



p.06 | **Colloque annuel de l'AFSTAL**
à Lyon du 7 au 9 juin 2017

p.11 | **La greffe d'ovaire :**
Une alternative pour la préservation de lignées
de souris à reproduction difficile

p.17 | **Qualité de vie en Zootechnie :**
Un problème ?

Sommaire

- 
- 01** **ÉDITORIAL**
Editorial d'Anthony LUCAS p.05
- 02** **ACTUALITÉS**
Suivez toute l'actualité autour de l'Association et du domaine
- Actualités p.06
- 03** **DOSSIERS**
Découvrez l'ensemble des sujets traités par nos experts à travers leurs recherches
- Sauvegarde de lignée de souris par une technique de greffe d'ovaires p.11
 - Manquons-nous de Qualité de vie en Zootechnie ? p.17
 - Résumés de la ComTech p.39
- 04** **INFORMATIONS**
Retrouvez l'ensemble des informations et de la documentation liés à l'Association
- Informations diverses p.44
 - Instructions aux auteurs p.46
 - Fiche d'adhésion p.50

SCIENCES ET TECHNIQUES DE L'ANIMAL DE LABORATOIRE

Revue à comité de lecture publiée par l'association française des sciences et techniques de l'animal de laboratoire.

RÉDACTION DE LA REVUE : A. LUCAS

Email : anthony.lucas@inserm.fr

ABONNEMENT ET CHANGEMENT D'ADRESSE :

Adressez-vous à A.F.S.T.A.L. : 28, rue Saint-Dominique - 75007 Paris | Email : stal@afstal.com

FRANCE : 80€ - Etranger : 92€ - Le numéro : 30€

DIRECTEUR DE PUBLICATION : F. JACQUOT

ISSN 0339-722X

PUBLICITÉ DE LA REVUE : stal@afstal.com

Les textes publicitaires insérés dans la revue n'engagent que la responsabilité des annonceurs.



Manquons-nous de Qualité de vie en Zootechnie ?

■ ÉTUDE RÉALISÉE PAR :

Yousra Lottin, Damien Arnaud, Yara Barreira, Thierry Chassat, Valérie Chauffeton, Véronique Corcelle, Corinne Evra, Agnès Le Bon, Karim Mesbah, Anne-Marie Mura, Séverine Pellegrino, Hervé Pointu, Brigitte Rault, Philippe Rostagno, Annie Savarous, Marie-France Tinland, Eva Giesen*

Les auteurs notent, que ce travail tient également compte des réponses du Ciphe et remercient M. G. Warcollier

** Auteur pour la correspondance*

Les services de zootechnie sont des structures souvent isolés et à l'écart des laboratoires de recherche qu'ils servent, avec des personnels qui se trouvent face à de multiples exigences professionnelles et éthiques.

Malgré l'importance capitale de l'activité des zootechniciens pour la qualité des recherches *in vivo*, les personnels en animalerie semblent se considérer souvent comme mal valorisés. Cette enquête a été menée dans 9 structures soit de petite, soit de plus grande taille. Elle a permis de montrer, que si les personnels sont motivés par l'amour pour leur travail, ils n'attendent rien ni de leur hiérarchie, ni des chercheurs, ni des collègues. Dans une large majorité des cas, les zootechniciens indiquent ne pas connaître la finalité (physiopathologique et sociétale) des projets de recherche et donc de leur travail et souhaitent plus d'implication dans les projets de recherche.

À l'Inserm, le Management de la Qualité (démarche qualité, selon ISO 9001) est conduit de façon très pragmatique et avec pour but la plus grande efficacité et la proximité du terrain. Pour cette raison, et en l'absence d'une Direction de la Qualité, cette démarche est prise en charge par des Responsables Qualité (RMQ) individuels et à temps (généralement) partiel, sur des sites ou dans des laboratoires / services, réunis dans le Réseau Inserm Qualité, qui est animé par Eva Giesen. Aussi, un certain nombre d'animaleries est engagé dans une démarche qualité ; leurs RMQ collaborent depuis longtemps dans un Groupe de travail « Animalerie » et ont réalisé déjà un certain nombre d'articles sur le sujet du management (qualité) en animalerie (1, 2, 3).

Mura et al ont constaté dans des services de zootechnie un sentiment d'être pris en tenaille entre des contraintes « métier », les scientifiques responsables des projets de recherche et la charge de travail en animalerie. La pénibilité, l'isolement en animalerie et un manque de reconnaissance sont souvent décrits par les experts (4). Malgré le nombre important de tâches nécessitant une expertise technique, le métier de zootechnicien est souvent décrit comme répétitif et physique ; la qualité de ce travail est cependant capitale pour l'expérimentation animale et la fiabilité des recherches *in vivo*.

Pour cette raison, les membres du Groupe de travail Animalerie, associés à un certain nombre de responsables d'animalerie, ont décidé de recueillir des éléments factuels pour mieux connaître la qualité de vie au travail en animalerie (ou son manque).

MÉTHODOLOGIE

1. Animaleries participantes

Pour cette première étude, un nombre limité d'animaleries, ayant l'Inserm comme partenaire, a été sollicité. Au total, 9 animaleries ont participé à l'étude. Elles se situent partout en France, sur des sites universitaires ou hospitalo-universitaires et comptabilisent 63 répondants.

Une première série de questions a permis de mieux situer la population de zootechniciens ayant participé au questionnaire. Deux catégories de structures se distinguent : les « grandes animaleries », de 9 à 11 personnels, et les « petites animaleries », de 3 ou 4 personnels.

Dans la préparation de l'étude, il est apparu que l'ancienneté des personnels en animalerie pourrait avoir une influence sur leur qualité de vie ressentie. Pour cette raison, les personnes interrogées ont indiqué leur ancienneté.



Extrait du questionnaire

L'ancienneté des personnels est variable : élevée dans certaines structures (ancienneté moyenne 8 ans), elle peut être bien plus faible dans d'autres (ancienneté moyenne 4.5 ans).

Bien entendu, dans une animalerie donnée, il est possible de rencontrer une ou deux personnes « séniors » et un certain nombre de personnels contractuels, dont le temps de présence pour une raison légale, ne pourra pas excéder 3 ans.

ANIMALERIE	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9
NOMBRE DE PERSONNES	9	9	4	3	11	3	11	4	9
ANCIENNETÉ MOYENNE (en année)	5.6	6.4	4.5	8	6.7	8	4.5	5.5	8

Les animaleries ont été rendues « anonymes » en les numérotant au hasard de 1 à 9.

ANCIENNETÉ (Question 0 du questionnaire)	« ANCIENNETÉ » retenue pour le calcul de la moyenne*
< 2	2 ANS
2 À 5	4 ANS
> 5	8 ANS

*Une animalerie de 4 personnes, composée d'une personne ayant < 2 ans d'ancienneté, de deux personnes ayant entre 2 et 5 ans d'ancienneté et d'une personne ayant > 5 ans d'ancienneté va totaliser 18 années et afficher une ancienneté moyenne de 4.5 ans

2. Relevé des avis

Un questionnaire composé de 8 questions simples a été bâti par le Groupe de travail. La plupart des questions sont à choix multiples (propositions à cocher) ou à choix multiples pondérés (propositions à hiérarchiser). Certaines questions offrent une alternative (oui/non) ou oui- tout à fait- oui, suffisamment- non pas assez et non, pas du tout. Une question propose de se situer sur une échelle de 8 échelons.

Le questionnaire a été envoyé par le Groupe de travail aux responsables d'animalerie qui ont administré le questionnaire (de façon anonyme) à leurs équipes au même moment de l'année 2016 et retourné les questionnaires non-nominatifs au Groupe de travail.

Le questionnaire était destiné à renseigner le Groupe de travail sur trois domaines : la motivation professionnelle des personnels, leur « environnement de travail » (rôle joué, tracas subi, équité du travail au sein de l'équipe) et la compréhension du sens de leur travail (finalité, ressenti, intérêt médical et sociétal des projets).

RÉSULTATS

I - MOTIVATION DES PERSONNELS

Pour connaître ce qui motive les personnels à travailler (« Pourquoi je viens au travail »), il a été demandé aux participants de hiérarchiser 8 propositions de motivation et d'indiquer le cas échéant une raison personnelle (aucune raison personnelle n'a été évoquée). Pour la proposition en première position, 8 points sont attribués à la proposition, pour la proposition en deuxième position, 7 points lui sont attribués et ainsi de suite. Les personnels peuvent retenir autant de propositions de motivation que souhaitées. Le tableau contient le total des points cumulés pour une motivation donnée.

POURQUOI JE VIENS AU TRAVAIL ?	
POUR ÊTRE RÉMUNÉRÉ	POUR LA RECONNAISSANCE DE NOS CHERCHEURS
POUR FAIRE UN TRAVAIL UTILE	POUR RETROUVER MES COLLÈGUES
POUR LA RECONNAISSANCE DE MES COLLÈGUES	POUR PARTICIPER À LA RECHERCHE
POUR LA RECONNAISSANCE DE MA HIÉRARCHIE	PARCE QUE J'AIME MON TRAVAIL
AUTRE(S) RAISON(S) :	

Extrait du questionnaire

1-1. Pourquoi je viens au travail : données brutes (totaux des points cumulés par motivation)

ANIMALERIE	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	T
NOMBRE DE PERSONNE	9	9	4	3	11	3	11	4	9	63
ANCIENNETÉ MOYENNE (en année)	5.6	6.4	4.5	8	6.7	8	4.5	5.5	8	
RATIO Nb > 5 ans / Nb < 5ans	5 : 4 = 2.25	6 : 3 = 2	1 : 3 = 0.3	3 : 0 = 3	8 : 4 = 2	3 : 0 = 3	3 : 8 = 0.38	2 : 2 = 1	3	
RÉMUNÉRÉ	54	40	20	22	58	14	71	30	62	371
UTILE	59	24	27	21	55	10	64	18	30	322
RECONNAISSANCE PAR COLLÈGUES	25	6	12	11	20	1	9	5	19	108
RECONNAISSANCE PAR HIÉRARCHIE	27	21	14	6	18	9	30	5	16	146
RECONNAISSANCE PAR CHERCHEURS	25	25	16	3	20	12	11	9	17	138
RECHERCHE	46	36	23	12	45	5	54	14	24	297
RETROUVER LES COLLÈGUES	37	12	5	14	33	2	24	20	28	175
AMOUR DU TRAVAIL	51	45	27	19	44	23	78	14	46	337

1-2. Pourquoi je viens au travail : totaux triés par importance de la motivation

MOTIVATION	POINTS CUMULÉS
RÉMUNÉRÉE	371
AMOUR DU TRAVAIL	337
UTILE	322
RECHERCHE	297
RETROUVER LES COLLÈGUES	175
RECONNAISSANCE PAR HIÉRARCHIE	146
RECONNAISSANCE PAR CHERCHEURS	138
RECONNAISSANCE PAR COLLÈGUES	108

Le besoin de rémunération a été exprimé par le plus grand nombre de personnes. Ce besoin est suivi de près par l'amour pour son travail et pour faire un travail utile. De façon rapprochée aux trois premiers critères (4^{ème} critère) figure le désir de participer à la Recherche.

La reconnaissance par la hiérarchie, les chercheurs et les collègues figure loin derrière les autres critères.

A mi-chemin entre les motivations les plus citées et les moins citées se situe le plaisir de retrouver ses collègues.

1-3. Pourquoi je viens au travail : influence de la taille de l'animalerie

Hiérarchie des réponses séparées en grande/petite taille de l'animalerie (5 grandes et 4 petites)

ANIMALERIE	GRANDES (N=5)	(Points/personne) POSITION MOYENNE	PETITES (N=4)	(Points/personne) POSITION MOYENNE
NOMBRE DE PERSONNES	49		14	
RÉMUNÉRÉS	285	(5.8) 3	86	(6.1) 3
UTILE	245	(5) 4	76	(5.4) 4
RECONNAISSANCE PAR COLLÈGUES	79	(1.6) 8	29	(2.1) 8
RECONNAISSANCE PAR HIÉRARCHIE	112	(2.3) 7	34	(2.4) 8
RECONNAISSANCE PAR CHERCHEURS	98	(2.0) 7	40	(2.9) 7
RECHERCHE	228	(4.7) 4	54	(3.9) 5
RETROUVER LES COLLÈGUES	130	(2.7) 7	41	(2.9) 7
AMOUR DU TRAVAIL	287	(5.9) 3	83	(5.9) 3

1-4. a) Tri décroissant des préférences (grandes)

ANIMALERIE	GRANDES (N=5)
NOMBRE DE PERSONNE	49
AMOUR DU TRAVAIL	287
RÉMUNÉRÉS	285
UTILE	245
RECHERCHE	228
RETROUVER LES COLLÈGUES	130
RECONNAISSANCE PAR HIÉRARCHIE	112
RECONNAISSANCE PAR CHERCHEURS	98
RECONNAISSANCE PAR COLLÈGUES	79

1-4. b) Tri décroissant des préférences (petites)

ANIMALERIE	PETITES (N=4)
NOMBRE DE PERSONNE	14
RÉMUNÉRÉS	86
AMOUR DU TRAVAIL	83
UTILE	76
RECHERCHE	54
RETROUVER LES COLLÈGUES	41
RECONNAISSANCE PAR CHERCHEURS	40
RECONNAISSANCE PAR HIÉRARCHIE	34
RECONNAISSANCE PAR COLLÈGUES	29

Les différences entre grandes (11, 10 ou 9 personnes) et petites (3 ou 4 personnes) animaleries sont tenues. Les trois items nommés en tête ne dépendent pas de la taille de la structure. L'intérêt pour la recherche semble légèrement plus

prononcé dans les grandes animaleries. La reconnaissance par son environnement est peu présente quelle que soit la taille de l'animalerie.

1-5. Pourquoi je viens au travail ; comparaison des animaleries avec des personnels ayant du temps de présence en animalerie long ou plus court

Points totaux et hiérarchie des réponses (Points et Position) en fonction de la durée de présence des personnels (Ratio anciens sur jeunes)

ANIMALERIE	A1	A2	A4	A5	A6	A9	Total avec au moins 2x plus d'anciens / nombre total de personnes	A7	A3	A8	Total avec plus ou autant de récents que d'anciens / Nombre total de personnes	T
NOMBRE DE PERSONNES	9	9	3	11	3	9	44	11	4	4	19	
ANCIENNETÉ MOYENNE (en années)	5.6	6.4	8	6.7	8	8		4.5	4.5	5.5		
RATIO Nb > 5 ans / Nb < 5 ans	5 : 4 = 2.25	5 : 4 = 2	3 : 0 = 3	8 : 4 = 2	1 : 3 = 0.3	3		3 : 8 = 0.38	3 : 0 = 3	2 : 2 = 1		
RÉMUNÉRÉS	54	40	22	58	14	62	250 5.7*	71	20	30	121 6.4*	309
RETROUVER SES COLLÈGUES	37	12	14	33	2	28	226 5.1*	24	5	20	49 2.6*	147
AMOUR DU TRAVAIL	51	45	19	67	23		224 5*	78	27	14	119 6.3*	324
UTILE	59	24	21	69	10	30	213 4.8*	64	27	18	109 5.7*	292
RECHERCHE	46	36	12	65	5	24	190 4.3*	54	23	14	91 4.8	255
CHERCHEURS	25	25	3	20	12	17	102 2.3*	11	16	9	36 1.9*	121
HIÉRARCHIE	27	21	6	18	9	16	97 2.2*	30	14	5	49 2.6*	130
COLLÈGUES	25	6	11	20	1	19	82 1.9*	9	12	5	26 1.4*	

* Le nombre de points attribués pour une motivation donnée a été rectifié par rapport au nombre de personnes dans les deux groupes d'animaleries en divisant par le nombre de personnes travaillant dans une animalerie composée de plus « d'anciens », à savoir 44, respectivement en divisant les points par le nombre de personnes (19) travaillant dans une animalerie avec autant de « récents » que d'« anciens », pour la recherche.

L'analyse des résultats concernant la motivation des personnels en fonction de l'ancienneté des zootechniciens en animalerie, révèle certaines différences entre « anciens » et « plus récents ». En effet, le classement obtenu dans les structures où les « plus récents » sont majoritaires, sont identiques au classement global. Notons en même temps un net « décrochage » entre les points attribués au critère « recherche » par rapport au critère « Retrouver les collègues ».

En revanche, les résultats concernant des structures où les « anciens » sont plus nombreux que les « plus récents », montrent que le critère « Plaisir de retrouver ses collègues » gagne deux rangs, en passant du 5^{ème} rang au 2^{ème} rang de classement, au détriment de l'amour de son travail et de l'intérêt

MON RÔLE DANS LES PROJETS SCIENTIFIQUES QUI FONT APPEL À L'ANIMALERIE (merci de cocher (x) à la réponse qui est, pour vous, la plus appropriée)		
JE PROPOSE DES ACTIONS	JE RESSENS BEAUCOUP DE TRACAS DANS MON QUOTIDIEN	
JE FAIS CE QUE L'ON ME DEMANDE	OUI	NON
JE NE COMPRENDS PAS MON IMPACT DANS LE TRAVAIL	LE TRAVAIL EST ÉQUITABLEMENT RÉPARTI AU SEIN DE L'ÉQUIPE	
JE NE CONNAIS PAS MON RÔLE	OUI	NON

II - ORGANISATION DU TRAVAIL

L'organisation peut potentiellement avoir un effet sur la qualité de travail ressentie. Pour cette raison, trois questions ont été posées dans le but de mieux connaître certains éléments concernant l'organisation du travail dans les grandes et petites animaleries, ainsi qu'en les distinguant selon leur typologie ayant plus de personnels « anciens » ou « récents ».

Extrait du questionnaire

2-1. Rôle : comparaison entre grandes et petites structures

ANIMALERIE	A1	A2	A5	A7	A9	T Grandes	A3	A4	A6	A8	T Petites
NOMBRE DE PERSONNES	9	9	11	11	9	49	4	3	3	4	14
ACTIONS	1	3	5	10	1	18 (38%)	2	1	2	4	10 (48%)
DEMANDE	8	7	8	10	9	34 (69%)	2	3	3	3	11 (52%)

Dans les petites structures, la répartition entre le travail demandé et des actions proposées est équilibrée ; dans les grandes animaleries, en revanche 2/3 des travaux sont

effectués à la demande et 1/3 suite à une proposition de l'agent. Aucun participant n'a indiqué ne pas connaître son rôle ou de ne pas comprendre l'impact de son travail.

2-2. Rôle : comparaison des animaleries avec des personnels ayant du temps de présence en animalerie long ou plus court

ANIMALERIE	A1	A2	A4	A5	A6	A9	Total avec au moins 2x plus d'anciens / nombre total de personnes	A3	A7	A8	Total avec plus ou autant de récents que d'anciens / Nombre de personnes
NOMBRE DE PERSONNES	9	9	3	11	3	9	44	4	11	4	19
ACTIONS	1	3	1	5	2	1	13 (29%)	2	10	4	16 (84%)
DEMANDE	8	7	3	8	3	9	38 (86%)	2	10	3	15 (79%)

Nota : une personne peut jouer les deux rôles

Si les résultats sont triés en fonction du type d'animalerie (personnels « anciens » ou « plus récents »), il apparaît que dans les animaleries disposant d'autant, ou de plus de personnels « plus récents » que de personnels « anciens », presque tous

réalisent de façon équilibrée des travaux à la demande et suite à des actions proposées. Dans les structures où les « anciens » dominent, le travail demandé domine nettement.

3-1. Tracas ressenti : comparaison entre grandes et petites structures

ANIMALERIE	A1	A2	A5	A7	A9	T Grandes	A3	A4	A6	A8	T Petites
NOMBRE DE PERSONNES	9	9	11	11		49	4	3	3	4	14
OUI	3	6	2	2	4	17 (35%)	1		1	1	3 (21%)
NON	9	3	9	9	4	31 (63%)	3	3	2	3	11 (79%)

3-2. Tracas ressenti par les personnels : comparaison des animaleries avec des personnels ayant du temps de présence en animalerie long ou plus court

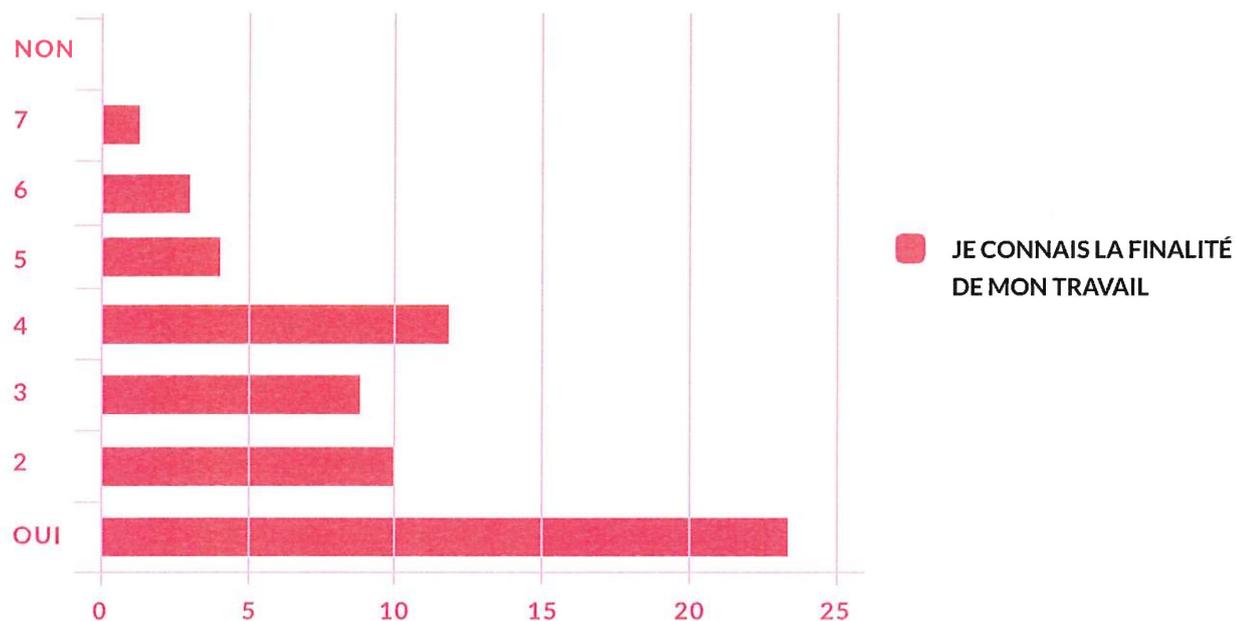
ANIMALERIE	A1	A2	A4	A5	A6	A9	Total avec au moins 2x plus d'anciens / Nombre de personnes	A3	A7	A8	Total avec plus ou autant de jeunes que d'anciens / Nombre de personnes
NOMBRE DE PERSONNES	9	9	3	11	3	9	44	4	11	4	19
OUI	3	6	0	2	1	4	16 (36%)	1	2	1	4 (21%)
NON	6	3	3	9	2	4	27 (61%)	3	9	3	15 (79%)

Du « tracas » n'est ressenti que par environ 1/3 des zootechniciens quelle que soit la taille de la structure ou l'ancienneté des personnels.

4-1. Répartition équitable du travail : comparaison entre grandes et petites structures

ANIMALERIE	T Grandes	T Petites
NOMBRE DE PERSONNES	49	14
OUI	36 (75%)	12 (100%)
NON	12 (25%)	SANS RÉPONSES :2

Globalement, la charge de travail est équitablement répartie quelle que soit la taille de l'animalerie (à 100% dans les petites structures, à 75% dans les grandes structures). En revanche, si les structures avec plus de personnels anciens sont comparées aux structures avec des personnels plus récents, l'équité ressentie décroît chez les moins anciens.



Le nombre de réponses (0 à 23) est porté en abscisse et le degré de désaccord (oui/non) en ordonnée.

La finalité du travail est « bien connue » (échelle 1, 2, 3) par 42 personnes sur 63, à savoir les deux tiers.

6-1. Appréciation globale du travail

JE RESSENS MON TRAVAIL COMME...
(merci de cocher (x) à la réponse qui est, pour vous, la plus appropriée)

PLUTÔT PÉNIBLE	INAPPROPRIÉ
INTÉRESSANT	INCOMPRÉHENSIBLE
TROP MANUEL	VARIÉ
MOTIVANT	MANQUANT DE SENS
VALORISANT	UTILE POUR LA SOCIÉTÉ

Extrait du Questionnaire

Au milieu du questionnaire, il a été demandé aux personnels de qualifier comment ils « ressentent » leur travail (Qualificatifs positifs et négatifs). Les réponses sont données en cochant l'item choisi sans hiérarchisation.

6-3. Ressentis positifs et négatifs : comparaison des animaleries avec des personnels ayant du temps de présence en animalerie long ou plus court (tri selon les préférences des personnels à durée de présence plus élevée)

ANIMALERIE	A1	A2	A4	A5	A6	A9	Total avec au moins 2x plus d'anciens / Nombre de personnes	A3	A7	A8	Total avec plus ou autant de récents que d'anciens / Nombre de personnes
NOMBRE DE PERSONNES	9	9	3	11	3	9	44	4	11	4	19
INTÉRESSANT	4	4	1	9	2	5	25 (57%)	3	11	3	17 (89%)
UTILE	4	5	2	5	1	5	22 (50%)	2	7	1	10 (53%)
VARIÉ	2	1	1	5	1	6	16 (36%)	1	5	1	7 (37%)
MOTIVANT	3	2	1	4	1	0	11 (25%)	2	8	1	11 (58%)
PÉNIBLE	2	3		1		4	10 (23%)	1		3	4 (21%)
VALORISANT	2			4		0	6 (14%)	2	3		5 (26%)
TROP MANUEL		3	1	1		0	5 (11%)	1		2	3 (16%)
MANQUANT DE SENS			1			1	2 (5%)				
INCOMPRÉHENSIBLE						0	1				
INAPPROPRIÉ						0	0		2		2 (11%)

Les résultats sont globalement similaires ; seul le classement des items « motivant » et « varié » est inversé.

L'ancienneté a une influence majeure sur la façon de ressentir son travail en animalerie. Dans les animaleries ayant un taux de personnels « récents » plus élevé, trois des quatre qualificatifs positifs (sauf « Valorisant ») arrivent en tête du classement et atteignent entre 89% et 37% des citations. Seul l'item positif : « valorisant » est peu ressenti par les « récents » (26%). Les items négatifs ne sont cités que par 3 ou 4 personnes (sur les 19 participants).

Il apparaît que les aspects positifs s'effritent avec le temps : de 89% « travail intéressant » des personnels présents depuis moins de 2 ans, il passe à 57% au-delà de deux ans. Le côté « motivant » passe de 58% à 25%. « Pénibilité » et « travail manuel » sont légèrement plus ressentis par les « anciens »

Cette analyse est cohérente avec la question 5 de l'enquête ayant porté sur le « tracas ». Globalement deux personnes sur trois ne ressentent pas de tracas, mais les personnels les plus anciens ressentent plus de tracas que les recrues plus récentes.

Pourquoi le ressenti se dégrade-t-il ? Et que peut-on opposer à cette dégradation ?

La sixième question posée a porté sur la connaissance des personnels de l'intérêt médical des projets scientifiques auxquels le service de zootechnie coopère. Il s'est agi de recueillir davantage d'informations sur le caractère réel d'une coopération entre scientifiques et personnels des services de zootechnie, car « connaître la finalité de son travail » peut porter sur la finalité technique (nourrir etc. les animaux), comme sur la finalité médicale voire sociétale (contribution du service aux projets scientifiques).

JE SUIS INFORMÉ DE L'INTÉRÊT MÉDICAL DES PROJETS (merci de cocher (x) à la réponse qui est, pour vous, la plus appropriée)

OUI, TOUT À FAIT	NON, PAS ASSEZ
OUI, SUFFISAMMENT	NON, PAS DU TOUT

Extrait du questionnaire

Cinq qualificatifs positifs et cinq qualificatifs négatifs avaient été proposés ; les 5 qualificatifs positifs ont été mentionnés, alors que seulement 2 qualificatifs négatifs (Pénible et Manuel) sur les 5 ont été utilisés par les personnes interrogées. Les adjectifs Intéressant, Utile, Varié et Motivant arrivent en

tête. Le premier qualificatif négatif « Pénible » arrive en 5^{ème} position quelle que soit la taille de l'animalerie. Le travail en animalerie ne manque pas de sens et n'est ni incompréhensible ni inapproprié.

6-2. Ressentis positifs et négatifs : comparaison entre grandes et petites structures (triés selon la préférence des grandes animaleries)

ANIMALERIE	A1	A2	A5	A7	A9	Total Grandes	A3	A4	A6	A8	Total Petites
NOMBRE DE PERSONNES	9	9	11	11	9	49	4	3	3	4	14
INTÉRESSANT	4	4	9	11	5	33 (67%)	3	1	2	3	9 (64%)
UTILE	4	5	5	7	5	26 (53%)	2	2	1	1	6 (43%)
VARIÉ	2	1	5	5	6	19 (39%)	1	1	1	1	4 (29%)
MOTIVANT	3	2	4	8	0	17 (35%)	2	1	1	1	5 (36%)
PÉNIBLE	2	3	1		4	10 (20%)	1			3	4 (29%)
VALORISANT	2		4	3	0	9 (18%)	2				2 (14%)
TROP MANUEL		3	1		0	4 (8%)	1	1		2	4 (29%)
MANQUANT DE SENS					1	1 (2%)		1			1 (7%)
INAPPROPRIÉ				2	0						
INCOMPRÉHENSIBLE					0			1			1 (7%)

Le classement des items est globalement le même quelle que soit la taille de l'animalerie ; cependant dans les grandes animaleries les qualificatifs positifs remportent 10% de points en plus que dans les petites structures, et la « pénibilité » n'est ressentie dans les grandes structures que par 20% (contre 29% dans les petites), le « trop manuel » par 8% des personnels dans

les grandes structures, contre 29% dans les petites structures.

Le qualificatif « Valorisant » n'est cité qu'en 6^{ème} position dans les animaleries de grande taille et en 7^{ème} position dans celles de petite taille.

6-3. Ressentis positifs et négatifs : comparaison des animaleries avec des personnels ayant du temps de présence en animalerie long ou plus court (tri selon les préférences des personnels à durée de présence plus élevée)

ANIMALERIE	A1	A2	A4	A5	A6	A9	Total avec au moins 2x plus d'anciens / Nombre de personnes	A3	A7	A8	Total avec plus ou autant de récents que d'anciens / Nombre de personnes
NOMBRE DE PERSONNES	9	9	3	11	3	9	44	4	11	4	19
INTÉRESSANT	4	4	1	9	2	5	25 (57%)	3	11	3	17 (89%)
UTILE	4	5	2	5	1	5	22 (50%)	2	7	1	10 (53%)
VARIÉ	2	1	1	5	1	6	16 (36%)	1	5	1	7 (37%)
MOTIVANT	3	2	1	4	1	0	11 (25%)	2	8	1	11 (58%)
PÉNIBLE	2	3		1		4	10 (23%)	1		3	4 (21%)
VALORISANT	2			4		0	6 (14%)	2	3		5 (26%)
TROP MANUEL		3	1	1		0	5 (11%)	1		2	3 (16%)
MANQUANT DE SENS			1			1	2 (5%)				
INCOMPRÉHENSIBLE						0	1				
INAPPROPRIÉ						0	0		2		2 (11%)

Les résultats sont globalement similaires ; seul le classement des items « motivant » et « varié » est inversé.

L'ancienneté a une influence majeure sur la façon de ressentir son travail en animalerie. Dans les animaleries ayant un taux de personnels « récents » plus élevé, trois des quatre qualificatifs positifs (sauf « Valorisant ») arrivent en tête du classement et atteignent entre 89% et 37% des citations. Seul l'item positif : « valorisant » est peu ressenti par les « récents » (26%). Les items négatifs ne sont cités que par 3 ou 4 personnes (sur les 19 participants).

Il apparaît que les aspects positifs s'effritent avec le temps : de 89% « travail intéressant » des personnels présents depuis moins de 2 ans, il passe à 57% au-delà de deux ans. Le côté « motivant » passe de 58% à 25%. « Pénibilité » et « travail manuel » sont légèrement plus ressentis par les « anciens »

Cette analyse est cohérente avec la question 5 de l'enquête ayant porté sur le « tracas ». Globalement deux personnes sur trois ne ressentent pas de tracas, mais les personnels les plus anciens ressentent plus de tracas que les recrues plus récentes.

Pourquoi le ressenti se dégrade-t-il ? Et que peut-on opposer à cette dégradation ?

La sixième question posée a porté sur la connaissance des personnels de l'intérêt médical des projets scientifiques auxquels le service de zootechnie coopère. Il s'est agi de recueillir davantage d'informations sur le caractère réel d'une coopération entre scientifiques et personnels des services de zootechnie, car « connaître la finalité de son travail » peut porter sur la finalité technique (nourrir etc. les animaux), comme sur la finalité médicale voire sociétale (contribution du service aux projets scientifiques).

JE SUIS INFORMÉ DE L'INTÉRÊT MÉDICAL DES PROJETS (merci de cocher (x) à la réponse qui est, pour vous, la plus appropriée)

OUI, TOUT À FAIT	NON, PAS ASSEZ
OUI, SUFFISAMMENT	NON, PAS DU TOUT

Extrait du questionnaire

7-1. a) Connaissance de l'intérêt médical des projets scientifiques

ANIMALERIE	A1	A2	A5	A7	A9	A3	A4	A6	A8	T Général
NOMBRE DE PERSONNES	9	9	11	11	9	4	3	3	4	63
TOUT À FAIT		1	2							3
SUFFISAMMENT	2	6	3	1						12
PAS ASSEZ	3	1	6	7	7	3	1	2*	4	34*
PAS DU TOUT	4	1		3	2	1	2			13
TOTAL TOUT À FAIT ET SUFFISAMMENT	2	7	5	1						15
TOTAL PAS ASSEZ OU PAS DU TOUT	7	2	6	10	9	4	3	2	4	47
TOTAL DES RÉPONSES	9	9	11	11	9	4	3	2*	4	62*

* Une personne n'a pas répondu

7-1. b) Connaissance de l'intérêt médical des projets scientifiques

ANIMALERIE	Grandes animaleries	Petites animaleries
NOMBRE DE PERSONNES	49	14
OUI	3	
SUFFISAMMENT	12	
PAS ASSEZ	24	10
PAS DU TOUT	10	3

Il apparaît de l'enquête un fort besoin d'information des personnels sur l'intérêt final, c'est-à-dire scientifique ou médical des projets auxquels ils contribuent. En effet, 34/49 réponses « je ne suis pas assez ou pas du tout informé » ont été recueillies dans les grandes animaleries et 13 réponses identiques dans les petites animaleries, à savoir la totalité des réponses données.

Une information bonne (« oui, tout à fait ») ou suffisante a été constatée par 15/49 répondants dans les grandes animaleries uniquement.

On peut donc conclure que pour 31% des personnels des grandes animaleries le degré d'information sur l'intérêt médical des projets est convenable, mais que la majorité (69% des répondants) estime manquer d'information sur l'intérêt médical des projets. La situation est encore plus alarmante

dans les petites animaleries, car aucune situation n'a été jugée satisfaisante : 100% des personnels manquent (ou n'ont pas du tout) d'information sur l'intérêt médical des projets.

7-2. a) Connaissance de l'intérêt médical des projets scientifiques : comparaison des animaleries avec des personnels ayant du temps de présence en animalerie long ou plus court

ANIMALERIE	A1	A2	A4	A5	A6	A9	Total avec au moins 2x plus d'anciens / Nombre de personnes	A3	A7	A8	Total avec plus ou autant de récents que d'anciens / Nombre de personnes
NOMBRE DE PERSONNES	9	9	3	11	3	9	44	4	11	4	19
OUI, TOUT À FAIT		1		2			3 (7%)				0
SUFFISAMMENT	2	6		3			11 (25%)		1		1
PAS ASSEZ	3	1	1	6	2	7	20 (45%)	3	7	4	14 (74%)
PAS DU TOUT	4	1	2			2	9 (20%)	1	3		4 (21%)

* Une personne n'a pas répondu

7-2. b) Représentation graphique



■ OUI, TOUT À FAIT
 ■ SUFFISAMMENT
 ■ PAS ASSEZ
 ■ PAS DU TOUT

PENSEZ-VOUS QUE VOTRE FAÇON DE TRAVAILLER POURRAIT CHANGER ?	
OUI	NON

Extrait du questionnaire

Que les animaleries soient composées de personnels anciens ou récents, le désir d'information sur l'intérêt médical des projets scientifiques apparaît clairement 65% des personnels « anciens » et 95% des personnels plus récents.

Une dernière question a porté sur le changement éventuel de la façon de travailler.

8-1. Changement de la façon de travailler : données brutes

ANIMALERIE	A1	A2	A5	A7	A9	A3	A4	A6	A8
NOMBRE DE PERSONNES	9	9	11	11	9	4	3	3	4
OUI	6	8	7	9	4	4	3	3	4
NON	3	1	4	2	5				

8-2. Changement de la façon de travailler : comparaison entre grandes et petites structures

ANIMALERIE	Grandes animaleries	Petites animaleries
NOMBRE DE PERSONNES	49	14
OUI	34	14
NON	15	

8-3. Changement de la façon de travailler : comparaison des animaleries avec des personnels ayant du temps de présence en animalerie longs ou plus courts

ANIMALERIE	A1	A2	A4	A5	A6	A9	Total avec au moins 2x plus d'anciens / Nombre de personnes	A3	A7	A8	Total avec plus ou autant de récents que d'anciens / Nombre de personnes
NOMBRE DE PERSONNES	9	9	3	11	3	9	44	4	11	4	19
OUI	6	8	3	7	9	4	37 (84%)	4	3	4	11 (58%)
NON	3	1		4		5	13 (29%)		2		2 (11%)

Dans les petites animaleries, un changement dans la façon de travailler semble possible pour l'ensemble des personnels interrogés, alors que dans les grandes structures seulement 2/3 des personnels l'envisage. Dans les animaleries où les « anciens » prévalent, 84% des personnels estiment qu'un changement est possible, alors qu'il tombe à 58% dans les animaleries où le temps de présence est plus faible.

DISCUSSION

Lors de ses précédents travaux, le Groupe de Travail « Animalerie » du Réseau Inserm Qualité (Riq) a décrit une « prise en tenaille » des personnels entre des exigences parfois contradictoires et a relié le sentiment de mal-être au travail observé dans de nombreuses structures, à un manque de sens du travail et de reconnaissance (2) et au sentiment de progresser difficilement. Dans un deuxième article (3), quelques conseils pour favoriser la qualité de vie au travail ont été donnés aux managers des services de zootechnie.

Ici il a été décidé d'explorer davantage le sentiment de mal-être et de démotivation et de quantifier, grâce à un questionnaire simple, la situation ressentie par les zootechniciens eux-mêmes. Des informations sur la taille et la durée de présence des animaliers (personnels stables ou changeants) ont également été recueillies afin de les associer, le cas échéant, aux réponses enregistrées. Trois angles ont été choisis pour le questionnement : la motivation des personnels, le contexte (l'organisation) du travail et l'intérêt ressenti pour le travail.

La principale motivation (« Pourquoi je viens au travail ») correspond au besoin de base que représente la rémunération ; elle couvre les deux premiers étages de la pyramide de Maslow

(5, 6): les besoins physiologiques (1) et de sécurité (2). Cette motivation est suivie par « Parce que j'aime mon travail », puis « Pour faire un travail utile ». Ces motivations pourraient être associées par le besoin d'appartenance (au monde du travail, au corps de métier des zootechniciens). Le désir d'accomplir un travail utile situe également l'individu dans sa société (besoins d'appartenance), mais peut également constituer l'accès à l'accomplissement de soi (étape 5 de la pyramide).

Il serait intéressant de mieux comprendre ce qui constitue cet amour, puisque le travail n'est pas perçu comme valorisant.

En revanche, le besoin d'estime (que Maslow situe en 4^{ème} position de sa pyramide) apparaît comme le besoin le moins assouvi dans le cadre de ce questionnaire. En effet, les motivations ayant trait à la reconnaissance par sa hiérarchie, par les chercheurs ou par ses collègues sont citées en tout dernier point. La taille de l'animalerie a peu d'influence sur le classement des motivations au travail. De même, l'ancienneté des zootechniciens dans leur structure a peu d'influence sur le classement, sauf pour une exception. Si l'on considère les animaleries où les personnels bénéficient d'une certaine stabilité (présence d'au moins deux fois plus d'anciens, que de personnels plus récents), le plaisir de retrouver ses collègues se trouve en troisième position du classement (presque ex aequo avec la deuxième place). Dans les animaleries ayant plus ou autant de jeunes que d'anciens, ce critère n'atteint que la 5^{ème} place du classement avec un net décrochage du nombre de points totalisés. Le travail en équipe est-il rare ? Les liens entre collègues sont-ils faibles ?

L'essentiel de la vie sociale se jouerait donc en dehors du travail.

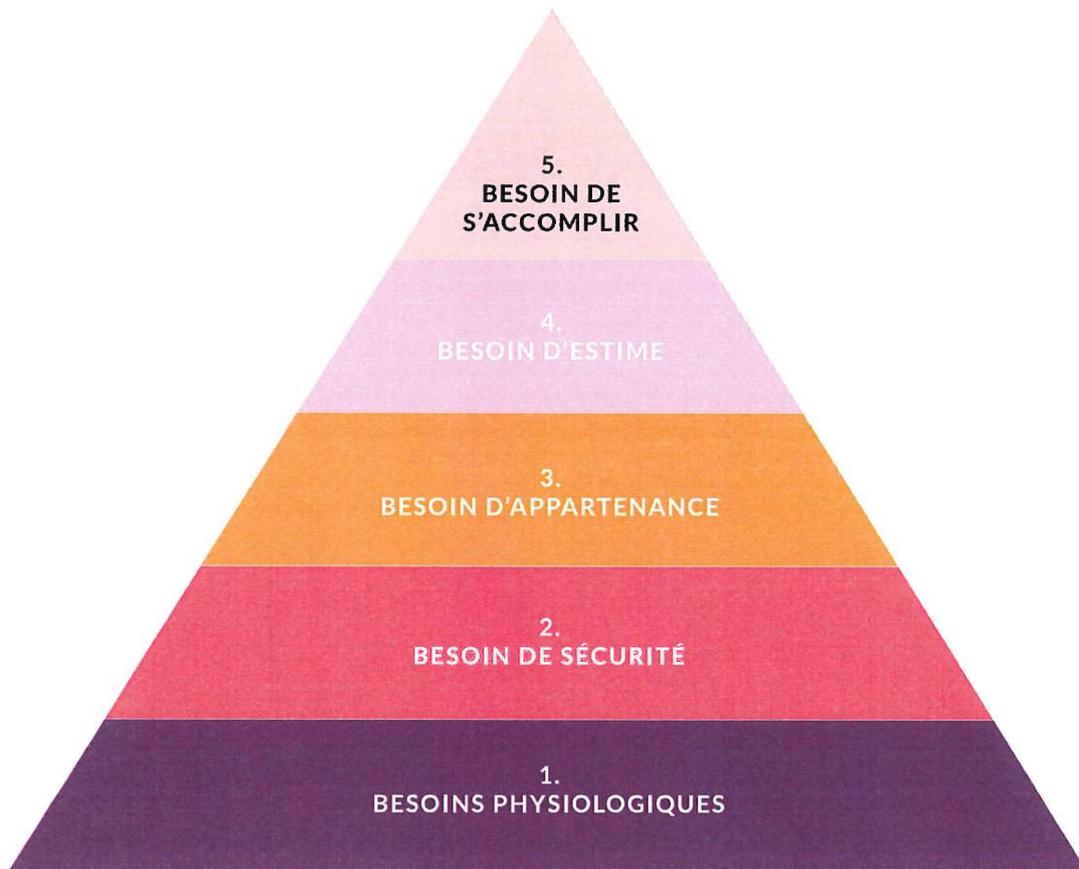


Figure 2 : Représentation de la pyramide des besoins selon A Maslow

La déduction qu'un esprit d'équipe et le plaisir de travailler ensemble requiert du temps à se développer et une certaine stabilité dans la projection dans l'avenir de chaque individu semble s'imposer.

Le faible degré de motivation que représente la reconnaissance, qu'il s'agisse par la hiérarchie, les pairs ou les chercheurs peut interpeller dans la mesure où le travail en zootechnie est une activité de service. Faut-il conclure qu'il y a peu de reconnaissance ? Ou que la reconnaissance n'est pas importante pour les zootechniciens ? Et comment reconnaître leur travail ? Si ce premier résultat est confirmé, il met en exergue deux problèmes : d'une part une situation délicate du manager de l'animalerie et de ses possibilités de motiver les personnels par la reconnaissance de leur plus-value et d'autre part une situation de déconnexion entre zootechniciens et chercheurs ; et pourtant, c'est à ces derniers que les animaux sont destinés et ils occupent, dans le sens d'une démarche qualité (norme ISO 9001), la position de « client » dans le système opérationnel.

Cette étude a volontairement porté sur l'organisation du travail comme facteur influant la qualité de vie au travail en zootechnie et non sur l'ergonomie et les troubles musculo-squelettiques, car l'objectif futur est de proposer des actions managériales, en particulier dans le cadre d'une démarche qualité, pour améliorer la situation.

L'organisation du travail et son contexte ont été abordés par trois questions, portant sur le rôle de la personne dans les projets, le tracas au quotidien et la répartition du travail. Il en ressort que, globalement, le travail est organisé de façon satisfaisante. Le travail à la demande et la proposition d'actions sont plutôt équilibrés. Seul un tiers environ ressent « du tracas » dans son quotidien.

Un éclairage sur l'intérêt du travail a également été exploré par trois questions.

Une première question globale a porté sur la finalité du travail. Il apparaît que la « finalité du travail », sans qu'il ait été précisé si ce terme concernait « l'élevage d'animaux » ou « la finalité médico-sociale du projet de recherche », est bien connue ou connue par pratiquement tous. L'appréciation globale du travail totalise plus de qualificatifs positifs (intéressant, utile, varié) que négatifs (manquant de sens, incompréhensible, inapproprié, trop manuel et pénible).

Cependant, comme lors de la première question, il apparaît, que le travail procure peu de reconnaissance (seuls 14% des personnels qualifient leur travail de valorisant).

La reconnaissance et la valorisation des personnes font cependant partie de l'Indice du Bien-Etre au Travail (IBET), présenté depuis 2011 par Mozart Consulting et le Groupe Apicil et très cités.

JC Tourneur (7) souligne également que les critères de l'IBET insuffisants, mais que de plus, le manque d'information est source de stress et tend à abaisser l'IBET. Notre étude a posé explicitement la question de la connaissance de l'intérêt

médical et sociétal des projets scientifiques dans lesquels les zootechniciens sont impliqués. Dans les petites animaleries pas une seule réponse positive n'a été donnée ; tous les zootechniciens estiment ne pas être assez informés de l'intérêt médical des projets, dans les grandes structures, 34/49 personnes s'estiment pas assez ou pas du tout informés de l'intérêt médical des projets.

En conclusion, la présente étude montre des aspects satisfaisants, mais soulève néanmoins des points plus problématiques. Une meilleure reconnaissance du travail, la compréhension de l'intérêt médical et sociétal des projets scientifiques et donc de la contribution des zootechniciens, sont des éléments cruciaux, d'une part pour motiver les personnels (souvent précaires ou « n'attendant plus rien ») et d'autre part pour manager de façon éthiquement responsable les personnels de ces services sensibles que représentent les services de zootechnie. En zootechnie aussi, le bien-être au travail (8) et le Management Ethique et Efficace (9) sont des objectifs en soi et des vecteurs de performance.

Bibliographie

1. Boulanger V, Brémard S, Descombes S, Mura AM, Giesen E (2011) Le management qualité en animalerie. *Sci Tech Anim Lab* 37/4, 15-90.
2. Mura AM, Lottin Y., Arnaud JD, Gall V, et Giesen E. (2016) L'animalerie prise en tenaille. *Stal*, 42/1, 27-36
3. Arnaud JD, Chauffeton, V., Gall V., Mura AM., Giesen E. (2016) Manager un service de zootechnie pour favoriser la qualité de vie au travail, *Stal* 42/2, 1-9
4. Travailler en animalerie : facteurs de risque, facteurs humains, prévention, évolutions techniques. Table ronde de l'ADHYS - Association pour le développement de l'hygiène et de la sécurité dans les établissements de recherche ou d'enseignement supérieur - (Paris, 13 décembre 2012) Article de revue 06/2013, <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TD%20199>
5. Maslow (1964). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row, Publishers, Inc..
6. Maslow (1998). *Maslow on management*. New York: John Wiley
7. Tourneur JC (2016) *Indice du bien-être au travail et guide contre l'épuisement*. *Enjeux* 361, 47-49
8. Fabrique Spinoza, *Le Bien-être au travail, objectif en soi et vecteur de performance économique*, (2013) www.fabriquespinoza.org
9. Giesen E. (2016) *Quality management for robust and reliable research*. *Int. J. Metrol. Qual. Eng.*, 6, 407-417

ANNEXE : QUESTIONNAIRE

0/ MON ANCIENNETÉ DANS UN SERVICE DE ZOOTECHNIE :

MOINS DE 2 ANS

ENTRE 2 ET 5 ANS

SUPÉRIEUR À 5 ANS

1/ JE CONNAIS LA FINALITÉ DE MON TRAVAIL (merci de cocher (x) sur le point de l'échelle qui est, pour vous, le plus approprié)

OUI											NON
-----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----

2/ POURQUOI JE VIENS AU TRAVAIL (merci de hiérarchiser les réponses de 1 à 9, du plus important au moins important)

POUR ÊTRE RÉMUNÉRÉ

POUR FAIRE UN TRAVAIL UTILE

POUR LA RECONNAISSANCE DE MES COLLÈGUES

POUR LA RECONNAISSANCE DE MA HIÉRARCHIE

POUR LA RECONNAISSANCE DE NOS CHERCHEURS

POUR RETROUVER MES COLLÈGUES

POUR PARTICIPER À LA RECHERCHE

PARCE QUE J'AIME MON TRAVAIL

AUTRE(S) RAISON(S) :

3/ JE RESSENS MON TRAVAIL COMME... (merci de cocher (x) pour les réponses qui sont, pour vous, les plus appropriées)

PLUTÔT PÉNIBLE

INTÉRESSANT

TROP MANUEL

MOTIVANT

VALORISANT

INAPPROPRIÉ

INCOMPRÉHENSIBLE

VARIÉ

MANQUANT DE SENS

UTILE POUR LA SOCIÉTÉ

4/ MON RÔLE DANS LES PROJETS SCIENTIFIQUES QUI FONT APPEL À L'ANIMALERIE (merci de cocher (x) pour la réponse qui est, pour vous, la plus appropriée)

JE PROPOSE DES ACTIONS

JE FAIS CE QUE L'ON ME DEMANDE

JE NE COMPRENDS PAS MON IMPACT DANS LE TRAVAIL

JE NE CONNAIS PAS MON RÔLE

5/ JE RESSENS BEAUCOUP DE TRACAS DANS MON QUOTIDIEN :

OUI

NON

6/ JE SUIS INFORMÉ DE L'INTÉRÊT MÉDICAL DES PROJETS :

OUI, TOUT À FAIT

OUI, SUFFISAMMENT

NON, PAS ASSEZ

NON, PAS DU TOUT

7/ LE TRAVAIL EST ÉQUITABLEMENT RÉPARTI AU SEINS DE L'ÉQUIPE :

OUI

NON

8/ PENSEZ-VOUS QUE VOTRE FAÇON DE TRAVAILLER POURRAIT CHANGER ?

OUI

NON