

Identifier les ajustements faits par les éleveurs pour organiser leur travail et comprendre leur sens

Cécile Fiorelli^a, Jocelyne Porcher^b, Benoît Dedieu^a

^a INRA, UMR1273 Métafort, Equipe Transformations des Systèmes d'Élevage, 63122 Saint-Genes Champanelle, France, cecile.fiorelli@clermont.inra.fr

^b INRA, SADAPT, 16 rue Claude Bernard, 75005 Paris, France

Résumé

Améliorer les conditions de vie au travail des éleveurs nécessite de penser l'organisation du travail de manière à ce qu'elle permette d'articuler production et subjectivité. A partir de cas d'éleveurs pluriactifs, nous avons construit un modèle d'interprétation de l'organisation du travail d'élevage qui met en relation le rapport subjectif au travail avec les modalités et les raisonnements des choix de dimensionnement, de gestion du temps, d'organisation de la main-d'œuvre et techniques d'élevage. Il permet d'explicitier les ajustements faits par les éleveurs pour organiser le travail, le sens qu'ils ont pour eux et la façon dont ils les vivent.

Mots-clés : organisation du travail, subjectivité, élevage, pluriactivité.

Introduction

L'amélioration des conditions de travail des éleveurs est un enjeu de transformation des systèmes d'élevage afin d'assurer la pérennité des exploitations d'élevage, le renouvellement des générations d'éleveurs et de restaurer l'image du métier d'éleveur. Alors que les politiques européennes de développement rural comptent sur l'agriculture pour maintenir des activités en milieu rural, les filières d'élevage craignent les cessations précoces d'activité et les responsables professionnels agricoles déplorent le déficit d'installations. Sont mis en cause par les responsables professionnels, l'encadrement agricole et les éleveurs les revenus insuffisants et les mauvaises conditions de travail, liées à une durée excessive de travail, l'insuffisance du temps libre et la pénibilité.

Face à ces enjeux, les discours de l'encadrement agricole, de nombreuses démarches de conseil et les travaux de recherche des économistes et des zootechniciens sont centrés sur l'amélioration de la vivabilité, de la productivité, du revenu (Benoît et Laignel, 2009), sur la réduction de la pénibilité (Chauvat, Blanchin et al, 2009 ; Roguet, Salaün et al, 2009), de la durée du travail (Dedieu, Servière et al, 2000) dans les exploitations d'élevage. Les recherches mettent au point des techniques, des équipements, des méthodes d'évaluation des systèmes de production (Dedieu, Chauvat et al, 2000 ; Madelrieux, Dedieu et al, 2008) et évaluent techniques et systèmes de production avec cette vision du travail (Veysset, Wallet et al, 2001 ; Martel, Dourmad et al, 2007 ; Madelrieux et Dedieu, 2008 ; Rémond, Pomiès et al, 2009). Dans ces approches, le travail, c'est une question d'argent, de production, de temps de travail et de temps libre. Or, « *travailler ce n'est pas que produire, c'est aussi se produire et vivre ensemble* » (Dejours, 1998). « *Travailler, c'est mobiliser son corps, son intelligence, sa personne pour une production ayant valeur d'usage* » (Dejours, 1998). Et ce travailler « *n'est pas un accessoire de la vie des individus, il représente un rapport fondamental à la vie et contribue à la santé* » (Porcher, 2003). Ainsi la conception et l'optimisation des systèmes d'élevage avec une vision du travail résumée au revenu, à sa productivité, à sa durée ou à sa pénibilité physique altèrent les dimensions affectives (Porcher, 2001 ; Porcher, 2003) et morales (Mouret, 2009) du travail d'élevage. Pour éviter cela, Porcher (2003) argumente que les systèmes d'élevage doivent être pensés en terme de « *conditions du travailler* » pour les éleveurs, c'est-à-dire aux « *conditions de vie au travail* », et pas seulement en terme de conditions de travail. Les conditions de vie au travail, renvoient à la façon dont l'organisation du travail permet aux individus d'articuler leurs activités productives avec leur subjectivité et l'intersubjectivité de leurs relations aux autres et à la vie. Dans la perspective d'accompagner les éleveurs pour améliorer leurs conditions de vie au travail, comment analyser la manière dont l'organisation du travail permet aux éleveurs d'articuler leurs activités productives avec leur subjectivité et l'intersubjectivité de leurs relations aux autres et à la vie ?

Pour caractériser l'organisation du travail, les zootechniciens partent des pratiques d'élevage qui permettent d'analyser l'élaboration de la production, mais aussi d'identifier un calendrier de tâches

(Dedieu, Servièrè et al, 2006). Sont ensuite recensées les durées des tâches estimées par les éleveurs (Dedieu, Chauvat et al, 2000), la répartition des tâches entre les travailleurs, l'ordre des tâches dans la journée et les variations dans la répartition et l'ordre des tâches (Madelrieux, Dedieu et al, 2008), pour finalement construire une représentation, à l'échelle de l'année, de l'organisation du travail réalisée.

Ces méthodes ne disent rien sur la manière dont les éleveurs vivent leur organisation du travail, sur ce à quoi ils tiennent dans cette organisation du travail et pourquoi, ni sur ce qu'ils aimeraient ou pourraient améliorer. Ces approches considèrent l'organisation du travail comme la combinaison de 3 leviers que constituent la conduite (ensemble des modalités techniques d'élevage), la main-d'œuvre (composition du collectif de travail et répartition du travail entre les travailleurs) et les équipements (Dedieu et Servièrè, 2001), ou comme l'ajustement de la conduite et de la main-d'œuvre (Madelrieux et Dedieu, 2008). Ces approches parlent d'ajustements par l'éleveur de la conduite et de la main-d'œuvre sans préciser quels sont ces ajustements, de quoi sont-ils faits, sur quoi portent-ils.

Nous avons donc instrumentalisé le concept de rapport subjectif au travail pour construire un modèle d'interprétation de l'organisation du travail en élevage, à partir d'une étude de cas réalisée chez des éleveurs pluriactifs. Ce modèle met en évidence les cohérences et les tensions entre le rapport subjectif au travail des éleveurs et leurs choix techniques et d'organisation d'élevage. Les deux parties du modèle d'interprétation et son application à trois éleveurs sont successivement présentées. Les intérêts pour l'accompagnement des éleveurs et pour la recherche de ce modèle sont discutés.

Matériel et méthode

Pourquoi étudier le travail chez des éleveurs pluriactifs ?

Nous avons fait l'hypothèse que la pluriactivité des éleveurs faciliterait l'analyse de la façon dont les éleveurs aménagent leurs conditions de vie au travail, à travers leurs choix techniques et organisationnels. La littérature montre en effet que la pluriactivité exacerbe deux facteurs susceptibles d'altérer et d'améliorer les conditions de vie au travail, dont il est aussi question chez les éleveurs monoactifs. Ces facteurs sont : une durée de travail et une complexité d'articulation temporelle des activités *a priori* plus importantes (Dedieu, Laurent et al, 1999 ; Laurent, Blanchemanche et al, 2000) ; une gamme de marge de manœuvre économique du fait de l'existence de revenus non agricoles (Barlett, 1986 ; Robson, Gasson et al, 1987 ; Bessant, 2000) permettant à l'éleveur d'exprimer sa sensibilité et sa liberté dans ses choix techniques et organisationnels d'élevage.

Echantillonnage

L'unité d'observation est celle du ménage et de son système d'activités mais l'objet d'étude est le travail d'élevage dans ses dimensions objectives et subjectives. Nous avons étudié huit ménages soit 11 personnes pluriactives qui élèvent des brebis dans le Puy-de-Dôme (France). L'échantillon a été raisonné pour couvrir une diversité de situations *a priori* sources de difficultés dans l'organisation du travail (taille du troupeau ovin, durée et rythmes de l'activité non agricole) et une diversité d'attentes vis-à-vis de l'élevage (d'une contribution majeure au revenu au hobby qui coûte), d'après une typologie des stratégies d'élevage chez des éleveurs ovins pluriactifs (Fiorelli, Dedieu et al, 2007).

Les entretiens

En 2006-2007, nous avons fait trois entretiens d'environ deux heures chacun. Le premier entretien, compréhensif, était réalisé auprès de chaque personne pluriactive, et s'intéressait aux représentations de l'élevage (Sens et Soriano, 2001). Les deux autres entretiens étaient réalisés de manière dirigée : l'un sur les pratiques d'élevage (de reproduction, d'alimentation, sanitaires, de gestion du pâturage, de gestion des mises bas), l'autre sur le « qui fait quoi », à partir de la reconstitution de journées types couvrant toute l'année.

Référents théoriques et méthodologiques

Pour aborder le travail à la fois dans ce qu'il se déploie dans les mondes objectif et subjectif, nous avons construit un cadre d'analyse qui articule des éléments théoriques issus de la zootechnie des systèmes d'élevage et de la psychodynamique du travail.

Nous avons emprunté aux travaux de psychodynamique du travail de Dejours (1993 ; 1998 ; 2000 ; 2009), la définition du travail, du rapport subjectif au travail, l'hypothèse de centralité du travail dans la construction de l'identité et du travailleur. Le travail ne sert pas qu'à produire, il sert aussi à vivre ensemble et à construire son identité. Travailler, c'est s'épanouir, développer et exprimer sa créativité, son intelligence, sa sensibilité. Le rapport au travail n'est donc pas seulement d'ordre technique ou économique, il est aussi d'ordre affectif et identitaire. Il passe par les sentiments et par le corps subjectif, qui se différencie du corps biologique, parce que le corps subjectif est le corps vécu, celui qui permet d'éprouver les choses. Le travailleur est considéré comme un sujet aux désirs conscients et inconscients, contradictoires. Il engage sa personnalité toute entière dans le travail, en espérant en sortir grandi. Cet engagement est donc individuel, complexe et multidimensionnel, c'est le rapport subjectif au travail. La dynamique de l'identité au travail passe par la reconnaissance du travail accompli. Cette reconnaissance repose sur un double jugement : le jugement d'utilité par les bénéficiaires du travail et le jugement de beauté par les pairs (travail fait dans les règles de l'art).

Nous avons retenu de la zootechnie des systèmes d'élevage, la façon de penser l'organisation du travail comme une combinaison de leviers (Dedieu, Servière et al, 2006), que sont la conduite, la main-d'œuvre, les bâtiments et les équipements, même si ici nous ne traitons pas du levier bâtiment-équipement ou comme l'ajustement entre la conduite et les travailleurs (Madelrieux et Dedieu, 2008). Par contre, nous n'avons pas repris les représentations de l'éleveur en tant que « *pilote technico-économique* » (Landais, 1987) ou « *pilote de l'organisation du travail* » (Dedieu, Faverdin et al, 2008), ni les postulats de rationalité limitée et de cohérence entre les actes de l'éleveur d'une part, et entre les objectifs et les actes d'autre part (Landais, Deffontaines et al, 1988).

Nous avons analysé les combinaisons de modalités d'élevage et d'organisation en cherchant à identifier les cohérences, mais aussi les tensions entre modalités ou avec les éléments marquants du rapport subjectif au travail.

Caractérisation du rapport subjectif au travail

Notre proposition consiste à construire une vision simplificatrice du rapport subjectif au travail d'élevage en le décomposant en rationalités subjectives du travail, de manière à s'en saisir pour éclairer les ajustements des éleveurs dans l'organisation de leur travail. Une rationalité subjective (RS) du travail est ce qui fait sens pour le sujet dans son travail, cela correspond à ce que le travailleur engage de lui dans le travail mais aussi attend en retour du travail pour lui. L'identification des types de rationalités subjectives du travail s'est faite à partir de la bibliographie (Dejours, *ibid.* ; Porcher, *ibid.*) et de l'ensemble des discours des éleveurs. Nous avons d'abord identifié 5 types non exhaustifs de RS du travail : économique, relationnelle, identitaire, technique, relative à l'engagement du corps subjectif au travail et la diversité de leurs expressions. Dans le travail réel, les RS du travail forment un tout, le rapport subjectif au travail d'élevage et à l'autre travail. Nous avons donc ensuite analysé comment les types de RS du travail d'élevage s'expriment et s'articulent entre elles et avec les expressions des RS pour l'autre travail, pour chaque cas.

Rationalité subjective économique

Nous avons identifié 4 types d'expressions : 1) un revenu principal ou complémentaire pour la famille est attendu du travail d'élevage ; les modalités 2), 3) et 4) sont caractérisées par la non attente d'un revenu pour les besoins de la famille ; 2) le bénéfice dégagé par le travail d'élevage est entièrement réinvesti sur l'exploitation qui représente un lieu de capitalisation du ménage ; 3) le travail d'élevage doit autofinancer le fonctionnement de l'exploitation, les revenus des autres activités permettent d'investir sur l'exploitation ; 4) les revenus des autres activités couvrent les besoins de la famille, financent en partie le fonctionnement et les investissements sur l'exploitation.

Rationalité subjective relationnelle

Les expressions de la RS relationnelle ont à voir avec le fait que le travail d'élevage consiste en des relations avec les animaux qui sont source de plaisir, de reconnaissance, de bien-être, de mieux vivre. Ces relations permettent aux éleveurs d'investir positivement leur affectivité. En donnant aux bêtes, en recevant des bêtes et en rendant aux bêtes, ils éprouvent le plaisir d'être responsables, d'être engagés vis-à-vis des bêtes mais aussi le plaisir de la réciprocité, « *les bêtes rendent ce que vous leur faites* », dit Robert. Il s'agit pour eux d'aimer et de se sentir aimés par les bêtes « *j'aime quand les brebis viennent vers moi pour se faire caresser* », déclare Frédéric. Les bêtes, c'est comme une famille : « *on n'a pas d'enfant à 2 pattes mais beaucoup à 4 pattes* », dit Béatrice. Ces relations procurent aussi aux éleveurs le plaisir des sens et un contact privilégié avec la vie : faire de l'élevage « *fait vraiment vivre* », pour Jérôme ; Elisabeth raconte : « *on assiste tous les jours à des naissances* » ; pour Robert, faire de l'élevage c'est « *aider la vie.* » Certains éleveurs disent que le travail avec les bêtes les détend, les ressourcent : « *les bêtes ça dépayse [...] tu coupes les ponts* », pour Marie-Françoise, vendeuse dans une boulangerie. Ils apprécient les relations pacifiques, par opposition aux relations parfois agressives, irrespectueuses ou de domination vécues dans leur autre travail, « *les bêtes, elles te font pas de remarques ; si t'es pas à l'heure, c'est pas grave...* » explique Marie-Françoise.

Les expressions de la RS relationnelle ont aussi à voir avec le plaisir de travailler avec des « collègues » choisis : ensemble en famille, avec leur conjoint ou leurs enfants. Le travail d'élevage est apparu comme un temps et un lieu de partage de passion commune notamment avec le conjoint mais aussi avec d'autres éleveurs dans les foires, les concours, les estives collectives. La solidarité entre éleveurs ovins fait partie du plaisir du travail d'élevage.

Rationalités subjectives identitaires

Les expressions de la RS identitaire ont à voir avec la façon dont le travail d'élevage construit positivement l'identité des éleveurs grâce à un rapport homme-travail d'élevage, jugé épanouissant et enrichissant, souvent par opposition avec l'autre travail jugé inintéressant. C'est particulièrement le cas pour les éleveurs ayant choisi cette activité par goût (et pas forcément l'autre). Pour certains, les revenus des autres activités permettent alors de réaliser leur rêve d'enfance d'être éleveur. Les éleveurs insistent sur le plaisir d'exercer un métier dans lequel il est toujours possible de progresser, d'apprendre contrairement à certains postes de salariés sans perspective d'évolution, « *l'élevage c'est un métier qu'on apprend toute sa vie* ». Pour eux, la maîtrise de ce métier est d'autant plus valorisante que le métier d'éleveur est reconnu comme étant complexe, qu'il donne l'opportunité d'exercer son intelligence. Ils racontent aussi le plaisir et la satisfaction de pouvoir exercer leur liberté et de se sentir responsable de faire évoluer l'organisation du travail, le contenu de la tâche, le mode opératoire, surtout quand cela est impossible dans leur autre travail : « *je suis libre de faire à mon idée, je suis responsable des décisions et des résultats* », explique Georges. Enfin, ils bénéficient de la reconnaissance. Cette reconnaissance provient du jugement d'utilité porté par les clients (bouchers, groupements, consommateurs) ou par leurs conjoints pour l'aide apportée, et des jugements de beauté proférés par les voisins agriculteurs, le conjoint chef d'exploitation, le technicien de groupement, qui attestent de la qualité du travail fait et du coup que ces personnes soient capables d'être des bons éleveurs. Les expressions de la RS identitaire ont aussi à voir avec le fait que le travail d'élevage permet de s'accomplir en s'inscrivant dans une histoire familiale. En s'installant à leur tour, certains éleveurs veulent contribuer à la préservation d'un « patrimoine » familial, qui va bien au-delà de la dimension économique : il s'agit d'assurer la continuité de la vie avec des bêtes, de l'exploitation des terres et la sauvegarde des savoir-faire, « *je voulais empêcher que ça soit fini* », déclare Jérôme, petit-fils d'éleveur. Certains éleveurs se sentent dépositaires temporaires d'un patrimoine entre les générations antérieures et futures. Être éleveur c'est d'abord, pour André, « *une suite, la suite de [ses] parents* » puis « *travailler et vivre là où il a [ses] racines.* »

Rationalité subjective technique

Les expressions de la RS technique du travail sont relatives au plaisir d'obtenir des performances techniques, à la passion vis-à-vis d'une race. Ce qui leur plaît, c'est travailler avec des bêtes qui ont des aptitudes particulières et les faire exprimer sous forme de performance. Deux types d'aptitudes

sont mises en avant : en relation avec la production (la prolificité, la capacité laitière, la conformation des agneaux...) « *une brebis qui me fait deux agneaux qui font 40 kg en 120 jours, c'est formidable !* » et en relation avec le comportement (facilité d'agnelage, docilité des brebis...). L'efficacité de l'organisation du travail est aussi un registre d'expression de la RS du travail. Certains éleveurs ont exprimé leur fierté d'être capable de faire un double travail, de bien s'organiser, « *il faut qu'on s'organise, parce que la semaine, nous, on travaille* », d'être astucieux, « *il suffit d'y penser !* » et de toute façon « *on apprend à ses dépens* », déclare Robert qui a amélioré toute sa vie son système car « *il ne faut pas s'emmerder* », ou bien, « *d'y passer le moins de temps possible* ». La RS technique du travail d'élevage peut aussi être déniée : « *Pour les machins azotés, pas azotés, j'y regarde pas moi !* », « *R3+, P, O qu'est-ce qu'on s'en fout !* »

Rationalité subjective relative à l'engagement du corps au travail

Les expressions de cette RS ont à avoir avec le rapport sensible, physique au travail. Pour plusieurs éleveurs pluriactifs, le travail d'élevage est l'occasion d'engager autrement leur corps au travail : dehors au lieu d'à l'intérieur, « *travailler dans les prés c'est autre chose que d'être enfermé toute la journée [dans un fournil ou dans le camion]* », à leurs rythmes et selon leurs horaires au lieu d'avoir des cadences et des horaires imposés, « *[l'élevage], ça change de train de vie* », de travailler plus physiquement ou autrement et de manière moins monotone que immobile à un poste. Georges dit que l'élevage ça lui permet de « *rester en forme pas comme [ses] collègues du Centre de tri.* »

Compréhension de la spécificité de chaque cas

Nous représentons le rapport subjectif au travail par le volume d'une pyramide dont les 4 sommets correspondent aux 4 RS économique, relationnelle, identitaire, technique et avec la RS relative à l'engagement du corps au travail située au centre de la pyramide, puisque le corps subjectif est au cœur du travail. Pour des raisons de lisibilité, les expressions de la composante du corps subjectif au travail sont placées à l'extérieur de la pyramide et sont suivies d'une flèche qui va vers le centre de la pyramide. Les cercles expriment les associations entre composantes du travail. Le renvoi à l'autre travail figure en opposition (\neq), ou en similitude ($=$). Nous appréhendons les spécificités du rapport subjectif au travail de chaque éleveur selon : 1) les types de RS mises en avant et leur place relative dans le rapport au travail. Certains rapports subjectifs au travail sont apparus dominés par 2 RS (identitaire et technique, ou bien identitaire et relationnel), ou par 3 (économique, identitaire et technique). D'autres sont apparus relativement « équilibrés » sur toutes les RS ; 2) la façon dont les éleveurs expriment les liens entre les RS ; 3) les relations entre le rapport subjectif au travail d'élevage et celui à l'autre travail.

Caractérisation des ajustements dans l'organisation du travail

L'organisation du travail en quatre entités

Notre objectif était de rendre compte des ajustements qui sous-tendent globalement l'organisation du travail en élevage. Nous proposons d'identifier le raisonnement de quatre entités clés de l'organisation du travail : le dimensionnement des activités, l'allocation du temps aux différentes activités, la composition et la mobilisation du collectif de travail pour l'élevage, les choix d'élevage. Nous les avons retenues à partir de la bibliographie sur les méthodes d'analyse des systèmes d'activités agricoles complexes (Paul, Bory et al, 1994), de l'approche globale de l'exploitation (Bonneviale, Jussiau et al, 1989), du travail dans les systèmes d'élevage (Dedieu B., Servièrre G. et al, 2006) et des analyses de discours des éleveurs. Nous avons distingué l'activité d'élevage, les autres activités économiques et les activités privées de l'éleveur et de son conjoint le cas échéant. A partir du contenu de tous les entretiens et pour chacune des entités, nous avons analysé les modalités et leurs justifications pour identifier le raisonnement par l'éleveur du rôle de l'entité dans l'organisation du travail ainsi que ce qu'apporte l'entité sur le plan subjectif. Nous avons distingué un rôle de levier (Dedieu B., Servièrre G. et al, 2006), dans le cas où l'éleveur considère l'entité comme ajustable, pour réduire une tension en terme de charge de travail et un rôle de pivot, en s'inspirant de Valax (1989), quand l'entité constitue un élément central, fixe, autour duquel l'éleveur organise les autres entités de l'organisation du travail.

Le dimensionnement des activités

Le dimensionnement est la taille du cheptel pour l'activité agricole, le taux d'emploi pour les activités salariées, la durée annuelle des chantiers pour les activités indépendantes. L'analyse a porté sur le raisonnement du dimensionnement : est-il considéré par l'éleveur comme un moyen explicite pour limiter la quantité de travail (= levier) ? Sur quelles activités porte le levier ? Pourquoi ?

La gestion du temps

Nous distinguons trois « temps » : le temps « agricole », le temps « pour les autres activités », le temps apparent de « non travail » correspondant respectivement au travail agricole, aux autres activités économiques et aux activités privées ; même si, sur le plan subjectif, le travail ne s'arrête pas aux horaires des activités (Dejours, 1993). Nous avons analysé la façon dont les éleveurs articulent ces trois temps en caractérisant quel temps est levier ou pivot et pourquoi.

Le collectif de travail

L'analyse a porté sur le raisonnement de la composition du collectif de travail et de la répartition des tâches. La composition du collectif est caractérisée par la taille du collectif, l'appartenance ou non au ménage. Pour la répartition des tâches, nous avons distingué le travail quotidien avec les bêtes et le travail non quotidien sur les surfaces et caractérisé lesquels étaient pris en charge par les membres du ménage, lesquels étaient partagés ou délégués, pourquoi.

Les choix d'élevage

Les éleveurs, par l'intermédiaire de leurs choix d'élevage, ont la main sur le contenu de leur travail agricole, et donc sa durée et son rythme. Les choix étudiés ont concerné : la gestion de la reproduction, de l'alimentation, des aspects sanitaires, de la commercialisation. Une attention particulière a été donnée à la gestion des mises bas. L'analyse a porté sur le raisonnement de ces choix : est-ce que l'éleveur les considère comme des leviers, c'est-à-dire des moyens explicites pour limiter la quantité de travail ? Pourquoi ?

Les ajustements de chaque entité de l'organisation du travail

Le dimensionnement des activités

Le raisonnement des dimensions des activités est soumis à des contraintes extérieures (disponibilité des terrains, des droits à prime, statuts fiscaux). Cependant, la façon de gérer ces contraintes est intimement liée au sens donné à chaque activité. Nous avons distingué quatre raisonnements selon si le levier concerne le dimensionnement de l'activité agricole ou celui de l'autre activité ou bien de toutes les activités, enfin aucune d'entre elles.

- les dimensions de l'autre activité et des activités privées sont le pivot, la dimension de l'activité agricole est le levier. Le raisonnement consiste à limiter ou à réduire la taille du cheptel de manière à porter aux animaux l'attention souhaitée, compte tenu des disponibilités laissées par les autres activités dont les dimensions ne sont pas considérées comme ajustables. C'est le cas d'éleveurs qui exercent une activité salariée à temps plein incontournable car constituant le principal revenu de leur ménage et pour qui, passer du temps avec les bêtes est important pour le plaisir et pour les résultats techniques. « *L'autre jour j'en parlais avec le technicien, c'est vrai que... continuant comme je faisais, ou alors il m'a dit « faudrait diminuer ton travail [de salarié] de moitié quoi ! » En diminuant le travail de moitié, avec les brebis que j'avais, enfin ça ne passait pas non plus ! »*

- la dimension de l'activité agricole est le pivot, celle de l'autre activité est le levier. Le raisonnement consiste à réduire l'importance de l'autre activité (le taux d'emploi pour les salariés, le nombre de chantiers pour les indépendants), de manière à être suffisamment disponible pour mener l'activité agricole comme souhaité, compte tenu de sa taille ; c'est le cas d'André, éleveur et bûcheron à titre indépendant : « *Je n'en prends pas non plus... si on me propose trop de bois, je n'en prends pas... faut le faire aussi [...] je connais mes limites. Je sais qu'il y a le reste [la ferme] à faire.* »

- la dimension de chaque activité est un levier. Le raisonnement consiste à ajuster les dimensions de toutes les activités, les unes aux autres. Robert explique qu'il a diminué son travail d'entretien de voirie quand sa compagne a travaillé à l'extérieur, de manière à être plus disponible sur l'exploitation. Récemment il envisageait d'arrêter l'entretien de voirie pour des raisons fiscales et d'augmenter le troupeau pour compenser le manque à gagner : « *il vaut mieux mettre des brebis à la prime que d'aller travailler avec un tracteur.* »

- Certains éleveurs ne considèrent pas le dimensionnement des activités comme un levier pour réduire la charge de travail. Ils développent toutes les activités et se plaignent de la pénibilité du travail. Mais, par exemple, le développement de l'élevage répond à des RS identitaire et économique : pour l'éleveur boulanger-pâtissier, il sert à donner du travail à ses enfants et pour l'entrepreneur de terrassement, il permet d'être un grand propriétaire et de capitaliser. Le développement de l'activité de boulangerie et de terrassement vise à augmenter les revenus des ménages.

La gestion du temps

Dans l'échantillon, il existe une diversité de raisonnements concernant l'articulation des temps « de travail agricole », « de l'autre travail » et « de non travail. » Certains sont permanents, d'autres sont spécifiques d'une période de l'année (par exemple le compromis « n'avoir que du temps « de non travail » » correspond au temps passé en vacances), d'une partie de la semaine (quand les enfants sont là). A titre d'illustrations, nous présentons trois raisonnements :

- Faire de l'autre travail le pivot en lui attribuant la priorité et le plus de temps, faire le travail agricole dans les trous laissés par l'autre activité, et réduire à l'extrême le temps « de non travail », et notamment le sommeil. C'est le cas du couple d'éleveurs boulangers. « *Nous il attaque à deux heures du matin, il fait le pain, après il faut qu'il fasse les tournées [...]. Il part en tournée à 10h donc faut que les brebis soient soignées avant dix heures ; si ce n'est pas fait, il faudra que ça attende l'après midi voilà, donc en début d'après midi, et le soir après.* » Monsieur raconte que « *ça [les brebis] se débrouille un peu tout seul* » car « *[il n'a] pas le temps d'y faire [l'élevage] !* » Il n'a pas d'ambition de résultat technique, il souhaite capitaliser pour l'installation de son fils. Le temps « de non travail » est très réduit au profit de l'activité de boulanger-pâtissier, pénible mais très rémunératrice : « *c'est vrai, on n'a pas de vie... on n'a pas de week-end ! Faut travailler ! C'est là que l'on travaille le mieux ! Le samedi et le dimanche, les jours fériés, les vacances ! Les vacances on ne peut pas partir avec les gamins ! C'est vrai on est coincé !* »

- Consacrer le plus de temps possible à l'activité agricole aux dépens du temps « de non travail », après une autre activité à durée fixe, pivot. Béatrice accepte de réduire au minimum son temps « de non travail » (y compris son sommeil) en choisissant un travail de salarié de 4h à 10h du matin pour consacrer du temps la journée aux brebis, « *ses filles.* » Elle explique « *Moi le soir à 9h, il n'y a plus de bonne femme. On ne peut rien faire. On ne peut pas dire, samedi on va boire l'apéro chez quelqu'un. Non je vais me coucher. On n'a pas de vie. Mais c'est un choix pour ça, pour les bêtes.* »

- Faire de l'activité agricole le pivot en lui attribuant la priorité et le plus de temps, considérer les autres activités comme des leviers en décalant ou en supprimant l'autre activité et en réduisant le temps « de non travail ». Ce compromis repose sur la possibilité pour les salariés de décaler des horaires, poser des jours de congés et pour les indépendants à faire attendre ou refuser des chantiers (de manière anticipée ou improvisée). André, éleveur bûcheron et employé communal, explique : « *De toutes façons c'est ma priorité. Dans ma tête c'est comme ça... je ne me consacre qu'aux moutons. Et je fais d'abord... je pense d'abord les moutons avant d'aller faire même l'eau. S'il y a une fuite à midi, je n'irais pas faire la réparation avant une heure et demie.* » Visant des performances techniques élevées et passionné par les bêtes, Jérôme, salarié en usine, raconte : « *A partir du week-end prochain, je suis en congés. J'ai un mois pour l'agnelage.* »

La composition du collectif de travail et la répartition des tâches

Selon les ménages et les périodes de l'année, deux grands types de raisonnements s'opposent :

- Répartir les tâches entre les membres d'un collectif de travail important en nombre de personnes et divers du point de vue de leurs statuts (bénévolat, entraide, sous-traitance) pour le travail agricole et parfois pour le travail extérieur, afin de maintenir l'équilibre souhaité entre les temps « agricole », « extérieur » et de « non travail ». Plusieurs éleveurs se font aider ou sous-traitent le travail non quotidien sur les surfaces, mais mettent un point d'honneur à assurer seuls le travail quotidien avec les animaux. C'est le cas d'éleveurs pour qui l'élevage est d'abord un choix personnel et une façon de se réaliser. Georges explique « *je vais à la Poste, ma femme ne met pas les pieds, mais c'est aussi tacite parce que je ne veux pas qu'elle vienne pour d'autres raisons.* »

- Assumer l'ensemble du travail avec une main-d'œuvre quasi-exclusivement familiale. André éleveur bûcheron employé municipal explique : « *mon frère m'aide pour faner surtout. Après je peux me débrouiller. [...]. Non, non il n'y a pas d'entraide.* » Gilbert éleveur entrepreneur de terrassement explique : « *l'été, si je travaille plus tard, le soir, je lui dis de sortir les moutons et puis c'est elle qui y va. Ça me permet de travailler plus tard.* » Ce raisonnement est fréquent chez les pluriactifs pour qui

l'élevage c'est d'abord être ensemble, en couple, en famille. Elisabeth éleveuse et employé municipale explique : « *Alors on travaille à deux pour changer les filets. Pour emmener de l'eau c'est lui qui le fait. Mais autrement s'il y a une bête de malade, on la soigne à deux.* »

Les choix d'élevage

Nous avons identifié deux façons opposées de raisonner globalement les choix d'élevage :

- comme pivot de l'organisation du travail : les choix d'élevage priment, la main-d'œuvre ou le temps dédié à l'élevage sont ajustés pour faire face au travail requis par les choix d'élevage. Ce raisonnement a notamment été observé dans les situations où l'élevage a été choisi par goût et où le plaisir des éleveurs repose sur l'obtention de résultats le plus souvent techniques, parfois techniques et économiques, jugés bons par ces éleveurs et/ou sur le contact important avec les animaux. Des pratiques exigeantes en temps de travail (surveillance intense des mises bas, biberonnage, allotement sophistiqué, manipulations fréquentes, gestion du pâturage au fil, multiplication des périodes de mises bas) sont mises en œuvre soit par un collectif important, soit par des éleveurs qui ne comptent pas leur temps et leur énergie. Béatrice explique : « *là, j'ai des biberons, j'en ai 17 sous les lampes... Quand il faut tout soigner, c'est vrai, des fois c'est assez dur... mais ça ne fait rien !... on a le contentement quand tout est fait, quand tout va bien.* »

- comme des leviers dans l'organisation du travail, structurellement ou conjoncturellement. L'éleveur opte pour une conduite qui minimise son temps de travail (surveillance réduite des mises bas, pas de biberon, peu de ré-allotement, pâturage continu), ou cale le nombre, la fréquence et le moment des périodes d'agnelages selon la disponibilité laissée par les autres activités. Frédéric éleveur et salarié agricole de remplacement explique que : « *Travaillant à l'extérieur on ne peut pas tout faire. C'est pour ça d'ailleurs que je reviens à un agnelage par an.* » Georges explique qu'il fait des impasses sur l'entretien des surfaces, faute de temps, conjoncturellement.

Portraits

Frédéric

Frédéric élève 180 brebis et il est salarié dans le service cantonal de remplacement des éleveurs. Il remplace surtout les éleveurs ovins qui ont des mandats professionnels et des troupeaux importants. Il mène donc deux activités d'élevage. Il est néo-rural. Il a 40 ans. Il est marié et a deux jeunes enfants de moins de 7 ans. Sa femme aime l'élevage mais pas les brebis, elle n'intervient pas sur l'exploitation. Il a monté une exploitation ovine en 2004. Il essaie de réserver le dimanche pour sa famille.

Ce qui est marquant dans le rapport au travail d'élevage de Frédéric, ce sont (cf. *Figure 1*) : 1) l'expression des 5 types de RS avec une place très importante de la RS relationnelle avec les éleveurs ovins et les brebis ; 2) le lien entre les RS technique, relationnelle, relative à l'engagement du corps dans le travail : Frédéric aime « *être du matin au soir dans les brebis* » et pense qu'il s'occupe mieux des brebis du fait qu'il les aime par rapport aux autres salariés du service de remplacement ; 3) l'activité salariée assure un revenu pour les besoins du ménage ce qui n'est pas le cas de son activité indépendante d'élevage mais sur les plans identitaire, technique, relationnels, les deux activités d'élevage lui rapportent.

L'activité de salarié dans le service de remplacement assure à Frédéric le revenu pour le ménage (femme en congé parental, puis à temps partiel puis au chômage). Il s'agit d'un contrat annualisé d'au moins 1200 heures mais il en a réalisé 1740 en 2006 car il avait besoin d'argent et qu'« *[il] aime rendre service* ». Cette activité a permis à Frédéric de mettre le pied à l'étrier pour apprendre l'élevage des brebis mais elle lui laisse très peu de temps pour s'occuper de son exploitation qu'il continue de développer en agrandissant le cheptel et en louant une deuxième exploitation à 20 km de son lieu de sa première exploitation, qui est aussi son lieu d'habitation. L'activité salariée est le pivot dans la journée et sur l'année. Il travaille sur son exploitation plus tôt ou plus tard ou dans les journées restées libres. Le collectif de travail rassemble autour de lui le propriétaire de l'exploitation louée qui s'occupe des bêtes hivernées là-bas, les clients du service de remplacement pour les foin et les chantiers ponctuels sur le troupeau, et le tondeur. Le collectif de travail constitue un levier à la fois pour les chantiers et pour une partie du travail quotidien avec les animaux. Les choix d'élevage constituent un levier d'ajustement conjoncturel mais pas encore un levier structurel. Frédéric est

partagé : il a essayé de mettre en place le modèle technique qu'il voit chez les clients du service de remplacement, alors qu'il n'a ni la disponibilité ni les bâtiments adéquates ; l'ajustement conjoncturel a consisté en certaines impasses en terme de surveillance, de traitements sanitaires qui ont généré une importante mortalité, dégradé fortement les performances technico-économiques et déçu Frédéric. Il a du mal à se résoudre à choisir un rythme de mise bas requérant moins de travail mais jugé « moins technique ». Pour des raisons économiques, mais aussi relationnelles il ne peut pas diminuer le volume de son activité salariée.

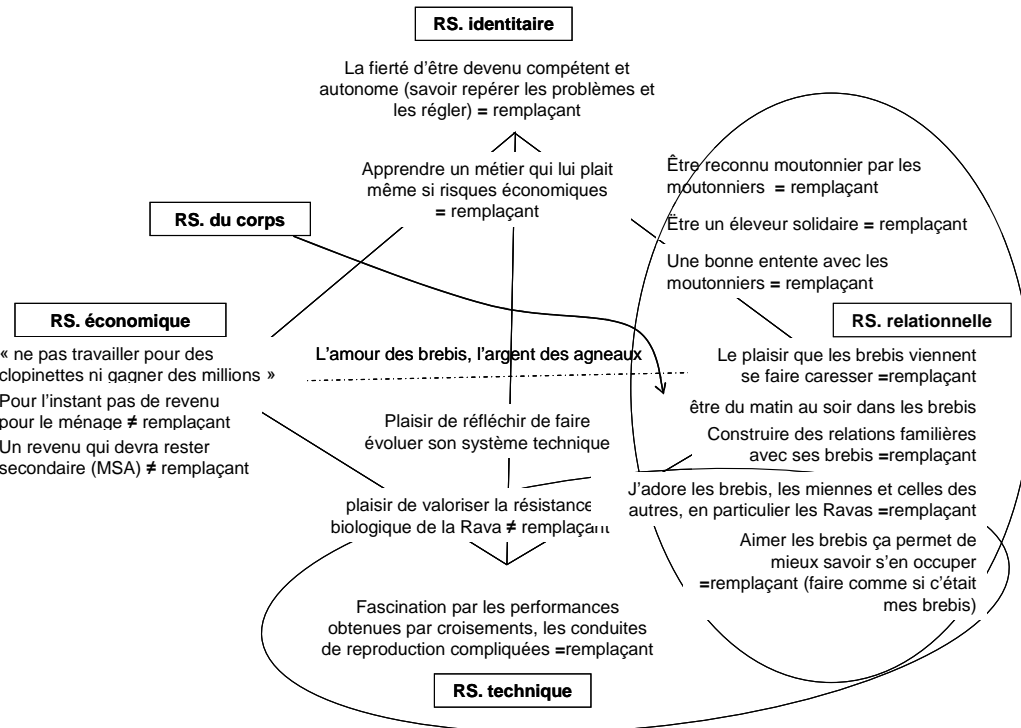


Figure 1. Représentation schématique du rapport subjectif au travail d'élevage de Frédéric

Béatrice et Robert

Ils élèvent 340 brebis. Béatrice est salariée dans un supermarché où elle fait de la mise en rayon à l'aube. Elle a environ 40 ans et n'a pas d'enfant. Robert approche les 60 ans et il a une fille. Il a développé une activité d'entretien de voirie auprès des communes alentours.

Ce qui est marquant dans le rapport au travail de Béatrice, ce sont (cf. Figure 2) : 1) la prépondérance des rationalités relationnelle, identitaire, et du corps subjectif au travail, le déni de la rationalité technique et le « report » de la rationalité économique sur Robert, son conjoint, chef d'exploitation ; 2) le lien étroit des rationalités identitaire et relationnelle du travail d'élevage vécu par Béatrice comme un rôle de mère, éducatrice, nourricière, protectrice vis-à-vis des brebis et des agneaux, aux côtés de son conjoint ; 3) son travail au supermarché lui assure un revenu et une couverture sociale tandis que le travail d'élevage lui rapporte sur les plans identitaire, relationnel et du corps subjectif au travail ce que son travail au supermarché ne lui rapporte pas.

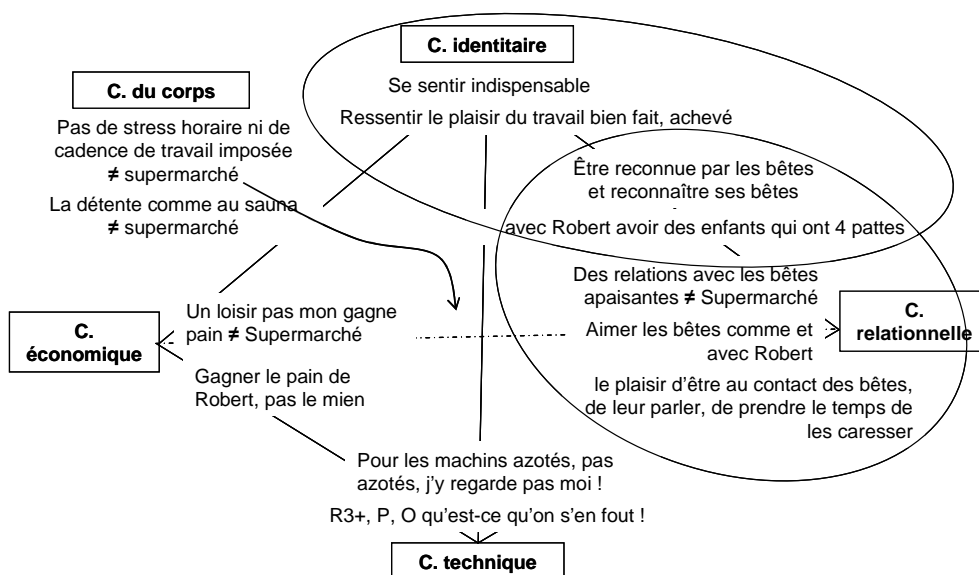


Figure 2. Représentation schématique du rapport subjectif au travail d'élevage de Béatrice

Ce qui est marquant dans le rapport au travail d'élevage de Robert ce sont (cf. Figure 3) : 1) l'expression équilibrée des 5 types de rationalités ; 2) la manière dont Robert lie les rationalités économique et relationnelle du travail d'élevage en disant que « *aimer les bêtes, ça rapporte* », la manière dont il lie les rationalités technique, identitaire, économique et du corps au travail en disant qu'il faut « *être astucieux pour économiser du temps [et réduire l'astreinte] et la pénibilité même si ça coûte un peu plus cher* » ; 3) le fait que dans ses deux activités il cherche un revenu et il aime faire à sa façon et bien s'organiser.

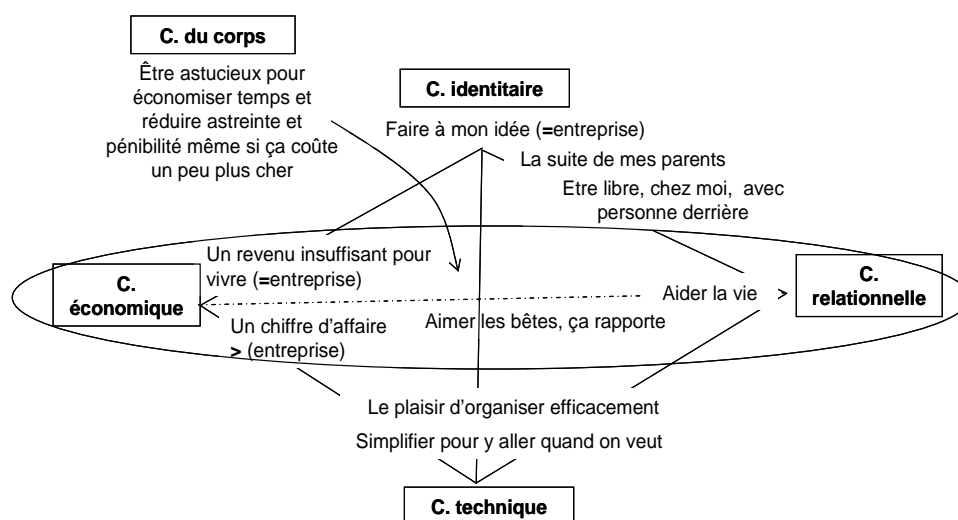


Figure 3. Représentation schématique du rapport subjectif au travail d'élevage de Robert

Robert a appris le métier à Béatrice. Ils partagent le même investissement affectif vis-à-vis des animaux. Il a agrandi le troupeau quand Béatrice s'est investie dans le travail d'élevage. Il a développé le travail d'entretien de voirie au gré des opportunités mais dans les limites de sa disponibilité. Rencontrant des difficultés fiscales sur son activité d'entreprise, il décide d'agrandir un peu le troupeau et de limiter le travail d'entreprise. Elle a cherché un emploi en dehors de l'exploitation pour s'assurer un statut et un revenu personnels. Elle a choisi ce temps plein au supermarché qui lui « *laisse du temps la journée pour les moutons* » mais qui est pénible. En terme de dimension toutes les activités sont pensées comme ajustables. Sur le plan de la gestion du temps, les activités d'élevage et de cultures, et le plus souvent l'activité salariée de Béatrice sont pivots. Robert ne prend pas de chantiers d'entretien de voirie dans les périodes chargées pour l'élevage (mises bas) ou pour

les cultures et les foin. Béatrice prend sur son temps « de non travail » pour être le plus possible disponible pour le travail sur l'exploitation et essaie d'ajuster ses congés pour les pics de travail sur l'exploitation, ce sont des leviers. Ils ne parlent pas de vacances, ils n'imaginent pas confier leurs bêtes à quelqu'un d'autre. Ils ne font pas appel à de la main-d'œuvre extérieure à l'exception des tondeurs, surveillés dans leur façon de manipuler les animaux. Robert s'occupe plutôt des cultures et Béatrice du troupeau, sauf pendant les périodes de pic de mises bas dont ils s'occupent ensemble au retour du supermarché de Béatrice et pendant les périodes de récoltes où Béatrice est en charge de l'enrubannage. Ils aiment aller voir les bêtes ou les déplacer ensemble, même s'ils peuvent les déplacer seul. Les choix d'élevage sont pivots. Les pratiques sanitaires (vaccins, soins curatifs, euthanasie), les pratiques pendant les mises bas (allotement, biberonnage), les pratiques de réforme (sortir les brebis du troupeau mais les garder sur l'exploitation jusqu'à leur mort), sont des pratiques connues pour générer beaucoup de temps de travail mais elles sont en rapport avec leur investissement affectif intense vis-à-vis des animaux, qui passe aussi par des pratiques d'alimentation à volonté. Toutefois Robert fixe les limites économiques notamment pour les pratiques sanitaires, puisqu'il attend un revenu du travail d'élevage, contrairement à Béatrice. Ils mobilisent un levier qui n'a pas fait l'objet d'une étude systématique ici qui est l'équipement de la bergerie pour distribuer l'alimentation aux brebis et aux agneaux en libre-service et celui des parcs (eau courante et portes faciles à fermer dans toutes les parcelles), qui lève l'astreinte quotidienne de distribution et facilitent le travail : les éleveurs expliquent qu'ils aiment passer un moment tous les jours avec leurs brebis, mais pas passer du temps à distribuer l'alimentation, à fermer une porte de parc ou à transporter de l'eau dans les parcs. Malgré leurs efforts pour réduire la pénibilité du travail d'élevage, travailler autant, et prendre sur le temps de « non travail », et en particulier le temps de sommeil, a des conséquences sur la santé de Béatrice. S'il y avait une chose à arrêter ce serait le supermarché mais pour rien au monde, elle n'arrêterait l'élevage.

Discussion – Conclusion

Notre approche a consisté à intégrer la dimension subjective du travail dans une approche de l'organisation du travail développée par la zootechnie des systèmes d'élevage, pour analyser l'organisation du travail en élevage dans ce qu'elle permet d'articuler production et subjectivité. Nous nous sommes interrogés systématiquement sur le caractère ajustable de quatre entités clés de l'organisation du travail d'élevage, dans ce qu'elles marquent le travail à faire (dimensionnement, choix d'élevage) et les personnes pour le faire (le collectif de travail) mais aussi le temps que les éleveurs acceptent de dédier à l'élevage, y compris dans certains cas au détriment du sommeil. Nos observations ont confirmé que les choix de conduite d'élevage participent de ces éléments ajustables (Dedieu B., Servière G. et al, 2006), *a contrario* d'une vision industrielle dans laquelle les tâches sont normées. Les ajustements dans l'organisation du travail ne visent pas forcément à optimiser la productivité de la force de travail *a contrario* des hypothèses de modèles d'allocation de la force de travail dans les ménages pluriactifs (Fall et Magnac, 2004). Le sens des ajustements ne réside ni dans la seule satisfaction d'objectifs économiques, ni dans la seule inscription dans un champ professionnel (Lémery, 2005) mais aussi dans une sensibilité personnelle, dans l'importance des relations dans le couple, avec les bêtes (Porcher, 2002). Notre échantillon d'éleveurs ovins pluriactifs confirme que le rapport au travail et les formes d'organisation sont divers et rétifs à toute uniformisation malgré les injonctions à la rationalisation du travail (Dufour et Dedieu, 2008).

Le modèle a été développé à partir de cas d'éleveurs pluriactifs et n'a pas encore été appliqué à d'autres cas. Toutefois les premières mises en discussion dans différentes arènes liées à l'accompagnement d'agriculteurs, éleveurs ou non, pluriactifs ou non, permettent d'être optimiste sur sa valeur heuristique pour penser l'organisation du travail en élevage en situation de pluriactivité ou non. En effet, la présentation de ce regard sur le travail en élevage a permis de mettre des mots sur les enjeux personnels du travail impliqués dans une réorganisation du travail. Dans une formation pour les animateurs et les agriculteurs bénévoles de l'association Solidarité Paysans 63 qui accompagnent des agriculteurs en difficulté, l'importance de réinsérer les agriculteurs en difficulté dans des collectifs de pairs a été discutée. Dans l'atelier aux troisièmes rencontres nationales sur le travail en élevage consacré aux savoir-être pour aborder le travail, des interrogations de la part des conseillers agricoles sur leur propre rapport au travail et des discussions sur les tensions qu'ils vivent eux-mêmes dans l'organisation de leur travail ont été générées. La mise à plat des interactions entre les activités des pluriactifs sur le plan du rapport subjectif au travail et de l'organisation du travail a enrichi la vision des structures d'appui à la pluriactivité, plus habituées aux interactions fiscales et financières.

Pour les accompagnateurs, nous pensons que repérer et expliciter des tensions dans l'organisation du travail pourrait constituer une première étape dans l'identification avec les éleveurs du problème à traiter. Pouvoir identifier et discuter avec les éleveurs souhaitant faire des changements techniques et organisationnels de ce qui fait levier et de ce qui est pivot dans leur organisation permettrait d'identifier des pistes d'évolution souhaitables ou acceptables.

Notre approche invite les zootechniciens à prendre en compte le rapport des éleveurs à leur travail dans la conception et l'évaluation de systèmes d'élevage innovants et des « *solutions travail* » (Dufour, Hostiou et al, 2007). Cette prise en compte constituera sans doute une limite forte à certaines innovations techniques et organisationnelles, quand elles altèrent les dimensions affective ou morale du travail de l'éleveur, par exemple. Elle est aussi susceptible d'ouvrir des brèches pour innover.

Références

- Barlett P. F., 1986. "Part-time farming: Saving the farm or saving the life-style?", *Rural Sociology* 51(3): 289-313.
- Benoit M. et Laignel G., (2009). « Performances techniques et économiques en élevage biologique d'ovins viande : observations en réseaux d'élevage et fermes expérimentales. » *Productions Animales*, 22 (3) : 197-206.
- Bessant K. C., 2000. "Part-time farming situations among Manitoba farm operators: a typological approach." *Canadian Journal of Agricultural Economics*, 48 (3): 259-277.
- Bonneviale J. R., Jussiau R. et al, 1989. *Approche globale de l'exploitation agricole - comprendre le fonctionnement de l'exploitation agricole : une méthode pour la formation et le développement*. Dijon, Paris, INRAP FOUCHER.
- Chauvat S., Blanchin J-Y. et al, (2009). *Prendre en compte le travail dans l'aménagement ou la conception des bâtiments d'élevage*. Etude du Département Actions Régionales (DAR) et Département Techniques d'Elevage et Qualité (TEQ). Institut de l'Elevage, Institut de l'Elevage, C.A. Saône-et-Loire (71), C.A. Sarthe (72), C.A. Bas-Rhin (67), APCA, E.D.E. Puy-de-Dôme (63), SUAMME, C.A. Calvados (14) : 63.
- Dedieu B., Chauvat S. et al, 2000. *Bilan travail pour l'étude du fonctionnement des exploitations d'élevage : Méthode d'analyse et documents d'enquête*. I. d. l'Élevage. Paris.
- Dedieu B., Faverdin P. et al, (2008). « Système d'élevage, un concept pour raisonner les transformations de l'élevage. » *INRA Productions Animales*, 21 (1) : 45-58.
- Dedieu B., Laurent C. et al, 1999. « Organisation du travail dans les systèmes d'activités complexes ». *Economie rurale*, 253 : 28-35.
- Dedieu B. et Servière G., 2001. *Organisation du travail et fonctionnement des systèmes d'élevage*. Rencontres Recherches Ruminants, Paris.
- Dedieu B., Servière G. et al, 2000. *Work organisation and livestock management: lessons from "Bilan Travail" studies*. LFS: integrating animal science advances into the search for sustainability., Suisse, 19-20/8/1999, EAAP Publication.
- Dedieu B., Servière G. et al, 2006. « Comment appréhender conjointement les changements techniques et les changements du travail en élevage ? » *Cahiers Agricultures*, 15 (6) : 506-513.
- Dejours C., 1993. *Travail, usure mentale*, Bayard Editions.
- Dejours C., 1998. « Travailler n'est pas déroger. » *Travailler*, 1 : 5-12.
- Dejours C., 2000. « Travail, souffrance et subjectivité. » *Sociologie du travail*, 42 (2) : 329-340.
- Dejours C., 2009. *Travail vivant : Travail et émancipation*. Paris, Payot.
- Dufour A. et Dedieu B., 2008. *Entre rationalisation du travail et choc des 35 heures : quelles conceptions du travail en élevage laitier ?* 2^{èmes} journées de recherches en sciences sociales, Lille, INRA SFER CIRAD.
- Dufour A., Hostiou N. et al, 2007. *Le travail en élevage laitier : des conceptions, des noyaux organisateurs et des profils d'organisation variés*. 14^{èmes} Rencontres Recherches Ruminants, Paris.
- Fall M. et Magnac T., 2004. "How Valuable Is On-Farm Work to Farmers?" *American Journal of Agricultural Economics*, 86 (1) : 267-281.
- Fiorelli C., Dedieu B. et al, 2007. "Explaining diversity of livestock-farming management strategies of multiple-job holders: importance of level of production objectives and role of farming in the household." *Animal*, 1 (08) : 1209-1218.
- Landais E., 1987. *Recherches sur les systèmes d'élevage - Questions et perspectives*, INRA-SAD : 75.
- Landais E., Deffontaines J. P. et al, 1988. « Les pratiques des agriculteurs - point de vue sur un courant nouveau de la recherche agronomique. » *Etudes Rurales*, 109 : 125-158.

Laurent C., Blanchemanche S. et al, 2000. Une nouvelle économie du temps pour les ménages agricoles. Recherches pour et sur le Développement Territorial.

Lémery B., 2005. « Les agriculteurs dans la fabrique d'une nouvelle agriculture. » Sociologie du travail, 45 : 9-25.

Madelrieux S. et Dedieu B., 2008. "Qualification and assessment of work organisation in livestock farms." *Animal*, 2 (3) : 435-446.

Madelrieux S., Dedieu B. et al, 2008. "Patterns of work organisation in livestock farms: the ATELAGE approach." *Livestock science*.

Marte, G., Dourmad J.-Y. et al, 2007. "Do labour productivity and preferences about work load distribution affect reproduction management and performance in pig farms?" *Livestock Science*.

Mouret S., 2009. Le sens moral de la relation de travail entre hommes et animaux d'élevage : mises à mort des animaux et expériences morales subjectives d'éleveurs et de salariés. Paris, Agroparistech. Thèse de doctorat.

Paul J.-L., Bory A. et al, 1994. « Quel système de référence pour la prise en compte de la rationalité de l'agriculteur ? Du système de production au système d'activité. » *Cahiers de la recherche développement*, 39 : 46-52.

Porcher J., 2001. L'élevage, un partage de sens entre hommes et animaux : intersubjectivité des relations entre éleveurs et animaux dans le travail. Paris, Institut National Agronomique de Paris Grignon : 323.

Porcher J., 2002. *Éleveurs et animaux : réinventer le lien*. Paris, France, PUF.

Porcher J., 2003. « Bien-être et souffrance en élevage : conditions de vie au travail des personnes et des animaux. » *Sociologie du travail*, 45 : 27-43.

Rémond B., Pomiès D. et al, 2009. "Performance of dairy cows milked twice daily at contrasting intervals." *Animal*, 3 (10) : 1463-1471.

Robson N., Gasson R. et al, 1987. "Part time farming-implications for farm family income." *Journal of Agricultural Economics*, UK 38 (2) : 167-191.

Roguet S., Salaün Y. et al, 2009. Les enjeux d'organisation du travail dans les filières porcine et avicole. 3^{èmes} Rencontres nationales Travail en Elevage, Rennes.

Sens S. et Soriano V., 2001. *Parlez-moi d'élevage. Analyse de représentations d'éleveurs*. Dijon, Educagri Editions.

Valax M. F., 1989. « La gestion du temps dans l'exploitation agricole. » *B.T.I.(442/443)* : 345-352.

Veysset P., Wallet P. et al, 2001. « Le robot de traite : pour qui ? pourquoi ? Caractérisation des exploitations équipées, simulations économiques et éléments de réflexion avant investissement. » *INRA Prod. Anim.*, 14 (1) : 51-61.