

# Travailler en élevage porcin en France : facteurs d'attractivité et contraintes

Caroline DEPOUDENT<sup>1</sup>, Nathalie HOSTIOU<sup>2</sup>, Lisa LE CLERC<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Chambre d'agriculture de Bretagne, 24, route de Cuzon, 29322, Quimper, France

<sup>2</sup>Université Clermont Auvergne, AgroParisTech, INRAE, VetAgro Sup, Territoires, 63000, Clermont-Ferrand, France

<sup>3</sup>IFIP – Institut du Porc, La Motte au Vicomte, BP35104, 35651, Le Rheu, France

Courriel : [caroline.depoudent@bretagne.chambagri.fr](mailto:caroline.depoudent@bretagne.chambagri.fr)

■ En France, environ 12 700 personnes travaillent dans les élevages porcins. Face au double défi de maintenir les actifs en poste et d'attirer de nouvelles recrues, la filière porcine doit se positionner : mettre en avant ses atouts tout en apportant des solutions à la pénibilité de certaines tâches et aux conflits éventuels entre éleveurs et citoyens<sup>1</sup>.

## Introduction

En France en 2017, environ 12 700 personnes travaillent dans les élevages de porcs : 6 720 non-salariés (exploitants et conjoints actifs) et 5 990 salariés (Agreste, 2018). Les exploitants de plus de 50 ans, susceptibles de partir en retraite dans les 10 à 15 ans à venir, représentent plus de la moitié de la population (Collet, 2019 ; Le Bars, 2020). La population des salariés est plus jeune, mais la production porcine fait face à un déficit de salariés, avec un délai moyen de plus de trois mois pour pourvoir une offre (Anefa Bretagne, 2020). L'élevage porcin est confronté à une forte problématique de renouvellement des générations et de maintien en emploi des personnes travaillant déjà dans la filière. La question de l'attractivité de ces métiers se pose donc. Mais qui sont les personnes qui travaillent en élevage porcin ? Pourquoi ont-elles choisi ce métier, pourquoi continuent-elles à

l'exercer ? À quoi ressemble leur quotidien ? Quelle est leur charge de travail ? Quel est l'impact sur leur santé ? Cet article vise à rassembler les connaissances disponibles sur les conditions de travail des éleveurs de porcs et salariés d'élevage et à en dégager des réflexions pour améliorer l'attractivité de leur métier et les conditions d'exercice de celui-ci. Pour cela, nous présenterons dans un premier temps des éléments descriptifs de cette population et de son métier. Après avoir décrit les caractéristiques de structure et les tendances d'évolution de l'élevage porcin, nous nous intéresserons à l'organisation du travail et la gestion des ressources humaines, au temps de travail, à la productivité et au revenu, à la santé, avant de terminer par les éléments relatifs au sens du métier et aux relations avec les pairs et la société. Nous discuterons également de perspectives pour favoriser l'attractivité des métiers d'éleveur et de salarié dans les différentes parties de cet article et en conclusion.

Cette synthèse s'applique au contexte français. La plupart des données disponibles concernant plus spécifiquement les élevages conventionnels du Grand Ouest, l'article abordera largement le travail dans ces structures. Toutefois, lorsque des références seront disponibles sur d'autres types d'élevages, comme le plein air par exemple, nous le signalerons. Nous avons essayé dans la mesure du possible de prendre en compte les données les plus récentes. Cependant à l'heure de la rédaction de cet article, les données du recensement agricole de 2020 ne sont pas encore disponibles. La bibliographie s'appuiera dans la mesure du possible sur des références bibliographiques s'intéressant à des types d'élevages proches des élevages français et qui sont accessibles.

L'organisation du travail et les différentes tâches ayant été bien décrites dans les synthèses de Salaün (2008) et Martel *et al.* (2012), nous nous focaliserons

1 Article issu de la synthèse présentée aux 53<sup>es</sup> Journées de la Recherche Porcine : (Depoudent *et al.*, 2021). Travailler en élevage porcin : facteurs d'attractivité et contraintes, 53<sup>es</sup> Journées de la Recherche Porcine, 1-4 février 2021.

ici sur les thématiques ayant évolué depuis ces parutions, ou ayant été peu synthétisées jusqu'à présent.

## 1. Caractéristiques structurelles et tendances d'évolution de l'élevage porcin

### ■ 1.1. Les élevages porcins

En 2016, la France métropolitaine comptait 5 530 exploitations porcines, dont 2 560 employant des salariés (Agreste, 2018). Entre 2000 et 2017, le nombre d'exploitations porcines a diminué de 30 %, contribuant ainsi à un mouvement général de concentration structurelle de la production. En effet, dans le même temps, la production n'a diminué que de 11 %, passant de 26,7 à 23,7 millions de porcs produits. Cependant, et contrairement à une vision assez répandue, les élevages avec porcins restent divers. En 2010, 39 % seulement d'entre eux étaient spécialisés en porc (sans autres productions animales). Les autres associaient à l'atelier porcin un ou plusieurs autres ateliers animaux (38 %) et/ou cultures (19 %). 4 % étaient des exploitations herbivores ou de grandes cultures spécialisées avec un petit atelier porcin (Roguet *et al.*, 2014). En 2019 environ 653 exploitations porcines sont en production biologique ou en conversion (Agence bio, 2020). La part du plein air est toutefois très limitée (le cahier des charges bio prévoit un accès à l'extérieur, par exemple *via* une courette, mais pas nécessairement un élevage intégralement en plein air) : 79 élevages seulement, soit 1,4 % du total (Roinsard et Alibert, 2018). En 2010, les élevages de plus de 100 porcs ou 20 truies ayant de la Surface Agricole Utile (SAU) en exploitaient 83 ha en moyenne, soit 7,4 ares par porc (Roguet, 2013). La part des exploitations en Groupement Agricole d'Exploitation en Commun (GAEC) ou en société progresse au détriment des exploitations individuelles, passant de 64 % en 2000 à 78 % en 2010 (Agreste, 2018).

### ■ 1.2. Démographie

Entre 2000 et 2017, le nombre d'actifs dans les exploitations porcines a diminué de 25 %, passant de 16 976 à

12 710. Cette diminution a concerné la population des exploitants, dont les effectifs ont diminué de 30 %, et surtout leurs conjoints et les autres actifs non salariés (bénévoles, essentiellement familiaux pour des activités de surveillance ou des tâches administratives), dont le nombre a été divisé par 10, atteignant 230 personnes, à la suite des départs et changements de statut.

Comme la plupart des productions agricoles, la filière porcine est confrontée à un besoin croissant de renouvellement des générations. Si le nombre d'installations se maintient, la pyramide des âges des éleveurs de porcs montre un vieillissement : en 2016, en Normandie, 58 % d'entre eux avaient plus de 50 ans (Collet, 2019). Les chiffres sont similaires en Bretagne, où 53 % des éleveurs de porcs sont âgés de 52 ans et plus (Le Bars, 2021). Ce taux est identique à celui observé pour l'ensemble des filières agricoles. Entre 2012 et 2016, la fraction des plus de 50 ans a progressé de 12 %. La part des chefs d'exploitation de plus de 55 ans qui déclarent ne pas avoir de successeur connu reste inchangée, soit 10 %. Cela concerne 8 % du cheptel porcin en 2010 (6 % en 2000) (Roguet *et al.*, 2013).

### ■ 1.3. Installation en production porcine

L'installation en production porcine en Bretagne reste assez soutenue, puisqu'elle représente en 2019 environ 12 % des installations, toutes productions agricoles confondues (sur un total de 437 installations aidées en 2019). Sur les 10 dernières années, ce pourcentage d'installations en Bretagne est relativement stable (Le Bars, 2021). Les profils des candidats à l'installation se diversifient même si ces nouvelles populations restent peu nombreuses : les proportions d'installations hors cadre familial, de personnes non issues du milieu agricole et également de femmes se développent (Le Bars, 2021). Cependant, l'accès au métier reste difficile, en raison du coût élevé de l'installation. Ainsi, sur la période 2006-2010, celui-ci s'élevait à 518 k€ en élevage porcin, contre 253 k€ en production laitière (Grannec *et al.*, 2012). Cet écart s'explique par le coût des bâtiments.

### ■ 1.4. Salariat

Avec 47 % des Unités de Travail Humain (UTH)<sup>2</sup> en 2017, les salariés représentent quasiment la moitié de la main-d'œuvre en porc au niveau national (Agreste, 2018). Ce fort recours au salariat est ancien, puisque la part des salariés était déjà de 31 % en 2000 (Agreste, 2018). Il est plus important dans les exploitations de grande taille (plus de 200 truies) ainsi que dans les élevages naisseur-engraisseur (Salaün, 2008) et les maternités collectives. Le recours à des Contrats à Durée Indéterminée (CDI), plus élevé en élevage de porcs que dans les autres productions animales, est un facteur de fidélisation des salariés même si, en Normandie, le nombre de Contrats à Durée Déterminée (CDD) a augmenté entre 2012 et 2016 (Collet, 2019).

## 2. Organisation du travail et gestion des ressources humaines

### ■ 2.1. Impact du type de conduite en bandes

La conduite en bandes, qui s'est imposée dans les élevages de porcs, consiste à conduire les animaux en groupes synchronisés, selon les événements du cycle de reproduction pour les truies et selon l'âge et donc le poids pour les porcs en croissance. Le nombre de bandes impacte fortement l'organisation du travail car il détermine l'ordonnancement des tâches à réaliser ; l'organisation du travail est donc relativement cadrée et prévisible. La conduite en 7 bandes est la plus répandue : en 2015, elle concernait 52 % des élevages ayant des truies : les élevages naisseur-engraisseur, les élevages naisseur et les maternités collectives (IFIP, 2016). Cette conduite organise le travail hebdomadaire sur un cycle de trois semaines, avec un événement chronophage (mise bas, insémination ou sevrage) par semaine, tandis que la conduite en 3 à 5 bandes génère des alternances de semaines creuses et chargées (Martel *et al.*, 2012). Les conduites

<sup>2</sup> Unité de Travail Humain, équivalent d'un temps complet.

en 20 ou 21 bandes, dites « à la semaine », permettent de gérer de grands effectifs d'animaux et de spécialiser des travailleurs sur les différentes tâches. Si toutes les conduites en bandes visent à optimiser l'occupation des bâtiments et les performances techniques par l'adéquation des locaux (caractéristiques techniques et capacités) aux besoins des animaux, le choix du nombre de bandes est guidé plutôt par les souhaits des éleveurs en matière de répartition des tâches dans le temps, dans l'objectif d'améliorer leurs conditions de vie et de travail (Martel *et al.*, 2012).

## ■ 2.2. Travailler à plusieurs : spécialisation ou polyvalence

Dans les élevages porcins de grande taille, les tâches sont souvent réparties au sein d'équipes. Les bénévoles sont les plus spécialisés car ils n'interviennent souvent que sur des actions spécifiques (gestion de la quarantaine, aide aux soins des porcelets ou au départ des porcs charcutiers). En revanche, les salariés et les exploitants sont plus souvent polyvalents, ce qui permet de gérer les absences et les congés. La spécialisation ou la polyvalence dépendent de la taille des unités : une plus forte spécialisation des travailleurs est observée dans les élevages de plus de 400 truies (Tricard *et al.*, 2015). En effet, dans les plus grands élevages, le besoin de polyvalence est moins présent car les équipes fonctionnent le plus souvent en binômes sur les différents postes. L'attribution des tâches est aussi liée au genre : les femmes travaillent très majoritairement sur le naissage, les hommes davantage sur des postes polyvalents. Les employeurs recrutent plus facilement les femmes pour le naissage, notamment pour la maternité, les présumant plus compétentes que les hommes sur ce poste (Depoudent *et al.*, 2012). La féminisation du salariat en porc date d'une vingtaine d'années. Nous ne disposons pas d'études comparatives sur cette période pour dire si les postes occupés par les femmes sont en évolution.

## ■ 2.3. Des tâches techniques

La répartition du temps de travail entre les différents stades d'élevage

est restée relativement stable dans le temps. En élevage naisseur-engraisseur, Bartolomeu (2005) et Tricard *et al.* (2015) estiment à 50 % le temps consacré au naissage (quarantaine, verraterie, gestante et maternité), un peu plus de 30 % pour le sevrage-vente et environ 20 % pour les tâches diverses (entretien, tâches administratives...). Les activités quotidiennes, comme l'alimentation et la surveillance des animaux, représentent environ 45 % du temps de travail total (Renaud, 2010 ; Tricard *et al.*, 2015) et constituent la tâche la plus chronophage.

Le niveau de productivité attendu des élevages requiert une très bonne maîtrise des techniques de production, des règles de biosécurité, de l'observation des animaux, du pilotage d'outils informatiques (Comité Régional Porcin Bretagne, 2012). Aussi, les métiers de l'élevage porcin sont-ils souvent qualifiés de « techniques ». Certaines tâches sont répétitives, comme les soins aux porcelets et les vaccinations, d'autres pénibles physiquement comme le port de charges lourdes (seaux d'aliments, d'eau, animaux morts) ou le lavage des bâtiments. Ces tâches peuvent être plus ou moins groupées ou réparties selon le mode de conduite en bandes choisi. Les études sur les salariés montrent que les tâches demandant un savoir-faire particulier (ex : insémination) et animalières (ex : surveillance des mises bas) sont appréciées. De manière plus globale, la courte durée du cycle de production permet une évaluation rapide des résultats du travail (nombre de truies pleines, de porcelets sevrés, poids des porcs, pertes...), très appréciée des salariés (Depoudent *et al.*, 2014).

## ■ 2.4. La gestion du salariat et des ressources humaines

Le management des salariés est essentiel du fait des difficultés de recrutement et du déficit en personnel qualifié (Salaün, 2008). Lors du recrutement, les éleveurs sollicitent leur entourage ainsi que différents réseaux (Association Emploi Formation, groupements, centres de formation, presse...). Les principaux critères de choix des éleveurs pour recruter leurs salariés sont, par ordre décroissant d'import-

tance, la motivation, le genre, la proximité géographique, l'expérience ou la compétence (Le Moan *et al.*, 2007 ; Depoudent *et al.*, 2012). Les salariés recherchent quant à eux une exploitation spécialisée en production porcine où la relation de travail se fait avec un interlocuteur privilégié et où ils peuvent être autonomes (Le Moan *et al.*, 2007). La proximité de leur domicile est aussi un facteur important (Depoudent *et al.*, 2012, 2014). Savoir organiser le travail et gérer les interactions interpersonnelles fait donc partie des compétences nécessaires à l'éleveur pour gérer les salariés mais aussi, plus globalement, la vie au sein de l'entreprise : relations entre salariés, information, formations, etc. (Depoudent *et al.*, 2014). De plus, le métier de salarié offre des perspectives d'évolution au nouvel entrant : un salarié embauché sur un poste peut changer de poste, évoluer vers une fonction de responsable d'élevage dans une structure plus grande, voire s'installer.

## 3. Temps de travail et productivité

L'analyse du temps de travail et de sa productivité permet d'identifier les postes chronophages et de les optimiser afin de faire gagner du temps à l'éleveur et ainsi de réduire les coûts. La part du travail dans le coût de revient du porc est passée de 13 % en 2005, soit le deuxième poste de coût après l'alimentation, à 9 % en 2018 (IFIP d'après InterPIG<sup>3</sup> et GTE<sup>4</sup>), au même niveau que les amortissements. La hausse de la productivité du travail compense l'augmentation des salaires, alors que sur la même période, les charges alimentaires et les charges diverses augmentent.

Par ailleurs, les éleveurs sont de plus en plus nombreux à partager les normes et valeurs du reste de la société : ils souhaitent ainsi disposer de temps libre pour les vacances et les loisirs et avoir un mode de vie comparable

3 Réseau international d'économistes en production porcine.

4 Gestion Technico-Économique : données technico-économiques de référence issues d'élevages français.

(Salaün, 1998 ; Couzy et Dockès, 2006). À cet égard, l'agrandissement des élevages et le recours accru à l'emploi de salariés impliquent une bonne maîtrise du temps de travail (Bartolomeu, 2005 ; Martel *et al.*, 2012). En effet, le coût horaire de la main-d'œuvre salariée contraint à l'efficacité, sous peine de dégradation du coût de production.

Enfin, le revenu des éleveurs et salariés peut être un facteur d'attractivité. Le revenu des éleveurs est très disparate entre les exploitations et selon la conjoncture. Celui des salariés est encadré par des conventions collectives, dont les minima peuvent être dépassés pour attirer les travailleurs.

### ■ 3.1. La productivité du travail augmente mais reste très variable

#### a. Une productivité du travail en hausse régulière

La productivité du travail en élevage de porcs augmente régulièrement en France. Entre 2009 et 2018, le nombre de kilos de carcasse produits par heure de travail en élevage naisseur-engraisseur est ainsi passé de 116 à 155 (+ 33 % en 10 ans, IFIP d'après InterPIG et GTE) grâce aux gains de productivité des truies (+ 11 % de kg de carcasse produits par truie en production par an, + 8 % de porcelets sevrés/truie/an), aux gains de performance des porcs charcutiers et

aux gains d'efficacité du travail permettant de gérer plus de truies par UTH. Le temps de travail par truie diminue (figure 1) : en baisse de 17 % en 10 ans, il est de 16,2h/truie productive/an en 2018 (IFIP d'après InterPIG), ce qui correspond à une moyenne d'environ 120 truies/UTH/an contre 100 truies/UTH/an en 2009. L'agrandissement des élevages et la modernisation consécutive des bâtiments permettent des économies d'échelle et une meilleure efficacité du travail. L'utilisation des nouvelles technologies et l'informatisation des élevages peuvent améliorer la productivité du travail (Hostiou *et al.*, 2014) et la souplesse du travail mais impliquent une réorganisation et le développement de nouvelles compétences de l'éleveur.

#### b. Une forte variabilité de temps de travail entre élevages

Toutefois, la variabilité du temps de travail par truie ou par porc entre les exploitations reste importante. Au début des années 90, Le Borgne *et al.* (1994) constataient des écarts de temps de travail par truie allant du simple au double (de 18h24 à 37h12). Plusieurs études mettent en évidence les facteurs explicatifs de ces écarts dont notamment la taille d'élevage (Le Borgne *et al.*, 2004 ; Bartolomeu, 2005 ; Grannec, 2010 ; Renaud, 2010 ; Tricard, 2014) qui permet d'accéder à des économies d'échelle et va souvent de pair avec une plus grande automatisation et un

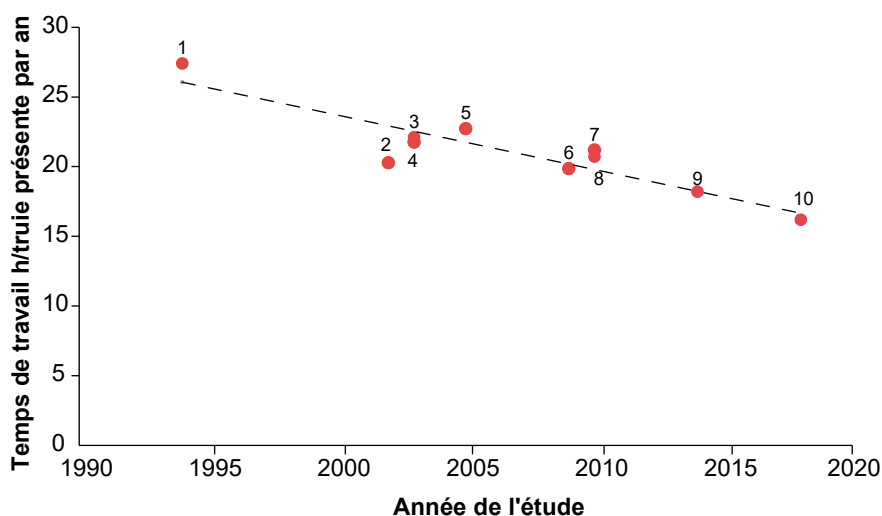
recours accru à une main-d'œuvre salariée plus spécialisée, donc plus performante. Le niveau d'automatisation de la distribution d'aliment, en réduisant fortement le temps consacré à cette tâche, est un élément très discriminant du temps de travail global (Le Borgne *et al.*, 2004 ; Bartolomeu, 2005 ; Renaud, 2010 ; Tricard, 2014) ; de même, la spécialisation de la main-d'œuvre sur l'atelier porc voire par stade physiologique (naissage, engraissement...) diminue également le temps de travail par truie (Le Borgne *et al.*, 2004 ; Renaud, 2010). En revanche, la présence de litière génère plus de travail pour les éleveurs. L'incidence de la taille des bandes est plus discutée et il peut être difficile de la disjoindre de celle de la taille de l'élevage lui-même (Renaud, 2010). Des aspects qualitatifs, que l'on peut agréger sous le terme de « facteur humain » (Renaud, 2010 ; Tricard, 2014) peuvent également impacter le temps de travail : le pilotage de l'organisation du travail, les pratiques de l'éleveur, son profil et ses qualités managériales, etc.

En élevage biologique, le temps de travail est assez peu documenté. Calvar et Maupertuis (2006) l'évaluent à 42 heures par truie présente par an en 2006 pour une taille moyenne d'élevage de 41 truies, soit un temps bien supérieur à celui observé dans les élevages conventionnels, de plus grande taille : d'après les données issues de la GTE-Tableau de Bord, en 2006 (IFIP, 2007), le temps de travail moyen des Naisseur-Engraisseurs est de 20,4 h/truie/an, avec un écart-type de 6,9 h. Cet écart de temps s'explique par la moindre automatisation des petits élevages, la gestion des litières, et un temps accru consacré à la commercialisation. Comme en élevage conventionnel, le temps de travail par truie est très variable entre élevages. Les élevages biologiques construits ces dernières années, plus grands et plus mécanisés, devraient conduire à une productivité plus élevée du travail.

### ■ 3.2. Temps d'astreinte et charge de travail

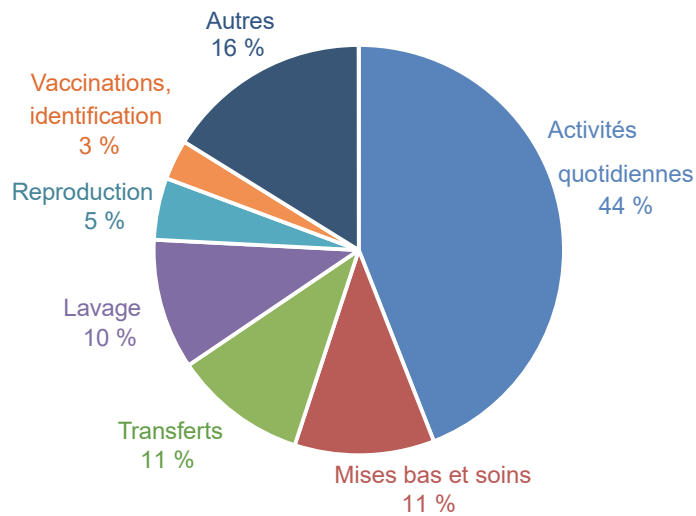
Au-delà de la productivité du travail, l'évaluation du temps d'astreinte (travail quotidien, peu différenciable dans le

Figure 1. Évolution du temps de travail par truie entre 1994 et 2018, France.



1. Le Borgne *et al.* (1994) ; 2. Le Borgne et Quentric (2002) ; 3. Le Borgne *et al.* (2004) ; 4. Le Moan *et al.* (2003) ; 5. Bartolomeu (2005) ; 6. Le Moan *et al.* (2009) ; 7. Grannec (2010) ; 8. Renaud (2010) ; 9. Tricard *et al.* (2015) ; 10. InterPIG (2019).

**Figure 2.** Répartition du temps de travail en élevage porcin entre les différentes tâches. Source : Tricard et al., 2015.



temps comme les soins journaliers aux animaux) permet d'apprécier la marge de manœuvre dont dispose l'éleveur (Cournut et Chauvat, 2012). Or, en production porcine, ce travail d'astreinte, par opposition au travail de saison (grandes cultures, entretien...), représente la majorité du temps de travail (figure 2). Grannec (2010) estime que le temps restant disponible à l'éleveur porcin pour les tâches administratives, d'entretien et personnelles est en moyenne de 874 h/personne/an, mais va de 630 h pour une personne seule à 1 140 h pour les collectifs de deux personnes ou plus. Un temps disponible trop faible ou des volumes horaires trop élevés peuvent générer une sensation de surcharge pour l'éleveur, ainsi que des conditions

de travail pénibles (Tricard et al., 2015). En 2015, ces volumes horaires trop élevés concernent, d'après Tricard et al., principalement les exploitants : 15 % d'entre eux travaillent plus de 45 h par semaine contre 2 % des salariés.

Comme dans tous les élevages, les soins aux animaux nécessitent une présence le week-end. Toutefois, ce temps de travail est généralement réduit, et majoritairement consacré à l'alimentation et la surveillance. Les deux tiers des salariés ont au moins deux week-ends libres sur trois. La situation des exploitants est plus variée : 20 % n'ont aucun week-end de libre, 35 % moins d'un week-end sur trois et 45 % davantage. En termes de congés, d'après l'étude de

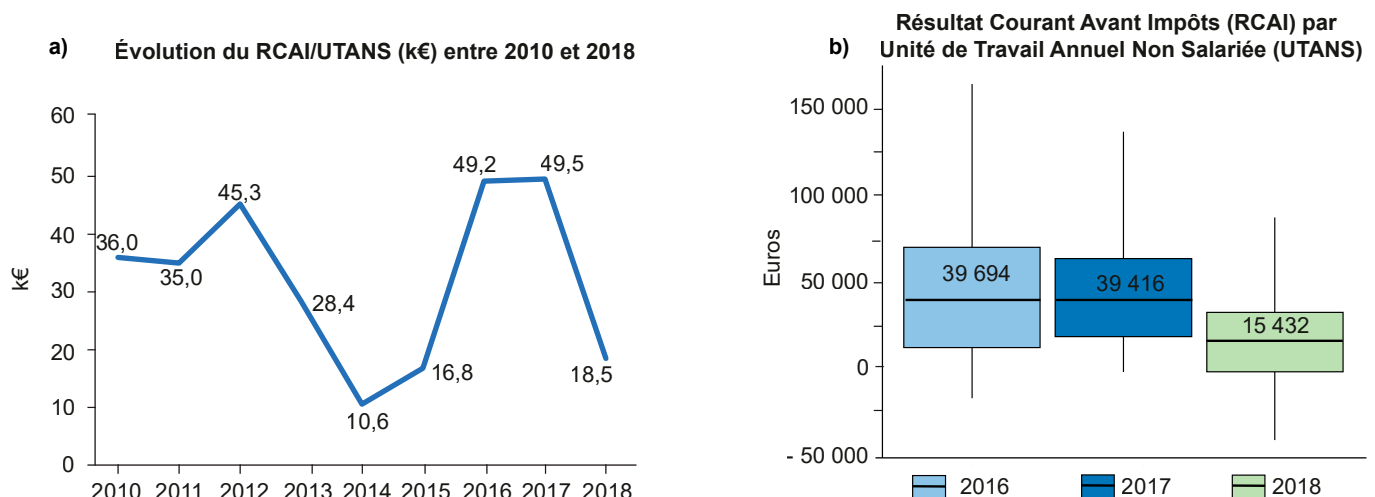
Tricard et al. (2015), 22 % des éleveurs ne prenaient pas de congés, mais 52 % parvenaient à dégager deux semaines de congés ou plus. Le travail en équipe facilite la prise de congés des éleveurs et permet de répondre à leurs attentes de temps libre, les week-ends de travail étant souvent partagés entre les membres de l'équipe.

### ■ 3.3. Des revenus très disparates

Le Résultat Courant Avant Impôts (RCAI) par Unité de Travail Agricole Non Salariée (UTANS), ou revenu moyen de l'éleveur, fluctue fortement selon la conjoncture (figure 3). Par exemple, entre 2017 et 2018, il a baissé de 60 % (SSP, 2020). Outre ces variations inter-annuelles, les résultats entre exploitations sont très disparates. En 2017, autour d'une moyenne nationale à 50 k€, 43 % des exploitations porcines avaient un RCAI/UTANS inférieur à 25 k€ (SSP, 2018). Les données présentées par le Réseau d'Information Comptable Agricole (RICA) ne permettent pas d'estimer précisément la rémunération horaire du travail des éleveurs puisque le temps de travail est exprimé en UTH, c'est-à-dire en temps plein sur l'année – sans que le temps plein soit défini en nombre d'heures.

Le salaire des salariés d'élevage est encadré par des conventions collectives départementales, qui apportent des informations sur les minimums de

**Figure 3.** Variabilité du revenu (RCAI/UTH non salariée) des exploitations porcines françaises (OTEX 51). a. Évolution moyenne du RCAI/UTH Non Salariée (k€) entre 2010 et 2018. b. Variabilité du revenu entre les exploitations et selon les années. Source : IFIP d'après SSP RICA (Service de la Statistique et de la Prospective, Réseau d'Information Comptable Agricole).





rémunération des différents niveaux et échelons de personnel, de l'ouvrier d'exécution au directeur d'exploitation. Toutefois, la pénurie de salariés amène les éleveurs à dépasser ces minima dans leur politique de rémunération. Si le salaire est souvent considéré comme « attractif », notamment au regard du niveau de diplôme exigé (le Certificat de Spécialisation, diplôme très reconnu pour exercer ce métier, est de niveau 4, comme le baccalauréat), il existe peu de références publiées sur ce sujet. La rémunération des salariés est souvent composée d'un salaire, d'un treizième mois et d'un possible intéressement indexé sur les résultats de l'élevage (Comité Régional Porcin Bretagne, 2012). Dans ses fiches métier, Ouest France (2015) situe les salaires dans une fourchette allant de 1 100 € hors primes et 13<sup>e</sup> mois à 2 000 € net par mois (entre 1 SMIC et 1,76 SMIC), en fonction du poste et de l'ancienneté. La MSA (Mutualité Sociale Agricole) fournit par ailleurs des données de salaires (Agreste, 2018). En 2016, les salariés permanents en élevage porcin gagnent en moyenne en France 12,83 €/h (salaire brut), soit 1,33 SMIC. Cette rémunération horaire est supérieure à celle des salariés en bovins lait (1,18 SMIC) et viande (1,20 SMIC).

### ■ 3.4. Place des élevages de porcs français sur l'échiquier européen

Au niveau européen, les performances de production rapportées à l'heure sont variables. Les Danois et Néerlandais, spécialistes du naissage, restent les plus productifs. Ainsi, un éleveur néerlandais produit en moyenne 205 kg de carcasse par heure travaillée. Leurs outils, de plus grande taille (près de 700 truies en moyenne par élevage aux Pays-Bas et plus de 750 au Danemark), modernes et optimisés, permettent des économies d'échelle. De plus, le coût élevé du travail impose d'étudier attentivement la productivité de ce travail. La hausse de temps de travail par truie constatée au Danemark peut être liée à la fois à la hausse de productivité des truies qui conduit l'éleveur à élever plus de porcelets, mais aussi aux nouvelles normes de bien-être animal et notamment à la prise en charge de la douleur lors de la castration. La France a elle un coût relativement similaire à celui de l'Allemagne dont les tailles d'exploitations sont comparables (tableau 1), et supérieur à celui de l'Espagne, malgré les récentes revalorisations du SMIC ibérique pour les élevages naisseur-engraisseur.

Ces éléments présentés dans cette 3<sup>e</sup> partie illustrent une culture du travail efficace en France, avec une logique de productivité, mais aussi de libération de temps pour la vie privée, *via* des horaires « raisonnables », des week-ends libres et des congés. Si la rémunération des éleveurs fluctue selon la conjoncture, celle des salariés est attractive et contribue à les garder dans la filière.

## 4. Risques professionnels

En termes de santé au travail, les risques et leurs conséquences peuvent être évalués à partir de deux sources : les données d'accidentologie ou relatives aux maladies professionnelles, et les données sur les niveaux d'exposition. Nous présenterons dans un premier temps le descriptif et la hiérarchisation des risques professionnels, puis nous détaillerons les niveaux d'exposition pour les principaux risques. Enfin, nous synthétiserons la vision qu'en ont les éleveurs et les salariés.

### ■ 4.1. Données statistiques

Une première manière d'évaluer les conséquences du travail sur la santé des travailleurs (éleveurs et salariés) est de

**Tableau 1. Comparaison de la productivité du travail et de facteurs de productivité en 2018 et évolution entre 2014 et 2018, en Naissage-Engraissement dans cinq pays européens. NPS : Naisseur Post-Sevreur. Source : IFIP d'après InterPIG.**

Critères	France	Allemagne	Danemark	Espagne	Pays-Bas
Nombre moyen de truies en production/élevage	226	254	769	1 158	695
Évolution 2018/2014, %	+ 12	+ 5	+ 9	+ 10	+ 43
Coût du travail, €/h	19,8	19,1	23,5	14,5	25,8
Évolution 2018/2014, %	+ 4	+ 10	+ 3	+ 7	+ 7
Kg carcasse produits/heure	155	130	164	150	205
Évolution 2018/2014, %	+ 15	+ 7	+ 1	0	+ 31
Nombre de Porcelets 30 kg produits/heure (NPS)	2,3	2,4	2,9	2,9	3,9
Évolution 2018/2014, %	+ 13	+ 9	+ 2	- 6	+ 5
Temps de travail, heures/truie en production/an	16,2	21,1	16,6	14,4	13,6
Évolution 2018/2014, %	- 10	+ 3	+ 13	+ 9	- 19

**Figure 4.** Fréquence des accidents du travail avec arrêt en 2017 pour les non-salariés des exploitations agricoles. Source : MSA, 2019.



s'intéresser aux enregistrements consignés par la MSA sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les dispositifs d'enregistrement étant différents pour les éleveurs et les salariés, les statistiques ne s'appliquent pas exactement aux mêmes années.

Pour les non-salariés de la filière porcine (exploitants, conjoints collaborateurs), la fréquence des Accidents de Travail (AT) suivis d'un arrêt était en 2017 de 35,3 pour 1 000 affiliés (figure 4) (MSA, 2019). Ce taux est supérieur à la moyenne nationale agricole, toutes filières confondues (31,6), mais inférieur à celui observé en élevage bovin (lait : 46,0 ; viande : 42,2). La MSA d'Armorique, dans une analyse des AT des salariés des élevages porcins bretons entre 2007 et 2017, relevait que 23 % des accidents étaient dus aux animaux, 23 % aux bâtiments ou sols, 28 % à des équipements ou outils (matériels, machines) et 4 % à des produits chimiques.

Le nombre de maladies professionnelles reconnues en 2017 est de 5,2 pour 1 000 chefs d'exploitation porcine. Comme pour les filières bovin lait et volaille-lapin, ce taux est plus élevé que la moyenne nationale agricole (3,5/1 000). En élevage porcin, les femmes sont nettement plus touchées que les hommes par les maladies professionnelles (17,3/1 000 exploitantes contre 2,9/1 000 exploitants masculins) (MSA, 2019). Toujours pour les chefs d'exploitation, les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) représentent 84,3 % des maladies professionnelles reconnues, indépendamment du genre. Concernant cette fois les salariés des élevages porcins bretons entre 2007 et 2017, une analyse conduite par

la MSA d'Armorique évalue à 89 % la proportion de TMS parmi les maladies professionnelles ; les autres maladies professionnelles reconnues fréquentes sont les allergies cutanées (5 %) et les affections respiratoires à mécanisme allergique (2 %).

## ■ 4.2. Exposition et conséquences sur la santé

### a. Troubles musculo-squelettiques et problèmes de dos

Les TMS sont des pathologies qui affectent les tissus mous situés à la périphérie des articulations (tendons, gaines synoviales, nerfs). Ils se développent, suite à des tâches répétitives, lorsque les contraintes de l'activité physique (posture, rythme, effort nécessaire) dépassent les aptitudes de la personne, celles-ci étant liées à sa capacité physique, son âge, mais aussi son état psychique (MSA d'Armorique *et al.*, 2011). En effet, un état psychique dégradé (stress, dépression) est associé à une diminution des capacités physiques : l'effort dépasse donc plus facilement les capacités physiques de la personne. Ainsi, dans la filière porcine, les TMS représentent plus de 80 % des maladies professionnelles (cf supra). Sur la période 2012-2016, les TMS représentent 3,4 cas pour 1 000 exploitants (MSA, 2018). En élevage porcin, cela correspond majoritairement à des affections des membres supérieurs et des problèmes de dos (Hartman *et al.*, 2006 ; MSA d'Armorique *et al.*, 2011).

Les problèmes de dos sont très présents. Ainsi, en 2014, les MSA bretonnes en recensaient 20 parmi les 166 AT des salariés d'élevage porcin, et 26 parmi

les 200 AT des non-salariés d'élevage porcin (MSA, 2015). Interrogés dans une enquête en septembre 2013, sept travailleurs sur 10 de la filière porcine disaient souffrir du dos (MSA, 2015). L'étude de Lunner Kolstrup *et al.* (2006) dans les élevages danois donne des résultats similaires.

Les facteurs de risque des TMS recensés dans la littérature sont la durée du lavage, le vieillissement, la condition physique et psychologique (MSA d'Armorique *et al.*, 2011), être de petite taille, réaliser des tâches répétitives, travailler dans des postures inconfortables, et être exposé aux poussières (Lunner Kolstrup *et al.*, 2006). Dans une étude de Stål et Englund (2005), la taille de l'élevage n'apparaît pas comme un facteur de risque. En effet, si la répétitivité peut être accentuée avec de grands effectifs animaux, la mécanisation et le niveau d'équipement sont souvent supérieurs. Pour les maux de dos, les tâches mises en cause par les éleveurs français sont principalement les soins aux porcelets et le lavage (Corrégé *et al.*, 2011 ; MSA, 2015). La prévention consiste à l'adaptation des bâtiments et matériels.

Le sexe, comme déjà souligné pour les maladies professionnelles en général, est également un facteur de risque pour les TMS : ainsi, sur la période 2012-2016, la MSA (2018) note un écart significatif des taux entre les femmes et les hommes, soit respectivement 7,4 et 1,9/1 000 exploitants. Cette sensibilité plus élevée des femmes aux TMS peut s'expliquer par le fait d'un dimensionnement (des postes de travail, des outils et équipements) adapté aux hommes (en moyenne un peu plus grands), ce qui serait à l'origine de contraintes physiques supplémentaires pour les femmes. Le fait que les femmes travaillent souvent en maternité les amène également à réaliser de nombreuses tâches répétitives liées aux soins aux porcelets. Disposer, quand c'est possible, de matériel réglable ou d'outils adaptés aux différentes morphologies pourrait aider à réduire ce problème. Veiller à partager les tâches répétitives au sein de l'équipe est une autre manière de limiter les TMS.

### b. Risques respiratoires liés aux particules et gaz

Bien que la reconnaissance en maladie professionnelle liée aux particules et gaz soit relativement rare, du fait de la difficulté de faire la distinction avec une prédisposition individuelle (asthme, allergies) ou des effets de la vie privée (tabagisme), les affections respiratoires représentent un problème de santé très documenté en élevage (notamment porcin) et concernent beaucoup d'éleveurs. Ainsi, l'exposition des éleveurs de porcs et de leurs salariés aux poussières et aux endotoxines est étudiée depuis plus de 30 ans, et fait l'objet d'une littérature scientifique très abondante, dont Basinas *et al.* ont publié une synthèse en 2015. Les niveaux d'exposition varient fortement entre élevages, bâtiments et activités. Néanmoins, dans la plupart des cas, les niveaux d'exposition dépassent les seuils au-delà desquels il y a des effets sur la santé (bronchite chronique, asthme...). Les niveaux d'exposition sont plus élevés en post-sevrage et engraissement, en hiver (plus faible renouvellement de l'air) et lors des tâches de manipulation ou déplacements d'animaux. Ces niveaux peuvent être modulés en remplaçant l'alimentation sèche par de l'alimentation en soupe, en agissant sur la ventilation, le type de sol ou en précipitant les particules par dispersion de gouttelettes d'huile dans les bâtiments (Basinas *et al.*, 2015). Ces moyens sont à mettre en œuvre lors de la construction du bâtiment, mais leur coût peut parfois dissuader les éleveurs de s'équiper. Aussi, les équipements de protection individuels (masques FFP2 ou FFP3) sont obligatoires pour la réalisation des tâches à risque (Lagadec *et al.*, 2020).

L'exposition à l'ammoniac dans les bâtiments d'élevage a également des effets sur la santé des personnes qui y travaillent. Si les concentrations moyennes en ammoniac sont souvent inférieures à la Valeur Limite d'exposition à Court Terme (VLCT) soit 20 ppm pendant 15 minutes, des dépassements peuvent être observés, notamment lors des tris (Lagadec *et al.*, 2020). Dans ces cas, l'éleveur employeur a l'obligation légale de protéger ses salariés en leur faisant porter un masque avec une cartouche adaptée.

### c. Bruit

En élevage porcin, les actifs sont régulièrement exposés à des bruits de plus de 80 dB (MSA 22 *et al.*, 1990 ; Venglosky *et al.*, 2007 ; Corrége *et al.*, 2011). Cette exposition a des effets sur la fatigue et le risque d'accident. Elle engendre également une perte d'audition transitoire ou définitive. En 1990, la MSA notait ainsi une baisse d'environ 27 dBA d'acuité auditive entre 3 000 et 6 000 Hz chez les porchers (hommes, éleveurs et salariés). Ces éléments confirment la nécessité, en prévention, de porter des protections auditives en élevage (obligation légale de l'employeur, mais dont la mise en pratique varie selon les élevages) et de développer des bâtiments et équipements moins sonores.

### d. Risques chimiques (produits chimiques, médicaments vétérinaires)

En élevage porcin, les risques chimiques concernent deux types de produits : les produits chimiques « classiques » (produits utilisés pour le nettoyage, la désinfection et les travaux d'entretien du bâtiment) et les médicaments vétérinaires. Parmi ces produits, les produits vétérinaires utilisés pour la gestion de la reproduction et certains anti-inflammatoires sont reprotoxiques et ne doivent pas être manipulés par les femmes en âge de procréer (Griveau et Depoudent, 2019). Les risques associés à ces produits sont globalement connus des éleveurs et salariés, mais les mesures de protection sont inégalement appliquées (Pichon, 2003). Il est nécessaire de communiquer davantage sur les équipements de protection individuelle à utiliser. Les autres risques chimiques concernent les brûlures causées par les produits de lavage-désinfection et les allergies (cutanées et respiratoires) imputables notamment aux produits d'hygiène contenant du glutaraldéhyde (Griveau et Depoudent, 2019). La réduction du risque passe par le remplacement des produits allergisants par d'autres substituts moins dangereux et par une meilleure protection des opérateurs.

### e. Risques biologiques (contamination par ingestion ou par la peau)

En élevage porcin, les risques biologiques correspondent au risque de

contamination, soit par un contact main-bouche avec des mains souillées (salmonellose, listérioses), soit par piqûre accidentelle (lors d'une séance de vaccination par exemple), soit par souillure d'une plaie (infection à *Streptococcus suis*, rouget) (MSA Île-de-France, 2012). La principale zoonose transmise par les porcs est le rouget, avec une dizaine de cas comptabilisés en maladie professionnelle tous les ans (Abadia et Bykouskous, 2009). La maladie est généralement peu grave, avec néanmoins des complications en l'absence de traitement et des formes graves exceptionnelles (Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, 2005). Les salmonelloses et campylobactérioses sont fréquentes, mais peu graves pour la plupart des individus. La prévention de ces risques repose sur l'hygiène, le port de gants et le port d'un masque FFP2 pour la manipulation des animaux morts (MSA Île-de-France, 2012).

### f. Risques psycho-sociaux

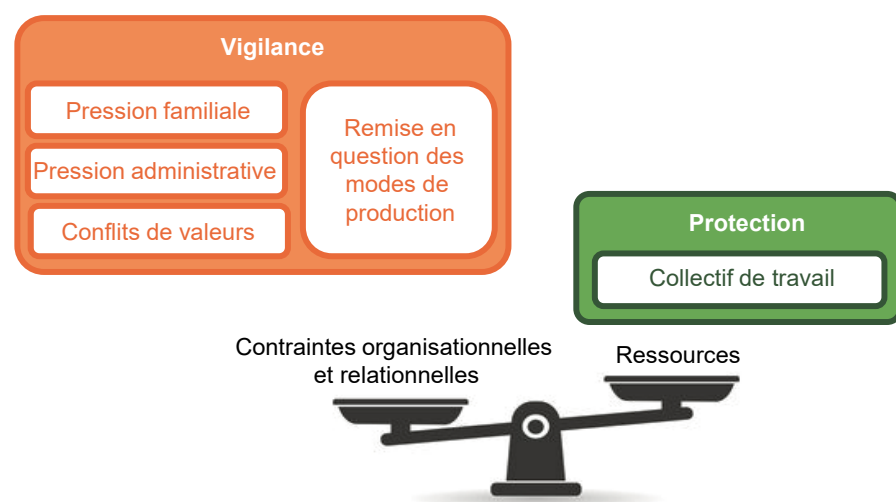
Comme dans toutes les entreprises, les Risques Psycho-Sociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, concomitamment ou non, du stress, des violences internes (harcèlement, conflits) ou des violences externes (insultes, menaces, agressions par des personnes extérieures) (INRS, 2020). Ils résultent le plus souvent d'un déséquilibre entre les contraintes organisationnelles et relationnelles du travail et les ressources (autonomie, soutien des collègues, compétences...) dont dispose la personne pour réaliser son travail (figure 5). Les RPS ont des conséquences sur la santé physique (TMS, maladies cardiovasculaires) et psychique (dépression, anxiété, épuisement professionnel, suicide).

Dans la littérature, le sujet est abordé sous différents angles et assez rarement par filière. Les études nationales de grande ampleur, comme l'enquête Sumer, mettent en évidence la proportion importante de salariés disposant des moyens nécessaires pour travailler (matériel, connaissances, autonomie) (Tourne et Maeght Lenormand, 2014). Pour 85 % des salariés, l'organisation du travail a été jugée satisfaisante par le médecin du travail.

Des travaux plus spécifiques sur la souffrance au travail et le suicide des agriculteurs mettent en avant les



**Figure 5. Facteurs de risque et de protection relatifs aux risques psychosociaux (RPS) en élevage porcin.**



risques psycho-sociaux liés au décalage entre le travail réel et le travail tel que la personne aimerait le faire. Ce décalage peut concerner la relation à l'animal, le contenu du métier et la capacité à maintenir et développer une exploitation gérée par la famille depuis plusieurs générations. Les travaux de Mouret et Porcher (2007), notamment, insistent sur la difficulté psychologique posée par certaines tâches, comme la castration ou l'euthanasie. Chez certains éleveurs, le conflit entre l'injonction à la productivité et le désir de veiller au bien-être des animaux serait source de souffrance psychique, contre laquelle salariés et éleveurs développeraient des « barrières » afin de se préserver. D'autres travaux non spécifiques à la production porcine, apportent quelques points de vigilance : la pression administrative (Jacques-Jouvenot, 2014), la pression familiale et individuelle, et le stress lié aux remises en question des modes de production par la société (Deffontaine, 2014). Face à ces facteurs de risque, la qualité des relations interpersonnelles au sein de l'exploitation est un élément protecteur important (Merit, 2012 ; Direccte Bretagne, 2013).

#### ■ 4.3. Perception et gestion des risques par les éleveurs et leurs salariés

Si les études d'exposition et les statistiques de reconnaissance de maladies professionnelles montrent l'importance des TMS, la hiérarchisation des risques

par les éleveurs et leurs salariés est assez différente. Ainsi, les risques les plus cités par les éleveurs et les salariés sont ceux liés aux animaux (morsures, chutes...), les risques psycho-sociaux et le bruit (Depoudent *et al.*, 2016). L'exposition aux gaz et particules, responsable de problèmes respiratoires, et les tâches liées à l'apparition de TMS sont souvent perçues comme des inconvénients du métier, auxquels le travailleur doit s'adapter.

La prise de conscience des risques professionnels s'ancre dans le concret, via la connaissance de personnes ayant souffert de ces problèmes. Le test de pratiques réduisant les risques (par exemple le port d'un masque pour pailler) peut également permettre d'en ressentir les bénéfices, et conduire à adopter un comportement plus protecteur. En revanche, l'apport d'informations de sensibilisation n'influe que sur le comportement des personnes déjà attentives à la préservation de la santé (Depoudent *et al.*, 2016).

Par rapport à d'autres filières d'élevage, ou d'autres métiers manuels, la filière porcine présente des niveaux de risques assez classiques. L'amélioration des bâtiments et équipements permet de réduire certains risques : ainsi, l'automatisation de l'alimentation et la robotisation du lavage réduisent les risques de développer des TMS ou des problèmes de dos. Toutefois, l'agrandissement des élevages peut générer une

spécialisation accrue des postes, et la concentration de tâches répétitives sur certaines personnes. Le fait de travailler en équipe, très bénéfique pour la santé psychique, doit aussi être utilisé pour prévenir les risques physiques, en assurant des rotations de poste lors des tâches pénibles (ex : vaccinations de porcelets). Enfin, la construction de nouveaux bâtiments doit être l'occasion de réduire les risques à la source, en concevant des élevages de plus en plus confortables, et adaptés à la diversité des personnes y travaillant.

## 5. Perceptions du métier, relations des éleveurs porcins avec les pairs et la société

Des études soulignent la difficulté quasi endémique à attirer suffisamment de candidats (éleveurs mais aussi salariés) qui se traduit par une relative pénurie de main-d'œuvre dans un contexte de forte diminution de la main-d'œuvre bénévole, notamment familiale (Forget *et al.*, 2019). Au-delà des aspects structurels, techniques ou économiques, il convient de s'interroger sur les ressorts de l'attractivité, ou du manque d'attractivité, du métier. De plus le métier d'éleveur de porcs voit s'intégrer de nouvelles exigences venues de l'extérieur, notamment environnementales et relatives au bien-être animal (Delanoue *et al.*, 2018). Ces évolutions affectent les relations des éleveurs avec leurs pairs, leurs voisins et plus généralement, la société.

### ■ 5.1. Sens du métier et facteurs d'attractivité perçus par les travailleurs

Les rares études réalisées sur la conception de leur métier par les éleveurs porcins mettent en avant qu'il existe différentes manières d'envisager ce métier. Ainsi, Commandeur *et al.* (2006) identifient cinq « styles » d'éleveurs porcins aux motivations et objectifs contrastés (entrepreneur « intensité », entrepreneur « échelle », artisan, animalier, patrimonial) qui se distinguent par : *i)* le troupeau et les techniques, *ii)* le travail et son

efficacité et *iii*) l'ambition pour le revenu. Cette diversité de conceptions métier se retrouve également dans des études incluant des éleveurs de porcins et d'autres productions animales (volailles, ruminants) (Couzy et Dockès, 2006) ou chez de jeunes agriculteurs (Di Bianco et Ben Jaballah, 2019).

Le sens du métier pour les salariés, qui se définit par les représentations (objectifs, priorités, rapport au travail) (Dufour, 2009) que la personne a de son métier, n'a pas fait l'objet d'études spécifiques en production porcine. Dans les enquêtes menées par Depoudent *et al.* (2015), les salariés évoquent des satisfactions relatives à l'autonomie, au fait d'avoir des responsabilités, à la technique, au fait de voir et évaluer les résultats de son travail, à la relation à l'animal. Les aspects managériaux et de gestion d'entreprise sont plus rarement abordés, ce qui est cohérent avec la faible proportion de salariés en situation de management d'équipe.

L'analyse des relations entre les travailleurs en élevage porcine et leurs animaux rend compte d'un attachement (Tallet *et al.*, 2020), qui dément les représentations négatives parfois diffusées dans les médias. Pour certains éleveurs, la relation homme-animal est centrale dans leur métier, c'est-à-dire qu'ils sont convaincus de son importance (mise en œuvre de pratiques pour l'améliorer, recherche de toutes formes de contact avec l'animal...). Ils se disent aussi satisfaits du passage des truies en groupes (suppression de la contention individuelle) imposé par la réglementation sur le bien-être animal. Pour d'autres éleveurs, la relation homme-animal est utile, perçue comme opérationnellement favorable, dans une vision plutôt technique du métier, où le porc reste un animal de rente. Ils apprécient d'effectuer un travail technique avec des animaux mais ne s'attachent pas individuellement à ces animaux. Enfin, pour un dernier groupe d'éleveurs, les contacts avec les animaux sont considérés comme indifférents ou peu agréables. Pour ces éleveurs la relation à l'animal n'est pas centrale et n'est donc pas un facteur

d'attractivité dans la profession. Par ailleurs, vu l'importance que les jeunes générations accordent à la relation avec l'animal, les relations homme-animal peuvent également rendre ces métiers plus attractifs (Grannec *et al.*, 2017a).

Ces éléments sur le sens du métier se retrouvent dans les déterminants à l'installation en production porcine. Ainsi, pour les éleveurs de porcs, l'installation répond en première intention à une volonté d'entreprendre ou d'être son propre patron (Grannec *et al.*, 2012). La passion pour la production porcine est évoquée par environ un tiers des installés, notamment lors d'installations hors cadre familial. La plupart des éleveurs installés l'ont fait par choix : dans cette enquête, seuls 9 % avaient repris l'exploitation par « obligation ». Lorsqu'on interroge des salariés en place (Depoudent *et al.*, 2015) ou des élèves de lycées agricoles (Grannec *et al.*, 2012 ; Grannec *et al.*, 2017a), les réponses diffèrent, mais certaines constantes demeurent : *i*) l'envie de travailler avec des animaux, voire plus spécifiquement avec des porcs, *ii*) le fait que ces métiers offrent des emplois en milieu rural, *iii*) les conditions de travail : horaires, travail en intérieur, travail en équipe, *iv*) la technicité : citée plutôt par les personnes en reconversion alors que pour une minorité de jeunes, elle pourrait être un frein (Pôle emploi, 2014).

L'évolution des techniques d'élevage, comme le passage des truies en cases collectives dans le cadre de normes pour le bien-être animal, améliore les relations aux truies en apportant une ambiance plus calme et sereine dans le bâtiment et dans le travail, ainsi qu'une proximité avec les animaux, que les éleveurs apprécient (Kling-Eveillard et Hostiou, 2017).

Ainsi, les métiers d'éleveur et de salarié présentent trois domaines d'attractivité : la dimension entrepreneuriale et managériale, surtout présente chez les éleveurs ; la relation à l'animal, moins marquée que dans les filières herbivores, mais néanmoins présente ; la passion pour la technique.

## ■ 5.2. Relation avec les pairs et la filière

Selon Nicourt (2011), le développement des élevages hors-sol tend à isoler les éleveurs, à la fois de leurs partenaires techniques et de leurs pairs, situation qui serait exacerbée par les contraintes sanitaires en élevage. Ainsi, les vendeurs d'aliments, vétérinaires et collecteurs remplacent les pairs avec qui l'éleveur entretenait des contacts. Selon Grannec *et al.* (2013), le soutien le plus fréquent de l'éleveur est celui de son groupement et de ses partenaires professionnels, notamment lors de conflits. Nicourt (2011) mentionne également la concurrence délétère qui peut s'exercer entre éleveurs et le cas des éleveurs engraisseurs à façon, déconsidérés par leurs pairs, qui ne les reconnaissent pas comme éleveurs à part entière. Les relations entre intégrés et intégrateurs peuvent être compliquées, les intégrateurs étant souvent des éleveurs contraints de mettre en pension leurs porcs et qui craignent de perdre en rentabilité (Nicourt et Cabaret, 2014).

## ■ 5.3. Insertion locale

Depuis une vingtaine d'années, des projets d'éleveurs porcins (agrandissement, nouveau site, unité de méthanisation) font l'objet de contestations au niveau local. Ces contestations sont liées à la peur de nuisances, d'une dévaluation des habitations à proximité et plus globalement d'une peur des riverains de perdre en qualité de vie (Grannec *et al.*, 2017b). Si le développement de conflits locaux dépend en partie du contexte territorial, la qualité des relations sociales locales et le « capital confiance » dont bénéficie l'éleveur influent également fortement (Grannec *et al.*, 2016 ; Depoudent *et al.*, 2020). L'éleveur doit donc, par ses pratiques, son comportement au quotidien et son insertion dans la vie de la commune, entretenir une relation de confiance avec les habitants historiques de la commune et développer cette relation avec les nouveaux habitants.

## ■ 5.4. Acceptabilité de l'élevage et du métier d'éleveur

Les attentes de la société sur ce que doit être l'élevage porcin évoluent et sont sources de contestations. Les représentations citoyennes du rural et du métier d'éleveur sont idéalisées et en décalage avec la réalité du métier (Delanoue *et al.*, 2018) du fait des images véhiculées aux citoyens par différents moyens de diffusion de l'information et donc à leurs perceptions de ces informations. Parmi les grands thèmes de controverses (Delanoue et Roguet, 2015), l'élevage porcin est particulièrement critiqué, par rapport à d'autres élevages, pour ses nuisances (odeurs et bruits), son impact sur la qualité de l'eau, sur la santé (usage d'antibiotiques) et sur le bien-être animal (élevages en bâtiment, contention, pratiques douloureuses). Malgré ces critiques qui portent sur les objectifs et les conditions de production de l'élevage porcin, plusieurs enquêtes ont montré que la société garde un avis positif sur le métier d'éleveur et reconnaît le travail de ceux-ci. Roguet *et al.* (2015) montrent que l'image du métier d'éleveur auprès des jeunes adultes est bonne pour 66 % des interrogés. 91 % des sondés considèrent néanmoins que le métier d'éleveur en général est peu rémunérateur par rapport au temps travaillé. Par ailleurs, dans une enquête réalisée par Ifop en 2019, 74 % des sondés déclarent avoir confiance dans les agriculteurs (Ifop pour Dimanche Ouest France, 2019). Toutefois, les éleveurs n'ont pas toujours conscience de la bonne image qu'ils ont auprès des citoyens français (Delanoue *et al.*, 2018), notamment du fait de la grande visibilité dont bénéficient les détracteurs de l'élevage.

## Conclusion

Au vu de tous ces éléments, peut-on qualifier d'attractifs les métiers d'éleveur et de salarié en élevage porcin ? Le bilan est mitigé : le secteur est dynamique en termes d'emploi, il offre des postes en milieu rural, dans des structures de taille variée, avec souvent du travail en équipe. Technique et nécessitant

des compétences animalières, le travail est structuré par la conduite en bandes, et très prévisible. Les horaires de travail sont généralement maîtrisés, et la rémunération (au moins pour les salariés) attractive. En outre, le métier offre des perspectives d'évolution au nouvel entrant. Dans les bâtiments, l'automatisation a largement amélioré les conditions de travail. Néanmoins, des tâches répétitives subsistent, avec le risque pour les personnes de développer des TMS. Les remises en question des projets des éleveurs ou de l'élevage en général peuvent être sources de stress. Enfin, si les évolutions des métiers, liées à la prise en compte croissante du bien-être animal, ont un fort impact économique et technique (ex : mise en groupes des truies, truies libres en maternité), elles contribuent à renforcer le lien avec l'animal, ce qui peut être source de satisfaction, et à limiter les tâches physiquement et psychologiquement pénibles. Elles peuvent également rendre ces métiers plus attractifs, vu l'importance que les jeunes générations accordent à la relation avec l'animal.

Toutefois, l'attractivité d'un métier ne dépend pas exclusivement de sa réalité, mais aussi de son image et de l'image du secteur. La filière peut agir à un niveau global, en faisant mieux connaître la réalité des métiers, *via* des actions de communication vers le grand public : visites d'élevages, communication dans les médias, sur les réseaux sociaux. Les éleveurs, quant à eux, peuvent et doivent agir à un niveau local, sur l'image de leur exploitation. Confrontés à des remises en question par une frange de la société et aux inquiétudes des riverains, ils doivent ainsi renforcer le dialogue avec leurs voisins, les élus de leur territoire, etc., pour conforter ou créer une relation de confiance qui permettra d'échanger plus sereinement sur les pratiques d'élevage, les projets, etc. Ce besoin d'insertion locale n'est pas nouveau, mais les éleveurs doivent apprendre à dialoguer en prenant en compte des registres techniques, mais également émotionnels, tout en restant honnêtes avec leur auditoire. Cette meilleure connaissance mutuelle des agriculteurs et des autres acteurs du territoire pourrait permettre

de faciliter la réalisation de projets, mais aussi de susciter des candidatures locales lors des recrutements.

Les métiers de l'élevage porcin rencontrent des problèmes d'attractivité, comme d'autres métiers de l'élevage et d'autres métiers « manuels » malgré le regain d'intérêt pour les métiers manuels en contact avec la nature. La question de l'attractivité n'est peut-être pas à poser dans l'absolu, mais plutôt en termes de public. Les formations agricoles sont un vivier de choix, car les jeunes en formation disposent de solides connaissances techniques. Néanmoins, beaucoup sont intéressés par le travail en plein air, la conduite d'engins agricoles, et l'aspect animalier. Les deux premiers éléments ne font pas forcément partie du travail d'un salarié en élevage porcin, surtout si l'élevage est grand. Quant à l'aspect animalier, il est très apprécié des personnes en poste dans la filière, mais il est peu identifié par les personnes n'ayant jamais travaillé, contrairement à d'autres filières animales, comme l'élevage de petits ruminants. Cela peut expliquer la faible proportion d'élèves de lycée agricole s'orientant vers le salariat en élevage porcin. En revanche, des personnes ayant suivi des formations dans des domaines demandant de l'organisation et de la rigueur peuvent être intéressées par les métiers du porc, qui demandent ces compétences et offrent en sus un volet animalier, si elles ne sont pas rebutées par des *a priori* sur l'élevage porcin.

Cette synthèse soulève également la question du maintien en emploi des personnes actuellement en poste. Comme beaucoup de métiers agricoles, les métiers de l'élevage porcin sont physiquement exigeants. Des pistes se développent pour améliorer la santé et l'épanouissement au travail, notamment en ce qui concerne le matériel et les bâtiments. Ainsi, on voit se développer des bâtiments lumineux, avec peu d'odeurs. En effet, la prise en compte du bruit dans la conception des salles existera peut-être un jour également. Le développement des équipements quotidiens (cases, couloirs, petit matériel) devra davantage prendre en compte la diversité des utilisateurs en termes de taille, sexe, âge, forme

physique, etc. pour réduire les troubles musculo-squelettiques.

Dans tous les cas, ces évolutions matérielles ne seront pleinement efficaces que si une culture de prévention et de préservation de la santé humaine se développe dans les élevages. Celle-ci n'est pas une évidence car l'engagement élevé sur les plans physique et horaire reste encore souvent la norme

dans le secteur agricole, et que certains inconvénients des conditions de travail restent perçus comme inévitables. Néanmoins, la vision entrepreneuriale du métier, la responsabilité des employeurs, la proximité des exploitations porcines avec d'autres entreprises dans les territoires peuvent aider à développer une culture de la santé au travail, et plus généralement renforcer l'attractivité de ces métiers.

## Remerciements

Cette synthèse a été réalisée avec le soutien du RMT Travail en agriculture, et le soutien financier du PRDAR, du Casdar et du Fact. Les auteurs remercient pour leur relecture Sophie Chauvat (Idele), Sylvie Cournut (Vetagro Sup), Yannick Ramonet et Marie-Laurence Grannec (Crab), Yvon Salaün (IFIP).

## Références

- Abadia G., Bykouskous R., 2009. Zoonoses non alimentaires et réservoir porcin : revues et actualités. XXXVI<sup>e</sup> Symposium de l'INMA 41-46. <http://www.inma.fr/wp-content/uploads/2017/08/2009-ACTES-FILIERE-PORCINE.pdf#page=41>.
- Agence bio, 2020. La consommation bio en hausse en 2019 stimule la production et la structuration des filières françaises - Les chiffres 2019 du secteur bio. 32p. [https://www.agencebio.org/wp-content/uploads/2020/07/DP-AGENCE-BIO-CHIFFRES-2019\\_def.pdf](https://www.agencebio.org/wp-content/uploads/2020/07/DP-AGENCE-BIO-CHIFFRES-2019_def.pdf).
- Agreste, 2018. Le bilan annuel de l'emploi agricole Résultats 2016 et estimations 2017. Agreste Chiffres et Données Agriculture, 253, septembre 2018, 176p.
- Anefa Bretagne, 2020. Marché de l'emploi en production agricole 2019 - Bretagne. 5p.
- Bartolomeu D., 2005. Les temps de travaux en élevage points-clés et facteurs de variation. Techporc, 28, 3-10.
- Basinas I., Sigsgaard T., Kroumhout H., Heederik D., Wouters I.M., Schlunssen V., 2015. A comprehensive review of levels and determinants of personal exposure to dust and endotoxin in livestock farming. J. Expo. Sci. Environ. Epidemiol., 25, 123-137. <https://doi.org/10.1038/jes.2013.83>
- Calvar C., Maupertuis F., 2006. Temps de travail en agrobiologie, élevage porcin. Terragricoles Bretagne, 19, 20-23. [http://www.capbio-bretagne.com/ca1/PJ.nsf/b1bfff1bd37df748c125791a0043db4a/0784a9b2f-3091ff1c12577430050715a/\\$FILE/Temps%20de%20travail%20en%20AB.pdf](http://www.capbio-bretagne.com/ca1/PJ.nsf/b1bfff1bd37df748c125791a0043db4a/0784a9b2f-3091ff1c12577430050715a/$FILE/Temps%20de%20travail%20en%20AB.pdf)
- Collet C., 2019. Emploi et formation en production porcine en Normandie. Chambre Régionale d'agriculture de Normandie. 32p. [https://normandie.chambres-agriculture.fr/fileadmin/user\\_upload/National/FAL\\_commun/publications/Normandie/observatoire-formation-porc.pdf](https://normandie.chambres-agriculture.fr/fileadmin/user_upload/National/FAL_commun/publications/Normandie/observatoire-formation-porc.pdf).
- Comité Régional Porcin Bretagne, 2012. Les métiers en élevage de porcs... Et pourquoi pas vous ? 8 p. [https://www.ugpvb.fr/wp-content/uploads/2019/10/Plaque\\_Les-me%CC%81tiers-en-e%CC%81levage-de-porcs.pdf](https://www.ugpvb.fr/wp-content/uploads/2019/10/Plaque_Les-me%CC%81tiers-en-e%CC%81levage-de-porcs.pdf)
- 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.
- Corrége I., Lanneshoa M., Hémonic A., Guéroux S., Proux C., 2011. Amélioration des conditions de travail par utilisation de la moyenne pression (40 bars) lors du lavage en élevage. Journées Rech. Porcine, 43, 221-222.
- Cournut S., Chauvat S., 2012. L'organisation du travail en exploitation d'élevage : analyse de 630 Bilans Travail réalisés dans huit filières animales. In : Numéro spécial, Travail en élevage. Hostiou N., Dedieu B., Baumont R. (Eds). INRA Prod. Anim., 25, 101-112. <https://doi.org/10.20870/productions-animales.2012.25.2.3201>
- Couzy C., Dockès A.C., 2006. Multiplicité des métiers, diversité des modèles de référence : un éclairage sur les transformations des métiers des agriculteurs. Renc. Rech. Rum., 13, 51-54.
- Defontaine N., 2014. La souffrance sociale chez les agriculteurs. Quelques jalons pour une compréhension du suicide. Études Rurales, 193, 13-24. <https://doi.org/10.4000/etudesrurales.9988>
- Delanoue E., Roguet C., 2015. Acceptabilité sociale de l'élevage en France : recensement et analyse des principales controverses à partir des regards croisés de différents acteurs. INRA Prod. Anim., 28, 23-38. <https://doi.org/10.20870/productions-animales.2015.28.1.3009>
- Delanoue E., Dockès A.C., Chouteau A., Roguet C., Philibert A., 2018. Regards croisés entre éleveurs et citoyens français : vision des citoyens sur l'élevage et point de vue des éleveurs sur leur perception par la société. INRA Prod. Anim., 31, 51-68. <https://doi.org/10.20870/productions-animales.2018.31.1.2203>
- Depoudent C., Grannec M.C., Quillien J.P., 2012. Le salariat féminin en élevage porcin. Chambres d'Agriculture de Bretagne, 12p.
- Depoudent C., Grannec M.L., Le Moan L., 2014. Salariat en élevage porcin : synthèse de quatre études bretonnes. Chambres d'agriculture de Bretagne, Janvier 2014, 12p.
- Depoudent C., Grannec M.L., Le Moan L., 2015. Salariat en élevage porcin : synthèse de cinq études bretonnes. Rennes, France, 15p. <https://www.sfer.asso.fr/source/coll-structures-agricoles2015/sa2015-a4-depoudent.pdf>
- Depoudent C., Veyre J., Pupin-Ruch M., Kling-Eveillard F., Philibert A., Guillaum M.T., 2016. Perception et acceptation des risques professionnels par les éleveurs de porcs et leurs salariés : l'exemple des risques respiratoires. Journées Rech. Porcine, 48, 43-44.
- Depoudent C., Anzalone G., Mazaud C., Boudes P., 2020. Facteurs humains et sociaux de réussite des projets de méthanisation territoriale. Journées Rech. Porcine, 52, 233-234.
- Depoudent C., Hostiou N., Le Clerc L., 2021. Travailler en élevage porcin : facteurs d'attractivité et contraintes. Journées Rech. Porcine, 53, <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03199132>
- Di Bianco S., Ben Jaballah M., 2019. Agriculteur, un métier comme un autre ? L'élargissement des modèles professionnels des jeunes agriculteurs. 13<sup>èmes</sup> Journées de Recherches en Sciences sociales, Bordeaux, France, 18p.
- Direction Bretagne, 2013. Relations sociales et qualité de vie au travail. 6 p. [https://bretagne.dreets.gouv.fr/sites/bretagne.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/Prevenir\\_stress\\_milieu\\_agricole\\_b2.pdf](https://bretagne.dreets.gouv.fr/sites/bretagne.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/Prevenir_stress_milieu_agricole_b2.pdf)
- Dufour A., 2009. Le travail en élevage sous l'influence de transformations sociétales : représentations, reconnaissance et identité. In : 3<sup>es</sup> Rencontres Nationales Travail en Élevage des acteurs du développement, de la recherche et de la formation, Rennes, France, 49-56.
- Forget V., Depuyrot J.N., Midler E., Hugonnet M., Beaujeu R., Grandjean A., Hérault B., 2019. Actif'Agri, transformations des emplois et des activités en agriculture. La documentation française, Paris, France.
- Grannec M.L., 2010. Référentiel travail – synthèse de 23 bilans travail, Institut de l'Élevage/Chambre Régionale d'Agriculture de Bretagne, 19 p.
- Grannec M.L., Priou C., Quillien J.P., Scheck D., 2012. Transmission des exploitations porcines en Bretagne. Chambres d'agriculture de Bretagne, 12p.
- Grannec M.L., Ramonet Y., Selmi A., 2013. Déterminants sociaux et enjeux des conflits liés aux projets d'élevages porcins en Bretagne. Chambres d'Agriculture de Bretagne, 12p.
- Grannec M.L., Loussouarn A., Levasseur P., 2016. Perception sociale locale de projets de méthanisation agricole : vision croisée de différents acteurs du territoire. Journées Rech. Porcine, 48, 189-190.



- Grannec M.L., Calvar C., Fiche P., Disenhaus C., Le Cozler Y., 2017a. Image et attractivité du métier desalarié en élevage porcin selon des lycéens agricole, 8p.
- Grannec M.L., Salinas M., Ramonet Y., Boudes P., Selmi A., 2017b. Analyse des déterminants et des conséquences des conflits locaux. Profils et stratégies des opposants et promoteurs de projets porcins. *Écon. Rurale*, 1-2, 57-71. <https://doi.org/10.4000/economierurale.5120>
- Griveau G., Depoucent C., 2019. Soigner la biosécurité sans risques pour sa santé. Proc. Conférence : « One Health : concilier santé des porcs et des travailleurs », Pontivy, France, 24-25.
- Hartman E., Vrieling H.H.E., Huirne R.B.M., Metz J.H.M., 2006. Risk factors for sick leave due to musculoskeletal disorders among self-employed Dutch farmers: A case-control study. *Am. J. Ind. Med.*, 49, 204-214. <https://doi.org/10.1002/ajim.20276>
- Hostiou N., Allain C., Chauvat S., Turlot A., Pineau C., Fagon J., 2014. L'élevage de précision : quelles conséquences pour le travail des éleveurs ? In : Numéro spécial, Quelles innovations pour quels systèmes d'élevage ? Ingrand S., Baumont R. (Eds). *INRA Prod. Anim.*, 27, 113-122. <https://doi.org/10.20870/productions-animales.2014.27.2.3059>
- IFIP, 2007. Porc Performances 2006. 43p.
- IFIP, 2016. Gestion technique des Troupeaux de Truies. Résultats des élevages selon le nombre de bandes. 1p.
- INRS, 2020. Risques psychosociaux : comment agir en prévention ? INRS Ed. 24p.
- InterPIG, 2019. Résultats des performances et coûts de production 2018. Non publié.
- Ifop pour Dimanche Ouest France, 2019. Le baromètre d'image des agriculteurs Vague 19, Février 2019. <https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/02/116212-Rapport-DOF-vague-19.pdf>
- Jacques-Jouvenot D., 2014. Une hypothèse inattendue à propos du suicide des éleveurs : leur rapport aux savoirs professionnels. *Études Rurales*, 193, 45-60. <https://doi.org/10.4000/etudesrurales.10006>
- Kling-Eveillard F., Hostiou N., 2017. Le high-tech en élevage, au bénéfice de l'éleveur et de ses animaux. *TechPorc*, 35, 26-27.
- Lagadec S., Depoucent C., Ruch M., Bellec T., Guingand N., Rousset N., Kling-Eveillard F., Jacquot A-L., Guillam M-T., Martin S., Segala C., Mailloux C., Hassouna M., 2020. Exposition des travailleurs en élevages de porcs et de volailles de chair à l'ammoniac et aux particules. *Innov. Agron.*, 79, 2013-225.
- Le Bars M.I., 2021. Stabilité des installations aidées en Bretagne. *Réussir Porc - Tech Porc*, 285, 12.
- Le Borgne M., Quentric O., 2002. Temps de travail : une meilleure efficacité. *Atout Porc Bretagne*, 30-32.
- Le Borgne M., Le Bris B., Quillien J.P., 1994. Enquête dans 89 ateliers porcins de Bretagne. *EDE Bretagne*. 30p.
- Le Borgne M., Le Cozler Y., Le Moan L., Quinio P.Y., 2004. Mise au point de systèmes optimisés en exploitation porcine en Bretagne. *Méthodologie d'approche globale Années 1999 à 2003. Savoir-faire en organisation du travail. Rapport d'étape 2003. Action Porcherie verte AC 11a*. 6-9.
- Le Moan L., Pichodo X., Roy H., Quinio P.Y., Kerguillec Renault E., Le Borgne M., Le Cozler Y., Pellois H., Bartolomeu D., Donet P., Sallard R., 2003. Temps de travail en élevage porcin. *Chambres d'agriculture de Bretagne et des Pays de la Loire*, 41p.
- Le Moan L., Pineau C., Grimaud P., 2007. Conséquences techniques économiques et sociales de l'embauche d'un premier salarié en élevage porcin. *Chambre Régionale d'Agriculture de Bretagne*, 84p.
- Le Moan L., Larour G., Pellois H., 2009. Conduites en bandes, partie 3 – organisation du travail et conduites en bandes. *Chambres d'Agriculture de Bretagne*, 78p.
- Lunner Kolstrup C., Stål M., Pinzke S., Lundqvist P., 2006. Ache, pain, and discomfort: The reward for working with many cows and sows? *J. Agromedicine*, 11, 45-55. [https://doi.org/10.1300/J096v11n02\\_08](https://doi.org/10.1300/J096v11n02_08)
- Martel G., Depoucent C., Roguet C., Gallot S., Pineau C., 2012. Le travail des éleveurs avicoles et porcins : une grande diversité de stratégies, d'attentes, de durée et de productivité. In : Numéro spécial, Travail en élevage. Hostiou N., Dedieu B., Baumont R. (Eds). *INRA Prod. Anim.*, 25, 113-125. <https://doi.org/10.20870/productions-animales.2012.25.2.3202>
- Merit D., 2012. Quels moyens, outils, méthodes, mettre à disposition des petites entreprises pour mieux travailler ensemble « employeurs/salariés » ? – Rapport final. 58p.
- Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, 2005. Rouget. 2p. <https://www.inrs.fr/media.html?ref=INRS=Z0%2026>.
- Mouret S., Porcher J., 2007. Les systèmes industriels porcins : la mort comme travail ordinaire. *Nat. Sci. Société*, 15, 245-252. <https://doi.org/10.1051/nss:2007054>
- MSA 22, MSA 29, CCMSA, 1990. Les risques professionnels en porcherie. 13p
- MSA d'Armorique, IFIP, Direccte Bretagne., 2011. Lavage des bâtiments : un double enjeu en élevage de porc. 4p. [https://www.IFIP.asso.fr/sites/default/files/pdf-documentations/msa\\_posture.pdf](https://www.IFIP.asso.fr/sites/default/files/pdf-documentations/msa_posture.pdf).
- MSA Île-de-France, 2012. Les zoonoses des porcs. 2p. [https://armorique.msa.fr/lfy/documents/98925/80801115/Zoonoses+Porcs\\_copains+comme+cochons.pdf/bdff68ab-18cc-5afb-39f2-05ad9571e347](https://armorique.msa.fr/lfy/documents/98925/80801115/Zoonoses+Porcs_copains+comme+cochons.pdf/bdff68ab-18cc-5afb-39f2-05ad9571e347)
- MSA, 2015. Prévention du mal de dos en maternité porcine. *Dossier Technique*, Décembre 2015, 75p. <https://ssa.msa.fr/wp-content/uploads/2018/12/Prevention-du-mal-de-dos-en-maternite-porcine.pdf>.
- MSA, 2018. Observatoire des troubles musculo-squelettiques des actifs agricoles - Bilan national 2012-2016. 153p. <https://ssa.msa.fr/wp-content/uploads/2019/03/12030-Observatoire-TMS-2012-2016-1.pdf>.
- MSA, 2019. Les statistiques des risques professionnels des non-salariés et des chefs d'exploitation agricole. 23p. <https://statistiques.msa.fr/wp-content/uploads/2019/05/ATMP-NSA-2017.pdf>.
- MSA d'Armorique, analyse des AT en filière porcine entre 2007 et 2017. Non publié.
- Nicourt C., 2011. Normalisation du travail d'élevage et vulnérabilité sociale des éleveurs de porcs. *Revue Études Agricult. Environ.*, 92, 69-95.
- Nicourt C., Cabaret J., 2014. Ni patrons ni ouvriers : le cas des éleveurs intégrés. *Nouv. Rev. Trav.*, 12p. <https://doi.org/10.4000/nrt.1854>
- Ouest France, 2015. Fiche métier : porcher. <https://www.ouestfrance-emploi.com/metiers/porcher>.
- Pichon C., 2003. La manipulation de prostaglandines, en particulier du cloprostenol ou Planate, par les femmes enceintes dans les maternités porcines. *INMA*, 82p.
- Pôle emploi, 2014. Les offres d'emploi difficiles à satisfaire. *Eclairages et synthèse*, 6, 8 p.
- Renaud H., 2010. Le temps de travail en élevage porcin : facteurs de variation et voies d'amélioration, rapport d'étude IFIP, 88p.
- Roguet C., 2013. 11 500 élevages de porcs en France métropolitaine en 2010. *Tech PORC*, 12, 2-5.
- Roguet C., Lapuyade M.A., Soler P., 2013. Élevage de porcs en France métropolitaine en 2010 : 11 500 élevages porcins détiennent la quasi-totalité du cheptel national, avril 2013, Agreste primeur, 300, 8p. <http://46.29.123.56/IMG/pdf/primeur300.pdf>
- Roguet C., Perrot C., Gallot S., Rieu M., 2014. Les types d'exploitations agricoles ayant des porcs en France en 2010 : identification, caractéristiques et évolution. *Journées Rech. Porcine*, 46, 229-234.
- Roguet C., Delanoue E., Disenhaus C., Le Cozler Y., 2015. Perception de l'élevage par de jeunes adultes en France en 2014. *Journées Rech. Porcine*, 47, 227-228.
- Roinsard A., Alibert L., 2018. Logement des porcs en agriculture biologique. *Journée « Porc Bio », Paris, France*, pp 44-56. <http://itab.asso.fr/downloads/interventions-porc-biologique-15-11-2018-itab-IFIP.pdf>.
- Salaün C., 1998. Interventions sur animaux - Alléger le travail. *Atout porc-septembre 1998*. 4-8.
- Salaün Y., 2008. Le travail en production porcine. *Techniporc*, 31, 3-13.
- SSP, 2018. Les résultats économiques des exploitations agricoles en 2017. *Service de la statistique et de la prospective Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation – MAA*, 30p.
- SSP, 2020. Résultats économiques des exploitations en 2018. *Agreste Primeur*, 6p.
- Stål M., Englund J.E., 2005. Gender difference in prevalence of upper extremity musculoskeletal symptoms among swedish pig farmers. *J. Agric. Saf. Health*, 11, 7-17. <https://doi.org/10.13031/2013.17893>

Tallet C., Courboulay V., Devillers N., Meunier-Salaün M.-C., Prunier A., Villain A., 2020. La relation des porcs aux humains en élevage : bases biologiques et impact des pratiques. *Journée Rech. Porcine*, 52, 367-378.

Tourne M., Maeght Lenormand V., 2014. Les contraintes organisationnelles et relationnelles des salariés agricoles. *SUMER AGRICOLE 2010*, 1, 8 p. <https://ssa.msa.fr/wp-content/uploads/2019/04/11>

[572-Fiche-1-Contraintes-organisationnelles-et-relationnelles-des-salari%C3%A9s-agricoles.pdf](#).

Tricard A., 2014. Temps de travail en élevage porcin : mise à jour des références et identification des éléments déterminants. *Rapport d'étude*, 57p.

Tricard A., Depoudent C., Grannec M.L., 2015. Évaluation et gestion du temps de travail en élevage porcin. *Journées Rech. Porcine*, 47, 215-220.

Venglosky J., Sasáková N., Vargová M., Ondrašovičová O., Onrašovičová S., Hromada R., Vučemilo M., Tofant A., 2007. Noise in the animal housing environment. *International Society for Animal Hygiene, Tarutu, Estonia*, 995-999. [https://www.isah-soc.org/user-files/downloads/proceedings/Proc\\_ISAH\\_2007\\_Volume\\_II/184\\_Venglosky.pdf](https://www.isah-soc.org/user-files/downloads/proceedings/Proc_ISAH_2007_Volume_II/184_Venglosky.pdf).

## Résumé

En France, 6 720 exploitants et conjoints actifs, et 5 990 salariés travaillent dans les élevages de porcs. Toutefois, le vieillissement de ces exploitants et la difficulté à trouver des salariés rendent primordiale la question de l'attractivité de ces métiers, afin d'assurer le renouvellement des générations. Cet article vise à présenter les conditions de travail des personnes travaillant en élevage de porc et à dégager des pistes d'améliorations. La plupart des éleveurs et salariés travaillent en équipe, avec un niveau de spécialisation croissant avec la taille de l'élevage. La productivité du travail est en hausse avec des charges de travail relativement raisonnables par rapport à d'autres productions animales. Travailler en production porcine relève de plusieurs motivations : entreprendre, travailler avec des animaux, réaliser des tâches techniques. Les conditions de travail 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. Les remises en question des projets des éleveurs (agrandissement, modernisation) ou de l'élevage en général peuvent également être source de stress. Afin de préserver les personnes qui travaillent dans les élevages et d'attirer de nouveaux entrants, il est essentiel d'intervenir sur le plan matériel et relationnel : bâtiments et équipements facilitant le travail, réduction des tensions liées à des projets par un développement des actions favorisant les liens entre agriculteurs, riverains et citoyens.

## Abstract

### **Working in pig farming: attractiveness factors and constraints**

*In France, 6,720 family farmers and partners, and 5,990 employees work on pig farms. The attractiveness of these professions is a significant matter: like in other agricultural sectors, pig farmers are getting older and encounter difficulties to recruit enough employees. Most of them work in teams and their tasks are more specialized as farm size increases. Labor productivity is increasing, with relatively reasonable workloads compared to other types of animal production. Working in pig production has several driving forces: entrepreneurship, working with animals, performing technical tasks. Working conditions provide several advantages: regular work organization, standard working hours, teamwork, attractive income and, for some farmers, the rural location of the job. However, the repetitiveness of some tasks or physical constraints generate a risk of musculoskeletal disorders. The reassessment of livestock farmers' projects or livestock farming in general can also be a source of stress. To retain and attract qualified workers, it is essential to intervene on the material and relational levels. This will require new buildings and equipment to ease the work but also the development of actions that encourage relationships among farmers, local residents and citizens, in order to reduce tensions between actors.*

DEPOUDENT C., HOSTIOU N., LE CLERC L., 2021. Travailler en élevage porcin en France : facteurs d'attractivité et contraintes. *INRAE Prod. Anim.*, 34, 97-110.

<https://doi.org/10.20870/productions-animales.2021.34.2.4808>



Cet article est publié sous la licence Creative Commons (CC BY 4.0).

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr>

La citation comme l'utilisation de tout ou partie du contenu de cet article doit obligatoirement mentionner les auteurs, l'année de publication, le titre, le nom de la revue, le volume, les pages et le DOI en respectant les informations figurant ci-dessus.