



Une démonstration commentée des tâches favorise une exécution selon les attentes et une prise d'autonomie.

©Chambre d'agriculture de Bretagne

Un accueil structuré permet au salarié de trouver rapidement ses repères, de travailler en sécurité et de s'intégrer durablement sur l'exploitation. Il pose les fondations de la relation de travail.

Réussir l'accueil d'un salarié sur son exploitation

Accueillir un nouveau salarié en élevage porcin représente bien plus qu'une formalité administrative : c'est une étape fondamentale qui conditionne la sécurité sanitaire, la qualité du travail, l'intégration dans l'équipe et la fidélisation du salarié. Dans un élevage porcin où les gestes comptent, où les règles de biosécurité sont omniprésentes et où les routines sont bien établies, préparer minutieusement l'arrivée de la personne est indispensable. Une intégration réussie commence avant même que le salarié ne franchisse les portes de l'exploitation : elle se construit dans l'organisation, l'anticipation et la disponibilité. La

première attention à porter concerne le moment choisi pour accueillir le salarié. Dans bien des élevages, les équipes débutent tôt le matin et sont en pleine activité pendant les premières heures.

PRENDRE LE TEMPS ET CRÉER UN CADRE CLAIR

Pour éviter d'accueillir le salarié au milieu d'une tournée de maternité ou d'un lavage, il peut être judicieux de prévoir une arrivée plus tardive, par exemple pendant la pause matinale de l'équipe. Cette disposition très simple offre plusieurs avantages : elle permet au salarié de rencontrer l'ensemble de ses collègues dans un contexte détendu, d'avoir des premiers échanges naturels, et d'éviter

d'être projeté d'emblée au cœur de l'urgence. Elle donne également au responsable d'élevage le temps d'être pleinement disponible. Cette disponibilité est centrale. L'employeur doit prendre le temps d'expliquer ce qui est attendu, non seulement en termes de missions, mais aussi d'attitudes, de rythme, de rigueur et de respect des règles sanitaires. Chaque structure possède ses habitudes, ses installations, son organisation interne et ses propres règles sanitaires. Il est donc nécessaire de présenter clairement le fonctionnement de l'exploitation : localisation des douches d'entrée, protocole de passage entre les bâtiments, règles de circulation ou particularités de



LE SAVIEZ-VOUS

En moyenne, seulement 20 % de ce qui est entendu est retenu : livret d'accueil, fiche de poste et règles écrites sont donc indispensables pour une intégration efficace.

biosécurité. Préparer l'arrivée, c'est aussi anticiper les aspects matériels. Avant le premier jour, demander au salarié sa taille et sa pointure pour prévoir les équipements nécessaires est un geste simple qui montre du professionnalisme : combinaisons, bottes, EPI, tenues propres, et, idéalement, un casier ou un espace personnel. Disposer du matériel à la bonne taille, propre et rangé dans

CÔTÉ WEB

Participez au
Défi employeur



un endroit identifié donne immédiatement une bonne image de l'exploitation et évite de faire perdre du temps dès les premières minutes. De la même manière, il est indispensable d'avoir rangé et nettoyé les espaces qui seront présentés : vestiaires, salle de pause, maternité, quarantaine, verraterie, etc. Un environnement ordonné permet au salarié de visualiser clairement son futur cadre de travail et renvoie une image positive de l'organisation de l'élevage.

STRUCTURER LE PREMIER JOUR

Le premier jour doit être structuré sans être surchargé. Il est contre-productif de submerger le salarié d'informations techniques : mieux vaut les transmettre progressivement tout au long de la première semaine. En revanche, deux éléments doivent être fournis le premier jour : le contrat de travail, avec ses horaires, ses droits et ses obligations, et les tâches qui seront réalisées le jour J. Le salarié doit savoir précisément ce qu'il va faire, avec qui et dans quel ordre. Un petit programme clair et positif, présenté en amont ou à l'arrivée, donne envie et réduit fortement l'appréhension. Si le responsable ne peut pas être présent le jour J, une personne doit être désignée pour assurer l'accueil : un collègue expérimenté, ou un salarié de confiance. Cette personne devient temporairement le guide du nouveau venu : elle l'introduit auprès des autres salariés, lui montre la salle de pause, lui rappelle les règles essentielles et lui fait

TUTORAT ET INTERCONNAISSANCE, LES CLÉS DE L'ACCUEIL EN ÉLEVAGE PORCIN

Sophie BIDE, conseillère en stratégie d'entreprise et en RH, chambre d'agriculture d'Indre-et-Loire



L'accueil des salariés est présent dans toutes les filières, mais il prend une dimension particulière en élevage porcin. Le cycle de production, structuré par semaine, exige un tutorat plus long : il nécessite un accompagnement qui s'étend jusqu'à ce que le salarié ait découvert toutes les phases. L'écoute est centrale pour adapter

les tâches selon ses aisances et son parcours initial, pouvant être issu d'autres élevages. Une attention particulière doit être adressée à l'interconnaissance entre collègues, la rotation hebdomadaire et la répartition des tâches par stade physiologique pouvant rendre la rencontre avec chacun plus difficile. ©Chambre d'agriculture d'Indre-et-Loire

à quel horizon le salarié est censé être autonome sur telle ou telle tâche, afin de donner une vision progressive de la montée en compétences et des objectifs à atteindre.

PRÉVOIR DES POINTS RÉGULIERS

Les premiers jours doivent également offrir une visite complète et commentée de l'exploitation. Le salarié doit comprendre la logique d'ensemble : d'où viennent les animaux, où ils transitent, comment s'organisent les bâtiments, quels sont les points sensibles et les partenaires impliqués. Cette visite est indispensable pour assurer l'autonomie.

Enfin, tout au long de la première semaine, voire des semaines suivantes, il est important de prévoir des points réguliers, même très courts, en tête-à-tête. Cinq minutes suffisent pour demander comment se passent les tâches, si des points restent flous, si une répétition est nécessaire ou si le salarié rencontre une difficulté particulière. Ces temps formalisés donnent un cadre d'échange sécurisant et évitent que de petites incompréhensions deviennent de grandes frustrations.



Des espaces adaptés, un cadre agréable pour travailler. ©V. Cazas

visiter les lieux. Quelle que soit l'organisation retenue, le salarié doit savoir vers qui se tourner en cas de question.

TRANSMETTRE LES ROUTINES ET LES STANDARDS

Il est très important de désigner un référent durable, qui sera l'interlocuteur privilégié du salarié pour toutes les interrogations liées aux tâches quotidiennes, à l'organisation interne, aux procédures, mais aussi aux questions pratiques du quotidien. Ce

référent n'est pas forcément le responsable de l'exploitation : il peut s'agir d'un salarié expérimenté, capable de transmettre les routines et d'expliquer les standards de l'atelier de façon accessible. Les règles incontournables de l'exploitation doivent être expliquées clairement et sans ambiguïté : normes de biosécurité, méthode de manipulation des animaux ou du matériel ou encore principes d'alerte en cas de problème sur un animal ou un lot. L'employeur doit préciser

UN INVESTISSEMENT POUR PLUS D'EFFICACITÉ

Un accueil réussi repose sur trois principes essentiels : l'anticipation, la clarté et la disponibilité. En élevage porcin, ces principes sont synonymes d'efficacité, de sécurité et de motivation. Une arrivée bien préparée construit la confiance réciproque et donne les meilleures chances de réussite à la collaboration. 🔄

Marie Couasnon

marie.couasnon@bretagne.chambagri.fr