

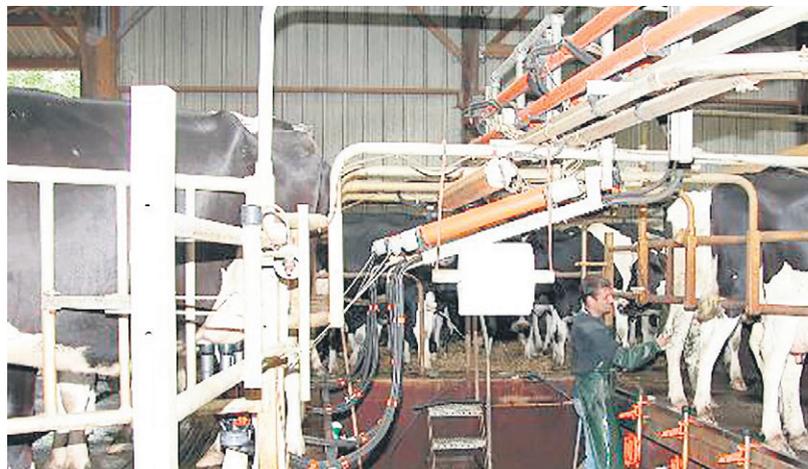
Pour se préparer à l'embauche d'un ou d'une future salarié.e

Claudine et Gérard ont décidé d'embaucher un salarié à temps partiel. Ils veulent prendre des congés et des week-ends plus régulièrement au cours de l'année, tout en se donnant de la souplesse dans la semaine.

Ils ont vécu quelques expériences difficiles, lorsqu'ils se sont fait remplacer. Aujourd'hui, ils veulent se donner les moyens de réussir leur projet.

Gérard est à cheval sur les principes, il tient au respect, à la franchise et à l'honnêteté. Or un jeune lors d'un remplacement a accroché sa voiture et n'a rien dit. Ce n'était pas grand-chose, mais c'est resté sur le cœur de Gérard. Et ça l'inquiète, dans sa relation avec un ou une futur.e salarié.e, il veut être respecté et pouvoir faire confiance.

De son côté Claudine est très attachée au bien-être des animaux. Elle aussi, elle veut pou-



voir partir en week-end sans craindre des défauts de surveillance des animaux.

Ils se sont dit tout deux que pour avancer sur leur projet, il leur fallait clarifier ce à quoi ils tenaient, leurs valeurs. Ils ont cheminé dans leur réflexion pour caler une fiche de poste, un profil recherché. Pour eux, *"moins le ou la salarié.e est compétent.e, plus il ou elle leur reviendra cher"*. Ils recherchent donc un.e salarié.e expérimenté.e en production animale. Ils ont réflé-

chit aux horaires, aux tâches partagées ou déléguées, à qui sera l'interlocuteur du ou de la salarié.e.

Ils savent qu'ils ne sont pas seuls à rechercher un ou une salarié.e en élevage laitier. Aussi, ils veulent donner envie à cette nouvelle personne de venir travailler avec eux.

En préparant les questions pour l'entretien et aussi ce qu'ils souhaitent dire, ils se sentent maintenant plus sereins pour rencontrer leur.e futur.e salarié.e.

Ce que l'on peut retenir

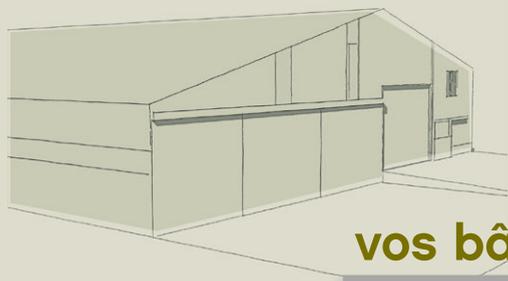
Pour préparer un projet d'embauche, se donner plus de sérénité dans le recrutement, cela passe par :

- un temps de réflexion sur ses valeurs, ce à quoi on tient, ses attentes, ses besoins ;
- la clarification d'une fiche de poste qui précise le profil du candidat, les tâches, les horaires, le salaire, les conditions de travail... ;
- et la préparation des entretiens de recrutement (ce que l'on veut absolument dire, les questions sur lesquelles on veut des réponses...).



Nathalie Darras
Groupe relations humaines

Les chroniques "Relations humaines" sont écrites à partir de faits évoqués par des agriculteurs et agricultrices dont nous changeons les prénoms.



VU dans vos bâtiments

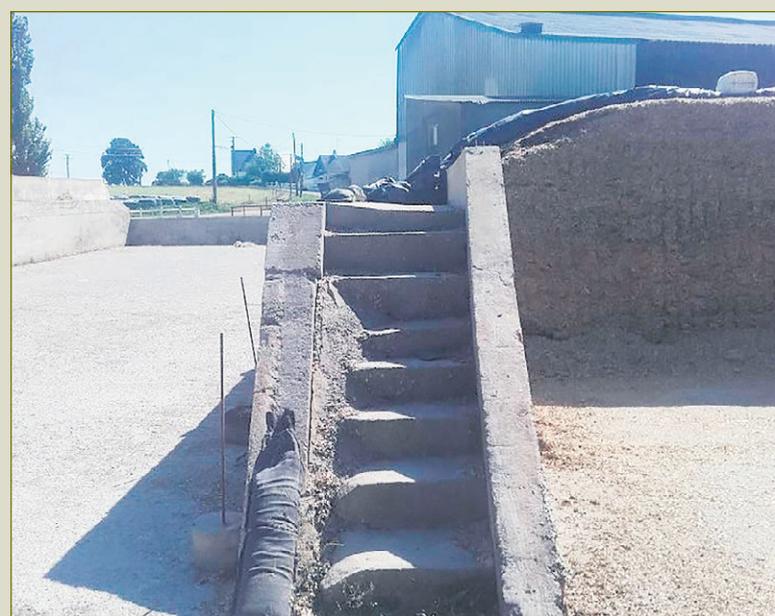
Une zone de circulation entre silos

Les silos sont une zone à risques dans l'exploitation. Il peut y avoir des chutes lors de l'ensilage, du bâchage, au moment de débâcher le tas...

Sur cette exploitation, chaque mur est utilisé pour un seul silo. Entre deux murs de silos un espace d'environ un mètre est conservé. Cette zone est empierrée et ensuite bétonnée en prenant soin de laisser une cuvette en pente pour l'évacuation des eaux pluviales. Cette zone peut être à niveau des murs ou légèrement plus bas (10-15 cm).

L'accès au silo est facilité par la mise en place d'une rampe ou d'un escalier. L'éleveur possède une zone suffisamment large pour travailler. Il peut aussi y laisser ses outils, boudins... sans que cela ne le gêne pour circuler.

D'après un calcul réalisé sur deux silos de 30x10 m, le surcoût est d'environ 20 %.



> La zone de circulation entre silo avec l'escalier d'accès.



Nicolas Lescop
Conseiller bâtiment

➔ **POUR EN SAVOIR PLUS** : contactez votre conseiller bâtiment.