

Elaboration d'un autodiagnostic sur l'attractivité du métier en élevages porcins

Claudie GUYOMARC'H (1), Caroline DEPOUDENT (2), Anaïs LE GAC (2)

(1) Chambre d'agriculture de Bretagne, 4 avenue du Chalutier Sans Pitié, 22195 Plérin, France

(2) Chambre d'agriculture de Bretagne, 24 route de Cuzon, 29322 Quimper, France

claudie.guyomarch@bretagne.chambagri.fr

Development of a self-assessment test for farmers regarding the attractiveness of pig farming

In Brittany (France), 51% of active workers in the agricultural sector were salaried in 2022, compared to 37% in 2012, and this trend continues. In the pig sector, it takes more than four months on average to hire a salaried employee and 20% longer to hire a worker than in other agricultural sectors. Moreover, the working conditions of employees are not always optimal. To address this situation, the Brittany Chamber of Agriculture studied on farm working conditions for four years and created a web tool with which pig farmers who manage human resources can test the attractiveness of their farm. This self-assessment was developed based on three surveys of agricultural students and the technicians who advise pig farmers. The test contains 61 yes-no questions in six main categories: enhancing the team, participative management, providing perspectives to the working staff, enhancing human health and security, organizing the work and improving working conditions (in and around buildings). This tool also provides documents to help managers to increase their farm's attractiveness. This tool, which is available online on the website of the Brittany Chamber of Agriculture, is also available for dairy farmers and will be available for poultry farmers next year. This self-assessment test can also be used during management training courses.

INTRODUCTION

En Bretagne, la part du salariat dans l'emploi agricole est de 51 % en 2022 contre 37 % en 2012. Entre 2021 et 2022, le nombre de salariés a progressé de 4,6 % (Anefa Bretagne, 2022). Cette tendance qui se poursuit concerne notamment le secteur de la production porcine où plus de la moitié des actifs sont des salariés. Parallèlement, le marché de l'emploi porcin est très tendu puisqu'il faut en moyenne plus de quatre mois pour trouver un salarié dans cette production. Confirmant cette tension, l'analyse de l'Anefa Bretagne montre que le délai de clôture d'une offre d'emploi en porc est supérieur de 20 % au délai moyen tous secteurs agricoles confondus. Malgré ces difficultés à recruter, les conditions d'accueil et la prise en compte des conditions de travail de stagiaires ou de salariés ne sont pas toujours optimales. Depoudent *et al.* (2023), ont montré que le champ des relations humaines offre de larges possibilités pour donner envie de travailler dans le milieu porcin. Dans ce contexte, la Chambre d'agriculture de Bretagne a mis en place un projet sur la qualité de vie au travail (QVT). L'aboutissement de ce projet mené sur 4 ans est la réalisation d'un outil d'autodiagnostic disponible sur l'extranet de la Chambre d'agriculture de Bretagne, permettant aux employeurs ou futurs employeurs d'identifier leurs points forts et leurs pistes d'améliorations en termes d'attractivité de leur métier en élevage de porcs. La genèse, les étapes de ce projet et les principales caractéristiques de cet autodiagnostic sont présentées dans cet article.

1. METHODES ET RESULTATS

1.1. Première phase du projet : enquêtes auprès d'étudiants

1.1.1. Entretiens collectifs qualitatifs

Trente-neuf étudiants en formation initiale ayant eu une expérience en élevage porcin ont été enquêtés afin d'identifier leur vision de l'élevage et les facteurs qui favorisent ou pas l'attractivité du travail en élevages porcins. Ces enquêtes ont consisté en trois entretiens collectifs. Les données de ces entretiens ont été valorisées par analyse de contenu et ont permis d'établir une liste d'hypothèses sur les facteurs d'attractivité ou non, qui ont été testées dans l'étape suivante. La vétusté et la dispersion des bâtiments, le manque de lumière, la mise à mort des animaux, la rareté des contacts avec les animaux sont des facteurs cités comme étant défavorables. A contrario, la propreté, le bon état des bâtiments, l'hygiène, la rigueur du suivi, l'organisation et la planification du travail ont été cités comme facteurs favorisant l'attractivité du travail en élevages porcins.

1.1.2. Enquête par questionnaire : données quantitatives

Un questionnaire élaboré à la suite des entretiens collectifs a été mené auprès de 129 étudiants ayant une expérience en production porcine d'au moins 5 jours. Les répondants âgés de 15 à 32 ans (18,4 ans en moyenne) sont issus de formations variées : lycée général, BTS, CS porc (Certificat de Spécialisation porc), licence pro. Ce questionnaire a permis de préciser et de quantifier les facteurs d'élevage qui attirent et rebutent les jeunes. Le cadre du travail (bâtiments, abords, présence de

douches et de vestiaires...), la relation à l'animal, la santé et la sécurité (présence d'équipements facilitant le travail), les relations humaines sont des domaines qui ont été abordés lors de ces enquêtes.

1.2. Seconde phase du projet : les pratiques en matière de QVT et les solutions envisagées

Cette seconde phase a permis de mettre en évidence les pratiques en termes de QVT en élevages porcins et les difficultés rencontrées pour les améliorer. Dix-sept entretiens d'une durée de 1,5 à 2 heures ont ainsi été menés auprès de quatre éleveurs ou responsables d'élevage, de sept salariés d'élevage porcine, de deux responsables techniques de groupements et de quatre salariés de service de remplacement. Ces entretiens ont été menés par le cabinet Ethos Expertise (certifié par Qualianor en tant qu'expert dans les domaines de l'organisation du travail, l'environnement de travail et l'égalité professionnelle). Ils ont permis de recueillir et de croiser différents indicateurs relatifs aux postes de travail et à leur fonctionnement, aux modes de fonctionnement managériaux, aux situations de travail vécues et ressenties par les éleveurs et les salariés, aux conditions de gestion des aléas et des imprévus. Des leviers pouvant être actionnés en interne dans l'organisation des élevages, mais aussi dans certains cas par des partenaires privilégiés des éleveurs (groupements de producteurs et service de remplacement) ont ainsi été identifiés. L'aboutissement de ce travail a permis d'établir une cartographie des leviers QVT. Six chapitres correspondant à six dimensions de la QVT qui peuvent avoir une incidence positive sur l'attractivité d'un élevage et la fidélisation des salariés ont été mis en avant (Figure 1).

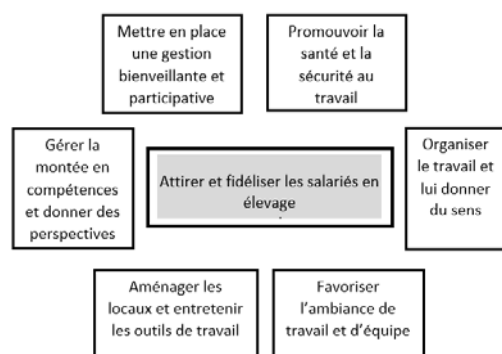


Figure 1 – Cartographie synthétique des six chapitres des leviers QVT mobilisables dans les exploitations porcines

1.3. Troisième phase du projet : élaboration d'un outil d'aide à la décision sur le web

Le questionnaire de l'autodiagnostic s'adosse aux six axes ou chapitres précédemment établis (Figure 1). Ces chapitres sont clairement identifiés par le répondant et sont indépendants les uns des autres. Chaque chapitre regroupe de 6 à 13 questions et demande entre 5 à 10 minutes pour compléter les réponses. L'autodiagnostic comprend 61 questions au total.

Les questions sont de type fermé, le répondant ne peut donc répondre que par oui ou non. Ce type de questionnaire a été choisi afin que le répondant se positionne clairement, ne

permettant pas une réponse entre deux. Les questions ont été définies à partir de la connaissance du sujet d'un groupe de travail composé de conseillers et d'ingénieurs de la Chambre d'agriculture de Bretagne en charge de la thématique travail.

Par chapitre, une page de restitution affiche un score qui correspond au pourcentage de réponses favorisant l'attractivité au travail. La synthèse des réponses peut être affichée à l'écran ou imprimée et précise les réponses avec la note de 0 ou de 1 qui correspond aux réponses respectives de non ou oui. Cette méthode qualifiée de normative permet de mesurer le degré d'engagement du répondant dans l'attractivité et la fidélisation des salariés.

Le répondant peut également s'orienter vers des pages d'informations complémentaires, de type « pour en savoir plus » adaptées à son cas. Des fiches techniques donnant des éléments de réflexion, des conseils sur l'organisation du travail, l'organisation d'un sas sanitaire, l'hygiène du personnel, des pratiques de communication... peuvent être consultables par chapitre.

2. DISCUSSION

Cet autodiagnostic est proposé en accès libre aux éleveurs porcins sur le site extranet de la Chambre d'agriculture de Bretagne dans la rubrique « mes-outils-pro/outils-a-votre-disposition/autodiagnostic-employeur-porc-lait/ ».

Destiné aux employeurs et futurs employeurs il permet de les sensibiliser aux conditions d'accueil et de travail de leur(s) salarié(s) et de les aider à identifier leurs points forts et leurs pistes de réflexion et d'amélioration sur ce sujet.

Dans le cadre de journées de formation sur le management, les formateurs peuvent également avoir recours à cet outil en ligne en proposant un autodiagnostic numérique à leurs adhérents ou clients éleveurs afin de les aider à se positionner par rapport à l'attractivité de leur élevage. L'autodiagnostic peut-être aussi utilisé pour évaluer l'efficacité des actions de conseil individuel, en comparant les scores obtenus à un instant t avant conseil et à un instant t+1, après conseil.

CONCLUSION

Développé ici pour l'élevage porcine, cet autodiagnostic sur l'attractivité de l'élevage fait partie d'une série également déclinée en production laitière et bientôt aussi en production avicole.

La Chambre d'agriculture envisage d'exploiter les données de cet outil afin d'acquérir des références sur les pratiques des éleveurs porcins en termes d'attractivité et de fidélisation des salariés. Le référentiel de score pourra ainsi évoluer.

REMERCIEMENTS

Les auteurs remercient toutes les personnes ayant accepté de participer aux trois enquêtes en amont de ce projet. L'élaboration de l'autodiagnostic a bénéficié du soutien du FNSP2.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Anefa Bretagne, 2022. Marché de l'emploi en production agricole – 2021 – Bretagne. 4 p.
- Depoudent C., Ponet P., Bernard M.L., 2023. Impact des conditions de travail sur l'attractivité du métier de salarié en élevage porcine. Journées Rech. Porcine, 55,7-12.