

LEVIERS TECHNIQUES POUR ACCOMPAGNER LES PRODUCTEURS

# RECRUTER, ENCADRER, FIDÉLISER DU PERSONNEL SACHANT DÉCOUPER LES CARCASSES D'ANIMAUX ET LES TRANSFORMER



## CONTEXTE ET ENJEU

**Un marché du travail en tension dans le domaine de la découpe et de la transformation de viande notamment de bovins, mais avec une remontée du nombre d'apprentis depuis 5 ans.**

Les personnels nouvellement formés, pas toujours en capacité de prendre en charge des ½ carcasses.

→ Ce qui est rare et cher, les salaires de ces personnels freinent leur embauche par les producteurs et enchérissent les attentes de ces derniers « au prix qu'il coûte, on a décidé de leur faire faire exclusivement de la découpe ».

Des éleveurs qui vont chercher auprès des métiers de la boucherie des compétences qui leur font parfois défaut.

→ Des échanges nécessaires entre employeur et salarié, entre personnel compétent pour la découpe et utilisateur du service (l'éleveur) pas si faciles.

## RÉUSSIR À...

### Recruter, encadrer, fidéliser des bouchers, ça dépend :

- De l'employeur, individuel ou collectif : le profil de la personne recherchée est à négocier entre producteurs lorsque l'employeur est collectif. La personne retenue aura des compétences relationnelles affirmées dans ce cas, comme une adaptabilité à des attentes différentes.
- Des missions confiées aux salariés : les éleveurs privilégieraient volontiers une spécialisation à la découpe, pour utiliser au mieux les compétences spécifiques découpe, mais quid de la satisfaction des personnels salariés si c'est le contact avec la clientèle qui les motive ? Quid de la satisfaction des clients si l'échange avec un professionnel de la viande est déterminant pour eux ? Quid de l'autonomie nécessaire pour un professionnel qualifié, avec une expérience entrepreneuriale, qu'il ne retrouve pas dans la situation de travail ?

- Du travail seul ou en équipe : seul, la personne recrutée devra avoir l'autonomie et la maîtrise de l'activité que seule l'expérience apporte. À l'inverse, l'expérience de producteurs qui gère une équipe de professionnels de la viande incite à définir très clairement la hiérarchie entre membres de l'équipe, en confiant la responsabilité de l'encadrement quotidien à l'un d'entre eux
- Des relations bonnes ou moins bonnes entre les 2 parties. Communication et relations s'auto-alimentent. De bonnes relations facilitent une bonne communication, une bonne communication entretient de bonnes relations. À l'inverse, quand c'est mal parti... Mais bonne nouvelle, rien n'est figé, et chaque partie peut agir pour améliorer une situation dégradée. Parfois des efforts sincères de communication ne sont toutefois pas suivis d'effet, lorsque par exemple on n'échange que sur ce qui ne pose pas problème sans même pressentir là où se situe l'insatisfaction des 2 parties.



## DES OUTILS POUR TRAVAILLER

### Évaluer les capacités de l'éleveur et l'adéquation des moyens mis en œuvre pour recruter un candidat

- Faire raconter comment les personnels en activité ont été recrutés (cf. les missions à confier, à partager, évoquées précédemment)

- Engager le dialogue et entretenir de bonnes relations au travail et les moyens qu'il met en œuvre.

À quelles occasions éleveur et personnel échangent-ils? Quelle est selon l'éleveur la qualité de ces échanges? Comment s'en sert-il pour jouer son rôle de gérant de la ferme? Respectivement son rôle d'employeur?

- Recadrer le travail du personnel assurant la découpe ou la transformation des viandes et les moyens qu'il met en œuvre.

Faire raconter des événements où les résultats du travail, respectivement les relations au travail n'étaient pas satisfaisantes; comment l'éleveur est-il intervenu dans ces situations?

## DES SOLUTIONS MISES EN ŒUVRE

### Pour recruter

Identifier l'intérêt des candidats pour la qualité des produits, la représentation qu'il en a (correspond-elle à celle du producteur?) et faire valoir l'intérêt de travailler et commercialiser une viande de qualité.

Proposer des horaires réguliers et un salaire correspondant à la grille des salaires du secteur de la boucherie.

### Pour encadrer

Contrôler au démarrage les rendements après découpe et les pratiques de fabrication (notamment le respect des recettes), l'hygiène en fabrication, d'une part, après nettoyage et désinfection d'autre part.

### Pour fidéliser, identifier les autres fonctions appréciées: vente,... et les inclure dans le poste

Après une phase d'expérience dans l'atelier, proposer une association à la structure juridique porteuse de l'activité selon l'intérêt du producteur pour cette option.

## PROBLÉMATIQUE TRAITÉE DANS LE GUIDE MÉTHODOLOGIQUE

Associés, salariés,  
construire une équipe  
dynamique et impliquée

## QUESTIONNEMENT À ENGAGER

### Quelles missions comptez-vous confier

à votre personnel chargé de la découpe ou de la transformation de vos viandes: mettre en valeur vos produits (attractivité de l'offre), faire évoluer la gamme (innovations produits), valoriser toute la carcasse, vendre vos produits, communiquer sur la ferme auprès des clients?

### Quels sont vos critères d'évaluation de la qualité de son travail ?

Rendement technique de la découpe, hygiène dans la pratique de découpe, valorisation économique d'une carcasse, naturalité des recettes, satisfaction client?

### Quelles sont les missions que vous souhaitez conserver ?

Fixation des prix, innovation produits, nettoyage et désinfection, entretien du laboratoire, équipement du laboratoire, caisse...?

### Quel niveau d'autonomie attendu ?

S'agit-il pour le professionnel de participer à... sous la conduite de... ou bien de garantir des résultats satisfaisants pour telle ou telle mission?

## LES FICHES ACCOMPAGNEMENT QUI EN PARLENT

### • RÉORGANISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN FROMAGERIE DANS LE CADRE DE LA RESTRUCTURATION DU GAEC

Cas d'un GAEC familial en polyculture élevage dans la Sarthe

### • PRISE DE DÉCISION SUR L'ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ AVEC DE NOMBREUSES COMPOSANTES TRAVAIL

Cas d'une ferme ovine des Côtes-d'Armor

### • ANTICIPER SA PLANIFICATION CULTURALE POUR DIMINUER SA CHARGE MENTALE

Cas d'une ferme en maraîchage dans l'Hérault

### • AMÉLIORATION DE LA RENTABILITÉ AU SERVICE DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Cas du Lycée des 3 Chênes dans le Nord



## RECOMMANDATIONS ET BONNES PRATIQUES

### Aux agriculteurs dans leurs fonctions de gérant

Rémunérer le personnel en rapport avec les exigences du poste, le marché du travail, c'est le premier facteur de fidélisation

**En complément**, de bonnes conditions de travail, de la considération. Elle s'exprime dans les relations quotidiennes de travail

Se former à la découpe et à la transformation de la viande pour devenir un interlocuteur valable pour son personnel, en capacité d'orienter son travail

Travailler ensemble : cela permet de s'entendre sur ce que l'on voit et constate ensemble

Lorsque le personnel de découpe et transformation ne participe pas à la vente, lui faire des retours sur le résultat des ventes, la satisfaction des clients, en particulier sur les produits nouveaux.

### Aux conseillers

- Acquérez vous aussi une bonne connaissance des métiers de la viande : est-il envisageable de vous former aux savoirs, à défaut de vous former aux pratiques de découpe et transformation : questions sanitaires, équilibre carcasse, tendances de consommation de la viande.
- Vous n'êtes pas un spécialiste? Que cela ne vous empêche pas de faire des observations en situation de travail : locaux à l'occasion d'une visite que vous sollicitez : ce que vous verrez, entendrez, vous donnera de la matière pour échanger avec les personnels et les producteurs employeurs.
- Un échange direct et confidentiel avec les personnels est précieux: avec la garantie de la confidentialité de vos échanges, vis-à-vis de son employeur, vous obtiendrez des informations déterminantes pour mieux comprendre la situation. Mais vous respecterez scrupuleusement le lien de subordination salarié-employeur, en demandant au producteur gérant d'annoncer l'entretien, c'est lui le pilote.



### POUR EN SAVOIR PLUS

Retrouvez les 12 fiches leviers et les 10 fiches accompagnement réalisées dans le cadre du projet TRAC (Trajectoire d'évolution de l'organisation du travail pour les exploitations en circuits courts)



### Les partenaires du projet TRAC



### Avec le soutien de



### Partenaire financier



### CONTACTS PROJET

Christine Guinamard (Institut de l'élevage) : christine.guinamard@idele.fr  
Jocelyn Fagon (Institut de l'élevage) : jocelyn.fagon@idele.fr