



L'INTÉGRATION DES SAISONNIERS DANS LEUR ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

En raison du caractère saisonnier de l'emploi, l'intégration du personnel nécessite pour l'employeur de mettre en oeuvre des moyens spécifiques d'accueil et d'information relatifs au poste de travail, à l'entreprise, et au territoire.

► L'INTÉGRATION DES SAISONNIERS : UN PROCESSUS SPÉCIFIQUE

L'INTÉRÊT D'UN PROCESSUS D'INTÉGRATION ...

Toute nouvelle embauche d'un salarié nécessite un temps d'adaptation à l'environnement de travail que constituent l'entreprise, le métier, et les fonctions propres au poste pourvu. Toutefois une spécificité tient à l'embauche d'un saisonnier, dont la nature du contrat de travail rend également indispensable la connaissance de la station (balnéaire ou de sports d'hiver), lieu d'exécution de son nouvel emploi.

La phase d'intégration étant inévitable, l'employeur qui l'organise en mettant en œuvre des moyens d'accueil et d'adaptation favorise ainsi une prise de fonction rapide, et une meilleure connaissance de l'environnement de travail. Investir du temps pour l'accueil et l'information du saisonnier dès son arrivée, lui permettra de comprendre les valeurs de l'entreprise et la nature de son poste, et de découvrir la station. Le saisonnier peut alors organiser sa saison et ainsi concilier au mieux son travail et sa vie personnelle.

Il s'agit d'intégrer un salarié embauché pour une courte période, c'est pourquoi il est essentiel d'instaurer un processus permettant d'optimiser cette étape par l'organisation de son arrivée et la planification de sa prise de poste.

DONT LA SPÉCIFICITÉ REPOSE SUR UNE COMMUNICATION ADAPTÉE

Durant la phase d'intégration, informer le saisonnier sur l'entreprise, le métier et la station contribue en grande partie à son adaptation.

L'employeur communique auprès de tout nouveau salarié, les renseignements indispensables se rapportant à l'entreprise : l'organisation, le règlement intérieur, les règles d'hygiène et de sécurité, le fonctionnement, le matériel ; ainsi que les fonctions et tâches attachées au poste de travail, etc.

Toutefois, le saisonnier emménageant sur le territoire touristique le temps de l'exécution de son contrat de travail, il convient de porter à sa connaissance l'information essentielle pour vivre dans la station pendant la saison, lui permettant ainsi de s'installer au mieux et éventuellement de renseigner la clientèle par la même occasion.

En raison de la forte activité induite par la saison et la courte durée du contrat de travail, il est nécessaire que l'information communiquée soit complète, simple et précise.

► LES MOYENS D'INTÉGRATION DES SAISONNIERS

L'intégration nécessite des supports et démarches en faveur de l'information, de l'accueil et de la prise de fonctions du saisonnier.

LE POSTE DE TRAVAIL : PRÉPARATION ET FORMATION

L'embauche d'un saisonnier nécessite un travail préalable de préparation et d'aménagement du poste de travail conformément aux fonctions qu'il occupera.

A son arrivée, les outils et l'organisation de travail sont présentés au saisonnier. L'adaptation peut exiger une formation au poste de travail consistant à prendre connaissance de l'établissement, à manipuler le matériel, et comprendre la méthode de travail en vue de l'exercice de ses fonctions le temps de la saison.

L'INFORMATION CIBLÉE A L'ÉGARD DU SAISONNIER

Le guide saisonnier, la fiche de poste, et le livret d'accueil sont des outils adaptés à l'intégration du saisonnier car ils contiennent les informations essentielles pour une connaissance de l'environnement de travail propre à la station et à l'entreprise. Néanmoins, ils ne suffisent pas seuls à une intégration réussie. Ils doivent être complétés par des explications si nécessaires, et une formation pratique au poste de travail, suivi d'un accompagnement éventuel.

> *Le guide saisonnier*

Dans la majorité des régions touristiques, un guide saisonnier est édité. Il regroupe toutes les informations et contacts utiles aux saisonniers pour le logement, la réglementation du travail, la formation, la santé, la vie quotidienne, le territoire, le transport, etc.

Il constitue une source d'informations indispensables à communiquer au saisonnier, s'il n'en a pas déjà eu connaissance. Il est disponible auprès des Espaces Saisonniers, points accueil, offices de tourisme, ou mairies.

> *La fiche de poste*

Outil interne à l'entreprise, utilisé à l'occasion du recrutement pour la rédaction de l'offre d'emploi (se référer à la fiche « Le recrutement des saisonniers »), la fiche-métier est rédigée par l'employeur et décrit ainsi précisément les fonctions attachées à un métier spécifique de l'entreprise. Elle peut s'avérer utile lors de l'intégration du saisonnier afin de présenter et définir les fonctions concrètes du poste de travail.

> *Le livret d'accueil*

Dans la pratique, s'est développée l'élaboration d'un livret d'accueil par des entreprises dont l'activité est soumise à la saisonnalité.

Ce document synthétique est rédigé par l'employeur qui présente l'ensemble des informations indispensables à l'intégration du saisonnier dans son environnement de travail.

Dans ce livret sont regroupés les renseignements essentiels : la présentation de l'entreprise, le fonctionnement, les usages, les informations pratiques, le règlement intérieur et les règles de sécurité et d'hygiène, etc. Cette documentation présente également toute autre information que l'employeur estime utile de porter à la connaissance du saisonnier pour la bonne exécution de son contrat de travail : une présentation de la station et des services à proximité, les renseignements et contacts pour le logement et la santé notamment, ou encore la réglementation du code du travail relative au contrat saisonnier, etc.

ACCUEIL, SUIVI ET TUTORAT

L'intégration s'appuie sur un processus qui repose sur l'accueil, la formation, et l'information du saisonnier ; des moyens dont la mise en oeuvre implique une communication adaptée. Dans la continuité des moyens mis en oeuvre pour l'intégration du saisonnier, le dialogue doit perdurer.

> *L'accompagnement du saisonnier durant la phase d'intégration*

Dès son arrivée, il est primordial que l'employeur (ou un collaborateur de l'entreprise) soit présent pour l'accueillir, lui présenter l'entreprise et les collaborateurs par le biais d'une réunion collective par exemple.

Il s'établit alors les bases d'un dialogue et de la relation de travail à venir.

Le contrat de travail et la documentation connexe (tel que le livret d'accueil), ne suffisent pas à une bonne intégration et peuvent nécessiter des explications verbales supplémentaires. Communiquer avec le saisonnier nouvellement embauché permet de vérifier qu'il a bien compris l'organisation de l'entreprise et notamment les fonctions qui lui sont attribuées.

> *L'encadrement et le suivi du saisonnier au cours de la saison*

Certaines entreprises utilisent la méthode du tutorat pour l'intégration d'un nouveau salarié. Dans cette hypothèse, le saisonnier est accueilli et formé par un tuteur, collaborateur désigné de l'entreprise.

Dans un premier temps le tuteur encadre et accompagne le saisonnier qui s'adapte à un nouvel environnement de travail. Par la suite, ce tuteur reste la personne référente auprès de qui le saisonnier peut s'adresser s'il a des questions ; un moyen de poursuivre la phase d'intégration.