



FICHE 2

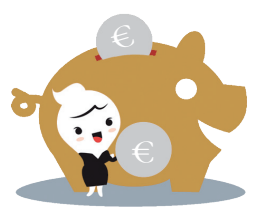
LE RECRUTEMENT

“ Ai-je les moyens pour financer ce poste ? ”

PROJECTION FINANCIÈRE : 6 ÉTAPES À RESPECTER

1ÈRE ÉTAPE

Chiffrez le « brut » : quelle sera votre politique de rémunération ?



La rémunération brute de votre futur salarié est d'abord encadrée par la Loi et par **les conventions collectives** (salaires minimums en relation avec les intitulés de poste, coefficients etc...). On peut ensuite se faire une idée du « **prix du marché** » en sollicitant son

syndicat professionnel (UMIH par exemple), le service paie de son expert-comptable, son cabinet de recrutement, etc...

Elle devra être affinée ensuite par les objectifs de votre politique de rémunération, par exemple :

- Attirer du personnel qualifié et le fidéliser, ce qui implique un positionnement attractif par rapport au marché,
- Mais dans le même temps, assurer l'équité au sein de l'entreprise, et contrôler les coûts (« surpayer » un salarié étant contre-productif).

2ÈME ÉTAPE

Chiffrez les avantages en nature : que proposerez-vous à votre salarié « en plus »



ATTENTION : les avantages en nature que vous pourrez proposer – toujours selon la politique de rémunération que vous aurez définie – font partie de la rémunération et sont assujettis aux cotisations sociales.

Il s'agit par exemple des primes et bonus, de la mise à disposition d'un hébergement, d'un véhicule à usage personnel, d'une participation aux repas (ex : tickets restaurant), du financement de la protection sociale du salarié (ex : mutuelle), et d'autres avantages (chèques cadeaux, chèques vacances etc...).

3ÈME ÉTAPE

Calculez le coût du « salaire chargé »

Le versement d'un salaire donne lieu au versement par l'employeur à l'URSSAF de cotisations sociales patronales dont le montant oscille entre 25 et 42 % du salaire brut (retenez environ 40 %, à titre indicatif). Pour connaître le coût estimatif d'un salaire chargé, il va donc falloir appliquer la formule :

$$(\text{Salaire brut} + \text{Avantages en nature}) * 1,40$$

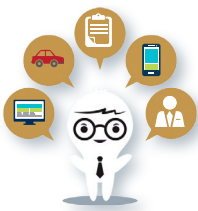
DÉCOMPOSITION D'UN SALAIRE CHARGÉ



LE RECRUTEMENT

“ *Ai-je les moyens pour financer ce poste ?* ”

4ÈME ÉTAPE Chiffrez les « coûts indirects » :
quelles charges d'exploitation
supplémentaires seront directement liées
au poste du futur salarié ?



Pour que le salarié puisse exercer sa fonction, l'employeur – selon les postes bien sûr – va devoir mettre à sa disposition un certain nombre de moyens d'exploitation qu'il ne faut pas oublier d'intégrer dans les projections financières au sein de l'entreprise

(une tenue vestimentaire, l'entretien des vêtements etc...) et contrôler les coûts (« surpayer » un salarié étant contre-productif).

Le coût total du salarié devient donc :

$[(\text{Salaire brut} + \text{Avantages en nature}) * 1,40] + \text{Coûts indirects}$

5ÈME ÉTAPE Calculez le chiffre d'affaires
supplémentaire devant être réalisé

Votre entreprise est prête à recruter lorsqu'elle dispose de la capacité d'encaisser un chiffre d'affaires supplémentaire qui pourra à la fois absorber le coût total du salarié et maintenir (voire améliorer !) sa rentabilité.

La rentabilité de votre entreprise est représentée par sa marge globale, exprimée par les soldes intermédiaires de gestion établis par votre expert-comptable.

La division du coût total du futur salarié par le taux de marge globale vous permettra de connaître le chiffre d'affaires supplémentaire devant être dégagé par l'entreprise.



EXEMPLE d'un projet de recrutement
(création de poste) d'un commis dans un restaurant dont la marge globale est de 75 % :

Salaire brut mensuel proposé = 1 900 €
Avantages en nature = 100 € par mois
Total brut mensuel = 2 000 €

Salaire chargé mensuel = $2\,000 * 1,40 = 2\,800$ €
Coûts indirects (tenues, matériel supplémentaire) = 75 €
Coût total mensuel = 2 875 €

Chiffre d'affaires supplémentaire
mensuel à réaliser = $2\,875 / 75\% = 3\,834$ €

6ÈME ÉTAPE Faites valider vos calculs
par un professionnel compétent

L'exemple donné ci-dessous constitue une approche pouvant être réalisée directement par l'employeur pour disposer d'un ordre d'idée quant à sa situation.

Toutefois, dans un environnement législatif en constante évolution, et au regard des spécificités potentielles de la convention collective applicable ou de ses propres paramètres économiques, juridiques, fiscaux et sociaux (souvent insuffisamment maîtrisés), la validation de cette démarche prévisionnelle par un professionnel compétent est incontournable.

