



*En élevage porcin, la proportion de femmes parmi les salariés a fortement augmenté. Les postes confiés aux femmes sont très tournés vers la maternité, alors que leurs collègues masculins ont des activités plus diversifiées. Cette spécialisation n'empêche pas les salariées d'apprécier leur métier, en raison des horaires mais aussi de l'intérêt des tâches.*

## 1. Introduction

Au cours des vingt-cinq dernières années, la proportion de femmes parmi les salariés en élevage porcin a doublé, passant de 15 % en 1996 à 31 % en 2011. Les nouvelles arrivées ont semble-t-il surtout intégré la maternité. Cette évolution a suscité des interrogations. Les femmes ne pourraient-elles pas être polyvalentes ? Ne risquait-il pas d'y avoir un déséquilibre entre la main-d'œuvre recherchée et la main-d'œuvre disponible ? Etait-ce plus contraignant d'embaucher une femme qu'un homme ? Cela pouvait-il aussi présenter des avantages ? Pour répondre à ces questions, une étude sur le salariat féminin a été conduite.

## 2. Bibliographie

### 2.1. Hommes et femmes dans le monde du travail

En 2006, la France comptait 27,5 millions d'actifs, dont 12,9 millions de femmes (INSEE, 2008). L'emploi des femmes se distingue par une proportion plus forte d'emplois salariés (92,7%, contre 86% pour les hommes). Les femmes occupent également plus fréquemment des emplois à temps partiel. Leur taux et leur durée d'activité sont influencés par le nombre et l'âge des enfants

Les femmes sont plus concentrées sur quelques activités, et notamment dans le tertiaire. Les métiers présentant une forte proportion de femmes sont liés à des valeurs généralement associées au domaine féminin : intérieur, domestique, privé, famille, intuition.

Hommes et femmes expriment des difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle. Ainsi, 39 % des femmes et 36 % des hommes rentrent à la maison trop fatigués pour s'occuper des tâches domestiques au moins trois fois par mois. 6 % des hommes, et 8 % des femmes sont arrivés au travail trop fatigués pour bien travailler à cause de tout ce qu'ils ont fait à la

maison au moins trois fois par mois (INSEE, 2008).

Si certains métiers sont toujours considérés comme des métiers d'homme ou de femme, la situation évolue. La présence de femmes sur les chantiers, d'hommes dans les crèches et les écoles maternelle, se développe. La conviction selon lesquelles il existe des goûts et des capacités spécifiques à chaque genre est toutefois un frein puissant. Ainsi, les femmes sont considérées comme plus aptes à réaliser des travaux exigeant de la finesse d'exécution, de la rapidité, ou des travaux de soins. Les hommes sont plutôt considérés comme plus compétents pour des travaux nécessitant de la force ou de la maîtrise technique (Guionet et Neveu, 2009 ; Messing, 1996, cité par Guignon, 2008).

### 2.2. Le travail féminin en élevage

#### 2.2.1. Démographie du salariat féminin

L'emploi féminin s'est fortement développé au cours des quinze dernières années. Il est ainsi passé de 15 % en 1996 à 30 % en 2010 (Bertagnolio, 2012). La filière porcine se situe dans la moyenne des productions agricoles bretonnes, qui présentent une moyenne de 31 % de femmes toutes productions confondues.

#### 2.2.2. Des postes et tâches spécifiques

Les études consacrées au travail féminin en élevage, et plus précisément au salariat féminin, sont assez rares. Elles mettent en avant une orientation préférentielle vers des tâches dites féminines : travail administratif, traite en élevage laitier, maternité en élevage porcin (Bertagnolio, 2002 ; Asavpa Midi-Pyrénées, 2009). Très peu de femmes participent aux cultures, par peur de ne pas savoir faire, ou par appréhension de la conduite du tracteur. Ainsi, l'enquête de l'Asavpa Midi-Pyrénées relève que deux tiers des femmes ne conduisent jamais de

tracteur ou de matériel agricole, toutes filières confondues. La répartition des tâches entre hommes et femmes est souvent jugée naturelle et conforme aux goûts de chacun.

En élevage porcin, les salariées, comme les actives familiales, s'occupent principalement de la maternité. Elles sont capables de travailler sur un autre poste en l'absence d'autres salariés ou de leur employeur. Travailler sur une exploitation et avoir un contact avec les animaux sont décrits par les éleveuses et les salariées comme des facteurs de satisfaction.

Les salariées rencontrées dans ces études disent avoir choisi de travailler dans l'agriculture. Le salariat, en revanche, peut être un choix fait face à l'impossibilité de s'installer. L'étude de 2002 identifie une période de « test » à l'embauche, permettant d'évaluer la capacité de la salariée à travailler comme un homme. Cette période de test est généralement suivie d'une collaboration reposant sur la confiance. Porcher (2008) note également que le travail en maternité demande aux salariées de valoriser simultanément des qualités considérées comme féminines (soin aux animaux, instinct maternel) et considérées comme masculines (technique, chiffres).

### 3. Méthode et échantillon

#### 3.1. Deux phases d'enquête

L'objectif de cette étude était de déterminer si, par rapport au salariat masculin en élevage porcin, le salariat féminin présente des spécificités. Si c'est le cas, cette étude devait déterminer lesquelles, et identifier les freins et motivations au salariat féminin (de la part des employeurs et de la part des salariées).

Dès le départ, plusieurs hypothèses ont été posées. Tout d'abord, connaissant la répartition supposée des postes, nous supposons qu'il existait bien des spécificités liées à la présence de femmes (H1). Nos sous-hypothèses étaient que ces spécificités étaient liées :

- à une force physique en moyenne plus réduite que celle des hommes (H2),
- à des contraintes d'aménagement des locaux, l'arrivée d'une femme sur une exploitation précédemment masculine demandant d'aménager des vestiaires, douches et toilettes spécifiques (H3),
- à la possibilité que surviennent des grossesses (H4),
- à des contraintes plus nombreuses en termes de conciliation de la vie familiale et de la vie privée (H5).

Afin de confirmer ou d'infirmer ces hypothèses, nous avons choisi de travailler en deux temps :

- une première phase d'analyse approfondie du parcours et des conditions de travail de salariées en poste, et du regard que porte leur employeur sur le salariat féminin
- une seconde phase de quantification des tendances identifiées par l'exploitation d'un questionnaire postal largement diffusé.

La question de la rémunération n'a pas été abordée. Elle aurait nécessité une analyse fine des contrats et des fiches de paye d'hommes et de femmes salariés, ce qui semblait difficile en s'appuyant sur une enquête par courrier.

#### 3.2. Phase 1 : 34 entretiens

##### 3.2.1. Objectif

L'objectif de cette première phase était d'identifier les spécificités, freins et motivations au salariat féminin perçus par des salariées en poste, et par leur employeur.

##### 3.2.2. Méthode

Afin de recueillir une diversité de avis, nous avons cherché à rencontrer des femmes d'âges différents, ayant ou non une formation initiale agricole, et occupant des postes variés, dans des exploitations de taille diversifiée.

Des entretiens semi-directifs individuels d'une heure ont été conduits auprès de 15 éleveurs de porcs et de leurs 19 salariées entre mai et juillet 2010.

Les entretiens avec les salariées ont porté sur leur parcours professionnel, leur poste, leurs conditions de travail, et la gestion de leurs éventuels congés maternité.

Les entretiens avec les employeurs ont été consacrés à l'organisation du travail, aux modalités de recrutement et à leur gestion de la mixité.

##### 3.2.3. Echantillon

Les enquêtes ont été réalisées dans 15 élevages naisseurs engraisseurs bretons ayant de 150 à 900 truies. Ces exploitations rassemblaient deux à dix personnes.

19 salariées ont été rencontrées. Elles occupent des postes variés (tableau 1). La plupart d'entre elles (12) travaillent, à temps complet ou partiel, en maternité. Deux salariées font partie d'un groupement d'employeurs entre l'élevage porcin et un élevage laitier. Elles assurent régulièrement ou ponctuellement la traite sur l'élevage laitier.

**Tableau 1 : Répartition des salariées par poste**

Poste		Nb salariées
Verraterie-gestante	uniquement	2
	+ PS- engraissement	1
	+ maternité	4
Maternité		8
Polyvalente	tous postes	2
	tous postes + administratif	1
Travail administratif		1

Les salariées rencontrées ont entre 22 et 53 ans, avec une répartition assez homogène entre ces deux extrêmes. Quinze ont des enfants. Pour onze d'entre elles, ceux-ci vivent encore à la maison.

Six salariées sont d'origine agricole.

Neuf des 19 salariées rencontrées ont une formation initiale agricole. Ce sont surtout les plus jeunes de l'échantillon (sept d'entre elles ont moins de 32 ans). Les autres ont suivi une formation ou un tutorat au moment de leur reconversion professionnelle.

15 salariées sont responsables de leur poste, où elles travaillent majoritairement seules. Trois ne sont pas spécialisées sur un poste, et travaillent en binôme (petites structures). Une était en binôme au moment de l'entretien car elle était en période de formation.

17 salariées sont à temps complet, deux à temps partiel. 18 sont en CDI. Une est en CDD pour un remplacement de congé maladie au moment de l'enquête.

L'ancienneté des salariées est comprise entre 15 jours et 15 ans. Six salariées ont plus de dix ans d'ancienneté en élevage porcin, et cinq plus de dix ans d'ancienneté sur l'élevage où elles travaillent actuellement.

### 3.3. Phase 2 : 152 questionnaires postaux

#### 3.3.1. Objectif

Suite à cette première phase, une enquête par questionnaire a été réalisée afin de quantifier et préciser les résultats obtenus précédemment.

#### 3.3.2. Méthode

Cette enquête s'adressait aux éleveurs de porcs employant de la main-d'œuvre (féminine ou non) et aux salariés travaillant dans un élevage porcin (hommes et femmes).

Pour cela, deux questionnaires d'enquêtes (un pour les employeurs et un pour les hommes et femmes salariés) ont été conçus. Le questionnaire des employeurs abordait les sujets suivants : description de l'exploitation, modalités

de recrutement, tâches effectuées par les salariés, conditions matérielles de travail. Celui des salariés reprenait les mêmes thèmes, ainsi que des questions sur l'appréciation de leur poste.

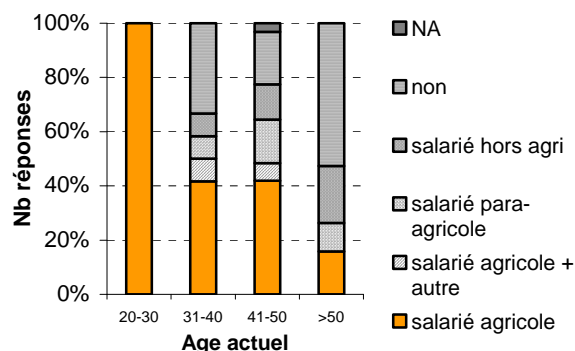
Les questionnaires étaient principalement composés de questions fermées, pouvant être précisées dans des champs libres. Certaines questions étaient volontairement ouvertes, de manière à ne pas suggérer de réponse. Celles-ci ont été codées a posteriori.

Des enveloppes contenant un questionnaire « employeur », deux questionnaires « salariés » et deux enveloppes de réponse préaffranchies ont été envoyés dans 1203 élevages porcins. Parmi ces élevages, 146 élevages étaient connus comme employeurs de main-d'œuvre. Pour les 1057 autres, la présence ou l'absence de salariés n'était pas connue. Les enveloppes étaient adressées à l'exploitant, qui choisissait de transmettre ou non les questionnaires à ses salariés.

### 3.3.3. Echantillon

#### 3.3.3.1. Employeurs

**Figure 1 : Expériences professionnelles pré-installation des employeurs enquêtés**



65 éleveurs porcins employeurs de main-d'œuvre ont répondu à l'enquête : 53 hommes et 12 femmes. Ils gèrent pour la plupart un élevage naisseur-engraisseur (58/65) spécialisé (42/65). 30 des 65 élevages sont multisites. Le nombre de truies varie de 80 à plus de 2000, avec une moyenne à 365 et une médiane à 275.

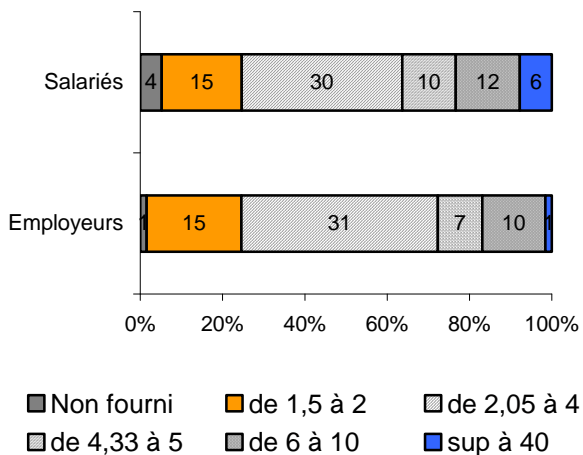
La majorité des questionnaires proviennent du Finistère (37), puis des Côtes d'Armor (18).

Avant leur installation, 27 employeurs ont travaillé comme salarié agricole. La proportion d'employeurs ayant eu une telle expérience est plus forte dans les tranches d'âge les plus jeunes (figure 1).

L'échantillon présente une certaine diversité en termes de taille de collectif de travail. La répartition par classe de taille est proche entre l'échantillon « salariés » et l'échantillon « employeurs » (figure 6).

### 3.3.3.2. Salariés

**Figure 2 : Répartition des salariés et employeurs enquêtés par taille de structure (en nombre de personnes)**



77 salariés (48 hommes et 28 femmes) ont répondu au questionnaire. Compte tenu des effectifs présents dans les exploitations, cette répartition est satisfaisante. Les tailles d'atelier porc varient dans les mêmes proportions que dans l'échantillon « employeur ». Parmi les répondants, 73 sont en CDI, 1 en CDD, et 1 en apprentissage. Deux n'ont pas répondu à cette question.

L'échantillon rassemble des salariés ayant des anciennetés variées sur l'exploitation sur laquelle ils travaillent, allant de moins d'un an à plus de 20 ans. La répartition n'est pas très différente entre les deux sexes. La durée d'expérience professionnelle en production porcine est plus élevée pour les hommes (11,1 ans en moyenne) que pour les femmes (8,7 ans). Cette différence s'explique par l'arrivée plus récente des femmes dans le salariat porcin.

La grande majorité des questionnaires proviennent du Finistère (56), puis des Côtes d'Armor (14).

## 4. Résultats

### 4.1. Recrutements et postes

#### 4.1.1. Critères de recrutement

Dans les deux phases d'enquêtes, les employeurs ont été interrogés sur leurs critères de recrutement d'un salarié. Dans la phase quantitative, six personnes n'ont fourni aucune réponse. Les deux principaux critères sont l'expérience ou la compétence (30), et la motivation (29). Les qualités relationnelles (aptitude au travail en groupe, état d'esprit) sont évoquées dans une moindre mesure (10). Ces critères sont proches de ceux observés dans d'autres enquêtes sur le salariat (Depoudent et Le Moan, 2010 ; Le Moan et al., 2007). Ils sont assez peu objectivables ou quantifiables, ce qui

est sans doute lié à la fréquence faible de rédaction d'une fiche de poste (Depoudent et al., 2011). Le genre n'est cité qu'une seule fois, par une employeuse (sans conjoint sur l'exploitation), qui dit rechercher « impérativement un homme ».

Globalement, les employeurs considèrent ne pas avoir de postes pour lesquels ils ont des critères particuliers (33/50 réponses). Toutefois, la plupart d'entre eux confieraient plus facilement certaines tâches à un homme ou à une femme. Ainsi, sur les 59 employeurs ayant répondu à la question « y a-t-il des tâches que vous confieriez plus facilement à un homme ? », 45 ont répondu oui (soit 76 %). Dans 44 cas, la réponse a été détaillée. Une tâche se détache nettement : le lavage (19 réponses sur 44). Il est suivi de « bricolage, réparations, entretien » (13/44), et « manutention, déplacement d'animaux et tri » (10), puis de « conduite tracteur, travaux des champs » (8). Les tâches physiques (6), la gestion de la verraterie gestante (3), et de la FAF (1) sont également mentionnées.

De même, 40 employeurs confieraient plus facilement certaines tâches à une femme. Une tâche ressort de manière quasi unanime : « maternité et soins aux animaux » (36/38 réponses avec des précisions). Le secrétariat et les enregistrements sont mentionnés 6 fois, la reproduction 4 fois, les vaccins une fois et le lavage une fois.

Il semblerait donc que les employeurs ne mettent par en œuvre volontairement un recrutement favorisant un genre ou l'autre. En revanche, on peut supposer que lorsqu'ils recrutent un homme ou une femme, ils ont plus tendance à l'orienter sur certaines tâches.

La première phase de l'enquête, plus détaillée, a également mis en évidence le souhait de certains employeurs de limiter le nombre de femmes, ou d'avoir un effectif masculin minimum. Ce choix repose principalement sur la volonté de ne pas concentrer les tâches physiques, ou d'entretien, sur une personne (E1<sup>1</sup> : « pas plus de deux femmes [sur un effectif de quatre salariés] car une femme ferait moins d'entretien. » ; E10 : « pour les aptitudes type compétences mécaniques c'est compliqué de ne pas avoir de salarié homme car tout repose sur l'employeur. »).

<sup>1</sup> Les citations sont précédées de l'identification de la personne ayant parlé. E signifie « employeur » et S signifie « salariée ». Le numéro correspond à l'ordre de dépouillement. La salariée et l'employeur d'une exploitation ont le même numéro. Lorsque plusieurs femmes sont salariées sur la même exploitation, le deuxième nombre permet de les différencier (ex : S1.1, S.2).



#### 4.1.2. Motivations pour le salariat en élevage porcin

Lors de la première phase, les motivations ayant conduit les salariées à travailler en élevage porcin ont été analysées. La principale raison de choix de la filière porcine (six salariées) est l'existence de débouchés proches de leur domicile (S1.1 : « C'est pas le tout d'aller faire une formation [pour se reconverter] si après tu te retrouves à l'usine. », S3 : « Je suis venue dans le cochon parce qu'il y avait du travail. »). Une des salariées rencontrées s'est notamment reconvertie car elle ne trouvait pas d'emploi autour de son domicile.

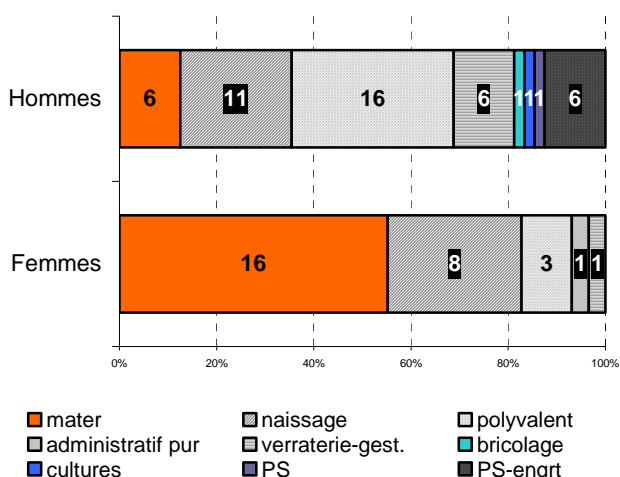
Le désir de travailler avec des animaux et une passion pour l'élevage porcin existant depuis l'enfance ou l'adolescence sont également fréquemment cités (respectivement cinq et trois fois sur 19 salariées).

Le choix entre l'élevage porcin et l'élevage laitier s'est fait en fonction de la fréquence d'utilisation du tracteur et des horaires, jugés plus compatibles avec la vie de famille.

#### 4.1.3. Postes occupés et tâches associées

Au sein des exploitations étudiées dans la deuxième phase d'enquête, le nombre d'hommes présents varie de 1 à 35, tandis que le nombre de femmes est compris entre 0 (15 exploitations) et 6. Le nombre d'hommes salariés croît quasi-linéairement avec l'effectif total (salariés + exploitants) de l'exploitation. En revanche, on n'observe pas une telle tendance pour les femmes salariées.

Figure 3 : Répartition des postes par genre



Aucune des exploitations étudiées dans le cadre de cette enquête ne repose sur une main-d'œuvre exclusivement féminine. Un homme au moins intervient sur l'exploitation, au titre d'exploitant, de salarié ou dans le cadre d'un système d'entraide.

La répartition des postes est très différente entre les hommes et les femmes (figure 7).

La maternité se distingue comme le poste féminin par excellence : comme spécialisation (55 % de l'échantillon féminin contre 12,5 % de l'échantillon masculin), ou associée à la verraterie et la gestante (28 % des femmes, et 23 % des hommes). Pour les hommes, les postes sont plus variés. Les postes de polyvalent sont plus répandus (33 % de l'échantillon) que chez les femmes (10,3 %). Les postes spécialisés en cultures, PS-engraissement, bricolage et cultures sont spécifiquement masculins.

Les premières enquêtes avaient permis de pressentir certaines tâches comme « plutôt masculines » ou « plutôt féminines » (figure 8). Pour le ménage comme pour l'encadrement, les fréquences sont similaires pour les hommes et pour les femmes.

Pour d'autres tâches, la principale différence tient surtout dans la proportion de réponses de type « jamais ». Ainsi, 59 % des femmes déclarent ne jamais faire de travaux d'entretien (réparations électriques, auges, soudures, etc.), contre seulement 4 % des hommes. Cela peut s'expliquer par la spécialisation de quelques personnes (préférentiellement des hommes) sur cette activité. La première phase avait également montré des élevages où les salariées estiment ne pas avoir la force ou les compétences nécessaires.

Le différentiel est également marqué en conduite du tracteur : 69 % des femmes n'en font jamais, contre 15 % des hommes. Dans la première phase, aucune des femmes rencontrées ne s'occupait des cultures, et huit salariées disaient ne jamais utiliser le tracteur. Ce pouvait être par manque d'intérêt, manque d'aisance avec le matériel ou parce que les hommes de l'exploitation préfèrent effectuer ces tâches (S2.3 : « Les messieurs [les salariés hommes] ne veulent pas que les filles fassent du tracteur » ; S15 : « le raclage au tracteur de paille sous gestantes, on ne m'a jamais vraiment demandé de la faire... et puis le tracteur est assez ancien... je sais le faire mais vu le matériel je ne suis pas trop à l'aise »).

La plupart des personnes de l'échantillon réalisent du lavage et des déplacements. Les hommes sont toutefois plus nombreux à répondre « toujours » que les femmes.

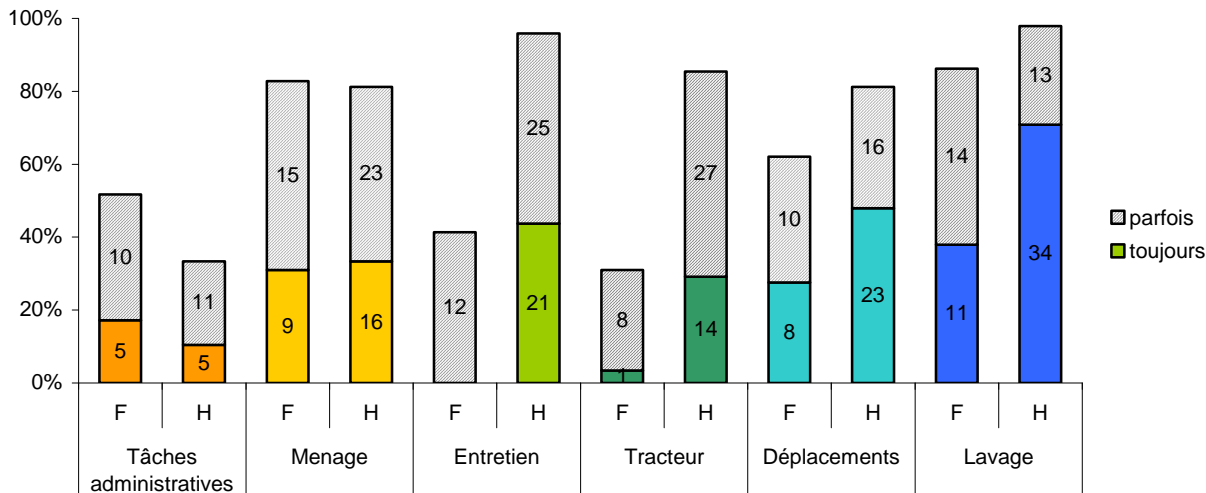
Enfin, deux tiers des hommes ne réalisent pas de tâches administratives, contre la moitié des femmes.

Ces différences de fréquence sont perçues de manière amplifiée par les employeurs. Ils expliquent cette répartition par des différences en termes de motivation et d'habitude (E2 : « tracteur, charger le maïs... elles ne veulent pas trop. » ; E14 : « tout ce qui est bricolage, c'est plutôt moi, pour des raisons de goût et de

temps. »), mais aussi de sollicitation (E4 : « Elle ne conduit pas le tracteur. Je ne lui ai pas demandé non plus. », E15 : « Je la laisse peut-être pas faire c'est un vieux tracteur. Je pense qu'elle le ferait s'il le fallait... mais je pense que c'est pas trop son truc »). Affirmer que certaines

tâches ne peuvent pas être faites par une femme est plutôt le fait d'employeuses (E3 : « mon fils fait les travaux que l'on ne peut pas faire, en tant que femmes »).

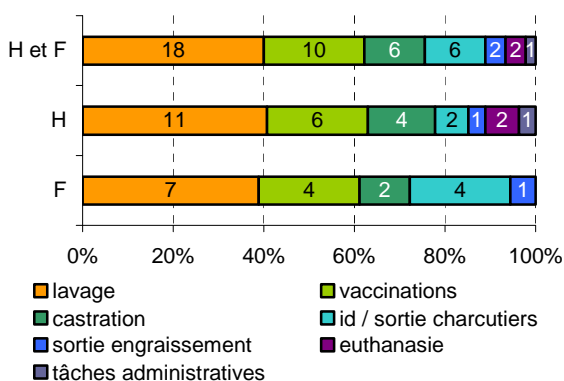
Figure 4 : fréquence de réalisation des tâches annexes par genre



#### 4.1.4. Difficultés rencontrées

Exprimer la pénibilité liée à certaines tâches ne se fait pas spontanément. Ainsi, lors des entretiens, les salariées ont eu tendance à dire qu'aucune tâche n'était pénible, avant d'en évoquer certaines en réponse à d'autres questions. Dans le questionnaire, 34 salariés n'ont pas répondu à la question, ce qui est très élevé par rapport au reste du formulaire.

Figure 5 : tâches signalées comme pénibles par les salariés ayant répondu



35 salariés ont décrit certaines tâches comme pénibles (figure 9). Hommes et femmes répondent de manière assez semblable, plaçant le lavage en première position (18 réponses, dont 2 focalisant sur le lavage des fosses). Les vaccinations et castrations suivent, avec respectivement 10 et 6 réponses. La plupart des salariés ont cité des tâches qu'ils pratiquent « parfois » ou « toujours ». Seules deux réponses (1 pour lavage et 1 pour identification

des charcutiers) ont été fournies par des personnes ne les pratiquant pas.

Les entretiens ont mis en avant différents facteurs de pénibilité ressentie.

Trois salariées jugent certaines tâches (ex : castration) difficiles à cause du lien affectif développé avec les animaux. Les difficultés d'apprentissage sont également citées par de jeunes embauchées (S4 : « ça [apprendre le métier] demande beaucoup : il faut être physique, il faut réfléchir. Il faut tout apprendre en même temps. »).

Toutefois, les difficultés exprimées par les salariées sont le plus souvent relatives à la force physique (S11.2 : « on n'a pas la force physique comme un homme non plus...des fois on n'y arrive pas. »). Le lavage (4), les ports de charges lourdes (2), le déplacement d'animaux récalcitrants (2) sont ainsi cités à plusieurs reprises.

D'autres évoquent plutôt des difficultés liées à la répétitivité de certaines tâches, comme les soins aux porcelets.

Dans cet échantillon, l'âge n'est pas lié à l'expression de limites physiques. Des femmes jeunes, qui commencent à travailler, ont exprimé des difficultés. En revanche, les équipements, les adaptations de postes et l'organisations du travail sont jugés déterminants (S8 : « l'exploitation est bien mécanisée », S9 : « Ici les conditions sont pas pénibles... par exemple ici le sevrage c'est pas physique et les gens sont calmes. », S10 : « il suffit d'être débrouillard. »).

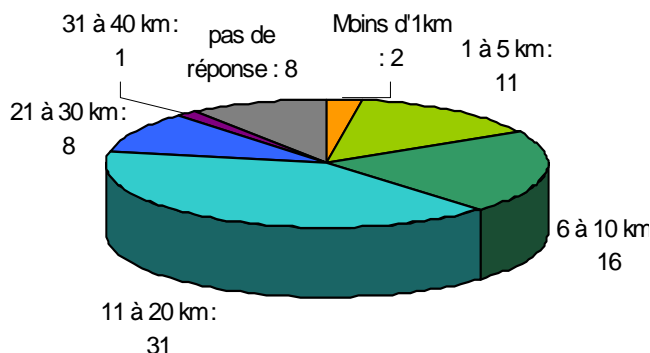
Dans les deux phases de l'étude, la force physique est évoquée comme une contrainte supplémentaire pour une femme « moyenne ». Des limites physiques apparaissent au cours des tâches demandant de la force (soulever un caillebotis, faire lever une truie récalcitrante, déplacer un cadavre) mais également dans des gestes quotidiens (S7 : « point de vue force quand même y a des fois je suis obligée d'appeler les gars à la rescousse. [...] Des trucs tout bêtes. Si par exemple c'est un gars qui a serré le tuyau d'arrosage, enfin pour mettre à détremper, sur le robinet, j'arrive pas »). Cela oblige les salariées à solliciter leurs collègues, ou à trouver de nouvelles manières de travailler (S2.2 : « Les femmes [...] ont moins de force physique, mais de bonnes idées. »). Ainsi, certaines proposent à des aménagements (panneaux, chariot, lavage). De leur côté, certains employeurs se montrent vigilants sur l'organisation de la journée, et l'alternance de tâches plus ou moins exigeantes physiquement.

## 4.2. Conditions de travail

### 4.2.1. Distance et horaires

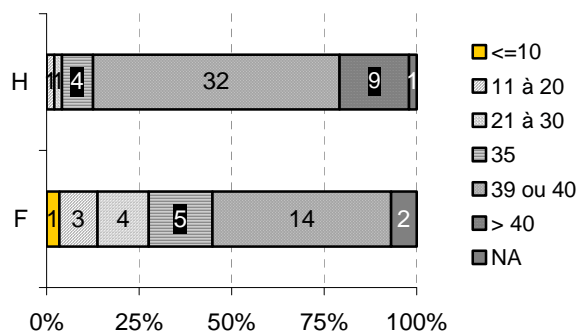
La distance moyenne entre le domicile et le lieu de travail est de 13,5 km. Elle varie entre 50 mètres et 35 kilomètres. Plus des trois quarts des salariés vivent à moins de 20 km de leur lieu de travail. La moyenne n'est pas sensiblement différente entre les hommes et les femmes : 13,8 km pour les femmes, et 13,3 km pour les hommes.

Figure 6 : distance entre le domicile et le lieu de travail au sein de l'échantillon quantitatif



La plupart des salariés enquêtés (64/77) travaillent à temps plein. La durée la plus fréquente est 39 ou 40 heures par semaine, notamment pour les hommes. Certains d'entre eux ont également une durée « habituelle » supérieure à 40 heures.

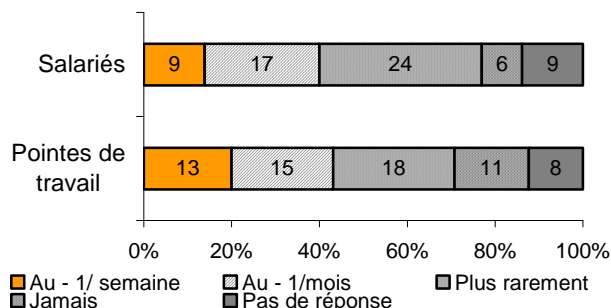
Figure 7 : répartition des durées de travail hebdomadaire au sein de l'échantillon



Le travail à temps partiel (8/29) ou à 35 heures hebdomadaires (4/29) est plus fréquent pour les femmes que pour leurs collègues

53 employeurs estiment que les horaires sont définis précisément, et 10 non. Deux ne se prononcent pas. Les horaires sont adaptables aux pointes de travail et aux horaires des salariés, mais pas forcément très fréquemment (figure 8).

Figure 8 : fréquence d'adaptation des horaires aux pointes de travail et aux contraintes des salariés (aux dires des employeurs)



### 4.2.2. Locaux

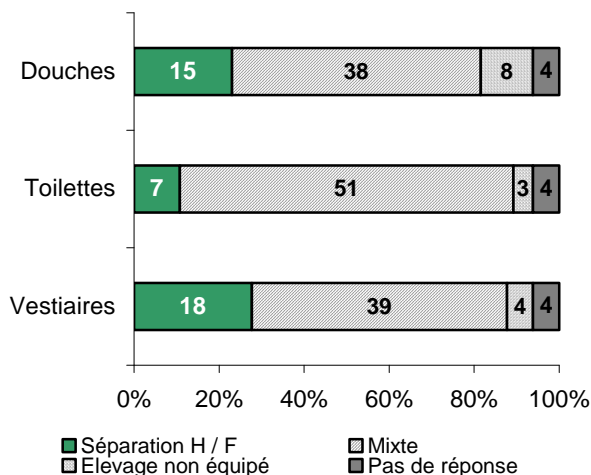
La configuration des locaux, l'état des bâtiments et le niveau d'équipement n'ont pas été étudiés lors des enquêtes. En revanche, lors de la deuxième phase, les employeurs ont été interrogés sur les équipements mis en place lors de l'embauche de salariés. 13 employeurs ont aménagé des postes de travail ou changé du matériel. Ces aménagements sont variés et correspondent à des investissements de niveaux relativement différents :

- matériel : évolution du poste de lavage (lance plus courte ; buse rotative base pression, prétrempage) ; panneaux ; automatisation de l'alimentation,
- équipements de sécurité : casques anti-bruits, trousse d'urgence, extincteurs,
- locaux « non productifs » : vestiaires, douche, local pour les repas.

Ces évolutions traduisent une volonté de réduire la pénibilité liée à des tâches physiques ou à du matériel vieillissant. La présence de salariés semble également inciter à mettre en place des équipements qui étaient déjà utiles (trousse de secours, extincteur).

En termes de douches, de toilettes et de vestiaires, le taux d'équipement des élevages de l'échantillon est de plus de 80%. Le niveau d'équipement est peu lié à la taille de l'élevage. En effet, l'absence d'équipements se retrouve dans toutes les tailles d'élevage. Inversement, il existe de petites structures (deux ou trois personnes) qui possèdent ces équipements en double.

Figure 9 : répartition des élevages selon leur niveau d'équipement en sanitaires



#### 4.2.3. Appréciation du métier

Dans les deux phases de l'enquête, l'enthousiasme des salariés pour leur métier est perceptible. Ainsi, la quasi-totalité des hommes et des femmes enquêtés dit travailler avec passion, ou au moins avec intérêt. Une seule personne a répondu « sans intérêt », et aucune « avec l'envie de changer rapidement d'emploi ».

Figure 10 : niveau d'intérêt des salariés pour leur travail

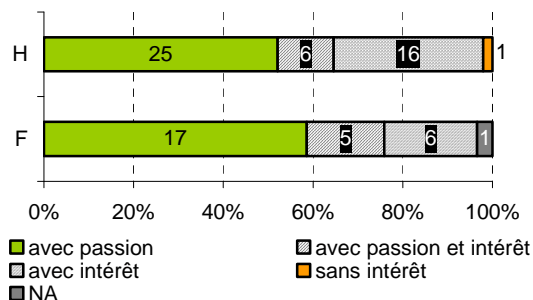
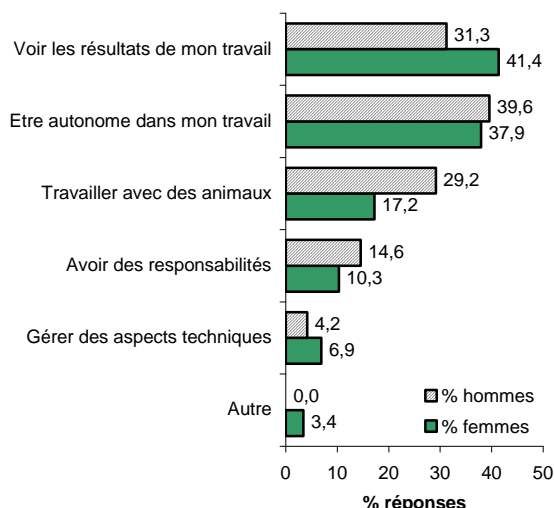


Figure 11 : éléments préférés par les salariés dans leur travail

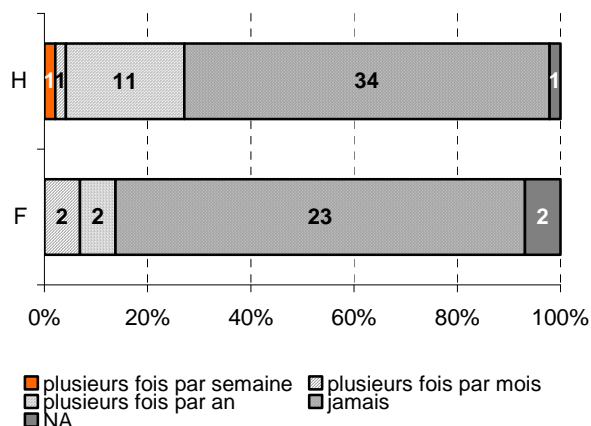


L'autonomie et le fait d'avoir des responsabilités ressortent, pour les deux sexes, comme une source de satisfaction importante. Les femmes valorisent fortement le fait de voir rapidement les résultats de son travail (au sevrage, après un lavage) et les aspects techniques (« c'est un challenge. C'est jamais la même chose, il y a des truies plus difficiles que d'autres. [...] On est obligé de se remettre en question si ça ne va pas. »). La proportion d'hommes soulignant le plaisir de travailler avec les animaux est importante. Dans la phase qualitative, le suivi des naissances a été fréquemment cité par les salariées comme un moment « beau », plein de surprises.

#### 4.3. Vie familiale et vie professionnelle

##### 4.3.1. Conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle

Figure 12 : fréquence des difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle



La plupart des salariés disent ne jamais éprouver de difficultés à concilier leur vie



familiale et leur vie professionnelle (figure 16), ou si c'est le cas, peu fréquemment (moins d'une fois par mois). Les réponses sont encore plus positives du côté des femmes, ce qui peut être mis en lien avec des horaires en moyenne plus légers. Il se peut aussi qu'elles se montrent plus vigilantes sur ce point sur l'embauche, ou que l'adaptation des horaires aux contraintes familiales soit facilitée pour les femmes.

#### 4.3.2. Grossesses

Les grossesses des salariées ont été étudiées sous deux angles : comme facteur pouvant limiter l'accès à un emploi, et comme période demandant des aménagements de poste. Au sein des échantillons étudiés, le nombre d'exploitations ayant connu des grossesses de salariées est limité. Les résultats ne prétendent pas être représentatifs.

Dans l'échantillon de la phase qualitative, six des 19 salariées rencontrées ont été enceintes depuis qu'elles travaillent en élevage porcin. Deux ont annoncé leur grossesse à leur employeur pendant leur période d'essai ou un CDD. Cela n'a pas perturbé leur embauche.

Pendant la grossesse, des aménagements ont été apportés pour le port de charges lourdes (seaux d'aliment), le lavage, et la manipulation d'hormones. La plupart du temps, les employeurs considèrent que la salariée a arrêté de réaliser ces tâches, tandis qu'elle considère avoir réduit leur fréquence, ou pris des précautions supplémentaires (ex : gants pour les injections d'hormones). Ceci s'explique souvent par une volonté des salariées de ne pas devenir trop dépendantes de leurs collègues ou de leur employeur pendant cette période.

Dans la deuxième phase de l'enquête, 11 employeurs disent avoir dû gérer des congés maternité. Le poste de la salariée n'a été aménagé qu'à trois reprises : deux fois sur les ports de charges, et une sur une interdiction d'utiliser des hormones. La différence concernant les proportions de postes aménagés est peut-être liée à un départ en congé maternité plus précoce dans cet échantillon.

#### 4.3.3. Vision du métier par l'entourage

L'entourage des femmes issues du milieu agricole a eu des réactions positives, ou pas de réaction particulière à leur entrée dans ce milieu. En revanche, les autres femmes ont connu des remarques. Celles-ci concernaient :

- le prestige limité du métier, lié à une méconnaissance des compétences nécessaires. Les parents et l'entourage peuvent se montrer déçus, voire avoir « honte » du métier pratiqué par la salariée. Certaines salariées ont réussi à

transformer cette vision négative en faisant visiter l'élevage où elles travaillent.

- Une vision « industrielle » du métier, peu cohérente avec des profils alternatifs ou animaliers (« au début ça a fait rire mon entourage. Ils me voyaient pas dans ce milieu-là parce que j'ai toujours été passionnée de cheval », « dans ma famille ils ont encore du mal à réaliser que je suis ici... par rapport à ce qu'ils connaissent de moi... je suis plutôt baba cool »)
- les aspects physiques du métier (« ma mère a failli faire une crise cardiaque [...] Elle pensait que j'allais faire des choses physiques et que je n'allais pas pouvoir suivre. Quand je me coince le dos [...] elle met ça sur le compte des cochons. Elle me dit toujours c'est difficile t'aurais pas dû faire ça. »)
- une vision masculine du métier (« quand j'ai dit ça à ma belle-mère elle m'a fait répéter [...] ils pensaient qu'il n'y avait que des hommes qui faisaient ça », « les gens n'imaginent pas à l'heure d'aujourd'hui qu'on puisse être coquette quand on travaille en élevage »)

Ces remarques ne remettent pas en cause l'intérêt que les salariées portent à leur métier. Plusieurs se sont toutefois dites très demandeuses d'une communication montrant la réalité des métiers de l'élevage porcin, et rappelant qu'elles contribuent à la production de nourriture (S9 : « Faudrait leur montrer que s'ils mangent c'est grâce à nous... », S11 : « si on n'était pas là les autres ne mangeraient pas »).

## 5. Discussion

### 5.1. Retour sur les hypothèses de départ

Les résultats des deux phases d'enquêtes confirment que **le salariat féminin en élevage porcin se distingue du salariat masculin**. En effet, les femmes tendent à travailler plus fréquemment que les hommes en maternité, et à être moins souvent impliquées dans les tâches d'entretien et de conduite de tracteur. Cette répartition s'auto-entretient : en effet, les employeurs sont plus habitués à voir des femmes en maternité, et convaincus qu'elles sont meilleures sur de tels postes. Ils les orientent préférentiellement vers ce type de poste.

**La répartition des postes s'explique un peu par l'écart moyen de force physique, et la répartition classique des tâches dans le monde du travail.** Les hommes réalisent plus que leurs collègues des travaux de force (plus fréquents en engraissement ou entretien) tandis

que les femmes effectuent des tâches plus répétitives, mais avec des charges plus légères (comme les soins en maternité). L'écart de force physique entre homme et femme est beaucoup plus évoqué par les salariées que par les employeurs comme un élément limitant. Aussi la mécanisation des postes et la réalisation d'aménagements facilitant la réalisation du travail sont-ils un bonus important pour les salariées.

**L'aménagement de douches, vestiaires et toilettes séparés ne sont apparus à aucun moment comme un frein à l'embauche d'une femme en élevage porcin.** Si les élevages présentent un taux d'équipement moyen relativement satisfaisant, il est toutefois courant que ces installations n'existent pas en double, ou en tout cas ne soient pas affectées par sexe.

**Les grossesses ne constituent pas non plus a priori un frein à l'embauche.** Il est probable que le contexte tendu du marché du travail dans le secteur facilite l'embauche des femmes. Pour les salariées en activité, les grossesses sont souvent accompagnées d'un aménagement de poste, certaines tâches étant effectuées avec plus de précautions ou devenant moins fréquentes. Dans ce cas, la salariée devient tributaire de ses collègues ou de l'employeur, et peut éviter de les solliciter pour conserver une certaine autonomie.

**La conciliation de la vie familiale et de la vie privée n'est pas perçue comme une contrainte ni par les employeurs, ni par les salariées.** Au contraire, l'implantation du lieu de travail en milieu rural, le regroupement des heures sur la journée (horaires dits « de bureau ») et une certaine souplesse dans l'organisation du travail sont perçus comme des atouts par les salariées. Hommes et femmes considèrent articuler facilement vie familiale et vie professionnelle.

## **5.2. Maintenir et améliorer les conditions de vie au travail**

Le métier de salariée en élevage porcin est apprécié par les femmes qui le pratiquent. Quelques évolutions peuvent cependant contribuer à maintenir et développer l'emploi féminin en élevage porcin.

Tout d'abord, une des principales difficultés citées par les femmes enquêtées est le caractère physiquement exigeant de certaines tâches. Déplacer des animaux récalcitrants, des chariots d'aliments, des cadavres sont des éléments assez évidents. D'autres « petites choses », comme la taille des seringues ou la manière de bloquer un robinet peuvent également gêner, ou limiter l'efficacité du travail. Parallèlement, la répétitivité de certaines tâches peut également induire une certaine pénibilité. Celle-ci est citée par les femmes, mais également par les

hommes. Si les conditions de travail se sont améliorées au cours des dernières décennies, il semble important de poursuivre cette tendance, en s'appuyant sur la mécanisation, l'adaptation du petit matériel, et la répartition des tâches dans le temps et entre les personnes. Cela ne peut que bénéficier à tous.

La répartition des postes par genre s'accompagne d'une répartition des actions « annexes », comme le travail administratif, la conduite de tracteur et l'entretien des bâtiments et installations. Cette répartition semble convenir à tous : hommes et femmes, employeurs et salariés. Toutefois, le fait que certains salariés ne soient pas polyvalents et ne réalisent pas des tâches d'entretien peut compliquer l'organisation du travail, notamment pour les week-ends et les périodes de congés. Le risque est également que, pour certaines tâches, le bon fonctionnement de l'exploitation dépende d'une ou quelques personnes. Ainsi, certains employeurs ont expliqué limiter l'effectif féminin afin de ne pas concentrer les tâches de force et de réparation sur une seule personne. Il semble donc important, notamment dans les petites exploitations, de maintenir une certaine polyvalence des salariés, et de former si nécessaires tous les membres de l'équipe à la réalisation de tâches d'entretien et de machinisme « de base ».

Enfin, l'analyse de l'équipement des exploitations en toilettes, vestiaires et douches est satisfaisant, mais perfectible. Dans un souci de confort des travailleurs, mais aussi de biosécurité, il semble important de promouvoir un équipement minimal.

## **5.3. Valoriser davantage un métier apprécié**

Cette étude montre le fort intérêt des salariés en élevage porcin pour leur métier. L'échantillon est limité, et il est probable que les exploitations présentant une situation sociale tendue soient sous-représentées. Toutefois, on peut supposer un enthousiasme important des salariés (hommes et femmes) pour leur métier. Cette situation mérite d'être communiquée. Les élevages porcins pouvant être perçus comme très rationalisés ou associés à des nuisances, la promotion des métiers associés est parfois compliquée. Mettre en avant l'autonomie, la technicité et le contact avec les animaux peut peut-être casser des stéréotypes, et offrir une certaine attractivité. La communication auprès du grand public est également importante. En effet, le discours des salariées issues d'un milieu non agricole montre une reconnaissance limitée de leur travail par leur entourage. Recruter et fidéliser de nouveaux salariés demandera de les convaincre, mais aussi de convaincre leur entourage de la valeur des métiers de l'élevage porcin.

pratiquent, mais aussi pour les futurs embauchés.

## 6. Conclusion

Afin d'analyser l'impact de l'augmentation de la proportion de salariées dans les élevages porcins, une étude a été conduite auprès de salariés et d'employeurs bretons. Elle montre que le salariat féminin présente des spécificités : les femmes travaillent fréquemment en maternité, et sont moins impliquées dans des tâches de type entretien et conduite de tracteur. Les aspects physiques du travail peuvent être plus rapidement limitants pour elles, et indiquent souvent des situations de travail exigeantes pour tous. Le salariat en élevage porcin est très apprécié par les femmes, pour ses horaires faciles à concilier avec la vie de famille, mais aussi pour l'autonomie accordée dans le travail, et l'intérêt de celui-ci. Une amélioration permanente des conditions de travail ainsi que la valorisation des métiers de l'élevage porcin auprès du grand public pourront renforcer l'attrait du salariat, pour ceux qui le

## 7. Pour plus d'informations...

Contact :  
Caroline Depoudent – Pôle porc-aviculture des  
Chambres d'agriculture de Bretagne – 5 allée  
Sully – 29 760 Quimper Cedex  
Tel. : 02 98 52 49 55  
Mail :  
caroline.depoudent@bretagne.chambagri.fr

*Merci aux éleveurs et aux salariés ayant accepté de participer à l'enquête.*

*Cette étude a été réalisée avec l'aide des AEF 22, 29, 35 et 56, et des FDSEA 22, 29, 35 et 56.*

*Elle a bénéficié du soutien financier du Compte d'Affectation Spéciale pour le Développement Agricole et Rural, du Conseil Régional de Bretagne, du Comité Régional Porcin breton et du Fond Social Européen.*

## 8. Références bibliographiques

ASAVPA de Midi-Pyrénées. Etre femme et salariée agricole : un défi. 2009, 48p. Disponible en ligne : <http://www.midipy-asavpa.fr/lire.php?rub=Dans%20votre%20r%E9gion&cahier=1&art=6> [dernière consultation le 08/03/2012].

BERTAGNOLIO A., BOMBENON J., DESNOS P., BLANCHET P., CORNILLET A.. La place des femmes dans l'agriculture en Bretagne. Décembre 2002, 147p.

DEPOUDENT C., DAVID S., GLEHELLO A., LUCAS D.. Décembre 2011. Faciliter l'intégration d'un nouveau salarié en élevage porcin. Rapport d'étude. Chambres d'agriculture de Bretagne, 4 pages.

DEPOUDENT C., LE MOAN L.. Mars 2007. Fidéliser et motiver une équipe de salariés. Rapport d'étude. Chambres d'agriculture de Bretagne, 4 pages.

GUIONET C., NEVEU E.. Féminins / masculins – Sociologie du genre (2e édition). 2009, 430p.

GUIGNON N.. Risques professionnels : les femmes sont-elles à l'abri ? In : INSEE, Regards sur la parité, édition 2008. 2008, 235p.

INSEE. Regards sur la parité, édition 2008. 2008, 235p.

LE MOAN L., PINEAU C., GRIMAUD P.. Conséquences techniques, économiques et sociales de l'embauche d'un premier salarié en élevage porcin. Rapport d'étude. Chambres d'agriculture de Bretagne, 84 pages.

MESSING K.. Le genre des opérateurs : un paramètre pertinent pour l'analyse ergonomique ? Les cahiers du Mage n°4, 1996, 6p.

PORCHER J.. Ouvrière en production porcine industrielle : le prix de la reconnaissance. Février 2008, 17p.

### Comment citer ce document ?

Caroline DEPOUDENT, Marie-Laurence GRANNEC, Jean-Pierre QUILLIEN. Mars 2012. Salariat féminin en élevage porcin. Rapport d'étude. Chambres d'agriculture de Bretagne, 12 pages.

### Mots-clés :

Porc, salariat, femme, travail, emploi

## Comment optimiser le salariat féminin sur son exploitation ?

### Lors du recrutement, **OBJECTIVEZ** vos critères de sélection

Toutes les femmes ne rêvent pas de travailler en maternité, et tous les hommes ne sont pas des bricoleurs hors pair. Aussi vaut-il mieux sélectionner un candidat sur la base de ses compétences individuelles, et non des compétences supposées des hommes et des femmes.

- ↳ Avant l'entretien, listez les compétences nécessaires pour le poste à pourvoir
- ↳ Interrogez les candidats sur leur formation et leurs expériences dans ce domaine
- ↳ Si vous ne dénicher pas la perle rare, peut-être pouvez-vous envisager une formation pour votre futur salarié ?

### Développez la **POLYVALENCE** de vos salariés

La spécialisation des personnes permet d'améliorer l'efficacité du travail. Un minimum de polyvalence est toutefois nécessaire pour gérer les week-ends, les congés et les absences.

- ↳ Vérifiez que toutes les personnes travaillant sur l'exploitation savent gérer le matériel susceptible d'être utilisé le week-end
- ↳ Si ce n'est pas le cas, n'hésitez pas à réexpliquer le fonctionnement du tracteur, du Dac, etc., et à laisser les non-spécialistes s'en servir de temps en temps. Ce sera sans doute moins rapide que d'habitude, mais cela leur permettra de mieux maîtriser le matériel, et de ne pas craindre de s'en servir.

### Entretenez et améliorez les **CONDITIONS DE TRAVAIL**

Le caractère physique de certaines tâches (lavage, déplacement d'animaux) peut être jugé pénible par certaines personnes. De même, la répétitivité de la castration ou des vaccinations peuvent être démotivants, et physiquement éprouvants. Si les femmes sont plus sensibles que les hommes à ces aspects, une amélioration des conditions de travail peut bénéficier à tous !

- ↳ Différentes stratégies permettent d'améliorer les conditions de travail : l'automatisation (alimentation), l'adaptation du matériel (lavage, déplacements), mais aussi le travail à plusieurs, ou l'alternance de tâches plus ou moins physiques.

### Entretenez et améliorez les **CONDITIONS D'ACCUEIL** des salariés

Vestiaire, douches et toilettes sont indispensables à la biosécurité. Ils sont aussi un élément de base de l'accueil de salariés.

- ↳ Si votre élevage n'est pas équipé, profitez des aides financières à l'aménagement, telles que les contrats de mixité.

### Ne manquez pas une occasion de **VALORISER** les métiers de l'élevage porcin

Etre salarié en élevage porcin, c'est travailler avec des animaux. C'est aussi pratiquer un métier technique, dans lequel il est possible d'être relativement autonome sur son poste. Cela peu de personnes le savent à l'extérieur du milieu agricole.

- ↳ N'hésitez pas à faire la promotion des métiers d'éleveur et de salarié. Peut-être suscitez-vous des vocations ?