

# Impact des conditions de travail sur l'attractivité du métier de salarié en élevage porcin

Caroline Depoudent, Marie-Lou Bernard - Chambres d'agriculture de Bretagne  
Philippe Ponet – Ethos Expertise. Février 2023

**E**n Bretagne, environ la moitié des personnes travaillant dans les élevages porcins sont des salariés. Afin de déterminer les facteurs d'attractivité et de fidélisation de l'élevage porcin, pour des personnes y ayant déjà travaillé, trois enquêtes ont été réalisées. Si les représentations initiales de l'élevage porcin sont souvent négatives, l'expérience permet d'améliorer la vision de cet élevage, et l'envie d'y travailler. Les enquêtes confirment que la technicité de la gestion d'élevage, la biosécurité et l'organisation du travail sont des atouts pour l'élevage porcin dans son ensemble. En revanche, des disparités d'attractivité existent entre élevages, selon leurs bâtiments (luminosité, odeur) et la qualité de l'accueil des stagiaires et salariés. L'attention portée au bien-être animal étant importante dans les jeunes générations, il importe également que les éleveurs sachent expliquer les choix de logement et de conduite de leurs animaux.

## Introduction

En Bretagne, dans les exploitations porcines, la main-d'œuvre salariée représente la moitié des Unités de Travailleur Humain (UTH), pour les exploitations d'orientation technico-économique (OTEX) porc. Selon les estimations du Bilan Annuel de l'Emploi Agricole (Agreste, 2021), le nombre d'UTH salariés, saisonniers, Entreprises de Travaux Agricoles et Cuma aurait dépassé celui des exploitants et conjoints en 2020. Le recrutement de salariés est donc une question prégnante pour la filière, vu son impact sur la qualité de vie au travail des exploitants et les projets de développement ou de maintien des exploitations. Le marché du travail est toutefois tendu, avec davantage d'offres d'emplois que de candidats, et un délai moyen de 76 jours pour pourvoir une offre (Anefa Bretagne, 2022). Les travaux conduits auprès de salariés en poste montrent que les conditions de travail en élevage de porcs offrent un certain nombre d'avantages : régularité dans l'organisation, horaires classiques, travail en équipe, rémunération attractive et localisation des emplois en milieu rural. Toutefois, la répétitivité de certaines tâches ou les contraintes physiques génèrent un risque de troubles musculo-squelettiques (Depoudent *et al.*, 2021). Concernant les publics jeunes, différentes études ont été menées, sur l'élevage en général (Gelin *et al.*, 2021a et 2021b), ou spécifiquement sur le porc (Grannec *et al.*, 2017). Elles montrent que l'élevage porcin présente des atouts, comme l'organisation du travail et la possibilité de concilier vie privée et vie professionnelle, mais que le travail exclusivement en bâtiment attire peu, et que les jeunes se disent très vigilants au respect du bien-être animal. Les stages étant une occasion pour les adolescents et jeunes adultes comme pour les publics en reconversion de découvrir les métiers de l'élevage porcin, nous avons choisi d'étudier les facteurs d'attractivité associés à cette expérience concrète, à travers une étude en trois volets.

L'objectif de cette étude était d'identifier les facteurs d'attractivité et de fidélisation de l'élevage porcin, pour des personnes y ayant déjà travaillé, au moins par le biais d'un stage.

## 1. MATERIEL ET METHODES

### 1.1. Deux enquêtes auprès des étudiants

#### 1.1.1. Des entretiens collectifs qualitatifs (A)

Dans cette première phase, en 2020, des entretiens collectifs ont été réalisés avec trois groupes d'étudiants ayant eu une expérience de travail ou de stage en élevage porcin. Deux entretiens individuels ont également été réalisés par téléphone, le contexte sanitaire du printemps 2020 n'ayant pas permis d'organiser un quatrième entretien collectif.

Ces entretiens collectifs visaient à i) identifier la diversité des visions de l'élevage porcin après une expérience en élevage, ii) identifier, au niveau des conditions de travail, ce qui a plu ou a rebuté les enquêtés, et iii) savoir si certains enquêtés étaient prêts à travailler en élevage porcin, et à quelles conditions.

L'entretien se déroulait en trois temps :

- Tour de table de présentation des enquêtés qui indiquaient leur projet professionnel,
- Remplissage d'un questionnaire individuel en ligne,
- Discussion avec le groupe sur la base de la projection des graphiques des réponses, en cherchant à faire exprimer les raisons des écarts au sein du groupe.

Au total, 39 étudiants ont été enquêtés : deux élèves de lycée agricole, 23 BTS et 14 Certificat de Spécialisation (CS) porc. L'échantillon comporte 15 filles et 24 garçons, tous en formation initiale. Les CS avaient une appétence pour la filière porcine et une large expérience du travail en porc, l'enquête se situant en fin d'année scolaire. Les BTS ont été enquêtés suite à une semaine de découverte du travail en élevage porcin. L'essentiel de leur classe se destinait à l'installation dans des filières herbivores.

#### 1.1.2. Une enquête par questionnaire (B)

Suite aux entretiens collectifs, un questionnaire a été élaboré afin de préciser et quantifier les résultats obtenus. Ce questionnaire, destiné à des personnes ayant travaillé au moins cinq jours en élevage porcin, comportait des questions sur l'expérience acquise en élevage porcin (antériorité, durée, type d'élevage), la vision de l'élevage porcin, l'appréciation des différentes tâches, les attentes par rapport à l'emploi futur

(organisation et conditions de travail, temps, rémunération, etc.) et la motivation à travailler en élevage porcin.

Le questionnaire a été complété en 2021 par 129 personnes issues de sept classes de sept centres de formations différents. Les formations sont variées : lycée (général, CGEA, STAV), BTS (ACSE, PA), CS Porc, licence pro. Les répondants sont âgés de 15 à 32 ans (18,4 ans en moyenne). L'échantillon comprend 53 % d'hommes et 47 % de femmes. Pour les personnes enquêtées, la première expérience en porc a majoritairement eu lieu au lycée (2/3 des répondants) dans le cadre d'un stage. Pour les trois quarts des répondants, cette expérience date de moins d'un an. Elle a été choisie dans deux tiers des cas. Enfin, 40 % des répondants n'ont travaillé que dans un élevage porcin, 45 % dans deux ou trois, 15 % dans davantage (quatre à 20 élevages).

Les résultats des enquêtes A et B ont fait l'objet de quatre présentations à des groupes de professionnels de l'élevage porcin, afin de recueillir leur avis et leur analyse.

### 1.2. Des entretiens auprès d'acteurs de la filière (C)

Dix-sept entretiens approfondis, d'une durée de 1h30 à 2h00, ont été réalisés en 2022 auprès d'acteurs de la filière en élevage, au bureau ou par téléphone. L'échantillon comprend quatre éleveurs ou responsables d'élevage, sept salariés d'élevage porcin, deux responsables techniques de groupements, quatre personnes travaillant dans des services de remplacement. Ces personnes ont été choisies pour représenter une diversité de points de vue sur le travail en élevage porcin.

Les résultats de ces enquêtes ont fait l'objet de trois réunions de mise en discussion avec des professionnels de l'élevage porcin (éleveurs et salariés).

### 1.3. Analyse des données

Les données des entretiens A et C ont été valorisées par analyse de contenu. Lors du traitement de A, l'objectif était d'identifier la diversité des positionnements, et d'établir une liste d'hypothèses à tester dans l'enquête B. Lors du traitement de C, l'accent a été mis sur la recherche d'une part de facteurs explicatifs et d'autre part de pistes de solutions.

Les enquêtes B ont permis de collecter des données quantitatives, qui ont été traitées de manière descriptive. L'effectif enquêté ne permet pas de réaliser des traitements statistiques. Certaines questions permettaient aux répondants de répondre sous forme de texte libre. Les réponses ont dans ce cas été recodées *a posteriori*.

## 2. RESULTATS

Les résultats des trois enquêtes présentant des convergences, nous avons choisi de les regrouper afin d'éviter les répétitions. Dans les paragraphes suivants, les résultats seront suivis de la lettre A s'ils sont issus des entretiens qualitatifs, B s'ils sont issus de l'enquête par questionnaire, et C s'ils sont issus des entretiens avec les acteurs.

### 2.1. Impact du premier contact avec l'élevage porcin

#### 2.1.1. Représentations initiales de l'élevage porcin

Interrogés sur leurs *a priori* sur l'élevage porcin, 77 des 129 répondants de B affirment qu'ils en avaient et, dans tous les cas, ces *a priori* étaient négatifs. La majorité d'entre eux concernaient l'odeur et la mauvaise qualité de l'ambiance physique dans les bâtiments (présence combinée de chaleur, de saleté, d'odeurs, etc.). Le fait d'être « enfermé » est également évoqué ainsi que de mauvaises conditions de vie pour les animaux.

#### 2.1.2. Changements de représentations liés à la première expérience en élevage porcin

Suite à leur première expérience en porc, 107 répondants de B disent avoir eu de bonnes surprises, et 99 de mauvaises surprises. La description des sujets d'étonnement était libre, et a été recodée *a posteriori*. Le tableau 1 présente les principaux thèmes répertoriés. Les enquêtés sont positivement surpris par l'organisation du travail, la technicité de la production, le niveau d'hygiène et la qualité de l'ambiance (qualité de l'air) rencontrées. En revanche, les constats relatifs au bâtiment et au bien-être des animaux sont plus mitigés, et semblent dépendre des caractéristiques de l'élevage (âge, cohérence des bâtiments, niveau d'entretien) et des personnes qui ont accueillis les stagiaires.

**Tableau 1** – Bonnes et mauvaises surprises liées à la première expérience en porc (enquête A)

Thème	Bonnes surprises	Mauvaises surprises
Bâtiment, matériel	Propreté Luminosité Air moins odorant que prévu Bon état, fonctionnalité des bâtiments	Manque de lumière Odeur très forte Vétusté, dispersion des bâtiments
Bien-être animal	Animaux propres Animaux en groupe, en liberté Présence de paille, de jouets, d'eau	Animaux tassés, truies en cage individuelle Manque de lumière Castration, caudectomie, mise à mort d'animaux Taux de mortalité élevé en maternité
Relation homme-animal	Animaux sympathiques Fréquence des contacts avec les animaux, attitude attentive de l'éleveur	Rareté des contacts avec les animaux Brutalité de certains opérateurs
Technique	Biosécurité, hygiène Rigueur du suivi	-
Organisation du travail	Organisation et planification du travail Bonne ambiance Autonomie Horaires	Répétitivité à long terme

Au moment de l'enquête B, c'est-à-dire plusieurs semaines à plusieurs années après leur découverte de l'élevage porcin, la majorité des stagiaires juge l'élevage porcin intéressant (87 %) et technique (83 %) ; 17 % considèrent que « *ça sent mauvais* », et 3 % que « *c'est sale* ».

## 2.2. Contenu du travail

### 2.2.1. Technicité du travail et tâches préférées

Comme on l'a vu ci-dessus, le travail en élevage de porcs est jugé technique. La plupart des stagiaires (B) sont en attente d'une formation « *sur le tas* » en début de carrière. Ainsi, 90 % d'entre eux considèrent qu'il est important de continuer à apprendre pendant ses premières années en poste. Toutefois, réaliser des tâches demandant de la technicité n'est pas une attente unanime dans l'échantillon. En effet, 31 % des répondants disent aimer se voir confier des tâches simples à effectuer, alors que 21 % ne l'apprécient pas. Cette dichotomie se retrouve lors de la description des tâches préférées pour un premier jour de travail. Les soins aux porcelets figurent ainsi à la fois dans la liste des trois tâches préférées (45 mentions), et des trois tâches à éviter (7 mentions), tout comme le lavage, qui totalise 68 mentions « à éviter », et 11 mentions « à privilégier pour un premier jour ». Lors des réunions de mise en discussion des résultats, les éleveurs présents ont confirmé l'existence de ces différents profils, et ont affirmé trouver davantage de candidats parmi les stagiaires intéressés par les tâches plutôt techniques.

### 2.2.2. Tâches désagréables

Les tâches jugées désagréables par les stagiaires (A et B) sont similaires à celles citées par les salariés en poste et les éleveurs dans d'autres enquêtes. Sont ainsi citées des tâches en lien avec la mort ou la douleur des animaux (sortir les cadavres, castrer les porcelets), des tâches répétitives, comme les soins à la naissance ou la vaccination des porcelets (« *c'est long quand on y passe la journée* »), et le lavage, jugé à la fois physiquement exigeant mais intellectuellement peu stimulant (« *Ça ne me dérange pas, mais il y a des trucs plus intéressants à faire dans l'élevage !* »).

Quelques tâches ne sont pas réalisées par certains salariés (A, C). C'est le cas notamment de la castration et la mise à mort, comme en témoigne cette salariée : « *pour les petits, quand il faut faire le tri car ils sont plus fragiles, euthanasier ceux qui sont moins biens, moins gros... ça je ne le fais pas car c'est contraire à mes convictions. Et en général, les éleveurs le comprennent* ». Ce positionnement suscite de nombreux débats lors des réunions de présentation des résultats, une partie des éleveurs craignant de ne plus avoir de main-d'œuvre pour ce type de tâches, ou de répartir injustement la pénibilité entre les membres de l'équipe.

### 2.2.3. Relation à l'animal

L'enquête de Grannec *et al.* (2017) avait montré l'importance, pour les lycéens, du bien-être animal et de la relation avec les animaux. Les résultats de cette enquête

confirment ce constat, avec 77 % des répondants (B) indiquant que passer du temps avec les animaux pour renforcer le lien avec homme-animal est important pour eux. Cela ne les empêche pas de porter un regard critique sur les porcs. Ainsi, 75 % des répondants les disent têtus, et 49 % brusques. Les qualificatifs positifs proposés recueillent moins de la moitié des suffrages. Ainsi, 49 % des répondants les disent intelligents, 41 % sympathiques, 32 % dociles et 27 % mignons. Seulement 1 % des répondants les jugent effrayants.

Chez les personnes en poste (C), la relation homme-animal occupe souvent une place importante dans le choix du métier : « *Moi ce qui m'a plu, c'est le relationnel que l'humain a avec les animaux... Comprendre comment gérer tel ou tel comportement de l'animal* ». Cependant, comme dans les études de Pol *et al.* (2020), Commandeur *et al.* (2006) et Depoudent *et al.* (2012), on trouve une diversité de profils, avec des personnes plus intéressées par la technique ou par le management.

## 2.3. L'importance des relations humaines

### 2.3.1. Considération et temps consacré à l'accueil

Les entretiens collectifs A ont montré qu'être accueilli par l'éleveur au début d'un stage, et que celui-ci prenne le temps de leur présenter l'exploitation et son fonctionnement augmentaient fortement la motivation des stagiaires pour le stage (« *Faire un tour d'exploitation, discuter autour d'un café et d'un repas pour faire le point sur comment fonctionne l'élevage. Que l'éleveur explique ce qu'il attend.* »). Ce résultat a été confirmé par l'enquête B, dans laquelle 90 % des répondants considèrent que l'accueil par l'exploitant est important pour leur bien-être et leur motivation. Les salariés expérimentés expriment le même constat en C, mais en considérant l'accueil sur une durée plus longue : « *Le premier accueil est essentiel, mais ce n'est pas que le jour même. Il ne faut pas que ce soit de la poudre aux yeux.* »

Le premier jour de leur stage le plus récent, 81 % des stagiaires (B) étaient en binôme (avec un exploitant ou un salarié). Cette configuration permettant de bien connaître l'élevage est appréciée par 92 % des stagiaires concernés. Elle est notamment très utile à ceux qui découvrent l'élevage porcin, pour qui se repérer dans l'élevage peut être compliqué : « *quand on n'a pas vu la conduite en bandes, on voit plein de portes mais on ne sait pas dans quel ordre on doit y aller* ».

### 2.3.2. Donner du sens au travail

Lors des enquêtes A, des stagiaires ont exprimé leur besoin d'explications lors de leur découverte de l'élevage porcin : « *Les truies bloquées en cages : quand c'est la première fois que l'on voit ça, ça fait bizarre* ». Ce besoin a été confirmé lors des réunions de mise en discussion, un éleveur expliquant par exemple le mouvement de recul de certains stagiaires par rapport à la grande taille de la verraterie. Les explications sur les manières de faire et la justification des tâches sont jugées importantes par 82 % des répondants de B, car « *ça aide à mieux comprendre comment faire son travail* ». La moitié des stagiaires disent

en outre avoir besoin de connaître la justification des différentes tâches.

### 2.3.3. Gérer les relations interpersonnelles

Une bonne ambiance au sein de l'équipe est jugée tout à fait indispensable par 79 % des stagiaires (B) et plutôt indispensable par 8 %. Cependant, il arrive fréquemment que surviennent des tensions, notamment à cause de manières de faire différentes. Ces tensions peuvent être résolues par de la communication en interne, une personnalisation du management à chaque salarié, mais elles peuvent aussi aboutir à des départs : « *Je ne suis pas resté longtemps car les relations avec l'employeuse n'étaient pas bonnes* » (C).

### 2.3.4. Reconnaître le travail bien fait

La reconnaissance par l'employeur de la qualité du travail est jugée importante par tous les publics enquêtés (A, C). Cette reconnaissance peut être symbolique, sous la forme de compliments (« *savoir dire quand c'est bien fait* »), financière, sous forme d'argent ou de temps (« *Quand je dis que ça s'est mal passé en élevage, ça veut dire quoi ? Des heures pas payées, des repos compensateurs dont on ne tient pas compte, pas de reconnaissance des efforts fournis* »), ou managériale, en confiant à la personne des tâches adaptées à ses compétences, en la faisant progresser (« *quand on a des salariés qui sont très autonomes et qui ont des compétences techniques et qu'on les réduit à du lavage, ou à de la castration, ça ne peut pas marcher* »).

## 2.4. Le bâtiment

Travailler en bâtiment est jugé de manière mitigée par les stagiaires (B). Ainsi, en réponse à l'affirmation : « *Etre la plupart du temps en bâtiment ne me gêne pas. Au contraire, on est à l'abri* », 36 % disent être d'accord, 24 % pas d'accord, et 40 % sont sans opinion ou avec une opinion mitigée. Il importe donc que les caractéristiques des bâtiments ne rebutent pas, mais au contraire attirent. Ces opinions sont à relier avec les envies professionnelles des enquêtés. Ainsi, dans l'hypothèse d'un contrat en élevage porcin, seulement 14 % préféreraient travailler exclusivement en porc. Les autres préféreraient travailler en porc et sur un autre atelier d'élevage (59 %), ou à la fois sur l'atelier porc et sur les cultures (27 %).

### 2.4.1. Les abords

Dans les trois enquêtes, les répondants ont parlé des abords de l'exploitation comme d'un reflet de l'intérieur de celle-ci. Comme l'explique un salarié (C) : « *C'est important que les bâtiments soient accueillants, que ce soit propre, qu'il y ait des fleurs, une cour bétonnée. Si on voit que l'extérieur est propre, on va se dire que l'intérieur est propre* ». Un stagiaire expliquait ainsi l'effet « repoussoir » d'abords mal entretenus (A) : « *quand tu vois certaines fermes, tu te dis qu'ils n'ont pas le temps, qu'ils sont déprimés* ». Dans B, 87 % des enquêtés jugent ainsi important que les bords soient entretenus.

### 2.4.2. Douches et vestiaires

Pour la plupart des salariés enquêtés (C), la présence de

douches et de vestiaires est indispensable pour ne pas rapporter l'odeur du travail dans sa vie privée. « *Ce qui est essentiel, c'est qu'il y ait un vestiaire, une machine à laver pour les vêtements de travail. Une salle de pause, une douche, des choses toutes bêtes, ça permet de se laver et de rentrer propre chez soi* ». Ainsi, 87 % des stagiaires (B) jugent important d'avoir des vestiaires propres et confortables, et 62 % jugent important de pouvoir prendre une douche sur place. Les salariés (C) soulignent également l'importance de l'entretien de ces locaux, et de la présence de chauffage.

### 2.4.3. Fonctionnalité et luminosité des bâtiments

Il ressort des entretiens A et C, ainsi que des « mauvaises surprises » décrites dans l'enquête B, que la cohérence des bâtiments est une attente forte : « *Quand tous les bâtiments sont à la suite, avec des couloirs internes, c'est facile. Quand c'est possible c'est l'idéal, comparé à certains élevages, où la marche en avant n'est pas suivie [la chaîne de bâtiments n'est pas cohérente en termes de biosécurité]* ». En effet, la cohérence facilite le travail (déplacements d'animaux notamment) et permet une meilleure biosécurité, gage de moindre travail curatif.

Pour la quasi-totalité des stagiaires enquêtés (98 %), la luminosité des bâtiments est importante et contribue à de bonnes conditions de travail. Les arguments avancés sont une diminution de la sensation d'enfermement en bâtiment, la possibilité de rester connecté au cycle lumineux extérieur, ainsi qu'une moindre fatigue et une meilleure visibilité (pour les soins, le lavage, ou la détection des problèmes).

L'entretien du matériel permet de travailler efficacement. Il est également perçu comme un témoignage de considération, comme l'explique un salarié (C) : « *Parfois [le lavage] passe bien, parce que l'éleveur a mis du chauffage dans le mobil home où l'on fait la pause le midi. Ce sont des petits détails, mais je sais qu'il fait attention. Chez d'autres, [...] la roue n'est pas gonflée, ça ne passe pas entre les portes. La veste est percée sous la manche, donc on est trempé sur le côté. Ça ne donne vraiment pas envie* ».

## 2.5. Rémunération et horaires de travail

Dans les enquêtes A et B, les stagiaires ont été interrogés sur leurs attentes en termes de rémunération et de temps de travail. Les projets professionnels étant assez divers (salarié, exploitant, conseiller en Organisation Professionnelle Agricole, vétérinaire), l'amplitude entre les plus faibles et les plus fortes attentes est élevée. Toutefois, si on se restreint aux stagiaires de l'enquête B projetant d'être salarié d'élevage, leurs attentes pour le début de carrière vont du Smic (1230,60 € net en janvier 2021 ; Insee, 2022) à 2 500 € net par mois, avec une moyenne à 1 650 €. Concernant le temps de travail, les stagiaires de l'enquête B sont en moyenne prêts à travailler 41 h/semaine. Ils se disent prêts à faire des heures supplémentaires, et considèrent majoritairement que « *travailler avec le vivant nécessite une flexibilité des horaires* ». Cependant, ils expriment une attente forte de

voir ces heures supplémentaires récupérées (25 %) ou payées (68 %).

## 2.6. Santé et sécurité

Les entretiens avec les acteurs de la filière (C) montrent que l'exposition à des risques professionnels est réelle, mais qu'elle est souvent banalisée (« *c'est normal d'avoir mal au dos le soir* ») ou rendue invisible. Par exemple, les risques liés à la manipulation de produits chimiques, comme les détergents, ne sont pas ou peu abordés, et les éleveurs ne reçoivent souvent pas les Fiches Données de Sécurité (FDS) de ces produits, ce qui est pourtant obligatoire.

L'usure professionnelle est, en revanche, largement reconnue, avec des enquêtés (C) qui expriment des inquiétudes sur la possibilité d'arriver à faire leur travail jusqu'à l'âge de la retraite. « *Comment je me sens physiquement ? J'ai mal au dos... [...] Ça fait déjà 20 ans que je bosse. C'est très physique. Le problème, c'est que je vois de moins en moins de personnes anciennes. Au-dessus de 50 ans, on en voit de moins en moins. Je ne sais pas si je pourrai tenir à plus de 50 ans. Ma cadence ne sera forcément pas la même* ».

Parmi les stagiaires, au moment de l'enquête, un quart juge que le travail en élevage de porc est physiquement difficile, et 8 % qu'il est dangereux. Parmi les 129 stagiaires interrogés, 46, soit 36 %, ont déjà eu un accident ou ont failli avoir un accident en élevage porcin. Les porcs sont la cause d'accident la plus fréquente (24/46), sous forme de bousculades ou de morsures. Viennent ensuite les auto-injections (8/46) et les coupures (6/46). Le faible nombre de stagiaires ayant qualifié l'élevage porcin de dangereux ne permet pas de tester l'impact de ce facteur sur l'envie de travailler en porc. Néanmoins, dans notre échantillon, il semble ne pas avoir d'impact. De la même manière, juger le travail en élevage porcin physiquement difficile n'influe pas sur la proportion de stagiaires envisageant d'y travailler : 33 % pour ceux qui voient des difficultés physiques, et 34 % pour ceux qui n'en voient pas.

## 3. DISCUSSION

### 3.1. Des facteurs sociétaux et matériels plus ou moins faciles à maîtriser

Comme les précédents travaux sur l'attractivité du métier de salarié en porc (Grannec *et al.*, 2017) ou sur la fidélisation des salariés de cette filière (Depouvent et Le Moan, 2011), cette étude montre que l'élevage porcin dispose d'atouts. Ceux-ci sont liés pour partie à la conduite de l'élevage (niveau de technicité élevé, suivi technique régulier, pratiques rigoureuses de biosécurité), et pour partie à l'organisation du travail (planification des tâches liée à la conduite en bandes, horaires réguliers, travail en équipe avec de l'autonomie). Ces atouts sont évidemment à mettre en avant, à la fois au niveau de la filière et au niveau des élevages.

En effet, d'autres facteurs influant sur l'attractivité ne sont pas maîtrisables. Ainsi, la société française a développé au

cours des dernières décennies une plus grande sensibilité au sang et à la mort. La manière de considérer les animaux a également évolué, ce qui s'est traduit par un changement du statut de l'animal dans le Code civil en 2015 en les reconnaissant comme étant des « *êtres vivants doués de sensibilité* ». La manière de traiter les animaux fait donc l'objet d'une attention importante de la part des jeunes en formation.

A l'échelle d'une exploitation agricole donnée, les facteurs d'attractivité liés aux bâtiments et au matériel peuvent évoluer, mais lentement. En effet, l'augmentation de l'apport en lumière naturelle et la réduction des odeurs dans les salles nécessitent souvent des travaux importants. Ces éléments doivent être pris en compte pour les futurs projets. En revanche, l'aménagement ou l'amélioration de locaux tels que des douches, des vestiaires, ou une salle de pause peut être plus rapide.

### 3.2. De nombreux leviers d'amélioration relevant de la gestion des ressources humaines

En théorie, les facteurs d'attractivité les plus faciles et les moins coûteux à activer se situent au niveau humain, dans la gestion du personnel et à l'interface du management et de la technique.

Des connaissances dans le domaine de la gestion des ressources humaines sont indispensables pour que les éleveurs employeurs puissent fidéliser ceux qui découvrent l'élevage porcin et ceux qui y travaillent depuis longtemps. C'est notamment le cas de la considération témoignée aux personnes, de l'organisation du travail, et de la reconnaissance du travail fourni. Sur ce dernier point, il importe de ne pas se limiter à la reconnaissance verbale ou financière, mais d'offrir ce que Molinier (2010) décrit comme la « vraie » reconnaissance du travail, à savoir fournir les moyens permettant de faire son travail avec soin.

Comme nous l'avons vu plus haut, le bien-être animal est une attente forte des jeunes en formation, et la contention des truies, en maternité et verraterie, peut en surprendre certains. Dans ce cas, la capacité des personnes de l'exploitation à expliquer, à contextualiser, est essentielle pour que l'étonnement ne se transforme pas en rejet. De même, la castration, la mise à mort de porcelets souffrants peuvent également choquer des personnes découvrant l'élevage porcin, qui peuvent alors parfois refuser de les pratiquer. Ce comportement, correspondant à une stratégie d'évitement d'une situation de travail générant un conflit éthique, est fortement décrié par les éleveurs et les enseignants. Cependant, il semble ne concerner qu'une faible proportion des personnes travaillant en élevage porcin. En effet, avec le temps, il semble que ces personnes, soit intègrent les normes professionnelles du groupe, et mettent en place une stratégie de rationalisation (« *l'animal n'était pas viable, cela lui a évité de souffrir plus longtemps* », etc.), soit renforcent leur stratégie d'évitement en partant travailler dans une autre filière.

Dans une équipe constituée, il existe également des

conflits interpersonnels. Comme dans d'autres secteurs, ceux-ci sont souvent en lien avec des manières différentes de faire ou de voir de travail (Davezies, 2004). Il importe donc de permettre l'expression de ces différends, par exemple lors de réunions consacrées à des sujets techniques. Il reviendra alors à l'employeur de trancher en indiquant ses choix, ou son absence de choix s'il considère plusieurs manières de faire comme légitimes.

## CONCLUSION

En termes d'attractivité, l'élevage porcin dispose d'atouts reconnus : un travail technique, rigoureux, permettant de l'autonomie, et avec des horaires facilitant la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Pour une partie des personnes étudiant dans le milieu agricole, il a également un handicap certain : le fait de travailler en bâtiment. Si les *a priori* sur l'élevage porcin sont souvent négatifs, notamment en termes d'odeurs et de conditions de vie des animaux, une expérience concrète en élevage améliore nettement l'image du métier de salarié et de l'élevage porcin en général. Toutefois, les conditions d'accueil influent beaucoup. Si le parc bâtiment d'un

élevage ne peut pas évoluer rapidement, le champ des relations humaines offre en revanche de larges possibilités pour donner envie de travailler dans le milieu, ou dans une exploitation donnée. Cela demande un investissement en temps dans l'accueil des nouveaux, l'acquisition (ou l'entretien) de compétences managériales, et la volonté de comprendre les nouveaux venus pour leur offrir des explications cohérentes avec leur niveau de connaissances. Les difficultés de recrutement et le déficit de compétences managériales étant observés dans d'autres filières (bovin lait, ovin viande transhumant), des actions de formation pourront être menées conjointement avec d'autres filières. Cela nécessitera toutefois des actions de sensibilisation en amont, pour que la majorité des éleveurs employeurs considèrent le management comme une composante de leur métier, et non une contrainte.

## REMERCIEMENTS

Merci à toutes les personnes ayant accepté de participer aux trois enquêtes du projet.

## Références bibliographiques

- Agreste, 2021. Bilan annuel de l'emploi agricole (BAEA) – Résultats 2019 et estimations 2020. Chiffres et données, n°6. 208 p.
- Anefa Bretagne, 2022. Marché de l'emploi en production agricole – 2021 – Bretagne. 4 p.
- Davezies P., 2004. Les impasses du harcèlement moral. Travailler, 11(1), 83-90.
- Commandeur M., Le Guen R., Dourmad J.Y., Casabianca F., 2006. La diversité des styles d'élevages porcins : une approche dans les Côtes d'Armor. Journées Rech. Porcine, 38, 247-254.
- Depoudent C., Le Moan L., 2011. Déterminants de la fidélisation d'une équipe de salariés en élevage porcin. Journées Rech. Porcine, 43, 255-256.
- Depoudent C., Le Mevel J., 2022. Impact du vieillissement des éleveurs sur l'organisation et le confort de travail en élevage porcin – Etude exploratoire Journées Rech. Porcine, 56, 61-62.
- Depoudent C., Grannec M. L., Quillien J. P., 2012. Représentations et réalités du salariat féminin en élevage porcin. Journées Rech. Porcine, 44, 245-246.
- Depoudent C., Hostiou N., Le Clerc L., 2021. Travailler en élevage porcin en France : facteurs d'attractivité et contraintes. INRAE Prod. Anim., 34(2), 97-110.
- Gelin M., Chouteau A., Delanoue E., Dockès A.C., 2021a. Etat des lieux des métiers de l'élevage en tension. 16p. Disponible en ligne : <https://www.gis-avenir-elevages.org/content/download/3961/38211/version/1/file/4-+Attente+des+jeunes+en+mati%C3%A8re+d%27emploi.pdf>
- Gelin M., Chouteau A., Delanoue E., Dockès A.C., 2021b. Attractivité des métiers des filières d'élevage : quelles sont les attentes des jeunes en matière d'emploi ? 4p. Disponible en ligne : <https://www.gis-avenir-elevages.org/content/download/3735/36494/version/2/file/1-+Identification+des+m%C3%A9tiers+de+l%27%C3%A9levage+en+tension.pdf>
- Grannec M.-L., Calvar C., Fiche P., Disenhaus C., Le Cozler Y., 2017. Image et attractivité du métier de salarié en élevage porcin selon les élèves de lycées agricoles bretons. Journées Rech. Porcine, 49, 313-318.
- Insee, 2022. Montant net mensuel du smic pour 35 heures de travail par semaine (151,67 heures par mois) – Après déduction de la CSG et CRDS. Séries chronologiques. Disponible en ligne : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/serie/000879878#Tableau> (consulté le 20/10/2022).
- Molinier P., 2010. Souffrance, défenses, reconnaissance. Le point de vue du travail. Nouvelle revue de psychosociologie, 2010/2, 10, 99-110.
- Pol F., Kling-Eveillard F., Champigneulle F., Fresnay E., Ducrocq M., Courboulay V., 2020. Trois profils d'éleveurs de porcs définis en fonction de leurs relations avec leurs animaux. Journées Rech. Porcine, 52, 399-400.

## CONTACT

**Chambres d'Agriculture de Bretagne**  
**Caroline Depoudent**

[caroline.depoudent@bretagne.chambagri.fr](mailto:caroline.depoudent@bretagne.chambagri.fr) – 06 77 89 89 99

## PARTENAIRES FINANCIERS

