



Des réseaux et
un centre de ressources
agricole et rural



Agroéquipements - Compostage - Méthanisation - Formation - Relations Humaines - Activités de service

Améliorer les relations entre employeurs et salariés agricoles

En 2006, Trame et la FNAsavpa ont publié un guide pratique sur les relations humaines entre employeurs et salariés, à partir des travaux réalisés sur ce sujet par la FRAsavpa de Picardie. Ce guide intitulé « Travailler ensemble sur l'exploitation agricole : guide pour de bonnes relations entre employeurs et salariés agricoles » a pour objectif de faciliter les relations humaines au travail. Il liste les questions à se poser, côté employeur ou côté salarié, depuis l'embauche au départ en retraite du salarié en passant par la transmission des consignes. Voici quelques pistes pour faciliter les relations.

Soigner l'accueil du salarié

L'accueil du salarié après son recrutement est souvent le reflet de la considération que l'employeur accorde au salarié. Durant les premiers jours, il est utile de consacrer du temps au nouveau venu pour lui présenter l'exploitation dans le détail, faire le tour des parcelles, présenter le matériel... C'est aussi le moment de faire connaissance. Ce temps est un investissement, il permettra d'éviter de perdre du temps et de l'énergie par la suite à régler d'éventuels problèmes ou conflits.

Au début, le travail doit être minutieusement expliqué, décortiqué et décomposé. Ce qui est évident pour l'employeur qui connaît parfaitement son exploitation agricole ne l'est pas forcément pour le salarié. Il faut vérifier que le salarié a bien compris et ne pas hésiter à lui montrer les gestes à réaliser. Côté salarié, il faut penser à reformuler pour montrer que l'on a compris ou poser des questions.

Le fait de présenter le nouveau salarié à toutes les personnes amenées à travailler avec lui contribue à créer une bonne ambiance de travail. Au-delà des premières semaines, il faut continuer de soigner l'accueil au quotidien, se dire bonjour pour commencer : cela semble évident mais cette pratique n'est pas appliquée partout.

Transmettre des consignes claires

La répartition des tâches doit être clairement définie. Chacun doit savoir qui fait quoi et vers qui se tourner pour telle ou telle activité. Ensuite, donner des consignes claires est essentiel pour la réalisation d'un travail de qualité. Cela peut éviter bien des dysfonctionnements et des pertes de temps. Côté employeur comme côté salarié, il faut s'assurer que la tâche à effectuer a été bien comprise. Ainsi, il ne faut pas hésiter à reformuler ce qui a été dit pour vérifier que l'on est bien d'accord.

Côté employeur, il est important de veiller à ce que le salarié ait toutes les clés en main pour réaliser un travail de qualité (tâches à effectuer, délai de réalisation, matériel à utiliser, règles de sécurité à respecter...). Côté salarié, il faut oser poser des questions si l'on n'a pas compris.

Il est aussi utile pour l'employeur de donner un maximum d'explications sur les consignes transmises. Cela permet alors au salarié de mieux comprendre la finalité du travail à effectuer et de se sentir impliqué dans le fonctionnement général de l'exploitation agricole.

Prendre le temps de communiquer

Communiquer nécessite du temps pour l'expression et pour l'écoute. Vérifier la bonne compréhension des messages constitue, dans le travail, une source d'économie. Ce n'est pas une perte de temps car cela évite souvent des dysfonctionnements.

La personne est au centre de toute communication, quel que soit l'objet de la communication. Le problème à traiter, la description du travail à faire, l'objectif à atteindre passent d'abord par des personnes qui se parlent.

D'où la nécessité :

- de favoriser des moments privilégiés : le matin, le soir, au moment du repas ;
- d'établir des habitudes, des « rites » ;
- d'établir des règles de communication attachées au moment choisi.

Par exemple le matin, on parle 5 minutes du programme, ou le soir on parle 10 minutes des travaux effectués.

Où va-t-on échanger ? Le choix du lieu est essentiel pour créer l'ambiance de la situation. Au bord des champs ? Au bureau ? A l'atelier ? Il faut choisir un lieu approprié pour que chacun se sente à l'aise. Il est important, si on le peut, de prévoir une pièce spéciale conviviale avec du café, par exemple, un affichage du parcellaire, une documentation élémentaire... Ce peut être aussi à l'atelier dans un coin où l'on peut s'entendre et se voir. Le lieu et l'aménagement créent l'ambiance d'une situation. Si l'ambiance n'est pas bonne, il est difficile de communiquer de façon constructive.

Consulter et déléguer

Les salariés apprécient généralement d'être consultés. Etre consulté c'est être considéré. Quel est le point de vue du salarié sur l'exécution de tel travail ? Quel est son avis sur l'achat de tel matériel qu'il sera amené à utiliser ? Consulter le salarié peut également contribuer à obtenir l'adhésion du salarié à l'occasion d'un changement dans l'entreprise : l'arrivée d'une nouvelle personne, l'achat d'un équipement important, un changement dans les méthodes de travail. Le salarié réagira d'autant plus positivement qu'il est associé en amont de la décision. Côté salarié, il faut oser donner son avis, montrer que l'on est intéressé par son travail et la marche de l'entreprise.

L'employeur doit aussi réfléchir au degré d'autonomie accordé au salarié. Les missions qui lui sont déléguées doivent être adaptées à ses propres compétences.

Fixer des temps pour faire le point

Prévoir un bilan en fin de campagne ou à la fin d'un chantier permet de faire le point sur le travail entre l'employeur et le salarié. Les objectifs fixés sont-ils atteints ? Quels écarts observent-on ? D'où proviennent les principales difficultés ? L'intérêt pour l'employeur et le salarié est d'échanger leur point de vue sur l'évolution du travail, de mesurer le développement des compétences et de tirer des pistes d'améliorations pour l'avenir...

>Travailler ensemble sur l'exploitation agricole : guide pour de bonnes relations entre employeurs et salariés agricoles. Guide de 48 pages en vente à Trame au prix de 11 € TTC, plus 5 € de port.

Vous souhaitez acquérir le guide : contactez Marie-France Legaré au 01 44 95 08 08 / mf.legare@trame.org



Trame propose aux associations de salariés agricoles, groupes de développement, cercles d'échanges de machines agricoles et toute autre structure de développement agricole intéressée :

- de venir présenter le contenu du guide pratique (les différentes situations relationnelles et les questions à se poser pour faciliter les relations) lors d'une assemblée générale ou d'une réunion thématique ;
- d'animer des formations de deux jours sur les relations entre employeurs et salariés (les grands principes de la communication, les étapes de la relation employeur-salarié, la prévention et la gestion des conflits...).

Pour en savoir plus, contactez Agnès Lazuttes au 01.44.95.08.16 / a.lazuttes@trame.org

Article écrit par :
Agnès Lazuttes
Publications-FNAsavpa - Trame

Trame – Ancema – Bcma – FNAsavpa - FNGeda
6 rue de La Rochefoucauld – 75009 Paris
Tél. : 01 44 95 08 00 – Fax : 01 40 74 03 02 – www.trame.org