

# EMBAUCHER UN SALARIÉ

## Les facteurs clés de la réussite

### Etape 1 : J'identifie ce que je veux pour définir un profil de poste

#### IDENTIFIER MES BESOINS

- Pourquoi je recrute un salarié et quels sont mes objectifs ?
- Quelles tâches je compte lui confier ?
- Quel niveau de responsabilité j'attends de la part du salarié ?
- De quel volume de temps ai-je besoin et sur quelle période de l'année ?
- Suis-je en mesure d'embaucher seul ou bien de privilégier un emploi partagé ?

#### EN FONCTION DE MES BESOINS, CHOISIR LE CONTRAT LE MIEUX ADAPTÉ

- Contrat à Durée Indéterminée (CDI)
- Contrat à Durée Déterminée (CDD)
- Contrat Saisonnier
- Contrat d'apprentissage
- Contrat à temps complet

- Contrat à temps partiel
- Quel salaire et avantages je compte proposer en tenant compte à minima de la convention collective ?

#### QUEL EST LE PROFIL DU SALARIÉ QUE JE RECHERCHE ?

- Quelles compétences techniques ?
- Quelles compétences humaines ?
- Quel niveau de formation est nécessaire ?
- Quel niveau d'expérience est nécessaire ?



#### RÉDIGER UNE FICHE DE POSTE

A partir de tous les éléments identifiés et définis préalablement (mes besoins, type de contrat, profil du salarié), il est nécessaire de rédiger une fiche de poste claire, concise et précise.

### Etape 2 : Recruter un salarié

#### DIFFUSER L'OFFRE D'EMPLOI LE PLUS LARGEMENT POSSIBLE

- Activer le maximum de réseaux simultanément afin de se donner le maximum de chance de trouver le candidat recherché,
- Le bouche à oreille,
- Petites annonces (ADEFA / APECITA), journaux professionnels,
- Etablissements d'enseignement agricole,
- Pôle Emploi.

#### L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE

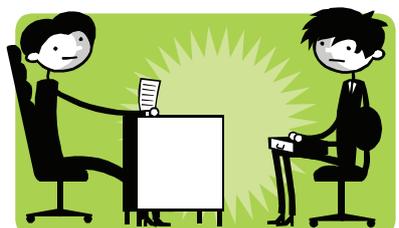
*Un entretien préalable à l'embauche est toujours nécessaire et utile, même si je connais la personne.*

Je prépare les questions à l'avance pour m'aider à apprendre à connaître le candidat et à évaluer ses compétences,  
Je présente la fiche de poste,  
Je pose des questions précises, concrètes sur la manière dont le candidat compte s'y prendre pour réaliser les tâches demandées,  
Je reste à l'écoute, je suis attentif aux réponses et à l'attitude générale du candidat afin de déceler sa vraie personnalité,  
Je cherche à connaître les compétences réelles, les motivations, les ambitions, la capacité à évoluer et à apprendre... du candidat,

**Petite astuce :** je fais le tour de l'exploitation avec le candidat afin de tester sa curiosité, et ses connaissances. Cela permet de « désacraliser » l'entretien d'embauche et discuter plus librement.

### Etape 3 : Mettre en œuvre les formalités obligatoires liées à l'embauche

- Déclaration préalable à l'embauche (DPAE),
- Etablir un contrat de travail,
- Organiser la visite médicale,
- Mettre la convention collective à disposition du salarié,
- Tenir à jour les registres obligatoires,
- Etablir et remettre chaque mois un bulletin de salaire,
- Effectuer chaque trimestre les déclarations sociales,
- Respecter l'affichage obligatoire,
- Mettre à jour le document de prévention des risques professionnels.



## Etape 4 : Encadrer le salarié au quotidien « de l'accueil à la fidélisation du salarié »

### ACCUEILLIR LE SALARIÉ



- A l'arrivée du salarié, je fais le tour de l'exploitation avec le salarié,
- Je présente les bâtiments, les équipements, le matériel, le parcellaire, les animaux, ...
- J'explique où trouver les documents obligatoires,
- Je mets en garde sur le fonctionnement du matériel et les points de vigilance à respecter,
- Je remets la fiche de poste,
- J'accompagne la formation du salarié aux différentes tâches :
  - Je montre,
  - Je fais avec,
  - Je laisse faire en surveillant,
  - Je laisse faire sans surveillance,
  - Je laisse une autonomie de décision,
  - Je fais le point et j'évalue le travail.
- Je prévois un « local » spécifique sur l'exploitation pour le salarié.

### LA TRANSMISSION DE L'INFORMATION ET DES CONSIGNES

La **communication** entre un employeur et un salarié est primordiale.

**Elle doit être organisée, structurée, régulière et réciproque.**

Les moments choisis sont variés :

*Au quotidien :*

- A l'embauche,
- Au « café » du matin ou de l'après-midi,
- Lors de réalisation de tâches communes,
- A la débauche.

*Hebdomadaire*

- Une réunion régulière par semaine pour finaliser l'organisation du travail.

*Annuelle ou 2 fois par an*

- Entretien d'évaluation.



Les supports de la communication sont variés :

*Au quotidien*

- Oral, téléphone portable,
- Sur un tableau, sur un cahier (les traces écrites sont souvent indispensables).

*Chaque semaine*

- Dans le bureau de l'exploitation,
- Planning avec répartition des tâches.

*Annuellement*

- Dans le bureau de l'exploitation, fixer un rendez-vous avec un objectif clair, précis et connu du salarié,
- A partir de la fiche de poste faire une évaluation,
- Permettre au salarié d'exprimer ses besoins, ses demandes, ses remarques.

### GARDER SON SALARIÉ

**Il n'y a pas de recette miracle pour conserver un salarié sur l'exploitation !**

« C'est un subtil équilibre entre ce que j'attends de mon salarié et ce qu'il me donne, ce que le salarié attend de moi comme employeur et ce que je lui donne ».

### Quelques pistes :

- Un salaire en adéquation avec les tâches réalisées,
- Une évolution de salaire possible,
- Un intéressement au bénéfice, un Plan Epargne Entreprise, un Plan Epargne Retraite,
- Des conditions de travail satisfaisantes,
- Le partage employeur-employé dans la réalisation des tâches ingrates,
- L'intérêt du travail et la variété des tâches,
- La responsabilisation du salarié,
- Accorder sa confiance au salarié,
- La prise en compte des goûts du salarié dans l'accomplissement de certaines tâches,
- La communication employeur-employé : claire, transparente, précise, réciproque,
- De la rigueur et de la souplesse dans la gestion du planning,
- Permettre au salarié de suivre des formations extérieures,
- Savoir dire au salarié les points positifs dans la réalisation de son travail.

## Approche du coût d'un salarié

base 2013

Salaire Horaire	Temps de travail	Salaire Net Mensuel du Salarié	Coût mensuel du salarié pour l'exploitation	Coût annuel
Smic 9,43 €/H	CDI / Temps complet 35H/semaine	1 105 €	1 645 €	19 740 €
Smic 9,43 €/H	CDI / 3 jours par semaine	758 €	1 128 €	13 536 €
10,34 €/H	CDI / Temps complet 35H/semaine	1 210 €	1 911 €	22 930 €
11,55 €/H	CDI / Temps complet 35H/semaine	1 352 €	2 260 €	27 120 €
Smic 9,43 €/H	Saisonnier / 22 jours de travail	1 208 €	1 662 €	1 662 €
	Apprenti / 35 H semaine	843 €	901 €	10 812 € (a)

(a) crédit d'impôt à déduire de 1.600 €.

### EN PLUS DU COÛT DIRECT DU SALARIÉ, IL CONVIENT DE TENIR COMPTE :

#### - des éléments indirects de l'embauche d'un salarié sur l'exploitation :

- Les charges salariales ont un impact réel sur le revenu de l'exploitation donc sur l'impôt sur le revenu de l'exploitant ainsi que sur ses charges sociales,
- La présence d'un salarié peut engendrer des investissements plus ou moins importants en fonction des mesures à prendre pour la prévention des risques professionnels,
- Avec un salarié, il y a la possibilité offerte à l'exploitant de mettre en œuvre un plan d'épargne entreprise ou un plan épargne retraite y compris pour lui-même.

#### - des bénéfices indirects :

- Se faire remplacer sans risque par une personne qui connaît l'exploitation,
- Optimiser la conduite technique des productions (plus de temps, meilleur suivi, amélioration des résultats technico-économiques),
- Diminuer la fatigue physique de l'exploitant, limiter le risque d'erreurs ou d'approximations liées à une surcharge de travail, limiter le risque d'accident du travail, ...
- Plus de temps pour l'exploitant pour gérer son exploitation, prendre du recul, réfléchir, fixer des objectifs, suivre des formations, etc...,
- Améliorer l'efficacité économique de l'exploitation.

### L'AFoCG facilite vos démarches d'employeur :

- en vous accompagnant dans vos démarches administratives liées à l'embauche,
- en réalisant des bulletins de salaire.

Gagner en compétences d'employeur en suivant les formations collectives :

- Réglementation et prévention des risques Santé et Sécurité,
- Les bases du management.

**Pour plus d'informations, contactez-nous au 02.51.46.23.99**