

Embaucher, mais pour quel besoin ?

Françoise, Philippe et Jacques sont en société*. Ils produisent du lait et exploitent une centaine d'hectares. Philippe, mari de Françoise et frère de Jacques, est en arrêt de travail pour au moins six mois suite à un accident. Le Gaec a donc embauché il y a un mois, un jeune qui vient de terminer sa formation agricole. C'est Jacques qui s'est occupé du recrutement.

Françoise dit à son beau-frère : *"Ton petit jeune ça ne va pas ! Je fais la traite avec lui tous les matins depuis un mois et je ne me vois pas le laisser seul même pour la démarrer ou la terminer. Quant à lui confier une traite complète de temps en temps, pas la peine d'y penser ! Il n'est pas du tout à l'aise. En plus il m'a carrément dit que la traite ce n'était pas son truc et qu'il ne s'attendait pas à la faire tous les jours. Philippe ne va pas pouvoir reprendre*

avant le printemps au mieux. Si je ne peux pas compter sur le salarié pour me soulager d'ici là, cette embauche ne me sert pas à grand-chose !". Jacques lui répond étonné : "Ah bon ? Il m'avait dit qu'il savait traire pourtant, et qu'il était d'accord de te seconder. De mon côté pour l'utilisation de la mélangeuse, les travaux d'entretien et les premiers travaux cultures que je lui ai confiés, c'est parfait. Ce serait vraiment dommage de ne pas le garder !".

Analysons les Faits

Visiblement les attentes de Françoise et de Jacques vis-à-vis du salarié ne sont pas les mêmes et leurs avis sur ses compétences diffèrent. L'embauche s'est faite dans l'urgence suite à l'accident de Philippe. Il fallait trouver une solution rapide au problème de main d'œuvre et les associés ne se sont pas suffisamment concertés sur le contenu précis du poste de travail proposé au salarié et le profil de la personne à rechercher. C'est Jacques qui s'est occupé de l'embauche et il a réalisé l'entretien seul. Le salarié semble lui-même surpris de sa participation journalière à la traite. Lors de l'entretien est-ce que Jacques a été assez clair sur les tâches

à assurer Et le salarié a-t-il pu exprimer ses attentes ou motivations ?

Que faut-il retenir ?

Embaucher au sein d'une société même pour quelques mois suppose tout d'abord de clarifier entre associés les besoins en main d'œuvre et de bien se mettre d'accord en amont du recrutement sur les tâches, responsabilités à confier et donc sur les compétences recherchées. L'implication de tous dans la procédure d'embauche et la participation à l'entretien préalable sont à privilégier. Ces précautions éviteront les déconvenues, les tensions ultérieures entre associé-e-s et entre salariés et employeurs. Il est vrai aussi que l'on ne remplace pas poste pour poste un associé par un salarié et qu'une réorganisation du travail entre associé-e-s est bien souvent à envisager d'abord.



Hélène Paris

Groupe Relations Humaines
Chambres de Bretagne

* Les chroniques "parlons-en" sur les relations humaines sont écrites à partir de faits évoqués par des agriculteurs et agricultrices dont nous changeons les prénoms.