

Représentations et réalités du salariat féminin en élevage porcin

Caroline DEPOUDENT, Marie-Laurence GRANNEC, Jean-Pierre QUILLIEN

Chambre Régionale d'agriculture de Bretagne, Rond-point Maurice Le Lannou, CS 14 226, 35 042 Rennes Cedex

caroline.depoudent@bretagne.chambagri.fr

Common perceptions and real nature of salaried women's work on pig farms

A survey was carried out among 65 pig farmers employing salaried workers and 77 salaried workers. Its aim was to determine whether, in pig farms, salaried women performed different jobs and tasks from men's. Pig farmers do not a priori take the gender of the applicant into account. However, they tend to consider that a woman is more able to deal with sows and piglets, whereas a man is more easily allocated odd jobs and physically demanding tasks. As a matter of fact, 55 % of the women in the sample work in the farrowing unit, and 28 % both in the farrowing and the gestation unit. Only 13 % and 23 % of salaried men are specialized in these areas, while 33 % of them work in all sections of the pig unit. Stall cleaning and management are equally performed by salaried men and women. However, many tasks are carried out less often by women. For instance, 59 % of the women studied never do odd jobs such as maintenance tasks, compared to 4 % of the men. The employers seem to have an amplified perception of these differences. At the same time, pregnancies, family management and specific bathrooms never appear as a problem. The current situation seems to suit salaried workers and employers. If the labour market needed a change in task and job sharing, an improvement in working conditions, training for "male tasks" and communication on the ability of women to do them would be necessary.

INTRODUCTION

La féminisation du métier de salarié d'élevage (Bertagnolio, 2010) élargit le vivier de recrutement, mais soulève également de nouvelles questions. En effet, quelle que soit la filière, les femmes effectuent plus souvent des tâches dites féminines, telles que le travail administratif, la traite en élevage laitier, ou le travail en maternité en production porcine (Bertagnolio *et al.*, 2002). A contrario, elles conduisent peu de matériel agricole et effectuent moins de travaux de force que les hommes (Asavpa de Midi-Pyrénées, 2009).

Une première enquête qualitative auprès de 19 salariées en élevage porcin et de leurs 15 employeurs avait mis en évidence une grande satisfaction des femmes quant à leur métier, ainsi qu'une conciliation des vies professionnelles et familiales jugée plus aisée que dans d'autres secteurs (Depoudent et Grannec, 2011). Les tâches demandant une certaine force ou des compétences en bricolage et en conduite de tracteur étaient toutefois identifiées comme des facteurs pouvant limiter l'autonomie de la salariée.

1. MATERIEL ET METHODES

1.1. Objectif et méthode

L'objectif de cette enquête était de confirmer et quantifier les résultats de l'enquête publiée en 2011 en déterminant si le sexe influait sur le recrutement et les tâches confiées, et si oui quels étaient les facteurs entrant en jeu.

Pour cela, deux questionnaires d'enquêtes (un pour les employeurs et un pour les hommes et femmes salariés) ont été conçus. Ils ont été envoyés dans 146 élevages porcins avec

saliariés et 1057 élevages porcins pour lesquels la présence ou l'absence de salariés n'était pas connue. 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 influencer les réponses.

Elles ont été codées a posteriori.

1.2. Caractéristiques de l'échantillon

Soixante-cinq employeurs (53 hommes et 12 femmes) ont répondu à l'enquête. Ceux-ci gèrent principalement des élevages naisseurs-engraisseurs (89%), le nombre de truies allant de 80 à plus de 1000 truies, avec une médiane à 275. 24 % d'entre eux sont seuls avec leur salarié sur l'exploitation, tandis que 16 % gèrent un collectif de travail de plus de 6 personnes.

L'effectif salarié moyen est de 2,8, et varie de 1 à 40 (pour l'élevage de plus de 3000 truies). Tous les élevages ayant répondu comptent au moins un homme ; 15 ne comptent aucune femme (ni salariée ni exploitante).

Soixante-dix-sept salariés (48 hommes et 29 femmes) ont répondu à l'enquête. La très grande majorité (71) travaille dans des élevages naisseur-engraisseurs.

Cinquante et un salariés travaillent dans des élevages de moins de cinq salariés, et 63 dans des élevages qui en comptent moins de dix.

2. RESULTATS ET DISCUSSION

2.1. Recrutement : un critère sous-jacent ou une valorisation des opportunités ?

Interrogés de manière ouverte sur leurs critères de recrutement, les employeurs ont fourni des réponses similaires à celles d'études généralistes sur le salariat (Le Moan *et al.*, 2007), valorisant principalement les compétences techniques (30/59 réponses) et la motivation (29/59). Le genre n'est cité qu'une seule fois. En revanche, les employeurs affirment qu'il existe des tâches qu'ils confieraient plus facilement à un homme (76 %) ou à une femme (66 %). Pour les hommes, le lavage arrive au premier rang (43 % des oui), suivi par les tâches de bricolage (30 %), la manutention, les déplacements et les tris des porcs (23 %) et la conduite de tracteur. Pour les femmes, la quasi-totalité des réponses positives (36/38 soit 95 %) concernent la maternité et les soins aux animaux. Parmi les 27 éleveurs n'ayant jamais employé de femmes, 13 l'expliquent par l'absence de candidate et 7 par des raisons de force physique.

Si le sexe n'est a priori pas un critère de recrutement pour les employeurs, il est toutefois pris en compte, facilitant l'accès des femmes aux postes en lien à la maternité, et celui des hommes aux postes jugés physiquement plus exigeants.

2.2. Des postes et tâches bien différenciés

Les employeurs ont indiqué sur quels stades intervenaient les hommes et femmes salariés (salariés familiaux compris). Les réponses sont très différentes selon le sexe. Ainsi, quel que soit le bâtiment (maternité, gestante, PS, engraissement), la proportion d'élevages où un homme salarié intervient dans ce bâtiment est comprise entre 80 et 90 %.

Dans les 34 élevages employant des femmes, celles-ci interviennent systématiquement sur la maternité (100 %), mais moins en verraterie-gestante (VG ; 77 %) et en post-sevrage (PS ; 53 %) et peu en engraissement (37 %).

La répartition des postes au sein de l'échantillon salarié conforte ces résultats : parmi les 29 femmes salariées, 55 % sont spécialisées en maternité et 28 % sur le naissance (maternité et VG). Ces postes ne représentent que 13 % et 23 % de l'effectif masculin, dont 33 % est constitué de polyvalents. Les postes spécialisés en engraissement, lavage et cultures sont uniquement masculins.

La première enquête et la bibliographie avaient permis d'établir une liste de tâches susceptibles d'être « plutôt masculines » ou « plutôt féminines ». Salariés et employeurs ont été interrogés sur la fréquence de réalisation, selon trois modalités pour les salariés (toujours, parfois, jamais) et deux (oui, non) pour les employeurs, qui décrivaient les tâches d'un à trois salariés. L'encadrement et le ménage sont réalisés aux mêmes fréquences par les deux sexes.

Pour d'autres tâches, la principale différence tient surtout dans la proportion de réponses de type « jamais ». Ainsi, 55 % des femmes déclarent ne jamais s'occuper d'équarrissage, contre seulement 10 % des hommes. Le différentiel est également marqué en bricolage (59 % des femmes n'en font jamais, contre 4 % des hommes), et conduite du tracteur (femmes : 69 %, hommes : 15 %). La plupart des personnes de l'échantillon réalisent du lavage et des déplacements d'animaux. Les hommes sont toutefois plus nombreux (71 %) à répondre « toujours » que les femmes (38 %).

Enfin, deux tiers des hommes ne réalisent pas de tâches administratives (gestion technique), contre la moitié des femmes. Les réponses fournies par les employeurs montrent les mêmes tendances, avec une amplification des écarts. Ceci peut être dû au choix des modalités de réponse, mais aussi à une perception plus contrastée.

47 % des salariés considèrent que le travail en élevage porcin est identique pour un homme et pour une femme, et 41 % répondent que non. Les réponses négatives sont plus fréquentes de la part des femmes (62 %).

Les commentaires justifiant des différences mettent principalement en avant l'avantage d'embaucher un homme pour les tâches physiques et pour l'entretien.

Un bon niveau d'équipement est cité à plusieurs reprises comme une condition de l'égalité professionnelle.

CONCLUSION

Ces résultats confirment et amplifient ceux de l'étude de Depoudent et Grannec (2011), dans laquelle la recherche d'un échantillon de femmes travaillant sur des postes variés avait atténué le rôle prépondérant que le sexe des salariés joue dans la répartition des tâches et des postes. Ainsi, dès le recrutement, hommes et femmes ne bénéficient pas des mêmes atouts : pour les femmes, les aptitudes maternelles sont valorisées, tandis que les hommes sont davantage orientés vers des tâches physiques ou mécaniques. Par ailleurs, le fait que la gestion de la vie familiale, les grossesses et les aménagements nécessaires (sanitaires et vestiaires séparés) ne sont pas ressentis comme un frein à l'embauche ou à l'exercice du métier est confirmé. Ceci s'explique sans doute par la pénurie de main-d'œuvre ainsi que par la facilité à concilier vie familiale et professionnelle dans ce métier.

REMERCIEMENTS

Merci aux FDSEA 22, 29, 35 et 56 pour leur collaboration et aux éleveurs et salariés ayant répondu à l'enquête

Cette étude a été réalisée avec la contribution financière du Compte d'Affectation Spéciale pour le Développement Agricole et Rural, du Conseil Régional de Bretagne et du Comité Régional Porcin breton.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Asavpa de Midi-Pyrénées, 2009. Etre femme et salariée agricole : un défi. 45 p.
- Bertagnolio A., Bombenon J., Desnos P., Blanchet P., Cornillet A., 2002. La place des femmes dans l'agriculture en Bretagne. 147 p.
- Bertagnolio A., 2010. Emploi et compétences : 6% d'actifs agricoles en Bretagne, soit deux fois plus qu'au niveau national. In : Chambres d'agriculture de Bretagne, 2010. Economie agricole bretonne – analyse et perspectives – édition 2010, 12-15.
- Depoudent C., Grannec M.L., 2011. Spécificités du salariat féminin en élevage porcin. Journées Rech. Porcine, 43, 253-254.
- Le Moan L., Pineau C., Grimaud P., 2007. Conséquences techniques, économiques et sociales de l'embauche d'un premier salarié en élevage porcin. 84 p.