

**Entre rationalisation du travail et choc des 35 heures :  
quelles conceptions du travail en élevage laitier ?**

**Annie Dufour<sup>1</sup> et Benoît Dedieu<sup>2</sup>**

**1 ISARA Lyon/Laboratoire d'études rurales Umr 2007.03.123 23 rue Jean Baldassini,  
69364 Lyon cedex 07 [annie.dufour@isara.fr](mailto:annie.dufour@isara.fr)**

**2 INRA Transformations des Systèmes d'Elevage Umr 1273 Metafort 63122 Saint Genès  
Champanelle [dedieu@clermont.inra.fr](mailto:dedieu@clermont.inra.fr)**



**2èmes journées de recherches en sciences sociales**

**INRA SFER CIRAD**

11 & 12 décembre 2008 – LILLE, France

## **Entre rationalisation du travail et choc des 35 heures : quelles conceptions du travail en élevage laitier ?**

**Annie Dufour<sup>1</sup> et Benoît Dedieu<sup>2</sup>**

**1 ISARA Lyon/Laboratoire d'études rurales Umr 2007.03.123 23 rue Jean Baldassini,  
69364 Lyon cedex 07 [annie.dufour@isara.fr](mailto:annie.dufour@isara.fr)**

**2 INRA Transformations des Systèmes d'Elevage Umr 1273 Metafort 63122 Saint Genès  
Champanelle [dedieu@clermont.inra.fr](mailto:dedieu@clermont.inra.fr)**

### **Résumé**

Sous l'effet conjugué des demandes sociales, de la concurrence économique, de la politique agricole et de la logique techno-scientifique, le mouvement de rationalisation des élevages laitiers se poursuit. Avec la mise en place des 35 heures, les éleveurs ont largement débattu de la question de leur temps et surtout de leur rythme de travail, exprimant un sentiment de décalage avec les autres groupes sociaux. Dans ce contexte global, nous nous proposons d'analyser comment les éleveurs d'un territoire de petites exploitations laitières familiales, le Ségala, répondent aux demandes qui leur sont adressées, demandes qui ne sont pas seulement techniques et économiques, mais aussi sociales avec les normes sur le temps de travail. L'étude met en jeu deux séries d'enquêtes réalisées en 2006 et 2007 auprès de 36 éleveurs. Nous faisons l'hypothèse que les conceptions que les éleveurs se font de leur travail sont diverses et influent sur le mode et le degré de rationalisation des pratiques d'élevage et orientent les formes d'organisation du travail. Nous cherchons ensuite à comprendre les déterminants de ces conceptions du travail à partir de l'analyse des trajectoires des éleveurs, des collectifs de travail et des réseaux de dialogue des éleveurs. En positionnant notre analyse à ces niveaux d'échelle, individuelle, collective et territoriale, nous montrons que les conceptions du travail se construisent dans un cadre qui n'est pas seulement celui du marché et d'une exploitation familiale uniforme « en couple agricole ».

**Mots clés :** conception du travail, organisation du travail, trajectoire professionnelle, collectif de travail, réseaux de dialogue.

## Introduction

En France, le mouvement de rationalisation de l'élevage laitier a débuté dans les années cinquante. Il a été marqué par des changements technologiques profonds (pratique du maïs ensilage, automatisation de la distribution du concentré, contrôle laitier,...) et la concentration des élevages. Inspiré des principes de gestion méthodique des activités, cette rationalisation a pour but d'augmenter la productivité du travail par l'accroissement de son intensité (Tirel 1989), ce qui implique que les éleveurs se dégagent de la tradition et se séparent de la communauté familiale (Weber, 1969). Désormais, ce qui compte, c'est la capacité à effectuer le travail dans un temps donné (IGER, 1970) et au moindre coût en suivant les principes de l'organisation scientifique du travail (Madelrieux et Dedieu, 2007). Ce processus, qui n'a pas été linéaire, se poursuit. La pression sur le travail s'intensifie aujourd'hui sous l'effet conjugué des demandes sociales, des orientations de la politique agricole, de la concurrence économique et de la logique techno-scientifique. La demande sociale s'est déplacée sur des produits sains et de qualité. Elle se préoccupe des conditions d'élevage des animaux et des impacts des pratiques d'élevage sur l'environnement. Les futures échéances de la politique agricole, avec notamment la probable disparition des quotas, questionnent le devenir de la profession. Pour rester compétitifs, les éleveurs auront à faire face à plusieurs défis, notamment maîtriser des coûts de production de la tonne de lait, diminuer les frais de mécanisation et les dépenses d'énergie, mais également continuer à augmenter la productivité du travail par l'augmentation des troupeaux de façon à atteindre la moyenne communautaire (Chatellier, 2007). La révolution technologique liée à l'usage de l'informatique en élevage permettent une meilleure gestion des ressources, un suivi précis des performances de chaque animal et l'automatisation croissante des tâches (Veysset et al., 2001). Enfin, l'encadrement de l'activité d'élevage par les politiques publiques nécessite un travail administratif rigoureux de déclarations pour l'obtention d'aides et ce travail devient une composante à part entière du travail de l'éleveur.

Ces changements d'enjeux, de conception et de nature du travail s'inscrivent dans un contexte marqué par de nouveaux débats dans le secteur professionnel laitier, notamment avec la mise en place des 35 heures dans le monde salarié, qui a été un véritable déclencheur d'interrogations sur le sens et les rythmes du travail en élevage. Il n'est plus seulement question de productivité, d'efficacité ou de pénibilité : les éleveurs comparent leur travail au travail salarial et aux normes sociales autour du temps libre. La profession s'inquiète du peu d'attrait du métier auprès des jeunes qui serait largement lié à un travail difficile. Le travail d'astreinte (Dedieu et Servièrre, 1999) apparaît notamment comme une contrainte majeure, un esclavage, dont les éleveurs cherchent à pouvoir s'affranchir de temps en temps. De nombreuses initiatives sont prises en lien avec les organismes de développement et de conseil pour mettre en place des modes d'organisation du travail qui permettent de prendre des vacances et du temps libre le week-end comme les autres catégories sociales. Cependant, la traduction de ces normes sociales à l'échelle des exploitations génère des tensions, car elle nécessite une réorganisation des représentations du travail et des pratiques, qui n'est pas toujours sans risque du point de vue des performances de l'élevage. Des innovations telles que la monotraite (un traite par jour au lieu des 2 classiques) illustrent parfaitement ces tensions : justifiée et adoptée pour l'allègement de l'astreinte quotidienne, la monotraite entraîne une chute de 25 à 30 % du niveau de production laitière (Remond et Pomies, 2005), à complet rebours d'un objectif d'accroissement ou de maîtrise de la production qui s'est imposé depuis plus de 30 ans !

Par ailleurs, on observe des mutations profondes de la main-d'œuvre agricole. La base familiale du travail agricole est toujours présente mais elle se dilue. Les femmes sont plus nombreuses à travailler en dehors de l'exploitation familiale, 56% en 2000 contre 36% en 1988 d'après Agreste GraphAgri 2003 et la contribution des adolescents au travail agricole est de plus en plus occasionnelle. Les installations en dehors du cadre familial, ainsi que l'évolution des formes juridiques des exploitations agricoles : GAEC, EARL, entreprise unipersonnelle, montrent un renouvellement des formes de la professionnalisation. Ces transformations entraînent le mélange de valeurs et de normes de différents univers sociaux et professionnels au sein des collectifs de travail, ce qui complexifie la question de la place et du sens du travail dans les élevages.

Dans cet article, nous nous demandons comment les éleveurs répondent-ils aux demandes qui leur sont adressées ? Sous la triple pression des normes du monde industriel, des normes sociétales sur le travail, et du renouvellement des collectifs de travail, quelles sont les conceptions du travail qui émergent ? A quelles formes d'organisation sont-elles associées ?

Ces conceptions du travail sont le produit de l'histoire du sujet et de ses apprentissages (Salmona, Dejours, 1994), des rapports familiaux (Barthez, 1982) ainsi que de l'actualité de systèmes sociaux d'échanges et de transmissions d'expériences et d'informations (Darré, 1994). C'est pourquoi nous nous intéressons aux trajectoires des éleveurs, à la composition du collectif de travail et aux réseaux de dialogue des éleveurs. Notre cadre d'analyse s'inscrit dans une sociologie de l'action (Dubet, 1994), dans la perspective des règles, du sens, de l'acteur et de sa rationalité. Celle-ci se construit en lien avec la trajectoire professionnelle des personnes et les contextes de travail dans lesquels elles se trouvent engagées. Après un bref état de l'art sur le rapport au métier et les conceptions du travail, nous explicitons notre méthode. Puis nous caractérisons les conceptions du travail et les formes d'organisation du travail qui leurs sont associées (A), ensuite nous cherchons dans quelle mesure les trajectoires professionnelles des éleveurs, la composition des collectifs de travail (familiaux ou non) (B) et les réseaux de dialogue des éleveurs (C) conditionnent ces conceptions du travail.

Ces questions sont abordées à partir d'études qualitatives menées dans le Ségala<sup>1</sup>. Cette région naturelle située sur les départements de l'Aveyron, du Cantal, du Lot se caractérise par son caractère rural, une densité agricole très forte et une orientation affirmée vers la production laitière. Les exploitations laitières de taille moyenne gardent un caractère familial. Bien qu'ayant des capacités d'investissement modérées, la modernisation des élevages se poursuit mais le recours à l'automatisation, notamment avec les robots de traite reste encore limité. Dans cette période de forte restructuration de l'élevage laitier, la dynamique de cette région durant les différentes phases de modernisation de l'agriculture lui confère un intérêt spécifique.

---

<sup>1</sup> La recherche a été effectuée dans le cadre de deux programmes de recherche : le projet TRANS « Transformations de l'élevage et dynamiques des espaces », programme ANR « Agriculture et Développement Durable » ([www.clermont.inra.fr/add-trans/](http://www.clermont.inra.fr/add-trans/)) et le programme « Dynamique et devenir des territoires laitiers en France et en Europe » coordonné par la FESIA et soutenu financièrement par le Cniel, le Crédit Agricole, Groupama et le Seproma.

## **Rapport au métier, conception et formes d'organisation : quelques éléments de positionnement**

Des recherches sociologiques ont mis en évidence la diversité des rapports au métier, les changements autour des conceptions du travail en élevage et les évolutions de l'organisation du travail.

Des éleveurs, en quête d'une revalorisation « civique » de leur activité, plaident pour la recherche d'alternatives pour répondre aux demandes sociales tout en valorisant leurs savoir-faire. D'autres souhaitent accéder à un statut de « vrais entrepreneurs » par une adhésion renouvelée à la modernisation de leur élevage. Enfin d'autres, attachés aux spécificités du métier et de leur travail, adoptent des conduites d'ordre protestataire à l'égard d'une histoire qui leur échappe (Lémery, 2003). Avec le mouvement de modernisation de l'agriculture, on assiste au passage de l'agriculture « mode de vie » à l'agriculture à « finalité professionnelle » (Barthez, 1986) où le travail devient un facteur de production évalué en terme monétaire et en temps. Mais, notamment en élevage d'herbivores, le travail agricole reste marqué par une forte hybridation entre la logique familiale et la logique entrepreneuriale (Barthez, 1982).

De fait, plusieurs formes de rapport au travail émergent : une accentuation de la rationalisation du travail avec des références de plus en plus affirmées au monde industriel, la recherche d'une maîtrise sur l'exploitation et de nouvelles articulations entre temps professionnel et temps personnel ou encore un renouveau de l'organisation « clanique » où le travail doit permettre le maintien du patrimoine agricole (Rault, 2005). Si « le travail fait partie du métier » les éleveurs revendiquent la possibilité de rompre l'astreinte quotidienne et du week-end. 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 principal facteur de changement des façons de faire et de penser des agriculteurs est constitué par les relations avec d'autres groupes. Les dynamiques professionnelles se transforment en fonction des débats et des adaptations de pratiques qui s'opèrent au sein des groupes professionnels localisés, au niveau des relations entre agriculteurs, chercheurs et conseillers et des relations avec d'autres groupes sociaux. Ces dynamiques permettent la transformation des cultures techniques. Des luttes d'influence et des coopérations entre les groupes vont émerger des manières de voir et de faire et un système de normes. Celui-ci évolue sans cesse en fonction des formes de connaissance et des systèmes idéologiques, qui ne relèvent pas seulement du domaine professionnel, mais se fondent sur « l'idéologie du quotidien » (Darré, 1994). Les évolutions sociétales profondes, qui portent sur les transformations des rôles au sein de la famille, les normes sur le temps libre et les loisirs ainsi que les trajectoires des éleveurs où l'installation après un détour par une autre activité s'impose progressivement comme une norme, favorisent la diversification des lieux de dialogue. Nous nous demandons dans quelle mesure ces évolutions modifient les enjeux et les dynamiques socio-professionnels.

L'amélioration des conditions de travail 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). La mécanisation et l'utilisation des nouvelles technologies permettent de faire face aux besoins de main-d'œuvre mais on assiste à une diminution de la main-d'œuvre familiale et au développement de formes de travail partagé, du salariat et la délégation de certains travaux à des entreprises agricoles (Harff et Lamarche, 1998). La dimension collective du travail, qui a toujours existé, reste très présente et se renouvelle avec les groupements d'employeurs (Chabanet et al., 2000) et les

banques de travail. La flexibilité du collectif de travail permet de faire face à l'augmentation des contraintes liées à l'agrandissement des exploitations et aux aléas (Mundler et Laurent, 2003).

Les échanges entre zootechniciens, gestionnaires, sociologues et ergonomes ont débouché sur la construction d'outils de qualification de l'organisation du travail (Madelrieux et Dedieu 2007). Les solutions débattues par les éleveurs pour ré-agencer 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 3 ensembles (Dedieu et Servière, 2004) : 1) la recomposition du collectif de travail : embauche d'un salarié en groupement d'employeurs, regroupement d'exploitations..., 2) l'amélioration des bâtiments et des équipements : automatisation de la distribution de l'alimentation, parc de contention, salle de traite..., 3) la conduite de l'élevage. La simplification de la conduite de l'élevage laitier concerne notamment l'alimentation (développement du pâturage, rations complètes), la traite (monotraite quotidienne, 13 traites par semaine) et le groupage des vêlages (de façon à pouvoir fermer la salle de traite quelques semaines) (Cournut et Dedieu, 2005). Dans notre terrain d'étude du Ségala, 3 profils d'organisation du travail ont été identifiés selon que les « solutions travail » remettent en cause ponctuellement (profil « solution ponctuelle »), articulent différents leviers (profil « combinaison de solutions ») ou privilégient les investissements (profil « investissement dans les bâtiments et équipements ») (Dufour et al. 2007).

L'association entre des approches de sciences techniques et de sciences sociales amènent à considérer l'agriculteur conjointement comme un pilote technico-économique, un organisateur du travail sur l'exploitation et comme un travailleur, les trois dimensions étant en interaction (Madelrieux et al., 2008). Cette spécificité du travail agricole implique une approche des interrelations entre transformation des conceptions des éleveurs, modification de la composition du collectif de permanents, changements techniques et changements organisationnels (Dedieu et al., 2006). Notamment Dufour et al. (2007) ont formulé l'hypothèse selon laquelle la composition du collectif de permanents sur l'exploitation joue sur les conceptions du travail et guide les choix d'adaptation de l'organisation des élevages laitiers. Il ressort que les structures, de taille importante sous forme d'associations hors cadre familial et / ou avec du salariat, donnent une place grandissante à la question de l'organisation du travail. A l'opposé, pour les agriculteurs seuls permanents (souvent avec un conjoint qui travaille à l'extérieur), l'enjeu de la qualité de vie est primordial, mais ils n'ont pas nécessairement les ressources pour modifier leur organisation du travail.

## **Matériel et Méthode**

Tout d'abord, nous décrivons brièvement le contexte de l'étude à partir de dires d'experts, puis nous présentons la méthode.

Sur le Ségala, la production laitière n'est pas une production traditionnelle au sens historique. Les systèmes d'exploitation étaient très diversifiés, principalement des systèmes de polyculture élevage, avec une production laitière autour des villes. En polyculture, la pomme de terre a été la base du développement du Ségala, avec des céréales, dont une partie de blé pour la consommation familiale, l'autre pour des troupeaux, le plus souvent mixte, lait et viande. Ces systèmes s'appuyaient sur une main-d'œuvre familiale abondante et des salariés. Dans les années soixante, ce système de polyculture élevage était en perte de vitesse, à cause d'une crise économique de la pomme de terre et du manque de main-d'œuvre. Avec le mouvement de l'exode rural, les ouvriers agricoles mal considérés et mal rémunérés, ont préféré quitter

l'agriculture. Les responsables professionnels agricoles, issus de la JAC pour la plupart, ont proposé la spécialisation laitière avec la volonté de maintenir des exploitations de taille moyenne à dimension familiale. « *Ce sont les plus dynamiques et les plus grands du Segala, ceux qui avaient entre 25 et 35 ha, qui sont passés au lait, avec des systèmes intensifiés, en ayant recours à des bâtiments nouveaux, comme la stabulation libre, à des systèmes fourragés différents, « l'ensilage, c'était une révolution ». Quins, comme Colombières, d'ailleurs, et Moyrazes [les trois communes étudiées] ont été des communes phares pour se lancer dans des systèmes spécialisés lait.* » Cette région était couramment appelée la « petite Bretagne » en raison d'une densité de population agricole proche. Les exploitations ont une taille moyenne de 55,2 ha, 34,8 vaches en moyenne par troupeau et une production annuelle de 220 000 litres de lait (ARSOE, 2002).

La recherche repose sur une étude qualitative à partir d'entretiens de type semi-directif. Des enquêtes ont été menées en 2006 et en 2007, en collaboration avec les Organisations du Contrôles laitiers des départements du Lot, Cantal et Aveyron, ainsi qu'avec l'antenne de Baraqueville de la Chambre d'Agriculture de l'Aveyron (CDA).

- En 2006, 15 éleveurs ont été interviewés sur leur conception du travail, leur trajectoire professionnelle, la configuration du collectif de travail et les adaptations des modèles techniques des exploitations (Claitte, 2006). 5 éleveurs ont été enquêtés de façon approfondie à la fois sur les modes d'organisation du travail (avec un questionnaire spécifique 1<sup>er</sup> entretien) et sur leur conception du travail (2<sup>ème</sup> entretien semi-directif) de manière à disposer d'une vision approfondie sur l'ensemble des points étudiés. Les 10 autres n'ont eu qu'un entretien conception, avec une qualification plus sommaire de l'organisation du travail, décrite à partir de la mobilisation des solutions travail. Les exploitations ont été choisies de manière à prendre en compte la diversité de composition de collectifs de travail (seul, en couple, à plusieurs associés), des structures de production et des adaptations techniques.

- En 2007, les enquêtes avaient pour objectif d'explorer les interrelations entre les réseaux de dialogue et les familles de conceptions du travail identifiées en 2006. Des informations ont également été recueillies sur les trajectoires et les collectifs de travail. Ces enquêtes ont été conduites dans trois communes proches de l'Aveyron (Gitton, 2007). 13 entretiens auprès des conseillers et des acteurs économiques : coopératives, fournisseurs d'aliments ont permis d'avoir un avis sur les structures d'exploitation, les systèmes de relations entre les éleveurs et leurs différentes préoccupations et de commencer à localiser les agriculteurs. Puis, 21 éleveurs ont été enquêtés pour approfondir la connaissance des réseaux de dialogue, les sujets de débats et l'ambiance locale. Ces enquêtes ont donné lieu systématiquement à des restitutions auprès des techniciens et des éleveurs, ce qui a permis d'enrichir les résultats.

## **Résultats**

### **A. Diversité des conceptions du travail**

Les conceptions du travail résultent des interrelations entre la logique de rationalisation, les raisons pour lesquelles les éleveurs ont choisi leur métier, les modes de conduite de l'élevage en lien avec l'organisation du travail et les visions du métier. A partir des entretiens avec les éleveurs, trois conceptions du travail ont été retenues : difficile, organisée et passionnée (Claitte, 2006).

## Une conception du travail « difficile »

*«on subit les animaux, on subit la terre, le biologique, on ne peut pas le maîtriser»*

Ces éleveurs<sup>2</sup> se sont installés dans la continuité de l'exploitation familiale, directement à la sortie de l'école, sans avoir pris le temps de voir autre chose *«c'était un boulot assuré, quoi»*. Au moment de l'installation, l'exploitation familiale a été modernisée par des investissements dans des bâtiments et la salle de traite. Les parents participent au travail quotidien en assurant des tâches spécifiques : la traite ou le travail des cultures. Ce système était censé parvenir à un rythme de croisière, mais la valorisation du temps libre dans la société a changé le cours des choses. Aujourd'hui, ces éleveurs portent un regard négatif sur leur travail, jugé trop contraignant *«ma journée, mon rituel de journée, je dirais 7 jours sur 7»*. Pour avoir le sentiment de vivre comme tout le monde *«pourquoi je n'aurais pas les week-ends comme les autres catégories sociales»*, ils ont opté pour la suppression de la traite du dimanche soir pendant les mois d'été. Cependant, certains ont dû abandonner en raison des problèmes de taux de cellules dans le lait ou bien parce que les animaux ne le supportaient pas *«ils bramaient la nuit, c'est moi qui ait cédé le premier»*. Le manque de main-d'oeuvre sur l'exploitation est considéré comme une difficulté pour modifier l'organisation du travail. Par ailleurs, ces éleveurs ressentent le poids du travail administratif, dont la complexité décourage *«j'ai même aimé l'administratif, mais aujourd'hui, ça s'est compliqué et c'est surtout qu'on en rajoute une couche chaque fois, ça devient lourd, rébarbatif»*. Ces difficultés sont fortement ressenties par les éleveurs et questionnent leurs compétences. La capacité à se libérer du temps est devenue un critère d'excellence. Outre ses qualités d'observation, son savoir-faire animalier et la rentabilité de l'élevage, le « bon éleveur » doit maîtriser le temps. Ces éleveurs estiment ne pas être dans les conditions pour s'engager dans les techniques de simplification de la traite *«il y en a qui voudraient faire croire que c'est transposable partout et ça ne l'est pas du tout»* et vont jusqu'à considérer que ce mouvement entraînera la disparition rapide de petites exploitations et le développement de grandes structures. Ils se posent la question de la pérennité de leur exploitation, à moyen terme, notamment lorsque les parents ne pourront plus travailler *«une exploitation individuelle, en même temps, ce n'est pas viable»*. La mise en association peut être souhaitée, mais ces éleveurs perçoivent que la gestion des rapports de travail implique des négociations et des compromis auxquels ils ne sont pas habitués en raison de l'importance du tacite et de l'informel dans le travail familial. Certains redoutent qu'ils ne soient plus assez nombreux sur leur commune pour les chantiers d'ensilage.

Dans ces situations l'élevage sature, très souvent la capacité de travail de l'agriculteur ou du couple d'exploitants, les solutions « travail » n'étant que ponctuelles. Le domaine technique ne présente pas de caractéristique très spécifique, le modèle de l'excellence technique (améliorer le niveau de production laitière du troupeau) est la référence avec ce qu'il implique en terme de système fourrager (maïs), de suivi de la production (contrôle laitier) et de génétique. Mais les difficultés de travail rejaillissent sur l'efficacité ou la capacité de maîtrise du système de production (faible autonomie fourragère, quantités élevées de concentrés).

---

<sup>2</sup> 3 éleveurs : 2 « individuels » et un couple. Ce groupe est vraisemblablement sous-estimé du fait de l'échantillonnage qui a privilégié les éleveurs bien insérés dans les réseaux, car porteurs de changement sur l'organisation du travail.

## Une conception du travail «organisée»

*«pour être producteur de lait et pour assumer ça bien dans le temps, il faut s'organiser sinon ce n'est pas possible»*

Dès leur installation, ces éleveurs<sup>3</sup> ont posé comme condition la possibilité de disposer de temps libre. Qu'il y ait ou non reprise d'une exploitation familiale, leur parcours comporte l'expérience d'un travail salarié, en lien avec les organisations agricoles. Certains se sont installés en GAEC, d'autres ont embauché un salarié en adhérant à un groupement d'employeurs pour pouvoir prendre des congés, articuler vie familiale et vie professionnelle et se donner la possibilité de faire autre chose. L'activité organisatrice est une dimension à part entière de l'activité. Des réunions hebdomadaires permettent de fixer la répartition du travail et d'envisager les améliorations pour gagner du temps et être plus efficace. Outre la division des tâches, ces éleveurs se fixent des horaires *« les journées, c'est 6h30 le matin, après 12h, moi, j'arrête, JP, il travaille jusqu'à 13heures... moi, je reviens à 13h30, il revient à 14h30 »*. Ce travail à plusieurs enlève la contrainte de la traite *«Nous, on n'a plus cette pression de dire qu'il faut traire 365 jours par an»*, ce qui permet d'être plus serein face aux imprévus et d'avoir plus de souplesse. Les tâches de pilotage de l'exploitation, comme l'élaboration des plans d'épandage ou les documents de la PAC, sont effectuées en commun *« pour que tout le monde sache ce qui se fait »*. Cette maîtrise de l'organisation associe spécialisation, définition claire des responsabilités et polyvalence de manière à préserver la souplesse et faire face à des aléas. Elle permet de ne plus subir le travail d'astreinte et constitue une composante majeure de la gestion rationnelle de l'exploitation. La performance technique n'est pas systématiquement recherchée, le bon éleveur est celui qui optimise le temps passé, préserve l'état sanitaire du troupeau et obtient un revenu satisfaisant. *« Moi je ne cherche pas des vaches qui font 8000, 9000, 10 000 de lait avec qui on a toujours des soucis quoi. Parce que moi, si j'ai ma salle de traite, traire 65 vaches, si je n'ai aucun souci de mammites ni rien, je suis content quand je ressors même, s'il me manque 5000 l de lait, je m'en fous, du moment où j'ai le revenu ! »* Ce système est jugé « idéal » pour la pérennité de l'exploitation. Il permet de faire autre chose, par exemple entretenir des jardins, donner des cours d'informatique pour rencontrer d'autres personnes ou bien de se spécialiser davantage et de s'agrandir pour *« faire beaucoup plus de lait par rapport à ce qu'on fait aujourd'hui. »*

La conception organisée du travail renvoie à deux familles de registres techniques :

- celui de l'excellence technico – économique (production laitière élevée avec une qualité du lait et des coûts de production maîtrisés) associée à une sophistication du parc de matériel et de bâtiments (profil de solutions « équipements et bâtiments ») qui permet d'aller vers une meilleure rationalisation du travail (répartition des tâches selon les compétences), avec des conditions de travail grandement améliorées. Ce registre est particulièrement le cas des GAEC.

- celui de l'adaptation de la conduite vers des formules simplifiées (monotraite périodique) ou fortement saisonnées (groupage des vêlages pour fermer la salle de traite) associée à d'autres solutions travail (profil « combinaison de solutions »). C'est plutôt le cas des structures individuelles qui ont des moyens limités pour investir dans du matériel. De tels adaptations marquent les systèmes techniques : au-delà de la monotraite ou du groupage des vêlages, ce sont les calendriers d'alimentation (et la place potentielle du pâturage) et les pratiques de renouvellement – réforme du troupeau qui sont modifiées. Les équilibres entre production laitière et coût de production sont ainsi remis en cause (moins de production mais à

---

<sup>3</sup> 8 éleveurs : 2 « individuels » + aide ou salariat, 1 couple, 5 GAEC.

l'économie de charges): ils font l'objet de nouvelles explorations techniques motivantes pour les éleveurs.

### Une conception du travail « passionnée »

*« la clé de réussite je crois déjà qu'il faut aimer ça, faut être passionné parce que si on est pas passionné c'est pas la peine. Et faut être passionné de génétique, faut être passionné de ... des bêtes, parce qu'il faut vraiment les suivre. »*

Ces éleveurs<sup>4</sup> expriment spontanément leur passion pour l'élevage et les animaux. Ils relatent avec plaisir les évolutions de leur exploitation et montrent les opportunités qu'ils ont saisies pour la rendre plus performante : agrandissement, construction de bâtiments, sélection, tout en soulignant que les conditions de leur installation étaient plutôt favorables (niveau de quota). La passion s'exprime autour de la technique *« tout ce qui est génétique, tout ce qui ration, tout ce qui est pointu, qui est ... technique, voilà, j'aime ça »* ou de la prise en main de la commercialisation pour une meilleure valorisation du produit. Elle permet de sortir de la routine *« en tant que producteur de lait, j'ai aussi l'impression d'être cloisonné dans une boîte »*. La recherche permanente de l'excellence et de la compétitivité apparaît comme une ligne directrice de leur activité. Cet investissement personnel sur un domaine spécifique de l'élevage passe par de nombreux apprentissages en lien avec la dynamique d'un réseau électif. Des initiatives sont prises au sein de petits groupes qui, à un moment donné, se retrouvent autour d'intérêts communs. A titre d'exemple ces éleveurs, qui ont quitté l'entreprise de collecte et effectué par eux-mêmes les diverses démarches de création d'un groupement d'intérêt économique pour commercialiser leur lait *« on est parti, on n'avait absolument rien, on n'avait que du lait à vendre et aujourd'hui on a, on a 3 camions, on a un bâtiment, on a acheté un bâtiment, on a des bureaux et 5 salariés »*. Ces éleveurs ont dû faire face à des oppositions professionnelles et à des obstacles administratifs, mais ils ne se sont pas découragés pour autant *« c'est valorisant professionnellement et personnellement. »*

Pour ces éleveurs passionnés, le temps de travail n'est pas une préoccupation en tant que telle. Ils expriment leur distance par rapport aux 35 heures et préfèrent se comparer aux artisans. Cela ne les empêche pas de moderniser leur outil de production pour optimiser l'organisation du travail et avoir de la souplesse pour participer à des réunions. Le temps dégagé est réinvesti dans l'élevage afin de continuer à évoluer *« on veut évoluer, comme je vois quand on fait la transplantation embryonnaire, on a rencontré d'autres personnes, d'autres gens, d'autres façons, je trouve que c'est quand même intéressant ! »* L'intérêt du travail qui permet l'acquisition de compétences permet de relativiser les contraintes du métier, d'accepter des surcharges de travail sur des périodes données et de se construire une image positive de soi.

Une conception du travail « passionnée » peut marquer l'orientation du système de production dans son ensemble (moins producteur de lait que vendeur de reproducteurs par exemple). Il faut pouvoir se dégager du temps pour sa passion ce qui amène parfois à rationaliser le temps passé à ce qui ne relève pas de cette passion à l'aide de solutions « ponctuelles ». On va donc retrouver les registres de l'excellence technique (conception du système fourrager, principes de rationnement des animaux) mais avec des domaines plus justifiés et explorés (les accouplements, la génétique, le renouvellement et la réforme) qui constituent l'ossature de la conduite (l'amélioration et l'expression du potentiel laitier de chaque vache d'abord). La passion, lorsqu'elle est l'affaire d'un couple, amène souvent de la polyvalence pour les travailleurs, en tout cas, une répartition des tâches moins précise que dans le cas précédent.

---

<sup>4</sup> 4 éleveurs : 1 couple, 2 individuels, 1 GAEC.

## B. Trajectoires professionnelles et collectifs de travail

### Trajectoires professionnelles et conceptions du travail

Tous les éleveurs enquêtés considèrent que l'exploitation laitière familiale a été déterminante dans le choix du métier. Le travail dès le plus jeune âge aux côtés du père, permet d'acquérir les connaissances pratiques et d'aimer les bêtes *« tout petit, ça m'a toujours plus, j'aimais les bêtes, la nature. Je travaillais, je participais avec mon père même tout petit et ça m'a toujours plu »*. Cette affiliation sert à argumenter le choix, présenté comme quelque chose allant de soi en lien avec un fort investissement affectif *« Je suis fils d'agriculteur, frère d'agriculteur et producteur de lait déjà. J'ai baigné là dedans dès ma tendre enfance »*. Les trajectoires varient selon les opportunités et les accords implicites ou explicites au sein des familles : certains s'installent dès qu'ils ont terminé leurs études comme quelque chose de tenu pour acquis, d'autres préfèrent voir autre chose avant de revenir sur l'exploitation ou bien attendent une opportunité pour s'installer, car l'exploitation familiale n'est pas disponible.

Si les motifs d'installation s'ancrent surtout sur la passion de l'élevage, le vécu du travail différencie les éleveurs en deux groupes. Pour le premier groupe (12/15), les ressources héritées - l'exploitation que les parents avaient modernisée pour faciliter la reprise, par exemple - et leur stratégie personnelle (installation précoce ou autre expérience professionnelle) leur ont permis d'évoluer dans la pratique du métier et d'adapter leur outil de production aux objectifs fixés, notamment par rapport à la question du travail. Le second groupe (3/15) exprime sa déception, *« c'était un métier qu'au départ on aimait, mais aujourd'hui, hum... »*, l'installation subie plus que choisie *« c'était la continuité »*. Ces éleveurs se sont installés sans autre expérience professionnelle. Avec le recul, ils regrettent de ne pas avoir prolonger leurs études *« J'ai passé un BTA, ...j'ai refusé d'aller en BTS alors que j'avais ma place... je le regrette parce qu'il y a une ouverture d'esprit derrière. »*. La pression économique est fortement ressentie *« mon père n'a jamais eu besoin d'avoir ça, la notion de rentabilité en permanence comme une épée de Damoclès sur la tête en permanence ; et aujourd'hui on ne peut pas concevoir autrement. »* Les normes techniques sur les questions d'hygiène et d'aménagement des bâtiments ainsi que la lourdeur des tâches administratives complexifient leur travail et les découragent.

Les trajectoires personnelles conditionnent en partie les conceptions du travail. L'expérience professionnelle en dehors de l'exploitation permet de relativiser les contraintes du métier, de *« mieux le vivre »*. Ces éleveurs entretiennent un rapport au travail différent, l'autonomie et la maîtrise de leur activité dans ses multiples dimensions donnent sens au travail. Un travail extérieur préalable à l'installation c'est à la fois un goût pour le métier, qui ne relève pas de l'atavisme ou d'une transmission patrimoniale *« obligée »*, mais également d'autres valeurs du travail organisé, aux horaires bornés. La passion des bêtes se construit aussi par un apprentissage rapproché à la ferme, des études et des expériences non agricoles courtes. Mais les cas de conception difficiles se retrouvent aussi souvent dans ces cas de figure, où l'impression *« d'enfermement »* et de *« subi »* est forte, ce qui montre l'importance et la complexité de ces interrelations.

### Composition des collectifs de travail et conceptions du travail

La situation de couple où homme et femme travaillent sur l'exploitation n'est plus le seul modèle loin de là. Le travail des femmes à l'extérieur est désormais admis, voire considéré comme un moyen de perdurer l'élevage *« les femmes qui travaillent à l'extérieur, c'est ce qui*

*fait qu'il y a encore des agriculteurs* ». D'autres formes de collectifs plus rares, mais très discutés, se font jour également avec les GAEC non familiaux, dont le nombre d'associés peut s'avérer très élevé (GAEC à 6 par exemple dans l'échantillon). Nous soulignons l'importance du salariat (4/15), ses conséquences sur l'organisation quotidienne du travail et de nouvelles formes de gestion des ressources humaines « *c'était du travail de six heures du matin jusqu'à neuf heures du soir c'était pas, donc là, j'ai décidé d'embaucher un salarié, bon c'est ce qui était prévu dès que j'ai transformé le GAEC en EARL.... Faut que tout le monde soit au courant puis bon c'est, c'est motivant pour lui aussi parce que je veux dire à partir du moment où il sait qu'il est intégré* ».

Les femmes, qu'elles travaillent ou non sur l'exploitation, jouent un rôle déterminant dans la construction des normes sur le temps de travail et sur l'implication dans des collectifs de travail. Les femmes enquêtées se situent d'emblée par rapport aux valeurs du travail de la société dans son ensemble « *je pense qu'ils vivent une réalité très différente, ils ne sont pas du tout dans l'air du temps. Aujourd'hui, on est dans une société quand même qui dégage du temps libre justement dans de nombreuses professions, eux, c'est l'inverse, c'est vrai qu'il y a un décalage.* » Du point de vue des éleveurs, les femmes ont une approche du métier qui facilite la prise de recul. Elles expriment une vision où le travail ne remet pas en cause la vie de famille, ce qui concrètement signifie prendre des vacances, avoir la possibilité de partir pendant les week-end, ne pas être obligé de quitter la famille ou les amis, le dimanche soir pour la traite. Ces aspirations sont perçues par les éleveurs comme une règle d'évidence par rapport à laquelle ils ont à se positionner. Elles les stimulent pour trouver des solutions, mais celles-ci seront liées à leur conception du métier et aux relations professionnelles (cf. § C. Réseaux de dialogue et cultures micro locales). La famille traditionnelle dans laquelle l'activité professionnelle de l'homme s'imposait avec ses contraintes s'est effacée au profit de situations négociées autour des questions de temps de travail, qui ont pour trame l'égalité des sexes. Les normes autour des loisirs et du temps libre, abordées systématiquement par les éleveurs lors des entretiens, sont incorporées au sein de chaque famille, qui est amenée à inventer des solutions organisationnelles, par exemple en embauchant un salarié, de manière à prendre en compte les aspirations de chacun.

Les transformations des rôles au sein de la famille font évoluer les normes sur le temps de travail en élevage et favorisent la diversification des contextes de travail. Cependant, on ne peut établir de liens stricts entre la composition des collectifs de travail, les conceptions du travail et les formes d'organisation du travail. Nous pouvons caractériser la situation des GAEC familiaux ou hors cadres familiaux qui font de l'organisation du travail une composante stratégique de leur exploitation et qui investissent dans les bâtiments et les équipements pour améliorer l'organisation du travail. Les conceptions du travail des couples et des exploitants individuels peuvent correspondre à l'un des trois cas de figures : difficile, organisé ou passionné. Au niveau organisationnel, un ou deux volets de la conduite du troupeau peut être modifié (alimentation, reproduction,...), ce qui peut amener une nouvelle répartition des tâches, en lien avec l'embauche d'un salarié en temps partagé. Ces résultats mettent en évidence la complémentarité de l'approche des conceptions du travail, des trajectoires, de la composition des collectifs de travail et des modes d'organisation. Ils ouvrent des pistes de réflexion pour reconnaître cette diversité et la valoriser, par exemple en s'intéressant aux exploitations familiales de taille modeste, dont le conjoint travaille à l'extérieur.

### C. Réseaux de dialogue et cultures micro locales

Dans cette partie, nous explorons les interrelations entre les réseaux de dialogue dans lesquels les éleveurs se trouvent engagés spatialement et temporellement et les conceptions du travail. (Gitton, 2007). L'objectif est de mettre en évidence le rôle de ces espaces de discussion dans les modifications d'organisation du travail, la reconstruction de normes de travail, considérées comme régissant les relations sociales, mais aussi comme sens pour agir (Darré, 1994).

#### Des communes ayant leur histoire, leur « ambiance laitière »

Le groupe de producteurs localisé est considéré en tant que lieu d'un ensemble de coactivités sur le plan matériel, dans le domaine de la production d'idées et comme lieu de traitement des innovations (Darré, 2006). Mais ce groupe s'inscrit dans un territoire qui a ses propres « pesanteurs », valeurs et dynamiques qui marquent ce que nous pourrions appeler une ambiance technique dont l'impact sur les débats au sein des réseaux ne saurait être négligé. Ainsi, dans les trois communes comparables d'un point de vue démographique, agronomique et économique étudiées en 2007 (cf. Tableau 1) Colombières, Moyrasès et Quins, deux sous ensembles doivent être distingués car « *ce n'est pas la même histoire humaine* ».

- Quins a été très dynamique jusque dans les années quatre-vingts avec « *des exemples d'agriculteurs modernes* », mais cette dynamique s'est arrêtée avec la réorganisation des services de développement de la Chambre d'agriculture, à la fin des années 80. En effet, la conception du développement à partir de groupes locaux autonomes, émanation du mouvement de la JAC, très présent en Aveyron, a été remplacée par une centralisation des décisions au niveau départemental. Ce changement a été rejeté par les leaders locaux suivis dans leur position par les agriculteurs de la même génération. Les GIE d'approvisionnement, créés dans les années soixante-dix, ou les groupes locaux d'études des itinéraires techniques, n'existent plus. Plusieurs éleveurs ont arrêté le métier, d'autres ont délaissé le contrôle laitier. Un climat de morosité s'est installé « *A Quins, on a une ambiance où les gens sont moins engagés, ils y croient moins* ».

- Sur Colombières et Moyrasès, les agriculteurs ne se sont pas mobilisés sur cette question de réorganisation des services de développement. Sur ces communes, « *il y a toujours eu, comment dire ça, des exploitations qui fonctionnent bien, qui ont fait un choix de développement plutôt en logique intensive. Ce qui a amené aussi, un maintien, le maintien d'un grand nombre d'agriculteurs. C'est quand même un résultat probant. C'est pas évident.* » Aujourd'hui, les groupes d'entraide pour les travaux du sol et les récoltes sont dynamiques en lien avec les CUMA.

#### Des perceptions de l'ambiance laitière qui perdurent

Tous les éleveurs s'inquiètent de l'avenir de la production laitière dans leur commune : « *Le lait, c'est effrayant, en l'espace de deux ans, à la vitesse à laquelle ça s'est éclairci.* » « *Le changement, c'est qu'il y a tout le monde qui s'en va* ». Les cessations d'activité laitière au profit de l'élevage allaitant, la disparition des petites structures et le faible nombre de candidats à l'installation, avec pour trame la faible attractivité du prix du lait (enquête printemps 2007) préoccupent les éleveurs. Cependant, ces constats sont vécus différemment selon les communes.

Les éleveurs enquêtés sur la commune de Quins parlent surtout de « *déprise laitière* », « *Il n'y a pas de successions, et surtout en bovin lait.* » Lors des discussions, ces éleveurs ressentent

un laisser aller qu'ils ne savent pas expliquer, alors que leur commune était « *une commune pilote il y a trente ans* ». Quins « *revit grâce à la construction de lotissements* », ce qui compense la diminution de la population agricole. Cependant, les demandes exprimées par les nouveaux arrivants, par exemple pour les pratiques d'épandage, ne sont pas bien acceptées « *Aujourd'hui, on fait ce que les autres veulent.* » Ce contexte entraîne un repli sur soi et un sentiment de lassitude que les éleveurs relient à la disparition des élevages laitiers au profit de l'élevage allaitant et aux transformations démographiques sur la commune.

A l'inverse, sur Moyrazès et Colombiès, le nombre d'éleveurs et les installations récentes de jeunes permettent de relativiser les incertitudes et de se motiver car « *les laiteries vont continuer à venir chercher le lait* ». La relative proximité de centres urbains, Rodez, Albi et Toulouse, est considérée comme une chance. Des débats ont été organisés sur l'une des communes sur l'opportunité de transformer des granges en habitation « *on est amené à être réunis pour voir si ça ne gêne pas l'agriculture du coin, par rapport au passage des animaux, à l'épandage des effluents... et donc là, on a notre avis à donner... Donc, il y a eu des refus, des refus d'autorisation de transformer des bâtiments en maison.* » Grâce à cette concertation entre élus et agriculteurs, les éleveurs se sentent reconnus et les contraintes du métier prises en compte. Ils se mobilisent pour faire en sorte que des jeunes puissent s'installer. Cela n'exclut pas de fortes tensions sur le foncier entre agriculteurs. Loin d'être uniformes et homogènes (Darré, 2006), les groupes locaux sont traversés par des tensions, mais globalement les éleveurs gardent le moral.

#### Territoires d'ambiance laitière, réseaux de dialogue, conceptions et formes d'organisation du travail

L'analyse comparative des entretiens effectués sur ces communes montre l'influence de l'ambiance laitière locale sur les conceptions et les formes d'organisation du travail.

Sur la commune de Quins, les productions sont variées : élevage allaitant, laitier (une vingtaine d'éleveurs environ), élevage de chèvres, de brebis, de porcs. Des groupes d'entraide, de taille modeste (autour de 5 exploitations) avec des productions différentes permettent d'effectuer le travail du sol en commun ou l'ensilage. Les éleveurs enquêtés considèrent que ces groupes ne fonctionnent pas très bien, du fait du manque de successeurs et de l'absence de perspectives ou en raison de l'hétérogénéité des préoccupations. Ces groupes localisés subsistent essentiellement pour l'échange de matériels et de services et en cas de coups durs, mais n'ont plus de rôles significatifs dans la production de connaissances. Pour certains, la diminution du nombre d'agriculteurs pose parfois des problèmes « *pour l'entraide, il faut qu'on élargisse le cercle pour trouver de l'aide* ». Les éleveurs perçoivent et discutent surtout des contraintes de leur métier : les mises aux normes, le travail administratif, un revenu obtenu grâce aux primes et une dévalorisation de leur travail. Cette conception du travail « difficile » les incite à rechercher par leurs propres moyens des solutions pour simplifier et alléger leur travail – suppression de la traite du dimanche soir ou monotraite saisonnière – la diminution des charges, les solutions qui leur permettent de se débrouiller seuls « *moi, je suis tout seul, je travaille tout seul. Et que, quand j'ai fait le boulot chez moi, j'en ai... Je trouve que ça suffit, j'ai pas envie de faire le boulot, après, chez les autres* ».

Sur les communes de Colombiès et Moyrazès, l'élevage laitier, associé le plus souvent à une autre production, est très présent avec une quarantaine d'élevages. Ces communes se caractérisent par une multiplicité de réseaux imbriqués : groupe d'ensilage, banques de travail groupements d'employeurs, groupements d'achat, etc. Suite à des discussions et observations directes lors du travail en commun, les éleveurs expérimentent de nouvelles pratiques « *On*

*adapte. Si on retrouve des conditions dans lesquelles eux, ils ont fait leur protocole, on se dit, tiens, c'est une bonne idée, on va peut-être faire pareil et voir ce que ça donne* ». Au sein d'un groupement d'employeurs, les éleveurs comparent la gestion de leur exploitation, pour savoir quoi faire sur des questions de fiscalité, par exemple. Les éleveurs d'une banque de travail expérimentent et comparent les nouvelles techniques de travail du sol. Sur ces communes, les éleveurs ont exprimé des conceptions « organisée ou passionnée » de leur travail. Afin de prendre en compte les demandes autour du temps de travail exprimées dans leur famille, ils recherchent des solutions pour alléger le travail d'astreinte. Les discussions font ressortir que les techniques de simplification de la traite sont jugées contraires au bien-être des animaux et à l'obtention de lait de qualité. Les éleveurs s'orientent alors vers des solutions qui préservent le bien-être des animaux. Ils ont choisi de s'entraider par petits groupes, uniquement pour la traite des week-ends et les périodes de congés. Cette organisation souple « *plus par affinité, c'est pas forcément avec les voisins* » répond à une vision partagée du travail de l'élevage.

Cette analyse montre le poids de l'histoire locale de petits territoires (Pharo, 1980) sur le dynamisme des groupes d'éleveurs, les conceptions du travail et les transformations des formes d'organisation du travail. La place dominante de l'activité agricole sur ces communes et la spécialisation laitière donnent une importance aux groupes professionnels locaux. Pour les questions de travail, les liens professionnels se construisent avant tout sur les relations de proximité. Certains éleveurs développent des liens à distance en utilisant Internet par exemple pour s'informer sur des équipements (équipement de la salle de traite, robot de traite,...), mais le système local de relations professionnelles garde un rôle et influe sur les changements organisationnels mis en place par les éleveurs. Sur la commune de Quins, les éleveurs se tournent vers des solutions de simplification du travail sur fond de dépréciation du métier et de pessimisme ambiant, ce qui autoalimente le sentiment de découragement et affaiblit la dynamique du groupe professionnel localisé. A l'inverse, sur les communes de Colombières et Moyrazès, on observe des initiatives d'entraide informelle pour alléger le travail d'astreinte, initiatives qui résultent des échanges de connaissances sur les pratiques de simplification de la traite. La dynamique de ces groupes localisés leur permet de s'ouvrir et de discuter avec d'autres groupes sociaux, ouverture qui permet d'affirmer positivement sa propre identité.

## **Conclusion**

La modernisation de l'élevage, si elle est bien souvent discutée en référence aux enjeux de compétitivité et aux enjeux de société s'accompagne d'une mutation profonde du modèle d'exploitation fondée sur le couple et d'une diversification prononcée des formes de la « rationalisation du travail ». Il n'y a pas un modèle organisationnel de référence, mais une diversité des formes d'organisation et des conceptions du travail différentes, conditionnées par des déterminants sociaux : les trajectoires professionnelles, la composition des collectifs et les réseaux de dialogue locaux.

Le labeur paysan, s'il existe encore devient très difficile à supporter eu égard aux évolutions de la société et des familles elles-mêmes. Les autres normes du travail fondées sur l'organisation maîtrisée du temps (à l'instar du monde salarié) et la passion du métier et des bêtes (Soriano, 2002 ; Porcher, 2002) s'imposent et des conceptions du travail différenciées émergent « passionnée », « organisée » au côté d'une conception difficile et subie.

Les conceptions du travail peuvent amener les éleveurs à jouer sur des composantes techniques ayant des implications sur le niveau de production laitière des vaches pour lever des tensions de travail. L'organisation du travail n'est plus seulement, dans ces cas,

organisation du collectif face à un travail prescrit par une technostructure, mais combine bien deux leviers de solutions touchant le travail à faire (lié aux choix de conduite d'élevage) et les personnes pour le faire. Il en résulte une complexification du travail et des variations dans l'approche de la productivité. Selon leur contexte d'action, certains éleveurs préfèrent avoir un troupeau avec un niveau de production moindre, avec moins de risques, notamment sur le plan sanitaire, ce qui leur permet de réduire le temps de surveillance. Ce raisonnement concerne des éleveurs qui ont une conception organisée de leur travail avec recherche de formules de conduite adaptées à ces enjeux d'organisation. A contrario, les associations non familiales illustrent des situations plus emblématiques de la rationalisation industrielle centrée sur des enjeux technico-économiques : une bonne organisation de la main-d'œuvre associée à un équipement cohérent permettra d'y accéder.

Plusieurs éléments concourent à construire et renouveler les conceptions et les normes du travail en élevage laitier. Le territoire local, avec son histoire et les dynamiques laitières récentes définit sans doute un registre large, mais néanmoins déterminant des conceptions en « favorisant » l'expression de considérations sur la difficulté du travail ou au contraire les registres passionnés et organisés. Les réseaux de dialogue, au sein de chacun de ces territoires participent à la construction de solutions collectives (touchant les gros chantiers agricoles ou le travail d'astreinte du week-end par exemple) mais également autorisant ou non la remise en cause de l'excellence productive au nom des enjeux de travail. La trajectoire professionnelle des éleveurs, la composition des collectifs de permanents et les activités du conjoint interviennent également pour favoriser des conceptions organisées ou passionnées, et orienter le choix des solutions (technique, équipement, main-d'œuvre). La rationalisation du travail apparaît ainsi comme un phénomène complexe, systémique mais illustratif des multiples mouvements qui traversent actuellement le monde agricole et qui façonnent de nouvelles façons diversifiées de voir, d'organiser le travail et la technique. On assiste à une multiplication des formes organisationnelles, sans qu'il y ait application d'un modèle organisationnel. Cela pose la question du rôle des experts et des conseillers dans l'accompagnement du changement. La reconnaissance de la diversité de ce processus implique la compréhension des enjeux et des priorités que se fixent les éleveurs et la prise en compte des conceptions du travail avec pour trame l'identité professionnelle ou les « farming styles » (Commandeur et al., 2006). Elle nécessite une évolution des formes d'exercice du conseil vers l'écoute active, l'échange avec d'autres et la co-construction (Lémery, 2006).

La diversité des réseaux de dialogue, ainsi que leur hétérogénéité, a des retombées sur leur dynamique, en terme de production de connaissances et de capacité d'innovations techniques et organisationnelles. Dans les débats au sein des réseaux, la logique de métier (passion des bêtes, savoir-faire animaliers, observation des animaux) et la rationalisation se confrontent et, par conséquent, les règles et les normes de travail évoluent. Dans le même temps, l'hétérogénéité des collectifs de travail et la variété des trajectoires individuelles des éleveurs entraînent des redéfinitions des liens entre la famille et l'exploitation et les éleveurs ont à concilier des logiques d'action distinctes. La capacité à faire concorder ces logiques varie selon les ressources sociales, économiques et culturelles de chacun. Face à cette complexité, il peut en résulter un processus de fragilisation, qui se traduit sur la santé des animaux (problèmes récurrents de mammites), problèmes que les éleveurs perçoivent comme une remise en question de leurs compétences. Ce processus induit également des situations de stress, de découragement et de souffrance au travail (Dejours, 2000), qui sont d'autant plus difficiles à percevoir que les éleveurs se trouvent à l'écart de dynamiques professionnelles locales. N'oublions pas cette catégorie d'éleveurs qui témoignent de conceptions que nous

avons qualifiées de « difficile » du travail. Le modèle technique intensif, s'il a amélioré les conditions de travail physique des hommes et aussi les conditions de vie des bêtes a aussi fragilisé un nombre non négligeable d'exploitants qui se sentent aujourd'hui en décalage complet vis-à-vis de la société, avec parfois beaucoup d'amertume. Ces situations militent, comme les autres, pour que les questions de travail soient considérées au cœur des débats sur les modèles d'avenir de l'agriculture au même titre que la multifonctionnalité de l'agriculture ou la durabilité environnementale.

## Références bibliographiques

ARSOE. Association régionale de services aux organismes d'élevage. Données 2002.

Barthez A., *Famille, travail et Agriculture*. INRA Economica, Paris, 1982, 192 p.

Barthez A. *Du labeur paysan au métier d'agriculteur : l'élaboration statistique en agriculture*. Cahiers d'économie et sociologie rurales, décembre 1986, n°3, p. 45-72.

Chabanet G., Dedieu B., Servièrre G., Tchakérian E., 2000. *Le salariat partagé : caractéristiques et fonctionnement des groupements en région d'élevage d'Auvergne et du Limousin*. Cahiers d'Agriculture, 9, 23-28.

Chatellier V. Les soutiens directs aux exploitations d'herbivores en France : évolutions passées et scénarios prospectifs. Renc. Rech. Rum., 2007, 14, 441 – 444.

Claitte L. *Les conceptions du travail des éleveurs laitiers du Ségala. Analyse des interrelations entre conceptions du travail, collectifs de travail, réseaux socioprofessionnels et organisations du travail*. Mémoire ISARA Lyon, Métafort, 2006, 99 p. + annexes.

Commandeur M., Le Guen R., Dourmad J.Y., Casabianca F. La diversité des styles d'élevages porcins : une approche dans les Côtes d'Armor. Journées Recherche Porcine 38, 2006, p. 247-254.

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

Darré J-P. (sous la dir.) *Pairs et experts dans l'agriculture. Dialogues et production de connaissance pour l'action*. Erès, Ramonville Saint-Agne, 1994, 227 p.

Darré J.P. *La recherche coactive de solutions entre agents de développement et agriculteurs*. Editions du Gret, Collection Etudes et Travaux, Paris, 2006, 112 p.

Dedieu B., Servièrre G. *Caractériser et évaluer l'organisation du travail en élevage* Fasade, 1999, n°1, 4p.

Dedieu B., Servièrre G., *Organisation du travail et fonctionnement des systèmes d'élevage*. Renc. Rech. Rum., 2001, 8, 245-250.

Dedieu B., Servièrre G. *Organisation du travail et fonctionnement des systèmes d'élevage*. Renc. Rech. Rum., 2001, n°8, p. 245-250.

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

Dedieu B., Servièrre G., Madelrieux S., Dobremez L., Cournut S. *Comment appréhender conjointement les changements techniques et les changements du travail en élevage ?* Cahiers Agricultures, 2006, vol. 15, n°6, p. 506-513.

Dejours C. *Souffrance en France, La banalisation de l'injustice sociale*. Seuil, Paris, 2000, 1<sup>ère</sup> ed. 1998, 225 p.

Dubet F. *Sociologie de l'expérience*. Seuil, Paris, 1994, 273 p.

Dufour A., Hostiou N., Cournut S., Dedieu B. *Le travail en élevage laitier : des conceptions, des noyaux organisateurs et des profils d'organisation variés*. 14<sup>ème</sup> Renc. Rech. Ruminants. INRA, Institut de l'élevage, Paris, 5 et 6 décembre 2007, p. 385-388.

Gitton O. *Influence des réseaux de dialogue sur les conceptions et l'organisation du travail dans les élevages bovins laitiers – Etude dans le Ségala Aveyronnais*. Mémoire ENESAD, ISARA Lyon - Métafort, 2007, 38 p. + annexes.

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

IGER, *Temps de travaux dans les ateliers de production laitière*. Doc IGER-BCMEA, 1970, 252 p.

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

Lémery B. *Nouvelle agriculture, nouvelles formes d'exercice et nouveaux enjeux du conseil aux agriculteurs*. In J. Rémy, H. Brives, B. Lémery « Conseiller en agriculture », Educagri, Dijon, 2006, p. 235-252.

Madelrieux S., Dedieu, B. *Qualification and assessment of work organisation in livestock farms*. Animal, 2007, 2:3, 435-447.

Madelrieux S., Dedieu B., Dobremez L., Girard N. *Patterns of work organisation in livestock farms: the ATELAGE approach*. Livestock Science, 2008, accepté

Mundler P., Laurent C. *Flexibilité du travail en agriculture : méthodes d'observation et évolutions en cours*. Ruralia, 2003, n°12/13, p. 239-257.

Pharo P. *Ethique et mutation économique. Etude d'un cas : l'élevage des veaux en Corrèze*. Revue française de sociologie, XXI, 1980, p. 355-377.

Porcher J. *Eleveurs et animaux: réinventer le lien*. PUF, Paris, 2002, 301 p.

Rault G. *Approche sociologique du travail en élevage et questions sur le conseil agricole*. Actes du Séminaire AFPP, Elevage, prairies, travail, 20 octobre 2005, p. 29-35.

Remond B., Pomies D. Once-daily milking of dairy cows: a review of recent French experiments. *Animal Research* 54 6, 2005, 427-442

Salmona M., Dejours C. Les paysans français. Le travail, les métiers, la transmission des savoirs. L'Harmattan, Paris, 1994, 371 p.

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

Soriano V. *Etre bien avec les animaux, ça s'apprend ?* Ethnozootecnie 68, 2002, 85-91.

Tirel JC., Extensification ? intensification ? Quelle productivité pour l'agriculture ? CR Acad. Agric., 1989, 75, 19-36

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

Weber M. *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*. Plon, Paris, 1969, 340 p.

**Tableau 1. Données sur les communes**

	<b>Colombières</b>	<b>Moyrasès</b>	<b>Quins</b>
<b>Pop. Totale (INSEE,1999)</b>	984	1109	644
<b>Part agriculteurs/ catégories socio-professionnelles (INSEE, 1999)</b>	60%	60%	67%
<b>Nombre exploitations (RA 2000)</b>	121	103	85
<b>Evolution/1988</b>	-34%	-32%	-34%
<b>Superficie agricole utilisée des exploitations (ha)</b>	3890	3564	2620
<b>Nombre total de vaches</b>	3894	3305	2055