

Le travail en élevage et ses transformations : analyses sociologiques

Annie Dufour, ISARA-Lyon, ISARA Lyon/Laboratoire d'études rurales, Rue Jean Baldassini, 69364 Lyon cedex 07, annie.dufour@isara.fr

Benoît Dedieu, INRA Transformations des Systèmes d'Élevage Umr 1273 Metafort, 63122 Saint Genès Champanelle, dedieu@clermont.inra.fr

Résumé

Dans cet article, nous présentons une revue de la littérature sur le travail en élevage. Le corpus comprend la plupart des articles sociologiques et des contributions qui croisent l'analyse sociologique et la zootechnie, publiés depuis 2004. A partir d'une analyse des principales thématiques, nous pointons les transformations du travail en élevage : la diversité des métiers d'éleveurs, les mutations des collectifs de travail et la diversification du rapport au travail, les remaniements des identités au travail et les questions sur le sens du travail en lien avec l'intensification du travail d'élevage. Puis, nous nous efforçons d'identifier les apports de ces recherches, selon leur ancrage théorique « le travail comme rapport social » ou « la subjectivité au travail ». Les analyses qui saisissent le travail comme rapport social, traitent de la diversité des logiques d'élevage en lien avec les changements au sein de la profession d'éleveur et des transformations au sein des collectifs de travail, des rapports entre la famille et l'exploitation. Les recherches qui se rattachent à la psychodynamique du travail, interrogent les conditions de vie au travail et l'identité au travail dans un contexte de rationalisation du travail et d'industrialisation des élevages.

Mots-clés : travail en élevage, logiques d'élevage, collectifs de travail, identité professionnelle, sens du travail.

Introduction

Le travail en élevage, son organisation, son intensité, se modifient sous la pression des processus de rationalisation de l'élevage, mais aussi avec les mutations de la famille, du sens du travail dans la société et des demandes sociales adressées à l'élevage. Les normes et les valeurs d'univers sociaux différents interfèrent dans des familles ou des voisinages où l'agriculture n'est plus la seule référence, ce qui en retour modifie les enjeux du travail en élevage. Nous proposons dans cet article une revue de littérature dont l'objectif est de mieux comprendre les transformations du travail en élevage à partir des recherches récentes en sociologie et des contributions interdisciplinaires entre les sciences techniques et les sciences sociales.

Le corpus étudié, principalement de langue française, comprend 44 articles depuis les Rencontres Nationales Travail en élevage de Poitiers, en 2004 (organisées par l'Institut de l'Élevage et l'INRA). Ce regroupement a été effectué à partir d'une sélection d'auteurs et de mots-clés sur le travail, sans prétendre à l'exhaustivité. Dans une première partie, nous proposons de catégoriser les études des changements des contextes d'action des éleveurs et des transformations du travail selon quatre grands thèmes de recherche. Dans une seconde partie, nous distinguons deux ancrages théoriques pour discuter les apports des différents travaux : le premier analyse le travail comme rapport social, l'autre approfondit ce que travailler en élevage signifie pour les individus.

1. Transformations des contextes d'action et du travail en élevage

Quatre thèmes de recherche résument les sujets des papiers traitant les transformations en cours du travail en élevage : logiques d'élevage et métiers d'éleveurs (20 articles), les mutations des collectifs de travail et les changements organisationnels (10 articles), l'identité au travail (8), la rationalisation du travail et l'industrialisation de l'élevage qui questionnent le sens du travail (6). Les recherches dont nous rendons compte ont été effectuées sur des terrains variés : Bretagne, Ségala, Auvergne, Limousin, Corse,... et aux Pays-Bas, choisis pour leur dimension démonstrative des transformations de l'élevage et du travail : processus d'industrialisation, changement dans collectifs de travail,

mutation de l'exploitation familiale, développement et diversité du salariat. Les démarches de recherche privilégient l'approche empirique qui repose principalement sur des entretiens approfondis et valorise l'analyse du discours. Pour l'ensemble de ces travaux, la restitution des résultats auprès des acteurs : éleveurs, experts techniques, acteurs économiques,... représente un moyen de validation de l'analyse, mais également un moyen pour que les acteurs s'approprient les résultats et en débattent.

1.1. Diversité des métiers d'éleveur

Sous l'effet conjugué de la diversification des demandes sociales adressées à l'élevage, de la concurrence économique croissante et de la refonte de la politique agricole, le modèle de développement autour duquel s'était organisée l'activité d'élevage jusque dans les années 90 se trouve remis en cause (Lémery et al, 2005 ; Le Guen, 2006). La montée des pressions environnementales (mises aux normes des bâtiments, épandage) et socio-territoriales en raison de la diversification des voisinages, mais aussi les aspirations sociétales sur le temps de travail font émerger diverses manières de pratiquer le métier d'éleveur : entre l'augmentation de la productivité, la multifonctionnalité et l'intensification écologique (Lémery, 2003 ; Lémery et al, 2005 ; Sidot et al, 2005 ; Couzy et Dockès, 2006). Les recherches sur les logiques d'élevage (Tableau 1) rendent compte de la diversité des attitudes, des pratiques et des représentations du métier d'éleveur (Commandeur, 2006 ; Commandeur et al, 2008). Les logiques d'élevage sont analysées à travers des dimensions bien spécifiées dans l'espace d'informations des éleveurs. Cet espace est constitué par les opportunités et les contraintes telles que l'éleveur les perçoit et se les représente (Commandeur et al. 2006). Les études, compréhensives, approfondissent les différents registres d'action des éleveurs dans des contextes (ou bassin) de production relativement homogènes, du point de vue des conditions pédo-climatiques, économiques et socio-organisationnelles.

Style d'élevage	Pluri-actif Lot Porc = 50 % ou 50-75 % des revenus	Artisan Porc = 50 ou porc = 90-95 % des revenus	Patrimonial Porc = 50 % des revenus	Animalier Porc = 50 % des revenu
Animaux et technologie	Vaches laitières / naisseur - engraisseur Système classique FAF, Indicateur: réduction des coûts	Multiplicateur ou maternité collective, Passionné des porcs, Performances techniques	Exploitation spécialisée ou pluriactive, Système classique, Peu de liens affectifs avec les porcs	Céréalière ou bovins, Maternité collective, Passionné des porcs, Recherche rusticité
Organisation et efficacité du travail	Conjoint souvent autres activités Organisation difficile pour avoir temps libre	Perfectionniste, Organisé pour le temps libre mais n'en veut pas	Organisation fonctionnelle, Manque de temps libre, Mobilise le travail familial	Organisation peu satisfaisante, Bricole pour investir le moins possible
Ambitions et avenir	Crise est structurelle Avenir difficile Confiance au groupement Label Rouge	Qualité de vie, Développement en vue de la reprise	Liberté / vivre en milieu rural, Continuation de l'exploitation, Pessimisme	Liberté, Valorisation des céréales, Revenus insuffisants
Intégration socio professionnelle	Influence forte du groupement : FAF, matériel génétique, services et commercialisation	Frustré par les politiques publiques, Critique envers le groupement, Discute sur la crise, les signes de qualité et l'environnement	Apprécie le groupement pour ses services et la commercialisation, Influence du groupement sur FAF et génétique	Apprécie le groupement, Isolé mais a de bonnes relations avec les voisins
Image du produit et des modes de production	Signes de qualité importants, mais viennent trop tard. Plus valeur pour l'éleveur ?	Différenciation du produit / signes de qualité, Marge entre prix obtenu et prix payé par le consommateur est trop élevée	Fier d'être producteur (micro-) régional, Différenciation du produit / signes de qualité	Fier d'être producteur régional, Différenciation du produit porcin n'a pas de valeur pour l'éleveur

Tableau 1 – Les logiques d'élevage (Commandeur et Casabianca, 2007 (1)).

1.2. Mutation des collectifs de travail et diversification du rapport au travail

L'importance de cette thématique est un indicateur de changement des travailleurs et du rapport au travail. Harff et Lamarche (1998) ont montré l'émergence récente de collectifs de travail multiformes en agriculture dépassant l'image de l'exploitation-couple. Cependant, les exploitations laitières font partie des exploitations dont la main-d'œuvre conserve un caractère familial car, en raison du travail d'astreinte, les besoins en main-d'œuvre permanente sont importants. Dans ce secteur, et à la différence d'autres secteurs d'activité agricoles, les conjointes des éleveurs, d'origine agricole ou non, travaillent souvent sur les exploitations (Giraud et Rémy, 2008). Cependant, même là, la tendance est à la diversification des collectifs de travail. A titre d'exemple, dans la région Ségala, où l'on peut toujours parler l'agriculture familiale (le salariat y est très peu développé), selon une enquête auprès de 458 adhérents au Contrôle laitier, les associations familiales (GAEC) représentent 44 % des élevages, les couples qui travaillent à deux sur l'exploitation 13 %, les exploitations individuelles 40 %. Le travail des femmes à l'extérieur se développe (1/4 des couples sont concernés) (Cournut et al, 2008). Et qu'elles travaillent ou non sur l'exploitation, les femmes jouent un rôle sur la construction des normes sur le temps de travail, la valeur donnée au travail et l'ouverture à d'autres modes de vie (Barthez, 2005).

Ainsi, le collectif stable composé de personnes partageant les mêmes valeurs, figure emblématique du modèle de développement des années 60, laisse place à des collectifs variés regroupant des individus qui ont leurs propres aspirations. Ces mutations amènent une diversification des rapports au travail : ici, une accentuation de la rationalisation du travail avec des références de plus en plus affirmées au monde industriel (par exemple des éleveurs avec salarié ou gros GAEC hors cadre familial), là une recherche d'une maîtrise sur l'exploitation et de nouvelles articulations entre temps professionnel et temps personnel ou là encore un renouveau de l'organisation « clanique » où le travail doit permettre le maintien du patrimoine agricole avec une famille élargie (Rault, 2005). Si « le travail fait partie du métier » les éleveurs revendiquent la possibilité de rompre l'astreinte quotidienne et du week-end. Ainsi, l'amélioration des conditions de travail, la préservation de temps libre devient un objectif à part entière et pas seulement une retombée possible d'une réorganisation du travail justifiée par de nouveaux agencements techniques et la rationalisation de la production (Dedieu et Servière, 2001).

1.3. Des identités au travail en remaniement

Les transformations du travail s'observent également au travers des interrogations sur l'identité au travail et l'analyse des processus de reconnaissance des éleveurs. La modification du contexte de travail des éleveurs à l'échelle des territoires bouleverse les processus de construction identitaires. La recomposition de l'espace rural avec la forte diminution des ménages d'agriculteurs, le développement de l'agrotourisme, le désir de nature des résidents, modifie la relation des éleveurs aux autres acteurs, ce qui entraîne des remises en cause parfois douloureuses et difficiles des frontières du métier et de l'identité (Bonnaud et Nicourt, 2006 (1 et 2)). Les éleveurs doivent désormais dialoguer avec les autres acteurs du territoire sur les problèmes de pollution, de bien-être animal, de qualité sanitaire des produits et les exigences de traçabilité (Nicourt et Girault, 2006 (1)). De nouvelles manières d'exercer le métier s'élaborent, d'autres composantes identitaires se révèlent, ce qui entraîne des identités professionnelles contrastées faisant référence, comme en élevage bovin viande, aux savoirs faire et valeurs du passé ou valorisant la modernité techniciste ou encore rejetant ce dernier modèle pour lui substituer des voies alternatives (Lémery, 2003).

1.4. Rationalisation du travail, industrialisation des élevages et sens du travail

L'intensification du travail d'élevage, en lien avec la rationalisation du travail et l'industrialisation des élevages modifie en profondeur les conditions de vie au travail. Les formes de l'intensification sont multiples : augmentation de la taille des troupeaux, automatisation croissante du travail d'élevage, développement de technologies de contrôle du vivant,... (Porcher, 2004 (2)). La spécialisation des travailleurs dans les grandes exploitations d'élevage conforte l'idée d'une taylorisation du travail à l'œuvre dans un monde marqué par les valeurs familiales, une gestion en « bon père de famille ». Cette intensification entraîne un changement du statut de l'animal. Pour les animaux d'élevage industriel porcin, la vie est ramenée à sa plus simple expression : mobilité réduite, pas de relations avec les congénères, raccourcissement des cycles de production, relations avec l'homme réduites. Le

processus de modernisation ne regarde que la rationalité économique (produire) et ne tient pas compte des autres rationalités du travail, notamment la rationalité relationnelle mais aussi la mise en mouvement du corps au travail (Fiorelli et al, 2007 (1)). Dans la logique industrielle, l'animal a un statut réifié, c'est une machine à produire, on va s'intéresser à ses performances. La relation entre l'éleveur et l'animal est envisagée du côté des éthologues en considérant l'homme comme un facteur jouant sur le comportement, les paramètres du bien-être des animaux (Boivin, 2009). Le travail perd ses rationalités relationnelles, il est réduit à sa rationalité économique. Ces conditions entraînent une modification du rapport subjectif du travail, ce qui pose la question du sens du travail et de sa reconnaissance sociale (Porcher, 2003).

2. Une lecture selon deux ancrages théoriques

Cette partie examine les contributions sous un autre angle : quels sont les cadres théoriques d'analyse et quels sont les principaux apports des recherches pour comprendre les enjeux du travail en élevage ? Nous avons distingué deux ancrages théoriques différents : l'un qui traite du travail comme rapport social (Lallement, 2007) et l'autre qui se centre sur le « travailler en élevage ».

2.1. Le travail comme rapport social

Le concept de rapport social permet d'appréhender les sujets comme de véritables acteurs qui font l'histoire de ces rapports sociaux, par leur action individuelle et collective, par leur réflexion et par les représentations qu'ils se construisent de ces rapports dont ils sont parties prenantes (Freyssenet, 2006).

De multiples rapports sociaux interpénètrent le travail en élevage : des rapports familiaux, des rapports professionnels, des rapports techniques, économiques et politiques, avec ce que ces différents rapports cristallisent de conflits d'intérêts et d'opposition, mais aussi de coopération. Ces rapports sont situés dans le temps et l'espace. La dimension temporelle est saisie à travers les transformations sociétales : la globalisation de l'économie, la diversification des demandes adressées au secteur agricole et plus spécifiquement à l'élevage, l'accroissement des couples mixtes agriculteur/trice/s-salarié/e/s, les transformations des exploitations familiales, les changements dans les modes de conduite des élevages et un modèle de développement contesté, qui repose sur la spécialisation et l'intensification.

Afin d'interpréter les transformations des formes d'organisation sur les questions de travail, ces recherches s'inscrivent dans trois champs : la sociologie des professions, la sociologie des liens au sein de la famille et entre la famille et l'exploitation, des approches croisées entre les sciences techniques et les sciences sociales.

2.1.1. Logiques d'élevage, logiques de travail

L'analyse des logiques d'élevage s'inscrit dans la lignée des recherches sur la sociologie des professions (Rémy, 1987 ; Lémery, 2003) qui met en l'avant l'idée que les groupes professionnels ne relèvent pas de catégories établies, mais résultent d'interactions sociales qui se traduisent par la production de règles, de normes et des conflits d'intérêt qui contribuent à les structurer en segments différenciés. Ces segments renvoient à des identités organisées (Strauss, 1992). Le métier d'éleveur est confronté à de multiples interpellations. L'accent est mis sur l'analyse des débats et sur le travail de justification des pratiques. Cette situation est propice à un renouvellement des rhétoriques professionnelles dont le but et les enjeux sont la définition du métier d'éleveur et de la finalité de l'activité. Certaines recherches analysent le renouvellement des rhétoriques professionnelles visant à présenter le métier à des non-professionnels (Granjou et Mauz, 2009), d'autres privilégient l'analyse des débats au sein du monde de l'élevage (Lémery, 2003 ; Commandeur, 2006 ; Commandeur et al, 2008).

Le concept de « farming styles » ou logiques d'élevage, développé aux Pays-Bas par J. D. Van der Ploeg, traduit l'idée que les éleveurs construisent une vision de leur métier et élaborent des stratégies au sein de réseaux de dialogue qui sont des espaces privilégiés d'identification. L'activité d'élevage s'inscrit dans un cadre de référence qui comporte un volet technique et écologique (climat, sol, génétique,...), un volet économique (prix du marché, aides,...), un volet institutionnel (syndicats, instituts de recherche,...) mais également un volet social : le voisinage, les rapports familiaux,... Cet espace d'information varie selon les contextes d'action dans lesquels se trouvent les éleveurs (Commandeur, 2007 (2)), il est constitué d'opportunités et de contraintes (Commandeur, 2006). Le

contenu de ces dimensions est à construire dans chaque contexte étudié, il est ensuite validé avec les acteurs : éleveurs, experts techniques et économiques,... Chaque logique d'élevage est à positionner par rapport à l'ensemble des autres et il y a autant de façons d'être dans une logique, par exemple la logique « entrepreneur » qu'il y a d'univers où la logique est présente (Commandeur et al, 2008). Les réseaux professionnels jouent un rôle structurant dans la construction de ces logiques. Parmi les dimensions qui composent les logiques d'élevage on retrouve le travail avec les questions d'organisation et de conditions de travail.

La diversité des logiques de travail en élevage laitier a été appréhendée à partir de 4 types de variables : le temps de travail, l'organisation des chantiers et des tâches, le vécu du travail et enfin les relations entre revenu et travail (Le Guen, 2006). En élevage porcin, les logiques de travail se différencient selon la division du travail au sein de l'élevage, la présence de successeurs, le travail des femmes, le recours au salariat, la possibilité de recourir à de la main-d'œuvre familiale bénévole et la prise en charge du travail administratif (Commandeur, 2005). Plusieurs logiques de travail coexistent. Elles restent peu corrélées à des indicateurs de structure ou des résultats d'exploitation, leurs déterminants résident dans le choix des éleveurs de combiner ambition professionnelle et aspiration à un mode de vie (Le Guen, 2006).

2.1.2. Transformations des liens entre la famille et l'exploitation

L'analyse des transformations des collectifs de travail est développée par J. Rémy, Ch. Giraud et Alice Barthez, à partir d'une sociologie des liens sociaux au sein de la famille et entre la famille et l'exploitation.

Les liens entre la famille et l'exploitation se distendent tout en se complexifiant. L'exploitation est traversée par des facteurs qui s'opposent : d'un côté, la volonté de faire de l'exploitation une entreprise, la création de nouveaux collectifs de travail de manière à concilier l'asymétrie des rythmes de travail entre conjoints travaillant dans des secteurs d'activité différents ; de l'autre, le rapport au patrimoine, le caractère familial du travail et la mobilisation des compétences de la sphère domestique dans la sphère professionnelle (Rémy, 2008). Ces tensions entraînent un renouvellement des formes des collectifs de travail agricoles et du rapport au travail.

L'hétérogamie sociale agricole est en forte hausse, bien que plus limitée dans le secteur laitier, secteur emblématique du travail de couple. De plus en plus, les jeunes femmes n'épousent plus le métier de leur conjoint : elles gardent le leur ou bien font le choix de travailler dans l'agriculture. L'exploitation laitière et ses contraintes de travail structurent la vie familiale mais « elle ne subordonne pas à sa logique toutes les autres exigences en matière de temps à soi, de temps en couple » (Giraud et Rémy, 2008), de temps pour la vie associative - en dehors de la ferme (Dufour et al, même ouvrage).

En interrogeant le travail des agricultrices, A. Barthez observe comment celles qui participent à la production agricole sont parvenues peu à peu à faire reconnaître leur activité dans une unité qui ne distingue toujours pas l'univers professionnel de la famille. Les femmes accèdent désormais à l'univers professionnel, mais l'ancrage familial de l'activité reste un des éléments de la définition professionnelle. Ces recherches questionnent la reconnaissance et la construction de l'identité professionnelle des femmes (Barthez, 2005). Plus généralement, les recherches font ressortir que le lien entre la famille et l'exploitation n'est plus naturel (Rémy, 2008). Elles montrent que l'observation des collectifs de travail est à construire à partir de l'individu, de ses activités et de ses appartenances, qu'elle implique une observation de la division du travail, des modes de coopération et des formes d'articulation entre le « je » et le « nous », le collectif de travail.

2.1.3. Approche croisée entre les sciences techniques et les sciences sociales

Le collectif de travail, défini par l'ensemble des personnes qui travaillent sur l'exploitation, à des titres divers (statut, rythmes et durée de travail), peut correspondre au ménage agricole, mais pas toujours. On observe des collectifs de travail variés et ouverts sur l'extérieur, selon que les exploitations font appel à des salariés, de la main-d'œuvre occasionnelle, bénévole ou non, de l'entraide ou des entreprises (Dedieu et al, 2006). Les échanges entre zootechniciens, gestionnaires, sociologues et ergonomes ont débouché sur la construction d'outils de qualification de l'organisation du travail (Madelrieux et al, 2008 ; Madelrieux et Dedieu, 2008). Derrière ces outils, deux éléments importants émergent :

- L'organisation répond aux jeux de contraintes d'activité agricole (dimension, système de production), mais pas seulement : elle intègre les interactions entre activité agricole et autres

activités ainsi qu'aux aspirations de temps libre et la séparation entre travail et non travail (Dufour et Dedieu, 2008).

- Les solutions débattues par les éleveurs pour réorganiser les termes de l'organisation du travail (le travail à faire, les personnes pour le faire, le calendrier de l'adéquation entre les deux) relèvent de 2 grands ensembles (Dedieu et Servière, 2004) : 1) la recomposition du collectif de travail : embauche d'un salarié en groupement d'employeurs, regroupement d'exploitations..., et les modalités de division du travail entre les personnes ; 2) la conduite de l'élevage et les bâtiments / équipements associés. Ainsi les adaptations des conduites de l'élevage sont partie prenante des réorganisations du travail, seules ou le plus souvent combinées avec les modifications du collectif de travail (composition, répartition des tâches) et des équipements. En élevage laitier par exemple, les simplifications concernent notamment l'alimentation, la traite et la reproduction (groupage des vêlages de façon à pouvoir fermer la salle de traite quelques semaines) (Courmut et Dedieu, 2005). La pratique de la monotraite, qui entraîne la diminution de la production laitière d'environ 30 % (Rémond et Pomies, 2007) n'est cependant pas neutre du point de vue des identités professionnelles, ces dernières étant largement construites sur l'excellence technique et la performance.
- Cependant, tous les éleveurs ne disposent pas des ressources sociales et économiques nécessaires pour moderniser leur exploitation et repenser l'organisation du travail (Seegers et al, 2006). Le labeur paysan (Barthez, 1982), s'il existe encore, renvoie souvent à une conception du travail « difficile et subie » (Dufour et al, 2007) qui devient très pénible à supporter eu égard aux évolutions de la société et des familles elles-mêmes. Derrière les conceptions du travail « passionnée » ou « organisée », on retrouve des reformulations de modèles du travail valorisant respectivement la passion du métier et des bêtes (Soriano, 2002 ; Porcher, 2003) ou la maîtrise. Celle-ci peut être d'inspiration taylorienne, visant la rationalisation des tâches et la division du travail associée à un haut niveau d'automatisation (par exemple dans les grandes unités porcines (Salaün et al, 2009) ou les gros GAEC laitiers) ou relever de formules subtiles associant simplifications techniques, polyvalence des travailleurs familiaux, délégation et travail de groupe, avec un niveau de mécanisation modéré (Dufour et Dedieu, 2008). Ces collectifs constituent un lieu d'observation privilégié des enjeux du travail en élevage et de leurs transformations, ils constituent des espaces de production de normes professionnelles sur le travail.

2.2. La subjectivité de l'individu au travail

L'ancrage théorique est ici celui qui prend pour objet le sujet au travail et les situations de travail, la manière dont elles sont vécues, le sens qui leur sont données en fonction de l'histoire personnelle et les conditions de mise au travail. L'analyse de la subjectivité au travail a fait l'objet de nombreuses recherches dans le domaine de l'élevage. Cette approche sociologique se rattache à la psychodynamique du travail, dont l'objet est l'expérience subjective du travail (Dejours, 1996). L'objectif de l'analyse est de rendre visible ce que le sujet engage de lui-même pour effectuer son travail, le travail effectif. « L'intelligence au travail est guidée par une intimité entre le corps et l'objet de travail, la matière, l'outil ou l'objet technique » (Dejours, 2003). Le rapport au travail n'est pas seulement d'ordre technique ou économique, il est aussi d'ordre affectif et identitaire (Porcher, 2004 (1)). Le sens donné au travail est individuel et multidimensionnel. Le travail est central dans la construction de l'identité : la reconnaissance du travail accompli repose sur un double jugement : le jugement d'utilité par les bénéficiaires du travail et le jugement de beauté par les pairs.

Dans le domaine de l'élevage, M. Salmons (1994) a mis en lumière l'intelligence pratique des rôles techniques de l'éleveur : produire des bêtes de bonne qualité et vendables, bien les traiter. Ces rôles impliquent des dispositions personnelles d'ordre affectif, cognitif, gestuel et social et des compétences spécifiques, par exemple la fabrication d'outils de mesure et d'enregistrement, support de la conduite de l'activité (Joly, 2004) et de la formation du jugement (Joly et Gautier, 2006). Ces interactions entre l'éleveur et ses bêtes se fondent sur une intelligence pratique tournée vers l'action et la ruse (Soriano, 1988) et touchent à la reconnaissance et à l'identité (Soriano, 2002).

Ces analyses des situations de travail à une échelle microsociologique sont mises en relation avec les configurations plus larges qui les déterminent : la rationalisation du travail et l'industrialisation des élevages, ce qui permet d'interroger les enjeux des mutations en cours.

2.2.1. Des recherches auprès de toutes les catégories d'acteurs

Ces recherches centrées sur le travail et le réel de la tâche ont été menées auprès des différents acteurs : les éleveurs, les salariés (Molinier et Porcher, 2006), des hommes et des femmes en raison de leur place différente dans l'organisation du travail d'élevage en lien avec la construction des collectifs de travail (Nicourt et Girault, 2006 (2) ; Porcher, 2008). La méthode d'observation consiste en des entretiens ouverts au cours desquels les éleveurs, les ouvrières ou les salariés sont invités à s'exprimer sur leur travail. La définition du concept de travail intègre la dimension utilitaire de l'activité, non pas du point de vue du salaire, mais de l'utilité économique et de sa reconnaissance par différents acteurs (Dejours et Molinier, 1994).

2.2.2. Conditions de vie au travail et liens sociaux

Les recherches s'attachent à analyser l'implication des hommes et des femmes dans le travail. L'usage du concept « conditions de vie au travail » permet d'articuler les situations de travail et la manière dont elles sont vécues. Ce concept s'oppose à celui de « conditions de travail » qui est abordé principalement à partir d'indicateurs et qui ne tient pas compte de la subjectivité dans le rapport au travail et à la vie. Le concept « conditions de vie au travail » prend en compte le fait qu'humains et animaux sont engagés dans une relation intersubjective. On va alors s'intéresser aux relations avec l'animal, au travailleur, ce qui permet de penser dans un même ensemble l'humain et l'animal au travail (Porcher, 2003).

Des résultats des enquêtes en élevage industriel, il ressort que le travail est effectué avec un nombre croissant d'animaux par travailleur, ce qui contribue à dégrader les conditions de vie des travailleurs. Ces dégradations sont observées à plusieurs niveaux : la reconnaissance sociale collective (en lien avec les nuisances et pollutions causées par ce type d'élevage), au niveau de l'affectivité en raison d'une augmentation de la charge de travail, de l'image de soi, notamment à travers les odeurs, cette empreinte olfactive affecte le rapport à soi et aux autres.

Les salariés d'élevages industriels porcins ont exprimé un déficit de reconnaissance par leurs patrons, l'encadrement et leurs concitoyens et une stigmatisation du métier de « porcher », stigmatisation qui génère de la souffrance au travail (Molinier et Porcher, 2006).

Les ouvrières en production porcine industrielle (Porcher, 2008) sont amenées à déployer des stratégies défensives contre la souffrance, souffrance psychique et souffrance éthique. Le genre¹ de la situation professionnelle dans lequel s'inscrit leur travail repose sur une valorisation des valeurs viriles. Les femmes qui travaillent dans les élevages sont tenues de se comporter « comme des hommes », ce qui implique le déni de la souffrance et de la peur, la valorisation du courage, de la prise de risque et de la compétition. Dans le travail réel, le genre « masculin » est incompatible avec leur engagement dans la relation aux animaux. Les femmes cherchent à transformer le travail en mobilisant des qualités de leur propre genre : compassion, patience,... Cependant la puissance de l'organisation prescrite du travail du système industriel les place plutôt dans l'alternative : rester ou partir.

2.3. Reconnaissance et construction identitaire

Travailler est source de plaisir quand le travail est choisi et correspond à ses aspirations, quand le travailleur a la liberté de mobiliser son intelligence pour adapter le contenu de son travail, agir sur l'organisation du travail, quand le travail est jugé complexe et valorisant par le travailleur, quand il est reconnu. L'analyse du rapport subjectif au travail auprès d'éleveurs pluriactifs montre que le travail d'élevage comporte des relations de qualité avec les bêtes et les gens, un enrichissement de l'identité et un épanouissement du corps (Fiorelli et al, 2007 (1)). Etre éleveur, c'est produire, se produire et construire son identité (Porcher, 2003). Dans leur travail, les éleveurs définissent des manières de bien travailler et cherchent à référer ces jugements à ceux de leurs pairs. L'affaiblissement, voire parfois l'absence de ces collectifs (CUMA, groupements de producteurs, réseaux de voisinage,...), pour débattre des références du métier, fragilise la construction identitaire, par l'importance prise par les jugements décalés par rapport aux références du métier (Nicourt, 2007).

¹ Le genre désigne le système social des activités reconnues ou interdites dans un milieu professionnel donné, ce sont des règles de vie et de métiers pour réussir à faire ce qui est à faire, des façons de faire avec les autres, de sentir et de dire, des gestes possibles et impossibles dirigés à la fois vers les autres et sur l'objet. Il représente le système symbolique auquel l'action individuelle doit se rattacher. (Clot, 2004)

Cependant, les éleveurs font preuve d'inventivité pour élaborer avec les populations qui partagent leur territoire de travail, des règles de travail ajustées. Ces règles de travail territorialisées, qui s'appuient à la fois sur le jugement des pairs et sur celui des concitoyens, donnent la possibilité aux éleveurs de reconstruire une identité mise à mal par les critiques environnementales. Des jugements portés par les éleveurs sur leur travail, en accord avec l'éthique du métier, pourraient contribuer à la pérennité de l'élevage sur l'exploitation (Macombes, 2007).

Les résultats de ces recherches montrent des processus de remodelage des subjectivités au travail, qui débouchent sur une fragilisation (Nicourt et Girault, 2006 (2) ; Nicourt et Gasparo, 2005) ou une reconstruction identitaire (Nicourt et Girault, 2006 (1)) selon l'histoire personnelle et la place donnée au travail (Fiorelli et al, 2008 (2)), les représentations des transformations sociétales, les conditions économiques des éleveurs.

3. Discussion - Conclusion

Au terme de cette présentation rapide d'une revue bibliographique d'articles récents, nous nous interrogeons sur les permanences et le renouvellement des thématiques de recherche en nous référant à la synthèse bibliographique « Approches sur le travail en agriculture par les disciplines sociales et techniques » (Hostiou et al, 2006), synthèse qui présente les recherches sur le travail agricole depuis les années 70. Puis, nous tentons de montrer les complémentarités des approches.

La thématique de la diversité du métier d'agriculteur et d'éleveur s'est inscrite dans le champ des recherches en sciences sociales vers la fin des années 80 (travaux de J. Rémy, B. Lémery, J.P. Darré, R. Le Guen) avec en toile de fond la crise du modèle de développement de l'agriculture. Cette thématique reste dominante, mais elle s'est renouvelée. Le concept de crise n'est plus directement mobilisé pour observer et comprendre les transformations du métier. Les débats au sein de la profession agricole portent sur les questions de lien au territoire, de spécificité de l'agriculture et de rapport à la modernité. Pour les femmes, on passe de la question du statut à celle du travail dans et hors de la sphère du travail d'élevage (Dufour et al, même ouvrage). Ces débats confrontent des champs de possibles plus qu'ils ne débouchent sur la construction d'un nouveau modèle professionnel (Lémery, 2003). L'objectif des recherches est comprendre comment les éleveurs s'adaptent à un environnement de plus en plus complexe. Dès lors, les recherches intègrent le concept d'incertitude (Lémery et al, 2005) et font ressortir la diversité de réponses des éleveurs à leur contexte d'action.

Le concept de « collectif de travail » prend une place centrale pour analyser les relations entre la famille agricole et le travail. La démographie agricole a subi de profonds changements, ce qui amène à reconsidérer les contours de l'exploitation familiale agricole (Rémy, 2008). Les familles agricoles se transforment en lien avec la hausse du niveau d'études des agriculteurs, l'ouverture sociale croissante, les normes sociétales sur le travail et les loisirs. Les collectifs de travail sont des espaces de construction de normes professionnelles autour du travail. Il est alors question de rôle, de statut, de niveaux d'engagement pour les femmes et de rapports sociaux de travail pour saisir les conceptions du travail, comprendre les changements de pratiques et les formes d'organisation qui émergent.

La période récente se caractérise par le développement de recherches qui s'inscrivent dans une approche croisée entre la sociologie et la zootechnie. Les développements de la zootechnie (avec emprunts à l'économie et l'ergonomie) ont abouti à la construction d'outils de qualification de l'organisation du travail (Madelrieux et Dedieu, 2008). L'association entre des approches de sciences techniques et de sciences sociales amène à renouveler le regard porté sur l'agriculteur, à la fois pilote technico-économique, organisateur du travail sur l'exploitation et travailleur sensible (*ibid.*). L'analyse des mutations et de la diversité des conceptions du métier, du travail et les rationalités subjectives éclairent alors les interactions entre ces trois éléments, dans une période riche de mutations des collectifs de travail, de changements techniques et organisationnels (Dedieu et al, 2006) et d'espaces de discussion des normes professionnelles.

Les recherches sur le salariat montrent des évolutions significatives des collectifs de travail. Les travaux de P. Pharo (1982) envisageaient le salariat agricole comme le produit d'un déclassé socio-professionnel caractérisant une population agricole « sans terre » et généralement très peu qualifiée, avec toutes les conséquences de ce processus de marginalisation. La question salariale en

agriculture a été ensuite mise de côté. Malgré les difficultés de recrutement, le recours au salariat se développe (Frappat, 2006) sous des formes innovantes telles que les groupements d'employeurs. Les fonctions du salariat se diversifient tant pour les éleveurs-employeurs (sécurisation ou développement du système par exemple) que pour les salariés eux-mêmes (Dedieu et al, 2000). Au delà de la figure du salarié à vie, le salariat permet à des jeunes de se perfectionner en vue d'une installation (Madelrieux et al, 2007).

La question de l'identité est récurrente. Elle a ceci de spécifique qu'elle est abordée par deux courants de recherches, celui d'une sociologie qualitative et interactionniste (Strauss, 1992) et celui de la psychodynamique du travail (Dejours, 1996). Ces approches ont en commun de rendre compte de l'expérience des individus, de leur activité et des contraintes de l'action. L'analyse de la subjectivité au travail tient désormais une place importante dans les analyses sociologiques du travail en élevage. L'un des apports spécifiques de ces recherches est d'intégrer l'organisation du travail et le réel de la tâche. « Entre le sujet et l'autre, dans l'ordre social, il n'y a pas de rapport purement humain, toute interaction suppose un troisième terme situé dans le monde objectif, le réel. » (Dejours, 1996). Ces recherches apportent un éclairage spécifique sur les questions d'intensification et de la rationalisation du travail en élevage : l'oubli de l'homme au travail, la souffrance des éleveurs confrontés aux interpellations environnementales (Gasparo et al, 2006).

Le travail des conseillers s'est lui aussi complètement transformé, pour aller vers des fonctions d'aide à la résolution de problèmes et des fonctions de contrôles (Rémy et al, 2006). La diversité des logiques d'action des éleveurs implique la compréhension des enjeux et des priorités qu'ils se fixent et la prise en compte des conceptions du travail avec pour trame l'identité professionnelle ou les « farming styles » (Commandeur et al, 2006, Commandeur et Casabianca, 2007 (1)). La reconnaissance de cette diversité nécessite une évolution des formes d'exercice du conseil vers l'écoute active, l'échange avec d'autres et la co-construction (Lémery, 2006). Les collectifs d'agriculteurs ne peuvent plus être considérés comme une simple cible de l'action de développement, mais tendent à devoir être reconnus en eux-mêmes, comme producteurs de connaissances (Commandeur et al, 2008 ; Compagnone, 2009). Des formes d'organisation collective sont à inventer pour faciliter cette production de connaissances locales adaptées.

Références bibliographiques

- Barthez A., 1982. *Famille, travail et agriculture*, Paris, Economica.
- Barthez A., 2005. Devenir agricultrice : à la frontière de la vie domestique et de la profession. *Economie rurale*, 289-290, 30-43.
- Boivin X., Gilard F., Egal D., 2009. The effect of early human contact and the separation method from the dam on responses of beef calves to humans, *Applied Animal Behaviour Science* 120 (3-4), 132-139.
- Bonnaud L., Nicourt Ch., 2006 (1). Les éleveurs de porcs face à leurs détracteurs en Dordogne et dans le Finistère, *Etudes rurales* 177, 55-68.
- Bonnaud L., Nicourt Ch., 2006 (2) La réorganisation du territoire de l'éleveur mise à l'épreuve des critiques de son travail, in *Journées Recherche porcine*, 38, 241-246.
- Clot Y., 2004. *La fonction psychologique du travail*, Paris, P.U.F.
- Commandeur M., 2005. Styles of pig farming and family labour in the Netherlands. *Journal of Comparative Family Studies*, XXXVI(3), 391-398.
- Commandeur M., 2006. Diversity of Swine Farming Styles: Understanding How It Is Structured. *Wageningen Journal of Life Sciences, NJAS* 54, 111-127.
- Commandeur M., Casabianca F., 2007 (1). Styles d'élevage et avenir de l'élevage porcin de Midi-Pyrénées in *Journées Recherche Porcine*, 39, 205-206.
- Commandeur M., Casabianca F., 2007 (2). Diversity in pig farmers' logic in Corsica, Approach of the diversity of farmers' logics, in *6th International Symposium on the Mediterranean Pig*, 414-419.
- Commandeur M., Le Guen R., Dourmad J.Y., Casabianca F., 2006. La diversité des styles d'élevages porcins en Bretagne. Une approche dans les Côtes-d'Armor, in *Journées Recherche Porcine*, 38, 247-254.
- Commandeur M., Casabianca F., Le Guen R., 2008. Farming styles and cooperatives disputes of swine farmers under economic pressure in southern France, in *8th. European IFSA Symposium*, Clermont-Ferrand (FRA). 299-308.

Compagnone C., 2009. Conseil collectif et collectifs de production de connaissances in Compagnone, C., Auricoste C., Lémery B. *Conseil et développement en agriculture : quelles nouvelles pratiques ?* Educagri Editions, 21-35.

Cournut S., Dedieu B., 2005. Simplification des conduites d'élevage en bovins laitiers. *Cahiers Agricultures* 14/6, 541-547.

Cournut S., Hostiou N., Pailleux J.Y., Léger L., 2008. Quelles adaptations des systèmes laitiers pour réduire la contrainte « travail » ? in *Renc. Rech. Ruminants*, 15, 163-166.

Couzy C., Dockes A.C., 2006. Multiplicité des métiers, diversité des modèles de référence : un éclairage sur les transformations des métiers des agriculteurs, in 13^{ème} *Renc. Rech. Ruminants*, INRA, *Institut de l'élevage*, 51-54.

Dedieu B. et Servière G., 2001. Organisation du travail et fonctionnement des systèmes d'élevage, in 7^{ème} *Renc. Rech. Ruminants*, INRA, *Institut de l'élevage*, 245-250.

Dedieu B., Servière G., 2004. Des pistes pour améliorer le travail des éleveurs, *POUR*, 182, 32-38.

Dedieu B., Bellet V., Serviere G., Chabanet G., Portatiu A., Cariou Y., 2000. Composition et fonctionnement des groupements d'employeurs en zone d'élevage : du sur-mesure. In Sagory (coord.) « *Qualité du travail, qualité de l'emploi dans l'agriculture* », Série ANACT Etudes et Documents, 94-101.

Dedieu B., Servière G., Madelrieux S., Dobremez L., Cournut S., 2006. Comment appréhender conjointement les changements techniques et les changements du travail en élevage, *Cahiers Agricultures*, 15/6, 506-513.

Dejours C., 1996. Psychodynamique du travail. *Revue Internationale de Psychosociologie*, III, 5, 5-15.

Dejours C., 2003. *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel*, Paris, INRA Editions.

Dejours C., Molinier P., 1994. Le travail comme énigme. *Sociologie du travail*, 36, 35-44.

Dufour A., Hostiou N., Cournut, S., Dedieu B., 2007. Le travail en élevage laitier : des conceptions, des noyaux organisateurs et des profils d'organisation variés, in 14^{ème} *Renc. Rech. Ruminants*, INRA, *Institut de l'élevage*, 385-388.

Dufour A., Dedieu B., 2008. Entre rationalisation du travail et choc des 35 heures : quelles conceptions du travail en élevage laitier ?, in 2^{ème} *journées INRA-SFER-CIRAD de recherches en sciences sociales*, Lille.

Dufour A., Courdin V., Dedieu B., 2010. Femmes et travail en couple : pratiques et représentations en élevage laitier en Uruguay et en France, in *Journées SAD-CIRAD « Le travail en agriculture dans les sciences pour l'action »*, Parent (Puy-de-Dôme).

Fiorelli C., Porcher J., Dedieu B., 2007 (1). Pourquoi faire de l'élevage quand on a un autre travail ?, in 14^{ème} *Renc. Rech. Ruminants*, INRA, *Institut de l'élevage*, 389-392.

Fiorelli C., Dedieu B., Pailleux J.-Y., 2007 (2). 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.

Frappat B., 2006. Salarariat et remplacement en exploitations laitières face au défi du recrutement in 13^{ème} *Renc. Rech. Ruminants*, INRA, *Institut de l'élevage*, 13, 59-62.

Freyssenet M., 2006. « Le concept de rapport social peut-il fonder une autre conception de l'objectivité et une autre représentation du social ? », in Freyssinet M. et Magri S. (dir.) *Les rapports et leurs enjeux*, CSU Paris, Tome 1, 1989, 9-23. Edition numérique, freyssenet.com, 2006, 210Ko.

Gasparo S., Dejours Ch., Nicourt Ch., 2006. Interpellations environnementales d'élevages et vécu au travail d'éleveurs : une contribution à l'évolution d'un métier ?, in Askenazy Ph., Cartron D., Coninck F., Gollac M., *Organisation et intensité du travail*, Toulouse, Octares Editions, 335-343.

Giraud Ch., Rémy J., 2008. Le choix des conjoints en agriculture, *Revue d'Etudes en Agriculture et Environnement*, 88-3, 21-46.

Granjou C., Mauz I., 2009. Les éleveurs et leurs voisins. Etude du renouvellement des rhétoriques professionnelles d'une profession contestée, *Revue d'Etudes en Agriculture et Environnement*, 90-2, 215-235.

Harff Y., Lamarche H., 1998. Le travail en agriculture : nouvelles demandes, nouveaux enjeux. *Economie Rurale*, 244, 3-11.

Hostiou N., Joly N., Madelrieux S., Serviere G., Cournut S., Dedieu B., 2006. Synthèse bibliographique « approches sur le travail en agriculture par les disciplines sociales et techniques ». www.inst-elevage.asso.fr, espace travail en élevage.

Joly N., 2004. Ecrire l'évènement : le travail agricole mis en mémoire. *Sociologie du travail*, 4/46. 511-527.

Joly N, Gautier J. M., 2006. Pratiques de la traçabilité en élevage : des compétences à ajuster, in 13^{ème} *Renc. Rech. Ruminants*, INRA, *Institut de l'élevage*, 187-190.

Lallement M., 2007. *Le travail. Une sociologie contemporaine*. Paris, Folio essais.

Le Guen R., 2006. La diversité des logiques de travail en production laitière, *Fourrages n°185*, 25-34.

Lémery B., 2003. Les agriculteurs dans la fabrique d'une nouvelle agriculture. *Sociologie du travail* 45/1, 9-25.

Lémery B., 2006. Nouvelle agriculture, nouvelles formes d'exercice et nouveaux enjeux du conseil aux agriculteurs, in Rémy J. (coord.), *Conseiller en agriculture*, Educagri Editions, 235-252.

Lémery B., Ingrand S., Dedieu B., Degrange B., 2005. Agir en situation d'incertitude : le cas des éleveurs de bovins allaitants, *Economie Rurale*, 288, 57-69.

Macombes C., 2007. Work: a necessary sacrifice or a suffered chore? Labor and farm continuity in alternative agriculture in France, in *Renewable agriculture and food systems*, 22(4), 282-289.

Madelrieux S., Dedieu B., 2008. Qualification and assessment of work organisation in livestock farms, *Animal*, 2:3, 435-447.

Madelrieux S., Dupré L., Rémy J., 2007. Salariés et éleveurs : trajectoires croisées dans les Alpes du Nord, in 1^{ère} *Journées INRA-SFER-CIRAD*, Paris.

Madelrieux S., Dedieu B., Dobremez L., Girard N., 2008. Patterns of work organisation in livestock farms: The ATELAGE approach. *Livestock Sciences*, 121, 23-37.

Molinier P., Porcher J., 2006. A l'envers du bien-être animal, enquête de psychodynamique du travail auprès de salariés d'élevages industriels porcins. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1, 55-71

Nicourt, Ch., 2007. Distinguer les « bons éleveurs » in *Journées Recherche Porcine*, 39, 187-192.

Nicourt Ch., Gasparo S., 2005. Critique du travail et fragilisation de l'identité d'éleveur, in *Journées Recherche Porcine*, 37, 391-396.

Nicourt Ch., Girault J. M., 2006 (1). Une co-construction territoriale des règles du travail d'éleveur. *Economie rurale*, 42-59.

Nicourt Ch. Girault J.M., 2006 (2). Contributions invisibles au travail d'élevage et fragilisation identitaire des conjointes d'agriculteurs. *Ruralia*, 18/19, 277-289.

Pharo P., 1982. Structures sociales et « mise en place ». Le cas des salariés agricoles. *Revue française de sociologie*, XXIII, 639-665.

Porcher J., 2003. Bien-être et souffrance en élevage : conditions de vie au travail des personnes et des animaux. *Sociologie du travail*, 45 (1), 27-43.

Porcher J., 2004 (1). *Bien-être animal et travail en élevage*, Paris, INRA, Educagri Editions.

Porcher J., 2004 (2). L'animal d'élevage n'est pas si bête. *Ruralia*, 14, 157-158.

Porcher J., 2008. Ouvrière en production porcine industrielle : le prix de la reconnaissance. *Ethnographiques.org*, n°15.

Rault G., 2005. Approche sociologique du travail en élevage et questions sur le conseil agricole, in *Séminaire AFFF, Elevage, prairies, travail*, 29-35.

Rémond B., Pomiès D., 2007. Once-daily milking of Holstein cows for one-week decreases milk yield by twenty-five percent without any carry-over effect. *Livestock science* 110, 192-195.

Rémy J., 1987. La crise de la professionnalisation en agriculture : les enjeux de la lutte pour le contrôle du titre d'agriculteur. *Sociologie du travail*, 4, 415-441.

Rémy J., 2008. « Paysans, exploitants familiaux, entrepreneurs... de qui parlons-nous ? Colloque de l'Association française de Science politique, 6 p.

Rémy J., Brives H., Lémery B., 2006. *Conseiller en agriculture*, Paris, INRA Educagri.

Salaün Y., 2008. Le travail en production porcine : synthèse bibliographique à partir des études conduites par l'Institut du porc et ses partenaires. IFIP Paris.

Salmona M., 1994. *Les paysans français. Le travail, le métier, la transmission des savoirs*, Paris, L'Harmattan.

Seegers J., Moreau J-C., Beguin E., Guillaumin A., Frappat B., 2006. Attentes des éleveurs laitiers vis-à-vis de leurs conditions de travail et évolution de leurs systèmes d'exploitation. *Fourrages n°185*, 3-16.

Sidot G., Moreau J.C., Guillaumin A., 2005. L'attente des éleveurs par rapport à l'évolution de leur métier et des conditions de travail. *Fourrages n° 181*, 95-103.

Soriano V., 1988. L'imaginaire et l'affectif en jeu dans la réussite économique. Les relations homme-animal, in Jollivet M. (sous la dir.), *Pour une agriculture diversifiée*, L'Harmattan, 75-82.

Soriano V., 2002. Etre bien avec les bêtes, *Ethnozootecnie*, 68, 85-91.

Strauss A., 1992. *La trame de la négociation*. Logiques sociales, L'Harmattan.