

Evaluation et gestion du temps de travail en élevage porcin

Audrey TRICARD (1), Caroline DEPOUDENT (1), Marie-Laurence GRANNEC (2)

(1) Chambre Régionale d'agriculture de Bretagne, 5 allée Sully, 29000 Quimper

(2) Chambre Régionale d'agriculture de Bretagne, Technopôle Atalante-Champeaux, 35042 Rennex Cedex

caroline.depouident@bretagne.chambagri.fr

Evaluation et gestion du temps de travail en élevage porcin

Cette étude est une mise à jour des références de temps de travail suite au changement de conduite des truies gestantes. Une enquête a été réalisée auprès de 47 naisseurs-engraisseurs bretons élevant de 105 à 950 truies (moyenne 285 truies, médiane 220 truies). Les temps de travaux ont été évalués en recueillant les semainiers d'activité de toutes les personnes intervenant sur l'atelier porcin. Ces données étaient complétées par une description détaillée des bâtiments, équipements et pratiques d'élevage. Les caractéristiques des élevages efficaces et non efficaces en termes de temps de travail sont établies à partir de tests de comparaison de moyennes.

Le temps de travail moyen des naisseurs-engraisseurs est de 18h12 par truie présente et par an ($\pm 4h47$). Le naisage représente 50 % du temps, le sevrage-vente 33 % et les 17 % restant englobent les autres tâches. La taille de l'élevage et son automatisation sont les principaux facteurs influençant le temps de travail. Les gros élevages sont en moyenne plus efficaces (15h20 de travail par truie par an), mais il existe de petits cheptels où le temps de travail est inférieur à 15h20 par truie par an.

La main-d'œuvre est plus souvent spécialisée dans les ateliers de plus de 400 truies (55 % vs 33%). Elle peut l'être dans les plus petites structures. L'amplitude horaire est faible pour 40 % des salariés. Les exploitants en revanche ajustent le plus souvent leur temps de travail quotidien aux événements de la conduite.

Working time and time management in pig farms

This study updates standards about working time on pig farms after the mandatory implementation of group housing systems for pregnant sows. A survey was made on 47 Breton pig farms with 105 to 950 sows (285 sows on average, 220 sows on median). Working time was estimated with week plannings completed by every worker. These data were completed by a farm description (buildings, equipments, breeding-practices). The data are used in t-test to characterize pig farms according to the labour efficiency.

Average working time in farrow-to-finish pig farms is 18h12 per sow and per year ($\pm 4h47$). Working time had decreased since the previous studies, but its distribution remained stable: 50 % of time for work with sows, 33 % for weaning-to-slaughter, 17 % for other tasks. Size and automation are the principal factors which influence working time. Larger pig farms are on average more work efficient (15h20 per sow and per year), but some smaller ones have a working time lower than 15h20 per sow and per year.

The workers are often more specialized on farms with more than 400 sows (55 % vs 33%). They may also be specialized in smaller farms. The working time range is low for 40 % of employees. On the contrary the employers adjust their working time to the daily tasks.

INTRODUCTION

La question du temps de travail en élevage porcin est régulièrement soulevée : d'une part, le travail est le deuxième poste du coût de revient (résultats GTE-Tableau de bord de 2011) ; d'autre part, le travail salarié a augmenté pour atteindre 35% des ETP (équivalent temps-plein) du secteur porcin en 2010 (Depoudent *et al.*, 2014). Les éleveurs ont donc besoin de connaître le temps de travail sur l'élevage. C'est une information primordiale pour l'optimisation de la productivité du travail dans un contexte de diminution des marges et de recherche de meilleures conditions de travail. De plus, la mise en groupes des truies gestantes a conduit à des modifications des bâtiments et des pratiques.

L'objectif de notre enquête est double (1) actualiser l'évaluation du temps de travail en élevage porcin et analyser les différents facteurs d'influence et (2) caractériser l'organisation des collectifs de travail au sein de l'exploitation.

1. BIBLIOGRAPHIE

1.1. Evolution des temps de travaux dans les élevages porcins et facteurs de variation

Le temps de travail en élevage porcin a été mesuré par différentes enquêtes entre 1992 et 2010 (Le Borgne *et al.*, 1994 ; Le Moan *et al.*, 2003 ; Renaud, 2010). Elles montrent une réduction du temps de travail total de 27h24/truie/an en 1992 (Le Borgne *et al.*, 1994) à 20h43/truie/an en 2010 (Renaud, 2010), soit une réduction de 24 %.

Ces études mettent également en évidence l'impact sur le temps de travail de la taille de l'élevage, de l'automatisation, de la spécialisation et du type de sol des bâtiments porcins. Les éleveurs avec des troupeaux de plus de 400 truies passent 30 % de temps par truie en moins que les éleveurs de troupeaux de moins de 150 truies (Le Moan *et al.*, 2003). Les élevages qui ont un temps de travail faible ont un système plus automatisé et davantage de sols sur caillebotis que la moyenne (Le Borgne *et al.*, 1994 ; Le Moan *et al.*, 2003 ; Renaud, 2010). Par contre, le temps de travail est plus élevé dans les élevages utilisant beaucoup de paille. Enfin, ceux ayant un autre atelier animal ont un temps de travail supérieur à celui des élevages spécialisés en porc (Renaud, 2010).

1.2. Méthodes de recueil des temps de travaux

Dans le secteur de l'élevage, différentes méthodes ont été utilisées pour évaluer les temps de travaux. L'enregistrement par l'éleveur de ses activités sur une période de plusieurs semaines, a été longtemps la méthode pratiquée (Lacroix et Mollard, 1991). Elle permet de recueillir de nombreuses données de très bonne qualité, mais requiert une motivation élevée de la part des éleveurs, et un dédommagement financier. C'est pourquoi la plupart des études récentes (Le Moan *et al.*, 2003 ; Renaud, 2010), ainsi que la GTE-Tableau de Bord, ont utilisé une auto-évaluation par l'éleveur du temps consacré à chaque tâche. Les temps recueillis sont cohérents avec le temps total consacré à l'atelier, et le recueil se fait sur site ou par correspondance.

Enfin, le « Bilan Travail » passe par le recueil des emplois du temps de tous les travailleurs sur une période représentative de l'activité de l'élevage, en distinguant le travail d'astreinte et le travail de saison. Cette méthode intègre l'ensemble de l'exploitation (ateliers animaux et cultures) et apporte une

vision du temps disponible. Pour l'atelier porcin, les temps sont recueillis via des semainiers couvrant l'intervalle entre deux mises bas (Grannec *et al.*, 2010).

1.3. Organisation du travail

L'organisation du travail a également fait l'objet de différentes études. Les grands élevages, souvent en conduite 20 bandes, permettent de spécialiser les travailleurs (Martel *et al.*, 2012). Le travail à plusieurs engendre également un aménagement différent des rythmes de travail par rapport à une exploitation individuelle. Les collectifs permettent l'entraide qui réduit la charge individuelle lors des pics de travail et l'ajustement des horaires aux besoins de l'atelier et des personnes (Depoudent et Le Moan, 2010). Les salariés en élevage porcin apprécient leurs horaires de travail qu'ils jugent réguliers et conciliables avec leur vie de famille.

2. MATERIELS ET METHODES

2.1. Méthode de mesure du temps et de l'organisation du travail

Les entretiens réalisés s'appuient sur un questionnaire qui permet de décrire les caractéristiques de l'élevage : nombre de truies, automatisation, soins réalisés... Ce questionnaire est suivi par le remplissage de semainiers détaillant les activités réalisées. Le travail étant différent suivant la semaine, chaque personne intervenant sur l'atelier porcin doit remplir autant de semainiers qu'il y a de semaines dans l'intervalle entre deux bandes (par exemple, un élevage en 4 bandes, espacées de 5 semaines, avec 2 personnes travaillant à plein-temps, nécessite de remplir 5 x 2 semainiers).

2.2. Construction de l'échantillon

47 élevages naisseurs-engraisseurs bretons ont été enquêtés. Les principaux critères d'échantillonnage sont (i) la dimension du cheptel porcin, les élevages étant choisis dans trois classes de taille (100-200 truies, 200-400 truies, et supérieur à 400 truies) afin d'obtenir une large répartition pour ce critère et (ii) un taux d'engraissement d'au moins 70 % pour se rapprocher le plus possible du cas naisseur-engraisseur total.

La spécialisation des élevages a été définie d'après les critères de la typologie INOSYS (Follet, 2014). Seuls 13 élevages sont considérés comme des élevages de porcs spécialisés. 27 possèdent plus de 40 hectares de cultures, seuil au-delà duquel les cultures sont considérées comme un atelier. Les 7 derniers élevages possèdent un atelier de vaches laitières.

Le style de chacun des éleveurs a également été recueilli d'après la caractérisation des quatre styles d'éleveurs proposée par Commandeur (2005) : l'« entrepreneur » qui recherche prioritairement les économies d'échelle et la rentabilité économique, le « technicien » qui recherche plutôt les performances techniques, le « patrimonial » qui souhaite une bonne qualité de vie et un ancrage territorial de son élevage familial et l'« animalier » qui privilégie le lien à l'animal. À partir de ces données, la présence ou l'absence de chaque style d'élevage dans l'exploitation a été enregistrée.

2.3. Analyse des données

Les semainiers de l'ensemble de l'équipe dans chaque élevage sont analysés pour obtenir le temps de travail et sa répartition par stade physiologique et par tâche.

Seul le temps lié strictement à l'atelier porcin est compté. La gestion des effluents et des cultures, ainsi que la fabrication d'aliment à la ferme (FAF), ne sont pas prises en compte. Le temps est découpé en trois catégories : le "naissage" comprend l'ensemble des activités dans les locaux des truies et des jeunes porcelets en maternité alors que le "sevrage-vente" est composé des tâches depuis les locaux de sevrage jusqu'au départ des porcs. Les tâches "autres" sont l'entretien, la gestion, les réunions et autres temps d'échanges. Ces trois catégories sont elles-mêmes découpées en tâches comme les "activités quotidiennes" qui englobent l'alimentation, la surveillance, les soins et nettoyages quotidiens. Le temps de travail de chaque tâche est exprimé en heures par truie présente et par an et détermine une image de l'efficacité de l'élevage. Cette définition d'efficacité ne prend pas en compte les performances techniques. Une analyse descriptive des données est réalisée. Les élevages sont répartis en trois tiers sur la base du temps total/truie/an. Les deux groupes « tiers le plus efficace » et « tiers le moins efficace » ont été caractérisés à partir du logiciel R (R, 2014). Des tests du χ^2 d'indépendance et des analyses de variance à un facteur sont réalisés pour mettre en évidence les facteurs qui influent sur le temps de travail total. De plus, les caractéristiques des élevages qui ressortent dans chaque classe de temps sont mises en évidence par des tests de comparaison de moyennes ou des tests de comparaison des proportions. Dans un second temps, l'organisation du travail est étudiée suivant le type de main d'œuvre grâce aux mêmes tests statistiques.

3. RESULTATS - DISCUSSION

3.1. Echantillon enquêté

Les cheptels des 47 élevages enquêtés comportent de 105 à 950 truies, soit un échantillon diversifié.

Tableau 1 – Temps de travail moyen et comparaison avec les groupes efficaces et moins efficaces (en h/truie présente/an)

	Moyenne	Tiers le plus efficace	Tiers le moins efficace
Total temps de travail	18h12 (4h47)	14h05 (50 min)	23h23 (4h31)
Total Naissage	9h14 (3h07)	6h53 (1h11)	12h16 (3h02)
Activités quotidiennes	4h42 (2h14)	3h22 (1h00)	6h57 (2h12)
Mises-Bas	2h07 (1h)	1h43 (38 min)	2h33 (1h17)
Reproduction	54 min (24 min)	38 min (15 min)	1h06 (28 min)
Lavage	50 min (20min)	41 min (20 min)	52 min (20 min)
Transfert	30 min (13 min)	20 min (10 min)	36 min (14 min)
Vaccination	12 min (6 min)	9 min (5 min)	13 min (6 min)
Total Sevrage-vente	5h58 (2h14)	4h37 (1h08)	7h57 (2h25)
Activités quotidiennes	3h26 (1h46)	2h30 (1h02)	4h57 (1h55)
Transfert	1h06 (24 min)	55 min (16 min)	1h16 (30 min)
Lavage	1h04 (31 min)	53 min (28 min)	1h15 (39 min)
Vaccination	15 min (12 min)	11 min (10 min)	21 min (16 min)
Identification	8 min (7 min)	6 min (5 min)	8 min (7 min)
Total Autres (entretien, gestion, réunion)	2h59 (1h22)	2h35 (45 min)	3h09 (1h29)

temps moyen (écart-type)

3.2. Réduction du temps de travail et sa répartition

Le temps de travail moyen est de 18h12 par truie et par an, soit une réduction de 2h25 (- 12 %) depuis l'évaluation réalisée par Le Moan *et al.* en 2003 sur 67 naisseurs-engraisseurs. Les temps de travaux obtenus restent toujours très variables d'un élevage à l'autre, allant de 12h à 34h par truie et par an.

Le cheptel moyen était de 285 truies (médiane de 220 truies), avec 20 élevages ayant de 100 à 200 truies, 19 de 200 à 400 truies et 8 de plus de 400 truies. Le nombre de truies moyen est donc supérieur à la moyenne bretonne (230 truies, selon la GTE en 2013). Le taux d'engraissement est de 90 % en moyenne et est inférieur à l'objectif de 70 % dans seulement 2 élevages. Une diversité des systèmes a été respectée avec des conduites en 4, 5, 7, 10 et 20 bandes.

La main-d'œuvre est également très diversifiée avec de 1 à 8 personnes qui travaillent sur l'élevage (3 personnes en moyenne). Des salariés non familiaux sont présents dans 32 élevages. Les 4 styles d'élevages sont présents mais les styles « entrepreneurs » et « patrimoniaux » sont plus fréquents : ils sont présents dans 25 élevages chacun contre 14 pour le style « technicien » et 8 pour « animalier ».

L'automatisation des systèmes d'abreuvement et d'alimentation est très fréquente. Pour les salles de verraterie, de gestantes, de post-sevrage et d'engraissement la totalité ou quasi-totalité des systèmes sont automatiques (moins de 3 élevages en distribution manuelle). La distribution d'aliment peut en revanche être manuelle dans les nurseries (6 élevages sur les 16 en disposant), les maternités (13 élevages) et/ou les quarantaines (30 élevages).

La paille est souvent utilisée en quarantaine (26 élevages) mais seulement 4 élevages utilisent de la paille pour au moins deux stades physiologiques. Pour les bâtiments en général, 22 élevages considèrent toutes leurs salles confortables pour travailler.

Les postes de lavage fixes sont aujourd'hui très présents (35 élevages équipés, au moins dans certaines salles). Cette caractérisation de l'échantillon montre l'automatisation importante en élevage porcin aujourd'hui et la prépondérance des systèmes sur caillebotis.

L'analyse des tâches en trois catégories (Tableau 1) met en évidence une stabilité dans la répartition du temps de travail, par rapport à 2003 (Le Moan *et al.*, 2003). Le naissage représente 50 % du temps, suivi par le sevrage-vente 33 % et les autres tâches 17 %. Les activités quotidiennes représentent en moyenne 45% du temps de travail total (46 % du temps, selon Renaud, 2010) et restent la tâche la plus chronophage.

Les temps obtenus par la méthode d'enquête basée sur les semainiers sont cohérents avec ceux obtenus par les enquêtes antérieures. Cette méthode permet d'avoir une bonne précision des temps déclarés pour les travaux d'élevage. Elle évite les sous-estimations dues à l'oubli du temps « entre deux tâches », les éleveurs estimant des plages horaires par tâche tout en ayant une vision globale du travail sur la journée et sur la semaine. Les tâches « autres », comme l'entretien ou la gestion, restent difficiles à estimer par les éleveurs.

3.3. Caractéristiques des groupes extrêmes

Les deux groupes « tiers le plus efficace » et « le moins efficace » sont construits sur le temps total (Tableau 1). Dans les 16 élevages du tiers le plus efficace, le temps par truie est compris entre 12h15 et 15h20 ; dans ceux du tiers le moins efficace, entre 19h et 34h15. Le groupe le plus efficace globalement l'est aussi pour toutes les tâches ; les activités quotidiennes sont les tâches sur lesquelles la différence à la moyenne est la plus importante. Les élevages efficaces gagnent 2h16 par truie et par an sur l'alimentation alors que le groupe moins efficace à un temps de 3h46 supérieur à la moyenne. Des ACM et AFM ont également été réalisées. Elles n'ont pas permis de mettre en évidence de profils spécifiques correspondant aux niveaux d'efficacité du travail.

Ces derniers semblent néanmoins liés à divers paramètres. La description des groupes d'efficacité est étayée par des analyses de variance et des comparaisons de moyennes dont les probabilités sont indiquées. Le critère principal qui explique l'efficacité d'un élevage est sa taille ($p < 0,01$) (Figure 1). Les temps de travaux très élevés ($> 20\text{h/truie/an}$) ne se retrouvent que dans les élevages de moins de 200 truies alors que les cheptels plus importants génèrent des temps de travaux plus bas.

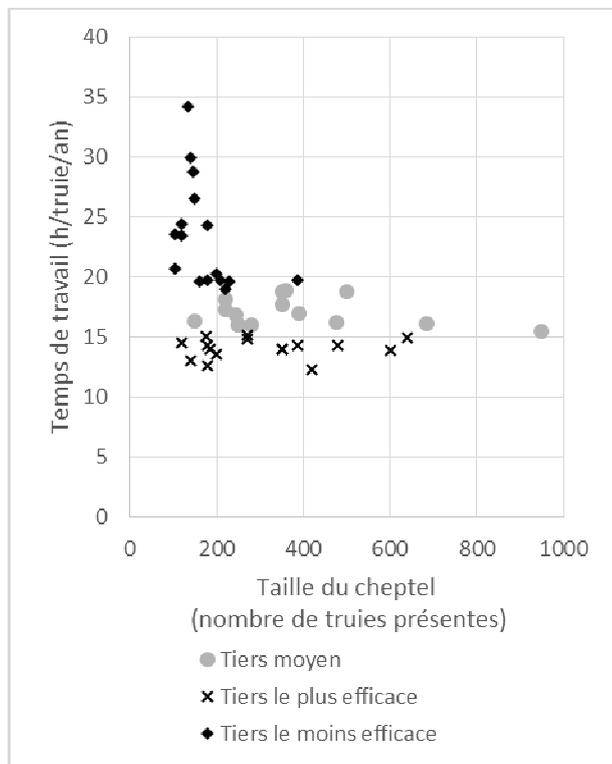


Figure 1 – Temps de travail suivant la taille du cheptel

Les élevages efficaces ont un système d'alimentation plus souvent automatisé ($p = 0,01$). Ils gèrent moins souvent un atelier d'au moins 40 hectares de cultures ($p = 0,01$).

Il y a également plus d'exploitations où un éleveur est entrepreneur ($p = 0,04$). Les données sociologiques expliquent donc aussi le temps de travail. La recherche d'économie d'échelle et de rentabilité économique conduit donc à réduire le temps de travail par truie sur l'exploitation. Cependant, le choix du style est basé sur une auto-évaluation des éleveurs, il reste donc subjectif. D'autres caractéristiques ressortent intéressantes bien que non significatives à cause du nombre faible d'élevage par caractéristique. Les élevages efficaces ont au maximum une salle sur paille et 9 élevages sur les 16 considèrent toutes leurs salles confortables (vs 22/47). Pour le lavage, 9/16 élevages du groupe réalisent un trempage automatique (vs 19/47). La facilitation du lavage permet de réduire le temps de travail sur l'élevage.

Le tiers peu efficace est quant à lui constitué d'élevages plus petits (174 truies en moyenne, $p = 0,002$), 12/16 élevages ont de 100 à 200 truies et il n'y a aucun élevage de plus de 400 truies. La taille des bandes est également plus petite (24,8 truies contre 34,6 en moyenne, $p < 0,001$). Sa principale caractéristique est l'apport manuel d'aliments. Les systèmes d'alimentation sont plus souvent manuels ($p = 0,02$). Les éleveurs font plus d'apports manuels aux truies en maternité et nourrissent les porcelets manuellement plus longtemps ($p = 0,03$). Les élevages peu efficaces ont plus souvent au moins 2 salles contraignantes pour le travail (6/16 vs 10/47) et le trempage n'est pas automatisé (11/16 vs 27/47).

Le nombre de porcelets sevrés, de porcs charcutiers et de kg vifs produits par truie par an ne sont pas corrélés aux temps de travail total, de naissance ou de sevrage-vente. Conformément aux conclusions des études antérieures, il n'y a pas de lien entre temps de travail et performances techniques.

Conclusion partielle

Si la taille du cheptel conditionne le temps de travail par truie, l'intérêt de l'automatisation des systèmes d'alimentation et d'abreuvement est majeur. De plus, réduire au maximum les apports manuels d'aliments en post-sevrage dans les salles déjà équipées de systèmes automatiques est un levier de réduction du temps de travail total sur l'élevage facile à mobiliser. L'automatisation du pré-trempage réduit également le temps de travail, essentiellement sur le sevrage-vente où la part du temps de lavage est plus importante. Enfin, des conceptions de salles et des aménagements efficaces réduisent le temps de travail en plus d'apporter du confort.

3.4. Organisation du travail

Les semainiers permettent également une analyse plus riche de l'organisation et de la répartition des tâches entre les différentes personnes interrogées. Cette analyse a intégré 3 exploitations supplémentaires : 2 maternités collectives et un élevage qui n'engraisse que 30 % de ses porcelets. Ces exploitations n'étaient pas intégrées dans l'analyse des temps de travaux en raison de leur structure d'élevage très différente de celle des naisseurs-engraisseurs. Sur les 50 exploitations ainsi retenues, travaillent 161 individus : 71 exploitants, 75 salariés et 15 bénévoles (parents retraités, enfants, etc.). Les conjoints salariés ont été considérés comme des exploitants (Depoudent et Le Moan, 2010), leur statut formel de salarié étant purement administratif. Les salariés familiaux sont d'autres membres de la famille salariés sur l'exploitation.

3.4.1. Volume horaire hebdomadaire

Les volumes horaires hebdomadaires moyens sur l'atelier porcin sont très variables d'une personne à l'autre, allant de quelques heures à plus de 60h par semaine. Les bénévoles travaillent le plus souvent moins de 5h par semaine (10 personnes/15, $p<0,001$) en aidant ponctuellement. 76 % des salariés travaillent entre 26 et 45h par semaine contre 58 % des exploitants. Ces volumes hebdomadaires s'inscrivent, pour les exploitants, dans une volonté de rythme de vie plus proche des autres catégories socio-professionnelles. Pourtant certains éleveurs atteignent parfois des volumes horaires hebdomadaires supérieurs à 48h. Ce nombre définit le seuil au-delà duquel le temps disponible pour gérer les imprévus est considéré comme nul (Jordan *et al.*, 1996). Ces rythmes de travail correspondent à des situations pouvant générer du stress et des conditions de travail pénibles. 20 éleveurs, avec des conduites en bandes diverses, atteignent ce seuil plus d'une semaine sur deux. Parmi eux, 11 ont un volume hebdomadaire moyen de plus de 48h.

Par ailleurs, certaines personnes travaillant moins de 26h par semaine sur l'atelier porcin interviennent sur un autre atelier de l'exploitation (ex : les cultures, l'atelier lait, etc) ou sont à temps partiel sur l'exploitation. Ces organisations permettent de gérer les pics de travail sans sureffectif momentané. Enfin, certains conjoints exploitants ne gèrent que la comptabilité.

3.4.2. Répartition des tâches et spécialisation individuelle

Selon l'élevage, les travailleurs peuvent être spécialisés ou polyvalents. Pour déterminer leur spécialisation, quatre « postes » ont été définis. Ces postes sont : la gestion de la maternité, la verraterie-gestante, le post-sevrage-engraissement et les autres tâches. Pour chaque personne de l'élevage, le nombre d'heures de travail par poste est calculé. Si le poste majoritaire représente plus de 2/3 du temps, l'éleveur est spécialisé (Figure 2).

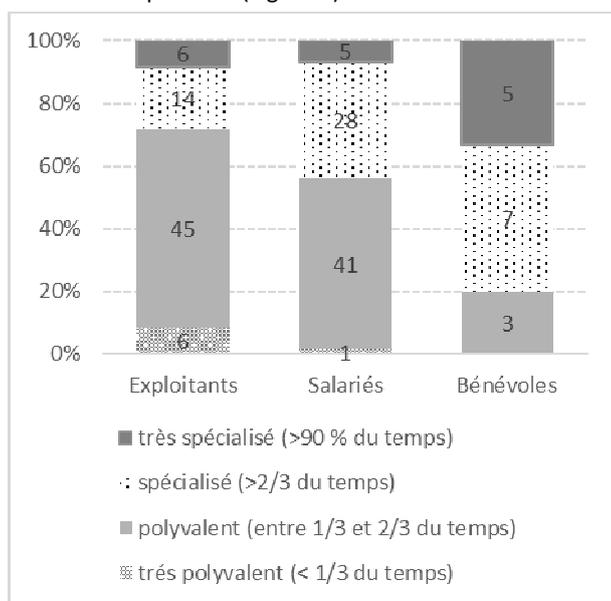


Figure 2 – Spécialisation des éleveurs porcins suivant leur statut

Niveau de spécialisation (part du temps pris par le poste majoritaire)

Les bénévoles sont les plus spécialisés ($p<0,01$) car ils n'interviennent bien souvent que sur des actions spécifiques (gestion de la quarantaine, aide aux soins des porcelets ou au

départ des charcutiers). En revanche la moitié des salariés et les trois-quarts des exploitants sont polyvalents. La polyvalence facilite les remplacements au sein de l'équipe. Une taille importante du cheptel induit une spécialisation plus forte de la main d'œuvre : ainsi, 55 % des personnes sont spécialisées dans les élevages de plus de 400 truies contre 33 % pour la moyenne des élevages. Le besoin de polyvalence est moins présent car les équipes fonctionnent plus souvent par binôme sur leur poste. Cette organisation du travail est possible grâce au nombre d'animaux et permet de gérer les absences, les vacances d'un membre du binôme sans désorganiser l'équipe. Parmi les 53 salariés et exploitants spécialisés, 49 % travaillent majoritairement sur le poste post-sevrage et engraissement et 34 % sur le poste maternité.

3.4.3. Amplitude horaire : un choix entre journées homogènes ou journées ajustées

L'amplitude horaire a été analysée sur les jours travaillés de la semaine. Elle est définie comme la différence entre la durée journalière maximum et la durée journalière minimum sur l'ensemble de la conduite. Une amplitude de 0 à 1h traduit une volonté d'avoir des journées homogènes. Cette organisation s'observe en moyenne pour 30 % des travailleurs, mais en réalité 40 % des salariés d'élevage ($p=0,02$) contre seulement 13 % des exploitants ($p<0,0001$). Pour ceux-ci les pics de travail (mises bas, sevrages) sont l'occasion de journées plus longues : 69 % d'entre eux ont des variations de 2 à 7h entre la journée la moins et la plus chargée ($p=0,02$). Des écarts de 8h et plus sont également observés pour 3 salariés et 13 exploitants. Pourtant parmi eux, seuls deux exploitants réalisent certaines journées de 14 ou 15h. Ces amplitudes importantes sont donc plus souvent dues à l'aménagement de journées avec moins de 4h de travail au cours de la semaine. Des journées de plus de 10h sur l'atelier porcin sont cependant observées pour 6 salariés et 33 exploitants. Parmi eux, 7 éleveurs travaillent plus de 10h par jour plus d'un jour sur trois dont 4 plus d'un jour sur deux. Ce rythme de travail soutenu risque de générer une usure à moyen ou long terme.

3.4.4. Gestion des week-ends et des vacances

Les week-ends et les vacances nécessitent une organisation spécifique qui dépend du travail d'astreinte à réaliser et de la main-d'œuvre disponible. Les week-ends sont souvent partagés entre les membres à temps plein sur l'atelier porcin (Figure 3). Des classes ont été construites : aucun week-end de libre, moins d'un tiers, entre un et deux tiers et plus des deux tiers des week-ends de libres.

Les salariés travaillent certains week-ends mais 63 % d'entre eux moins d'un week-end sur trois. Il y en a cependant 11 % qui travaillent tous les week-ends. Si parmi ces derniers, il y a quelques salariés familiaux (ex : parents), la majorité sont des salariés à mi-temps qui travaillent presque exclusivement le week-end. Ces salariés ont un profil de poste spécifique. Parmi les exploitants, 21 % travaillent tous les week-ends et 37 % plus de deux week-ends sur trois. Les week-ends sont donc toujours gérés préférentiellement par les exploitants. Certains vont cependant s'intégrer dans la rotation des salariés. Cela est d'autant plus courant dans les élevages de plus de 400 truies où 7 exploitants sur les 14 réalisent des astreintes moins d'un week-end sur trois. Il y a donc une diversité de positionnement vis-à-vis des astreintes du week-end mais les grands collectifs de travail favorisent une répartition homogène entre chacun.

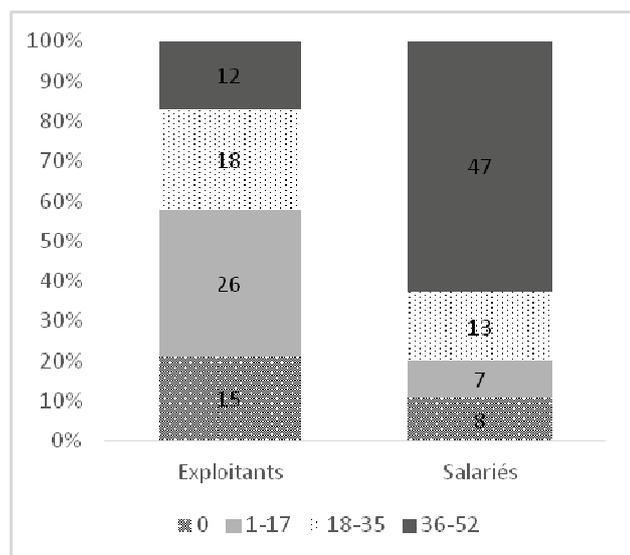


Figure 3 – Nombre de week-ends non travaillés sur l'année

La gestion des vacances est également variable. Les salariés ont au moins cinq semaines de vacances sauf parfois les salariés familiaux (4 personnes sur 75). Les exploitants prennent, quant à eux, entre 0 jours et 5 semaines de congés. 11 des 16 exploitants qui ne prennent aucun congé possèdent un cheptel de moins de 200 truies. Pourtant 3 exploitants avec cette même taille d'élevage s'organisent entre 3 et 5 semaines de congés par an durant lesquelles le reste de l'équipe gère le travail de l'atelier. Le nombre de personnes travaillant sur l'élevage facilite ou non la prise de congés. S'il y a un salarié qui peut gérer l'élevage seul une semaine, il est plus facile de s'organiser des vacances que lorsque c'est un couple d'éleveurs qui travaillent sur l'atelier porcin.

L'organisation du travail est très variable. La charge de travail et la gestion des congés sont très liées au statut salarié ou exploitant, mais la comparaison a été essentiellement basée sur ce critère. Lors d'une prochaine étude, la collecte de plus d'informations individuelles (Homme/Femme, avec/sans enfant, proximité géographique) pourrait permettre d'établir des profils d'organisation plus complexe.

CONCLUSION

L'enquête sur le temps de travail auprès de 47 naisseurs-engraisseurs bretons a permis d'évaluer le temps de travail total moyen actuel à 18h12 par truie et par an avec une forte variabilité. La réduction se poursuit avec une baisse de 12 % par rapport au temps de travail en 2003 (Le Moan, 2003). L'augmentation de la taille du cheptel reste le facteur majeur de réduction du temps de travail. Pourtant bien que les grands cheptels soient efficaces, il y a parmi les élevages du groupe efficaces des élevages de moins de 200 truies. Le développement de l'automatisation des systèmes ainsi que l'aménagement de bâtiments confortables distingue le tiers efficace. Au contraire, le tiers peu efficace compte les élevages avec du travail d'alimentation manuel plus important, présent seulement dans des élevages de petite taille. Parfois, le nombre élevé d'heures par truie peut être volontaire, par exemple en fin de carrière où il y a souvent une substitution entre investissement et travail. L'analyse de l'organisation du travail a également identifié des exploitations où la charge de travail sur certaines personnes est élevée à l'échelle de la semaine ou de la journée. Elle atteint des seuils qui peuvent engendrer à terme des difficultés pour gérer le volume de travail sur l'exploitation.

Le conseil individuel en matière de travail doit donc intégrer les facteurs principaux identifiés (taille et automatisation) ainsi que l'analyse de l'organisation. Les importants écarts toujours observés montrent une capacité d'amélioration du temps de travail dans les élevages, soit par l'organisation, soit par les aménagements possibles.

REMERCIEMENTS

Nous remercions les éleveurs ayant participé à l'étude. Merci à Sophie Chauvat de l'Institut de l'Élevage, Boris Duflot de l'IFIP et Nathalie Hostiou de l'INRA pour leur relecture. Cette étude a été réalisée avec le soutien financier du Conseil Régional de Bretagne et du Programme Régional de Développement Agricole et rural.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Commandeur M., 2005. Caractériser les «styles d'élevage» dans l'espace d'information de l'éleveur porcin. *Journée Rech. Porcine*, 37, 397-406.
- Depoucent C., Le Moan L., 2010. Fidéliser et motiver une équipe de salariés. *Chambres d'agriculture de Bretagne*, rapport 46p.
- Depoucent C., Grannec M-L., Le Moan L., 2014. Salariat en élevage porcin : synthèse de quatre études bretonnes. *Chambres d'agriculture de Bretagne*, 12p.
- Follet, 2014. La Bretagne terre d'élevage et diversité des systèmes : Typologie des systèmes de production. *Chambres d'agriculture de Bretagne*, 8p.
- Grannec M-L., Grimaud P., Jégou J-Y., Pineau C., Bastide M-S., Benoit F., 2010. Référence travail : Synthèse détaillée filière porcine. *Chambre d'agriculture de Bretagne* Chambre d'agriculture des Pays de la Loire. Rapport d'étude. RMT travail en élevage. 20p.
- Jordan A., Servière G., Journal C., Dedieu B., Chauvat S. 1996. Bilan des "Bilans Travail". *Rencontres Travail en Elevage*, Clermont-Ferrand, 46p.
- Lacroix A., Mollard A., 1991. Mesurer le travail agricole. De l'enregistrement à la reconstitution analytique. *Cahiers d'économie et sociologie rurale*, 20, 27-46.
- Le Borgne M., Le Bris B, Quillien J.P., 1994. Temps de travaux : enquête dans 89 ateliers porcins de Bretagne. *EDE-Chambres d'agriculture de Bretagne*. Rapport d'étude, 30p.
- 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. *Chambre d'agriculture de Bretagne et des Pays de la Loire*. Rapport d'étude, 41p.
- 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. *INRA Prod.Anim.*, 25, 113-126.
- Renaud H., 2010. Le temps de travail en élevage porcin : facteurs de variation et voies d'amélioration. *Mémoire de fin d'étude*, Purpan, Toulouse, 83p.
- R Core Team (2014). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria.