu Rate gezogen. Zu den Qualifikationen gehören zum Beispiel: Direktionsassistent/in, Mitarbeiter im After Sales (ASS), Mitarbeiter im Vertriebsinnendienst u.v.m., die einen permanenten Kontakt zum ausländischen Mutterhaus sicherstellen.

Der Personalberater ist in der Lage, den konkreten Personalbedarf des Kunden zu erfassen, ihn zu interpretieren und zu definieren, damit er mit Erfolg auf dem hiesigen französischen Arbeitsmarkt die passende Person identifiziert, qualifiziert und vorstellt.



Bei der Behandlung der interkulturellen Unterschiede, die wir zwischen den deutschsprachigen Ländern (DACH) und Frankreich feststellen, kann ein deutsch-französischer Personalberater Ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen. Die Arbeitsmentalität, die Kommunikation sowie das Management können sehr unterschiedlich sein und sich als fatale Hindernisse erweisen, wenn sie nicht vorab erkannt und erklärt werden. Es ist äußerst wichtig und erfolgsentscheidend, dass das deutschsprachige Mutterhaus und der Mitarbeiter sich der kulturellen Unterschiede bewusst sind, so dass dieselbe Sprache gesprochen und vor allem dieselbe Kultur gelebt wird.

Wir stehen Ihnen zu jeder Zeit zur Verfügung, um das Thema „Einstellung in Frankreich“ zu erörtern!

**Ihr deutschsprachiger
Ansprechpartner:**



Jean-Marc de Haan
Geschäftsführer

de-haan@ffu.eu
+33 (0)7 70 30 76 62



De Haan Consulting
10 bis, boulevard François 1er
F-76620 Le Havre

+33 (0)7 70 30 76 32
de-haan@ffu.eu
www.dehaan-consulting.com