

Doctorat de l'Université de Toulouse

préparé à l'Université Toulouse - Jean Jaurès

Approche psychosociale clinique de l'engagement dans de nouvelles pratiques professionnelles. L'exemple d'éleveurs en contexte de transition agroécologique en France

Thèse présentée et soutenue, le 3 décembre 2024 par
Camille BERRIER

École doctorale

CLESCO - Comportement, Langage, Éducation, Socialisation, Cognition

Spécialité

Psychologie

Unité de recherche

LPS-DT Laboratoire de Psychologie de la Socialisation-Développement et Travail

Thèse dirigée par

Sandrine CROITY-BELZ et Nathalie GIRARD

Composition du jury

M. Marc-Eric BOBILLIER-CHAUMON, Président, Centre National des Arts et Métiers Paris

Mme Isabelle OLRÉY-LOUIS, Rapporteur, Université Paris-Nanterre

M. Jacques POUYAUD, Rapporteur, Université de Bordeaux

Mme Isabelle FAURIE, Examinatrice, Université Toulouse - Jean Jaurès

Mme Sandrine CROITY-BELZ, Directrice de thèse, Université de Toulouse - Jean Jaurès

Mme Nathalie GIRARD, Co-directrice de thèse, INRAE Occitanie-Toulouse

Membres invités

Mme Sophie CHAUVAT, IDELE

Remerciements

Vous avez été très nombreux.ses. à me soutenir durant ce parcours de thèse.

Ces remerciements vont donc être un peu long et sans doute incomplets.

Ces remerciements ne vont pas être le reflet de toute la gratitude que j'ai envers vous tous.toutes. Ils ne seront pas non plus le reflet de tous les sentiments positifs que je vous adresse pour vous remercier d'avoir été à mes côtés, dans les moments d'euphorie comme dans les moments de doutes (qui ont été nombreux). Les mots qui suivent ne sont pas à la hauteur des mots et des gestes que j'ai pu ou que je vais encore vous adresser dans les jours, les semaines, les mois et les années qui viennent (non, vous n'en avez pas fini avec moi...).

Je tente quand même quelques formulations, mais lisez-les de manière exponentielle (même si je n'aime pas les formules mathématiques, quand il s'agit de reconnaissance, je fais une exception).

Ce travail a été à la fois une aventure personnelle et une aventure collective selon moi. Je n'aurais jamais pu, non seulement imaginer m'engager dans une telle aventure sans le soutien de nombreuses personnes, mais je n'aurais également jamais pu la mettre en œuvre seule. Comme dans la pratique du sport, je préfère les sports collectifs aux sports individuels et j'estime que cette thèse n'aurait pu se réaliser sans mes collègues, mes ami.e.s et ma famille, qui m'ont entourés et soutenue.

Je voudrais tout d'abord remercier grandement **mes directrices de thèse**, Sandrine Croity-Belz, Nathalie Girard et Isabelle Faurie. Leur appui scientifique, ainsi que leur soutien et leurs conseils, ont été d'une très grande aide. Sans elles, je n'aurais pas pu découvrir, acquérir et développer les compétences scientifiques que j'ai mises en œuvre dans cette thèse. Merci pour tout le temps que vous m'avez accordé et pour votre patience, malgré vos emplois du temps chargés et mes envois à répétition de parties de manuscrit pas toujours faciles à lire. J'ose imaginer ce que cela représente d'accompagner une personne comme moi, en transition, mais engagée et « tête de pioche » comme on dit chez moi. Je vous dois beaucoup. Merci à toutes les trois pour votre patience, votre pédagogie, votre complémentarité.

J'adresse un merci particulier à Nathalie, qui a non seulement encadré cette thèse, mais aussi mon stage de Master, et qui a aussi eu le grain de folie nécessaire pour accepter d'accueillir un profil tel que le mien.

Je remercie également **les membres de mon comité de suivi**, dont les précieux apports sont allés des discussions sur le fond aux partages d'expérience. Merci à Yvon Miossec d'avoir présidé ce comité et d'avoir, par sa curiosité, pousser la mienne dans la tentative d'articulation des deux modèles théoriques. Merci à Alexis Le Blanc d'avoir questionné et mis au travail ma réflexion autour de la centralité du sujet et de la centralité du travail. Merci à Sophie Chauvat pour son soutien, ses encouragements et ses apports opérationnels sur mon sujet, apports sans lesquels je n'aurais pas eu le plaisir faire cette thèse. Merci à vous trois d'avoir pris le temps de m'écouter et de discuter avec moi. Vos remarques m'ont permis d'envisager mon travail sous un autre angle. Pour tout cela, je vous remercie.

Je remercie très sincèrement **les membres du jury**, Marc-Eric Bobillier Chaumon, Isabelle Olry-Louis, Jacques Pouyaud et, de nouveau, Sophie Chauvat, non seulement d'avoir accepté de participer à la soutenance de cette thèse, mais aussi pour le temps consacré à la lecture et à l'évaluation de mon travail. Je vous suis très reconnaissante pour « la dispute professionnelle » que cela va susciter. Elle participera, sans nul doute, à la signification que

j'accorderai à mes travaux de recherche à venir, et elle participe déjà à mon propre développement personnel.

Merci à l'**école doctorale CLESCO** grâce à laquelle j'ai pu effectuer ma thèse. Je remercie particulièrement Myriam Guiraud, qui m'a aidé dans le suivi de mes formations, et Delphine Rouquet, pour l'aide administrative qu'elle m'a apportée, notamment lors de mon inscription en soutenance.

Je remercie également très sincèrement et très chaleureusement **les membres du LPS-DT**. Mon double rattachement administratif ne m'a pas permis de participer, autant que je l'aurais souhaité, aux réunions, séminaires et autres moments de partage. J'ai cependant pu apprécier l'humanité et l'engagement de tous les membres de ce laboratoire dans la valorisation d'une vision du sujet qui me conforte dans mon choix de faire de la psychologie sociale. Un merci particulier à Davina pour son aide précieuse concernant les démarches administratives.

Et comment remercier toute cette belle et joyeuse équipe de doctorantes ?

À Audrey, mon maître Yoda, qui fut la première à me guider dans les méandres des étapes d'une thèse, ... et qui fut bien plus.

A Elorri, l'engagée sur l'engagement qui, avec moi, est allée présenter ses travaux dans la ville des Romains... et qui fut bien plus.

À Lucile, ma co-voyageuse franco-québécoise, avec qui j'ai partagé une poutine « bien de chez eux » ... et qui fut bien plus.

À Marie-Amélie (et Nathan), qui ont accepté d'être « mon couteau suisse en or » pour mettre en pages mon manuscrit, ... et qui fut bien plus.

À Justine, que je n'ai côtoyée que peu de temps mais qui représente la sagesse incarnée selon moi, ... et qui fut bien plus.

À Mélanie avec qui j'ai partagé les joies et les doutes d'une reprise universitaire (tout comme Audrey), ... et qui fut bien plus.

À Julia, qui, à travers la lecture de sa thèse, m'a fait rêver d'une manière de faire de la science, ... et qui fut bien plus.

Merci Mesdames de m'avoir accueilli et acceptée parmi vous malgré mon « grand âge ». Vous avez été un soutien indéfectible et ce fut, non seulement un plaisir d'échanger professionnellement avec vous, mais j'ai aussi adoré les Phô, et autres moments de détente, qui sont si nécessaires pendant ce parcours du combattant !

C'est aussi avec beaucoup d'émotions que j'adresse une salve de remerciements à tous **les collègues INRAE** qui m'ont soutenu depuis le début de cette aventure.

Les collègues qui m'ont aidé à me réorienter : Caroline, Cécile, Nathalie, etc., et les anciens collègues devenus des ami.e.s, qui ont largement contribué à ce que j'étais avant et qui m'ont soutenu dans ce changement : Viviane, Adeline, Marie-Christine, Catherine, Amandine.

Je remercie aussi les collègues qui ont accepté d'accueillir, en mobilité, l'extra-terrestre que je suis : Benoit, Jeb et Nathalie.

Et évidemment, je remercie toute **l'équipe Odycée** et plus largement les collègues de **l'unité AGIR** et du **département ACT**. Vous êtes trop nombreux. Pour que je vous nomme, mais sachez qu'en écrivant ces quelques mots, je vois chacun de vos visages. Je fais quand même un clin d'œil particulier à Noémie : « s'accrocher (définition) : persévérer dans ce qu'on fait, être tenace dans la poursuite d'un but ».

Merci aux collègues qui m'ont permis de financer mes déplacements pour aller au fond des campagnes occitanes à la rencontre des éleveurs : Pierre L, Antoine et Nathalie.

Merci aux collègues gestionnaires, sans qui l'activité de recherche ne pourrait pas se faire : Mathieu, Marina, Clémence, Elodie et bien sûr Christel. Sans vous, je n'aurais pas pu

aller à la rencontre des éleveurs, et je n'aurais pas pu commander la tonne de livres qui a enrichi ma bibliographie.

Merci à toute l'équipe de relecteurs.trices, qui ont eu le courage de regarder avec minutie toutes ces pages : Lamiel, Caroline, Gérard, Maëllann, Patricia, Audrey, Pauline, Lionel, Eléonore, Viviane et Marie-Amélie.

Je remercie aussi, très chaleureusement, Maroussia pour tout le travail qu'elle a fourni pour faire l'analyse lexicométrique des entretiens sur les fermes. Merci également à Tristan, qui a été notre guide à toutes les deux dans ce travail.

Tout le long de cette thèse, j'ai aussi eu la chance de rencontrer différents professionnels de l'élevage, sans qui rien n'aurait été possible et surtout sans eux, ma thèse n'aurait aucun sens.

Je remercie en premier lieu, et de tout mon cœur, **les éleveurs** qui m'ont ouvert la porte de leurs fermes et de leurs réflexions : Samuel, Marion, Alain, Pascale, Mathias, Bernard, Jean-Luc, Vincent, Marion, JulienB, JulienC, JulienP, Emilie, Elois, Daniel, Aurélie, Martine, Valérie, Florence, Pascal, Marie, Lucas, Jérôme, Cécile and Family. Votre gentillesse, votre humanité, votre vision du métier et plus largement du monde, ont été pour moi, non seulement une source de réflexion scientifique, mais bien plus que cela. J'ai pu voir de l'intérieur ce qu'était votre métier et une partie de vos vies. J'avais des représentations positives de ce que vous faisiez, et elles n'ont été que renforcées par les propos que vous avez acceptés de m'adresser. Je n'ai pas assez de mots pour vous remercier. Je ne peux que vous faire part d'un avis personnel : vous faites un très beau métier, difficile, mais très beau. Il n'est pas reconnu à la hauteur de ce qu'il devrait l'être. Merci, merci, merci.

Si j'ai eu la chance de vous rencontrer, c'est énormément grâce à des personnes qui ont accepté de me faire confiance et de me mettre en contact avec vous.

J'ai une pensée particulière pour Marie-Agnès. C'est grâce à toi que j'ai pu arpenter les fermes du Tarn-et-Garonne. Ton enthousiasme et ton investissement dans le **Projet Alimentaire Pays Midi Quercy** ont été une source de motivation énorme pour moi. Merci pour ta gentillesse, ton humanité et tes valeurs, qui méritent, sans aucune mesure, d'être reconnues. J'espère sincèrement que nous poursuivrons nos échanges.

Je remercie aussi très chaleureusement Isabelle, Mathilde et tous les autres membres de l'**InterAfogc**, qui ont eu la gentillesse de m'intégrer dans leur réseau professionnel, à plusieurs reprises. Vous êtes porteur.ses. des valeurs humaines nécessaires à l'accompagnement du métier d'agriculteur. Vos approches sont à la fois innovantes et tellement ancrées dans les réalités du monde agricole. Bien plus qu'une association de formation à la gestion agricole, vous êtes une association de développement de l'humanisme ! Je suis fière d'avoir pu travailler avec vous et je croise très très fort les doigts pour être en mesure de revenir vers vous avec des propositions de partenariat.

Ces rencontres n'auraient pu se faire sans le **Réseau Mixte et Technologie « Travail en agriculture »**. Que dire de ce réseau ? Beaucoup, beaucoup, beaucoup de choses positives. Quoi de mieux qu'un réseau qui prône le partage des idées, la co-construction de connaissances scientifiques et techniques, et qui pour cela est en mesure de créer des synergies entre différents professionnels ! Merci Sophie, Caroline et Sylvie de porter ce réseau, de l'animer et de le faire vivre. Ce réseau contribue à l'enrichissement individuel et collectif des participants. Petit clin d'œil à ma co-animatrice d'axe, Yasmina, que j'ai dû lâchement abandonner pour finir cette thèse. J'ai l'espoir infini de pouvoir réintégrer l'équipe au plus vite.

Je termine ces remerciements par une ovation à **mes proches**, qui ont dû supporter l'ascenseur émotionnel dans lequel cette thèse m'a embarquée.

Je remercie **mes ami.e.s** : ceux qui ont eu le courage d'échanger avec moi sur mon sujet de thèse, mais aussi ceux qui ont évité ce sujet sensible et m'ont permis d'échanger dans d'autres sphères de sociabilité (salutaires pour mon cerveau). Sophie, Didier, Franck, Pascale, Flavie, Pascal, Florence, Jean-Luc : mes amis « Mac Vin » ; Adeline, Marie-Christine, Catherine, Amandine : mes amies-ex-collègues Bourguignonnes. Et puis les Toulousain.e.s : Nathalie (encore), Caroline, Lucie, Pauline, Olivier, Amélie, Noémie, Nathalie (une autre), Christelle, Henry, Patricia, Manu, Audrey, Xavier, Xavier (bis).

Je remercie **mes parents**, sans qui je ne serais pas en train d'écrire ces remerciements, et qui ne seront malheureusement pas là pour voir comment je soutiens tout ce travail.

Je remercie **ma grande sœur** chérie, non seulement pour ses relectures (que de fautes corrigées et de virgules ajoutées) mais aussi pour tout le soutien moral qu'elle m'a apporté, avec autant d'objectivité qu'une sœur aimante peut le faire... Et je ne peux pas remercier ma sœur sans remercier, également, Laurent, Etienne ... et Bernie. Merci pour votre présence dans ma vie.

Mes derniers remerciements vont à celui sans qui je n'aurais jamais vécu cette aventure, sans qui ma vie ne serait pas aussi belle que ce qu'elle est : **mon roudoudou**. Merci profondément et amoureuxment de m'avoir suivi dans cette grande aventure. Merci de m'avoir soutenu dans mon projet de reconversion. Merci d'avoir accepté de quitter ta région natale. Merci d'avoir accepté de changer de métier, toi aussi. Merci d'avoir construit une nouvelle vie avec moi en Occitanie ! Je te promets de ne plus t'embarquer dans autant de changements (quoi que...). Nous allons enfin pouvoir retrouver une vie plus calme (quoi que... mille et une autres aventures sont possibles).

Merci à tous. toutes !

Au nom de la terre
Réalisé par Édouard Bergeon

Résumé

Approche psychosociale clinique de l'engagement dans de nouvelles pratiques professionnelles.

L'exemple d'éleveurs en contexte de transition agroécologique en France

Les enjeux environnementaux, climatiques et sociétaux qui questionnent notamment la durabilité des systèmes d'élevage (Dedieu, 2019), appellent les éleveurs à s'engager dans la transition agroécologique. Celle-ci, ainsi que le souhait des éleveurs de faire évoluer leurs conditions de travail, modifient en profondeur les pratiques et le métier, dont les dimensions identitaires et de sens du métier (Servièrè et al., 2019).

Dans ce contexte de transition agroécologique que nous appréhendons comme une transition psychosociale (Baubion-Broye, 1998), notre thèse vise à comprendre l'engagement des éleveurs dans des pratiques agroécologiques. Nous appréhendons l'engagement non pas comme un processus linéaire, mais comme un processus multidimensionnel, subjectif et développemental. Nous avons articulé le modèle d'une socialisation plurielle et active (Almudever et al., 2013) et la clinique de l'activité (Clot, 1999), afin de faire une analyse clinique des activités professionnelles des éleveurs, tout en tenant compte de la pluralité de leurs sphères de vie.

Le dispositif empirique se décline en trois temps : deux entretiens cliniques *in situ* sur 13 fermes (25 éleveurs) en région Occitanie, et un entretien collectif (avec 9 éleveurs) sous forme de séance d'analyse des pratiques professionnelles. L'analyse lexicométrique des entretiens cliniques a permis de dégager les dimensions psychosociales à l'œuvre dans différentes dynamiques d'engagement. L'analyse pragmatique de l'entretien collectif a permis d'observer la construction de la dynamique d'engagement au sein d'un collectif de pairs.

Les résultats montrent que la complexité de l'activité d'élevage implique une analyse prenant en considération les dimensions psychosociales du réel de l'activité. De plus, nous avons pu mettre en évidence que les dynamiques d'engagement se construisent à la croisée de processus d'intersignification- individuelle et collective - permettant le développement de soi et le développement du métier.

Dans ses prolongements, la thèse vise à approfondir le processus d'intersignification collective afin de dégager des préconisations pour participer au développement de l'accompagnement de groupes de différents acteurs concernés par la transition agroécologique et leur permettre de construire collectivement et individuellement le sens qu'ils souhaitent accorder à cette transition.

Mots clés : transition psychosociale, pratiques professionnelles, sens, identité, agroécologie, éleveurs.

Abstract

A clinical psychosocial approach to commitment to new professional practices.

The example of livestock farmers in the context of agroecological transition in France

Environmental, climatic and societal issues, which raise issues about the sustainability of livestock farming systems (Dedieu, 2019), are calling on livestock farmers to commit to the agroecological transition. This, along with farmers' desire to change their working conditions, is profoundly altering practices and the profession, including the identity and meaning dimensions of the job (Servièrè et al., 2019).

In this context of agroecological transition, which we apprehend as a psychosocial transition (Baubion-Broye, 1998), our thesis aims to understand breeders' commitment to agroecological practices. We apprehend commitment not as a linear process, but as a multidimensional, subjective and developmental process. We have articulated the model of plural and active socialization (Almudever et al., 2013) and the Clinic of Activity (Clot, 1999), in order to make a clinical analysis of the professional activities of breeders, while taking into account the plurality of their spheres of life.

This empirical research relied on a three-phase data collection process: two in situ clinical interviews on 13 farms (25 breeders) in the Occitanie region and a collective interview (with 9 breeders) grounded on the analysing of professional practice. Lexicometric analysis of the clinical interviews enabled us to identify the psychosocial dimensions at work in different commitment dynamics. The pragmatic analysis of the collective interview enabled us to observe the building of the commitment dynamics within a collective of peers.

The results show that the complexity of the breeding activity calls for an analysis that takes into account the psychosocial dimensions of the activity's reality. In addition, we show that the dynamics of commitment are built at the crossroads of individual and collective intersignification processes enabling self-development and the development of the profession.

A perspective of this thesis could be to explore more deeply the process of collective intersignification, in order to draw up recommendations for developing support for groups of different stakeholders concerned by the agroecological transition, then enabling them to build collectively and individually the meaning they wish to give to this transition.

Keywords : psychosocial transition, professional practices, meaning, identity, agroecology, livestock farmers.

Sommaire

INTRODUCTION	1
--------------	---

PREMIÈRE PARTIE : CONTEXTE ET CADRE DE LA RECHERCHE

CHAPITRE 1 : TRANSITION AGROECOLOGIQUE ET AVENIR DE L'ELEVAGE : DES DEFIS TECHNIQUES, ECONOMIQUES, ECOLOGIQUES MAIS AUSSI HUMAINS	7
--	----------

1. LA TRANSITION AGROECOLOGIQUE : UN CHANGEMENT DE PARADIGME COMPLEXE A ACCOMPAGNER	8
1.1. L'histoire de l'agroécologie : une science, des pratiques et un mouvement social	10
1.2. Les principes de l'agroécologie	13
1.3. Une remise en question des pratiques, des métiers et des travailleurs	14
2. LA TRANSITION AGROECOLOGIQUE DES SYSTEMES D'ELEVAGE : PRINCIPES, PRATIQUES ET ENJEUX D'ACCOMPAGNEMENT	17
2.1. Principes et pratiques pour un élevage agroécologique	17
2.2. Des enjeux d'accompagnement des éleveurs	19
3. LE SECTEUR DE L'ELEVAGE FRANÇAIS FACE A DE NOMBREUX DEFIS, DONT CELUI DE LA TAE	20
3.1. Le non-renouvellement des effectifs	20
3.2. Une situation socio-économique compliquée	21
3.3. De nouvelles attentes sociétales et environnementales en matière de bien-être animal et d'impact environnemental	22
3.4. Des controverses qui remettent en question le métier d'éleveur	24
4. ÊTRE ELEVEUR EN FRANCE AUJOURD'HUI	25
4.1. Un métier aux multifacettes et aux ancrages pluriels	25
4.1.1. Être éleveur, c'est être un artisan du vivant	25
4.1.2. Être éleveur, c'est être un chef d'entreprise dans un environnement socio-professionnel contraignant	26
4.2. Un métier engageant professionnellement et personnellement	27
4.2.1. Un engagement en tant qu'acteur au sein d'un territoire	28
4.2.2. Un engagement dans un « métier-passion » : entre plaisir et difficultés	29

CHAPITRE 2 : LE TRAVAIL EN ELEVAGE, UNE ACTIVITE COMPLEXE A COMPRENDRE ET A ACCOMPAGNER	31
--	-----------

1. UNE ACTIVITE COMPLEXE ET MULTIDIMENSIONNELLE	31
1.1. Le travail comme facteur de production	32
1.2. Le travail comme organisation	34
1.3. Le travail comme activité qui construit l'identité professionnelle et personnelle	36
1.3.1. Des pratiques normatives aux identités professionnelles	36
1.3.2. Des identités à la subjectivité du travailleur	37
1.3.3. De la subjectivité au sens du travail	39
2. LA TRANSITION AGROECOLOGIQUE : DE NOUVEAUX ENJEUX A COMPRENDRE ET ACCOMPAGNER LES ELEVEURS	40
3. ACCOMPAGNER LA TRANSITION AGROECOLOGIQUE : PLUS QU'UNE TRANSITION PROFESSIONNELLE ... UNE TRANSITION PSYCHOSOCIALE	42
3.1. Changements et transitions professionnelles	43

3.2. Développer une approche psychosociale de la transition agroécologique	45
3.3. Accompagner les dimensions subjectives de la transition agroécologique	47

DEUXIÈME PARTIE : APPORTS THEORIQUES

CHAPITRE 3. MODELISATIONS DE L'ENGAGEMENT EN PSYCHOLOGIE	50
1. LES APPROCHES COGNITIVES ET MOTIVATIONNELLES DE L'ENGAGEMENT	51
1.1. L'engagement modélisé comme un choix économique rationnel coûts – bénéfices	51
1.2. L'engagement comme résultant d'une activité cognitive et socialement située	53
1.3. L'engagement comme résultant de processus affectivo-motivationnels	56
1.3.1. La théorie de l'auto-détermination	57
1.3.2. L'approche 2PAP	58
1.3.3. Le modèle tridimensionnel de l'engagement	59
1.3.4. Le modèle des phases de l'action	60
2. L'ENGAGEMENT COMME UN PROCESSUS DYNAMIQUE QUI MOBILISE LE SENS ET LE RAPPORT AU TRAVAIL : L'APPORT DES CLINIQUES DU TRAVAIL	61
2.1. La psychopathologie et la psychodynamique du travail	63
2.2. La clinique de l'activité	66
2.3. La psychologie sociale clinique du travail	74
3. LE MODELE DE LA SOCIALISATION PLURIELLE ET ACTIVE	77
3.1. Un modèle à distance des conceptions « classiques » de la socialisation	77
3.2. La conception d'un sujet acteur du changement social	79
3.3. Le double versant de la socialisation : l'acculturation et la personnalisation	80
PROBLEMATIQUE ET QUESTION DE RECHERCHE	84
APPREHENDER LA TRANSITION AGROECOLOGIQUE COMME UNE TRANSITION PSYCHOSOCIALE QUI PARTICIPE A LA CONSTRUCTION DE L'IDENTITE ET DU SENS DU TRAVAIL	85
APPREHENDER L'ENGAGEMENT DANS DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES PLUS DURABLES COMME UN PROCESSUS DYNAMIQUE, SUBJECTIF ET DEVELOPPEMENTAL	86

TROISIÈME PARTIE : UNE RECHERCHE EMPIRIQUE

CHAPITRE 4 : METHODOLOGIE DE RECHERCHE	92
1. UNE METHODE DE RECHERCHE AU PLUS PRES DU REEL DE L'ACTIVITE DES ELEVEURS	92
1.1. Diagnostiquer les besoins des acteurs pour faire émerger une problématique pertinente socialement et scientifiquement	92
1.1.1. A la rencontre des institutions accompagnant les élèves	93
1.1.2. A la rencontre d'élèves, pour mieux comprendre leur métier et leurs situations	96
1.2. Un constat : l'invisibilité des dimensions psychosociales du travail des élèves	97
2. POSTURE EPISTEMOLOGIQUE ET IMPLICATIONS METHODOLOGIQUES	98
2.1. Prendre en compte l'activité subjective du sujet par une posture clinique et une approche compréhensive	98
2.2. Choix méthodologiques pour explorer les dimensions invisibles de l'activité	100
2.2.1. L'activité : un processus de perception et transformation du monde et de soi	100
2.2.2. Le dialogue comme moyen de revisiter son activité pour penser de nouveaux possibles	101

2.2.3. Des espaces de dialogue pour analyser les processus réflexifs d'engagement dans de nouvelles pratiques _____	103
3. LE DISPOSITIF DE RECHERCHE : DES ENTRETIENS CLINIQUES <i>IN SITU</i> ET UN ENTRETIEN COLLECTIF D'ANALYSE DES PRATIQUES ENTRE PAIRS _____	104
3.1. Celles et ceux qui ont constitué notre échantillon _____	104
3.2. Un dispositif de recueil des données combinant trois espaces de dialogues _____	110
3.2.1. Deux entretiens cliniques et des observations participantes _____	112
3.2.1.1. Le choix d'entretiens cliniques in situ _____	112
3.2.1.2. La mise en œuvre de ces entretiens _____	113
3.2.2. L'entretien collectif : une séance d'analyse des pratiques professionnelles _____	118
3.2.2.1. Un dispositif groupal pour appréhender les processus d'intersignification à l'échelle collective _____	118
3.2.2.2. Animer l'entretien collectif sous la forme d'une séance d'analyse des pratiques professionnelles _____	119
4. METHODE D'ANALYSE DES DONNEES _____	123
4.1. L'analyse des entretiens cliniques in situ _____	123
4.1.1. Une analyse lexicométrique des discours pour faire émerger les dimensions signifiantes _____	124
4.1.2. Une analyse pragmatique des dialogues des éleveurs pour comprendre les dimensions subjectives sous-jacentes _____	125
4.1.3. Des processus d'intersignification individuelle à trois dynamiques d'engagement _____	128
4.2. L'entretien collectif : une analyse pragmatique des dialogues entre pairs _____	130
4.2.1. Analyse des dialogues et non des discours : pourquoi ce choix _____	130
4.2.2. Indicateurs et matériels retenus pour l'analyse pragmatique des dialogues _____	131

QUATRIEME PARTIE : LES RESULTATS

CHAPITRE 5 : LA CONSTRUCTION DE L'INTERSIGNIFICATION INDIVIDUELLE DANS LES DYNAMIQUES D'ENGAGEMENT VERS DES PRATIQUES PLUS DURABLES _____	134
1. LES DIMENSIONS PSYCHOSOCIALES EN JEU DANS LES DYNAMIQUES D'ENGAGEMENT DES ELEVEURS _____	134
1.1. Les dimensions prescriptives de l'activité professionnelle _____	139
1.2. Le réel de l'activité des éleveurs : conflits et dimensions psychosociales _____	143
1.2.1. Les conflits dans l'activité et les dimensions psychosociales inhérentes _____	144
1.2.2. Le rapport au développement de nouvelles activités : des délibérations entre les anciennes et les nouvelles pratiques _____	161
1.2.2.1. En quoi la TAE requestionne l'histoire du métier et l'histoire familiale (classe 7) _____	162
1.2.2.2. Le développement d'une nouvelle pratique de commercialisation et le rapport aux nouveaux possibles (classe 8) _____	168
1.3. Synthèse de l'analyse lexicométrique : les dimensions psychosociales en jeu dans les dynamiques d'engagement des éleveurs _____	171
2. LES PROCESSUS D'INTERSIGNIFICATION INDIVIDUELLE A L'ŒUVRE DANS TROIS DYNAMIQUES D'ENGAGEMENT DIFFERENTES _____	172
2.1. Vers des changements radicaux du système de production _____	175
2.2. Trouver des compromis, en ne changeant que quelques pratiques, pour trouver une forme d'hybridation _____	177
2.3. Poursuivre et accentuer ce qui était déjà engagé, sur leur ferme mais aussi à travers du militantisme _____	180

CHAPITRE 6 : LA CONSTRUCTION DE L'INTERSIGNIFICATION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE AU COURS D'UN DIALOGUE ENTRE PAIRS	182
1. PHASE 1 : PRISE DE CONSCIENCE D'UN CONFLIT DANS L'ACTIVITE SINGULIERE D'UN ELEVEUR	182
2. PHASE 2 : DELIBERATION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE PERMETTANT L'ELABORATION DU CONFLIT PAR L'ANALYSE D'UNE ACTIVITE SINGULIERE FAISANT ECHO A UN CONFLIT DANS LE METIER	185
3. PHASE 3 : EXPLORATION COLLECTIVE DES DEPASSEMENTS POSSIBLES DU CONFLIT, DANS L'ACTIVITE SINGULIERE ET DANS LE METIER	191
4. PHASE 4 : LA MISE A L'EPREUVE DE L'ENGAGEMENT DANS DE NOUVELLES PRATIQUES	195
5. PHASE 5 : SE CONSTRUIRE UNE NOUVELLE POSTURE POUR GARDER UNE CAPACITE D'AGIR	198
DISCUSSION	202
1. L'ACTIVITE D'ELEVAGE EN CONTEXTE DE TRANSITION AGRO-ECOLOGIQUE : UNE ACTIVITE COMPLEXE QUI NE SE RESTREINT PAS AU « FAIRE »	202
1.1. L'agroécologie : un discours institutionnel et des prescriptions décalées par rapport aux préoccupations des éleveurs	202
1.2. L'activité d'élevage : une pluralité de dimensions invisibles au-delà de l'agir	204
1.2.1. Une socialisation plurielle du registre de l'activité de travail	205
1.2.2. La centralité du registre de l'activité de travail dans la vie des éleveurs : la question du rapport travail-hors travail	210
2. L'ENGAGEMENT DANS DES PRATIQUES PLUS AGROECOLOGIQUES : LA CONSTRUCTION D'UNE DYNAMIQUE COMPLEXE	211
2.1. Trois dynamiques d'engagement différentes : des processus d'intersignification individuels participant à la construction des styles professionnels de chaque éleveur	212
2.2. La « coopération conflictuelle » : un processus d'intersignification collective pour penser « le travail bien fait »	215
3. UNE POSTURE CLINIQUE FONDEE SUR LE DIALOGUE POUR (RE)ENGAGER UNE ACTIVITE D'INTERSIGNIFICATION CONTRIBUANT A UNE DYNAMIQUE D'ENGAGEMENT QUI FAIT SENS POUR L'ELEVEUR	217
4. PERSPECTIVES OPERATIONNELLES DE CETTE THESE : QUEL ACCOMPAGNEMENT DE LA TAE ?	219
CONCLUSION	222
BIBLIOGRAPHIE	225
INDEX DES TABLEAUX	278
INDEX DES FIGURES	279
ANNEXES	280

Abréviations et sigles

AB : Agriculture Biologique

AE : Agroécologie

AMAP : Association pour le Maintien de l'Agriculture Paysanne

AOC : Appellation d'Origine Contrôlée

AOP : Appellation d'Origine Protégée

APP : Analyse des pratiques professionnelles

CITEPA : Centre interprofessionnel technique d'études de la pollution atmosphérique

CIVAM : Centre d'Initiatives pour Valoriser l'agriculture et le Milieu rural

CNE : Confédération Nationale de l'Élevage

DGER : Direction générale des Études et Recherches

FAO : Organisation pour l'alimentation et l'agriculture des Nations Unies

FNAB : La Fédération Nationale d'Agriculture Biologique

GES : Gaz à Effet de Serre

GIS : Groupement d'intérêt scientifique

GIEC : Groupe Intergouvernemental d'experts sur l'Évolution du Climat

HLPE : High Level Panel of Experts

IAASTD : International Assessment of Agricultural Knowledge, Science and Technology for Development

IGP : Indication Géographique Protégée

INRAE : Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement

InterAfocg : Inter associations de formation collective à la gestion

MSA : Mutualité Sociale Agricole

PAC : Politique Agricole Commune

PAT : Projet Alimentaire Territorial

PLOAA : Pacte et la Loi d'Orientation et d'Avenir Agricoles

RMT : Réseau Mixte Technologique

S.A.U. : Surface Agricole Utile

SIQO : Signe d'Identification de la Qualité et de l'Origine

TAE : Transition agroécologique

Introduction

Dans un contexte global de changement climatique, le secteur agricole est particulièrement concerné étant donné l'interconnexion entre la nature, le climat et les populations sur lesquels il repose. Le dernier rapport du Groupe d'experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat (GIEC, 2023) souligne l'immense fragilité du secteur agricole qui doit se réinventer pour répondre à l'impératif de sécurité alimentaire des populations. Ces experts soulignent l'importance de repenser les fondements de l'activité agricole tels qu'ils ont été construits depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, en changeant le paradigme de ce secteur professionnel (Ollivier & Bellon, 2013). À ce titre, c'est l'ensemble de la profession agricole qui doit s'engager dans des changements pour pouvoir envisager une agriculture résiliente. Cela ne peut se faire sans des transformations profondes, pour les agriculteurs, mais aussi pour l'ensemble des acteurs du secteur (Coquil et al., 2018).

En France, l'agriculture occupe près de deux tiers du territoire national. C'est un secteur professionnel qui ne laisse pas indifférent, parce que l'agriculture est au cœur de l'identité française (Chevallier, 2000). Le patrimoine agricole français ne se résume pas à la production alimentaire : c'est aussi un héritage qui dépasse le temps et les frontières. Elle incarne la relation entre l'homme et la terre, entre le passé et le futur, à travers la mise en valeur de différents produits du terroir, comme patrimoine alimentaire mettant en valeur les régions.

De ce fait, le gouvernement français estime que ce secteur a une responsabilité majeure en termes de gestion des ressources naturelles et du patrimoine vivant qui constitue sa ressource première. Pour tenter de répondre à ces enjeux, le gouvernement français a lancé un plan en 2013 pour promouvoir la Transition Agroécologique (TAE). Ce plan, qui est toujours en cours, a pour objectif de faire progresser simultanément la performance économique, la performance environnementale et la qualité sociale des systèmes de production pour les agriculteurs comme pour la société. Plus que des changements de pratiques, le projet agroécologique vise à produire autrement en repensant les systèmes de production, et implique de se projeter dans une mutation progressive mais profonde. Ce projet entend se décliner à l'échelle de chaque exploitation, au niveau individuel mais également à l'échelle territoriale, au niveau collectif (organisation des filières, accompagnement des agriculteurs et dynamique des territoires).

Le contexte de la transition agroécologique invite à des transformations profondes des pratiques agricoles et des rapports à l'environnement, mais aussi par des tensions économiques et sociétales. Dans le secteur de l'élevage, les controverses autour de cette transition portent sur des questions de bien-être animal, d'impact environnemental, de modèles économiques et de politiques publiques (Delanoue et al., 2015a). Si la transition agroécologique promet de rendre l'élevage plus durable, elle soulève aussi des défis

complexes pour les éleveurs, qui doivent réinventer leurs pratiques tout en répondant aux exigences parfois paradoxales des consommateurs, des institutions et de la société (Delanoue et al, 2015b). Les systèmes d'élevage doivent allier qualité et faible coût de production, tout en limitant leur empreinte environnementale et en améliorant le bien-être animal (Koczura & Dumont, 2021). Cependant, selon Soussana (2020), ces évolutions « ne sont pas faciles à concevoir car elles nécessitent une pensée systémique et la prise de conscience des principaux facteurs moteurs des différents systèmes d'élevage » et impliquent « de concevoir des réponses intégrées et de développer un environnement social, économique et politique favorable à une transformation en quelques décennies seulement des systèmes alimentaires et de la gestion des terres ». (p.76). Dans ce contexte de transition agroécologique, les éleveurs se trouvent à devoir exercer leur métier en tenant compte d'injonctions venant de différents acteurs, injonctions qui remettent en question leurs pratiques et plus largement leur métier, et donc leur histoire, leurs rapports sociaux, leur identité et le sens même de leur travail (Berrier & Girard, 2019).

En effet, la transition agroécologique ne se limite pas à un changement technique dans les pratiques agricoles, mais concerne également des changements dans les façons de penser, de collaborer, et dans les valeurs qui sous-tendent ces pratiques (Couix et al., 2022). Cette transition s'inscrit dans un cadre plus large de changements sociétaux concernant les rapports à la nature, aux ressources, à la production alimentaire. Comprendre le travail des éleveurs, et ce qui se joue pour eux, et leurs exploitations, dans les changements qui se dessinent dans le cadre de la transition agroécologique, pourrait permettre d'accompagner les éleveurs dans leur rapport au métier, et ainsi de contribuer aux enjeux de durabilité sociale des exploitations d'élevage (Servière et al., 2019).

À distance de certaines approches socio-cognitivistes qui appréhendent l'engagement comme une décision rationnelle permettant le passage d'un état A actuel à un état B souhaitable, nous considérons que l'engagement dans la TAE est complexe, non linéaire et s'inscrit dans une temporalité longue. Nous inscrivant dans le champ de la psychologie sociale du travail et des organisations, l'engagement est à appréhender, selon nous comme une dynamique complexe dans laquelle les processus de niveau individuel, les interactions sociales et les facteurs environnementaux participent à la construction du sens de l'engagement. Dans cette perspective, nous considérons l'engagement non pas comme un état mais bien comme un processus réflexif, vivant, qui évolue dans le temps et selon la place accordée aux différentes expériences vécues par les sujets.

À ce titre, l'objectif général de notre thèse est de repérer et de décrire les processus psychosociaux qui participent à la construction de la dynamique d'engagement des éleveurs vers des pratiques plus durables.

C'est à ce titre que nous avons fait le choix d'appréhender la TAE non seulement comme une transition professionnelle, comme cela a pu être fait dans différentes recherches en agriculture (Coquil, 2014 ; Prost et al., 2017) mais aussi comme une transition

psychosociale, au regard de son inscription dans un contexte social multi-acteurs et des processus qui y sont à l'œuvre. Par transition psychosociale, nous entendons la définition qu'en font Dupuy & Le Blanc (2001) à savoir : un processus de développement des valeurs, des rôles, des compétences, ... dans le temps ; un processus dynamique qui ne se réduit pas à un changement mais à des ruptures, des résistances, etc., et un processus qui nécessite des stratégies de régulation et d'adaptation à la fois individuelles et collectives, pouvant conduire à des remaniements identitaires.

Afin de saisir la complexité de cette dynamique d'engagement, notre thèse à l'originalité de convoquer deux approches théoriques. Celle de la socialisation plurielle et active (Curie & Hajjar, 1987 ; Baubion-Broye et al., 2013 ; Almudever & Dupuy, 2016) et celle de la clinique de l'activité (Clot & Faïta, 2000 ; Miossec & Clot, 2015 ; Scheller, 2022). Ces deux approches nous semblent particulièrement intéressantes pour rendre compte des dimensions psychosociales et subjectives impliquées dans les dynamiques de changement des activités des éleveurs, à la fois sur le plan individuel mais aussi collectif.

Pour présenter notre recherche, nous avons structuré ce manuscrit de thèse en quatre parties.

La première partie, qui s'intitule « **Contexte et cadre de la recherche** » se compose de deux chapitres et a pour objectif de caractériser, à partir d'une revue de la littérature scientifique et technique, les enjeux qui se posent à l'agriculture, et à l'élevage, aujourd'hui, et comment ceux-ci ont été étudiés par la recherche.

Le chapitre 1 expose les grands principes de la transition agroécologique et les défis auxquels le secteur d'élevage est confronté. Nous présentons d'abord le changement de paradigme que cette transition agroécologique représente pour le secteur de l'élevage, avant d'explicitier les spécificités de ce secteur et du métier, et en quoi elles nous semblent particulièrement questionnées par la TAE.

Le chapitre 2 présente les travaux qui ont mis à jour la complexité du travail en élevage et les difficultés que cela induit en termes d'accompagnement. Cette complexité nous a conduit à nous interroger sur les modalités d'accompagnement qui sont actuellement proposées aux éleveurs, et à questionner la TAE non pas comme une simple transition professionnelle, mais aussi comme une transition psychosociale.

Dans la seconde partie intitulée « **Apports Théoriques** », nous présentons, dans le *chapitre 3*, les différents modèles de l'engagement en psychologie jusqu'alors développés. Puis, nous présentons les choix théoriques en psychologie sociale et clinique que nous avons faits pour appréhender le concept d'engagement, dans une conception dynamique dans laquelle l'éleveur est acteur dans sa dynamique d'engagement vers des pratiques plus durables. Nous terminons cette partie en explicitant notre **problématique** et les postulats sur lesquels reposent notre recherche.

La troisième partie du manuscrit est consacrée à la « **Recherche empirique** » que nous avons conduite.

Le chapitre 4 est ainsi consacré à la présentation de la méthode. Dans un premier temps, nous exposons notre choix de conduire une recherche au plus près du réel de l'activité des éleveurs : les besoins des acteurs, notre posture épistémologique, le dispositif en trois temps que nous avons créé. Et nous terminons par la présentation des méthodes d'analyse des données que nous avons mobilisées. Dans un second temps, nous présentons le dispositif de recueil de données que nous avons élaboré : notre population, le choix de conduire deux entretiens cliniques *in situ* sur les fermes, suivi d'un entretien collectif animé selon la méthode d'analyse des pratiques professionnelles. Cette partie se termine par la présentation des analyses que nous avons conduites pour dégager des éléments de compréhension des processus impliqués dans la construction des dynamiques d'engagement des éleveurs.

La quatrième partie de ce manuscrit rend compte des « **Résultats** » que nous avons obtenus. Dans le *chapitre 5*, nous exposons l'analyse des données des entretiens cliniques *in situ*, qui nous ont permis d'observer les situations conflictuelles dans l'activité des éleveurs, ainsi que les dimensions psychosociales sous-jacentes à ces conflits. Nous avons également pu observer comment trois dynamiques d'engagement différentes se sont construites autour d'un processus d'intersignification individuel. Puis, dans le *chapitre 6*, nous avons analysé les résultats de l'entretien collectif, ainsi que les liens avec les résultats des entretiens cliniques, et nous avons mis à jour un processus d'intersignification collective participant à la construction des dynamiques d'engagement dans des pratiques plus durables au sein d'un collectif métier.

Enfin, nous terminons ce manuscrit par une **discussion** et une **conclusion** générale, dans laquelle nous résumons les principaux apports et les limites de ce travail de recherche, mais aussi les perspectives que nous souhaiterions envisager.

Note explicative pour la suite du manuscrit :

Une grande partie des travaux de recherche portant sur l'analyse du travail dans le secteur agricole se sont intéressés au métier d'agriculteur dans son sens général, ou aux grandes cultures. Pour autant, beaucoup de ces recherches, notamment quand elles analysent le travail sur les plans sociologiques, ergonomiques ou didactiques, donnent à voir des résultats qui sont aussi applicables aux éleveurs, qui, bien qu'ayant leurs spécificités, sont inclus dans la famille professionnelle des agriculteurs. Par exemple, les effets de la modernisation ou les questions sociétales vis-à-vis de l'environnement, etc. sont semblables pour les agriculteurs et pour les éleveurs. Quand les recherches ont porté plus spécifiquement sur le métier d'éleveur, nous le nommons en tant que tel. En revanche, nous présentons également les recherches qui ont porté sur les agriculteurs en général, mais qui éclairent également la situation des éleveurs. Dans ce cas, nous avons utilisé le terme « agriculteurs » tel que les collègues l'ont fait.

**PREMIÈRE PARTIE : Contexte et cadre de la
recherche**

Chapitre 1 : Transition agroécologique et avenir de l'élevage : des défis techniques, économiques, écologiques mais aussi humains

L'agriculture est profondément liée à l'économie, à la culture, à la société, à la santé, mais aussi au climat, à la biodiversité et à l'environnement. Son incidence est forte sur le développement durable et elle constitue une cible cruciale pour y contribuer. Au regard de ces enjeux, ce secteur doit repenser ses modes de production (Dedieu, 2019) et la transition agroécologique (TAE) apparaît comme un moyen de répondre aux défis alimentaires, climatiques et de pauvreté dans le monde (De Schutter, 2010).

Selon l'IAASTD (International Assessment of Agricultural Knowledge, Science and Technology for Development¹), cette transition implique de changer de paradigme :

« L'agriculture est multifonctionnelle, multifactorielle, elle nécessite des approches tenant compte des contextes spécifiques dans lesquels elle se pratique, associant l'ensemble des acteurs de la chaîne et prenant en considération les savoirs locaux. Ce nouveau paradigme, qui signe l'affaiblissement des solutions universelles et réductrices, propose des options diversifiées pour l'action » (Gana et al., 2009 p. 1).

Changer de paradigme n'est cependant pas simple. En effet, selon le philosophe Thomas Kuhn (1962), un paradigme est un ensemble d'éléments ou d'exemples partagés dans la pratique, par les membres d'une communauté, qui leur permettent de se comprendre, de communiquer facilement et d'atteindre une certaine unanimité. Il se construit au cours du temps, en s'ancrant dans l'histoire de ceux qui forment cette communauté, et définit des manières d'être et de faire. Changer de pratiques agricoles peut ainsi générer difficultés et peurs chez les agriculteurs, car cela suppose de changer ce qui a été acquis, construit et partagé depuis de nombreuses années.

Afin de mieux comprendre ce qu'implique cette transition et le changement de paradigme que cela suppose, nous présenterons, dans un premier temps, ce que sous-tend le concept d'agroécologie : son histoire, la définition qui en est proposée et les principes auxquels elle souhaite répondre, pour l'ensemble du secteur agricole. Dans un second temps, nous présenterons les spécificités du secteur de l'élevage et du métier d'éleveur. Nous examinerons ensuite en quoi la TAE questionne particulièrement les pratiques de ce métier et plus largement l'identité de ceux qui l'incarnent. Enfin, nous présenterons en quoi la transition agroécologique conduit à repenser les modalités d'accompagnement des évolutions du métier d'éleveur.

¹ <https://agriculture.gouv.fr/liaastd-une-expertise-internationale-qui-marque-un-changement-de-paradigme-pour-lagriculture-et-le>

1. La transition agroécologique : un changement de paradigme complexe à accompagner

L'agriculture, depuis plus de dix mille ans, subvient aux besoins alimentaires d'une population mondiale en croissance continue. Un ensemble d'innovations importantes, tant sur le plan des pratiques que sur celui des modifications sociales, juridiques, foncières, politiques et environnementales (Albaladejo et al., 2012) ont marqué son évolution. Parmi celles-ci, on peut citer la révolution fourragère (XVIII^e siècle), la révolution industrielle (XIX^e siècle) et la « révolution silencieuse », avec le passage de la paysannerie à l'entreprise agricole après-guerre (Mendras, 1967; Rémy, 2011).

Après les pénuries et le rationnement des années 1940, la productivité de l'agriculture a augmenté grâce à une modernisation, une rationalisation des processus de production et un bond technologique impulsés par une volonté politique (lois d'orientation agricole de 1960 et 1962) et appuyés par des progrès scientifiques et techniques (sélection végétale, engrais et pesticides, mécanisation). Cette « Révolution Verte » a conduit les agriculteurs à s'engager dans des changements techniques et organisationnels importants (spécialisation des exploitations, nouvelle organisation du travail, etc.). Bien que cette révolution ait largement contribué à l'amélioration d'une partie de conditions de travail des agriculteurs (comme par exemple la réduction de la pénibilité physique grâce à la mécanisation, l'amélioration des rendements qui a permis de diminuer la charge de travail et d'assurer des revenus, etc.), elle a aussi conduit à l'artificialisation des écosystèmes et à une forme d'uniformisation des modes de production. Aujourd'hui, on parle d'« agriculture conventionnelle » pour désigner ces pratiques les plus couramment utilisées, dans une grande majorité d'exploitations agricoles. Cette agriculture repose sur l'intensification de la production (augmentation des rendements, des cheptels, etc.). Pour éviter les risques de pertes, optimiser la production, prévenir les maladies, les exploitations en grandes cultures utilisent des produits chimiques (fongicides, insecticides, herbicides) ; quant aux exploitations d'élevage, elles ont largement recours aux médecines vétérinaires, comme les antibiotiques, pour éviter les pathologies susceptibles de diminuer la production issue de leurs animaux. Ce mode de production, qui visait initialement à augmenter la productivité agricole pour lutter contre la faim et la malnutrition, est aujourd'hui controversé au regard des nouveaux enjeux environnementaux. Il n'est plus nécessaire d'augmenter la production agricole puisque l'agriculture d'aujourd'hui couvre globalement les besoins mondiaux (même si la répartition de cette production est inégale selon le rapport HLPE (High Level Panel of Experts, 2013). Parallèlement, il est urgent de ralentir la destruction des ressources naturelles engendrée par cette surproduction (érosion des sols, perte de la biodiversité) et les risques afférents (émissions de gaz à effet de serre, risques pour la santé humaine) (Baldi et al., 2021).

Bien que l'agriculture conventionnelle reposant sur l'intensification soit encore largement dominante, il est important de noter que différents modèles agricoles

coexistent depuis toujours (Gasselin et al., 2021) : agriculture conventionnelle, biologique, raisonnée, durable, de précision, etc. Ces différents modes de production se situent plus ou moins sur une échelle qui oppose les pratiques intensives et productivistes et les pratiques dites extensives. Mais il n'existe en fait que peu d'indicateurs pour les qualifier. En effet, ils ne sont pas caractérisés ni définis de manière univoque et de ce fait, peu de données sont disponibles quant à leur fréquence et leur distribution sur le territoire français. Néanmoins, parmi ces différents modèles, certains correspondent à des modes de production qui sont qualifiés et identifiables parce qu'ils répondent à des cahiers des charges définissant pour partie la manière dont sont produits les aliments. Par exemple, les « Signes d'Identification de la Qualité et de l'Origine »² (SIQO) comme les IGP (Indication Géographique Protégée), AOP (Appellation d'Origine Protégée), AOC (Appellation d'Origine Contrôlée) ou encore l'AB (Agriculture Biologique), qui concernent 140 000 exploitations, soit 36 % de l'ensemble en France métropolitaine. Selon le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire, ces SIQO certifient l'exigence et le savoir-faire des producteurs car répondant à des conditions précises, garanties et reconnues par l'Etat³. Selon le type de SIQO, ils garantissent aux consommateurs des produits de qualité, ou un certain respect de l'environnement, du bien-être animal, de la biodiversité, etc.

Cependant, les enjeux environnementaux mondiaux ne sont plus à démontrer (cf. le 6^e rapport du Groupe Intergouvernemental d'Experts sur l'Évolution du Climat publié en mars 2023⁴) et l'agriculture française reste largement ancrée dans un modèle industriel et productiviste. Il est donc nécessaire de continuer à promouvoir une agriculture plus respectueuse des ressources naturelles. Cette perspective implique un changement de paradigme qui invite le secteur agricole à reconcevoir ses pratiques en s'appuyant sur les principes de l'agroécologie. Cependant, à ce jour, il n'existe ni cahier des charges, ni classification ou certification permettant de qualifier ou non une production ou une exploitation agroécologique. Il s'agit d'une orientation, qui ne repose pas sur des prescriptions techniques précises mais sur des principes et des pratiques génériques (régénération des sols, diversification des cultures, respect de la biodiversité, respect des humains, etc.). Sous l'apparence d'un concept, ce n'est pas une forme précise d'agriculture qui est proposée mais une multitude d'approches et de techniques (Stassart et al., 2012). Le terme « agroécologique » est ainsi attribué à une diversité de techniques et de démarches comme l'agroforesterie, l'agriculture de conservation, le semis direct sous couvert végétal, l'intégration agriculture-élevage, l'agriculture biologique, etc., et cette hétérogénéité donne lieu à de nombreux débats. Dans ce contexte relativement flou quant à la définition même de ce qu'est l'agroécologie, il apparaît difficile d'inciter les agriculteurs, et plus largement l'ensemble des acteurs de la chaîne agroalimentaire de s'engager dans cette dynamique.

²<https://agriculture.gouv.fr/bien-connaître-les-produits-de-l'origine-et-de-la-qualité#:~:text=Le%20contr%C3%B4le%20des%20produits%20sous,des%20charges%20qui%20les%20caract%C3%A9rise.>

³ Ils font en effet l'objet de contrôles réguliers réalisés par des organismes indépendants agréés par l'État

⁴ <https://www.ecologie.gouv.fr/actualites/publication-du-6e-rapport-synthese-du-giec>

Pour mieux saisir ce que recouvre l'agroécologie, nous allons, dans les paragraphes qui suivent, retracer succinctement son émergence historique, préciser les principes sur lesquels elle repose, puis rendre saillantes les remises en question qu'elle génère dans le monde agricole.

1.1. L'histoire de l'agroécologie : une science, des pratiques et un mouvement social

Le concept d'agroécologie est utilisé pour la première fois en 1928 par un scientifique agronome américain, Basil Besin. Ce dernier voulait appliquer les principes de l'écologie à l'agriculture et trouver des méthodes de production qui respectent les écosystèmes, notamment le moyen de réguler naturellement les dégâts provoqués par les ravageurs sur les cultures. Dans les années 1950, d'autres scientifiques comme André Voisin, William Albrecht ou Rachel Carson ont cherché à développer cette approche, de manière plus systémique, en incluant à la fois les composantes physiques, chimiques et humaines.

Dans les années 1970, ces recherches, alors plutôt à la marge et novatrices, prennent de l'ampleur, notamment en Amérique latine, suite à des mouvements locaux à vocation sociale en faveur de la durabilité. Au Brésil, le mouvement MAELA (Movimiento Agroecológico de América Latina y el Caribe, qui deviendra plus tard Via Campesina au plan mondial) s'attelle à défendre les intérêts des petits agriculteurs en promouvant l'importance des relations entre agriculture et société et en favorisant le déploiement des pratiques des petits producteurs.

Dans les années 1980, l'agroécologie émerge véritablement au travers de travaux d'agronomes et d'écologues qui observent les limites sur le terrain du modèle industriel (dégradations environnementales, impacts sociaux, économiques et culturels). En particulier, Miguel Altieri, professeur à l'université de Berkeley (USA), fut un des premiers à formaliser les principes de l'agroécologie, en s'intéressant aux pratiques alternatives de paysans et de paysannes, d'indigènes et de pêcheurs qui continuaient à utiliser des modes de production et de vie basées sur la connaissance fine de leur environnement. Il a alors consacré de nombreux travaux à l'application de l'agroécologie aux objectifs de durabilité sociale de l'agriculture (Altieri et al., 1983). Selon Altieri (1995), l'agroécologie repose sur cinq principes :

- (i) l'optimisation des flux de nutriments et le recyclage de la biomasse ;
- (ii) la gestion de la matière organique du sol et la stimulation de son activité biotique ;
- (iii) la minimisation des pertes en termes d'énergie solaire, d'eau et d'air par une gestion microclimatique et par une protection du sol ;
- (iv) la diversification des espèces et des variétés génétiques cultivées dans le temps et dans l'espace ;

(v) l'accroissement des interactions et des synergies biologiquement bénéfiques entre les cultures et leur environnement, l'ensemble devenant un agroécosystème.

Au-delà de ces principes promouvant une gestion différente des ressources naturelles, pour lui, l'agroécologie doit conjuguer des aspects sociaux, environnementaux, économiques et culturels. Il a ainsi milité pour une plus grande autonomie des producteurs vis-à-vis des marchés, argumentant ainsi une modification profonde du système agro-alimentaire et de la relation producteurs – consommateurs, et prônant la mise en place de circuits courts (ventes directes, marchés de proximité) pour assurer la sécurité et la souveraineté alimentaire à l'échelle territoriale (Altieri, 1995a, 1995b; Altieri & Toledo, 2011). Se faisant, Altieri et ses collègues ont défini un nouveau modèle de développement rural durable (Altieri & Nicholls, 2000), opposé au modèle tourné vers l'exportation (Toledo, 2012). Plus largement en Amérique Latine, l'ensemble des recherches et des mouvements citoyens développés au Mexique et au Nicaragua vont contribuer à la définition d'un projet « d'agroécologie politique » (Gonzalez de Molina, 2013), porteur d'un renouveau paradigmatique tenant compte à la fois des composantes agronomiques, écologiques et sociales (Sevilla Guzman & Soler Montiel, 2009). L'agroécologie en Amérique latine connaît ainsi une croissance significative et est soutenue par un large éventail d'acteurs, y compris des mouvements paysans, des ONG, des universités et, dans certains cas, des gouvernements. Elle représente non seulement une méthode agricole durable, mais aussi un projet social et politique pour une souveraineté alimentaire et une autodétermination des communautés rurales. Toutefois, des défis persistent face à la concurrence du modèle agro-industriel qui domine encore mondialement.

En France, l'idée de rapprocher les principes des agrosystèmes et écosystèmes avait également émergée dans les années 1970. René Dumont (agronome), Dominique Soltner (agronome) ou encore Pierre Rabhi (agriculteur, essayiste) avaient alors tenté de sensibiliser l'opinion, mais les acteurs politiques et la société civile n'ont pas suivi immédiatement ce mouvement. Ce n'est que récemment que le gouvernement français, suite au Grenelle de l'Environnement (2007), a affiché la mise en place de pratiques agroécologiques comme un objectif à atteindre. En 2012, Stéphane Le Foll, ministre de l'Agriculture, a commandé à Marion Guillou (ex-PDG de l'INRA) un rapport⁵, permettant d'imaginer un modèle de production « plus économe en intrants et en énergie, tout en assurant durablement leur compétitivité [des exploitations] » impliquant « un changement des pratiques agricoles, mais aussi une autre façon de penser, une mutation progressive mais profonde »⁶. Ce « projet agroécologique pour la France »⁷ avait pour objectif de soutenir et amplifier la diffusion de démarches collectives territoriales ascendantes en faveur de l'agroécologie et des formes d'agricultures performantes sur le plan économique et environnemental. Il a constitué la

⁵ <https://agriculture.gouv.fr/remise-du-rapport-sur-lagro-ecologie-par-marion-guillou-stephane-le-foll>

⁶ <https://agriculture.gouv.fr/le-plan-daction-global-pour-lagro-ecologie>

⁷ <https://agriculture.gouv.fr/le-projet-agro-ecologique-en-12-cles>

première étape de l'inscription de l'agroécologie dans les politiques agricoles françaises. En 2014, la Loi d'Avenir pour l'Agriculture, l'Alimentation et la Forêt est adoptée afin de promouvoir le développement des pratiques agroécologiques, notamment par la création des Groupements d'Intérêt Économique et Environnemental (GIEE) et par l'introduction de l'agroécologie dans l'enseignement agricole. De nombreuses associations professionnelles soutiennent activement cette orientation (Pour une agriculture du vivant, les Civam⁸, l'InterAfocg⁹, etc.), mais peu de mouvements citoyens se saisissent de la question.

Ainsi, contrairement à l'Amérique Latine où l'agroécologie est soutenue par des mouvements sociaux, en France, ce sont des associations écologiques qui interpellent les élus à ce sujet, en prenant l'opinion publique à témoin, et souvent en dénigrant les agriculteurs (Mer & Moyon, 2018). Ainsi, « produire autrement » en repensant les systèmes de production implique non seulement de changer les pratiques agricoles, mais aussi les façons de penser et de consommer de l'ensemble de la population. Selon Audet & Gendron (2012), il s'agit de mettre en synergie :

- i) Différents acteurs (politiques, scientifiques, enseignants, opérateurs économiques, acteurs du développement agricole, citoyens) ;
- ii) À différentes échelles (les exploitations, les filières, les territoires, etc.);
- iii) À des niveaux différents : individuels et collectifs ;
- iv) À des temporalités différentes.

Pour accompagner la TAE, il faut, en plus des politiques publiques, un intérêt et un investissement de l'ensemble de la société.

La TAE est complexe. Elle implique de mettre en synergie différents acteurs à plusieurs échelles. Elle nécessite d'avoir une approche globale (tenir compte des multiples facteurs), mais non généralisante (une solution applicable à toutes les exploitations), parce que chaque exploitation agricole est singulière (zone géographique, type de production, etc.). De plus, elle remet en cause une logique de production qui a été longtemps valorisée mondialement et socialement, et qui correspond encore aujourd'hui aux normes économiques et sociales de beaucoup de secteurs professionnels (productivité, efficacité, immédiateté, production à bas coût). La TAE implique de repenser complètement la production agricole, tant dans ses principes, ses pratiques que dans ses modes de pensées, son rapport à la nature et à l'environnement. Nous allons dans le paragraphe suivant présenter les grands principes agroécologiques qui vont orienter les changements à engager.

⁸ <https://www.civam.org/accompagner-le-changement/>

⁹ https://www.interafocg.org/accompagnement-au-changement_33.php

1.2. Les principes de l'agroécologie

L'agroécologie est une approche intégrée qui applique des concepts et principes écologiques et sociaux à la conception et à la gestion des systèmes alimentaires et agricoles. Elle vise à favoriser les interactions entre les végétaux, les animaux, les humains et l'environnement, pour qu'un système alimentaire soit durable et équitable.

La Food Agriculture Organization (FAO) et le Groupe d'experts de haut niveau sur la sécurité alimentaire et la nutrition (HLPE) ont défini ensemble treize principes agroécologiques et dix éléments présentés dans le tableau 1 :

Tableau 1 : Les 13 principes agroécologiques (source : rapport HLPE14, 2019, p.49)

Principe	Les 10 éléments de la FAO
Améliorer l'efficacité d'utilisation des ressources	
1. Recyclage. Privilégier les ressources renouvelables locales et fermer, dans la mesure du possible, les cycles de ressources de nutriments et de biomasse.	Recyclage
2. Réduction des intrants. Réduire ou éliminer la dépendance vis-à-vis des intrants commerciaux et renforcer l'autosuffisance.	Efficience
Renforcer la résilience	
3. Santé du sol. Garantir et améliorer la santé et le fonctionnement du sol pour favoriser la croissance des plantes, en particulier par la gestion de la matière organique et l'intensification de l'activité biologique du sol.	
4. Santé animale. Améliorer la santé et le bien-être des animaux.	
5. Biodiversité. Préserver et accroître la diversité des espèces, la diversité fonctionnelle et les ressources génétiques pour maintenir la biodiversité globale des agroécosystèmes dans le temps et dans l'espace aux niveaux du champ, de l'exploitation agricole et du paysage.	Diversité
6. Synergies. Favoriser les interactions écologiques positives, les synergies, l'intégration et la complémentarité parmi les éléments des agroécosystèmes (animaux, cultures, arbres, sol et eau).	Synergies
7. Diversification économique. Diversifier les revenus des exploitations en veillant à ce que les petits agriculteurs jouissent d'une plus grande indépendance financière et puissent créer de la valeur ajoutée tout en leur permettant de répondre à la demande des consommateurs.	Diversité
Assurer l'équité/la responsabilité sociale	
8. Co-création des connaissances. Renforcer la co-création et le partage horizontal des connaissances, y compris l'innovation locale et scientifique, en particulier au moyen d'échanges entre agriculteurs.	Co-création et partage des connaissances
9. Valeurs sociales et types d'alimentation. Créer des systèmes alimentaires qui se fondent sur la culture, l'identité, la tradition, l'équité sociale et l'égalité des sexes des communautés locales, et qui garantissent un régime alimentaire sain, diversifié et adapté aux saisons et à la culture.	Composante des valeurs humaines et sociales et des traditions culinaires et culture
10. Équité. Garantir des moyens d'existence dignes et fiables pour toutes les parties prenantes qui interviennent dans les systèmes alimentaires, en particulier les petits agriculteurs, grâce au commerce équitable, à des conditions de travail justes et à un traitement équitable des droits de propriété intellectuelle.	
11. Connectivité. Garantir la proximité et la confiance entre les producteurs et les consommateurs au moyen de la promotion de circuits de distribution équitables et courts et de la réintégration des systèmes alimentaires dans les économies locales.	Économie circulaire et solidaire
12. Gouvernance des terres et des ressources naturelles. Renforcer les structures institutionnelles pour améliorer, notamment, la reconnaissance et le soutien apportés aux exploitations familiales, aux petits agriculteurs et aux paysans producteurs d'aliments qui veillent à une gestion durable des ressources naturelles et génétiques.	Gouvernance responsable
13. Participation. Encourager l'organisation sociale et la participation accrue des producteurs d'aliments et des consommateurs à la prise de décisions afin de favoriser la gouvernance décentralisée et la gestion adaptative locale des systèmes agricoles et alimentaires.	

Ces principes et éléments sont liés et interdépendants, comme le montre la figure 1:

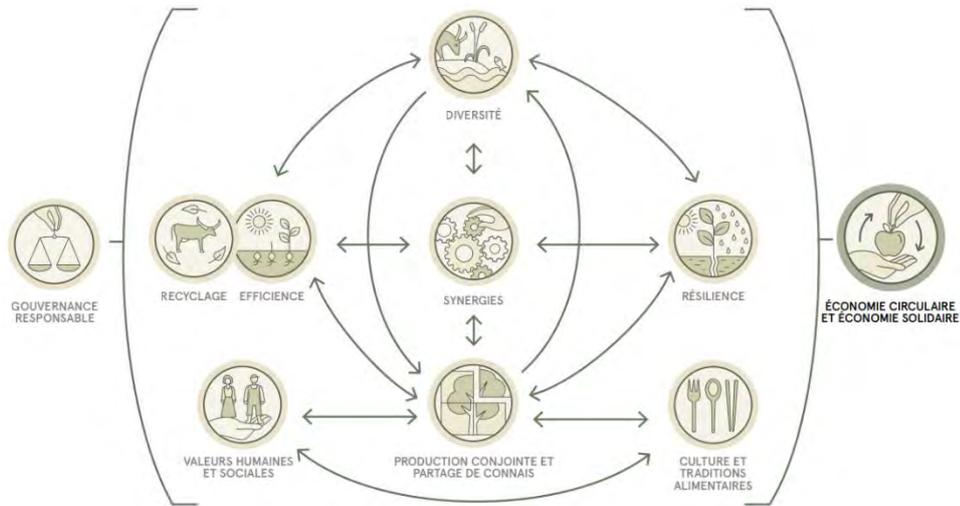


Figure 1 : *Articulation des 10 éléments de l'agroécologie (source : guide FAO, 2018, p.12)*

L'agroécologie propose ainsi une approche holistique qui vise à inscrire l'agriculture dans une dynamique globale de développement durable. Elle promeut à la fois la durabilité environnementale, la résilience face au changement climatique, la sécurité alimentaire et nutritionnelle, l'autonomie des agriculteurs et la justice sociale. Ces enjeux, dans leur dimension temporelle (agir maintenant pour le long terme), géographique (à la fois mondiale et locale) et sociale (justice sociale, souveraineté alimentaire, revitalisation rurale, etc.), constituent un changement de paradigme pour l'ensemble des acteurs pouvant agir en faveur de cette transition. Selon Wezel et Peeters (2014), l'agroécologie ne peut se développer sans une forte volonté politique, des budgets correspondants et une forte implication de nombreux acteurs, « les agriculteurs en premier lieu, mais aussi les scientifiques, les enseignants des écoles techniques, les conseillers agricoles, les commerçants du secteur alimentaire » (p.765). Elle amène à envisager cette transition écologique, comme étant aussi une transition sociétale, supposant de repenser notre rapport à la production, à la consommation, au travail agricole.

1.3. Une remise en question des pratiques, des métiers et des travailleurs

Les systèmes agricoles sont de plus en plus impactés par des évolutions importantes, liées à la compétitivité du marché mais aussi aux changements sociétaux du monde rural (Hervieu & Purseigle, 2013). Selon ces auteurs, les mutations sont non seulement structurelles (diminution de la main-d'œuvre et augmentation de la taille des exploitations), mais aussi sociologiques (évolution du caractère familial des exploitations, pluriactivité,

etc.). C'est dans ce contexte déjà en mutation, que la TAE doit se faire, en incitant l'ensemble des acteurs du secteur agricole à sortir d'un « *raisonnement technoscientifique* » dominant (Hubert, 2020) pour aller vers une approche agroécologique qui est systémique, complexe et incertaine (Magda et al., 2018). Cette nouvelle orientation va conduire à des changements de paradigmes (Ollivier & Bellon, 2013) qui vont transformer profondément le travail des agriculteurs ainsi que celui des agents qui les accompagnent (Coquil et al., 2018). Remis en question par la société, le métier peut en être déstabilisé, ce qui s'ajoute au mal-être des agriculteurs qui doivent déjà surmonter les difficultés financières liées à la concurrence mondiale (Ogor, 2017; Garnier, 2020; Poussard, 2022).

Dans ce contexte, les politiques font reposer beaucoup de responsabilités sur les agriculteurs, en les mettant au centre du système agro-alimentaire alors même que ce système repose beaucoup sur les acteurs des multinationales de l'agrobusiness (Fordjman, 2023). De ce fait, aucun agriculteur ne peut échapper aux perspectives de changement qui se dessinent. Qu'ils soient déjà engagés dans cette perspective, comme ceux qui ont fait le choix de l'AB par exemple, ou qu'ils y soient opposés, parce que convaincus par le modèle conventionnel dans lequel ils ont développé leur métier jusqu'à présent, tous les agriculteurs se voient évoluer et voient leur métier évoluer dans cet environnement professionnel en mutation. Ils se voient, de fait, au cœur d'un changement de paradigme qui les dépasse mais au sein duquel on leur demande de jouer un rôle.

Cette transition vers l'agroécologie invite ainsi les agriculteurs à changer leurs façons de faire, d'organiser leur travail, de penser leur métier (Weiss et al., 2006). Cela implique de réfléchir à l'avenir du travail des agriculteurs pour assurer la durabilité de ce secteur d'activité qui se réinvente au travers des trajectoires, de l'organisation du travail et des compétences des hommes et des femmes qui le composent. Aujourd'hui, être agriculteur n'est plus seulement une destinée ou une vocation liée à une histoire familiale (Gasselinet al., 2014). La pluralité croissante des modèles agricoles diversifie les formes de ce métier, nécessitant des formations, des qualifications et des expériences nouvelles.

Plus précisément, les incitations politiques à « produire autrement » invitent à interroger les processus de construction professionnelle des agriculteurs et à engager une réflexion sur les modifications de leurs pratiques reliées à une « forme complexe de pensée », « plus exigeante en matière de raisonnements » (Mayen, 2016, p. 260). Les agriculteurs ne doivent plus agir sur la nature, mais avec elle. Selon Girard & Magda (2018), pour accompagner les agriculteurs, il apparaît nécessaire de prendre en compte l'hétérogénéité et la singularité des situations de travail (diversité et diversification des systèmes de production), et non de suivre des prescriptions génériques comme cela peut être encore le cas dans l'agriculture conventionnelle. Cette nouvelle conception du travail agricole implique de développer des dispositifs de production de connaissances qui dépassent les aspects biotechniques pour s'ouvrir vers les dimensions sociale et environnementale. Il

s'agit d'une remise en question des pratiques, de travailler en prenant des risques et en faisant avec les incertitudes liées au vivant, plutôt que de chercher à les contrôler. Selon Dumont et al. (2015), la TAE incite les agriculteurs à changer leurs rapports aux processus écologiques et aux savoirs mobilisés pour gérer ces processus. Ils doivent passer d'une pratique de gestion et de contrôle de leur production à une adaptation aux éléments naturels, qui questionne également les dimensions sociale et économique de leur métier. En effet, à l'inverse d'une application des prescriptions techniques, les agriculteurs doivent apprendre à utiliser des savoirs plus complexes que ceux mobilisés dans des systèmes artificialisés (Angeon et al., 2017). Selon Girard (2014), les modèles agricoles des années 1960/1990, en simplifiant les systèmes de production, se sont dirigés :

Vers un réductionnisme transformant les questions complexes posées à l'agriculture en objets monodisciplinaires [...] Un Système de Connaissances Agricoles, qualifié de " Transfert de Technologie ", s'est alors installé entre les chercheurs produisant des connaissances universelles et les agriculteurs devant appliquer des innovations vues comme des produits ultimes de la recherche fondamentale (p. 53)

Aujourd'hui, la TAE invite les agriculteurs à renoncer à ce transfert technologique qui a facilité leur quotidien professionnel, à intégrer des savoirs plus complexes et à accepter les incertitudes liées au vivant. Face à cette perspective, on peut comprendre que, bien que conscients des enjeux écologiques, un grand nombre d'agriculteurs soient un peu réticents à l'idée de changer leurs pratiques en s'engageant dans la TAE. D'autres en revanche peuvent voir cette perspective comme un moyen de renouer avec des savoirs empiriques, reposant sur leurs capacités personnelles à observer et à agir, plutôt que de dépendre des savoirs scientifiques et technocratiques (Salmona, 2003). En effet, selon Hubert (2020, p. 89), « la modernisation a provoqué ce qu'on peut appeler une « rupture épistémique » concernant les savoirs sur le vivant (animaux d'élevage, cultures végétales et ressources naturelles) », amenant à déposséder les agriculteurs de leurs savoirs professionnels. L'agroécologie peut alors être un moyen de retrouver ces savoirs, supposant d'accepter de faire face aux incertitudes liées à la complexité des agrosystèmes et aux aléas du contexte environnemental actuel (Lémery, 2009).

Avant de caractériser les spécificités du métier d'éleveur et les principaux enjeux de la TAE dans le secteur français de l'élevage, les éléments qui suivent vont permettre de préciser ce à quoi renvoie l'agroécologie dans le secteur de l'élevage.

2. La transition agroécologique des systèmes d'élevage : principes, pratiques et enjeux d'accompagnement

Le métier d'éleveur a été particulièrement concerné par le changement de paradigme de la modernisation des années 1960/2000 (Sens & Soriano, 2001). Mais les enjeux croissants de développement durable ont amené, ces dernières décennies, les acteurs du secteur de l'élevage à questionner leurs pratiques (Altieri & Nicholls, 2020). Ces questionnements ont donné lieu à la définition de principes et de pratiques agroécologiques propres à l'élevage qui peuvent servir de cadre de référence aux éleveurs ainsi qu'à des réflexions sur les modalités spécifiques d'accompagnement à développer.

2.1. Principes et pratiques pour un élevage agroécologique

Wezel et Peeters (2014) qui ont particulièrement exploré le lien entre agroécologie et systèmes d'élevage d'herbivores ont défini **six principes** (cf. figure 2) : (i) connaissances, aspects culturels et socio-économiques, (ii) conservation et gestion de la biodiversité, (iii) gestion des ressources, (iv) gestion des systèmes, (v) alimentation et santé, et (vi) relations sociales ; **et sept pratiques** : i) diversification de l'utilisation et la couverture du sol et des productions, (ii) gestion des ressources dans les systèmes mixtes bétail-culture, (iii) conservation et gestion de la biodiversité, (iv) gestion des prairies, (v) gestion du troupeau, (vi) alimentation et système alimentaire, et (vii) diversification des sources de revenu (cf. figure 3).

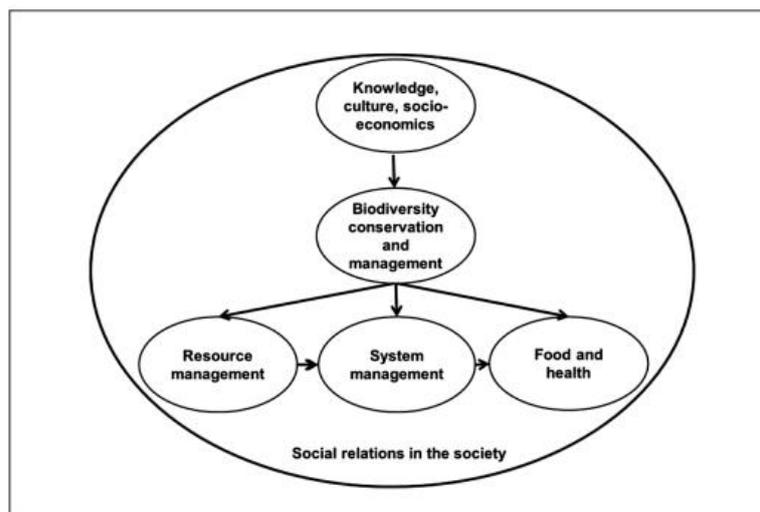


Figure 2 : Les six groupes de principes des systèmes d'élevage agroécologique d'herbivore (source : Wezel & Peters, 2014, p.757)

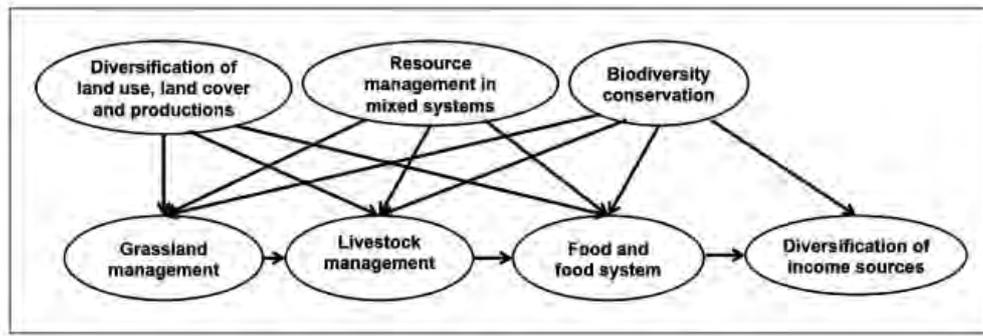


Figure 3 : Les sept catégories de pratiques agroécologiques liées aux systèmes agricoles herbivores et leurs liens entre elles (source : Wezel & Peters, 2014, p.758).

Ces principes agroécologiques prônent des enjeux différents, voire contradictoires avec ceux largement soutenus, au moins jusque dans les années 2000 (Salmona, 2003), par la Politique Agricole Commune, les organisations économiques, la recherche et le développement. En effet, selon Jouven et al. (2022) :

La logique "intensive" est basée sur la maîtrise de la Nature, à la fois via une sélection génétique poussée des plantes/animaux domestiques et via également un contrôle des conditions environnementales dans lesquels ils sont cultivés/élevés, grâce à des interventions humaines, parfois lourdes. La logique "agroécologique" est basée sur une collaboration avec la Nature, dans le cadre de laquelle les plantes/animaux domestiques sont intégrés avec des composantes naturelles des écosystèmes, dans une logique synergique ; l'agriculteur/éleveur va donc principalement agencer les éléments domestiques pour ensuite "laisser faire" la nature autant que possible. Ces différentes logiques de production se retrouvent dans la conduite des systèmes (Jouven et al., 2022, p. 2).

Les enjeux de la transition agroécologique les positionnent ainsi les éleveurs face à des contradictions importantes qui peuvent parfois pour certains difficilement faire sens.

2.2. Des enjeux d'accompagnement des éleveurs

Dans ce contexte, les éleveurs doivent être accompagnés pour pouvoir envisager un développement durable de leurs exploitations d'un point de vue économique, écologique (Tixier-Boichard, 2017) et social (Servière et al., 2019). Cet accompagnement ne peut être appréhendé dans une perspective de généralisation et diffusion de manières de faire standardisées. Selon Hazard et al. (2021), la TAE supposerait que chaque éleveur puisse identifier ce qui, localement, sur son exploitation, selon les ressources dont il dispose, permet la mise en œuvre de pratiques plus durables. Accompagner les éleveurs dans cette réflexion ne peut pas s'appuyer sur la conception rationaliste jusqu'alors développée majoritairement par les organismes tels que les Chambres d'Agriculture (Brives, 2008). Par ailleurs, les conseillers agricoles expriment parfois un malaise lié au décalage entre la prescription d'opérations élémentaires (dosage des intrants, contrôle des rations, etc.) et l'analyse des situations de travail complexes et diverses (Duhamel et al., 2017).

Les enjeux de la TAE font évoluer les attentes des agriculteurs, dont les éleveurs, vis-à-vis des accompagnements par les conseillers agricoles. Le Pacte et la Loi d'Orientation et d'Avenir Agricoles¹⁰ (PLOAA) de 2023 les invite à réaliser un diagnostic complet des exploitations, destiné à évaluer dans le temps la viabilité économique, sociale, humaine et écologique, au regard de l'évolution des conditions pédoclimatiques du territoire de chaque exploitation. Pour cela, il est attendu des Chambres d'Agriculture une formation des conseillers et agents de développement aux enjeux de transitions agroécologiques et climatiques. Des organismes prônant des formes d'agricultures alternatives, comme les CIVAM, l'InterAfovg, s'investissent d'ores et déjà dans la création de dispositifs d'accompagnement des changements qui considèrent la personne, son environnement et son exploitation. Ils accordent de l'importance au développement de l'autonomie de l'agriculteur en proposant des dispositifs d'échanges d'expériences et de connaissances entre pairs. L'analyse systémique des élevages constate que les questions sur le travail (pénibilité, équilibre vie professionnelle/vie privée, sens du métier...) très peu abordées, que ce soit par les éleveurs ou par les acteurs du monde agricole sont souvent limitées à une évaluation du temps de travail. Pourtant, elles peuvent traduire un décalage entre le système souhaité par l'agriculteur et son système actuel (résultat du projet Transaé¹¹). Les conséquences négatives sur les performances des exploitations, mais aussi sur la santé des agriculteurs sont connues, et même inscrites dans un Plan de santé et sécurité au travail 2021-2025 de la Mutualité Sociale Agricole¹² (MSA) pour accompagner les évolutions technologiques (drones, exosquelettes, etc.) et aussi soutenir psychologiquement des agriculteurs en difficulté.

¹⁰ <https://agriculture.gouv.fr/pacte-et-loi-dorientation-et-davenir-agricoles-marc-fesneau-recu-les-rapports-de-synthese-des>

¹¹ <https://www.civam.org/experimenter-sur-les-fermes/transac/projet-dispositif-transac/>

¹² <https://www.msa.fr/lfp/sst/le-plan-sante-securite-au-travail-en-agriculture-2021-2025>

L'autre objectif de ce plan est de considérer le travail comme source de développement, de recherche de sens et d'épanouissement.

Les défis et les évolutions des systèmes d'élevage dans le contexte de TAE rendent nécessaires l'analyse de ce qui se joue pour un éleveur. Cela suppose de comprendre ce qu'est ce secteur professionnel, le travail de l'éleveur et leurs besoins d'accompagnement.

3. Le secteur de l'élevage français face à de nombreux défis, dont celui de la TAE

3.1. Le non-renouvellement des effectifs

L'agriculture française, 1^{ère} agriculture européenne, représente 18% de la production européenne agricole¹³ et occupe 52% du territoire (données de 2019 du recensement agricole 2019). Selon le recensement agricole de 2020, ce secteur professionnel est cependant décroissant. Le nombre d'exploitations baisse : de 416 054 en 2020 contre 514 694 en 2010, elles s'agrandissent : 65 hectares en moyenne, contre 53 en 2010. Le secteur de l'élevage quant à lui recule toujours dans le paysage agricole national : il représente 36 % des exploitations en 2020 contre 42 % en 2010.

Selon le Centre d'études et prospectives du ministère de l'agriculture et de l'alimentation, la tendance longue au vieillissement des agriculteurs, plus âgés que la moyenne des actifs français, se poursuit en 2015 pour s'établir à 48,9 ans, tant pour les hommes (48 ans) que pour les femmes (51,6 ans). Les taux de départ en fin de carrière pourraient atteindre 3,3 % par an, niveau nettement supérieur à la moyenne des métiers. Parallèlement, de nouveaux modes d'organisation de l'exploitation familiale se développent : formes sociétaires, groupements d'employeurs, etc. (de 54 % à 56% en deux ans, op.cit.).

Concernant le secteur de l'élevage, la France possède le premier cheptel bovin de l'Union européenne. La production laitière représente 36% des fermes françaises en productions animales, devant la production de viandes bovines (21%), porcines (13%), volailles (12%), œufs (6%), veaux (4%) ; ovins et caprins (4%), autres (4%). Les élevages de ruminants représentent ainsi 65% des productions animales.

L'activité d'élevage génère 18,2 milliards de chiffre d'affaires pour les productions animales et 5,4 milliards pour les productions fourragères (2020), soit 33 % de la valeur des biens agricoles. 47 % de la S.A.U. (Surface Agricole Utile) des exploitations sont des surfaces fourragères en 2020 dont 42 % en prairies (13 millions d'hectares), et plus de 500 000 ha de pâturages collectifs. Ce secteur professionnel compte 256 000 emplois permanents (Équivalent Temps Plein) dans 144 000 exploitations (recensement agricole

¹³ <https://ue.delegfrance.org/l-agriculture-francaise-en-3038>

2020). Mais l'élevage compte parmi les secteurs agricoles les plus touchés par la perte de ses actifs (cf. tableau 2).

Tableau 2 : Evolutions des exploitations agricoles entre 2010 et 2020 (source : Service d'Etudes économiques et prospective Chambres d'agriculture France, 2023)

France Métropolitaine	Nombre d'exploitations		Superficie agricole utilisée		Emploi		Production brute standard	
	2020 (milliers)	2020 / 2010	2020 (millions d'ha)	2020 / 2010	2020 (milliers d'ETP)	2020 / 2010	2020 (millions d'€)	2020 / 2010
Ensemble	389	- 21 %	26,73	- 1 %	659	- 11 %	64,4	- 5 %
Grandes cultures	112	- 3 %	9,73	10 %	119	- 1 %	12,1	9 %
Maraîchage ou horticulture	15	9 %	0,18	42 %	66	16 %	4,4	21 %
Viticulture	59	- 16 %	1,10	- 1 %	124	- 3 %	12,4	0 %
Cultures fruitières	15	- 29 %	0,35	- 2 %	38	- 8 %	2,9	- 34 %
Bovin lait	35	- 27 %	3,68	- 2 %	75	- 17 %	8,5	3 %
Bovin viande	48	- 23 %	4,07	0	60	- 19 %	3,9	- 6 %
Bovin mixte	8	- 41 %	1,02	- 29 %	17	- 38 %	1,8	- 32 %
Ovins et-ou caprins	35	- 36 %	1,75	- 5 %	47	- 20 %	2,2	- 13 %
Granivore	19	- 36 %	1,02	- 15 %	40	- 24 %	8,8	- 19 %
Polyculture et-ou polyélevage	42	- 29 %	3,82	9 %	74	- 18 %	7,5	- 8 %

Source : Agreste, RA

Entre les deux derniers recensements agricoles (2010 et 2020), le nombre d'exploitations ayant une activité en élevage de ruminants a diminué nettement plus que les exploitations n'ayant aucun herbivore. Tous types d'élevages confondus, le recul du nombre d'exploitations en France métropolitaine a été évalué par le Recensement agricole à - 30 %, soit 63 500 exploitations en moins. Les exploitations, avec une activité en élevage de ruminant, représentent représente les deux tiers de la baisse totale. En termes d'emploi, les exploitations d'élevage ont également été confrontées à des pertes importantes, avec - 80 000 équivalents temps plein (E.T.P.) perdus entre 2010 et 2020 (données Agreste 2020).

Face à cette crise démographique, renforcer l'attractivité des métiers de l'agriculture est un enjeu crucial, d'autant plus si l'on veut éviter la dégradation des territoires ruraux et limiter l'importation d'alimentation, priorités de la TAE.

3.2. Une situation socio-économique compliquée

Le niveau de rémunération est globalement plus faible en élevage, notamment de ruminants, que dans les autres types de production agricole, eux-mêmes globalement inférieurs à ceux des autres secteurs professionnels. On peut expliquer cette situation par la concurrence mondiale. Sur des marchés internationaux très concurrentiels, la plupart des grands opérateurs commerciaux privilégient en effet les prix les plus bas, sur lesquels les producteurs français ne parviennent pas à s'aligner. Selon le conseil économique, social et environnemental, en 2024, un éleveur sur quatre vit en dessous du seuil de pauvreté. De plus, les spécificités de ce métier impliquent une présence quasi permanente sur

l'exploitation, souvent sur un secteur géographique relativement isolé des autres activités professionnelles. Certains éleveurs essaient cependant de cumuler plusieurs activités rémunérées pour compléter leurs revenus (Fiorelli, 2014).

À cette situation s'ajoutent des changements dans les comportements alimentaires des Français ; selon une enquête de FranceAgriMer¹⁴ (2021), la part des produits d'origine animale dans l'alimentation des consommateurs diminue au profit des produits d'origine végétale car ils recherchent désormais des sources de protéines alternatives. Les enjeux environnementaux, les conditions de production et de transformation (abattage) rentrent de plus en plus dans les critères de choix d'alimentation. Pour certains, consommer des protéines végétales (légumineuses, soja, céréales, algues...) ou d'autres sources alternatives (insectes, levures) devient même un acte militant.

3.3. De nouvelles attentes sociétales et environnementales en matière de bien-être animal et d'impact environnemental

En Europe, les produits animaux font aujourd'hui l'objet d'une attention particulière quant à leurs effets sur la santé et la planète¹⁵. Bien que le prix reste encore un critère de choix, les consommateurs, qui sont aussi des citoyens, ont une image de l'élevage de plus en plus négative, suite aux informations qu'ils reçoivent sur son impact sur l'environnement et la condition animale (Magdelaine et al., 2018).

Ce sont principalement les conditions de logement (nombre d'animaux, accès à l'extérieur, etc.), la nature des interventions (soins, reproduction, etc.), les conditions de transport et d'abattage qui sont questionnés par certaines associations (Delanoue et al., 2018). Toutes remettent en cause le système intensif de production, défendent l'amélioration du traitement des animaux et militent pour un élevage plus extensif (WELFARM¹⁶, CIWF¹⁷). Quelques-unes demandent l'abolition de la consommation de tout produit animal (exemple : L214¹⁸, PETA¹⁹).

Les impacts environnementaux et climatiques de l'élevage (émissions de Gaz à Effet de Serre, pollution des eaux, dégradation de la biodiversité, alimentation des animaux et utilisation des terres, nuisances locales comme le bruit ou les odeurs) sont au cœur des controverses à propos de ces systèmes de production. L'élevage représente en 2020 80 %

¹⁴ <https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2021/05/Synthese--Vegetariens-et-Flexitariens-en-France-en-2020-IFOP.pdf>

¹⁵ <https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2021/05/Synthese--Vegetariens-et-Flexitariens-en-France-en-2020-IFOP.pdf>

¹⁶ <https://welfarm.fr/>

¹⁷ <https://www.ciwf.fr/>

¹⁸ <https://www.l214.com/>

¹⁹ <https://www.petafrance.com/>

des émissions de GES du secteur agricole²⁰, secteur qui est lui-même le deuxième poste contributeur national en termes d'émissions de GES (85 MtCO₂ eq. émis en 2019, soit 19 % du total national). De plus, l'utilisation d'engrais azoté, élément fertilisant important, est une source majeure de pollution de l'eau. La déforestation mondiale pour produire l'alimentation animale (la France contribuerait à hauteur de 6% selon le rapport 2020 du CITEPA²¹) est mise en avant. S'ajoute une forte utilisation des Surfaces Agricoles Utiles pour produire l'alimentation animale : 64 % d'entre elles sont destinées à l'alimentation animale (Jouven et al., 2018).

Dans ces critiques adressées au secteur entier de l'élevage, la distinction des différents types et pratiques d'élevage n'est pas toujours faite. En effet, l'élevage intensif consomme effectivement beaucoup d'énergies fossiles, utilise beaucoup d'intrants, des traitements médicamenteux à titre préventif (ce qui induit l'apparition de résistance chez le bétail et les humains, donc des problèmes de santé publique, de pollution de l'eau et des terres). A contrario, l'élevage extensif qui, avec peu d'intrants, en utilisant notamment les déjections animales comme fertilisant, produit une alimentation locale pour élever des animaux. Ainsi, les critiques ne doivent pas éclipser les différents bénéfices et les solutions économiques, sociales et environnementales que porte l'activité d'élevage. Elle contribue en effet au stockage et au déstockage de carbone dans les sols, selon les assolements pratiqués et les pratiques associées (prairies naturelles, haies et bosquets, gestion de l'alimentation, du renouvellement, etc.). Selon le GIS Avenir Élevages (2023), il n'y a "pas d'agriculture durable sans élevage", car l'élevage améliore le fonctionnement biologique et physique des sols. Les déjections animales (lisier et fumier composté) présentent des avantages agronomiques et indirectement environnementaux, sous réserve que la quantité et la qualité d'apport soient raisonnées selon la nature des sols. L'élevage est également bénéfique pour la biodiversité grâce aux prairies naturelles, aux haies, aux arbres, etc. La fauche et la pâture des prairies maintiennent des paysages ouverts, entretiennent et aménagent le territoire notamment en prévenant et limitant les risques d'incendies, d'avalanches ou d'inondations. Selon la Cour des comptes (Les soutiens publics aux éleveurs de bovins, 2023²²), l'élevage a une place importante dans le maintien d'un tissu social minimum pour que le territoire ne soit pas déserté. Enfin, l'élevage est dépositaire d'une image forte et constitue un vecteur d'identité majeur d'un territoire.

²⁰ Donnée issue de l'audition de Jean-Louis Peyraud au CESE le 4 janvier 2023

²¹ https://ressources.citepa.org/Comm_Divers/Secten/Citepa_Secten%202024.pdf

²² <https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2023-10/20230522-S2023-0466-Soutiens-publics-eleveurs-bovins.pdf>

3.4. Des controverses qui remettent en question le métier d'éleveur

Aujourd'hui, les éleveurs, confrontés à des difficultés économiques, doivent aussi faire face aux représentations négatives associées à leur travail (Coty, 2017) comme la maltraitance des animaux ainsi que de la détérioration de l'environnement et, de la santé.

Néanmoins, avec la diminution de la population agricole et l'éloignement du monde urbain vis-à-vis du monde rural, la réalité des pratiques et des activités agricoles est désormais largement méconnue du grand public (Grannec, 2017). De plus, les métiers de l'agriculture et de l'élevage se sont fortement transformés et professionnalisés. Enfin, l'habitude de consommer des produits alimentaires de plus en plus transformés a créé une incompréhension entre les agriculteurs et les autres citoyens.

Les éleveurs sont particulièrement visés par l'agribashing (Sencébé, 2021) car les réactions citoyennes les plus médiatisées sont celles d'associations militantes (Boudes & Delanoue, 2016). Celles-ci mettent en exergue les problématiques et les controverses et ne prennent jamais en compte les apports positifs de l'élevage.

L'importance des critiques (Coty et al., 2017) est néanmoins parfois surestimée et l'image des éleveurs est le plus souvent bien meilleure que celle de l'élevage (Delanoue et al., 2015a, 2018). Certains producteurs partagent ainsi une partie du point de vue des citoyens sur les méfaits des systèmes dits industriels et cherchent à développer des systèmes alternatifs. D'autres ne comprennent pas les attentes sociétales et se sentent critiqués et agressés, d'autres encore cherchent à expliquer leurs contraintes et à montrer les efforts qu'ils doivent consentir pour faire vivre ce métier et pour vivre de ce métier.

En synthèse, nous pouvons retenir que le secteur de l'élevage fait face à de nombreux défis :

- une population agricole vieillissante ;
- une forte pression économique ;
- des questions socialement vives, notamment sur le bien-être animal et les impacts environnementaux ;
- des risques sanitaires, climatiques et économiques ;
- une remise en cause par la société.

Quels que soient leurs ressentis vis-à-vis de ces controverses et des difficultés que traversent le secteur, les éleveurs sont confrontés à ces changements concernant leur métier qui se dessinent d'ores et déjà.

4. Être éleveur en France aujourd'hui

L'élevage en France s'inscrit dans une longue histoire. Il a pour vocation première l'alimentation, mais il contribue également aux dynamiques économiques et sociales des territoires, ainsi qu'à l'entretien des paysages. Il occupe une place importante dans notre société et fait la fierté de beaucoup d'éleveurs. Cependant, il fait aujourd'hui face à de nombreuses difficultés (crise démographique, difficultés économiques, conditions de travail, changements climatiques, etc.). Il est aussi remis en question par les attentes sociétales en matière d'écologie, de bien-être animal et de santé alimentaire, comme nous l'avons vu dans le paragraphe 3.4. du chapitre 1). À la fois vécu comme un métier-passion mais aussi comme un métier devant faire face à de nombreux défis (renforcer l'attractivité) de ses métiers, re-territorialiser l'alimentation...), les éleveurs sont pris dans des dilemmes qui mettent à mal leur métier mais aussi leur santé psychique.

Repérer la complexité du métier d'éleveur, ainsi que la spécificité du contexte dans lequel évoluent actuellement les professionnels qui l'exercent, nous permettra de mieux saisir le contexte dans lequel se fait leur engagement – ou non – dans des pratiques plus agroécologiques. Nous détaillons, ci-après, les multiples facettes du métier d'éleveur, avant d'explicitier en quoi ce métier suppose un engagement tant professionnel que personnel.

4.1. *Un métier aux multifacettes et aux ancrages pluriels*

Étymologiquement, « élever » trouve ses origines dans « *esleverre* » c'est-à-dire « celui qui élève, qui relève » (<https://www.cnrtl.fr/definition/%C3%A9leveur>). L'éleveur désigne ainsi la personne qui élève des animaux domestiqués, à des fins de production alimentaire (lait, viande, œufs) ou non (laine, cuir). Être éleveur implique prioritairement des compétences techniques en production animale (soin, reproduction, alimentation, etc.) supposant d'être un artisan du vivant, mais aussi d'être à la fois un chef d'entreprise avec une grande diversité d'activités et de responsabilités.

4.1.1. *Être éleveur, c'est être un artisan du vivant*

Les éleveurs ont avant tout comme objectif le développement des animaux (naissance, croissance, reproduction) tout au long de leur vie. Pour cela, ils veillent à leur alimentation, leur santé (hygiène, suivi et traitements vétérinaires...) et leur bien-être, ainsi qu'à l'entretien des bâtiments d'élevage et des pâtures. L'éleveur peut choisir entre différentes conduites depuis l'élevage dit « hors sol » où les animaux sont élevés exclusivement en bâtiments, dont la nourriture, la température et la ventilation sont contrôlées, parfois par des systèmes automatisés, jusqu'à l'élevage en plein-air intégral, dans des parcelles clôturées ou sous la garde de l'éleveur. Concernant l'alimentation, certains éleveurs produisent sur leurs terres l'intégralité de la nourriture nécessaire aux animaux (céréales, prairies), alors que d'autres l'achètent en quasi-totalité.

Le rythme et les conditions de travail sont dépendants des aléas : travail en plein air, contact avec les animaux et la terre, horaires à la fois contraignants et flexibles. Le travail des éleveurs est aussi dépendant des incertitudes liées aux animaux et au climat, sur lesquels ils n'ont que très peu de prise, sauf à artificialiser leur système de production (bâtiments, alimentation achetée, traitements préventifs...). En hiver, les conditions de travail en extérieur, dépendantes du type de production et des bâtiments d'élevage, sont souvent dures. Le travail "dehors" est pourtant très apprécié par les éleveurs, parce qu'il permet d'avoir des activités variées et en plein air : changement de parcelles pour les animaux, surveillance y compris contre le vol et la prédation, déplacements de clôtures. Il peut entrer en concurrence avec le suivi des périodes de reproduction ou de récolte (moisson des céréales, fauche ou ensilage des prairies). Être éleveur implique aussi d'être d'astreinte pour assurer les tâches quotidiennes, comme l'alimentation des animaux, ou la traite dans les élevages laitiers, toute l'année et selon des horaires dépendants de la saison et du climat.

Un éleveur est ainsi dépositaire de savoir-faire techniques qu'il met lui-même en œuvre, comme peut l'être un artisan entrepreneur (Deffontaines, 1994).

4.1.2. Être éleveur, c'est être un chef d'entreprise dans un environnement socio-professionnel contraignant

Un exploitant agricole est une personne physique qui gère une entreprise sous forme individuelle ou sociétaire. Il est, à ce titre, responsable économiquement et juridiquement de son activité et donc des revenus qui en découlent. Tout comme un chef d'entreprise indépendant, il dirige et gère une entreprise qu'il a créée ou qu'il possède, et qui n'est pas affiliée à une grande entreprise, une franchise, ou une organisation mère. Du point de vue statutaire, il est propriétaire et décisionnaire, il doit gérer de manière autonome son activité et il en a la responsabilité financière et juridique. De plus en plus, les exploitations sont gérées par plusieurs associés et ont aussi recours à de la main d'œuvre extérieure, ce qui nécessite de savoir s'organiser collectivement et de savoir manager du personnel.

Une exploitation agricole a aussi une dimension commerciale, l'éleveur doit être attentif aux cours des marchés pour l'achat des matières premières et la vente de ses produits. La mondialisation de l'agroalimentaire amène la plupart des éleveurs à adapter au mieux leur production. De plus, pour commercialiser ses produits, un éleveur s'insère dans le réseau d'acteurs d'une filière, qui sont aussi des prescripteurs, conseillers ou technico-commerciaux en charge de guider les agriculteurs dans leurs choix. Il peut transformer tout ou partie de sa production et vendre des produits transformés (fromage, beurre, yaourt, charcuterie, etc.), directement via des marchés, AMAP²³, magasins fermiers, et/ou déléguer

²³ Associations pour le Maintien d'une Agriculture Paysanne ; <http://www.reseau-amap.org/>

la transformation et/ou la commercialisation à des acteurs en aval (coopérative, entreprises agro-alimentaires).

En plus des compétences techniques et managériales, un éleveur doit établir une stratégie pour son entreprise, raisonner ses investissements, réaliser les tâches administratives et faire sa comptabilité, tout en tenant compte de la Politique Agricole Commune (PAC). Mise en place en 1962 pour garantir la sécurité alimentaire du continent, la PAC (avec environ 40% du budget, soit le premier poste de dépenses de l'Union européenne) vise à assurer les revenus agricoles, principalement par des aides allouées à l'hectare, mais aussi selon les productions agricoles ou les pratiques mises en œuvre. Actuellement, le revenu de la plupart des éleveurs dépend actuellement fortement de ces aides.

Enfin, le travail des éleveurs est soumis à des normes, notamment les normes européennes de la Politique Agricole Commune (implantation des bâtiments et leurs annexes, stockage des effluents, silos d'ensilage, etc.). En particulier, les modalités d'élevage sont rigoureusement encadrées pour garantir la salubrité des produits et le respect des différentes normes, préconisations, édictées par l'Agence Nationale de Sécurité sanitaire de l'Alimentation, de l'Environnement et du travail (ANSES) pour protéger le consommateur.

Les éleveurs sont donc des chefs d'entreprises, qui le plus souvent réalisent eux-mêmes la plupart des activités sur leurs fermes, doivent réfléchir à une stratégie pour produire, transformer et vendre leurs produits, mais aussi pour bénéficier des aides européennes, tout en respectant les normes et en s'appuyant sur les multiples prescripteurs des filières agricoles et des territoires.

4.2. Un métier engageant professionnellement et personnellement

A la fois artisan du vivant et chef d'entreprise, un éleveur est responsable de ses décisions, tant sur les plans stratégiques, techniques et humains. A différents moments de sa carrière, il peut avoir à s'engager dans des choix importants sur le plan professionnel. Il se trouve souvent relativement seul pour faire ces choix, ne pouvant pas s'appuyer sur une organisation professionnelle telle qu'il est possible d'en trouver dans des PME (Petites et Moyennes Entreprises) où la présence d'une équipe managériale peut permettre la concertation lors des prises de décision. Mais si ces décisions sont inscrites dans des organisations familiales et territoriales, elles peuvent peser lourd dans certaines situations. Finalement, être éleveur est un engagement dans un « métier-passion » qui leur procure à la fois plaisir et difficultés. Un engagement inscrit dans une organisation familiale de plusieurs générations

L'agriculture familiale, en élevage, et plus largement dans l'ensemble du secteur agricole, se caractérise par l'imbrication de la cellule domestique et de l'unité de production agricole : « Les structures de production de ce type reposent essentiellement sur le travail

fourni par les membres de la famille et se trouvent en dehors des rapports salariaux classiques. » (Courleux et al., 2017, p. 87). Selon ces chercheurs, en France, l'agriculture familiale est définie selon trois critères : « la majorité du travail est fournie par les membres de l'unité familiale ; ces membres [...] disposent du contrôle du capital d'exploitation et du foncier ; iii) les exploitants ont la responsabilité des décisions opérationnelles et supportent la plupart des risques. ». Il apparaît ainsi toute l'implication personnelle qui se joue entre les membres de la famille dans le travail et plus largement dans leur vie quotidienne. D'autant plus lorsque les lieux de travail et ceux d'habitat et de vies privées sont imbriqués (Fiorelli et al., 2014). Dans la plupart des situations, la famille et l'entreprise coïncident, le chef de famille est aussi chef d'entreprise, la vie professionnelle et familiale sont indissociables.

Dans beaucoup de fermes, l'empreinte de l'héritage familial dans le choix du système d'élevage et dans les savoir-faire persiste et coexiste une diversité de conceptions du rapport au travail. Le travail est vécu comme une activité « créative et passionnée », ou « maîtrisée et efficace », ou bien encore « difficile et subie » (Dufour & Dedieu, 2010). L'histoire familiale et les différents vécus au cours des étapes de développement de l'exploitation influent fortement sur la construction des représentations du métier de chacun des membres, d'autant plus lorsque la famille continue de participer aux travaux ou vit à proximité du lieu professionnel. Affirmer ses propres choix, lorsqu'ils sont différents de ceux des générations précédentes, peut donc s'avérer difficile. Dans le contexte actuel de la TAE, la génération actuelle d'éleveurs peut ainsi se trouver divisée entre le projet de suivre les prescriptions construites par le modèle agricole dominant et/ou celui mobilisé par leurs parents, et l'envie et/ou l'obligation- de s'engager dans des choix agroécologiques.

4.2.1. Un engagement en tant qu'acteur au sein d'un territoire

Les disparités entre les formes des exploitations et les modes de production sont marquées. En effet, celles-ci sont flagrantes, entre des zones urbaines, périurbaines ou touristiques, qui concentrent une part croissante de la population, et certaines zones rurales isolées qui se dépeuplent. Les éleveurs se trouvent dans un environnement socio-professionnel appauvri : pertes des commerces de proximité, des services publics et aussi agricoles comme, par exemple, les cliniques vétérinaires et les abattoirs. Une dynamique territoriale est pourtant essentielle aux éleveurs, à la fois pour trouver un salarié à embaucher et pour la recherche de travail du conjoint(e) en dehors de l'exploitation. Ces conditions de vie et de travail conduisent les enfants d'éleveurs à envisager leur avenir hors des zones rurales, ce qui contribue au non-renouvellement des actifs. Une des perspectives de la TAE, la reterritorialisation, nécessite de mobiliser tous les acteurs (élus, services de l'Etat, entreprises et artisans de l'amont à l'aval des filières, chambres d'agriculture, organisations

professionnelles agricoles, etc.) pour, par exemple, mettre en place des Projets Alimentaires Territoriaux²⁴ (PAT) dans lesquels les éleveurs peuvent devenir des acteurs clés.

En effet, par sa contribution aux emplois directs ou indirects, l'éleveur participe au maintien d'un tissu rural, surtout dans les territoires les moins peuplés, et donc joue un rôle primordial dans la cohésion sociale. La production de biens alimentaires dont les produits de terroir, marquent également une reconnaissance des savoir-faire traditionnels locaux. Enfin, les éleveurs contribuent à entretenir les ressources naturelles et la biodiversité et participent à la transmission d'un patrimoine paysager, architectural et culturel.

4.2.2. Un engagement dans un « métier-passion » : entre plaisir et difficultés

Selon la Confédération Nationale de l'Élevage²⁵ (CNE), être éleveur est « *un métier de passion au contact des animaux* », du fait de la nature profondément engageante et personnelle de ce travail. Au-delà de sa nature productive, c'est un métier relationnel comme l'explique J. Porcher (2002, p 10) : « l'élevage est la construction historique d'une relation avec les animaux qui implique notre société d'un point de vue non seulement économique mais également anthropologique, historique, psychologique... Nous construisons l'élevage comme nous le faisons de notre monde social ». Ainsi, ce métier est souvent présenté non pas comme une activité professionnelle, mais comme un mode de vie qui implique un lien fort avec les animaux, un attachement à la nature et à la production agricole. L'éleveur travaille, en effet, quotidiennement avec ses animaux, ce qui crée un lien très fort. La santé, le bien-être et le développement des animaux dépendent directement de l'attention que leur porte l'éleveur. Le fait de voir naître et grandir ses animaux, de les aider à surmonter des maladies, peut créer une relation émotionnelle intense. Ce contact permanent avec la vie animale est présenté comme une source de satisfaction personnelle et de responsabilité par les éleveurs. L'élevage est un métier étroitement lié aux cycles naturels au point que l'on puisse dire que les éleveurs vivent en symbiose avec la nature, au rythme des saisons. Cette proximité avec la nature est souvent mise en avant par les éleveurs comme étant une condition de travail privilégiée au regard des représentations qu'ils se font des autres métiers, souvent dans des bureaux. Pour eux, vivre et travailler selon les rythmes biologiques de leurs animaux, les saisons et les conditions météorologiques est source d'épanouissement personnel, même s'ils reconnaissent les contraintes et les difficultés que cela représente. Ils sont aussi conscients des responsabilités qu'ils endossent quant à l'usage

24 <https://agriculture.gouv.fr/projets-alimentaires-territoriaux>

25 Association française qui fédère les organisations professionnelles syndicales, techniques et coopératives de l'élevage de ruminants bovins, ovins et caprins, pour les secteurs lait et viande

des ressources naturelles, ce qui peut être pour certains une source de reconnaissance, et pour d'autres une source d'angoisse.

Ce terme de passion est souvent employé par les éleveurs pour exprimer l'« état affectif intense et irraisonné qui [les] domine » (dictionnaire Larousse) dans l'exercice de leur métier, qui leur apporte beaucoup de satisfactions (contact avec la nature et les animaux, relative autonomie, etc.) mais leur demande aussi un engagement très important en termes physique, intellectuel, affectif et de temps. C'est un métier passion aussi parce qu'il demande énormément de sacrifices : être toujours présents, s'adapter aux imprévus (maladie, comportements, etc.). Les éleveurs sont avant tout au service du développement de l'animal, afin de veiller à sa bonne santé et son bien-être dans un environnement favorable, toute l'année, et tout au long de sa vie. Être éleveur demande donc un investissement personnel important, tant sur le plan physique que mental : des plages horaires très longues, peu ou pas de vacances, pas de week-end, une charge mentale croissante (Madelrieux et al., 2015 ; Spoljar, 2015). Ces conditions de travail peuvent avoir des impacts sur la santé physique et mentale²⁶ et des répercussions importantes dans le cercle familial comme cela a pu être montré dans les exploitations laitières (Kolstrup et al., 2013). S'intéresser aux conséquences de ces conditions de travail en tenant compte de la pénibilité mentale est donc un enjeu majeur pour assurer la survie et le développement du métier d'éleveur (Deffontaines, 2014 ; Madelrieux et al., 2015 ; Béguin et al., 2022).

²⁶ D'ailleurs, le taux de suicide est l'un des plus élevés du monde professionnel, avec un risque de suicide accru de 43 % par rapport aux assurés de l'ensemble des régimes de sécurité sociale d'après l'Info Stat Presse de la MSA du 8 juillet 2021

Chapitre 2 : Le travail en élevage, une activité complexe à comprendre et à accompagner

Dans ce chapitre, nous présentons dans un premier temps les principales recherches qui ont montré la complexité du travail en élevage, avant de décrire les différentes modalités d'accompagnement des systèmes d'élevage ainsi que leurs limites, en analysant leurs conceptions sous-jacentes en termes d'évolution, de changement ou de transition.

1. Une activité complexe et multidimensionnelle

Depuis les années 1980-1990s, des chercheurs ont défendu la nécessité d'analyser une exploitation agricole comme un système « famille-exploitation », « un tout organisé qui ne répond pas à des critères simples et uniformes d'optimisation » (Osty, 1978, p. 48). Cette vision systémique, qualifiée de « dissidence systémique au sein de la recherche agronomique française » (Cornu, 2012), les a amenés à formaliser une démarche et des concepts pour décrire les exploitations agricoles (Brossier, 1994) et en particulier les élevages (Landais et al., 1988). Ainsi, la notion de « système d'élevage » a été formalisée comme une manière de raisonner les transformations de l'élevage (Dedieu et al, 2008a), au travers de concepts comme la flexibilité et l'adaptation à une réalité changeante (Dedieu et al, 2008b), à une époque où la TAE n'était pas encore aussi prégnante qu'aujourd'hui.

Après de nombreux travaux sur les dimensions zootechniques, agronomiques, économiques et managériales des exploitations d'élevage, ce n'est qu'au début des années 1990 qu'a été intégrée la dimension homme/travail dans l'analyse du fonctionnement des systèmes d'élevage (Dedieu & Servière, 2012). Jusqu'à là, peu de recherches s'étaient intéressées aux dimensions humaines du travail, sauf quelques sociologues. Michèle Salmona, psychologue sociale du travail, avait également alerté sur l'importance de la prise en compte de cette dimension chez les éleveurs et les maraîchers face aux conséquences de la « révolution verte » sur ces travailleurs (Salmona, 1994 et 1994b). Dès 1993, l'Institut de l'Élevage²⁷ a constaté qu'il était nécessaire de mettre en œuvre d'autres approches pour comprendre et accompagner le travail en élevage. Progressivement, en une quinzaine d'années, se sont développés des partenariats associant la recherche (INRA), le développement (Institut de l'Élevage, Chambres d'Agriculture), l'enseignement pour aboutir à la création, en 2007, du Réseau Mixte Technologique (RMT) Travail en élevage.

²⁷ <https://idele.fr/>

Selon Dedieu et Servièrè (2012), le travail en élevage recouvre trois dimensions (cf. figure 4) et chacune est nécessaire pour pouvoir analyser le travail et son développement :

- le travail comme un facteur de production ;
- le travail en tant qu'organisation ;
- le travail comme activité qui construit l'identité professionnelle et personnelle de chacun et donne du sens au travail.



Figure 4 : Les trois dimensions du travail en élevage (source « Organisation du travail et sens du métier en Chauvat & Cournot, 2014).

Nous présentons ci-après les avancées réalisées sur chacune de ces trois dimensions et la manière dont elles ont accompagné les évolutions des systèmes d'élevage. Ce détour par ces travaux nous semble important pour comprendre ce qui est pris en compte dans ces analyses et ainsi être en mesure de voir quels pourraient être les apports de notre recherche sur les processus psychosociaux en jeu dans les dynamiques d'engagement dans des changements de pratiques.

1.1. Le travail comme facteur de production

Dans cette dimension, **le travail est une ressource pour optimiser la production** d'une exploitation agricole, vue comme une unité micro-économique (Laurent et al., 2003). L'exploitation agricole est alors considérée comme une entreprise pour laquelle il s'agit de déterminer un système de production permettant une combinaison optimale des facteurs de production (terre, travail et capital), afin de maximiser une fonction d'utilité (le revenu appréhendé par divers ratio) (Charroin et al., 2012). Cette représentation de l'exploitation agricole s'appuie sur le rapport entre la quantité de ressources et la définition du système de production, pour penser de manière rationnelle la production agricole. Cette approche a été appliquée pour optimiser les rendements des animaux, des semences, du travail, etc.

dans le but d'augmenter la productivité agricole et de nourrir la France. Aujourd'hui, elle a plutôt pour objectif de répondre à des enjeux de compétitivité sur les marchés mondiaux en visant à réduire les coûts par une augmentation de la surface des exploitations et de la taille des troupeaux et l'usage de produits chimiques.

Cette dimension du travail repose sur une rationalité économique qui cherche l'efficacité (Cousin, 2016), observable via un ensemble d'instruments, de dispositifs et d'outils qui mesurent la rentabilité du travail. Dans les années 80, des économistes ont introduit la dimension humaine du travail en créant des indicateurs quantitatifs de cette dimension : maladie, accidents professionnels, etc. (Cépède, 1965 ; Kapp, 1976). Brangeon et Jegouzo (1989) ont aussi étudié les durées et les intensités des tâches de la main-d'œuvre agricole. Ainsi, après le "budget temps" et le "budget travail", d'autres ratios quantitatifs comme la main-d'œuvre présente en équivalent travailleur à temps complet UTA (Unité Travailleur Année), UTH (Unité Travailleur Humain), UMO (Unité de Main-d'Oeuvre) et en élevage, les Unités de Gros Bétail (UGB) ou la Surface Agricole Utilisée (SAU) ont été proposés (Veysset et al., 2005). Plus tard, à partir des bases de données des réseaux d'élevage, les productivités physiques (litres de lait, tonnage de viande) par unité de main-d'œuvre affectée à un atelier ont pu être calculées (Charroin et al., 2012).

Ces approches gestionnaires et comptables pour optimiser la production agricole fournissent des références qui questionnent régulièrement l'activité de travail pour en faire évoluer le fonctionnement. Elles ont leurs limites et font parfois l'objet de critiques car essentiellement centrées sur les données quantitatives du travail comme la durée des travaux et la quantité de tâches et influencées par l'Organisation Scientifique du Travail (Taylor, 1957), elles ne tiennent pas compte de la diversité des profils des travailleurs (agriculteur, salarié, retraité bénévole...). La modernisation à forte intensité de capital a été et est toujours considérée comme un modèle de développement souhaitable. L'orientation vers les marchés des produits de base a été rendue possible par l'innovation technologique, l'élargissement de l'échelle et la spécialisation des exploitations (Darnhofer et al., 2012), mais cette orientation n'est applicable que dans des environnements de production homogène et sur de grandes unités économiquement stables (Jiggins, 1993). La standardisation des pratiques pour les répliquer à grande échelle ne peut s'appliquer que partiellement à des situations aussi complexes que celles de l'agriculture française (environnements topographiques, pédoclimatiques hétérogènes, facteurs socio-culturels, projets familiaux, modes de vie, culture régionale) (Brossier & Hubert, 2001).

Dans le contexte de la TAE, une double incitation s'offre aux éleveurs : d'un côté, il faut continuer à produire en quantité, rapidement et en vendant à des prix concurrentiels, de l'autre, il faudrait travailler avec le vivant, sur des surfaces réduites, avec peu d'intrants et de grandes incertitudes. Cette injonction paradoxale peut être source de destruction personnelle, d'usure des ressources physiques et mentales, d'autant plus dans une période où le métier d'éleveur est déjà fragilisé par de fortes incertitudes (fluctuations des prix,

événements climatiques extrêmes, nouvelles réglementations environnementales, révision de la Politique Agricole Commune, etc.). Face aux mutations importantes du contexte de travail en élevage, il est difficile pour certains éleveurs de ne se concentrer sur l'objectif d'avoir une production efficace. Ils doivent aussi réfléchir aux moyens de s'adapter à un contexte changeant : « Farmers need to tackle the inevitable trade-offs between efficiency and adaptability [...] to ensure the sustainability of their farms »²⁸ (Darnhofer, 2009, p. 1).

1.2. Le travail comme organisation

Le travail, dans les systèmes d'élevage, peut aussi être appréhendé dans sa **dimension organisationnelle**, c'est-à-dire la manière dont les tâches et les responsabilités sont structurées, coordonnées et réalisées. Elle porte à la fois sur la répartition des activités entre les individus, et sur les processus utilisés pour les planifier, exécuter et contrôler. Dès 1980, Cellier et al. ont montré la nécessité de s'intéresser aux ajustements nécessaires dans les exploitations agricoles entre les tâches, qui découlent des choix et des pratiques de production, et les personnes qui les mettent en œuvre. Cette dimension organisationnelle est cruciale pour garantir une production efficace et durable, mais aussi pour la réalisation des objectifs professionnels de l'éleveur et la satisfaction des actifs agricoles (Hostiou et al., 2014b). Aujourd'hui, un des défis des systèmes d'élevage est d'augmenter la compétitivité du secteur tout en répondant aux attentes des éleveurs en matière de conditions de travail, notamment un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. De plus, cette approche organisationnelle, qui a permis de mieux penser la répartition du travail en fonction des attentes des éleveurs et d'éviter leur épuisement, est à questionner de nouveau dans le cadre de la TAE, parce que selon nous, l'augmentation des temps d'observation, d'expérimentation, l'acceptation des risques liés au vivant non contrôlé, seront à prendre en compte.

Analyser la structure organisationnelle d'une exploitation permet de coordonner les différentes activités agricoles afin de maximiser l'efficacité, la productivité et la qualité du travail accompli, tout en minimisant les coûts et les inefficacités. Dans le cas des systèmes d'élevage, elle permet la planification des travaux saisonniers, de production, les mises bas, l'alimentation etc. Des changements structurels (taille des exploitations, main-d'œuvre), économiques (fluctuation des marchés) et sociologiques (attentes des consommateurs, rapport au travail) affectent les composantes techniques et sociales des systèmes d'élevage (Gibon et al., 1999), notamment l'organisation du travail (Madelrieux & Dedieu 2008 ; Malanski & al., 2019). L'organisation du travail est ainsi à prendre en compte dans la réflexion sur l'avenir des exploitations d'élevage, au regard des nouvelles pratiques qui se développent dans la conduite des troupeaux et l'utilisation des espaces.

²⁸ " Les agriculteurs doivent s'attaquer aux inévitables compromis entre efficacité et adaptabilité [...] pour assurer la durabilité de leurs exploitations".

C'est en s'appuyant sur une conception ergonomique du travail, dans la lignée de Leplat (1994), que Dedieu et al. (1999) ont conçu la méthode Bilan Travail, qui a pour objectif de caractériser l'organisation du travail au sein des exploitations, en distinguant la nature et la quantité des opérations à effectuer. Elle vise à compléter la démarche d'analyse globale du fonctionnement des exploitations d'élevage en lui intégrant la dimension travail (Dedieu et al., 1999). Cette approche quantifie les temps de travail selon la nature des travaux sur une campagne de production (travail de saison, travail d'astreinte et par catégorie de main-d'œuvre entre la « cellule de base », les salariés et les bénévoles familiaux). La méthode Bilan Travail a permis de créer des référentiels travail dans différentes filières et ainsi de décrire « la diversité des formes d'organisation du travail en identifiant l'influence des principaux facteurs de variations que sont les filières et la composition de la main-d'œuvre, et de caractériser les formes d'organisation dominantes de chaque filière » (Cournut & Chauvat, 2010, p. 3).

Cette prise en compte de l'organisation du travail dans l'analyse des systèmes d'élevage répond à deux objectifs :

- Avoir une approche quantitative du temps de travail par rapport aux ressources humaines disponibles pour être efficace (The Work Assessment Method, Cournut et al., 2018) ;
- Comprendre l'organisation quotidienne du travail à travers l'identification de qui fait quoi, en tenant compte des autres activités (économiques ou privées) et des conditions de travail (saisonnalité, conditions climatiques, etc.), comme le fait le modèle ATELAGE (Activités de Travail en Exploitation d'éLevAGE) proposé par Madelrieux et Dedieu (2008).

Ces approches mettent l'éleveur au centre de l'organisation, mais ne tiennent pas compte de ses propres besoins en tant qu'individu, selon son profil personnel et les attentes qu'il a vis-à-vis de son métier, qui sont pourtant déterminants dans les choix organisationnels comme l'ont montré Dockès et al. (2019). Fort de ce constat, d'autres modèles ont été développés pour prendre en compte les problèmes de travail des éleveurs. Par exemple, la méthode *QuaeWork*, qui est une méthode d'évaluation de l'organisation du travail à l'échelle de l'exploitation agricole, intègre les objectifs de travail (productivité, flexibilité) dans les objectifs techniques et économiques (Hostiou et al., 2014). *QuaeWork*, tient compte de « critères sociaux durables », comme l'efficacité du travail, la marge de manœuvre et les ajustements de l'organisation du travail au cours de l'année, et ce entre les différentes activités agricoles (cultures, transformation fromagère et laitière, etc.). Bien que la dimension humaine, sous l'angle de l'efficacité du point de vue de l'éleveur, soit prise en compte, d'autres dimensions plus intrinsèques aux besoins des éleveurs dans leur travail, comme ceux liés à la charge mentale, restent absents de l'analyse. Là encore, le vécu des éleveurs dans leur travail, ce qui les motive, les interroge, les contraint, n'est pas abordé

alors qu'ils sont déterminants pour analyser et accompagner le développement du métier d'éleveur.

1.3. Le travail comme activité qui construit l'identité professionnelle et personnelle

Le travail en élevage **participe aussi à la construction de l'identité professionnelle et personnelle à travers le métier, les savoirs et les compétences** (Dedieu et Servièrre, 2012). Cette dimension du travail, prise en compte plus récemment, est fortement dépendante de l'environnement social telle la famille, porteuse de l'histoire de l'exploitation agricole, les attendus sociétaux passés et actuels. Nous allons présenter ci-dessous les recherches autour de cette dimension identitaire du métier et des questions sur le sens et la subjectivité.

1.3.1. Des pratiques normatives aux identités professionnelles

De nombreuses recherches en sociologie ont analysé les évolutions du métier d'agriculteur (dont celui d'éleveur), comme par exemple Henri Mendras (1970) pour le passage du métier de paysan à celui d'agriculteur. Ce changement d'identité reposait sur la modernisation du monde agricole qui a changé les pratiques, les activités et donc le métier. Petit à petit, certains agriculteurs se sont identifiés comme des chefs d'exploitation, des entrepreneurs (Muller, 1989) au regard des nouvelles tâches de gestion de l'exploitation et d'une logique commerciale de plus en plus importante.

Dufour et al. (2003) considèrent que c'est à travers les évolutions des représentations sociales en lien avec les attentes de la société que les éleveurs se transforment et voient leurs identités professionnelles évoluer. Dufour et Dedieu (2010) ajoutent que ces identités sont liées aux perceptions que les éleveurs ont de leur travail, qu'ils décrivent selon trois registres : "le travail passion" (amour et dévouement aux animaux), le "travail organisé" permettant la productivité et la compétitivité, et le "travail difficile" parce que subi et non contrôlé (en lien avec les incertitudes liées au travail avec la nature : animaux, plantes, intempéries, etc.). Ces représentations du travail, participant à la construction identitaire, sont d'autant plus prégnantes dans le monde agricole où travail et vie privée sont souvent entremêlés dans un rapport étroit avec la famille (Barthez, 1986 ; Gasselín et al., 2015). Ainsi, les valeurs familiales participent aux choix des modes de production (Fiorelli et al., 2014), notamment à travers la transmission de savoirs, qu'ils soient institutionnels ou empiriques. Degrange (2001) a notamment montré que les questions sociétales avaient conduit les éleveurs à redéfinir leur métier selon leurs manières de se représenter le champ professionnel, entre une identité métier, une identité entrepreneuriale et une identité civique.

Ces approches de l'identité considèrent essentiellement que le travail des éleveurs est façonné par les attentes de la société et que c'est au regard de ces évolutions que leurs identités évoluent. Nous pensons cependant que tout travail est, certes, dépendant de l'environnement social, économique et politique dans lequel il s'insère, mais il est aussi à comprendre au regard du rapport subjectif que l'individu entretient à son travail, rapport subjectif relatif à son histoire personnelle.

1.3.2. Des identités à la subjectivité du travailleur

La dimension identitaire peut en effet se construire à partir du rapport subjectif que les travailleurs entretiennent avec celui-ci (Tap & Esparbes-Pistre, 1997; Costalat-Founeau, 2008; Gosset et al., 2017). Cette approche des identités professionnelles se centre sur ce que les travailleurs mettent en jeu dans le travail et en même temps, ce que le travail leur permet d'être et de devenir.

Dans le secteur de l'élevage, quelques chercheurs en zootechnie ont analysé le travail réel des éleveurs, en lien avec leurs choix de conduites d'élevage, en s'appuyant sur le modèle de la psychodynamique du travail (Dejours, 2015). Porcher (2002, 2010) a notamment exploré les rationalités des pratiques d'élevage dans le rapport aux animaux (la castration, le biberonnage, le gardiennage, etc.) au regard des systèmes de production (industrielle, bio, etc.) et elle a montré que ces pratiques sont génératrices de satisfactions ou de mal-être profond. De manière convergente, Fiorelli et al. (2007) ont analysé ce qui structurait les choix techniques et organisationnels des éleveurs pluriactifs. Ils ont identifié cinq « rationalités subjectives » du travail en élevage : les rationalités économiques (besoin de gagner sa vie), techniques (efficacité, organisation), relationnelles (avec les animaux et les pairs), corporelles (rapport aux horaires, au climat, aux activités physiques) et identitaire (choix du métier, plaisir, passion). Ils ont ainsi montré que la recherche de rentabilité économique n'est pas exclusive, ni primordiale, et que le travail peut aussi apporter de la reconnaissance, du plaisir, développer des relations sociales et construire l'identité. Fiorelli et al. (2012) ont montré que le rapport affectif et identitaire des éleveurs avec leurs animaux est très présent dans leurs pratiques (relation affective, sens moral, plaisir-souffrance).

Ainsi, bien qu'elle ait été relativement peu mise en avant comme une capacité importante pour conduire un élevage, l'affectivité est particulièrement présente dans ce métier, comme l'a montré Salmona (1976) dans ses travaux précurseurs sur ce sujet. Elle a ainsi montré que « pour que la relation à l'animal s'établisse d'une manière favorable dans le travail et amène un bon état du troupeau, une série de caractéristiques affectives est nécessaire » (Salmona, 1976, p. 11). Dans la même lignée, C. Auricoste a mis en évidence qu'en ce qui concerne les nouvelles techniques d'élevage « L'adoption de ces techniques ne constitue pas une condition suffisante pour obtenir de bons résultats techniques et économiques. [...] Il est important d'analyser l'activité des éleveurs de manière plus

systémique, de mieux comprendre et identifier les perceptions des éleveurs et de leurs familles [...] » (p. 53).

De même, pour Soriano (1988), il est nécessaire de tenir compte des caractéristiques personnelles qui permettent aux éleveurs d'exercer leur métier : la stabilité émotionnelle, la maturité affective et la tolérance à la frustration. Selon Soriano (1988), « si on définit les compétences d'animalier [éleveur] comme fruit d'un capital affectif, on verra que les capacités à innover sont en rapport direct avec les profits affectifs attendus » (Soriano, 1988, p. 5). Ces dimensions affectives appréhendées comme des dimensions contribuant à la réussite économique mais aussi au développement professionnel et personnel des éleveurs ont pourtant été niées au détriment d'une normalisation des pratiques conventionnelles (Salmona, 1994a). Elles contribuent cependant au développement et la mise en œuvre des savoirs implicites nécessaires à la pratique de l'élevage, savoirs par lesquels les éleveurs se reconnaissent à travers leur métier (Salmona, 1994b) et le définissent comme un métier passion.

De manière plus prépondérante pour notre sujet de thèse, ces travaux ont montré comment ce rapport subjectif conduit les éleveurs à choisir certaines pratiques et à en écarter d'autres. Ils permettent de comprendre en quoi certaines orientations des systèmes d'élevage (agrandissement, mécanisation, intrants, etc.) répondent ou non au rapport subjectif que les éleveurs souhaitent entretenir avec leur travail (Dedieu & Servièrre, 2012). Pour Porcher (2010), les ressentis des éleveurs vis-à-vis de leur travail (satisfaction ou mal être), s'ils ne sont pas niés, les conduisent à s'orienter vers des systèmes de production auxquels ils peuvent s'identifier professionnellement et personnellement. De la même manière, Fiorelli et al. (2010) ont montré que ces rationalités reposent sur des compromis personnels que les éleveurs font, et que le rapport subjectif qu'ils entretiennent à leur travail d'élevage oriente les choix de conduite et d'organisation de leur exploitation. Cette dimension du travail peut ne pas s'exprimer lorsque le travail prescrit et normé prend le dessus (taille des animaux, temps de production, condition d'abattage, etc.), et pousse à contrôler la nature et le vivant. Cette dissonance entre le prescrit et le réel du travail peut provoquer de la souffrance pour les éleveurs qui n'agissent plus conformément à leurs valeurs et voient leurs conditions de travail se dégrader ainsi que leur santé (Porcher, 2003). Deffontaines (2014) montre que le déséquilibre, entre l'organisation prescrite et l'organisation réelle que les agriculteurs mettent en place, les empêche de se réaliser en tant qu'individu et génère de la souffrance pouvant conduire jusqu'au suicide.

Le contexte de la TAE, en incitant les éleveurs à changer pour mettre en œuvre diverses pratiques encore peu connues et peu stabilisées, implique qu'ils disposent des ressources personnelles et sociales leur permettant de reconstruire leur identité, de s'identifier et de se reconnaître dans ce nouveau mode de production. Ces pratiques étant en construction, les éleveurs ne peuvent pas encore s'y reconnaître professionnellement. Il faut non seulement qu'ils aient déjà engagé une réflexion sur l'idée de vouloir expérimenter

de nouvelles pratiques, mais il faut aussi qu'ils aient les ressources personnelles et professionnelles pour le faire.

1.3.3. De la subjectivité au sens du travail

La dimension identitaire du travail en élevage se construit à travers le sentiment d'appartenance à un groupe professionnel, à la mise en œuvre de pratiques répondant à des attentes sociales et à partir de sa propre subjectivité (affectivité, sens moral, etc.), comme nous venons de le voir. Mais cette construction identitaire, par et avec le travail, ne peut être déconnectée du sens attribué au dit travail (Mègemont & Baubion-Broye, 2001) par l'éleveur.

Cette dimension a été étudiée récemment par Chauvat et al. (2016) qui ont croisé la dimension productivité (ressources) et organisationnelle avec celle sur le sens du métier en prenant en compte « le vécu de l'éleveur, ses relations socioprofessionnelles, les valeurs qu'il donne à son métier et l'avenir de l'exploitation » (p. 71). Ces auteurs ont ainsi montré que les éleveurs adoptent des raisonnements très différents selon l'importance relative de ces trois dimensions. La vision de leur métier oriente les choix de pratiques, et, inversement, le sens que donnent les éleveurs à leur métier influe sur leurs choix de conduite et de gestion de l'exploitation. La dimension sociale reste cependant difficile à aborder, puisque chaque éleveur adopte un raisonnement qui lui est propre. Dans la même lignée, Fuselier et al. (2023) ont identifié et caractérisé quatre profils d'éleveurs en fonction de leurs perceptions du métier, des attentes sociétales, et du changement : les animaliers communicants, les paysans citoyens, les commerçants contraints, les entrepreneurs flexibles qui montrent que les perceptions des changements et de leurs liens avec la société, conditionnent le sens qu'ils accordent à leur métier. Quatre fonctions ressortent : la fonction de production, la fonction sociale, la fonction commerciale et la fonction environnementale. Cette analyse sociologique n'a pas analysé les processus de changements, ni étudié ceux en amont, de construction du sens. La question de la singularité de chaque éleveur n'est pas non plus explorée : « Dans chaque situation, le sens que donne l'éleveur à son métier et son projet de vie éclairent les choix technico-économiques et d'organisation du travail » (Chauvat et al., 2016, p. 69).

Explorer ce qui fait sens pour un éleveur dans son travail correspond à ce qu'il engage de lui dans le travail mais aussi à ce qu'il en attend en retour, et cela dépend de la manière dont il gère les contraintes et du sens qu'il leur donne (Fiorelli et al. 2010). C'est particulièrement crucial dans le contexte de la TAE qui invite à un changement de paradigme (Ollivier & Bellon, 2013) et remet en question les pratiques professionnelles et les valeurs relatives aux métiers dans leurs rapports au vivant. Par exemple, le sens des pratiques et la construction de l'identité d'agriculteurs en cours de conversion à l'AB ont été analysées par Dufour et al. (2016). Ces auteurs ont identifié trois dimensions qui composent le sens du métier, à savoir les savoir-faire techniques liés au rapport au vivant,

l'autonomie retrouvée et les nouvelles formes d'inscription de l'activité dans les marchés et montré qu'elles s'articulent plus ou moins dans le temps. De notre point de vue, ces trois dimensions relèvent plus de la définition d'activités. Nous pensons que c'est la combinaison des significations entre ces activités, qui forme une cohérence et la possibilité de se reconnaître dans ce qu'ils font. Ces récits de vie collectés auprès d'agriculteurs qui reconstruisent *a posteriori* le sens de leur métier tel qu'ils cherchent à le pratiquer, au regard du contexte et des orientations nécessaires pour une conversion à l'AB, peuvent donc être empreints d'une forme de rationalisation. Ils décrivent les processus de construction du sens du métier dans les pratiques en cours d'écologisation et non ce qui a conduit à ce choix d'orientation. Au-delà de l'AB, les composantes écologiques dans les recompositions de sens du métier concernent aussi l'agroécologie, l'agriculture paysanne, ou l'agriculture citoyenne (Van Dam et al., 2012). L'enjeu pour l'éleveur est de trouver de la reconnaissance sociale et professionnelle dans ce qu'il veut faire et une cohérence entre son mode de fonctionnement et celui de son exploitation.

2. La transition agroécologique : de nouveaux enjeux à comprendre et accompagner les éleveurs

Il est maintenant reconnu que la transition agroécologique est une transition professionnelle qui impacte non seulement le travail des agriculteurs, dans les trois dimensions présentées précédemment, mais aussi celui des conseillers, des enseignants et des chercheurs qui les accompagnent (Coquil et al, 2018).

L'accompagnement des agriculteurs, mis en place dans le cadre de la modernisation de l'agriculture il y a près de 60 ans, reposait sur la professionnalisation technique des agriculteurs pour répondre aux enjeux de productivité (Joly et al., 2003) et une standardisation des manières de travailler afin d'optimiser la production. Cette tendance s'est poursuivie à travers les labellisations et les certifications portées par les industries agro-alimentaires ou certaines politiques publiques de soutien à l'agriculture (Joly et al, 2003). Ainsi, dans une logique diffusionniste, les conseils adressés aux éleveurs portent encore essentiellement sur des outils ou méthodes pour mettre en œuvre des changements pratiques, techniques, économiques et/ou organisationnels dans un but d'améliorer la performance. Celle-ci se mesure alors par des indicateurs de productivité, de qualité, de délais de production, ou par ses conséquences sur le temps de travail, les accidents de travail, le revenu, etc.

Cette approche diffusionniste, aussi qualifiée de top-down, repose sur une logique tournée vers l'amélioration de ces performances et la recherche de solutions qui sous-estime la problématisation des situations de travail (Coudel et al., 2012 ; Brives et al., 2015). Elle est fortement questionnée, notamment parce qu'elle ne tient pas compte de la singularité des situations de travail, au risque de marginaliser une partie des agriculteurs (Darré, 1985;

Colson & Rémy, 1990 ; Brives et al., 2015). Ainsi, Lémery (2003) a montré que les injonctions de changements adressées aux agriculteurs ne répondent pas aux évolutions que ces derniers doivent faire pour que leurs exploitations soient durables. Leurs choix reposent sur ce qu'ils perçoivent dans leurs environnements de travail, tant sur le plan technique (santé, mises-bas, etc.) que sociétale (évolution des goûts des consommateurs, circuits de vente, etc.). Selon Lémery et al. (2009), les éleveurs construisent leurs propres normes professionnelles sur la base de l'analyse personnelle qu'ils font des conseils qui leur sont adressés, mais aussi en lien avec leurs appartenances professionnelles ; ce constat se pose encore aujourd'hui dans le cadre de la TAE (Brives, 2008). Cerf et al. (2012) constatent également que les conseillers ou animateurs agricoles doivent de plus en plus s'appuyer sur les nouvelles règles européennes ou nationales en matière d'écologie et ne peuvent plus utiliser d'outils techniques génériques. Il leur faut donc appréhender la pluralité des attentes singulières de chaque agriculteur, sachant que certains d'entre eux souhaitent évoluer et d'autres, dans les zones à fort enjeux environnementaux notamment, sont contraints de le faire.

La transition agroécologique implique également un nouveau rapport aux savoirs et à l'innovation (Girard, 2014 ; Meynard, 2017), mettant davantage en avant des savoirs construits dans l'action et la réflexivité, qui tiennent compte des processus pluridimensionnels (temporalité, diversités, incertitudes) et soient adaptés à la situation de chaque éleveur (Lacombe et al., 2018 ; Girard & Magda, 2018). Par exemple, Anglade et al. (2017) ont montré que les incertitudes inhérentes aux systèmes de polyculture-élevage impliquent une adaptation des éleveurs "chemin faisant" et la construction de connaissances dans l'action. Il s'agirait alors de donner la possibilité aux éleveurs de construire leurs propres références, en lien avec la singularité de leur situation, tant professionnelle que personnelle, construisant alors des systèmes de connaissances plus distribués (Girard, 2014), combinant celles produites par les éleveurs dans leurs activités professionnelles et celles des agents de développement à travers leurs méthodes d'accompagnement (Girard & Magda, 2018), dans une complémentarité des savoirs scientifiques et empiriques nécessaires à la mise en œuvre de l'agroécologie (Wezel & Peeters, 2014).

Développer de tels savoirs « partagés » suppose de repositionner les éleveurs en tant qu'acteur pour observer, expérimenter, agir, et de considérer les conseillers agricoles et enseignants comme une contribution potentielle au développement de l'expérience des agriculteurs (Coquil et al. 2018). Dans ce contexte, les cibles à atteindre ne sont pas définies et les prescriptions sont diffuses (Cerf & Coquil, 2019). Il s'agit de passer d'un conseiller qui fait ses observations et apporte des connaissances en réponse à des questions à un conseiller qui questionne et fait participer les éleveurs à l'observation et aux apports de connaissances. Il faut être en mesure de « créer les conditions d'un développement des capacités de conception de leurs propres situations de travail par les agriculteurs et par les conseillers » (Cerf & Coquil, 2019) et de positionner les agriculteurs, dont les éleveurs,

comme des sujets à la fois concepteur et organisateur de leur travail (Cerf, 2019). Dans le projet Transae, le schéma des 5 carrés, formalisé par Leplat & Cuny (1974) et adapté par Pailleux et al. (2023), permet aux agents de développement de repérer les situations critiques, les points d'ancrage pour aller vers un plan d'action et d'identifier les ressources mobilisables pour changer mais aussi d'aborder les effets du travail sur les agriculteurs. Pour Coquil et al. (2017), les agriculteurs, dont les éleveurs, doivent transformer leur monde professionnel en cherchant une nouvelle cohérence entre l'objet de leur travail, le travail concret, les normes professionnelles.

La transition agroécologique suscite ainsi de nombreuses recherches pour comprendre le travail des agriculteurs et ainsi mieux les accompagner dans cette transition professionnelle. Cependant, les recherches qui ont été conduites jusque-là se sont intéressées à ceux qui étaient déjà dans la perspective de réfléchir sur leurs pratiques pour expérimenter des pratiques agroécologiques. De plus, de notre point de vue de psychologie sociale et du travail, elles ne questionnent pas directement les dimensions subjectives du travail engagées dans la transition agroécologique qui est aussi une transition psychosociale impactant les dimensions personnelles et sociales des éleveurs et de leur métier.

3. Accompagner la transition agroécologique : plus qu'une transition professionnelle ... une transition psychosociale

Au regard de la complexité du travail en élevage, de la dimension identitaire et de l'acceptation des éleveurs comme concepteur de leur travail, nous proposons d'appréhender la TAE comme une transition psychosociale, ce qui suppose de s'intéresser à la façon dont les éleveurs vivent cette transition, la signifient, et (ré)orientent leur pratique. La transition agroécologique demande plus que d'accompagner de simples changements. Selon Le Bail et al. (2020), elle nécessite, ainsi, de s'engager sur une période longue durant laquelle des changements à différentes étapes et à différents niveaux vont avoir lieu (pratiques, valeurs, relations sociales personnelles et professionnelles, commercialisation, etc.), ce qu'a confirmé le projet CAPVERT, comme l'illustre la figure 5 ci-dessous.

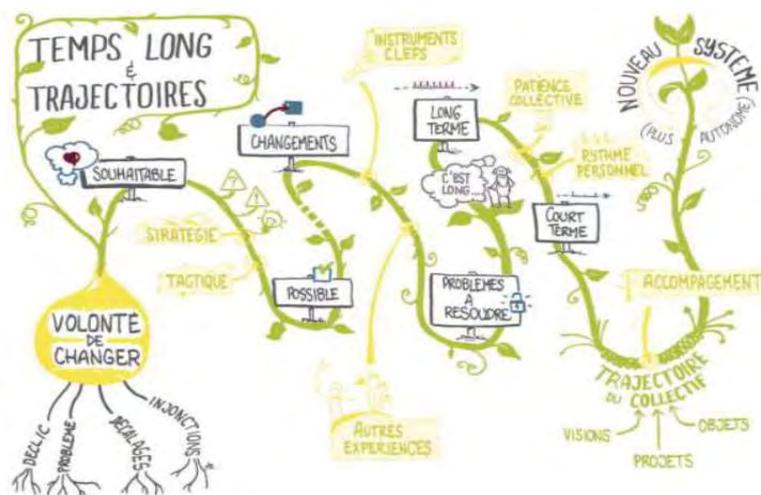


Figure 5 : Temporalité et trajectoire des transitions des systèmes agricoles (sources « *Vivre et accompagner la transition agroécologique en collectif* », Pignal, Blondel et Bonlet., 2017)

Comme avaient pu le montrer Lemery et al. (2005), la TAE conduit à des trajectoires des systèmes d'élevage qui impliquent des changements importants de pratiques dans un environnement complexe et incertain. Ce contexte les amène les éleveurs à questionner leurs pratiques, et plus largement la conception qu'ils ont de leur métier et la manière dont ils souhaitent l'incarner personnellement. Que ce soit pour résister à cette injonction au changement ou pour expérimenter de nouvelles manières de pratiquer, les éleveurs sont amenés à s'engager dans une réflexion sur l'avenir de leur métier et ce qu'ils ont envie de faire, sur leur exploitation, selon leurs attentes et les ressources dont ils disposent. Cette réflexion n'est pas simple à mener, parce qu'elle implique qu'ils puissent non seulement comprendre ce qui se joue pour eux dans cette situation, mais aussi qu'ils soient en mesure de pouvoir agir et de se développer dans ce contexte. C'est pourquoi nous pensons que la TAE ne doit pas être appréhendée seulement comme un changement de pratiques ou d'objectifs, mais bien comme une transition.

3.1. *Changements et transitions professionnelles*

S'engager ou pas dans des pratiques plus agroécologiques ne relève en effet pas d'un simple changement (d'objectif, de pratique), qui renverrait, selon Dupuy et al. (2019), à des phénomènes externes au sujet, mais d'une transition professionnelle qui, selon cet auteur, mobilise des processus intrapsychiques. Dans une approche psychosociale, les transitions mobilisent ainsi des processus psychologiques et sociaux qui mettent à l'épreuve ceux qui les vivent par les incertitudes, les hésitations, les doutes, les questionnements, les conflits qu'elles suscitent (Baubion-Broye, 1998 ; Dupuy et al., 2006). Ces processus développementaux sont d'ordre sociocognitif et socioaffectif, impliquant des mécanismes aux niveaux personnel et interpersonnel (Dupuy & Le Blanc, 2001). En effet, de nombreux chercheurs (Curie & Dupuy, 1994 ; Dupuy & Le Blanc, 1997 ; Baubion-Broye & Hajjar, 1998 ; Zittoun & Perret-Clermont 2001, 2002 ; Masdonati & Zittoun, 2012 ; Olry &

Arnaux-Nicolas, 2022) ont montré qu'une transition repose sur différents processus psychosociaux :

- L'acquisition de nouvelles compétences cognitives : savoir-faire, théoriques ou techniques, mode de raisonnement, résolution de problèmes ;
- L'acquisition de nouvelles compétences sociales pour la compréhension des normes explicites et implicites, l'apprentissage du langage propre aux nouveaux cadres d'activités, l'insertion dans de nouveaux mondes professionnels ;
- Des remaniements identitaires : négociations des rôles et des statuts de la personne, modification de l'image de soi, mais aussi de l'estime de soi ;
- La construction d'une signification personnelle de la situation, inscrite dans un nouveau récit de soi, qui implique de pouvoir revisiter sa propre expérience dans une perspective temporelle, en articulant le passé et un possible futur.

C'est donc bien en termes de transition et non de changement - objectif et circonscrit dans un temps précis - que nous appréhenderons cette nouvelle orientation des pratiques prônée par la transition agroécologique. Nous nous appuyerons dans la suite de cette thèse sur la définition de la transition proposée en psychologie sociale du travail par Dupuy et al. (2019) « Les transitions professionnelles désignent chez les individus au travail, l'ensemble des processus psychosociaux d'élaboration des changements dont ils font l'expérience, de re-signification et de réorganisation de leurs conduites et de leurs identités, tout au long de leur parcours professionnel » (p. 425).

S'engager dans une transition, c'est donc accepter de s'engager dans l'incertitude sur les objectifs à atteindre et dans un temps impari inconnu (le Blanc & Laguerre, 1998; Palmade, 2003). Une transition implique de s'engager dans une exploration des possibles, à travers la recherche d'informations et des expérimentations qui peuvent se solder par des réussites ou des échecs (Croity-Belz et al., 2004 ; Masdonati & Zitoun, 2012), générer de l'incertitude, des remises en question et du stress (Masdonati & Massoudi, 2012). Une transition conduit à des ruptures partielles ou totales, subites ou pas, avec les situations précédentes, ce qui amène le sujet à une activité d'« arbitrage entre des exigences et des visées de continuité et de transformation qui concernent ses activités propres en même temps que ses rapports avec l'environnement pertinent » (Baubion-Broye & Hajjar, 1998, p. 30). Elle peut affecter les différentes sphères de vie et d'expériences des sujets concernés (Baubion-Broye & Hajjar, 1998) et pas simplement la sphère professionnelle, qui constitue déjà un repère central pour la construction identitaire des personnes (Masdonati & Zittoun, 2012 citant Clot, 1999).

3.2. Développer une approche psychosociale de la transition agroécologique

La TAE, comme un grand nombre de transitions professionnelles, est dépendante des attentes de la société, attentes sur lesquelles les travailleurs ont peu d'emprise. S'engager dans cette transition professionnelle telle que la TAE, implique donc pour les éleveurs d'avoir les ressources et la volonté de questionner leur travail actuel et leur manière de faire et d'être, au regard de l'ancrage professionnel, mais aussi familial dans lequel ils évoluent depuis leur enfance. La TAE n'est ainsi pas que professionnelle, dans le sens où elle ne vient pas seulement rendre compte d'un passage d'une pratique professionnelle à une autre pratique professionnelle. Elle repose également sur des attentes sociales et politiques plus ou moins prescriptives en termes de développement durable et elle ne peut pas être appréhendée indépendamment du contexte et de l'histoire dans lesquels elle s'inscrit. Baubion-Broye et Hajjar (1998) argumentent ainsi qu'une transition professionnelle « introduit les sujets dans un univers d'injonctions et d'attentes disparates qui relèvent d'une logique d'hétéronomie mais qui dépendent aussi de leurs expériences antérieures hors et dans l'organisation [du travail] » (p. 29). Centrer l'analyse et l'accompagnement de la TAE sur un registre uniquement professionnel ne permet pas de saisir les contradictions et les conflits qui sous-tendent les rapports des sujets à leurs différents groupes et milieux (Baubion-Broye & Hajjar, 1998) comme la famille, les organisations syndicales, etc.

Nous proposons dans cette thèse d'explorer cette transition chez les éleveurs en analysant comment ils font face aux incertitudes soulevées, en tant que sujet acteur de leur développement, en re-signifiant les situations qu'ils ont vécues pour donner du sens, ou non, aux pratiques encouragées par la TAE. La TAE, qui remet en question les normes préexistantes, peut être perçue comme une opportunité pour certains, mais elle peut aussi créer un non-sens professionnel pour d'autres. Cette question du sens (ou du non-sens) du travail en agriculture a relativement peu été abordée au regard des autres dimensions du travail en élevage, mais elle a néanmoins fait récemment l'objet d'un ouvrage (Spoljar et al., 2024), montrant que le sens accordé au travail par les éleveurs contribue à la construction de leur identité et participe aux possibles développements professionnels et personnels de ces derniers (Berrier et al., 2024). Selon Zittoun et Perret-Clermont (2001), une transition peut être l'occasion d'un développement, si les personnes sont en mesure de trouver les ressources nécessaires pour appréhender la nouveauté et y trouver du sens. Dans le cas contraire, une transition peut être fragilisante et les individus peuvent se trouver en difficulté pour faire face aux incertitudes. Ce n'est qu'en trouvant les ressources nécessaires à la construction de la signification de la transition que les individus peuvent acquérir les compétences nécessaires pour s'adapter aux changements qui les attendent et remanier leur identité. Le travail développemental qu'implique une transition requiert la construction de significations reposant sur les composantes matérielles, sociales et symboliques, que les

individus peuvent analyser au regard de leurs expériences passées et présentes, pour se projeter dans la définition d'un avenir qui leur semble signifiant.

Cette re-signification ne peut se faire sans questionner les valeurs et le positionnement éthique liés au métier, ainsi que la recherche de nouvelles formes de reconnaissance professionnelle et sociale. En proposant une orientation moins prescriptive, moins normée que le modèle industriel, la TAE permet plus difficilement de s'identifier à des normes professionnelles existantes et suppose même un « changement de métier de l'agriculteur » comme l'ont montré Lusson & Coquil (2016) pour la transition vers des systèmes autonomes et économes en intrants en élevage bovin. C'est l'identité professionnelle de ces éleveurs qui est à reconstruire pour que ces derniers puissent se connaître et se reconnaître dans cette nouvelle orientation. Au-delà des évolutions techniques engagées, ce sont aussi des valeurs et des normes auxquelles se réfèrent l'ensemble des acteurs du monde agricole - agriculteurs, agents de développement, chercheurs et enseignants - qui sont questionnées (Coquil et al., 2017). Ces processus de construction identitaire peuvent être difficiles à développer, voire source de souffrance. En effet, certains agriculteurs voient, dans l'agroécologie, une nouvelle transition technocratique ou politique qui remet en question l'identité professionnelle qu'ils ont construite en référence au modèle précédent (Arrigon & Bosc, 2020). Pour Dupuy et Blanc (2001), les transitions doivent être comprises comme des « espaces-temps de co-construction du changement individuel et social » (p. 74). L'enjeu aujourd'hui est de savoir analyser les transitions professionnelles non seulement comme dépendantes des conditions socioéconomiques et culturelles dans lesquelles elles s'inscrivent, mais également au regard des dynamiques identitaires singulières des individus qui vivent ces transitions (Baubion-Broye & Hajjar, 1998).

La perspective interactionniste en psychologie sociale, dans laquelle nous inscrivons cette recherche, considère que l'individu participe de façon active au changement social. Il se met en projet en s'appuyant sur ses valeurs pour faire des choix dans un environnement qui se transforme et lors de cette transition. L'individu s'approprie de nouveaux savoirs et s'engage dans une socialisation professionnelle en s'appuyant sur des ancrages personnels (Roux-Perez, 2014 ; Masdonati & Zittoun, 2012). Pour Baubion-Broye (1998), lors de transitions, les rapports entre les « systèmes sociaux » (les institutions) et les « systèmes personnels » (les sujets) se complexifient et rendent de ce fait plus saillantes les contradictions et les crises. Ces phases de transitions sont, à la fois pour les sujets et les institutions, des périodes exigeantes pendant lesquelles ceux qui les vivent se questionnent, hésitent, voire souffrent. Elles sont les marqueurs que les choses changent et peuvent conduire à des risques de désocialisation. Les sujets sont alors contraints d'en prendre conscience, ce qui peut les amener soit à des blocages ou des crises dans leur développement, soit ils peuvent trouver des moyens et des ressources pour se projeter vers de nouveaux possibles.

Sur cette base, nous considérerons la TAE comme une dynamique identitaire, qui met en réflexion les éleveurs sur le sens qu'ils accordent à la perspective de s'engager dans des pratiques innovantes et de faire de celles-ci leurs œuvres personnellement et collectivement.

3.3. Accompagner les dimensions subjectives de la transition agroécologique

Tout en cherchant à comprendre le travail des éleveurs dans le contexte de transition psychosociale de l'agroécologie, notre thèse vise également à contribuer à redéfinir l'accompagnement des dimensions subjectives de la TAE.

Jusqu'à présent, les agents de développement agricole, qui sont les acteurs au plus près des problèmes quotidiens des éleveurs et directement confrontés aux difficultés des exploitations qu'ils accompagnent, n'ont pas été formés à aborder les aspects humains liés au travail. Aborder la personne, ses conditions de vie, ses aspirations, son projet de vie personnel et familial... ne faisaient pas partie de leurs missions (Chauvat et al., 2014; Servière et al., 2019b; Dockes et al., 2019), alors même que ce sont des problématiques de plus en plus abordées par les éleveurs quand ils parlent de leur travail (Moulin et al., 2022). Ces conseillers ne savent donc pas comment aborder ces dimensions, qualifiées "d'intimes" par Kling-Eveillard et al. (2012) car renvoyant « à la personne, son identité, ses conditions de vie, ses aspirations, son projet de vie personnel et familial et [...] celle du collectif de travail, familial ou non, avec ses relations propres, ses conflits éventuels ».

Il n'est donc pas surprenant de constater que cette dimension du travail est encore peu accompagnée par les conseillers, parce qu'elle est subjective et de ce fait difficile à analyser, et parce qu'elle s'articule avec les autres dimensions du travail et différents domaines de vie (professionnel, personnel et social). Par conséquent, il existe peu de dispositifs qui accompagnent les changements au travail des agriculteurs, en les considérant comme sujet individuel (pour son propre développement) ainsi que sujet social (pour le développement du métier).

Être capable d'analyser et comprendre les dimensions subjectives de la TAE et, plus spécifiquement, les processus à l'œuvre dans l'engagement des éleveurs dans des pratiques plus durables, est donc un enjeu crucial pour pouvoir accompagner les éleveurs à donner du sens à leur travail et incarner leur métier dans des conditions acceptables pour eux. Pour cela, la psychologie sociale du travail, centrée sur les relations entre l'homme et sa tâche, entre l'individu et l'organisation du travail et entre les individus (Brangier et al., 2004), nous semble particulièrement éclairante pour comprendre la dynamique des conduites humaines au travail.

Afin de mieux circonscrire notre conception de l'engagement, nous allons dans la partie suivante examiner comment cette notion a été modélisée dans les travaux scientifiques.

DEUXIÈME PARTIE : Apports théoriques

Chapitre 3. Modélisations de l'engagement en psychologie

La prise en compte de la question de l'humain dans le secteur agricole mobilise actuellement, dans cette période de transition agroécologique, des spécialistes de l'ergonomie, de la sécurité au travail, de la formation des agriculteurs ou encore de la promotion du bien-être. L'objectif de ces approches est principalement d'améliorer les conditions de travail, développer les compétences, et favoriser une agriculture durable et éthique, où les besoins humains sont alignés avec les exigences du métier agricole. Si certains travaux en sociologie rurale apportent un éclairage sur les dimensions sociales à l'œuvre dans l'évolution du secteur agricole, comme les pratiques socialement élaborées (Darré, 1994), les normes sociales et l'importance de représentations sociales (Dufour et al., 2003) ou encore la question de la durabilité sociale (Servièrre et al., 2019a), les dimensions psychologiques (affectives, émotionnelles, subjectives) ont été négligées, voire niées (Salmona, 2003). Pourtant, nombre de travaux montrent l'importance des dimensions psychosociales dans les situations de transition comme nous l'avons vu dans le paragraphe 2 du chapitre 2).

Examiner le rôle de ces dimensions psychosociales dans l'engagement des éleveurs dans des pratiques plus durables suppose au préalable de mieux appréhender ce que nous entendons par engagement. La revue de littérature que nous avons menée montre que cette notion a donné lieu en psychologie sociale et du travail à de nombreux travaux. Les formes d'engagement explorées et les conceptualisations de l'engagement sont nombreuses et concernent différents objets et cibles de l'engagement (l'efficacité, l'acquisition de compétences, l'adhésion, etc.). L'engagement concerne également différents registres (cognitif, comportemental, affectif). Dans le champ spécifique des travaux de la psychologie du travail, l'engagement – professionnel et organisationnel - est appréhendé dans un cadre circonscrit à l'organisation de travail, organisation à entendre ici comme un lieu strictement professionnel dont les membres sont des professionnels. Nous verrons que comprendre la dynamique d'engagement des éleveurs dans des pratiques plus durables suppose d'avoir une vision plus élargie de l'organisation de travail, étant donné que l'organisation de travail – l'exploitation agricole – est également le lieu de vie des professionnels. L'organisation de travail de l'éleveur n'est en ce sens pas « classique ». Par ailleurs, le statut même de l'éleveur est spécifique. Il est chef d'entreprise indépendant, artisan du vivant. Nous tiendrons compte également des spécificités du statut de chef d'exploitation et également de l'interdépendance du travail au rapport au vivant. Nous examinerons donc et discuterons les modèles théoriques de l'engagement au regard de ces spécificités.

Afin de mieux appréhender la notion d'engagement et de présenter la modélisation que nous en retiendrons, ce chapitre présentera dans un premier temps, les approches cognitives et motivationnelles de l'engagement dont les travaux relèvent pour la plupart de

la psychologie sociale expérimentale. Nous avons fait le choix de ne pas présenter les approches organisationnelles de l'engagement centrées sur des organisations de travail de grandes tailles. Au regard de la spécificité de notre population, nous avons considéré qu'elles ne répondaient pas au schéma organisationnel des exploitations agricoles que nous avons enquêtées, à savoir des exploitations de petite taille, deux à trois associés (souvent la famille) où l'éleveur est le chef d'exploitation.

Dans un second temps, nous examinerons les approches qui examinent les dimensions subjectives de l'engagement au travail. Ces travaux se sont intéressés particulièrement au sens et au rapport au travail. Nous retiendrons ici les apports des travaux qui relèvent des cliniques du travail. Ils permettent de penser l'engagement, ou le non-engagement, en tenant compte du rapport subjectif que les professionnels entretiennent avec leur travail.

Enfin, dans un troisième temps, nous présenterons l'engagement sous l'angle du modèle de la socialisation plurielle et active. Ce modèle qui porte une attention spécifique aux relations entre le domaine professionnel et les autres domaines d'activités, nous semble particulièrement intéressant pour comprendre la dynamique d'engagement vers des pratiques plus durables de professionnels dont le lieu de travail est étroitement imbriqué au lieu de vie.

1. Les approches cognitives et motivationnelles de l'engagement

Dans ce premier sous-chapitre, nous présenterons les travaux qui modélisent l'engagement comme un choix rationnel. Nous présenterons ensuite les travaux qui, en psychologie sociale, mettent l'accent sur les dimensions socio-cognitives de l'engagement. Pour finir, nous exposerons les approches motivationnelles de l'engagement.

1.1. L'engagement modélisé comme un choix économique rationnel coûts – bénéfices

Les théories du choix rationnel (Homans, 1974 ; Becker, 1976 ; Hogarth & Reder, 1987) sont apparues dans le domaine économique afin d'expliquer le comportement des individus lors d'une prise de décision. Cette théorie s'inscrit dans un contexte de technicisation croissante de l'économie, et d'une augmentation de ses capacités à modéliser mathématiquement les comportements humains en s'appuyant sur des données statistiques. Elle suppose que les individus sont rationnels, ce qui signifie qu'ils sont capables de prendre des décisions qui maximisent leur propre intérêt, vu comme la recherche du plus grand bénéfice au moindre coût. Dans cette perspective, la rationalité d'un individu est modélisée par une relation entre les préférences de l'individu, l'information qu'il possède et le comportement adopté.

Sous l'influence du courant béhavioriste, Herbert A. Simon (1916-2001) a montré que cette rationalité peut être limitée par la qualité et la quantité d'informations dont l'individu dispose. Il a ainsi mis en avant la notion de « rationalité limitée » selon l'idée que le comportement observable d'un individu est essentiellement conditionné par l'histoire de ses interactions avec son environnement. De manière convergente, Weber (1976), sociologue du XXe siècle, a développé le concept de « processus de rationalisation des activités humaines ». Pour ce dernier, le passage à la modernité aurait plongé les individus dans un désenchantement du monde, ayant fait reculer les croyances et les valeurs traditionnelles, pour privilégier les approches intellectuelles et scientifiques, rationalisant l'action sociale (méthode de gestion, de comptabilité, l'Organisation Scientifique du Travail).

Dans le secteur agricole, ces modèles ont essentiellement été développés en France après la seconde guerre mondiale dans une perspective économique. Il s'agissait de produire rapidement et à moindre coût afin d'atteindre l'autosuffisance alimentaire et relancer l'économie mondiale. La stratégie de modernisation avait pour objectif la production *via* le développement d'innovations techniques, comme l'utilisation des intrants agricoles proposés par les instituts de recherche et de conseil ainsi que les groupes de l'industrie agroalimentaire (Brives, 2008). Par la modélisation mathématique, il a été possible d'augmenter la performance des exploitations agricoles en utilisant de manière optimale les intrants (Palti, 1981 ; Canivet, 1992). L'exploitation agricole était alors vue comme une « unité micro-économique » se définissant comme « une entreprise pour laquelle il s'agit de déterminer un système de production optimal, c'est-à-dire une combinaison optimale des productions et des facteurs de production (terre, travail et capital), afin de maximiser une fonction d'utilité » (Laurent et al., 2003, p. 135). Afin de promouvoir une production de masse, l'agriculture s'est modernisée en rationalisant ses activités : mise en place de la mécanisation pour réduire le temps de travail des individus ; usage des produits chimiques pour accroître la production, etc. Ces approches économistes ont rapidement été critiquées, à la fois par les agriculteurs mais également par la société civile qui se préoccupait déjà de l'impact environnemental de telles méthodes (Cornu, 2014). Bien que cela ait réduit certains facteurs de pénibilité au travail, cela a aussi eu pour conséquences de changer les liens entre les individus mais aussi les liens entre les éleveurs et leurs animaux, allant jusqu'à les questionner sur leurs conditions humaines et sur le sens de la vie (Salmona, 1994 a et b). Cette rationalisation a aussi transformé le rapport et la valeur que les agriculteurs entretenaient plus largement à leur métier et à leur travail (Compagnone, 2004).

Cette approche, qui appréhende l'engagement professionnel comme résultant d'un seul choix rationnel, repose sur une logique individuelle de calcul des coûts et de bénéfices qui ne tient notamment pas compte de certains biais cognitifs, des facteurs environnementaux et des normes sociales. Or, la TAE doit répondre à des enjeux environnementaux et sociaux, non pas au regard d'objectifs donnés et rationnels, mais en tenant compte des

incertitudes, des ambiguïtés, de l'ignorance et de la singularité des pratiques agricoles dans leur rapport au vivant (Magda et al, 2019 ; Girard, 2014). Selon Girard et Magda (2018) :

Tout ce travail cherche à orienter les éleveurs vers une posture de construction de leurs pratiques plutôt que d'application de règles génériques et à les accompagner dans l'analyse de leur propre situation [...] Il s'agit bien davantage d'impulser l'autonomisation des agriculteurs, en les accompagnant à dépasser déstabilisations, doutes et remises en question pour devenir des praticiens réflexifs. (p. 16)

En outre, l'approche rationnelle ne prend pas non plus en compte le registre des émotions, des intentions ou des attentes des sujets alors même que, comme nous l'avons vu dans le paragraphe 2 du chapitre 3, les dimensions identitaires et liées à la construction du sens sont inhérentes à toute transition. À ce titre, nous pensons que cette approche rationnelle ne peut suffire à comprendre les processus d'engagement ou de non engagement dans la TAE.

1.2. L'engagement comme résultant d'une activité cognitive et socialement située

C.A. Kiesler est un des premiers à avoir travaillé sur la question de l'engagement en psychologie. Dans sa théorie de l'engagement, Kiesler (1971) définit l'engagement comme le lien qui unit un individu à ses actes, et plus précisément, à ses actes comportementaux. Selon lui, seuls les actes sont engageants et l'individu n'est pas engagé par ses idées mais par ses actes. Le sujet doit avoir eu le sentiment d'être à l'origine de ses choix et engagements comportementaux. Un acte est engageant s'il a des conséquences, s'il est public et non anonyme. Ce ne sont pas les cognitions qui expliqueraient les actions effectuées, mais ce seraient les actions qui permettraient d'expliquer les cognitions. Cette approche est intéressante dans la perspective de concevoir l'expérimentation dans l'action comme moyen de produire de nouvelles connaissances. Elle serait donc intéressante pour explorer comment les éleveurs construisent de nouvelles connaissances dans l'expérimentation de nouvelles pratiques AE. Toutefois, cela sous-entendrait qu'il ne serait possible d'analyser que les situations de travail où les éleveurs pratiqueraient déjà l'AE, et donc des éleveurs déjà engageaient dans cette perspective. Cette première conception de l'engagement à l'intérêt de montrer comment renforcer – à court terme – des pratiques existantes. Elle ne permet toutefois pas de saisir comment se construit le sens de ces pratiques ni la dynamique

d'engagement sous-jacente. Par ailleurs, l'engagement ne peut être appréhendé sans tenir compte de l'influence de facteurs externes.

Les travaux de Beauvois et Joule viennent pallier cette limite. Ils ont mis en avant le rôle de la soumission et de la norme d'internalité. Pour eux, un peu comme Milgram, les comportements humains sont souvent déterminés par la soumission à une autorité qu'elle soit morale, institutionnelle ou organisationnelle, c'est-à-dire collective et sociale. Pour Beauvois (1995), les conduites sociales sont soumises à un processus d'intériorisation et de rationalisation. Joule et Beauvois (1998) parlent de « soumission librement consentie », c'est-à-dire que pour eux, il est possible d'amener autrui à modifier librement ses comportements, ou, autrement dit, il est possible d'obtenir de la part d'un individu un comportement qu'un autre individu souhaite sans pour autant lui imposer.

Dans ce modèle de l'engagement, l'individu est considéré comme relativement passif, voire réactif. Il semble uniquement guidé par la recherche d'une congruence entre ses actes et sa décision initiale induite par l'environnement social dans lequel il prend cette décision. Comme l'approche précédente, cette approche externaliste de l'engagement pose que l'individu rationalise ses décisions pour expliquer ses actes (Kiesler, 1971). Elle rajoute que cette rationalisation vise *in fine* à éviter l'inconfort de la dissonance cognitive (Festinger, 1957). Ce modèle de la soumission librement consentie permet de comprendre comment des individus peuvent engager des actes qu'ils n'auraient pas effectués d'eux-mêmes, c'est-à-dire indépendamment de certaines conditions influentes voire persuasives. Il a notamment montré son efficacité dans le domaine du marketing pour amener un consommateur à engager un achat. Dans le champ qui nous intéresse, on peut faire le rapprochement avec la période où les politiques agricoles ont « vendues » aux agriculteurs une modernisation sans effets négatifs. Ce modèle donne des clefs pour comprendre le processus d'acceptation massive du système de production agricole intensive après-guerre. En effet, dans un pays en reconstruction, les paysans n'ont eu d'autre choix que d'accepter d'intensifier leur production, en faisant usage de techniques et de produits dont les risques étaient minorés. Les lobbys industriels ont pris le dessus sur le marché agro-alimentaire et les agriculteurs ont vu dans ce modèle un moyen de produire plus. Non seulement, ils souffraient eux-mêmes de conditions de travail difficiles et d'un manque de reconnaissance certain (Temple et al., 2018), mais cette perspective leur donnait aussi la possibilité de soutenir leur sentiment d'utilité dans la société. Dans ces conditions, les éleveurs, comme l'ensemble des agriculteurs, ont engagés des actes allant dans le sens des préconisations techniques et politiques d'aides qui leur ont été proposées.

Dans une autre perspective socio-cognitive de l'engagement, Ajzen et Fishbein (1980) ont, quant à eux, développé la théorie de l'action raisonnée. Le modèle qu'ils proposent ne considère pas que l'engagement résulte d'un processus de rationalisation impulsé par pressions – manipulations – externes, mais d'une activité cognitive délibérée. Selon ces auteurs, l'intention précède le comportement et se traduit par la motivation à accomplir une

tâche pour atteindre le but visé. Avant d'agir, le sujet considère les implications de ses actions et en fonction, décide ou non de s'engager dans l'action. Cette décision de s'engager dans un comportement particulier est fondée sur les résultats que l'individu souhaite atteindre à la suite de l'exécution du comportement. La théorie de l'action raisonnée considère que l'action ne se restreint pas au comportement observable. Elle est sous-tendue par un contrôle volitionnel ce qui veut dire que c'est l'intention qui détermine l'action. Pour prédire des actions, il faut comprendre les intentions qui les sous-tendent. Ces intentions dépendent de :

- l'attitude envers le comportement, c'est-à-dire l'évaluation positive ou négative du résultat d'un comportement, déterminée par des croyances dites « croyances comportementales », qui permettent à l'individu de savoir si le fait de réaliser tel ou tel comportement aura des conséquences négatives ou positives ;
- la perception de la pression sociale liée à la norme qui incite ou inhibe un comportement. Les normes sociales dépendent des croyances normatives qui sont elles-mêmes des normes subjectives véhiculées par des personnes reconnues comme importantes. Cette reconnaissance dépend des motivations des individus qui souhaitent les reconnaître ou non comme importantes.

Par exemple, un éleveur nous a dit : « *Quand on mettait les vaches dehors [...] des fois elles nous oubliant des petits veaux. Des fois ils se couchent en plein soleil et on a eu des débuts d'insolation donc du coup on s'est dit bon l'après-midi on les garde là [en bâtiment]* » (verbatim extrait de l'entretien que nous avons conduit auprès de Madeleine, une des éleveuses de notre panel). Dans cet exemple, l'éleveur a fait le choix d'agir pour ne pas perdre de veaux : il met les bêtes dans un bâtiment quand il fait trop chaud. Pour lui, c'est la meilleure solution pour ne pas avoir de perte, et pour faire ce choix, il s'est appuyé sur les normes sociales relatives aux pratiques d'élevage à la fois du système de production intensive (usage des bâtiments) et du système de production bio (usage des prairies). L'ensemble du discours explicatif de son action montre que le risque de perte des veaux était supérieur au respect des normes professionnelles du bio, ce qui le conduit à mettre ses veaux en bâtiment quand les conditions climatiques le nécessitent (canicule).

Ajzen complète le modèle de l'action raisonnée en 1991 en ajoutant un 3^{ème} facteur explicatif : le sentiment d'auto-efficacité. Ainsi, la théorie du comportement planifié postule que le comportement humain est décidé/planifié, selon trois types de facteurs :

- Les jugements sur la désirabilité du comportement et de ses conséquences (attitudes par rapport au comportement);
- L'influence et l'opinion des proches (famille, amis, pairs, etc.) sur le comportement (les normes sociales);
- Les croyances du sujet sur sa capacité à réussir le comportement (auto-efficacité).

Bien qu'ayant chacune leur spécificité, ces différentes approches sociocognitives convergent en posant que le fonctionnement des individus résulte d'une interaction entre des facteurs cognitifs, des comportements et des caractéristiques de l'environnement matériel et social. Le modèle de l'action raisonnée considère toutefois l'engagement non pas comme résultant d'une soumission mais d'une activité cognitive évaluative. Les éleveurs s'engageraient dans des pratiques agroécologiques pour lesquelles ils ont une représentation positive, qu'il s'agisse des résultats technico-économiques escomptés ou d'une cohérence avec leur projet et leurs valeurs. C'est d'ailleurs ce qui est visé dans les accompagnements collectifs qui sont proposés aux éleveurs, quand il s'agit de les amener à partager leurs connaissances sur des manières de faire. Ces échanges de connaissances, qui sont souvent qualifiés d'« échanges d'expérience » (Girard & Magda, 2018 ; Vergote & Tanguy, 2021 ; Slimi et al, 2022) relève de processus d'apprentissage, considérant l'intégration d'une connaissance comme un processus relativement mécanique de réception, traitement et assimilation de l'information. Cependant, d'autres recherches ont montré l'importance de la notion d'expérience (Slimi et al., 2019), dans ce qu'elle a de dynamique (temporelle et historique) et ce qu'elle implique en termes de valuation, c'est-à-dire ce à quoi ils tiennent, leur goût, les dimensions esthétiques dans les choix de pratiques (Girard, 2023). Ces travaux, bien qu'ayant mis en avant l'importance de la composante cognitive de la valuation, au sens de réflexivité ne tiennent pas compte de la dimension affective sous-jacente aux expériences vécues (Slimi, 2022).

Les modèles socio-cognitivistes offrent une grille de lecture intéressante pour éclairer la part des processus socio-cognitifs liés à l'engagement dans des pratiques plus durables. Ils prennent en compte l'évaluation anticipée que peut faire un éleveur des résultats de son engagement, tout comme l'évaluation des normes sociales dans lesquelles s'inscrira son engagement. Toutefois, ces modèles réduisent l'engagement au résultat d'une activité cognitive rationnelle et intentionnelle en occultant les dimensions motivationnelles et affectivo-émotionnelles très présentes dans le métier d'éleveur. Ces dimensions s'expriment par exemple chez les éleveurs à travers leurs rapports aux animaux comme a pu le montrer Blanc (2009).

1.3. L'engagement comme résultant de processus affectivo-motivationnels

La motivation a fait l'objet de nombreux travaux et différentes modélisations (Kanfer, Frese & Johnson, 2017) afin de comprendre pourquoi un individu s'engage avec intensité dans une activité ou au contraire ne s'y investit pas ou peu. Sous leur diversité, les différentes approches considèrent que la motivation renvoie à un processus jouant un rôle majeur dans la performance et la réussite des organisations de travail comme dans le bien-être des employés. Dans le foisonnement des travaux, nous avons fait le choix ici de retenir quatre modélisations récentes qui peuvent aider à mettre au jour la dimension motivationnelle liée

à l'engagement des élèves dans des pratiques plus durables. Nous présenterons ainsi successivement la théorie de l'auto-détermination, l'approche 2PAP, le modèle tridimensionnel de l'engagement et le modèle des phases de l'action.

1.3.1. La théorie de l'auto-détermination

La théorie motivationnelle la plus connue est certainement la théorie de l'autodétermination initialement développée par Deci et Ryan (2013). Ils abordent la motivation dans une conception multidimensionnelle qui distingue différents niveaux et formes de régulation comportementale plus ou moins autodéterminés. Ces différentes formes de motivation s'inscrivent sur un continuum d'autodétermination. Pour rendre compte de l'engagement d'un individu, cette théorie met davantage l'accent sur le type de motivation que sur l'intensité de la motivation. Autrement dit, l'accent est davantage mis sur la forme de la motivation que sur le degré plus ou moins important de motivation. Sont distinguées : la motivation intrinsèque, la motivation extrinsèque et l'amotivation. La motivation intrinsèque permet de réaliser une activité par l'intérêt et le plaisir qu'elle procure. C'est-à-dire que la motivation résiderait dans l'exercice même de l'activité et non dans le résultat attendu. C'est la forme de motivation la plus autodéterminée, c'est-à-dire celle qui renvoie à une liberté totale dans le choix d'engagement dans une activité. *A contrario*, la motivation extrinsèque renvoie au fait de réaliser une activité pas tant pour l'activité elle-même mais davantage pour des raisons externes liées à l'engagement dans l'activité (raisons financières par exemple), c'est à dire en vue d'obtenir quelque chose. Néanmoins, la motivation extrinsèque ne doit pas être uniquement considérée comme une motivation non autodéterminée dans la mesure où des individus peuvent être extrinsèquement motivés et se sentir autonomes (Deci & Ryan, 2013). C'est à dire que l'engagement dans une activité est plus ou moins influencé et guidé par des facteurs extérieurs. La motivation extrinsèque se décline ainsi en différents degrés d'autodétermination ou de « régulation ». Par exemple, une motivation extrinsèque, peu autodéterminée, peut être illustrée par un engagement en vue d'obtenir quelque chose ou bien d'éviter des conséquences négatives ou non souhaitées (s'engager pour ne pas perdre des avantages financiers). Une motivation extrinsèque avec un haut degré d'autodétermination (proche de la motivation intrinsèque) pourrait se traduire par un engagement cohérent avec ses valeurs personnelles et professionnelles.

À l'extrémité du continuum, ces auteurs ont identifié l'amotivation. Elle renvoie à une absence de motivation qui conduit l'individu à ne pas percevoir de correspondance entre ses actions et les résultats qui en découlent. Les études sur le sujet montrent les effets bénéfiques de la motivation intrinsèque sur l'investissement temporel dans le travail, le sentiment d'accomplissement, l'engagement au travail, etc. (Blais et al., 1993 ; Gagné et al., 2010). Cette approche a renversé la croyance dominante selon laquelle le meilleur moyen

d'inciter les êtres humains à accomplir des tâches était de renforcer leur comportement avec des récompenses, c'est-à-dire d'accroître leur motivation extrinsèque. Par exemple, Deci et Vansteenkiste (2004) ont montré que les enfants qui recevaient des feedbacks extrinsèques sur leur travail étaient moins enclins à persévérer en cas d'échec, alors que les enfants qui recevaient des feedbacks intrinsèques (c'est-à-dire centrés sur l'effort d'apprentissage fourni et non sur le résultat) persévéraient davantage en cas d'échec.

Le concept de motivation permet donc d'analyser ce qui peut être responsable du déclenchement, du maintien, de l'entretien ou de la cessation de l'engagement dans une activité. La motivation est en quelque sorte la force qui pousse à agir et penser d'une manière ou d'une autre. Ainsi, le recours au concept de motivation s'avère particulièrement utile pour comprendre les cognitions et comportements dans bien des champs de l'activité humaine (éducation, travail, santé, etc.).

Cependant, il nous semble que cette approche ne repose que sur les croyances et représentations qu'ont les individus de l'activité qu'ils doivent effectuer. Dans le cas qui nous occupe, cela signifierait que les éleveurs soient convaincus des bénéfices de la TAE, mais comme nous l'avons vu précédemment, cette transition est pour l'instant encore perçue comme instable et peu mobilisée. Cette approche ne tient pas ou peu compte des facteurs environnementaux et sociaux. Levy-Leboyer (2006) précise à ce propos que la motivation n'est pas un trait de personnalité indépendant du contexte. Elle résulte de contraintes économiques, organisationnelles, technologiques et culturelles, et de leurs interactions avec les besoins, valeurs et aspirations des individus. Selon elle, la motivation professionnelle « résulte de processus complexes qui mettent en jeu, de manière indissociable, les caractéristiques individuelles liées au fonctionnement affectif, cognitif et social, les conditions propres à l'environnement du travail ainsi que les interactions individu-environnement » (Levy-Leboyer, 2006, p.13).

1.3.2. L'approche 2PAP

Afin de comprendre les mécanismes de prise de décision et donc d'engagement dans certaines activités ou pratiques professionnelles, Thorel et Vonthron (2017), dans la continuité de Zimmerman (1996) et de Mullet et al. (2002), ont mobilisé le modèle « 2PAP » - Push (incitation), Pull (attrait), Anti-Push (retenue) et Anti-Pull (craintes) – afin d'étudier l'engagement professionnel et organisationnel. Cette approche est centrée sur la compréhension des dynamiques motivationnelles qui sous-tendent l'engagement et la persistance dans les comportements intentionnels, en particulier dans des contextes de changement ou de développement personnel.

Le modèle se base sur deux phases principales (Prise d'Action et Persistance) et intègre des forces « Push » et « Pull » qui influencent ces processus. La phase de prise d'action correspond à l'engagement initial dans une action ou un comportement. Il s'agit de la

décision de s'impliquer dans un processus, qu'il s'agisse d'une tâche, d'un changement comportemental ou d'une activité donnée. Quant à la phase de persistance, elle concerne le maintien de l'effort et de l'engagement dans l'action sur le long terme. Elle est cruciale pour l'accomplissement des objectifs. Et ces auteurs montrent comment, dans chacune de ces phases, il y a des forces dites Push et des forces dites Pull, qui interagissent et parfois s'opposent dans la prise de décision (action) et la persistance dans l'action.

Les forces « Push » sont des facteurs externes ou des contraintes qui poussent l'individu à agir. Il peut s'agir de la pression sociale, des obligations professionnelles, ou d'exigences environnementales. Par exemple, un employé pourrait se sentir contraint de se former pour ne pas perdre son emploi (facteur de « poussée »). Quant aux forces « Pull », ce sont des facteurs internes ou des attirances intrinsèques qui motivent l'individu à agir de façon volontaire. Cela inclut la motivation personnelle, les objectifs de développement personnel, ou l'attrait de la récompense.

Ce modèle quadridimensionnel considère que les individus appréhendent leurs situations selon ces quatre dimensions, orientées selon deux pôles (négatif ou positif). Il permet la prise en compte simultanée de l'ensemble de ces éléments pour comprendre la décision de s'engager ou non dans un changement. Ce modèle a d'une part l'intérêt de ne pas restreindre l'engagement à un processus rationnel et cognitif, et d'autre part l'intérêt d'appréhender la complexité de la motivation au-delà des dimensions intrinsèques/extrinsèques classiquement étudiées par les modèles sur la motivation. Il serait intéressant pour mieux comprendre la dynamique motivationnelle des élèves à s'engager dans de nouvelles pratiques. Toutefois, ce modèle ne permet pas, selon nous, d'appréhender les différents registres de processus impliqués dans la dynamique d'engagement des élèves dans de nouvelles pratiques professionnelles, comme les aspects subjectifs – liés au sens - temporels ou contextuels. En effet, il ne permet pas de saisir pleinement la manière dont la motivation peut changer au fil du temps ou selon les différents stades d'un projet ou d'un comportement. Les motivations initiales (prise d'action) peuvent se transformer au cours du temps et influencer différemment la persistance. Dans le cas de la TAE, la motivation à expérimenter de nouvelles pratiques peut être très dépendante de la situation économique de la ferme, situation qui fluctue souvent au cours du temps. De plus, ce modèle ne permet pas de tenir compte des dimensions sociales et contextuelles, telles que les pressions qui sont actuellement mises aux élèves face aux enjeux écologiques.

1.3.3. Le modèle tridimensionnel de l'engagement

La dimension motivationnelle de l'engagement a également été appréhendée par Brault-Labbé et Dubé (2009). La spécificité et l'intérêt du modèle est d'être plus intégratif que les précédents. L'engagement y est appréhendé d'une part comme un processus dynamique tout au long de la vie, et d'autre part, comme tridimensionnel : émotionnel, cognitif et

comportemental. Dans ce modèle, l'engagement est défini comme l'interaction dynamique de ces trois éléments, « qui font qu'une personne initie, puis maintient une ligne d'action ou de pensée envers un objet social important et valorisé » (Brault-Labbé & Dubé, 2009, p.121).

La première dimension renvoie au plaisir et à l'intérêt que l'individu porte à l'objet d'engagement. Cette dimension concerne les sentiments et les émotions qu'un individu ressent à l'égard de l'objet d'engagement (une marque, un produit, un comportement, etc.). Il s'agit des émotions positives, telles que la passion, l'attachement et l'affection, qui peuvent influencer la manière dont cette personne interagit avec cet objet. La dimension cognitive correspond à la capacité qu'un individu a à comprendre que s'engager implique souvent d'accepter à la fois les aspects positifs de cet engagement (les bénéfiques) mais aussi d'accepter des éléments plus négatifs (adversité, jugement, etc.). Quant à la dimension comportementale, ces auteurs parlent plus précisément de force comportementale pour parler de la persévérance à poursuivre des actions et des efforts que nécessite l'engagement en dépit des obstacles rencontrés.

Selon ce modèle, ces trois dimensions ne fonctionnent pas indépendamment les unes des autres, mais sont interconnectées. Un engagement fort naît d'une combinaison de ces trois aspects. Pour Brault-Labbé et Dubé (2009), l'engagement « a une forte valeur prédictive à l'égard d'indicateurs positifs du bien-être tels que le sens donné à sa vie, la satisfaction de vie et la fréquence d'affects positifs » (Brault-Labbé & Dubé, 2009, p.214).

Ce modèle présente l'intérêt d'ouvrir sur les mécanismes psychologiques comme étant multidimensionnels. Dans la perspective de notre recherche, nous cherchons également à savoir si l'engagement des éleveurs dans la TAE implique plusieurs dimensions, mais nous souhaitons également nous intéresser à la dimension dynamique de la construction de ces engagements, ce que ne permet pas le modèle tridimensionnel.

1.3.4. Le modèle des phases de l'action

Nous nous sommes également intéressées au modèle des phases de l'action parce que ce modèle (Heckhausen, 1991 ; Achtziger et al., 2008) considère que, pour qu'un individu s'engage dans une action et atteigne l'objectif qu'il s'est fixé, sa réflexion passe par différentes phases décisionnelles. Il nous semblait à ce titre être intéressant pour éclairer la dynamique d'engagement des éleveurs dans des pratiques plus durables. Ce modèle s'intéresse à la manière dont les individus passent de la motivation à la planification, puis à l'exécution d'une action, et enfin à l'évaluation des résultats.

Ce modèle divise ce processus en quatre phases successives, chacune étant caractérisée par un état mental spécifique et des processus cognitifs distincts : la phase pré-décisionnelle, la phase pré-actionnelle, la phase actionnelle et la phase post-actionnelle. La première phase,

pré-décisionnelle, correspond à celle durant laquelle l'individu délibère sur ses différentes motivations à passer à l'action. Durant la phase pré-actionnelle, l'individu planifie son action en réfléchissant aux moyens et stratégies qu'il peut mettre en œuvre pour conduire son action. La phase actionnelle correspond à la mise œuvre de l'action et la phase post-actionnelle permet aux individus de mesurer le résultat de leur action.

Ce modèle repose essentiellement sur les dimensions motivationnelles et volitionnelles des individus. Il permet de mettre en avant différentes étapes de réflexion participant à l'engagement. Ce modèle, a également l'intérêt de mettre l'accent sur la dynamique des processus de l'action humaine, en soulignant l'importance de la transition entre des phases de réflexion distinctes qui guident les comportements et la motivation. Il revêt toutefois, selon nous, un caractère normatif et linéaire dans le processus séquentiel décrit. Les différentes étapes d'engagement traduisent un processus rationnel de prise de décision qui relève de la mise en perspective de différentes motivations. Cependant, comme nous avons vu, dans le chapitre 3, la TAE ne peut pas être appréhendée de manière linéaire, comme le passage d'un état A à un état B reposant sur des processus rationnels. La TAE étant une orientation systémique de l'ensemble du système agroalimentaire, impliquant plusieurs acteurs, il nous paraît nécessaire de mobiliser un modèle permettant de tenir compte de cette diversité.

2. L'engagement comme un processus dynamique qui mobilise le sens et le rapport au travail : l'apport des cliniques du travail

Dans le secteur agricole, comme dans de nombreux autres secteurs professionnels, les recherches sur le travail n'ont pas toujours tenu compte des différentes dimensions subjectives à l'œuvre dans le travail. En effet, avant les années 1980-90, le facteur humain était essentiellement appréhendé comme une ressource et un capital (humain) qu'il fallait gérer, comptabiliser et contrôler (Guillard & Roussel, 2010). Ensuite, la prise en compte de la subjectivité au travail a été reconnue comme facteur d'innovation et a donné naissance à différentes théories du management (par exemple le management de l'implication ou le management émotionnel) mais a aussi été prise en considération pour répondre notamment aux crises suicidaires qu'ont connus certains secteurs (Dejours et Duarte, 2018 ; Lhuillier, 2011 ; Clot, 2013).

Les évolutions des approches du travail montrent aujourd'hui l'importance de s'intéresser aux situations telles que vécues et ressenties par les personnes, en s'appuyant sur le sens que ces situations ont pour elles (cf. Figure 6, Cuvillier et al. 2018).



Figure 6 : Evolution des termes sur le travail, employés dans la revue *Le Travail humain* de 1933 à 2016, selon Cuvillier et al. (2018)

Ces évolutions marquant un intérêt accru pour le registre subjectif à l'œuvre dans les situations de travail sont en partie liées à une forte demande sociale d'accompagnement de l'accroissement d'une expression de souffrance ou mal être au travail. Selon Lhuilier (2015), cette souffrance serait liée à la « complexité croissante des situations de travail, l'opacité du réel, les difficultés rencontrées dans la transmission des savoir-faire, des expériences, la dissolution et la naissance de nouveaux métiers, [et] les transformations managériales en quête de l'implication-responsabilisation des personnels » (p. 254). C'est en partie pour répondre à ces dimensions subjectives du rapport au travail que les approches cliniques du travail se sont développées.

Selon Simondi (2008) « Le terme de clinique est ici utilisé dans son acception la plus large, il renvoie à ce qui se passe en situation tant pour les sujets que pour les groupes et les institutions. Il ne qualifie pas seulement l'étude « du cas par cas » (p.76) comme préconisé aux origines de la psychologie clinique par Daniel Lagache (1949).

Contrairement à des approches psychologisantes où les problèmes rencontrés dans les situations de travail sont analysés comme des problèmes liés aux individus qu'il s'agit de soigner, les approches cliniques du travail ont en première intention de « soigner » le travail et non pas les individus (Fernandez, 2009). Soigner est à entendre ici au sens de « prendre soin », c'est-à-dire analyser avec attention, de manière systémique, en tenant compte de l'importance qu'accordent les sujets à la réalisation de leur travail avec soin, et de leur vécu au regard du contexte social dans lequel il s'inscrit (Molinier & Flottes, 2012).

Il existe aujourd'hui plusieurs approches « cliniques » qui abordent la question de la subjectivité au travail. Nous retiendrons ici la psychodynamique du travail (Dejours, 2007, 2015), la clinique de l'activité (Clot, 1999, 2008, 2010) et la psychologie sociale clinique (Barus-Michel, 1987 ; Lhuilier, 2007).

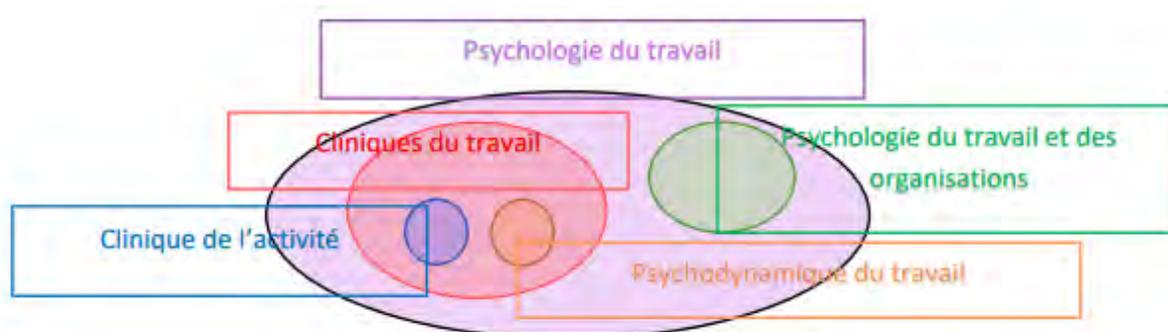


Figure 7 : Les différentes approches en psychologie du travail (Source : cours de Y. Clot, 2009)

À distance des approches précédentes tentant de modéliser les invariants de l'engagement des individus, ces trois approches ont en commun d'essayer de saisir dans une situation sociale et dans un contexte spécifique -celui du travail-, la singularité du sens des conduites des individus. Elles appréhendent le travail comme une activité subjective et potentiellement créatrice dans laquelle les travailleurs signifient à la fois ce qu'ils font et réalisent.

Nous allons présenter ces trois approches en mettant en exergue leurs apports pour mieux comprendre le développement du métier d'éleveur dans un contexte de TAE.

2.1. La psychopathologie et la psychodynamique du travail

Cette approche s'intéresse aux relations entre travail et santé mentale. La psychopathologie du travail a notamment étudié les troubles individuels du sujet dans le cadre de sa tâche de travail. Un des précurseurs, Sivadon (1952) considèrerait que, dans une situation professionnelle, les données relatives aux individus prédominent sur les caractéristiques du travail. L'adaptation du sujet au travail repose sur ces données individuelles. À ce titre, il est nécessaire selon lui de porter un regard psychanalytique sur les travailleurs et non sur le travail. Les travaux de Veil (1957, 1964) ont introduit, au-delà de la souffrance, l'activité créatrice comme autre dimension du rapport au travail. Il s'intéresse aux situations de travail à travers l'expérience du sujet mais également en prenant en compte l'organisation du travail et les normes qu'elle impose. Nous pouvons évoquer également les travaux de LeGuillant qui montrent que le psychisme est conditionné par les conditions de travail ainsi que par les dimensions sociales dans lesquelles ce travail s'inscrit. Ces travaux ont l'intérêt de partir des situations concrètes de travail pour aller vers les différentes manifestations pathologiques observables chez les sujets. Ils ont en commun de mettre au cœur du travail le sujet en tant que personne mobilisant des processus psychiques dans cette activité, ainsi que de montrer la dialectique existante entre le sujet et son travail. En revanche, elles se sont centrées uniquement sur les dimensions pathologiques du travail et n'ont pas exploré deux autres dimensions importantes : celle de la place du travailleur comme sujet acteur de son développement, et celle de la place du travail comme source de

développement et non uniquement de souffrance. Le modèle de la psychodynamique du travail pallie cette limite.

La psychodynamique du travail s'inscrit dans le sillon des recherches de la psychopathologie du travail. Bien que faisant référence à la psychanalyse, elle ne cherche pas à accéder aux signes et aux formations de l'inconscient, mais à comprendre comment se forment les mécanismes d'occultation et de défense que mettent en place les sujets quand ils sont confrontés à des situations qui leur posent problème. Dans le secteur de l'élevage, la sociologue Jocelyne Porcher (2010) a mobilisé cette approche pour mettre au jour que la perception que les éleveurs ont de la souffrance infligée aux animaux en production industrielle pouvait également les faire souffrir.

Selon la psychodynamique du travail, les mécanismes de remise en cause de la souffrance sont nécessaires mais ils peuvent être très coûteux et conduire les travailleurs à des pathologies. La psychodynamique du travail considère cependant, qu'au lieu de se centrer sur les pathologies créées par le travail, il est intéressant de considérer le travail comme une activité créatrice (Dejours, 2013). Les modalités de travail suscitées par la TAE pourraient être explorées en ce sens. Dejours et Abdoucheli (1990) considèrent que la souffrance au travail est compatible avec la normalité et avec la sauvegarde de l'équilibre psychique mais impliquant toute une série de procédures de régulation. Ils considèrent que le travail met les travailleurs à l'épreuve par le fait qu'ils doivent se confronter au réel de l'activité et que dans cette confrontation, ces derniers mettent en œuvre des processus psychiques afin de trouver les meilleurs compromis entre ce qu'ils doivent faire, ce qui leur est possible de faire, et ce qu'ils souhaiteraient faire, au regard de ce qu'ils pensent être subjectivement bien. « Cette quête du meilleur compromis entre les exigences de la tâche et les intentions du Sujet implique la mobilisation de l'ensemble de la subjectivité » (Dejours & Gernet, 2012, p.76). Le travail est considéré ici comme une activité confrontant le sujet au réel et au jugement d'autrui, et c'est dans cette confrontation que le sujet se développe. Selon Dejours, les travailleurs construisent des stratégies défensives, individuellement ou collectivement, pour faire face à la souffrance générée par les situations de risques au travail (décalage entre le prescrit et le réel). C'est par ces stratégies défensives que les travailleurs peuvent éventuellement reconstruire le sens et l'intérêt qu'ils portent à leur travail. Faute de quoi, ils peuvent s'enraciner dans l'opposition au risque de souffrir sur le long terme. Dans le secteur spécifique de l'agriculture, il a été montré que ces situations d'écart entre le prescrit et le réel pouvaient être sources de remise en question et de souffrance (Spoljar, 2015). Les éleveurs, dans le contexte actuel de TAE, doivent trouver le meilleur compromis entre les pratiques qu'ils mettaient jusqu'alors en œuvre et celles requises par la TAE, tout en tentant de trouver du sens à ce qu'ils font, sur le plan personnel, économique et social. La psychodynamique du travail peut aider à comprendre en quoi la TAE est une source de développement ou de souffrance. Quand les travailleurs, ici les éleveurs, perçoivent trop d'écart entre ce qui est possible et leurs attentes, cela peut générer de la souffrance face à laquelle ils peuvent activer des défenses individuelles ou collectives (déli, défi, etc.) au

risque de transformer ces stratégies de défenses en idéologies défensives, c'est-à-dire en formes de radicalisation face aux attendus exogènes générateurs d'angoisse (Dejours, 1980). Dans ce cas, ils pourront faire preuve de résistance à s'engager dans des pratiques plus agroécologiques.

Selon Dejours, le travail peut aussi être source de plaisir, notamment quand le travail est reconnu comme « *utile* » par la hiérarchie et « *beau* » par les pairs. Cette reconnaissance sur le travail peut être vectrice de reconnaissance de soi et de renforcement de son identité. Comme nous l'avons vu dans le paragraphe 3.3 et 3.4 du chapitre 1, le travail des éleveurs est actuellement plus remis en question ou sujet à la critique sociale qu'il n'est soutenu ou reconnu. Un enjeu de la TAE pourrait être de permettre aux éleveurs de retrouver du sens à ce qu'ils font et de percevoir de la reconnaissance.

D'après la psychodynamique du travail, les enjeux actuels de rentabilité et de compétitivité laissent peu ou pas de place aux dimensions subjectives telles que la reconnaissance, le sentiment d'utilité et le plaisir au travail. Cela peut être un facteur d'accroissement des pathologies professionnelles. Porcher (2002a) a notamment pu mettre en évidence que :

La souffrance des animaux dans ce type de systèmes est reconnue et donne lieu à des débats et à des évolutions techniques des systèmes, l'incidence des procédures du travail industriel sur la santé physique et psychique des éleveurs et des salariés est encore grandement dans l'ombre (p. 131).

Au-delà de la question de la souffrance et des défenses que peuvent déployer ou pas les travailleurs, Dejours et Molinier (1994) considèrent que tout changement professionnel impacte l'identité des individus et remet donc en question la reconnaissance des individus. Changer une tâche ou une technique peut avoir des effets au niveau identitaire. Dejours s'appuie sur le concept de « technique du corps » proposé par Mauss (1934) qui dit que l'individu engage son corps, biologiquement, psychologiquement et socialement dans les techniques qu'il met en œuvre, et ce d'autant plus quand il s'agit d'expérimenter de nouvelles manières de travailler. Fiorelli et al. (2010) ont mis en exergue les nécessaires compromis que les éleveurs doivent faire pour penser la réorganisation de leur travail. Ces auteurs montrent comment les dimensions subjectives du rapport au travail des éleveurs - telles que l'identité, le rapport au temps, le plaisir, la place du « vivre ensemble » (Fiorelli et al., 2010, p. 389) - leur permettent de trouver une organisation du travail qui fait sens pour eux. Ces recherches en psychodynamiques du travail auprès d'éleveurs montrent en quoi la prise en compte des dimensions subjectives est primordiale pour appréhender les changements de pratiques dans des situations de transitions professionnelles telles que la TAE.

Ce qui est visé en premier lieu par la psychodynamique du travail, c'est essentiellement la compréhension des dynamiques permettant aux sujets de maintenir un équilibre psychique afin de réduire les effets pathogènes du travail et d'envisager l'activité professionnelle comme un plaisir. Cette approche fait l'hypothèse que la transformation de la souffrance au travail en plaisir sera le gage d'une bonne santé psychique. Dans le monde agricole, ce type d'approche nécessite que l'éleveur se reconnaisse et se déclare en souffrance. Or, la souffrance au travail en élevage reste très intime et génère une forme de pudeur quant à son exposition, qui peut être vue comme de la faiblesse. Il est en effet peu commun d'avouer avoir des difficultés. Bien souvent, la souffrance est telle qu'il est difficile de l'aborder, comme en atteste le faible taux de demandes adressées au Réseau Agri Sentinelle²⁹ ou encore Agri Écoute³⁰ au regard du nombre de situations critiques connues. La mise en réflexivité proposée par la psychodynamique du travail ne nous semble possible que lorsque les éleveurs osent exprimer cette souffrance et demandent à être accompagnés.

D'autres approches en psychologie du travail permettent d'analyser le travail non pas d'abord comme source de souffrance, mais davantage comme potentielle source de développement.

2.2. La clinique de l'activité

Yves Clot est à l'initiative de cette approche qui met au cœur de son analyse les rapports entre activité professionnelle et subjectivité. Contrairement aux approches par la psychopathologie du travail, il ne s'agit pas de se focaliser sur les manifestations psychiques des salariés, mais davantage sur les situations de travail permettant ou non aux salariés d'agir. Selon lui, il faut permettre aux individus de prendre conscience de certaines représentations qui ont été écartées de la rationalité et auxquelles il est important de redonner une place pour comprendre leurs difficultés dans le travail. Cette approche a notamment été utilisée dans le secteur de l'élevage, où la dimension subjective inhérente au rapport au vivant, et particulièrement aux animaux, a été transformée par le modèle d'agriculture conventionnelle qui a standardisé les pratiques aux détriments des savoir-faire des éleveurs (Salmona & Vries, 1974 ; Blanc, 2009).

Pour Clot, c'est l'activité, et plus précisément « l'activité dirigée » qui constitue « l'unité élémentaire d'analyse en psychologie du travail » (Clot, 1999, p. 100). Pour ce dernier, l'activité est dirigée par la conduite du Sujet (S), au travers de l'Objet (O) de la tâche, et elle est dirigée vers Autrui (A) (cf. la figure 8 ci-dessous). De plus, selon Clot, il est possible d'observer les conflits entre l'objet de l'activité (O) et l'activité d'autrui (A) portant sur cet

²⁹ <https://reseau-agri-sentinelles.fr/qui-sommes-nous/>

³⁰ <https://www.msa.fr/lfp/solidarite/prevention-suicide>

objet à travers l'usage des Instruments (I), cognitifs mais aussi symboliques et psychologiques, comme favorisant ou inhibant le pouvoir d'agir et donc de transformation de l'activité.

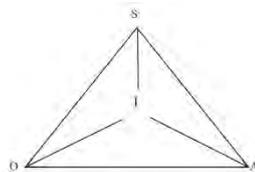


Figure 8 : *Activité dirigée et médiatisée (D'après Fernandez, 2004 ; Kloetzer & Clot, 2016)*

Quand l'activité est bien organisée, le triangle est équilatéral, mais il s'agit d'une « triade vivante » c'est à dire que, suivant les situations, le Sujet, l'Objet, ou les autres, peuvent prendre le dessus et modifier l'activité. En effet, l'analyse clinique des situations de travail s'appuie sur un constat : entre le sujet et l'objet, il n'y a pas d'activité de travail qui ne passe par les autres, qui ne soit adressée. Il est donc possible, à partir d'un modèle triangulaire, d'analyser l'activité, de repérer les dysfonctionnements pathogènes et d'agir dessus.

Pour Clot, le travail est une activité à laquelle le travailleur se heurte régulièrement et c'est à travers les contradictions sociales produites dans le travail que se déploie l'activité de subjectivation. Le sujet doit alors faire un travail de dégagement des situations de contradiction par des mécanismes de reconstruction du sens de l'action dépassant les prescriptions de l'organisation. Ce travail se fait dans les rencontres et les échanges avec les autres, par lesquelles le sujet peut se réaliser et participer au développement de l'histoire collective du métier, ce que Clot appelle le « genre professionnel ».

Bien qu'à notre connaissance, cette approche n'ait pas été mobilisée directement pour appréhender l'activité des éleveurs en contexte de TAE, différents dispositifs ont toutefois permis d'explorer comment les agriculteurs arrivent à développer leurs connaissances par le partage d'expérience (Toffolini et al, 2019 ; Slimi, 2022, Girard & Madgda, 2018). Dans une perspective d'accompagner le développement professionnel des agriculteurs, ces recherches se sont essentiellement intéressées au développement de savoirs pouvant être mis en action dans chaque situation professionnelle. Si ces travaux cherchent à faire le lien entre dimensions individuelle et collective des savoirs, ils n'ont toutefois pas analysé spécifiquement en quoi ces savoirs peuvent contribuer au développement du métier et donc de l'identité professionnelle.

La clinique de l'activité considère également que quand les espaces de « débats sur le métier » ne sont pas possibles, il peut se produire un dérèglement tant de l'action individuelle que collective. Cela peut conduire à une perte d'efficacité du travail, à une détérioration de la santé des travailleurs voire à une désignification du travail (Clot & Faïta, 2000). Dans le secteur de l'élevage, la charge de travail et l'isolement géographique liés aux configurations des fermes et à la difficulté du renouvellement des actifs, ne permet que difficilement de trouver ces espaces de discussion sur le travail. On peut y voir, à partir de

la lecture de la clinique de l'activité, une activité empêchée, une amputation du pouvoir d'agir (Clot, 1999). Car l'activité ne se limite pas au faire, à son versant observable et comportemental, mais comprend ce qui ne se fait pas, ce qu'on ne peut pas faire, ce qu'on cherche à faire sans y parvenir ce qu'on ne fait plus, ce qu'on rêve de pouvoir faire faire ailleurs, etc.

Pour Clot, il est nécessaire d'analyser l'activité dans toutes ses composantes empêchées, mais également au regard du système organisationnel dans lequel elle se déroule. Malheureusement, comme nous l'avons écrit précédemment, dans le monde agricole, il n'est pas d'usage de parler de ses difficultés. C'est en cela que l'approche clinique de l'activité nous semble intéressante à mobiliser. Le détour par l'activité, centrale dans cette approche, peut permettre d'aborder plus facilement les problématiques de travail sans pour autant psychologiser ces problématiques. Par ailleurs, l'activité de travail ne se limite pas à l'activité de production. Elle participe à la construction des travailleurs à travers les destinataires à qui elle s'adresse : le travailleur lui-même par le développement ou non de potentialités. En élevage, cela peut s'illustrer par :

- Des techniques en adéquation avec ses propres valeurs : *« Le fumier ! Je dirais que c'est une envie personnelle de mieux travailler notre fumier puisque de toute façon on a décidé de rien mettre dans nos prairies à part du fumier »* (verbatim extrait de l'entretien que nous avons conduit auprès de Madeleine, une des éleveuses de notre panel)
- Le destinataire de la production tel que peut l'être le client : *« la vente directe ça ouvre énormément en fait c'est énorme ce que ça ouvre au client et on en apprend aussi avec eux beaucoup ça nous fait changer nos pratiques »* (verbatim extrait de l'entretien que nous avons conduit auprès de Fabienne, une des éleveuses de notre panel) ;
- La société et les médias qui reconnaissent et valorisent plus ou moins certaines activités de travail : *« les syndicats qui nous représentent, [...] les deux, dans les médias ils sont ou dans l'inconscient collectif »* (verbatim extrait de l'entretien que nous avons conduit auprès de Jules, un des éleveurs de notre panel)

L'activité de travail et le travailleur se trouvent donc à la croisée des attentes de ces trois destinataires, attentes qui peuvent être contradictoires, sources d'injonctions paradoxales et de dissonances conduisant les éleveurs à faire bien souvent des compromis. Pour Clot, ces tensions peuvent créer des « conflits » qui font que l'activité est vivante. Les processus que les individus et les collectifs mettent en œuvre pour dépasser ces conflits contribuent au développement de leur pouvoir d'agir et de leur métier. Ce développement est vecteur de santé psychique. En effet, la discussion, le débat sur ce qui fait conflit dans l'activité et sur le travail permet de questionner la qualité du travail et de réinterroger les critères qui font sens pour les travailleurs concernés. Toutefois, dans la réalité du travail, ces espaces d'échange sur ce qui fait conflit, sur la qualité empêchée sont peu nombreux. Les organisations du travail ont même plutôt tendance à nier l'existence de ces conflits,

alors même qu'ils sont inhérents à tout travail. Dans la filière de l'élevage, de nombreux conflits sur l'activité existent, notamment concernant la TAE. Par exemple, l'activité est souvent questionnée par les autres (acteurs extérieurs au métier d'éleveur) à propos des émissions de gaz à effet de serre ou du bien-être animal. La rémunération est également source de conflit. Le manque de débat sur cet objet entre les différents acteurs concernés (tels que ceux de la chaîne agroalimentaire ou ceux participants aux orientations de la PAC) a notamment donné lieu aux manifestations^{31,32} de janvier 2024. Nous pouvons faire l'hypothèse, au regard de la clinique de l'activité, que l'objet du conflit - la rémunération - aurait pu être un objet d'analyse mis en débat, mais avec qui cela peut-il être fait, étant donné que les éleveurs étant renvoyés à leur propre responsabilité patronale ?

Selon Clot (2010), il peut exister différentes natures de conflits : les conflits de postures professionnelles, les conflits de buts, les conflits de signification mais aussi les conflits de personnalisation ou les conflits de conception du métier. Ces conflits doivent être discutés, débattus au sein des organisations entre les différents acteurs concernés (direction et salariés notamment). Cela permet de prendre en compte les conflits et d'éviter qu'ils se cristallisent ou s'accroissent. Cela permet également de limiter le désengagement des travailleurs, l'altération de leur santé mais aussi la dégradation du métier. Il nous semble que c'est actuellement le cas dans le monde agricole, dans lequel les conflits dans l'activité de travail ne sont pas « débattus » au sens de la clinique de l'activité. Notamment parce que, bien que la plupart des agriculteurs soient des entrepreneurs indépendants, ils sont pris dans un système socio-économique qui leur impose des règles dont ils ne peuvent pas débattre (manque de temps, manque d'interlocuteurs, etc.). Dans le cas des récentes manifestations sociales qui ont animé le monde agricole, la réponse donnée par le gouvernement aux problèmes de rémunération des agriculteurs a conduit à revenir en arrière en matière d'enjeux environnementaux, qui sont pourtant au cœur des problématiques et de l'avenir de l'agriculture. Comment dans ce contexte, les agriculteurs peuvent-ils s'engager dans des pratiques plus agroécologiques alors même que leur soutien politique est ambivalent et qu'elles ouvrent le marché à la concurrence internationale ?

Selon la clinique de l'activité, pour que le travail soit source potentielle de développement pour les travailleurs, il est important de se préoccuper du développement des métiers plutôt que de chercher à adapter le travailleur aux conditions (pré)définies du travail, comme cela a été le cas depuis des décennies avec les conséquences néfastes que nous connaissons dans le milieu agricole. Selon la MSA³³ « les personnes (agriculteurs) âgées de 15 à 64 ans présentent un risque de suicide accru de 43 % par rapport aux assurés de

³¹ <https://www.confederationpaysanne.fr/actu.php?id=14129>

³² <https://www.fnsea.fr/actualite/C3%A9s/onmarchesurlatete-synthese-des-revendications-fnsea-ja-24-janvier-2024/>

³³ <https://statistiques.msa.fr/wp-content/uploads/2021/09/Infostat-suicide-2021.pdf>

l'ensemble des régimes de sécurité sociale » et ce risque est encore plus accru dans les systèmes d'élevage d'herbivores. Selon le Sénat³⁴ « Une étude de 2013 trouve une surmortalité dans l'élevage bovins lait et dans l'élevage bovins viande, parmi les hommes de 45 à 64 ans ». Au regard de ces conditions, il est important de se préoccuper du métier d'éleveur afin de comprendre ce qui se joue pour eux dans un contexte où la concurrence est importante, les difficultés financières extrêmes et les politiques versatiles en matière d'agroécologie.

Compte tenu de la complexité des situations de travail dans lesquelles se trouvent les éleveurs, il nous semble pertinent de mobiliser une méthode d'analyse et de compréhension du travail basée sur l'observation directe des situations de travail réelles. Cela afin de comprendre finement les spécificités du travail tel qu'il est effectivement réalisé – mais également potentiellement empêché -, en tenant compte des contraintes, des ressources disponibles, dans le réel des situations et non pas d'un point de vue uniquement politique et social. Pour ce faire, la clinique de l'activité propose une grille d'analyse du métier articulant quatre dimensions : impersonnelle, interpersonnelle, transpersonnelle et personnelle. Ainsi, selon Clot (2007) :

Un métier n'est sûrement pas seulement une « pratique ». Ce n'est pas non plus seulement une activité. Pas non plus, selon nous, une profession. On le définirait volontiers comme une discordance créatrice - ou destructrice - entre les quatre instances en conflit d'une architecture foncièrement sociale (p. 86).

La *dimension impersonnelle* est proche de ce que l'ergonomie définit comme la tâche, c'est-à-dire ce qui est prescrit, attendu par l'organisation, ce qui est écrit sur une fiche de poste. En élevage, il s'agit de toutes les réglementations gouvernementales comme celles relatives à l'utilisation des pesticides et des produits chimiques et aux normes internationales, comme les Accords commerciaux internationaux. La *dimension interpersonnelle* quant à elle correspond aux échanges réels que peut avoir le travailleur avec ses collègues, les pairs, la hiérarchie, les clients ou bénéficiaires des services rendus. Le métier dans l'activité est donc une action située, adressée (Béguin & Clot, 2004 ; Sensevy et al. 2000). Un éleveur interagit par exemple professionnellement avec ses associés qui sont souvent les membres de sa famille, les acteurs des syndicats auxquels il adhère, les consommateurs quand il est en vente directe, mais son travail est également influencé par des acteurs plus éloignés comme la commission européenne, la Banque Mondiale, la FAO, etc. Sans destinataire, l'activité perd son sens. La complexité pour l'éleveur est que son activité s'adresse à des destinataires très variés, avec des enjeux différents et situés à différents

³⁴ <https://www.senat.fr/rap/r20-451/r20-4513.html>

niveaux d'influence. Pour l'élèveur, la prescription est alors « diffuse via les interventions de son entourage socio-professionnel » (Cerf & Coquil, 2019, p. 1). La troisième dimension, appelée la *dimension transpersonnelle*, renvoie à l'histoire du métier, aux règles construites par les professionnels eux-mêmes pour faire face au réel et savoir ce qui se fait dans un métier. Bien que référée aux normes sociales qui se construisent dans les métiers, cette dimension n'est pas descriptible, elle correspond aux manières de faire et de dire, sans que cela ne soit répertorié et référencé institutionnellement (Scheller, 2013 ; Clot & Stimec, 2013). Elle est le résultat d'une histoire collective du métier qui se transmet de générations en générations. Comme nous l'avons vu dans le paragraphe 4 du chapitre 1, dans le cas des éleveurs, Blanc (2009), en référence aux travaux de Salmona, souligne que cette transmission se fait essentiellement par la famille, par les parents qui pratiquent le métier en s'appuyant sur les savoirs implicites qu'ils ont développés au cours de leurs expériences. De même, comme le montre Girard (2023), les éleveurs engagés dans la TAE développent un rapport sensible aux objets vivants au sein d'une communauté de pairs.

Cette transmission est d'autant plus forte en élevage, qu'elle est à la fois symbolique mais aussi historique et affective, à travers le rapport à la famille et aux pairs. Cette dimension transpersonnelle - référée chez Clot au « genre professionnel » - renvoie à une autre forme de normes professionnelles (telles que les normes prescriptives) qui permet aux professionnels de se reconnaître dans leur métier.

Les trois premières dimensions que nous venons d'évoquer sont des dimensions sociales (Miossec, 2011). En revanche, la quatrième dimension, la *dimension personnelle* du métier correspond aux manières de faire que chaque individu est à même de développer dans son travail, à partir de son expérience, de son inventivité, de son « style professionnel ». Elle fait référence aux caractéristiques individuelles, compétences, habitudes, attitudes, valeurs et modes opératoires propres à chaque individu dans l'exercice de son travail. Cette dimension met l'accent sur la subjectivité de l'activité humaine, la créativité et la manière dont chaque personne s'approprie son travail et le réalise en fonction de ses propres ressources cognitives, émotionnelles et comportementales. L'analyse de la dimension personnelle vise à comprendre comment les caractéristiques individuelles influent sur la manière dont une personne aborde son travail, fait face aux défis rencontrés et contribue à la réalisation des objectifs professionnels.

Cette analyse en quatre dimensions permet, nous semble-t-il, de mieux appréhender la diversité des pratiques professionnelles au sein d'une même activité et, dans une perspective appliquée, de prendre en compte les spécificités individuelles dans la conception des interventions visant à améliorer les conditions de travail et la performance professionnelle. Elle nous semble particulièrement importante à considérer dans le cadre de la TAE puisque celle-ci invite les éleveurs à s'appuyer sur leurs connaissances empiriques au regard de la situation singulière de leur exploitation (Girard & Magda, 2018).

Cette approche clinique du travail met également l'accent sur le rôle des conflits liés à l'activité qui, selon leur modalité d'expression, peuvent être source de développement du pouvoir d'agir et d'évolution des métiers, ou, à l'inverse, source de dégradation des situations professionnelles. Selon Clot, c'est notamment par la mise en débat des activités empêchées entre les opérateurs et la direction que ces conflits peuvent être dépassés et contribuer aux évolutions du métier (Clot 2006). Dans le cadre de l'élevage, il s'agirait de trouver les moyens pour que les éleveurs, qui sont à la fois les opérateurs de leur travail, mais aussi les décideurs - puisqu'ils sont très souvent chefs d'entreprise - puissent analyser leur activité afin de dépasser les conflits qu'ils rencontrent. Nous pouvons imaginer que cette réflexion devrait être conduite plus largement, auprès d'autres autrui qui participent à l'activité et qui en sont destinataires comme nous l'avons vu précédemment.

Comprendre la dynamique d'engagement – ou pas – vers de nouvelles pratiques agroécologiques suppose de définir des conditions d'analyse de l'activité des éleveurs qui permettrait d'identifier les activités empêchées et de les mettre en débat. Cela nous semble d'autant plus important que la perspective même de s'orienter vers des pratiques agroécologiques est source de conflits chez certains éleveurs parce que cette perspective remet en question des pratiques de métier transmises depuis des générations. La clinique de l'activité est très opérante pour penser les conflits – inhérents à toute activité humaine – et agir en faveur de leurs résolutions. Les conflits du travail sont certes sources de difficultés, mais à partir du moment où ils peuvent être débattus, mis au travail, ils peuvent être sources de créativité et de développement. Toute la difficulté dans le monde du travail actuel est qu'il existe « un déni difficile à lever : celui du conflit de critères sur le travail de qualité, sur la définition des critères du « travail bien fait » (Lhuillier, 2014) dans les organisations » (Clot, 2014, p. 10). Pour dépasser ces conflits de critères, il est nécessaire d'instituer des espaces de « coopération conflictuelle » (Clot, 2021) permettant non seulement d'échanger sur ce que l'on partage, mais surtout d'échanger sur ce que l'on ne partage pas. Selon Clot, qui met en œuvre la clinique de l'activité dans les organisations de travail « classiques », il est nécessaire de convaincre les dirigeants, managers et salariés que les discussions sur les conflits liés à la qualité du travail permettent non seulement de désamorcer certaines situations cristallisées, mais favorisent également l'émergence de nouveauté par la créativité collective. Si nous transposons cette approche au secteur de l'élevage, cela supposerait de créer des espaces de coopération conflictuelle entre éleveurs et plus largement avec d'autres acteurs de leur propre système organisationnel. Cette mise en débat permettrait de discuter des critères de qualité du travail selon les éleveurs et de les mettre en perspective avec les critères de qualité attendus pour la TAE.

Les recherches qui ont été menées en clinique de l'activité montrent l'importance de prendre en compte le rôle de la subjectivité dans les organisations du travail et du débat sur l'activité de travail. Toutefois, elles ne permettent pas de comprendre suffisamment comment ce débat peut être mis au travail dans le cas des travailleurs indépendants tels que peuvent l'être les éleveurs. Par ailleurs, l'observation et l'analyse en clinique de l'activité

porte sur les situations de travail en minorant la prise en compte des autres sphères de vie des opérateurs. Pourtant, au-delà de son identité professionnelle, le travailleur se construit également à travers son identité familiale et sociale (Baubion-Broye & Hajjar, 1998 ; Lourel & Mabire, 2008 ; Fiorelli et al., 2014). À ce titre, il nous semble important d'analyser les situations de travail en ne se limitant pas aux facteurs professionnels. Cela semble d'autant plus important dans le cadre de l'observation des situations de travail des éleveurs qui travaillent souvent en famille, sur leur lieu de vie et qui pour la plupart sont issus du milieu agricole et de ce fait, porteurs d'une histoire du métier complètement connectée à l'histoire familiale (Jacques- Jouvenot, 2014).

C'est ce qu'a montré Sandoval (2020) en proposant une conceptualisation des notions d'engagement et de désengagement. Selon elle, « l'engagement et le désengagement au travail peuvent être conceptualisés comme des conduites chargées de signification prenant des formes et des fonctions diverses dans l'activité des professionnels » (p.3). En mobilisant les approches de la psychologie du travail et des organisations ainsi que des perspectives en clinique du travail, elle conceptualise l'engagement et le désengagement comme :

- des processus, c'est-à-dire non pas comme un état stable, mais comme des dynamiques qui peuvent se modifier, s'articuler, se développer, dans le temps, selon les situations et les individus ;
- « des processus liés à l'activité », c'est-à-dire qui se construisent dans le rapport que les sujets entretiennent à leur activité, selon les objets, les destinataires, mais aussi le sens et l'efficacité de l'activité.

Ici l'activité est entendue comme activité de travail, mais il existe d'autres types d'activités (personnelle, familiale, sociale, etc.) qu'il nous semble nécessaire de considérer pour comprendre l'engagement dans l'activité de travail. C'est d'ailleurs une des limites soulignées par Sandoval (2020), quand elle se réfère aux travaux d'Almudever et al. (2013) :

Le sens et les mobiles que se donnent les professionnels quand ils s'engagent et/ou se désengagent au travail ne seraient pas seulement à chercher dans l'activité de travail, mais aussi dans les processus par lesquels ils cherchent, sur un plan à la fois synchronique et diachronique, et au croisement de leurs différents registres d'activités et d'expériences, à construire et donner plus globalement un sens à ce qu'ils sont et ce qu'ils font (Sandoval, 2020, p. 270).

Au regard de l'imbrication de la sphère familiale et de la sphère professionnelle chez nombre d'éleveurs, il nous semble important d'analyser leur activité de travail dans une

perspective plus holistique afin de comprendre leur engagement ou non engagement dans des pratiques agroécologiques.

En synthèse, nous pouvons retenir que contrairement aux approches “classiques” du travail (cf. la fig. 7 de Cuvillier et al. 2018, p.60 du manuscrit), la clinique de l'activité se distingue avant tout par sa conception du travail, c'est-à-dire qu'elle considère le travail comme une activité dans laquelle les sujets sont actifs. La prise en compte du vécu du réel de l'activité y est centrale. Ce rapport au réel est présenté comme un moyen de repenser et développer l'activité, contrairement à la psychodynamique, qui considère davantage ce rapport au réel comme un obstacle qui génère de la souffrance à dépasser. Enfin, la place qu'accorde la clinique de l'activité à la dimension transpersonnelle du métier nous semble particulièrement intéressante pour notre recherche. Dans le milieu agricole, et en particulier pour le métier d'éleveur qui fait face à des remises en question importantes, cette dimension du métier nous semble essentielle à explorer pour comprendre la dynamique d'engagement vers des pratiques agroécologiques. Pour autant, comme a pu le souligner Sandoval (2020), comprendre les processus d'engagement ou de désengagement suppose de ne pas s'en tenir qu'à la seule sphère professionnelle, mais également d'analyser les processus relatifs aux autres registres de la vie des sujets. C'est un des apports de la psychologie sociale clinique du travail que nous allons présenter dans le paragraphe suivant, et le postulat central du modèle d'une socialisation plurielle et active auquel se réfère la thèse (cf. *infra*).

2.3. La psychologie sociale clinique du travail

La psychologie sociale clinique est une psychologie sociale centrée sur le sujet. Cette approche tient compte des facteurs psychologiques et sociaux et considère le sujet comme acteur notamment dans les situations de changements organisationnels, de transitions sociales ou professionnelles. Jacqueline Barus-Michel (1987) montre qu'une clinique du social n'est possible qu'à condition de postuler un sujet social, une pulsion sociale et une dynamique subjective des collectifs soutenus par un projet en commun. La psychologie sociale clinique s'intéresse aux expériences subjectives en situations sociales telles que par exemple les situations de changement ou de crise dans les organisations et institutions. C'est davantage le sujet social – le collectif, le « nous » – que l'individu qui est au centre de l'analyse.

Les nombreuses mutations du monde du travail que nous connaissons actuellement invitent à repenser les cadres dans lesquelles les transitions s'opèrent (Lhuilier, 2006). Pour se faire, il faut être en mesure d'investiguer comment « le sens donné à la relation au travail en fonction des histoires singulières, de la restauration de la projection et des formes de négociation entre le sujet et son environnement » (Lhuilier, 2006, p. 210) permet aux sujets de désinvestir les activités perdues pour reconstruire de nouveaux projets.

Cette approche propose de porter une attention aux situations de travail en s'intéressant à la fois à l'activité de travail mais également au sujet – individuel et social - dans cette activité et comment il vit cette activité au regard de ses expériences et de son histoire. Sa spécificité est de s'appuyer sur le registre clinique psychanalytique pour saisir le rapport du sujet à son travail et à son organisation.

Elle met le sujet et sa/ses subjectivité (s) au centre des investigations et considère que les situations concrètes et réelles amènent le sujet à se confronter à des conflits intrapsychiques mais aussi à des conflits sociaux dans son rapport aux autres. Ces conflits ont une fonction d'étayage dans la construction du sujet et de son rapport au travail (Lhuilier, 2010) ainsi que dans le rapport qu'il entretient à son métier. En effet, un métier n'est pas juste une activité rémunérée, c'est aussi une activité sociale qui se fait pour et avec d'autres (familles, associés, consommateurs, élus, etc.), mais aussi pour et avec soi (Lhuilier, 2012). Il permet aux sujets de se construire, de se développer et de participer à la vie sociale et à son évolution.

La psychologie sociale clinique, en tant qu'approche clinique du travail, cherche à théoriser la subjectivité, les émotions et les affects comme des dimensions qui contribuent au développement de l'activité professionnelle, et non pas comme des dimensions hors du travail ou des dimensions qui affectent le travail (Lhuilier, 2012). Elle rejoint les approches cliniques précédemment présentées en analysant le travail comme une activité sociale réalisée par des sujets, pour d'autres personnes, avec d'autres personnes et en fonction des autres. Elle considère que l'activité de travail est toujours innovante et créative dans le sens où, non seulement le sujet apporte sa contribution aux évolutions de son travail, mais aussi parce que le sujet se transforme à travers le travail par des processus de subjectivation. Elle essaye de saisir dans une situation sociale, la singularité du sens des conduites des individus (Lhuilier, 2011) et ce dans un contexte particulier qui est le travail. Le travail y est appréhendé comme une activité subjective et créatrice dans laquelle les travailleurs signifient à la fois ce qu'ils font et réalisent, mais également ce qui est empêché.

En synthèse, nous pouvons retenir que dans le secteur agricole, ces approches cliniques du travail qui mettent les dimensions humaines et subjectives au cœur de la réflexivité sur le travail sont encore peu utilisées. Bien que certaines approches épidémiologiques soient mobilisées dans le cadre des évaluations des risques psychosociaux pour rendre visible la souffrance psychologique dans laquelle se trouvent un certain nombre d'agriculteurs (Deffontaines, 2019), les travaux de recherche sur la manière de faire face à ces situations de souffrance et les moyens de les prévenir sont encore peu nombreux. Ils le sont d'autant moins dans ce milieu où n'ont été prises en compte que relativement récemment les difficultés psychologiques générées par les conditions de travail

des agriculteurs. Il était et il est toujours très difficile d'aborder ces questions dans ce milieu professionnel : « *il faut être fort, ne jamais dire ses faiblesses*³⁵ ».

Pourtant, le rapport entre subjectivité et travail est central pour les analyses du lien de l'Homme à son activité. Il convient alors d'analyser le travail en observant comment les Sujets sont affectés par leur activité, en prise avec leurs valeurs, leur identité, leur sentiment d'appartenance, leurs représentations. Ce lien entre subjectivité et travail influence la manière dont les individus vivent, ressentent et donc agissent au quotidien. Cette question a d'ailleurs été abordée pour le métier d'éleveur, dès 1976, par Michèle Salmona. Cette dernière a montré que ne pas tenir compte de la manière dont les éleveurs vivent et ressentent leur travail peut les conduire à de la souffrance psychologique. Selon elle (Salmona, 2003), les aides financières proposées ne sont pas suffisantes, voire, elles accentuent cette souffrance en positionnant les éleveurs dans une situation de double contrainte : « aucune réponse n'est bonne : s'ils veulent survivre et se moderniser, ils sont obligés d'accepter les aides et les conditions associées à ces aides ; s'ils ne se servent pas des aides, ils sont condamnés à disparaître » (p. 2). Pour cette auteure, la souffrance crée des pathologies et ce ne sont pas des réponses médicales qu'il faut apporter. Plutôt qu'une investigation qui se focalise sur l'étude des troubles et des conduites pathologiques, il faut mobiliser une approche psychologique du sujet en situation réelle et non expérimentale qui permette de mettre en évidence des processus généralisables en partant des singularités (Foucault, 1963).

Il faut non seulement repenser l'organisation du travail mais il faut aussi tenir compte des aspects humains en reconsidérant le sens au travail et notamment la subjectivité qui s'y développe. À ce titre, il nous semble impossible de rendre compte du rapport entre subjectivité et engagement dans des pratiques agroécologiques sans interroger le sens que les éleveurs donnent à cette transition et ce qu'ils ressentent à l'idée de devoir s'y engager – ou pas - au regard de leurs expériences passées et actuelles. Il est donc, pour nous, central de nous intéresser à la construction du sens de cette dynamique d'engagement vers de nouvelles pratiques. La clinique du travail tel que défini par Lhuillier (2006) nous servira de cadre de référence pour cela :

La clinique du travail ouvre des perspectives : la vie n'est ni ajustement à des normes, adaptation à des contraintes extérieures, ni l'infini répétition du même, pré ou post œdipien. Elle est du côté de l'invention de normes, de la création (Canguilhem, 1966), et la clinique du travail vise bien le développement des

³⁵ Extrait de l'article « Contre la détresse des agriculteurs, le pouvoir de la parole » de Fabienne Quille, magazine Reporterre, 20 juin 2018

possibles individuels et collectifs, l'exploration de ses conditions comme de ses processus ». (p.219)

Par ailleurs, c'est parce que nous considérons que comprendre ce qui se joue au travail ne se limite pas à l'analyse de la seule sphère professionnelle mais requiert de prendre en compte la pluralité des engagements personnels, sociaux et culturels des individus, que nous nous référerons également au modèle de la socialisation plurielle et active initié par Philippe Malrieu pour comprendre la dynamique d'engagement des élèves vers de nouvelles pratiques.

3. Le modèle de la socialisation plurielle et active

Le modèle d'une socialisation plurielle et active proposé par Philippe Malrieu et ensuite étayé par les recherches du Laboratoire Psychologie de la Socialisation – Développement et travail (Baubion-Broye, Dupuy & Prêteur, 2013), examine les processus d'interstructuration du sujet et des institutions (Malrieu, 1977), d'étayage réciproque des changements personnels et des changements sociaux (Malrieu, 1989).

Dans la lignée de Wallon et Meyerson, Malrieu considère comme déterminante, dans le développement de la personne, la pluralité des milieux de vie et des groupes d'appartenance des sujets ainsi que l'articulation des différentes temporalités qui jalonnent leur vie (expériences passées, présentes, et futures). Ce modèle défend l'idée que la socialisation est active parce qu'elle est plurielle, comme nous allons le présenter dans les paragraphes suivants.

3.1. Un modèle à distance des conceptions « classiques » de la socialisation

Les premiers travaux sur la socialisation au travail de Durkheim (1858-1917) ont décrit la socialisation comme une réponse adaptative des sujets à l'organisation du travail : les individus sont poussés, notamment par l'éducation, à adapter leurs conduites aux normes institutionnelles et à leur environnement social. Ces approches sociologiques majorent la recherche de consensus, la visée de normalisation et de maintien de l'ordre social. Elles majorent également le poids du déterminisme sociétal et la passivité du sujet face à la contrainte de l'institution socialisatrice. Il s'agit d'accorder de l'importance à une socialisation verticale au détriment d'une socialisation horizontale. Y sont sous-estimés la variété des contextes sociaux et culturels dans la société ainsi que le travail d'appropriation individuelle des savoirs éducatif, à travers la variabilité intra et interindividuelle des conduites, attitudes et représentations des sujets.

D'autres approches, telle que celle de Halbwachs (1955), considèrent que la socialisation relève de l'appartenance à des classes et catégories sociales, et ces dernières déterminent les conduites de ceux qui s'y trouvent. Selon Mead (1963), la socialisation repose sur les processus d'apprentissage, mais ces apprentissages sont également dépendants de l'environnement culturel dans lequel ils sont produits. Bourdieu (1980, 1989) parle d'habitus, comme un processus de reproduction sociale des comportements, qui prend ses racines dans les systèmes sociaux et institutionnels dans lesquels les individus se construisent. D'autres approches sociologiques ont toutefois pris en considération le rôle des acteurs dans les changements sociaux (Crozier & Friedberg, 1977). Dubar (1991) s'est quant à lui intéressé à l'identité pour comprendre la socialisation professionnelle et Dubet (1994) au rôle de l'expérience sociale.

Globalement, les approches classiques de la socialisation accordent une importance majeure au processus d'acculturation où priment les apprentissages et la mise en conformité avec les modèles proposés. L'engagement dans de nouvelles pratiques professionnelles reposerait essentiellement ici sur un processus de reproduction des comportements attendus par les normes sociales sans tenir compte de la part subjective de l'individu dans l'arbitrage de ses propres conduites. Ces approches minimisent le rôle de la pluralité de milieux, de groupes d'appartenance et d'institutions, dans lesquels évoluent les sujets. Cette pluralité confronte pourtant les sujets à diverses normes, modèles et valeurs, qui peuvent être divergents et en cela susciter chez eux des questionnements, des tensions, des inconforts psychologiques. Ces approches minimisent, voire occultent, la part de subjectivité dans la socialisation et le rôle des sujets non seulement dans le développement de leurs propres conduites, mais également dans la construction ou l'évolution des normes sociales. Ces conceptions tendent à réduire la genèse des conduites de socialisation à la simple répétition d'une histoire passée dont le sujet ne sait se départir. Or, Les individus ne sont pas seulement des « agents » dont les conduites seraient façonnées, orientées voire déterminées par les normes et prescriptions sociales. A distance de cette conception, nous appréhenderons les rapports du psychologique et du social dans une relation dialectique qui laisse une place centrale à la subjectivité.

Dans le monde agricole, l'histoire montre la prédominance des normes du système dominant hérité de la modernisation après-guerre. Cependant, d'autres systèmes de production ont coexisté et coexistent encore aujourd'hui (Baret, 2015). Au-delà de ces différents modèles de production, qui peuvent parfois être perçus comme des normes, de nombreuses recherches en agronomie ont montré la singularité des pratiques, à partir du moment où l'analyse du travail se centre sur l'activité telle qu'elle se réalise au quotidien (Girard & Magda, 2018). Ces travaux laissent entendre qu'un éleveur, bien qu'en prise avec une histoire sociale liée à son rôle professionnel dans la société, a aussi sa propre histoire en tant que Sujet. Cette histoire personnelle est empreinte d'une part de subjectivité qui conduit à des pratiques différentes du métier et, pour certains, à une forme d'autonomisation au travail (Coquil, 2023).

La TAE vient rompre avec un modèle de production dominant qui normalise les pratiques. La diversité des manières de pratiquer, qui existent actuellement, pourrait être l'expression de possibles manières de personnaliser le travail. Ainsi, la généralisation de certaines de ces pratiques pourrait ensuite conduire à une transformation plus générale des orientations agricoles. La TAE ne s'apparente donc pas à un processus fonctionnel d'intégration, dans la société, de nouvelles orientations et normes de travail. C'est une transition psychosociale qui mobilise une part active des sujets dans le développement de leur identité personnelle et professionnelle, de leur métier et des changements sociétaux. Le modèle de la socialisation plurielle et active offre les appuis théoriques pour appréhender, dans cette perspective, l'engagement ou pas des éleveurs dans des pratiques plus agroécologiques.

3.2. La conception d'un sujet acteur du changement social

Les fondements du modèle d'une socialisation plurielle et active développé par Malrieu (1979 a et b, 2003), étendu au champ de la psychologie du travail notamment par Curie et Hajjar (1987), Baubion-Broye et al. (2013), Almudever et Dupuy (2016), reposent sur une vision dynamique et complexe du processus de socialisation. Ce modèle considère que le sujet est engagé dans une pluralité de sphères de vie en interaction : la famille, l'école, le travail... De part cet ancrage pluriel, le sujet est confronté à des influences multiples, des normes et valeurs qui peuvent être complémentaires, mais également contradictoires ou concurrentes. Le sujet n'est pas simplement un récepteur passif de ces influences multiples. Il les reçoit en tant que sujet singulier, leur donne sens, tente de les articuler, de dépasser les contradictions plus ou moins inconfortables psychologiquement auxquelles elles donnent lieu ou encore cherche à s'en distancier. Cette activité subjective de délibération et de hiérarchisation des possibles est propre à chacun et est opérée par le sujet en fonction de sa propre histoire, de ses ancrages familiaux et sociaux, de ses projets de vie. À travers ses expériences, ses interactions sociales et ses réflexions, l'individu sélectionne, interprète et signifie les messages sociaux qui lui sont adressés au regard de la pluralité de ses activités et engagements dans ses différents milieux – familial, professionnel, social... - et temps de vie – passé, présent, futur. Autrement dit, les ancrages pluriels du sujet peuvent générer des tensions et des conflits intrasubjectifs, les activités inscrites dans une sphère de vie pouvant entrer en concurrence avec les activités, projets, engagements des autres sphères de vie. Le dépassement de ces contradictions requiert une activité subjective de mise en perspectives, de délibération, de hiérarchisation. C'est en cela que le modèle conçoit un sujet « actif » et non réactif aux événements de vie et influences sociales. Il est acteur de sa socialisation en se situant lui-même par rapport à ses propres expériences sociales, en les confrontant aux expériences nouvelles aux situations de transition qui jalonnent sa trajectoire de vie : « c'est

la conception d'un sujet qui se constitue par ses activités sur ses milieux autant qu'il est constitué par eux » (Baubion-Broye, 1998, p. 30).

Ce travail subjectif de signification au regard des engagements pluriels du sujet et de leur inscription dans différentes temporalités traduit un processus d'intersignification (Almudever et al. 2013). Ce processus d'intersignification s'opère à un double niveau. Au niveau synchronique, le sujet crée ou inhibe des liens entre ses différentes sphères de vie ; au niveau temporel et diachronique, le sujet crée ou inhibe des liens entre des événements passés, présents ou futurs. Selon Beaumatin et al (2010), par la socialisation biographique, le sujet construit de nouvelles « formes identitaires » et expérimente de nouvelles définitions de soi quand les identités sociales habituelles sont remises en question. Cette socialisation contribue à l'objectivation du conflit par le sujet, tout au long de son parcours de vie. En interrogeant ses conditions d'existence, le sujet va rendre possible leurs transformations et il construit ainsi le sens de son expérience singulière. Par son activité autobiographique, le sujet peut donner du sens aux différentes expériences vécues et orienter son identité à partir de ses réussites et échecs. Ainsi, l'étude des récits autobiographiques permet d'accéder au processus de construction du sujet (Malrieu, 1973a, 1974, 1994a, 2003).

D'après ce modèle, les situations de transitions peuvent susciter chez les sujets de l'incertitude face à l'avenir et les conduire à innover et à imaginer de nouveaux possibles (Lanneau, 1998). Dans le cadre de la TAE, les éleveurs sont face à des incertitudes liées notamment aux changements climatiques. Face à ces événements externes, ils peuvent imaginer de nouvelles manières de travailler. S'intéresser à leur expérience et à la manière qu'ils ont d'appréhender cette nouvelle transition est selon nous nécessaire pour comprendre les dynamiques d'engagement dans de nouvelles pratiques. Ce modèle soutient l'idée selon laquelle la socialisation professionnelle – ici appréhendée par le développement de nouvelles pratiques – n'est pas passive, au sens où elle correspondrait seulement à un processus d'intériorisation des normes, d'adaptation, d'apprentissage du sujet à son environnement. Au contraire, elle est vivante parce que plurielle et active. Active parce que, comme Almudever et al. (1999) ont pu le montrer, les sujets se construisent en tant que personne *via* le processus d'intersignification. Cette construction est possible grâce aux questionnements que vont susciter les situations de conflits et de délibération que le sujet rencontre, et qu'il cherche à dépasser en inventant de nouvelles pratiques, de nouveaux modes de vie et en participant aux changements sociaux (Faurie, 2006).

3.3. Le double versant de la socialisation : l'acculturation et la personnalisation

Comme nous l'avons vu précédemment, la question de la socialisation est au cœur de nombreux travaux de recherche en sciences humaines et sociales, mais ce concept est rarement appréhendé comme un processus dialectique articulant les changements

individuels et les changements sociaux et en considérant le Sujet comme « acteur de ses conduites par la signification qu'il leur accorde dans les différents milieux et temps de sa socialisation » (Hugon et al. 2013, p. 37). C'est ce que propose le modèle d'une socialisation plurielle et active en considérant que la socialisation n'est pas une simple acculturation aux normes sociales environnantes, mais qu'elle est également une construction subjective par le biais d'un processus de personnalisation. Selon Baubion-Broye et al. (1979), la socialisation est plurielle parce qu'elle repose sur un processus d'acculturation relevant de différentes sphères sociales (la famille, les amis, les collègues, la société, etc.) et elle est active parce qu'elle est conflictuelle, créative, et évolue en permanence au cours de la vie. C'est à l'articulation entre le processus d'acculturation qui consiste à intérioriser une partie des normes sociales auxquelles le sujet est soumis, et le processus de personnalisation par lequel le sujet cherche à dépasser les différents conflits auxquels il est confronté que cette socialisation se construit. Pour Malrieu, la socialisation est à la fois source de développement de soi et source de changements sociaux. Elle relève d'un processus de construction de sens : « la construction du sens par un sujet singulier est interdépendante des significations sociales caractéristiques de chaque contexte institutionnel, social et culturel » (Hugon et al., 2013, p. 49). Ce modèle, dans la lignée de Wallon, Vygotski et Bruner, souligne l'importance de considérer l'activité en train de se faire dans sa dimension psychologique et dynamique pour comprendre l'interstructuration qui existe entre le sujet et les institutions. Il permet de mettre en évidence les processus (émotionnels, linguistiques, cognitifs ...) par lesquels le Sujet 1) élabore et hiérarchise ses valeurs ; 2) se construit dans les épreuves subjectives et intersubjectives ; 3) donne du sens à ses activités ; 4) participe aux changements sociaux.

Selon Faurie et Almudever (2020) :

L'originalité du modèle d'une socialisation plurielle et active est d'inviter à analyser les constructions du sens du travail au prisme du processus d'intersignification des conduites, c'est-à-dire en étudiant les liens que le sujet établit, ou ne peut établir, entre ses conduites et expériences de travail et ses conduites et expériences en d'autres domaines de vie (Faurie et Almudever, 2020, p. 102).

Pour Malrieu (1979b), la socialisation comporte deux versants, celui de l'acculturation et celui de la personnalisation. Par acculturation, il entend le processus par lequel un individu assimile tout ou partie des valeurs culturelles d'un groupe et par personnalisation, le processus qui amène le Sujet à se reconnaître et à construire ses conduites comme un sujet singulier ayant des caractéristiques propres. La personnalisation

est un processus par lequel le sujet participe à la construction de sa propre identité, à travers de multiples déterminants, et peut remettre en question ce qu'on attend de lui « grâce à ses capacités de discrimination, de compréhension et d'autonomie » (Malewska-Peyre & Tap, 1991, p.10). Cette personnalisation se construit sur la base d'un processus psychosocial par lequel l'individu se construit et se développe en tant que personne, mais également un processus par lequel le Sujet s'adapte, s'ajuste, s'oriente dans un projet en légitimant ses actes, selon ses valeurs, et en tenant compte de ses ancrages identitaires et du sens qu'il accorde aux situations qu'il rencontre dans ses différentes sphères de vie. La définition de nouvelles perspectives de vie est un levier pour dépasser ces conflits, se désengager de situations potentiellement aliénantes et se dégager des voies possibles de personnalisation. Les éleveurs, par exemple, évoluant dans un contexte de la transition agroécologique, sont confrontés à des conflits dans leur activité de travail. Ces conflits sont de différents ordres : de valeurs, intergénérationnels, de rôles. Pour ce faire, ils peuvent se référer à leurs propres expériences, mais aussi aux normes professionnelles qui les environnent, qu'elles soient institutionnelles ou familiales. C'est dans ce cadre qu'ils peuvent imaginer ou pas de nouvelles perspectives et à ce titre s'engager ou non dans des changements de pratiques.

Dans le cadre du travail, et notamment lors d'une transition psychosociale telle que peut l'être la TAE, ce modèle considère que le sujet est acteur de sa socialisation (Almudever et al. 1999), c'est-à-dire qu'il ne fait pas que subir une influence normative de son environnement professionnel, comme pourrait être considéré l'incitation à « faire de l'agroécologie ». De plus, ce modèle considère que le sujet est non seulement un travailleur qui évolue dans cette sphère, mais il évolue également dans d'autres sphères de vie inhérentes à ses différents milieux de vie et de groupe. C'est au sein de ces différentes sphères de vie que les éleveurs peuvent trouver des moyens et ressources leur permettant d'élaborer de nouveaux possibles face aux incertitudes générées par cette transition. Non seulement les éleveurs peuvent s'appuyer sur les autres professionnels significatifs (associés, syndicats, groupement d'agriculteurs, etc.), mais ils peuvent également le faire dans leurs autres sphères de vie (voisins, amis, familles, etc.), et ce à la fois au regard de leurs expériences présentes mais également de leurs expériences passées.

Le modèle de la socialisation plurielle et active est selon nous intéressant pour comprendre la dynamique d'engagement dans la TAE parce qu'il conceptualise un processus d'intersignification des conduites qui donne à voir comment les sujets signifient et développent les activités relevant d'une sphère de vie au regard de leurs expériences passées et vécues dans différentes sphères de vie. Ce processus d'intersignification se produit sur deux plans :

- le plan synchronique, c'est-à-dire par les liens que les sujets instaurent entre leurs différents domaines de vie (par exemple, pour un éleveur, entre son travail qui l'occupe 365 jours par an, et sa vie de famille, qui se déroule sur la ferme) ;

- le plan temporel c'est-à-dire les liens instaurés entre les différents temps de socialisation du Sujet (par exemple pour un éleveur les liens qu'il fait entre les expériences professionnelles qu'il a vécu en tant qu'enfant à travers l'expérience de ses parents, et l'expérience qu'il vit actuellement en tant que chef de son exploitation).

Dans le cadre de la transition vers l'AE, ce modèle offre des clefs de lecture pour explorer les dimensions subjectives et psychosociales qui favorisent, ou au contraire inhibent, la dynamique d'engagement dans de nouvelles pratiques. Nous accorderons une attention spécifique aux processus de niveau interpersonnel (le soutien perçu de la famille, des autres éleveurs, la reconnaissance) et personnel (rapport à l'histoire familiale et à celle du métier ; valeurs personnelles et professionnelles), mais aussi aux dimensions prescriptives et historique du métier.

Problématique et question de recherche

Nous avons initié cette recherche afin de mieux comprendre l'engagement d'éleveurs dans des pratiques plus agroécologiques. Cet engagement s'inscrit dans un contexte actuel de transition agroécologique qui incite aux changements de manière de travailler. Il s'agit de répondre aux enjeux de durabilité environnementale, sociale et économique qui se posent à l'agriculture aujourd'hui. Toutefois, comme nous l'avons développé, ces incitations peuvent notamment être vectrices d'ambivalences – politiques – ; de contraintes – économiques et financières ; de résistances – familiales ; ou encore de représentations et d'interpellations sociales – comme l'agribashing.

Dans la partie présentant le contexte de la transition agroécologique, nous avons mis en exergue en quoi cette transition impacte le secteur agricole, et plus spécifiquement le métier d'éleveur. Nous avons notamment repéré que la TAE a jusqu'à présent été plutôt considérée comme une transition technico-économique. Différents travaux de recherche ont en effet mis en évidence des pratiques professionnelles répondant aux enjeux environnementaux et économiques. En revanche, à ce jour, les enjeux humains et sociaux ont été moins étudiés.

Les recherches sur le travail en élevage (cf. chapitres 1 et 2) ont montré que ce travail est abordé selon trois dimensions : un facteur de production, une organisation mais aussi une activité qui construit l'identité professionnelle et personnelle (Dedieu & Servièrre, 2012). La plupart des recherches ont étudié jusqu'à présent les deux premières dimensions, laissant la troisième dimension peu explorée. Certains auteurs comme Kling-Eveillard et al. (2012) reconnaissent que « le travail s'exerce dans des rapports au monde matériel et vivant, dans lesquels l'individu engage son corps (dimension physique) et sa personne (dimensions identitaire et sociale, affective et cognitive) » (p. 211). Toutefois, il existe, à ce jour, très peu de recherches sur le travail en élevage qui prennent en compte les dimensions socio-affectives et identitaires du travail parce qu'elles apparaissent difficiles à qualifier, à aborder et donc à accompagner (Kling-Eveillard, 2012). Or, ce sont notamment ces dimensions qui peuvent constituer un obstacle, à la fois pour les éleveurs, pour prendre conscience de leurs difficultés et formuler une demande d'accompagnement sur ce sujet, mais aussi pour les conseillers qui ne savent pas comment aborder le sujet avec eux (Kling-Eveillard, 2012).

➤ **Appréhender la transition agroécologique comme une transition psychosociale qui participe à la construction de l'identité et du sens du travail**

Identité et sens sont des dimensions fondamentales à prendre en considération dès lors que l'on appréhende la TAE comme une transition psychosociale.

Comme nous l'avons vu, de nombreuses recherches en psychologie du travail (Cohen-Scali, 2021) ont montré que, lors d'une transition professionnelle, la prise en compte de ces dimensions, et plus largement des dimensions psychosociales, est primordiale pour comprendre le développement professionnel des individus, des métiers, et des organisations. En effet, lors d'une transition professionnelle, différents processus sont à l'œuvre : l'acquisition de nouvelles compétences et connaissances (cognitives mais également sociales) ; des remaniements identitaires et leur reconnaissance, ainsi que la construction de la signification personnelle de cette transition (Zittoun & Perret-Clermont, 2001 ; Masdonati & Zittoun, 2012). D'autres processus, ont également été mis en avant (Olry-Louis & Arnoux-Nicolas, 2022) : la socialisation professionnelle et organisationnelle (Cohen-Scali, 2003 ; Croity-Belz et al., 2004); les processus d'ordre émotionnel (Olry-Louis et al., 2012 ; Olry-Louis, 2018, 2020; Thibauville et al., 2017) ainsi que des processus réflexifs et anticipatoires propres aux temporalités des transitions (Barbier & Thievenaz, 2013 ; Olry-Louis & Soidet, 2020). Les transitions psychosociales sont donc complexes à appréhender car des processus de différents niveaux y sont à l'œuvre. En fonction des situations personnelles et professionnelles, des expériences et histoire de vie de chacun, les sujets vont mobiliser plus ou moins ces processus, et ce, plus ou moins consciemment. Cette dynamique processuelle peut faciliter ou a *contrario* fragiliser, entraver le développement des personnes et des métiers (Miossec, 2011 ; Olry-Louis & Arnoux, 2022).

L'engagement dans des pratiques agroécologiques met en jeu ces différents registres de processus. Cet engagement, appréhendé dans notre thèse comme une transition psychosociale, suscite des questionnements, des doutes, des incertitudes, des remaniements en ceux qui les vivent (Baubion-Broye, 1998). Il montre que l'exercice d'un métier ne se limite pas à une activité dénuée de subjectivité. Les métiers se développent à travers les histoires singulières et collectives que les travailleurs entretiennent avec et dans leurs activités professionnelles (Scheller, 2022). De plus, l'expertise du métier est du ressort de ceux qui l'exercent au quotidien. Non seulement ce sont eux qui ont les connaissances spécifiques à leurs activités, mais c'est aussi à travers leurs intuitions, leurs émotions, leurs ressentis, qu'ils sont en mesure de penser leur travail. Salmona (2010) parle de « la pensée de l'action au travail », très présente chez les éleveurs et les artisans, en lien avec le rapport qu'ils entretiennent à la nature et au vivant. Selon elle, cette « pensée de l'action au travail, de l'action ordinaire, puise dans l'expérience personnelle et la mémoire de ceux qui enseignent le métier, elle intègre ces dimensions non prévues par la pensée rationnelle » (Salmona, 2010, p. 188). C'est pourquoi, à distance des approches rationnelles du travail qui cherchent à comprendre les changements en analysant les dimensions matérielles,

techniques ou cognitives du travail, nous prenons en compte la fonction psychologique du travail (Clot, 1999). Travailler, ce n'est pas seulement exécuter des tâches prescrites par autrui, c'est aussi se réaliser dans le travail mais aussi dans sa vie. Le travail est un acte social qui amène la réalisation de soi en tant que personne, mais c'est aussi un moyen de participer à la vie sociale. Le travail permet de participer à une histoire collective dans laquelle se développent des débats entre professionnels sur ce qu'il est juste ou pas de faire (au sens de la justesse), ce qui est efficace ou pas, de ce qui doit se faire ou pas. Travailler, c'est la possibilité de prendre des engagements pour soi, avec et pour d'autres, se développer et développer son métier.

➤ **Appréhender l'engagement dans des pratiques professionnelles plus durables comme un processus dynamique, subjectif et développemental**

Afin de contribuer à une meilleure compréhension des processus d'engagement dans des pratiques professionnelles plus durables, et *in fine* de mieux les accompagner, nous cherchons à **identifier et analyser les processus subjectifs et psychosociaux à l'œuvre dans la dynamique d'engagement des éleveurs dans des pratiques plus durables**. Au regard des éléments théoriques présentés précédemment, nous mobiliserons pour cela une lecture clinique et psychosociale des processus de construction du sens du travail et de remaniement identitaire.

Les modèles socio-cognitifs de l'engagement tels que nous avons pu les présenter dans le paragraphe 1 du chapitre 3, considèrent l'engagement comme un changement linéaire et qui procède d'une décision rationnelle. Or, s'engager ou ne pas s'engager dans certaines pratiques relève selon nous d'une dynamique complexe qui renvoie au rapport au réel de l'activité de travail et à ses dimensions subjectives. Ainsi, pour comprendre comment se construit la dynamique d'engagement ou de non engagement dans une pratique agroécologique, il est selon nous important d'explorer ce que les éleveurs font, mais aussi toutes les dimensions latentes qui se trouvent dans ce qu'ils choisissent de ne pas faire, dans ce qu'ils ne peuvent pas faire, de ce qu'ils diffèrent ou projettent de faire. L'engagement ne se limite pas à un choix entre deux possibles - « j'y vais-je / je n'y vais pas » -. Il relève d'une dynamique complexe qui s'inscrit dans une temporalité, qui amène à se questionner, sur son activité, ce qu'on fait et ce qu'on ne fait pas et pourquoi, mais aussi sur le sens et la place accordés au travail dans sa vie personnelle et sociale, tant sur le plan professionnel dans un collectif métier que plus largement dans ses différentes sphères de vie.

Une double approche clinique et psychosociale du travail nous semble en cela nécessaire pour appréhender cette dynamique. Nous avons ainsi choisi de nous appuyer à la fois sur le modèle de la socialisation plurielle et active (Malrieu, 1979 a et b, 2003 ; Baubion-Broye et al., 2013, Almudever & Dupuy, 2016) et sur le modèle de la clinique de

l'activité (Clot, 1999, Clot & Faïta, 2000, Clot & Simonet, 2015) pour comprendre la dynamique d'engagement ou de non engagement des éleveurs dans des pratiques plus agroécologiques.

Ces deux modèles ont en commun de s'intéresser aux dimensions humaines et subjectives du travail, notamment en considérant que le travail n'est pas qu'une activité de production de biens ou de services répondant à des objectifs techniques et économiques, mais qu'il est aussi une activité subjective, créative et développementale, tant sur le plan individuel que collectif. Ces deux modèles partagent des principes communs. Ils prennent en compte le contexte réel du travail. Ils laissent toute place à la subjectivité et considèrent le sujet acteur. Ils accordent une place centrale aux interactions sociales et organisationnelles ainsi qu'aux processus de développement. Si le modèle de la clinique de l'activité revêt l'intérêt de saisir l'activité de travail dans ses différentes dimensions, le modèle de la socialisation plurielle et active offre quant à lui une perspective plus holistique en considérant « qu'il faut sortir du travail pour comprendre le travail ». Ces deux modèles contribuent de manière complémentaire à la compréhension des pratiques de travail et au développement de préconisations visant à les améliorer.

Leur articulation nous semble pertinente pour comprendre la dynamique d'engagement des éleveurs dans la transition agroécologique notamment parce que leur travail ne peut se faire que dans un rapport quotidien au vivant, tant vis-à-vis de leurs animaux, que de l'organisation familiale dans laquelle il se trouvent et également dans le rapport affectif au métier porteur d'une histoire sociétale longue et très ancrée en France. L'approche historico-culturelle de l'activité de travail que développe à la fois le modèle de la socialisation plurielle et active et le modèle de la clinique de l'activité, nous semble pertinente pour comprendre par quoi a été traversé le secteur agricole et saisir en quoi cela a pu orienter les pratiques, les attitudes, et les structures de travail professionnelles d'aujourd'hui. Dans cette perspective, le modèle de la socialisation plurielle et active porte une attention aux histoires de vie et à l'interstructuration des histoires individuelles et sociales, alors que le modèle de la clinique de l'activité s'intéresse plus précisément à l'histoire du métier et de l'organisation du travail dans lequel celui-ci s'exerce. Ces deux modèles ont aussi en commun de considérer le sujet comme acteur à la fois de sa propre transformation, mais aussi des transformations de son travail. On l'a vu, le modèle de la socialisation plurielle et active considère les sujets comme acteurs de leur socialisation. Ils ne reçoivent pas passivement les attentes et prescriptions de leur organisation. Ils participent activement à la construction et à la négociation de leur identité professionnelle en fonction des interactions avec différents autrui et à différents temps de leur vie. Le modèle de la clinique de l'activité considère que les travailleurs ne se contentent pas de suivre des procédures établies. Ils sont activement impliqués dans le développement de leurs pratiques face aux défis et aux contraintes rencontrés dans leur activité quotidienne.

Pour finir, nous pouvons souligner que ces modèles considèrent que les sujets ont, sous certaines conditions, le pouvoir d'agir sur leur propre transformation, mais aussi le pouvoir d'impulser des changements collectifs. Ils accordent également un rôle majeur à ce qui fait conflit dans et sur le travail. Ils considèrent que ce n'est qu'en analysant ces conflits qu'il est possible, pour le sujet, de trouver les moyens de les dépasser en imaginant – individuellement ou collectivement – de nouveaux possibles. La clinique de l'activité et le modèle de la socialisation plurielle et active se concentrent tous deux sur la manière dont les individus naviguent à travers des tensions ou contradictions, mais ils le font avec des finalités sensiblement distinctes. La clinique de l'activité, vise davantage, par l'analyse de l'activité, la co-construction de référents communs et spécifiques pour améliorer les conditions de travail et la santé psychique des travailleurs œuvrant au sein d'une même organisation de travail ; le modèle de la socialisation plurielle et active se focalise davantage sur le processus de personnalisation des sujets. C'est-à-dire sur la construction de sens et le développement identitaire à travers l'appropriation des diverses influences sociales dont ils sont la cible et au regard de la pluralité de leurs ancrages dans différentes sphères de vie. Nous pensons que pour appréhender la TAE comme une transition psychosociale il est nécessaire non seulement de comprendre ce qui fait conflit dans l'activité de travail, mais qu'il faut également comprendre ce qui se joue pour les éleveurs socialement, dans leurs sphères de vie, et pour eux, dans leur identité propre.

La transition agroécologique est aujourd'hui source de tensions pour une majorité d'éleveurs héritant du système industriel prôné précédemment. Non seulement les éleveurs se voient de plus en plus confrontés aux incertitudes liées aux changements climatiques, mais en plus, ils subissent une injonction sociétale dissonante avec l'héritage historique de leur métier, qui les incitent à devoir repenser leur manière globale de travailler. Ce contexte fait émerger de nouveaux conflits sur le travail et les contraint petit à petit à devoir imaginer de nouveaux possibles.

La double référence aux modèles de la clinique de l'activité et de la socialisation active parce que plurielle permet selon nous d'apporter des éléments d'analyse et de réponse à l'objectif général de notre thèse. C'est une tentative originale de cette thèse que de montrer que ces deux modèles, avec leur spécificité, peuvent toutefois être conjointement mobilisés pour affiner la compréhension de la dynamique d'engagement – ou de non engagement – des éleveurs dans de nouvelles pratiques. En effet, au-delà de leur point de convergence, le modèle de la socialisation plurielle et active apporte une lecture complémentaire par rapport à la clinique de l'activité. Il analyse la transformation des pratiques professionnelles dans des situations de transition considérées comme des moments qui « permettent d'approcher les processus psychologiques et sociaux de la genèse et de la structure de cette transformation. » (Baubion-Broye, 1998, p. 7). Alors que le modèle de la clinique de l'activité privilégie l'analyse des activités de travail en situation. En outre, le modèle de la socialisation plurielle et active part du postulat que l'on ne peut pas comprendre le travail

sans analyser les relations que le sujet établit entre son travail et ses activités hors travail. Ce travail subjectif d'interrelation renvoie dans ce modèle au processus d'intersignification. Autrement dit, le sujet « donne à sa situation, à ses conduites et rôles, des significations singulières à partir des conduites qu'il développe et des rôles qu'il assume en d'autres situations de socialisation » (Baubion-Broye & Hajjar, 1998, p. 32). C'est par l'établissement de ces relations et le travail de construction de sens (d'intersignification) qui y est lié que le sujet est « actif ». « C'est à lui que revient de définir les termes du problème à résoudre, de procéder à des arbitrages entre des objectifs et des objectifs qu'il juge concurrents, d'évaluer le coût et les insuffisances des choix qu'il a fait, d'anticiper leurs conséquences sur soi et sur autrui » (Baubion-Broye & Hajjar, 1998, p. 40). Ce travail subjectif d'intersignification et de délibération entre plusieurs possibles contribuent au développement de la personne. Cette conception holistique nous semble primordiale pour comprendre la dynamique d'engagement dans la transition agroécologique, parce qu'il s'agit à la fois d'une transition professionnelle mais aussi d'une transition psychosociale compte tenu de la dimension familiale du travail en élevage et de la dimension sociétale de l'agroécologie. Par la considération d'un sujet actif, ce modèle met l'accent sur le processus de personnalisation qui permet aux sujets de sortir des formes d'aliénation qui peuvent être induites notamment par le poids de l'héritage familial dans le développement personnel. En clinique de l'activité, les situations de travail sont analysées au sein d'organisations de travail dans lesquelles la dimension familiale n'est pas directement impliquée. Or, dans le cadre du métier d'éleveur, il est primordial de comprendre comment ceux qui exercent aujourd'hui et vont devoir se projeter dans l'avenir, arrivent à se défaire du poids du double héritage qui reposent sur eux : héritage familial, dont tient particulièrement compte le modèle de la socialisation plurielle et active, et héritage du métier, que prend spécifiquement en compte la clinique de l'activité.

Ainsi, dans notre thèse, nous avons construit un cadre conceptuel mobilisant conjointement le concept de réel de l'activité proposé par la clinique de l'activité et le concept de personnalisation au cœur du modèle de la socialisation plurielle et active. Nous avons notamment retenu la notion de style professionnel (Clot & Faïta, 2000), qui correspond selon nous à une forme de personnalisation des manières d'exercer et d'incarner le métier, processus relativement proche du processus de personnalisation proposé par Malrieu. En effet, le processus de personnalisation du modèle de la socialisation plurielle et active et le style professionnel du modèle de la clinique de l'activité partagent une conception active de l'individu dans le travail, mais ils diffèrent dans leur focus et leur portée. Le processus de personnalisation se concentre sur la construction identitaire et le développement des rôles à travers les interactions sociales, tandis que le style professionnel se concentre davantage sur les pratiques et méthodes spécifiques adoptées pour accomplir les tâches dans le contexte du travail. Comme nous l'avons présenté précédemment, nous pensons que pour appréhender la TAE comme une transition psychosociale, il faut être en mesure de comprendre comment se développent les sujets, comment ils se construisent à la fois en tant que travailleur dans leur activité professionnelle (ce que propose d'analyse la

clinique de l'activité) mais aussi comment cette construction identitaire professionnelle est corrélée au développement plus global de l'identité des sujets comme sujets sociaux.

Ce double ancrage théorique vise à identifier et analyser, dans un contexte de transition agroécologique, **les processus subjectifs et psychosociaux à l'œuvre dans la dynamique d'engagement des éleveurs dans des pratiques plus durables.**

Plus précisément, au regard de notre positionnement théorique, nous postulons :

- que les éleveurs présentent différentes formes d'engagement dans des pratiques agroécologiques ;
- que la dynamique d'engagement des éleveurs dans des pratiques plus durables mobilise un processus subjectif d'intersignification. Autrement dit qu'elle relève du sens que donne l'éleveur à son activité de travail au regard de ses engagements et ancrages dans ses différents temps et lieux de socialisation ;
- qu'un espace dialogique, entre pairs, d'analyse clinique de l'activité de travail est susceptible de mobiliser un processus « d'intersignification collective » des activités pouvant être vecteur de développement de soi et du métier.

**TROISIÈME PARTIE : Une recherche
empirique**

Chapitre 4 : Méthodologie de recherche

Ce chapitre a pour objectif de présenter le dispositif construit pour mener notre recherche. Nous exposerons, dans un premier temps, comment notre approche du terrain nous a permis de poser un diagnostic des besoins des acteurs de ce secteur professionnel, qui nous a permis d'affiner notre problématique sur la dynamique d'engagement vers des pratiques plus durables. Nous expliciterons ensuite notre positionnement épistémologique et ses implications méthodologiques. Puis nous exposerons les caractéristiques de notre échantillon avant de présenter le dispositif de recueil de données, combinant les dimensions individuelles et collectives des dynamiques d'engagement. Puis nous terminerons en exposant les méthodes d'analyse que nous avons choisies pour traiter nos données.

1. Une méthode de recherche au plus près du réel de l'activité des éleveurs

Même si notre recherche ne s'inscrit pas dans une recherche-intervention, nous souhaitons qu'elle puisse éclairer les acteurs de terrain, tant les éleveurs concernés par la TAE que les agents de développement impliqués dans l'accompagnement de cette transition. Dans la conception de notre dispositif de recherche, nous avons donc cherché à articuler nos objectifs de recherche à des objectifs opérationnels, en analysant les besoins des acteurs du monde de l'élevage.

1.1. Diagnostiquer les besoins des acteurs pour faire émerger une problématique pertinente socialement et scientifiquement

Comme nous avons pu le voir dans le chapitre 1, la transition agroécologique invite l'ensemble des acteurs du développement agricole (agriculteurs, agents de développement, politiques, etc.) à repenser les pratiques de production agricole, et de ce fait, la nature des accompagnements et politiques proposés. Des recherches ont d'ores et déjà été conduites en ce sens, mais elles ne répondent cependant pas encore totalement aux besoins que nous avons pu identifier en nous immergeant dans différents réseaux de professionnels de l'accompagnement.

En effet, bien qu'aucune demande ne nous ait été directement adressée, nous avons souhaité construire notre recherche sur la base des enjeux scientifiques dans notre discipline, mais également des besoins des acteurs du terrain. Nous tenions à ce que notre question de recherche puisse contribuer à la fois à la production de connaissances théoriques, mais aussi aux réalités humaines auxquelles elles se consacrent, en apportant *a minima* un éclairage sur les problématiques que les acteurs du monde agricole rencontrent dans le cadre de la TAE. Pour cela, nous avons commencé par nous immerger dans le milieu

agricole, en interrogeant et observant différents acteurs pour comprendre leurs questionnements face à la TAE.

1.1.1. A la rencontre des institutions accompagnant les éleveurs

Dans cette thèse, nous avons en effet souhaité aller à la rencontre du terrain. Par cette expression, nous renvoyons bien sûr à la méthode de recueil de données par enquête et non en condition contrôlée, mais aussi à une posture d'immersion au plus près de la réalité des acteurs agricoles et notamment des éleveurs.

En effet, nous avons conduit une enquête de terrain qui a impliqué d'entrer nous-même dans le champ d'investigation pour collecter des données concrètes, contrairement au cadre d'un laboratoire dans lequel un chercheur tente d'exclure autant de facteurs externes que possible. Nous souhaitions étudier le travail des éleveurs dans leur environnement naturel afin d'explorer leurs comportements au plus près de la réalité de leur travail. Ce choix d'enquête sur le terrain a non seulement demandé du temps, mais il a également nécessité un fort engagement de notre part pour créer des relations de confiance suffisantes pour que les éleveurs acceptent de nous ouvrir leurs environnements personnels et de nous accorder du temps.

Nous nous sommes ainsi engagée dans différentes actions auprès de réseaux professionnels pour mieux comprendre les besoins en termes d'accompagnement, mais aussi pour acquérir le langage professionnel indispensable pour nous insérer dans ce monde professionnel.

Pour ce faire, nous avons eu l'opportunité de rejoindre le Réseau Mixte Technologique sur le Travail en agriculture (ex- Travail en élevage ; dont nous avons présenté certains travaux dans le chapitre 2) et de co-animer l'axe « accompagnement-formation : Construire des outils et des méthodes pour les enseignants et les conseillers ». Ce partenariat nous a permis de prendre contact avec différents organismes d'accompagnement afin de comprendre les besoins qu'ils identifiaient lors de leurs interventions dans le cadre de la TAE. Cela nous a permis d'interroger des agents de développement : trois au sein de la Chambre Régionale d'Agriculture Occitanie, deux du réseau Civam et de la FNAB³⁶, ainsi que trois agents de la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole. Tous nous ont dit que les dimensions humaines du travail étaient de plus en plus à prendre en considération dans les accompagnements des agriculteurs. Selon eux, ces dimensions du travail étaient encore plus importantes à prendre en compte actuellement parce que les agriculteurs, dont les éleveurs, sont plus compétents techniquement et économiquement qu'auparavant (certains ont une formation initiale d'ingénieur, il existe de nombreux modules de formations, ils ont souvent des trajectoires professionnelles riches,

³⁶ <https://www.fnab.org/>

etc.) et ils ont donc moins besoin de conseils techniques. Selon les agents de développement que nous avons interrogés, les éleveurs ont des attentes différentes vis-à-vis des accompagnements qui leur sont proposés : ils cherchent davantage des conseils pour améliorer leurs conditions de travail et pour avoir les moyens pour faire face aux questions sociétales qui leur sont adressées (bien-être animal, épuisement des ressources naturelles, usage des intrants, etc.). Ils souhaitent également que leur métier leur procure plaisir et reconnaissance et leur permette de se réaliser et d'avoir du temps libre (Servièrè et al., 2019). Un de ces agents a insisté sur le fait que les difficultés socio-économiques auxquelles les éleveurs sont confrontés les amènent à prioriser leurs réflexions et leur énergie sur le besoin primaire de vivre de leur travail, en particulier ceux qui sont dans une grande détresse économique et psychologique. C'est dans ce contexte que l'on peut situer l'application, *Décllic travail*³⁷, développée par l'Institut de l'Elevage et qui propose des leviers d'amélioration de la santé, de l'organisation et de la gestion des ressources humaines.

Parallèlement, dans ce contexte, ces agents d'accompagnement, issus d'organismes différents, expriment le manque de moyens et de compétences actuellement déployées pour faire face à ses situations. Certains ont cependant fait le choix d'aller sur ce type d'accompagnement parce qu'ils ont senti que c'était nécessaire, mais ils expriment les difficultés qu'ils ont, en termes de compétences, de changement de posture, mais aussi d'acceptation par les bénéficiaires et de légitimité institutionnelle vis-à-vis des choix politiques de leur structure pour s'engager dans de tels accompagnements. Certains ont suivi quelques formations pour aborder ces dimensions humaines du travail, mais la plupart disent que cela ne suffit pas. Ils disent manquer de temps et de moyens pour aller sur ce type d'intervention. De plus, ceux qui ont pu bénéficier de formations expriment un besoin de mieux comprendre ce qui se passe pour les éleveurs quand ils abordent avec eux ces dimensions du travail. Ils perçoivent que les éleveurs ont besoin d'en parler, que cela les aide mais ils ne savent pas vraiment ce que cela fait bouger chez eux, contrairement aux accompagnements techniques. Plus globalement, ils ont du mal à définir ce que recouvre cette question de l'accompagnement des dimensions humaines du travail.

Nous avons complété cette exploration des besoins des acteurs de l'accompagnement en créant des liens avec les animateurs du réseau InterAfocg grâce à notre participation au RMT Travail en agriculture. Cette association a la volonté de développer une approche holistique de l'accompagnement vers la TAE. Pour cette association, l'agroécologie n'est qu'une des composantes du travail des agriculteurs, composante qui, doit être pensée et développée en tenant compte du caractère systémique des exploitations. De plus, cette association place les agriculteurs au centre de leur réflexion et de leurs accompagnements : ils les considèrent comme des professionnels mais aussi et surtout comme des hommes et des femmes comme l'exprime le slogan de leur site

³⁷ <https://decllictravail.fr/>

« Accompagner des agriculteurs, des professionnels du monde rural, mais surtout des hommes et des femmes » (site de l'InterAfofcg, <https://interafocg.org/>). Il s'agit pour eux de les rendre acteur de leurs décisions et de développer leur autonomie, en prenant en compte leur histoire, leur culture et le milieu social dans lequel ils se trouvent comme l'explique la page « philosophie »³⁸ de ce même site. Ces perspectives opérationnelles sont proches de la posture épistémologique que nous souhaitons avoir et des modèles théoriques que nous mobilisons. Les liens que nous avons développés avec l'InterAfofcg nous ont permis d'avoir des temps d'échange avec ces animateurs pour comprendre quels étaient leurs problématiques d'accompagnement des éleveurs dans le cadre de la TAE, mais aussi de mieux comprendre les problématiques qu'ils avaient eux-mêmes identifiées chez les éleveurs. Ils nous ont d'ailleurs permis de participer deux fois aux journées nationales du réseau (cf. programmes en annexe 1), qui rassemblent de nombreux agriculteurs et éleveurs. Cela a été, pour nous, l'occasion de mieux comprendre leurs problématiques et de confirmer leurs besoins.

Nous avons également eu l'occasion d'échanger avec la chargée de Mission du Projet Alimentaire Territorial Pays Midi Quercy, qui nous a expliqué les objectifs politiques territoriaux et la mise en place d'actions incitant les agriculteurs du territoire à s'orienter vers des pratiques agroécologiques, dans le cadre d'un Projet Alimentaire Territorial (PAT).

Tous ces échanges ont corroboré les trois dimensions du travail en élevage (production, organisation, sens et identité) identifiées par le RMT Travail en élevage (cf. chapitre 1) pour accompagner le développement du métier, tout en mettant en avant l'amélioration de la qualité de vie au travail comme une préoccupation centrale des agriculteurs. C'est d'ailleurs pour cela que le RMT Travail en agriculture souhaite créer un réseau de conseillers « travail » afin que ces derniers montent en compétences pour développer des accompagnements en coaching, analyse des pratiques, analyse clinique de l'activité, etc. (cf. le rapport, non diffusable, du RMT à la DGER, juin 2023).

En revanche, à ce jour, très peu de recherches ont porté sur les dimensions psychosociales en jeu dans les dynamiques d'engagement et la manière dont celles-ci peuvent être mobilisées pour accompagner les professionnels concernés et le développement des métiers de l'agriculture. L'ambition de cette thèse, et les suites qui pourront lui être données, est ainsi de contribuer à une meilleure compréhension de ce qui se joue psychologiquement et socialement pour les éleveurs dans leurs rapports au travail, dans la singularité des situations dans lesquelles ils sont engagés, mais aussi dans les dimensions collectives du métier face à la TAE. Nous espérons ainsi apporter des éléments

³⁸ « Former des agriculteurs, des professionnels du monde rural mais surtout des hommes et des femmes. Permettre à chacun d'être dans un tissu social et rural, dans un milieu, dans un terroir, dans une réalité avec son histoire, dans sa culture, en même temps qu'être dans une économie... » (<https://interafocg.org/interafocg/philosophie>)

de compréhension permettant de former les agents de développement à la prise en compte des dimensions humaines du travail agricole.

1.1.2. A la rencontre d'éleveurs, pour mieux comprendre leur métier et leurs situations

Pour compléter cette première exploration du monde professionnel de l'élevage au travers des institutions qui accompagnent les éleveurs, nous avons rencontré des éleveurs, pour mieux comprendre leurs besoins et leurs questionnements vis-à-vis des évolutions de leur métier et la manière qu'ils vivent la TAE. Ces rencontres, en amont de notre recueil de données, ont aussi été l'occasion de nous imprégner des codes et usages de ce milieu, de mieux comprendre les pratiques et l'environnement professionnel de ces éleveurs et ainsi de nous préparer aux futurs entretiens que nous allons conduire pour le recueil de nos données.

Cela n'a cependant pas été sans difficulté. En effet, les éleveurs font partie des populations qui sont relativement peu accessibles. Il a été difficile de trouver et de rentrer en contact avec eux pour plusieurs raisons, liées à la nature même de leur travail et à leur mode de vie comme nous l'avons vu dans le chapitre 1 :

- **Absence de bureaux fixes** : Contrairement à d'autres professions où les individus peuvent être contactés dans un bureau ou un lieu de travail fixe, les éleveurs passent une grande partie de leur temps dans les champs ou dans les bâtiments d'élevage ;
- **Des horaires de travail exigeants** et une **charge de travail élevée**. Le travail d'éleveur implique des horaires très variables et souvent de grande amplitude, incluant des activités tôt le matin, tard le soir, et même les week-ends. En plus des tâches liées à l'élevage, les éleveurs doivent souvent gérer les aspects administratifs et économiques de leur exploitation. Cette charge de travail laisse peu de temps ou d'énergie aux éleveurs pour répondre à des contacts extérieurs ;
- **Problèmes économiques et de santé mentale** : Le stress, l'anxiété ou même l'épuisement peuvent amener certains éleveurs à se replier sur eux-mêmes, réduisant ainsi leurs interactions avec l'extérieur, ce qui peut les amener à refuser de prendre du temps pour parler de leur métier ;
- **Préférence pour les contacts directs** : De nombreux éleveurs privilégient les contacts directs et les relations de confiance, ce qui peut rendre les approches par des inconnus ou *via* des moyens de communication impersonnels moins efficaces ;
- **Isolement géographique** : Les exploitations agricoles sont souvent situées dans des zones rurales éloignées, loin des centres urbains. Cette situation géographique rend difficile l'accès aux éleveurs.

Ces caractéristiques, inhérentes à l'activité professionnelle des éleveurs, n'ont pas facilité nos rencontres avec ces derniers. C'est pourquoi nous avons choisi des approches

plus personnalisées et compréhensives pour établir un contact efficace. Dans ce but, nous avons cherché à créer un contact direct, en nous déplaçant sur certaines fermes et/ou par téléphone, *via* des personnes tierces. Nous avons également participé à des formations et des animations collectives spécifiques pour les éleveurs.

Pour cela, nous avons pris contact avec différents organismes en présentant notre sujet de thèse et notre volonté de créer des partenariats pouvant répondre à leurs besoins. Ainsi la Chambre de l'Agriculture de l'Ariège, en partenariat avec le CIVAM, nous a permis de suivre la formation « Travail et transition : accompagner les transformations du travail des agriculteurs-rices » (oct. 2020- fév. 2021 ; cf. annexe 2.1), proposé par le CIVAM de Loire Atlantique. Nous avons également pu participer à la formation « Réussir sa conversion à l'AB » en Ariège (avril-mars 2021 ; cf. annexe 2.2). Participer à ces formations a été pour nous l'occasion de rencontrer des éleveurs, d'analyser les questions qu'ils se posaient mais aussi de comprendre certaines pratiques professionnelles.

Lors de notre recherche de Master 2 en psychologie sociale et environnementale, nous avons démarré notre insertion dans le milieu de l'élevage, par un stage d'immersion d'une semaine (juin 2019) auprès d'une chevrerie en Haute Garonne. Durant ce stage, nous avons eu la possibilité non seulement d'observer une partie du métier d'éleveur, mais aussi de participer à certaines tâches : paillage de la chèvrerie, traite, transformation du lait en fromage, préparation des commandes, etc. Nous avons également conduit des entretiens exploratoires, à la fois lors de cette recherche de Master 2 (Berrier & Girard, 2019), mais aussi en début de thèse, en menant des entretiens téléphoniques compréhensifs auprès de différents éleveurs. Cette immersion dans le monde professionnel des éleveurs nous a permis de : 1) nous imprégner des codes et usages de ce métier dans la perspective d'une interaction plus efficace ; 2) de créer de contacts et des liens pour notre enquête ; 3) de faire le constat des besoins actuels en matière d'accompagnement des dimensions psychosociales pour le développement du métier d'éleveur dans le cadre de la TAE.

1.2. Un constat : l'invisibilité des dimensions psychosociales du travail des éleveurs

Cette première exploration du secteur professionnel agricole et plus particulièrement du métier d'éleveur nous a permis d'identifier différents facteurs, que nous qualifions de psychosociaux, au cœur des préoccupations de ces professionnels :

- Les éleveurs ont besoin de reconnaissance et de valorisation pour se sentir capable de faire face aux évolutions de leur métier. Ils ont besoin de sentir que leur contribution à la société est appréciée. Se sentir reconnu pour son travail est essentiel pour l'estime de soi, qui elle-même participe au développement du sentiment d'efficacité personnelle (Bandura, 2019) contrairement à la stigmatisation (Croizet & Martinot, 2003) que peuvent subir les éleveurs ;

- Les éleveurs ont besoin, pour cela, de soutien social (Merineau et al., 2020), c'est-à-dire d'avoir un réseau de soutien solide, que ce soit au sein de la famille, entre collègues ou dans la communauté, pour partager leurs expériences, obtenir des conseils et se sentir moins isolés. Cela peut être un soutien pour faire face aux défis économiques et climatiques actuels, comme les catastrophes naturelles ou les crises économiques.

Afin de surmonter ces épreuves, les éleveurs doivent développer une certaine résilience émotionnelle. Cependant les désaccords sur les manières d'y faire face peuvent aussi être sources de conflits interpersonnels, que ce soit au sein de la famille, avec des employés, des consommateurs, ou de conflits intrapsychiques face aux nouvelles lois et réglementations, et face aux fluctuations du marché. Ces situations de conflits peuvent être sources de stress, d'anxiété ou de dépression et perturber l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, d'autant plus que les éleveurs ont souvent du mal à séparer leur vie professionnelle de leur vie personnelle en raison des exigences du métier.

Pour autant, ces besoins restent invisibles dans les différentes recherches bibliographiques, interviews et observations participantes que nous avons menées au sein du réseau d'acteurs de l'accompagnement des éleveurs. Ce constat nous amène à nous intéresser à l'activité de travail non pas comme une activité objectivable et observable à part entière, mais bien comme une activité reposant sur des processus subjectifs, réflexifs, le travail étant également un objet de pensée (Vygotski, 2004). Comme nous l'avons montré dans le chapitre 2, ces processus ont jusqu'alors peu été explorés et pris en compte dans l'analyse du travail des éleveurs. Notre problématique (cf. p.84 du manuscrit) a été formalisée pour prendre en considération ces processus et ainsi permettre d'appréhender la dynamique d'engagement ou de non engagement dans de nouvelles pratiques. Prendre en compte ces processus, qui sont par nature invisibles, suppose de mobiliser une méthode qui soit adaptée à l'analyse de l'activité comme un processus qui évolue, et d'adopter une posture épistémologique s'inscrivant dans un paradigme socio-constructiviste.

2. Posture épistémologique et implications méthodologiques

2.1. Prendre en compte l'activité subjective du sujet par une posture clinique et une approche compréhensive

Comme nous l'avons vu dans le chapitre 2, les recherches sur la TAE étudient relativement peu les dimensions psychosociales liées à cette transition. Pourtant, comme nous l'avons vu dans le chapitre 3, une transition implique à la fois une transformation du monde dans l'espace et dans le temps, mais également une transformation conjointe du sujet agissant et de son environnement (Clot & Lhuilier, 2015 ; Almudever, 2017). Dans cette perspective, nous avons réfléchi aux moyens de mettre en œuvre une méthodologie

nous permettant de saisir les expériences subjectives des sujets (Bruner, 2010). Pour ce faire, il a été nécessaire de trouver une posture et une méthode de recherche qui permette d'appréhender les significations que les sujets attribuent à leurs actions, aux événements et aux phénomènes auxquels ils sont confrontés (Malrieu, 1984) au plus près du réel de l'activité professionnelle de ces derniers (Clot, 1999). Ce choix épistémologique a orienté notre dispositif vers une méthodologie par entretiens (individuels et collectifs). Mais cela a aussi impliqué, en tant que chercheuse, d'adopter une posture permettant aux participants d'oser s'exprimer sur ces dimensions, mais aussi de comprendre ce que vivent subjectivement les sujets lors de leurs expériences, en tenant compte du contexte socio-historique dans lesquels ils s'inscrivent, et dans leur rapport à autrui (Malrieu, 2001). Cela ne va pas sans considérer la place du chercheur dans une telle démarche, qui doit être en mesure de créer les conditions nécessaires à l'expression de la subjectivité des sujets pour tenter d'en dégager des significations (Barus-Michel & Giust-Desprairie, 2000, p.320).

Sur le plan épistémologique, cette thèse s'ancre donc dans une perspective socioconstructiviste, qui accorde une place centrale à la prise en compte de l'activité subjective du sujet, et de ses interactions à autrui, dans la construction du sens de ses expériences et dans l'élaboration de ses conduites (Doise & Mugny, 1981). En effet, nous estimons que les sujets ont besoin de s'appuyer sur les perceptions qu'ils ont de leur réalité et de leur vécu pour construire de nouvelles connaissances et perceptions en lien avec un contexte en évolution. Nous considérons ainsi que c'est en se référant à la fois à leurs expériences passées et présentes et aux interactions qu'ils peuvent entretenir avec différents autrui qu'ils peuvent apprendre, se développer et participer à la transformation de leurs milieux. Les deux modèles que nous mobilisons, la clinique de l'activité (qui fait partie des approches cliniques du travail) et le modèle d'une socialisation plurielle et active (qui relève d'une approche psychosociale développementale) s'inscrivent dans cette perspective. Notre recherche repose ainsi sur une posture psychosociale clinique qui laisse toute sa place à la subjectivité, en prenant appui sur les processus psychiques et sociaux des collectifs et des individus (Lhuilier, 2005). Nous souhaitons prendre en considération les récits tels qu'ils peuvent s'élaborer dans le temps, en recréant les situations, à travers ce que chaque personne reconnaît de soi dans les expériences intersubjectives qu'il fait (Giust-Desprairie, 2019).

De plus, nous avons adopté une approche compréhensive pour saisir les phénomènes subjectifs qui participent à la construction du sens (Charmillot & Seferdjeli, 2002). A cet effet, nous avons construit un dispositif de recherche dans lequel nous pouvons, en tant que chercheuse, dialoguer avec les réalités subjectives du travail en élevage au travers des récits des éleveurs, pour pouvoir contribuer à la production de connaissances mobilisables dans l'accompagnement de ces derniers. Ce cadre nous semble approprié pour créer des espaces de dialogues sur le travail, reposant sur l'analyse clinique des activités et plus globalement du travail, à partir des dialogues entre les éleveurs et la chercheuse psychologue du travail, mais aussi à travers la mise en place et l'animation d'un espace de

dialogues entre pairs, afin de comprendre, observer et produire une réflexion sur de nouveaux possibles professionnels, comme nous le verrons dans le paragraphe 1.3.2 du chapitre 5).

2.2. Choix méthodologiques pour explorer les dimensions invisibles de l'activité

Dans répondre à notre problématique (cf. chapitre 3), il ne s'agit pas d'observer des actions, mais d'être en mesure d'observer et d'analyser des processus qui ne sont pas directement accessibles puisqu'ils relèvent des manières de penser l'activité. Nous présentons donc dans un premier temps en quoi l'accès à ces processus n'est pas facile, avant de préciser quelles méthodes nous avons choisies pour les rendre « visibles ».

2.2.1. L'activité : un processus de perception et transformation du monde et de soi

Nous avons choisi d'appuyer notre dispositif sur une analyse clinique de l'activité de travail, ce qui permet d'observer et d'analyser la fonction de médiation qui existe entre le sujet et autrui, mais aussi de mettre les sujets à distance de cette activité, tout en mettant à jour les tensions psychiques interpersonnelles ou intrapsychiques, qui participent au développement des conduites ou à leur empêchement. En effet, questionner les dimensions humaines de l'activité de travail positionne les interlocuteurs dans une réflexivité qui leur semble moins intime que lorsque les échanges sont centrés sur eux, en tant qu'individu ayant des affects (approches psychologiques classiques), et cela permet une réélaboration clinique de l'engagement, de la part d'eux, investie dans leur travail.

Cependant, analyser les processus à l'œuvre dans la dynamique d'engagement dans de nouvelles activités, tel que nous souhaitons le faire, n'est pas chose aisée parce l'activité ne se réduit pas à la mise en œuvre d'actions observables et objectivables, mais à ce que le sujet en fait dans le temps et l'espace, sur le plan physique, mental et social (Barbier, 2017). Cette transformation repose, selon cet auteur, sur les perceptions qu'ont les sujets du monde et de leur environnement, au regard des affects qu'elle génère chez eux, et donc sur des processus psychiques qui sont invisibles et parfois inconscients pour le sujet qui la met en œuvre (Scheller & Clot, 2001). De plus, l'activité repose sur différents processus qui la rendent vivante parce qu'elle se transforme et se développe selon les environnements, les conditions d'exercice et les processus psychologiques que les sujets mettent en œuvre (Vygotski, 1978). Cependant, comme Y. Miossec (2017) a pu le montrer :

“ parler du travail ” ne va pas de soi. Le “ travailler ” n'existe pas, et encore moins spontanément, comme objet disponible à l'esprit et qu'il suffirait de

mettre en mots. Même si tout un chacun peut parler de son travail, une discussion et une réflexion qui tiennent compte de la complexité de l'activité ordinaire ne sont pas possibles « naturellement », même si elles peuvent avoir lieu dans des contextes ouverts au dialogue » (p. 39)

La réflexivité sur son propre travail n'est donc pas toujours facile à mettre en œuvre car l'activité est « le fruit d'une histoire au cours de laquelle ils [les professionnels] se sont essayés à plusieurs modes opératoires avant d'en sélectionner un. Ils ont aussi oublié l'épaisseur de cette histoire et ses épisodes » (Miossec, 2011, p. 59). Tout l'enjeu de notre dispositif a été de d'amener les élèves à s'engager dans cette réflexion en mettant en place des méthodes qui permettent de provoquer ces processus réflexifs.

2.2.2. Le dialogue comme moyen de revisiter son activité pour penser de nouveaux possibles

Pour cela, nous avons construit un dispositif fondé sur les récits des sujets et les dialogues que cette mise en récit provoque, en interne au sujet, mais aussi dans son rapport aux autres (Privat & Scarpa, 2019). Nous avons donc choisi de recueillir les récits des élèves, relatifs à leur travail, pour être en mesure, non pas de recueillir des informations rationnelles et objectivables sur le travail, mais bien une réflexion narrative où se mêle le rationnel et le sensible des histoires individuelles et collectives (Giroux & Marroquin, 2006).

Dans cette perspective, nous nous sommes appuyées sur ce que Malrieu (2003) nomme les « dire autobiographiques ». Selon lui, les dire ne sont pas de simples narrations, ils permettent aux individus de revenir sur leurs expériences passées, de les revisiter pour construire le sens des conduites qu'ils ont eues pour s'adapter aux situations qu'ils ont rencontrées, mais aussi pour se projeter dans les expériences futures qu'ils vont vivre. Le récit a une fonction essentielle dans la construction de soi. En effet, « la construction de la personnalité ne semble pouvoir se faire sans cette capacité de raconter » (Bruner, 2010, p. 77). Ceci renvoie à la question de l'intertextualité développée par Bakhtine (1977, 1984), qui considère qu'à travers le récit d'un individu, il y a les traces des mots d'autrui, à la fois les énoncés prononcés par des individus côtoyés par le sujet, mais aussi les œuvres et productions culturelles que le sujet a rencontrées dans sa vie. En situation d'incertitude, de crise, de conflit, le sujet travaille ces énoncés pour les modifier, se les approprier ou s'en démarquer, selon la place qu'il donne aux autres qui les ont prononcés. Pour Bakhtine (1977, 1984) comme pour Malrieu (2003), le récit a pour fonction d'organiser les expériences vécues et de donner du sens à la vie, et permet de se projeter dans l'avenir. La

capacité à mettre en récit son expérience, participe à la construction du sens de ces expériences, parce qu'elle permet de revenir sur son passé de façon sélective et de se préparer au futur (Bruner, 2010, p. 78). C'est lorsque l'individu est confronté à l'imprévu, aux incertitudes, que le récit qu'il adresse à autrui lui permet de s'engager dans une réflexion sur le sens qu'il attribue à ces imprévus pour les intégrer dans sa propre histoire (Ricoeur, 1991). C'est à travers la mise en récit de lui-même que le sujet construit son identité, c'est-à-dire fait entrer en dialogue les différentes voix, internes et externes qui composent son identité (Malrieu, 1977; Baraud, 2016). Pourtant, le récit se crée dans un rapport à l'interlocuteur, articulé avec un rapport aux autres, aux institutions et aux groupes dans lequel le sujet est inséré (Baraud, 2016).

Dans une perspective clinique, notre dispositif de recherche a donc été centré sur le récit des sujets et nous avons considéré comme le matériau à interpréter ce qu'ils ont énoncé en différé sur leurs activités (Simondi, 2008). Nous souhaitons mettre les élèves en posture d'auto-analyse de leur rapport à l'activité, pour observer les processus de réflexion sur l'action et les possibles transformations que cette réflexion peut engendrer pour eux (Clot, 2008). Nous partons ainsi du postulat selon lequel « l'expérience du travail dépend [...] de la singularité du sujet, de son histoire, de ses étayages sociaux, mais le sens de l'éprouvé est aussi une construction sociale » (Lhuilier, 2006, p. 206). Selon nous, cette approche permet de poser les conditions nécessaires pour que la personne en vienne à parler de son expérience et de son vécu, à en construire le sens plutôt que de rationaliser ou présenter des fonctionnements socialement valorisés. Nous considérons que c'est à travers la verbalisation de leurs activités, que ce soit en face à face entre deux interlocuteurs, ou dans un groupe, que les sujets peuvent donner à voir ce qu'ils pensent, à travers la manière de discuter, de mettre en avant certains faits, de justifier certaines pensées ou actes, dans la manière de choisir d'adresser certaines informations. C'est dans les rapports entre le langage, le dialogue et l'interaction qu'il est possible de développer, tant au plan clinique que théorique, la compréhension, l'explicitation et la formalisation des liens entre la pensée et le langage et les processus de développement que ces liens permettent (Faïta, 2001). Le dialogue est une autre façon de faire part de son récit mais c'est aussi un moyen de voir comment cette action de discussion et de réflexion participe aux processus de développement de la dynamique d'engagement.

Dans la lignée de ces auteurs, et avec une posture clinique, nous avons choisi de créer des espaces permettant aux élèves d'instaurer des dialogues de soi à soi, ou de soi à autrui, pour mettre à jour à la fois les processus d'analyse de leur situation, mais aussi les processus leur permettant l'élaboration des dynamiques d'engagement vers de nouveaux possibles.

2.2.3. Des espaces de dialogue pour analyser les processus réflexifs d'engagement dans de nouvelles pratiques

Nous avons créé un dispositif de recherche autour de différents espaces de dialogues qui permettent aux éleveurs de se positionner en tant qu'expert de l'analyse de leur travail pour qu'ils puissent eux-mêmes élaborer les savoirs nécessaires à leur décision de s'engager ou non dans des pratiques agroécologiques. Nous nous appuyons en cela sur Malrieu (2003), qui écrit que, dans la vie, quelles que soient les circonstances, une vie intérieure se déroule à travers :

Des dialogues entre les multiples expériences des sujets. [...] A partir des relations aux autres [...] qui provoquent dans le sujet ses évaluations premières que sont les réactions affectives, ses émotions, les désirs, les craintes... et qui se prolongent en attitudes et sentiments. (Malrieu, 2003, p. 19)

Pour Malrieu, c'est également au sein de ces dialogues que s'opère le processus de personnalisation (cf. chapitre 3) qui permet l'engagement ou non dans de nouvelles conduites et c'est dans la conversation que le sujet peut : « construire une insatisfaction à l'égard des pratiques habituelles, moment de crise affective, de critiques et de rejet, de désignification des entreprises jusqu'alors assumés » (Malrieu, 2003, p.21) ; 2- « l'invent[er] de nouvelles fins et de nouvelles conduites, susceptibles de répondre aux aspects de la situation, individuelle et humaine, que le sujet avait jusqu'à alors méconnus » (Malrieu, 2003, p. 21).

C'est dans cette lignée que nous avons expérimenté un dispositif de recherche qui nous a permis de suivre l'émergence des thèmes qui préoccupent les éleveurs, mais aussi d'observer, à travers les dialogues, les ruptures et déplacements, ainsi que le développement du sens des dynamiques d'engagement dans de nouvelles pratiques. Il s'agissait de pouvoir observer et analyser comment, par la clinique de l'activité, il est possible d'amener les éleveurs à réfléchir aux déplacements possibles entre ce qu'ils vivent comme une réalité du quotidien de leur travail et ce qui peut être envisagé comme perspectives d'évolution collective de leur métier, telles que certaines pratiques agroécologiques le proposent.

3. Le dispositif de recherche : des entretiens cliniques *in situ* et un entretien collectif d'analyse des pratiques entre pairs

Pour pouvoir explorer l'activité de travail des éleveurs dans ses dimensions subjectives, nous avons choisi de construire un dispositif leur permettant de nous adresser leurs propres récits, individuellement, sur leurs fermes, dans leur environnement et dans les conditions qui les mettaient les plus à l'aise. Nous avons ainsi conduit des entretiens cliniques *in situ* permettant d'aborder les situations singulières (cf. le paragraphe 3.2.1 du chapitre 4) et la réflexivité de chaque éleveur par rapport à son propre travail. Nous avons aussi mis en place une séance d'analyse des pratiques entre pairs afin d'analyser les dialogues autour des pratiques du métier (cf. le paragraphe 3.2.2, aussi appelé par la suite « entretien collectif d'analyse des pratiques professionnelles ». Avant de présenter ce dispositif en trois temps, nous présentons ci-après notre échantillon.

3.1. *Celles et ceux qui ont constitué notre échantillon*

Pour recruter les participants de notre recherche, nous avons, dans un premier temps, défini les critères d'inclusion suivants :

- des éleveurs de ruminants (ovins, bovins, caprins) : utilisateurs de prairies pour l'alimentation de leurs troupeaux, qui sont au cœur de la transition agroécologique (Michaud, 2023 ; Jouven et al, 2022b ; Benoit et al, 2024) ;
- exerçant ce métier depuis plusieurs années : nous souhaitons retenir ce critère afin d'être en mesure d'observer, non pas des dynamiques d'entrée dans le métier, mais bien des dynamiques en cours de parcours, pour ainsi pouvoir analyser l'historicité ;
- occupant actuellement les responsabilités de chef d'exploitation (associé ou non) et non de salarié : afin de nous assurer qu'ils étaient en position de prendre des décisions de changements dans leur exploitation et non pas sous la responsabilité de quelqu'un ;
- ayant leur exploitation en région Occitanie : cette région représente une diversité de profils d'exploitation de ruminants et une politique agroécologique y est affichée³⁹ ⁴⁰.

Nous avons pu ainsi nous rendre sur 13 exploitations et rencontrer 25 éleveurs.es dont les caractéristiques socioprofessionnelles sont les suivantes (cf. tableau 3).

³⁹ <https://www.laregion.fr/Au-coeur-de-la-transition-agroecologique>

⁴⁰ <https://www.laregion.fr/Pour-une-agriculture-de-proximite-et-de-qualite>

Tableau 3 : Caractéristiques socioprofessionnelles des éleveurs enquêtés et de leurs exploitations

Prénoms anonymisés	Statut professionnel	Reprise exploitation familiale	tranche d'âge (CSP INSEE)	certification ou label	Affiliation syndicale	filière	Surface de l'exploitation	taille du troupeaux	circuit de vente	autres activités
Jacques	chef exploitation	oui	25-49 ans	AB	Confédération Paysanne	Bovin lait	80	30	Coopérative lactalis	RAS
Antoine	chef exploitation	oui	50 ans et +	AB	Jeunes Agriculteurs	Bovin viande	?	09/02/00	coopérative et tentative de création d'un drive	RAS
Pauline	chef exploitation	non	50 ans et +	RAS	FNSEA	Caprin lait	15	60	direct : marchés, fermes, amap	RAS
Jérémie et Claire	Associé avec son frère et participation de sa femme	oui	50 ans et +	AB	Confédération Paysanne	Bovin viande	150	200	Bigard	RAS
Emma et Edgar	Associés entre conjoints	oui	25-49 ans	RAS	?	Caprin lait; Bovin viande	60	240 chèvres, 70 chevrettes, 15 boucs, 40 vaches, 2 taureaux	fromagerie artisanale; maquignon	RAS
Marc	associés entre conjoints	oui	25-49 ans	AB	Confédération Paysanne	Ovins viande, chevaux	60 PAC	100	direct, marché, livraison	gîte, maraichage (femme), chevaux, activités syndicales et associatives
Maude et Sacha	associés entre conjoints	issu du milieu agricole mais pas de reprise de la ferme	25-49 ans	AB	Confédération Paysanne	Ovin lait, caprin lait, bovin viande	30	80 brebis, 30 chèvres, 6 vaches	directe: marchés	transformation
Madeleine et Jean-Baptiste	Associés entre conjoints	oui	50 ans et +	AB en 2019	FNSEA	Bovin viande	115	40 limousines	vente directe en bio pour partie le reste en conventionnel à maquisard (Espagne)	RAS
Jean	associé avec ses parents	2018	25-49 ans	RAS	Jeunes Agriculteurs	Bovin lait	20	60	coop laitière	RAS
Jules	associé avec ses parents	oui	25-49 ans	RAS	?	Bovin viande, fruits	?	maquignon	coop	RAS
Benoît et Jean-François	associé avec son fils	2009	25-49 ans	Label rouge	FNSEA	Ovin viande et lait	140	300+400	directe pour la viande et coop lait	RAS
Manon, Fabienne et Paul	Associée avec ses parents	non	15-24 ans	AB depuis 10 ans	Confédération Paysanne	bovins, ovins, porcs	135,48 SAU et 293 surface graphique	250 brebis, 15 vaches et veaux, 6 truies, 2 verrats	vente directe marchés locaux	découpe/transformation
Victor et Myriam	Associé avec sa femme	oui	25-49 ans	sorti de l'AB	Jeunes Agriculteurs	bovin	150	90	directe et maquignon	RAS

Notre population était composée majoritairement d'hommes, et la tranche d'âge la plus représentée est celle des 25-49 ans (cf. tableaux 4 et 5):

Tableau 4 : Répartition des éleveurs rencontrés par sexes

nombre d'éleveurs ayant participé aux entretiens	25
nombre d'hommes	16
nombre de femmes	9

Tableau 5 : Répartition des éleveurs rencontrés par tranches d'âges

15-24 ans	2
25-49 ans	12
50 ans et +	11

Quant aux 13 exploitations, sur lesquelles exercent ces 25 éleveurs.es, elles se répartissent par départements et par filières de la manière suivante (cf. tableaux 6 et 7):

Tableau 6 : Répartition des exploitations enquêtées par départements occitans

Haute Garonne	1
Hautes Pyrénées	2
Ariège	1
Tarn et Garonne	9

Tableau 7 : Répartition des exploitations enquêtées par filière de production

Bovin	9	de 15 à 90 animaux
ovin	4	de 100 à 400 animaux
caprin	2	de 60 à 250 animaux

Deux exploitations ont plusieurs filières : l'une d'entre elles a à la fois un élevage de caprins et de bovins, et une autre exploitation a un élevage de bovins, un élevage d'ovins et un élevage de porcs.

Deux exploitations ont à la fois une production de viande et de lait, mais la plupart sont en viande (cf. tableau 8).

Tableau 8 : Répartition des exploitations enquêtées par types de production

lait	6
viande	10

Sur les 13 exploitations, 6 sont en Agriculture Biologique et 1 en Label Rouge.

Pour 11 des 13 exploitations, il s'agit de situations de reprise d'activité familiale. Seules trois exploitations sont gérées par un seul éleveur ; pour les autres, le travail se fait en famille (avec les parents, la conjointe, d'autres personnes de la famille), et dans une des exploitations un salarié est mobilisé pour la traite. Dans le cas des exploitations où le travail se fait en couple, soit la conjointe exerce une activité professionnelle complémentaire en dehors de la ferme, soit elle a eu un parcours professionnel hors activité agricole avant de s'investir sur la ferme.

En complément aux caractéristiques socioprofessionnelles ci-dessous, nous avons également répertorié les caractéristiques des trajectoires professionnelles de ces éleveurs et les marqueurs historiques de leurs exploitations, que nous avons résumé ci-après sous la forme de biographies succinctes :

- **Jacques :**

Jacques a une trentaine d'années. Il est fils d'éleveurs depuis plusieurs générations. Il a d'abord pensé faire un autre métier, mais il a finalement rejoint l'activité familiale, comme associé, avec ses deux parents. Il est ensuite passé chef d'exploitation seul, en 2020, au moment du départ en retraite de ses parents. Il s'occupe d'un élevage de 30 vaches laitières, et il continue de produire en Agriculture Biologique par conviction et à vendre sa production à une grosse coopérative laitière, comme ses parents. Il exprime son désarroi face aux prix du lait qui lui sont proposés, et également face à la charge de travail à laquelle il est confronté, notamment les travaux d'aménagement qu'il doit mettre en place dans une exploitation vieillissante.

- **Antoine :**

Antoine a une cinquantaine d'années. Il est fils d'éleveurs depuis plusieurs générations. Il a travaillé 20 ans dans l'industrie mécanique en tant que technicien méthode avant de se former à l'agriculture et reprendre la ferme familiale en 2006, en raison des problèmes de santé de ses parents. Il gère un élevage de 40 vaches allaitantes, passé en Agriculture Biologique en 2010 par conviction et parce que le système de production de ses parents était très proche des normes de l'AB. Il vend à une coopérative locale et cherche à développer d'autres circuits de vente de proximité. Il rencontre des difficultés à absorber la charge de travail héritée de l'organisation familiale et cherche des solutions pour vendre sa production localement.

- **Pauline :**

Pauline a plus de 50 ans. Elle n'est pas issue du milieu agricole. Elle a démarré sa ferme avec sa mère en 1980, d'abord comme aide familiale, puis comme associée en 1989. Elle et sa mère avaient décidé de demander la certification AB, dans les années 2000, parce que leur système était très proche mais Pauline a préféré ensuite en sortir en raison des contraintes administratives et financières. Elle transforme et vend toute sa production localement : à la ferme, sur les marchés et en AMAP. Au moment des entretiens, elle rencontre de grosses difficultés financières qui l'amènent à envisager son départ en retraite.

- **Jérémie et son frère :**

Jérémie a plus de 50 ans. Il est fils d'éleveurs depuis plusieurs générations. Il a toujours fait ce métier. Aujourd'hui, il est associé à son frère et travaille avec d'autres membres de la famille qui sont à proximité. Il gère avec son frère 200 vaches allaitantes (environ 100 mères) et ils ont fait certifier la ferme en Agriculture Biologique. Ils ont choisi de vendre leur production à l'entreprise Bigard parce qu'ils y trouvent un équilibre « économie/charge de travail/satisfaction ».

- **Emma et son mari :**

Il s'agit d'un couple d'éleveurs d'une trentaine d'années. Le mari a repris la ferme de ses parents et Emma était agent comptable avant de prendre en charge l'élevage caprin de sa belle-mère (240 chèvres, 70 chevrettes, 15 boucs). Son conjoint s'occupe du troupeau de bovins (240 vaches, 2 taureaux). Ils ont des pratiques proches de l'AB mais ne veulent pas demander la certification. Ils ont arrêté de livrer à la coopérative laitière pour se tourner directement vers une fromagerie artisanale locale. Ils ne gèrent pas la vente (même si cela pourrait être un souhait pour Emma).

- **Marc et sa conjointe :**

Marc et sa conjointe ont une trentaine d'années. Marc a repris la ferme de ses parents qui s'étaient installés en 1986. Après une formation dans le domaine de l'environnement, Marc a intégré la ferme de ses parents pour poursuivre l'élevage des 100 brebis viande et de 4 chevaux (pour les promenades et le portage). Il a souhaité passer en AB par conviction et a obtenu la certification en 2000. Il vend en circuit court, sur les marchés, en livraison et à la ferme.

- **Maude et son conjoint :**

Ils ont tous les deux une trentaine d'années. Son conjoint est fils d'éleveur mais elle a souhaité s'éloigner du système d'élevage familial en changeant de région et de manière d'exercer son métier d'éleveur. Son conjoint s'est installé en 2003 et Maude l'a rejoint en 2009. Ils ont 80 brebis, 30 chèvres, et 6 vaches pour produire le lait qu'ils transforment eux-mêmes en fromage. Ils ont choisi, dès leur installation, d'être en AB par conviction et de vendre en circuit court de proximité, sur les marchés et à la ferme.

- **Madeleine et son mari, Jean-Baptiste**

Tous les deux ont plus de 50 ans. Son mari a repris la ferme de ses parents qui étaient en bovins lait. Face à de grosses difficultés financières et de charge de travail, Madeleine a convaincu son mari de changer de système pour passer en bovin viande et en AB en 2019. Aujourd'hui ils ont 40 vaches et essaient de développer la vente directe en livraison.

- **Jean et ses parents :**

Jean a une trentaine d'années. Il a d'abord été chauffeur ramasseur de lait puis a décidé de s'installer avec ses parents, contre leur avis, en 2018. Ils ont 60 vaches allaitantes, et vendent leur lait à une grosse coopérative. Jean souhaite moderniser la ferme dans la perspective du départ en retraite de ses parents.

- **Jules et ses parents :**

Jules a une trentaine d'années. Il est ingénieur agronome et a d'abord travaillé dans un institut technique. Il s'est ensuite installé avec ses parents en 2014. Ils ont un troupeau de 70 vaches allaitantes et une importante activité de production de fruits. En ce qui concerne la vente, pour la viande, ils passent pour l'instant par les circuits longs mais Jules a un projet de collaboration locale avec un boucher et par les circuits courts de proximité (marché et magasins) pour les fruits. Il est en cours de réflexion sur la réorganisation et réorientation de l'exploitation dans la perspective du départ en retraite de ces parents dans les 2 ans à venir.

- **Benoît et son fils :**

Benoît est proche de la retraite. Il a repris la ferme de ses parents et grands-parents. Il travaille avec son fils qui a environ 30 ans et s'est installé avec lui en 2009 sur la ferme familiale héritée des grands-parents qui avaient démarré dans les années 50. Benoît a d'abord développé un troupeau de 300 brebis viande en Label Rouge, et son fils a souhaité monter son propre troupeau de 400 brebis laitières. Ce dernier s'est orienté vers l'agriculture de conservation des sols en développant notamment le semis direct. Benoît a développé la vente directe pour la production de viande et son fils passe par une coopérative pour le lait.

- **Manon et ses parents :**

Manon a une vingtaine d'années. Elle vient de finir ses études en agriculture, et s'installe avec ses parents. Ils ont 250 brebis, 15 vaches et veaux, 6 truies et 2 verrats, en production viande. Ils sont en cours d'installation d'un atelier de découpe et ils vendent tout en circuit court, sur les marchés à proximités. Ils sont passés en Agriculture Biologique,

il y a environ 10 ans parce que leur système était déjà très proche de ce mode de production et aussi parce que c'était un moyen de valoriser leurs produits. Manon souhaite poursuivre en ce sens par conviction mais elle a aussi des projets de petites modernisations pour travailler dans de meilleures conditions et être plus efficace.

- **Victor et sa femme :**

Ils ont tous les deux une trentaine d'années. Victor a repris l'exploitation de son père après avoir travaillé dans les Bâtiments et Travaux Public. La transmission de l'exploitation, qui s'est faite officiellement en 2014, a été, et semble toujours, difficile. Non seulement son père lui a dit très tôt qu'il ne souhaitait pas qu'il reprenne la ferme, mais il était également en désaccord sur le système d'exploitation à mettre en place. Aujourd'hui, Victor n'est plus associé à ses parents qui se sont retirés de la ferme. La ferme était en Agriculture Biologique, mais Victor et sa femme ont décidé de sortir de ce type de production parce que cela ne correspondait pas à leur manière de travailler. Ils ont aujourd'hui 90 vaches allaitantes, et ont récemment débuté la vente directe à la ferme. Sa femme a aussi le projet de s'installer en brebis lait, suite à son expérience en tant que salarié dans cette filière sur une autre ferme.

3.2. Un dispositif de recueil des données combinant trois espaces de dialogues

Dans la lignée de la clinique de l'activité, nous avons choisi de mettre en place un dispositif mettant les éleveurs en réflexivité sur les différentes dimensions de leur travail afin d'observer dans leurs récits comment ils analysent et repensent eux-mêmes leur travail. Il ne s'agit pas d'accéder aux processus d'engagement ou de non engagement relatif aux faits objectifs, mais bien d'accéder à la subjectivité et aux dimensions psychologiques, à partir de ce que les éleveurs souhaitent dire de ce qu'ils font, et à partir de ce qu'ils peuvent mettre en jeu, rejouer et transposer dans les espaces de discussions sur le travail que nous leur proposons.

Nous avons cherché à mettre en place des espaces de dialogue et d'analyse du travail afin de révéler :

- une historicité du travail des éleveurs, tel que vécu par ces derniers, mais aussi tel que perçu comme prescriptifs des choix actuels et donc entrant en conflits avec les perspectives de développement envisagées par ces mêmes éleveurs ;
- des processus intra-individuels montrant soit une forme de résistance à la perspective de s'engager dans de nouvelles pratiques, soit au contraire, des processus d'élaboration de nouvelles manières de penser le travail.

Cela supposait que nous nous arrivions à :

- assurer l'expression et la réception, sans jugement, ni à priori, des dires des éleveurs ;
- soutenir cette expression par la mise en place d'un espace sécurisant permettant de sortir des discours rationnels classiques sur le travail en agriculture ;
- faciliter l'expression des affects dans le rapport au travail dans ses dimensions symboliques et émotionnelles ;
- faciliter la prise de recul sur l'analyse de l'activité qui aura été initiée à des temps, et des espaces d'expression et de dialogues différents.

Notre dispositif a ainsi été construit pour proposer trois temps de réflexion aux éleveurs (cf. figure 9 ci-dessous) :

- deux temps de recueil des discours des éleveurs sur leurs exploitations, dans leur environnement professionnel de proximité à travers des entretiens cliniques (Castarède, 2013) et des observations participantes (Lapassade, 2002, p.392) ;
- un temps de recueil des dialogues au sein d'un collectif de pairs par l'animation d'une séance d'analyse des pratiques professionnelles (Giust-Ollivier & Oualid, 2015).



Figure 9 : Le dispositif de recueil des données en trois temps

3.2.1. Deux entretiens cliniques et des observations participantes

3.2.1.1. Le choix d'entretiens cliniques *in situ*

En cohérence avec notre posture clinique, nous avons choisi de mobiliser la méthode de l'entretien clinique à visée de recherche (Castarède, 2013), outil qui permet d'organiser les échanges portant sur les façons d'être au monde. En effet, cet outil place le sujet et son récit au centre de l'attention des protagonistes de l'entretien. Il permet d'accéder aux informations subjectives des individus (biographie, représentation personnelle) par l'exploration du fonctionnement psychique, à travers l'expérience vécue du sujet, mais aussi des phénomènes interactifs que les sujets ont pu avoir au sein de différents groupes sociaux comme la famille, le travail, etc. (Castarède, 2013). Selon Olry-Louis (2015), l'entretien clinique, grâce à l'attention portée par le praticien/chercheur au point de vue de son interlocuteur, permet de comprendre le fonctionnement psychologique d'un sujet en se centrant sur son vécu en la relation avec ses différentes expériences. La conduite de ces entretiens est volontairement peu directive car il s'agit, non pas de recueillir des informations relatives aux attendus de l'interviewer, mais de « faire éprouver des expériences de transformation/reconstruction de soi » (Olry-Louis, 2015, p.5) aux participants. L'entretien clinique permet de recueillir des données qualitatives riches, telles que des anecdotes, des récits personnels et des perceptions subjectives, qui ne peuvent pas être capturées de manière adéquate par des questionnaires. Ces informations peuvent offrir une compréhension approfondie, nuancée et individualisée des situations, et ainsi mieux comprendre les dynamiques humaines et contextuelles complexes et interconnectées qui se jouent dans les activités.

Nous avons choisi de mener ces entretiens « *in situ* », c'est-à-dire sur les fermes et dans les conditions d'activités souhaitées par les participants (pendant un tour de ferme, lors d'un repas, lors de la préparation des commandes, etc.).

Précision :

Dans la suite de cette thèse, lorsque nous utilisons le terme « entretien », nous faisons référence aux deux entretiens cliniques que nous avons conduit sur chaque ferme. Nous avons en effet conduit 2 x 13 entretiens cliniques *in situ*, soit 26 entretiens, mais plusieurs personnes de l'exploitation pouvaient être présentes à ces entretiens. Ils correspondent ainsi à 13 exploitations, sur lesquelles nous avons rencontré 25 éleveurs.

Cette approche nous a ainsi permis également de faire des observations participantes (Lapassade, 2002) et d'être en immersion dans la vie sociale des éleveurs en participant à certaines de leurs activités professionnelles et/ou personnelles (repas, discussion avec des voisins, etc.). Ainsi conduits sur les fermes, ces entretiens nous ont permis d'être au plus près du réel de l'activité des éleveurs, en respectant les conditions d'intimité propres à chaque éleveur (sur sa ferme, dans les conditions qui lui convenaient, en présence ou non d'autres membres de la ferme et ou de la famille, la durée qu'il souhaitait, sans une conduite

directive de l'entretien). Nous souhaitons ainsi faciliter l'expression de ces derniers en leur permettant d'exprimer comment ils vivent et ressentent leur réalité et ce en portant un regard à la fois social et psychique sur leurs récits (De Gaulejac & Coquelle, 2017). Par ces entretiens *in situ*, nous avons cherché à observer le langage sur l'intériorité (De Gaulejac & Coquelle, 2017) de l'éleveur, c'est-à-dire sa manière de présenter son travail, ses activités et le rapport qu'il entretient subjectivement à celles-ci.

3.2.1.2. La mise en œuvre de ces entretiens

➤ La prise de rendez-vous : un premier contact important pour la suite

Chaque entretien a fait l'objet d'une prise de rendez-vous lors d'un entretien téléphonique qui a permis de présenter notre recherche, mais aussi de commencer à créer du lien avec les éleveurs que nous allions rencontrer. À cette occasion, nous leur avons présenté notre sujet de recherche (cf. fiche d'informations soumises au Règlement Général de Protection des Données – RGPD – en annexe 3.1) ainsi que notre posture de recueil de leurs récits, tels qu'ils souhaitaient nous l'adresser, sans jugement ni évaluation. Pour ce faire, nous avons utilisé nos propres caractéristiques personnelles pour désamorcer d'éventuelles fausses croyances : nous avons précisé que, bien que travaillant pour INRAe, nous n'avions aucune compétence en agriculture, et donc pas de possibilité de juger du bien-fondé ou non de leurs pratiques. Nous avons également explicité le cadre éthique de notre travail en leur présentant la fiche de consentement validée par le RGPD (cf. annexe 3.2), de nature à les rassurer sur nos intentions. Il est à noter que tous les participants ont accepté l'utilisation et la diffusion des données que nous avons recueillies sans aucune condition. Nous avons cependant, de notre propre initiative, décidé d'anonymiser les verbatim que nous présentons dans les résultats.

➤ Des conditions d'entretiens choisies par les éleveurs

Les entretiens cliniques *in situ* ont été conduits en 2 temps. La première vague d'entretiens a eu lieu entre avril et juin 2021, et la deuxième vague s'est déroulée entre mai et septembre 2021, selon les disponibilités des éleveurs.

Nous avons volontairement choisi de faire deux entretiens espacés dans le temps (de 15 jours à 2 mois, selon les disponibilités des éleveurs) pour deux raisons. La première est que nous souhaitons avoir des entretiens approfondis avec chaque éleveur pour nous assurer de bien comprendre sa situation. De plus, notre expérience antérieure de psychologue du travail nous a appris qu'il était nécessaire d'accorder du temps aux sujets pour que ceux-ci ressentent qu'ils sont dans de bonnes conditions pour livrer des informations qui peuvent leur paraître intimes et personnelles. Bien que notre recherche n'ait pas porté sur le recueil de données sensibles (avis validé par le comité d'éthique de l'Université de Toulouse - Jean Jaurès ; cf. annexe 4), notre question de recherche nous a conduit à nous intéresser aux sphères de vie de chaque éleveur et de ce fait aux dimensions

personnelles qui s’y rattachent. Livrer ce type d’informations à une inconnue, telle que nous l’étions pour eux lors des premiers entretiens, ne peut se faire sans que, en tant que chercheuse, nous adoptions une posture permettant la confiance mutuelle.

Nous avons pris également le parti de donner le choix, à chaque éleveur, de nous adresser leurs discours dans les conditions qui leur convenaient le plus. Ces professionnels ont rarement l’habitude de parler d’eux, en s’installant autour d’une table, comme cela peut souvent être le cas pour les recherches portant sur d’autres secteurs professionnels. Nous avons donc préféré leur laisser le choix des conditions d’entretien. Certains ont préféré nous parler en faisant un tour de ferme, d’autres nous ont convié au repas familial, d’autres encore nous ont proposé de les accompagner à l’abattoir pour la préparation des commandes. Cela a permis aux éleveurs de sortir du discours rationnel qu’ils ont l’habitude d’adresser quand ils parlent de leur travail pour aller vers l’expression plus subjective qu’ils entretiennent avec leur travail et leur métier.



Figure 10 : Illustrations des conditions de réalisation des entretiens in situ

Nous avons également fait le choix de ne pas imposer de durée aux entretiens. Nous n’avons pas d’objectif de comparaison entre chaque entretien et notre choix de conduire des entretiens non directifs, dans une perspective d’analyse inductive, impliquait de respecter la parole qui nous était adressée, dans l’espace et le temps qui convenaient aux éleveurs.

Nous avons ainsi conduit 2 fois 13 entretiens, d'une durée variant de 52 minutes à 275 minutes, auprès de 25 élèves pour une durée totale d'enregistrements audio de 59h qui ont été retranscrites en totalité. À côté de ces enregistrements audio, nous avons également fait des observations participantes, et ainsi filmer quelques séquences d'activités, qui nous ont servi par la suite lors de l'entretien collectif que nous présenterons en 3.2.2 du chapitre 4.

➤ **La conduite des entretiens**

Nous avons fait le choix d'avoir une approche non directive de ces entretiens, en nous appuyant notamment sur la méthode de conduite d'entretiens que nous avons régulièrement mis en œuvre dans notre expérience professionnelle d'accompagnante en orientation professionnelle. Cette méthode repose sur l'approche créée par Rogers et al. (2013), qui vise à permettre à l'individu de s'exprimer le plus authentiquement possible, sans que notre présence influence son discours. L'objectif était d'obtenir un discours le plus spontané de la part des élèves, simplement sur la base de la présentation de notre thème de recherche.

À cet effet, après nous être présentée, nous avons introduit le thème de notre thèse de la manière suivante (cf. annexe 5) :

« Ma thèse cherche à comprendre quels sont les processus impliqués dans les dynamiques d'engagement ou de non-engagement dans des changements de pratiques. Et je porte mon attention non pas sur les dimensions techniques ou économiques du travail mais sur les dimensions humaines, individuelles et sociales du travail: je m'intéresse à l'élève en tant que professionnel mais aussi en tant qu'individu, dans son rapport au travail : qu'est-ce qui est important pour lui, qu'est-ce qui est difficile et pourquoi ? Quelles sont les orientations qui lui semblent logiques de prendre mais aussi celles qui lui semblent impossibles au regard de ce qu'il connaît de son métier et de ce qu'il sait de son exploitation et de ses possibilités. »

Nous n'avons cependant pas reproduit ces discours à l'identique à chaque fois, préférant privilégier l'interaction directe avec chaque élève, dès le début, plutôt qu'une lecture mécanique des consignes. Puis nous avons expliqué l'organisation de notre dispositif, qui articule trois rencontres avec chaque élève :

« Comme expliqué lors de notre entretien téléphonique précédent, je cherche à rencontrer des élèves, chefs d'exploitation, qui acceptent de me parler de leur travail lors de 2 entretiens individuels et ensuite un entretien collectif, avec d'autres élèves que j'aurais rencontrés dans la même région. »

Nous avons également précisé les conditions dans lesquelles pouvaient se dérouler ces entretiens :

« Je n'ai pas de temps imparti pour ces entretiens. Je vous laisse donc libre de m'accorder le temps que vous souhaitez et je vous laisse également choisir où vous souhaitez que cet entretien ait lieu. »

En revanche, si vous en êtes toujours d'accord, comme annoncé dans le formulaire de consentement, je vais prendre des notes mais aussi enregistrer notre entretien, pour pouvoir ensuite travailler sur ce que vous m'aurez dit.

Pour terminer, et après je vous laisse me présenter votre travail, comme je vous en avais également informé, j'aimerais vraiment pouvoir filmer une de vos activités professionnelles. Non seulement pour moi c'est un moyen supplémentaire de comprendre votre travail mais comme je vous l'avais dit, et si vous en êtes toujours d'accord, ces films seraient des supports pour discuter avec d'autres éleveurs lors de la réunion collective que je propose dans la 3^e phase de ma thèse »

Nous avons ensuite lancé les échanges en proposant une sorte de cadre de présentation pour les éleveurs. Cependant, cette phase n'était pas directive. Elle avait juste pour objet de faciliter la prise de parole de nos interlocuteurs en leur donnant des pistes de verbalisation.

« Vous pourriez, par exemple, commencer par me présenter votre exploitation, puis me faire faire un tour de ferme. Et nous pourrions ainsi en profiter pour parler de votre travail et de vos activités, et les changements de pratiques que vous pourriez envisager de faire ou pas, et pourquoi. J'aimerais par exemple savoir quel est votre mode de production actuel et pourquoi vous avez choisi cette orientation ? Quel est votre parcours : formation et professionnel ? Est-ce que vous faites partie, ou pas, d'associations professionnelles ? Qu'est-ce que vous pensez des évolutions de votre métier d'éleveur ? Comment voyez-vous l'avenir de votre métier ?

Et, comme vous le savez, je travaille dans une unité de recherche qui s'interroge sur la transition AE. Mais comme je vous l'avais dit dès notre première rencontre, moi, ce qui m'intéresse, c'est votre avis. Pouvez-vous me dire ce que vous en pensez ? Ce que cela évoque pour vous ? Est-ce que c'est une perspective d'avenir ou quelque chose d'inhérent à votre métier depuis longtemps ? »

Les participants avaient donc la liberté d'exprimer ce qu'ils souhaitaient, d'évoquer leurs souvenirs, leurs expériences diverses, avec les références qui leurs étaient propres, etc. Nous avons fait attention à ce que la consigne soit simple, claire et univoque et ne laisse pas apparaître de jugement de valeur ou de connotations trop évidentes. Nous avons également personnalisé la consigne (« d'après votre expérience » ; « selon vous », etc.) afin de limiter les réponses impersonnelles ou trop rationalisées et d'encourager l'implication du sujet.

Durant les entretiens, nous n'avons posé que quelques questions d'explicitation, laissant libre chaque participant de nous dire ce qu'il souhaitait. Nous nous sommes placées dans une attitude compréhensive, à l'écoute, en essayant de rassurer nos interlocuteurs sur l'absence de jugement que nous portions à leurs propos.

Nous nous sommes autorisées à faire des relances ou des reformulations de leur pensée ou en revenant sur un mot ou une phrase qui semblait particulièrement significative, pour nous assurer d'avoir bien compris les messages qui nous étaient adressés. Nous sommes parfois intervenues de manière à renforcer implicitement la valeur intrinsèque de chaque

éleveur afin qu'il ose s'aventurer dans l'expression de lui-même, de ses idées. À cet effet, nous avons mobilisé des techniques de soutien empathique (Rogers et al., 2013 ; Janner-Raimondi, 2021). Il s'agit de réactions spontanées qui manifestent l'écoute de l'interviewer, elles prennent la forme de bruits, onomatopées, ou d'interventions non verbales comme les gestes, mimiques et postures. Ce sont des renforcements positifs qui encouragent l'expression de l'autre.

Nous avons été vigilantes à respecter au mieux le cadre de référence de chacun.

➤ *Des observations participantes dans les fermes*

Lors des entretiens sur les fermes, nous avons également fait des observations participantes (Lapassade, 2002), en nous immergeant et en participant à certaines des activités des éleveurs : récolte du foin, traite des brebis, repas familiaux, préparation des colis de viande, etc. Nous souhaitions, en effet, collecter des données en situation et dans le milieu de vie et le milieu professionnel des éleveurs. Ce type de posture a nécessité, de notre part, une immersion de relativement de longue durée sur le terrain, immersion qui a conditionné l'instauration d'une relation de confiance avec les éleveurs. À cet effet, nous avons passé plusieurs jours sur site pour pouvoir être présente aux heures et jours qui convenaient aux éleveurs. Nous avons souhaité conduire les entretiens et les observations dans les conditions choisies par les participants (lieux, horaires, en condition de travail ou pendant les pauses déjeuner, en présence ou non des associés, etc.).

Notre objectif était de compléter les dires des participants par des données sur le contexte réel de travail et de vie des éleveurs, et ainsi capturer la complexité des situations, des pratiques informelles, des relations interpersonnelles, de la culture organisationnelle et familiale, etc. Nous avons ainsi pu observer des comportements non verbaux, des routines, des tensions ou des pratiques culturelles, en situation réelle, et ainsi compléter les dires des éleveurs. Nous avons consigné ces éléments en faisant des carnets de terrain (Argod, 2014) - notes manuscrites ou fichiers texte - à l'issue de chaque rencontre, dans lesquels nous avons consigné les dates, les lieux, les éléments de contexte, des observations, des questionnements, des analyses intermédiaires que nous avons eu au cours des temps d'enquête, etc. Cela nous a permis de garder des traces de communications non verbales, de conversations non enregistrées, d'organisation de l'espace, ambiance, etc., c'est-à-dire des morceaux de réel tels que nous les avons sélectionnés et perçus sur le terrain. Par communication non verbale, nous entendons toutes les formes de communication qui utilisent des canaux autres que les mots pour transmettre des messages (Abric, 2019). Cette communication non verbale complète les messages verbaux dans les interactions sociales. Cela peut être par exemple les expressions faciales, la gestuelle, la posture, les intonations, etc. qui permettent également de capter les émotions (Duschesne et Haegle, 2004, 2012).

Nous avons également consigné des photos permettant de rendre compte de la configuration des lieux, des acteurs présents lors d'un événement particulier, de leur environnement de travail et de vie.

3.2.2. *L'entretien collectif : une séance d'analyse des pratiques professionnelles*

3.2.2.1. *Un dispositif groupal pour appréhender les processus d'intersignification à l'échelle collective*

Les modèles théoriques que nous avons investis nous invitent également à regarder les processus collectifs relatifs à la dynamique d'engagement. Pour cela, nous avons complété le recueil de données des entretiens cliniques *in situ* par un dispositif groupal, sous la forme d'un entretien collectif dépassant le traditionnel couple enquêteur - enquêté et créant un espace de dialogue sur le travail, entre pairs, non issus du même cercle professionnel et familial. Par ce dispositif groupal, nous souhaitons observer, comment, à travers un espace de dialogues entre pairs, les éleveurs pouvaient analyser non plus individuellement et de manière située une activité singulière, mais co-analyser, au regard de leurs expériences respectives, une activité relative aux collectifs métier auquel ils appartiennent. Dans un tel dispositif, les réponses des participants sont influencées par les échanges avec les autres membres du groupe, mettant ainsi en lumière des aspects sociaux et collectifs qui ne se sont pas forcément exprimés lors des entretiens cliniques *in situ*.

Dans ce type d'entretien, le niveau d'analyse n'est ni l'individu, ni le groupe, ni l'organisation, mais les significations communes qui sont partagées ou non (Haegel, 2005). Dans le cadre de notre recherche, nous ne nous intéressons en effet pas au groupe en tant que tel, comme objet de la recherche, mais nous considérons l'entretien collectif comme un outil de production de dialogues, et le groupe comme le cadre de recueil des processus inhérents à ces discours. Cet outil permet en effet de recueillir des données sur les attitudes, les perceptions, les opinions et les expériences d'un groupe de personnes en interaction les unes avec les autres. Il est particulièrement utile pour explorer les dynamiques sociales, les processus d'influence mutuelle et les normes collectives au sein d'un collectif professionnel (Duchesne & Haegel, 2008). L'intérêt de mobiliser un dispositif groupal est qu'il engage une confrontation des idées et des points de vue, des témoignages d'expérience qui permettent d'éclairer les processus psychosociaux et subjectifs à l'œuvre dans la dynamique d'engagement, et ainsi d'aborder les processus d'intersignification à un niveau collectif.

Les dialogues, qui s'instaurent dans ces espaces, peuvent révéler comment des professionnels – ici des éleveurs- influencent mutuellement leurs attitudes et comportements, processus cruciaux pour comprendre les dynamiques d'engagement dans un cadre collectif métier. En situation d'échange avec des pairs, nous pensons que les éleveurs peuvent construire leur propre réflexion en s'appuyant sur les expériences des

autres, ce qui peut faire émerger des idées ou des perspectives qui n'auraient peut-être pas été exprimées lors d'entretiens individuels. Cette co-construction des idées est particulièrement utile pour comprendre comment des pratiques nouvelles se diffusent et sont adoptées au sein d'un groupe (Amado et al., 2017). De plus, les individus sont souvent plus enclins à exprimer ou ajuster leurs opinions en fonction des réactions des autres, ce qui peut révéler des normes implicites qui régissent le comportement au sein d'un groupe d'appartenance tel que peut l'être un métier. Les participants peuvent se sentir soutenus et encouragés par leurs pairs, ce qui peut favoriser la réflexion sur la possibilité d'adopter de nouvelles pratiques (Lanneau, 1998 ; Croity-Belz et al., 2004). Les entretiens collectifs peuvent aussi révéler des résistances communes aux pratiques prescrites, résistances qui pourraient ne pas être exprimées aussi ouvertement lors d'entretiens individuels. Identifier ces résistances est crucial pour notre problématique de comprendre ce qui peut favoriser ou au contraire inhiber les dynamiques d'engagement individuelles et collectives.

En choisissant de recueillir les discours dans le cadre d'un groupe, qui plus est dans le cadre d'un groupe partageant une expérience commune (le contexte de la TAE) et une identité commune (le métier d'élèveur), nous espérons accéder aux processus de construction du sens commun, aux modèles culturels et aux normes. Contrairement à l'idée qu'il est plus difficile de parler de sujets intimes ou sensibles en groupe plutôt qu'en face à face, de nombreux travaux, notamment anglo-saxons, montrent l'inverse (Johnson, 1996; Wilkinson, 1999). À partir du moment où ces entretiens sont menés au sein d'un collectif de personnes partageant une même expérience, identité, cet espace d'échange peut favoriser l'expression d'opinions ou de pratiques personnelles, à partir du moment où c'est le groupe qui se saisit de la logique de la discussion (Haegel, 2005). C'est aussi à cet effet qu'il nous a semblé intéressant de mobiliser l'entretien collectif en complémentarité des entretiens sur les fermes, où la logique de discussion était forcément influencée par la dualité chercheur-élèveur et par l'imprégnation de l'environnement professionnel singulier de chaque élèveur.

3.2.2.2. Animer l'entretien collectif sous la forme d'une séance d'analyse des pratiques professionnelles

➤ Objectif de l'analyse des pratiques professionnelles

Afin de recueillir nos données, nous avons mobilisé la méthode d'Analyse des Pratiques Professionnelles (APP) (Giust-Desprairie & Oualid, 2015) que nous avons eu l'occasion de mettre en œuvre dans nos expériences professionnelles précédentes. Cette approche permet d'analyser, entre pairs, une situation réelle de travail, de questionner et d'élaborer individuellement et collectivement les conditions pour s'engager dans de nouvelles pratiques (Giust-Desprairie & Oualid, 2015). Il s'agit d'une réflexion dans l'après-coup, pour comprendre le travail réel, la façon dont le professionnel a analysé le contexte, le sens qu'il a donné à la situation et les stratégies qu'il a mises en œuvre, en s'appuyant sur

les échanges avec ses pairs. L'analyse d'une situation de travail entre pairs est le départ de la réflexion des professionnels pour élaborer la co-construction du sens de leurs pratiques et/ou à l'amélioration des techniques professionnelles. Les Groupes d'Analyse des Pratiques Professionnelles constituent une méthode d'intervention mobilisée dans les organisations afin de professionnaliser les participants, en réponse à une demande institutionnelle.

Notre objectif était non seulement d'observer les dimensions de l'activité qui préoccupaient les éleveurs participants, mais aussi étudier la « coproduction de la compréhension du sens des conduites en situation » en créant « une situation en décalage à l'intérieur du cadre habituel », décalage qui « induit ainsi une rupture par rapport à l'ordinaire » et « c'est ce décalage qui favorise l'émergence d'une réflexivité subjectivante » (Lhuilier, 2006, p. 182).

Dans le cadre de notre recherche, nous avons utilisé cette méthode d'APP non pas à des fins de transformation et /ou d'accompagnement (Etienne, 2009), mais à des fins scientifiques, dans la perspective de mettre en débat les conflits intra et interindividuels dans un groupe de pairs et ainsi observer les processus d'engagements. En nous inspirant des approches de recherche intervention en psychosociologie clinique, nous ne souhaitons pas uniquement recueillir des informations en observant les interactions « naturelles » entre les participants ou en les guidant par un questionnaire. Nous souhaitons produire des connaissances dans l'action d'auto-analyse des participants au groupe, en tant qu'appartenant à un même métier, au regard du contexte qu'est la transition agroécologique. Dans cette perspective, en tant que chercheur, nous nous positionnons comme facilitateur (Duchesne & Haeger, 2008) de ce dispositif qui permet de mettre en analyse, par celui qui l'expose et par ses pairs, un conflit dans le travail (Moscovici & Doise, 1992; Scheller, 2004; Prot & Miossec, 2007). C'est de cette matière que nous tâcherons de saisir dans une perspective d'analyse dialogique, ce que les éleveurs produisent ensemble dans le dialogue qu'ils n'auraient sans doute pas produit seuls (François, 1982).

En APP, on considère que les regards portés par les participants sur cette situation sont fonction de l'histoire de chacun, des parcours professionnels, des expériences, de la sensibilité individuelle. La pluralité des points de vue garantit la richesse de la séance. Elle permet d'appréhender les situations sous de nouveaux angles, d'en décaler la compréhension, mais aussi de permettre d'initier une réflexion sur les possibilités de mettre en œuvre des manières de faire différentes. À ce titre, nous pensons que cette méthode, principalement utilisée en intervention, est aussi un moyen d'expérimenter et de recueillir les processus à l'œuvre dans la dynamique d'engagement vers de nouvelles pratiques, par l'observation des dialogues réflexifs permettant l'analyse collective et individuelle des situations de travail (De Gaulejac et al., 2013). Ce qui prime, c'est la parole des membres du groupe. Dans notre cas, la posture de la chercheuse était celle d'animatrice de la séance,

guidant les participants sur la méthode et facilitant éventuellement le dialogue par des relances.

➤ ***La mise en œuvre de cette séance d'analyse des pratiques***

Lorsque nous avons pris contact avec l'ensemble des éleveurs que nous avons rencontré en entretien sur leur ferme, nous leur avons présenté notre dispositif de recherche en leur expliquant que nous les solliciterions pour un entretien collectif. Nous sommes donc revenus vers eux à l'issue de la première étape de recueil des données afin de savoir s'ils seraient disponibles pour participer à cet entretien collectif.

Nous avons initialement prévu de proposer une séance d'APP à l'ensemble des éleveurs rencontrés et constitué deux groupes de 10-12 éleveurs. Les contraintes des uns et des autres, et le principe de réalité du temps d'une thèse, ne nous ont finalement pas permis de constituer ces deux groupes. Nous avons cependant réussi à réunir 9 éleveurs.es de 7 exploitations (dont deux couples) rencontrés précédemment pour une séance d'APP qui a eu lieu le 15 mars 2022, dans un village à proximité de la majorité des éleveurs présents. Nous avons choisi de faire un enregistrement vidéo (avec l'accord des participants) afin de capturer les interactions de manière précise et de pouvoir retranscrire les dialogues, en veillant à noter les nuances importantes telles que les pauses, les intonations, les interruptions et des indices de communication non verbales (Forest, 2013).

Contrairement à une séance d'APP classique où les participants exposent oralement une situation de travail, nous avons fait le choix d'utiliser les vidéos que nous avons faites sur les fermes lors des entretiens *in situ*, vues comme des artefacts facilitant la prise de parole et la mise en condition des éleveurs pour parler de leur situation (Gueniot, 2007), chose difficile à faire dans le milieu agricole. Pour cela, nous avons, en amont de l'entretien collectif, sélectionné des vidéos relativement courtes (cf. annexe 6), montrant les éleveurs en activité, et présentant de manière factuelle ce qu'ils étaient en train de faire afin de 1- respecter la confidentialité des propos qui nous avaient été adressés lors des entretiens *in situ*; 2- permettre à l'éleveur de présenter sa situation comme il le souhaitait et d'engager la discussion collective sur la thématique qui lui semblait importante à aborder.

L'entretien collectif a commencé par l'animation d'un temps d'interconnaissance⁴¹ (cf. annexe 8), puis nous avons ensuite animé la séance, en commençant par une présentation de la méthode (cf. figure 11), ainsi qu'un rappel sur les conditions éthiques et déontologiques de ces échanges.

⁴¹ Les éleveurs présents travaillent sur un même territoire mais n'appartiennent pas à des groupes de travail en commun

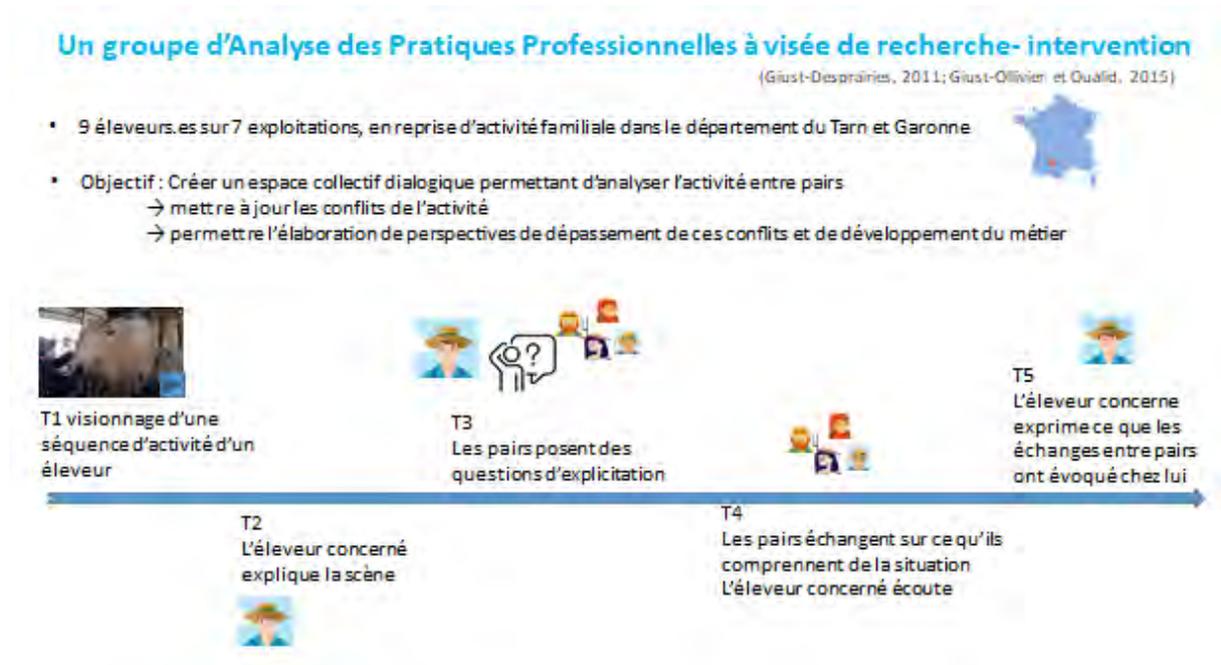


Figure 11 : Présentation du déroulement de la séance d'analyse des pratiques

En amont de la séance, nous avons sélectionné certaines vidéos d'activités que nous avons faites lors de nos observations participantes, en choisissant celles qui montraient une activité à priori classique du métier d'éleveur (cf. annexe 7). Notre objectif était de faciliter la prise de parole à la fois de l'éleveur qui allait présenter la situation, mais aussi de permettre à cet éleveur de présenter ce qu'il souhaitait de l'activité qui allait être analysée. Afin de nous assurer que nous n'allions pas mettre mal à l'aise ces éleveurs, nous leur avons adressé la vidéo en amont de l'entretien collectif pour avoir leur accord.

La séance a donc comporté deux séquences d'analyse des pratiques, chacun se déroulant comme suit : visionnage de la vidéo, présentation de la situation de travail par l'éleveur concerné, questions d'explicitation à l'éleveur, analyse de la situation par les pairs, puis l'éleveur exprime ce que ces échanges ont évoqué chez lui. La séquence que nous avons choisie d'analyser dure 74 minutes. Elle porte sur l'analyse d'une des deux activités professionnelles exposées lors de cet entretien collectif, celle de Jules. Nous avons fait le choix d'analyser en particulier cette séquence parce qu'elle présentait une activité d'alimentation des animaux qui peut faire écho à tous les éleveurs présents et nous a ainsi permis d'observer la diversité des prises de paroles.

Cette séquence a donc commencé par le visionnage d'une courte vidéo d'activité de Jules. Sur la vidéo, nous le voyons en train de couper le fil d'une botte de foin, et il explique brièvement comment il alimente ses génisses en foin et en luzerne en période d'hivernage.

Vidéo de l'activité de Jules présentée au groupe



Chercheuse : *Et là, d'amener du foin, tu le fais à quelle fréquence ?*

Jules : *Des balles, là comme ça ? ooh, une fois par semaine, à peu près. Mais en ce moment comme elles vont encore un peu dehors... mais après on va passer à 2 fois par semaine quand elles seront vraiment enfermées en hivernage. Là c'est le foin qu'elles ont à disposition, en libre-service, après ... euh ... c'est du foin de prairie naturelle, celle-là c'est du mois de juin quoi, et après en plus de ça elles ont matin et soir de la luzerne.*

Chercheuse : *Elles ne sont pas toutes là, si ? il n'y a qu'une petite partie du troupeau là non ?*

Jules : *Ouais, c'est les génisses d'un an qui sont là.*

C'est à partir de ce visionnage qu'a commencé la séance d'analyse des pratiques que nous analysons dans le chapitre 6.

4. Méthode d'analyse des données

4.1. L'analyse des entretiens cliniques in situ

L'approche inductive que nous avons choisi d'adopter ne repose pas sur une grille de lecture permettant d'analyser directement des thèmes, des types de discours ou encore des concepts que nous aurions identifiés en amont. Pour dépasser une analyse purement clinique de chaque situation individuelle, qui permet difficilement de théoriser, nous avons choisi de combiner une analyse lexicométrique du corpus, pour faire émerger des structures sous-jacentes aux discours (4.1.1) et une analyse pragmatique plus qualitative de leurs contenus et le sens que les éleveurs ont voulu y mettre (4.1.2).

4.1.1. Une analyse lexicométrique des discours pour faire émerger les dimensions significantes

➤ Principes de l'analyse lexicométrique : la méthode Reinert via le logiciel IRaMuTeQ

Pour l'analyse lexicométrique de notre corpus, nous avons mobilisé le logiciel libre d'accès IRaMuTeQ (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires) par Loubère et Ratinaud (2014), qui repose sur la méthode d'analyse textuelle développée par Max Reinert dans les années 1980. Il s'agit d'une méthode exploratoire d'analyse de discours permettant de faire émerger des classes thématiques dans des corpus de textes, en dégagant des polarités dans l'usage des mots. Cette méthode est particulièrement reconnue pour l'analyse de corpus volumineux et hétérogènes, où il est nécessaire de découvrir des structures sous-jacentes au texte sans catégorisation préexistante. Elle permet d'identifier et caractériser des discours différents au sein d'un même corpus et de faire émerger des structures thématiques latentes en fonction de la distribution des mots. Cette méthode permet, de manière inductive, de faire apparaître ce qui fait commun dans un corpus de données en apparence hétérogènes, ce que Reinert (2008) appelle des « mondes lexicaux ». Pour lui, le vocabulaire d'un énoncé est la trace pertinente d'une activité, « à la fois la trace d'un lieu référentiel et d'une activité cohérente du sujet-énonciateur » (Reinert, 1993, p. 11).

Sur cette base méthodologique, IRaMuTeQ permet de compter la fréquence des mots, d'analyser leur répartition dans le texte et d'étudier leurs cooccurrences (comment les mots apparaissent ensemble). Il permet également de faire des analyses de similitudes qui permettent de visualiser les relations entre les mots dans le corpus étudié, via une Classification Hiérarchique Descendante (CHD), souvent représentée sous forme de graphes, qui permet ensuite d'explorer et comprendre les discours sous-jacents dans les segments de textes relatifs aux mots catégorisés. Le logiciel divise progressivement les unités de contexte élémentaires, c'est-à-dire « l'environnement [des mots] est étendue à une unité de l'ordre de l'énoncé minimal » (Reinert, 1990, p. 25), en classes selon la similarité de leur contenu lexical. L'algorithme commence par diviser l'ensemble du corpus en deux groupes en fonction des cooccurrences de mots, puis chaque groupe est à nouveau divisé, et ainsi de suite, jusqu'à obtenir des classes homogènes. IRaMuTeQ permet également de réaliser une Analyse Factorielle des Correspondances (AFC) pour représenter graphiquement les relations entre les mots, les classes et les segments de textes regroupés par concordanciers, et ainsi de visualiser les similarités et différences entre les classes. Enfin, il est également possible de poursuivre l'analyse de ces classes, par une analyse de contenu de ces catégories relatives aux thèmes et types de discours statistiquement significatifs du corpus.

➤ La mise en œuvre de l'analyse lexicométrique

Après préparation⁴² de notre corpus, constitué à partir de l'ensemble des entretiens cliniques *in situ*, nous avons tout d'abord lancé une Classification Hiérarchique Descendante (CHD). Cette première analyse a fait apparaître 11 classes de discours, structurées en différents niveaux hiérarchiques et liées pour certains d'entre elles en fonction de leur similarité lexicale (Loubère et Ratinaud, 2014). Nous avons ensuite analysé la structure de chaque classe, et plus précisément 1) relevé le vocabulaire le plus spécifique chaque classe; (2) extrait les segments de textes les plus représentatives du vocabulaire. Cela nous a permis pour chaque classe, de lister les formes (c'est-à-dire les mots) et leur fréquence d'apparition (dont le calcul du khi2), et ainsi de repérer les unités de contextes les plus représentatives de chaque classe, comme étant celles permettant d'appréhender le sens des classes à l'aide de phrases réelles extraites du corpus. Afin de référer l'analyse des classes de discours à leur contexte d'énonciation, nous avons analysé les mots les plus fréquents en nous référant aux concordanciers qui permettent de voir les segments de textes relatifs à ces mots.

L'analyse lexicale que nous avons faite *via* le logiciel IRaMuTeQ, nous a permis d'identifier des structures sous-jacentes aux discours des élèves, et de faire ainsi une **analyse sémantique** en se concentrant sur le sens littéral des mots et des phrases dans les discours. Mais comme toute méthode, l'analyse lexicométrique présente des limites, notamment parce qu'elle ne prend pas en compte le contexte d'énonciation. De même, les phénomènes linguistiques liés à l'élocution, l'intonation, les hésitations, la présentation de soi, etc. ne sont pas traités alors que ces phénomènes donnent du sens aux énoncés (Kerbrat-Orecchioni, 2009 ; Dalud-Vincent, 2011). C'est pourquoi nous l'avons combiné avec une analyse pragmatique.

4.1.2. *Une analyse pragmatique des dialogues des élèves pour comprendre les dimensions subjectives sous-jacentes*

➤ Principes de l'analyse pragmatique

Alors que la sémantique étudie la signification des mots et des phrases hors contexte d'énonciation (Zufferey et Moeschler, 2012), la pragmatique étudie le sens des mots et des énoncés en contexte d'énonciation⁴³, c'est-à-dire comment les mots sont utilisés pour

⁴² Ce corpus a tout d'abord été nettoyé, en supprimant notamment certaines ponctuations, ou l'attache de certains termes clés afin qu'ils ne soient pas analysés comme des éléments distincts (exemples : « Chambre d'Agriculture » ou « mise-bas »). Nous avons également procédé à la lemmatisation du corpus afin que soient identifiés ensemble les mots ayant la même racine lexicale (masculin-féminin, pluriel, le temps pour les verbes, etc.).

⁴³ Avec ce point de vue pragmatique, une même forme active (mot) peut signifier différentes choses et, à l'inverse, il est possible de vouloir dire quelque chose de signifiant avec des mots différents (Galatanu, 2021).

accomplir des actions communicatives spécifiques dans des situations données. Une telle analyse pragmatique suppose alors d'analyser les processus discursifs et interactionnels, afin de comprendre comment les significations sont construites, interprétées, et négociées dans des échanges communicatifs réels (le contexte physique, social, et interactionnel des discours). Selon Kalampalikis et Moscovisci (2005), « la communication d'un message ne coïncide pas exactement – ni uniquement – avec son expression linguistique », il faut aussi considérer ce qu'ils appellent : « la température informelle », c'est-à-dire « la diversité des vocabulaires lexiques, le degré de prédominance d'un répertoire lexical sur les autres, la différence entre les individus ou les groupes concernant l'usage du corpus lexical disponible » (Kalampalikis & Moscovisci, 2005, p. 22). Selon ces auteurs, cette analyse repose aussi sur le contexte d'énonciation et le sens que donne le contexte aux mots.

L'analyse de contenu classique considère le matériel d'étude comme un donné, c'est-à-dire un énoncé immobilisé, manipulable, segmentable. Or une production de parole est un processus. L'analyse de l'énonciation considère qu'un travail se fait lors de la production de parole, qu'un sens s'élabore, que des transformations s'opèrent. (Bardin, 2013, p.232)

Il est possible de parler aussi du sens du locuteur, par opposition à la signification de la phrase, pour désigner le message qu'un locuteur a voulu communiquer par son énoncé. Selon Sandoval (2020) :

Pour interpréter un énoncé, on ne peut pas s'intéresser seulement à des informations linguistiques non contextuelles, mais il faut aussi prendre en compte des éléments comme les inférences qui peuvent être faites dans une situation d'interaction, le rôle de l'implicite, l'acte que constitue l'énonciation (Sandoval, 2020, p. 179).

Dans notre recherche, une telle analyse visait à saisir ce qui, pour chaque élève, faisait sens selon les utilités, les anecdotes, les opinions qu'il associait à ses énoncés. Ce travail a nécessité de porter une attention aiguë aux intentions que révèlent les silences, les rires, les hésitations, les postures de retraits, les gestes, etc. (Duchesne & Haegle, 2005) et nous a conduit à repérer les ambivalences et les contradictions qui caractérisent tout système de représentation individuel (Duchesne et al., 2002). Par cette analyse, nous souhaitons

explorer les discours des éleveurs comme produisant du sens, exprimant des rapports, des idéologies et des croyances relatives aux leurs pratiques professionnelles. Nous avons recherché le sens de l'implication subjective non seulement dans les discours qui ont été retranscrits mais également en nous référant au contexte d'énonciation dans lesquels ils nous ont été adressés : lieu, activité, interlocuteur et parfois la présence d'autres membres de la ferme. Nous avons pour objectif de saisir des significations implicites, des thèmes émergents et des nuances qui n'étaient pas immédiatement apparents.

➤ La mise en œuvre de l'analyse pragmatique

Pour cette analyse, nous avons repris les unités de contextes élémentaires constitutives de chaque classe : nous avons à la fois réécouté les enregistrements audio de ces séquences et nous nous sommes également référée aux observations participantes relatives aux entretiens. Cela nous a permis de compléter les retranscriptions qui avaient été faites au plus près du langage tel que parlé par chaque éleveur en faisant ressortir les manifestations sonores (rire, inspiration/expiration, interruption, etc.) que nous pouvions percevoir et qui nous semblaient significatives. Nous avons ensuite procédé à une analyse des données issues des concordanciers de chaque classe afin d'analyser les contextes dans lequel les formes actives ont été utilisées, en nous référant aux contextes d'énonciation que nous avons repérés lors de nos observations participantes. Pour ce faire, nous avons tenté de repérer les marques de la subjectivité des éleveurs dans leur discours, c'est-à-dire des indicateurs de leur implication dans les énoncés mais aussi leur positionnement en termes d'accord ou d'adhésion au contenu de leurs énoncés (Sandoval, 2020). Nous avons porté notre attention sur les affirmations, négations, interrogations, mais aussi sur élément d'élocution, d'intonation, d'hésitations, de présentation de soi, etc. (comme par exemples : « j'ai peur », « j'hésite », « euh », (« je suis sûre de », « j'aime », « je préfère », etc.). Il s'agissait de repérer les traces linguistiques et extralinguistiques, c'est-à-dire tout ce que nous pouvions entendre (via la réécoute des enregistrements des entretiens) ou voir (pendant les entretiens via nos observations participantes).

Pour cela, nous nous sommes appuyées sur les indices linguistiques relevant la subjectivité du langage proposé par Kerbrat-Orecchioni (2009) :

- les pronoms personnels (« je », « nous », « tu », « vous ») qui renvoient au destinataire ; et les déictiques de temps et de lieu (« ici », « là-bas », « maintenant », « hier », « avant ») qui dépendent du point de vue du locuteur et indiquent comment il situe les événements dans son propre espace-temps ;
- les modalités d'énonciation marquant l'expression d'incertitudes, de probabilités (« peut-être », « certainement », « il est possible que », « il semble que »), d'obligation (« devoir », « pouvoir », « falloir ») ou d'évaluation

subjective avec les adverbes d'intensité (« très », « complètement », « tout à fait ») ;

- les adjectifs évaluatifs qualitatifs (« bon », « mauvais », « intéressant », « ennuyeux ») et de jugement (« courageux », « lâche », « intelligent », « stupide ») ;
- les verbes d'opinion et de sentiment (« penser », « croire », « soutenir », « aimer », « détester ») ;
- les marqueurs d'assentiment ou de désaccord (« bien sûr », « évidemment », « sans doute », « pas du tout ») ;
- certaines formes de syntaxe qui placent l'accent sur le jugement subjectif du locuteur (par exemple : « *C'est incroyable comme il est talentueux* ») ;
- les marques d'implication de l'énonciateur comme les interjections (« Ah ! », « Oh ! ») et les exclamations ou les formes (« C'est moi qui... », « Moi, je pense que ») ;
- les questions rhétoriques ou les formulations qui sollicitent une réponse tout en exprimant déjà une opinion montrant la subjectivité (par exemple « *Ne trouves-tu pas que c'est injuste ?* »).

Nous tenons à préciser que nous n'avons pas fait une analyse exhaustive de l'ensemble de ces indicateurs et repères linguistiques pour l'ensemble de nos données. Nous avons poussé cette analyse uniquement sur les segments de texte qui nous semblaient signifiants dans les discours des élèves, au regard de l'analyse lexicométrique que nous avons présentée précédemment. Nous avons plutôt mobilisé les repères qui nous paraissaient les plus pertinents et les plus significatifs, pour faire ressortir des écarts, des tensions, des changements dans les discours des élèves, et tenter de qualifier, à travers eux, les rapports singuliers que chacun entretient à ce qu'il a dit.

4.1.3. Des processus d'intersignification individuelle à trois dynamiques d'engagement

Sur la base de l'analyse lexicale et pragmatique des données des entretiens cliniques *in situ*, nous avons souhaité voir si, dans les discours, il était possible d'observer des dynamiques d'engagement déjà mises en œuvre, nous permettant de comprendre comment elles s'étaient construites. Nous souhaitons pouvoir analyser les changements effectifs dans les manières de travailler qui étaient à l'œuvre précédemment pour comprendre :

- Les raisons de ce changement : pourquoi la perspective de changement s'est-elle fait ressentir et a-t-elle généré des conflits ? Quelle était la nature de ces conflits ?

- Les dimensions diachroniques (les faits historiques marquants ayant influencé le choix de changement) et synchroniques (les autres signifiants ayant orienté le choix de changement) intervenant dans la construction des dynamiques d'engagement.

À cet effet, nous avons cherché à repérer des situations de changements, et pour lesquelles les éleveurs ont fait le choix de changer (exemples : augmenter ou diminuer le troupeau, augmenter ou diminuer le pâturage, développer les soins naturels, mettre en place une activité de vente directe, etc.).

Pour ce faire, nous nous sommes appuyées sur l'analyse clinique de ces situations de changements, telle que proposée par Scheller (2022) :

“ [C'est en] mobilisant les possibilités qui émergent de l'analyse de l'activité [qu'il est possible de parvenir] à repenser, [...] les formes de l'organisation de l'activité collective et individuelle. C'est la condition, peut-être la seule, pour réinvestir affectivement, physiquement, socialement et, donc, efficacement, une relation au travail autrement problématique. Mais, pour poursuivre ce but, il faut passer par la compréhension de ce qui fait problème. Et, pour comprendre ce qui fait problème, il faut le saisir dans les mouvements propres à l'activité collective, qui est toujours le fait d'individus agissant ensemble, chacun avec son propre style, ses propres expériences, vécues et vivantes.” (Scheller, 2022, p. 18).

Au regard des deux modèles théoriques que nous mobilisons dans notre thèse, par « activités collectives », nous entendons, la fois les activités collectives de la sphère professionnelle (les membres associés dans l'exploitation, les pairs, les institutions, etc.) (Clot, 1999), mais également les activités collectives de la sphère personnelle (la famille, les amis, etc.) (Baubion-Broye et al., 1979).

Nous avons analysé la nature des interactions qui ont eu lieu entre ces activités et si la perspective d'engager des changements avec créer des conflits dans ces activités : quel type de conflit ? Dans quelle activité ? Avec qui ? Pour quelle raison ? (Intrapersonnel, interpersonnel, dans l'activité de travail, dans l'activité familiale, etc.).

Nous avons analysé la nature des interactions qui ont eu lieu entre ces activités et si la perspective d'engager des changements avec créé des conflits dans ces activités : quel type de conflit ? Dans quelle activité ? Avec qui ? Pour quelle raison ? (Intrapersonnel, interpersonnel, dans l'activité de travail, dans l'activité familiale, etc.).

Nous avons également cherché à comprendre si les éleveurs ont réussi à construire leur propre style professionnel au regard du genre professionnel historiquement hérité (Clot &

Faïta, 2000) et s'ils ont pu le faire en développant un processus de « personnalisation » (Malrieu, 1973), leur permettant de se dégager de l'emprise familiale et de l'emprise de l'histoire du métier.

Pour repérer ce processus de personnalisation, nous avons cherché des discours montrant :

- si les élèves avaient eu le sentiment de vivre des contradictions liées aux normes et valeurs apprises dans leurs différents milieux de vie ;
- si ces contradictions perçues les ont amenés à remettre en question ces normes et valeurs, à tenter de les modifier, voire de les restructurer et ainsi de réorienter leur propre système de valeurs. Nous souhaitions également voir si, malgré la singularité de chaque situation, nous observions des invariants permettant d'identifier des processus psychosociaux communs et des dynamiques d'engagement communes à plusieurs élèves.

4.2. L'entretien collectif : une analyse pragmatique des dialogues entre pairs

L'objectif de l'entretien collectif était de d'engager la réflexivité des élèves, non de manière située dans leur environnement professionnel et personnel (les entretiens cliniques *in situ*) mais en interaction avec des pairs, dans un environnement plus neutre. Il s'agissait d'observer les processus psychosociaux et subjectifs non plus sous l'angle individuel, mais dans le débat au sein d'un collectif de pairs, et en quoi et comment les échanges contribuent ou non à la construction d'une intersubjectivité et la possibilité d'envisager des changements, singuliers ou au sein du collectif métier.

4.2.1. Analyse des dialogues et non des discours : pourquoi ce choix

Pour l'entretien collectif, nous nous sommes intéressés aux dialogues et non aux discours. En effet, l'intérêt de la mise en place de cet espace entre pairs étaient de pouvoir observer et comprendre les processus d'intersignification collective résultant des interactions entre les élèves. Nous souhaitions voir comment le sens se développe au fur et à mesure des échanges, selon la dynamique entre les participants. Nous partions du postulat que cet espace d'analyse des pratiques professionnelles allait produire une co-construction de sens, grâce notamment aux rôles relativement égaux, que cette méthode permet de donner, chacun ayant la possibilité de parler, d'écouter et de répondre. L'objectif de créer un dialogue entre pairs était d'observer les processus langagiers à l'œuvre dans l'échange d'idées, de résolution de problèmes, d'établissement de relations, ou de

négociations de significations. Contrairement à l'analyse des entretiens *in situ* que nous avons faite pour caractériser la parole d'un locuteur donné, nous avons cherché ici à saisir ce que les interlocuteurs produisent ensemble, qu'ils n'auraient pas pu produire seul (François, 1982).

Selon Olry-Louis (2008), s'intéresser au dialogue, c'est s'intéresser aux formes que prend la présence de l'autre dans le discours de chacun. Nous ne nous intéressons pas à l'interaction verbale entre les différents élèves, mais bien à ce qui se construit comme coréférences entre eux pour élaborer du sens, dans leurs dynamiques d'engagement dans des pratiques individuelles ou collectives (en lien avec le métier). Cette conception du dialogue repose sur l'approche psychosociale du langage et de la communication, qui considère que le destinataire d'un message est toujours actif et qu'il participe pleinement à la construction de sa signification (Marková, 2004). C'est dans cette perspective que nous avons analysé les dialogues au sein de notre entretien collectif, afin de mettre au jour la manière dont les élèves parviennent conjointement à faire progresser leur réflexion en termes de dynamique d'engagement dans de nouvelles pratiques.

4.2.2. Indicateurs et matériels retenus pour l'analyse pragmatique des dialogues

Pour cette analyse, nous avons sélectionné une des situations traitées dans le dispositif groupal, soit 1h15 d'enregistrement, car non seulement elle est représentative d'une activité d'élevage qui peut faire écho à tous les élèves et ainsi faciliter les échanges, mais elle est aussi relativement neutre, pour permettre à l'élève exposant sa situation d'en dire ce qu'il souhaite.

De la même manière que pour l'analyse des entretiens cliniques *in situ* (voir 4.1.2), nous nous sommes appuyées sur les indicateurs linguistiques de Kerbrat-Orrecchioni (2009), tout en analysant les dynamiques interactives qui participent à la co-construction des significations en temps réel.

Nous nous intéresserons à la place des interlocuteurs et de leurs relations dans les dialogues, à travers le repérage d'indices linguistiques d'énonciation tels que :

Les embrayeurs et/ou les déictiques [...] référents désignant en particulier

- 1) les indicateurs de personne (je, tu) qui, loin de renvoyer directement à un concept ou à un individu, permettent au locuteur de devenir sujet d'un discours adressé à un récepteur, face à une troisième personne désignant le référent dont on parle, 2) les indices d'ostension, c'est-à-dire les indicateurs organisant les

relations spatiales et temporelles autour du sujet pris comme repère, 3) les temps verbaux (présent, imparfait...) étant entendu que c'est dans la langue que se manifeste l'expérience du temps, 4) les marques de modalisation désignant l'attitude du locuteur à l'égard de son propre énoncé. (Olry-Louis, 2015, p.11)

Nous avons ainsi analysé l'ensemble des séquences de l'entretien collectif, en nous intéressant d'une part à l'implication de l'élève exposant une de ses activités, mais aussi son degré de positionnement par rapport à ce qu'il dit. Nous nous sommes également intéressés à l'implication et aux positionnements des pairs dans les dialogues qu'ils ont eus avec cet élève. Enfin, nous avons retracé la dynamique des dialogues qui s'est produite via la méthode d'APP que nous avons mobilisée : 1- comment se sont structurés les dialogues autour des séquences proposées ; 2- comment les dialogues entre pairs permettent de construire des significations individuelles et collectives.

QUATRIEME PARTIE : Les résultats

Chapitre 5 : La construction de l'intersignification individuelle dans les dynamiques d'engagement vers des pratiques plus durables

Nous analysons dans ce chapitre les entretiens cliniques *in situ* menés pour répondre au premier axe de notre questionnement qui postule que :

- Les éleveurs présentent différentes formes d'engagement dans des pratiques agroécologiques ;
- La dynamique d'engagement des éleveurs dans des pratiques plus durables mobilise un processus subjectif d'intersignification. Autrement dit, elle relève du sens que donne l'éleveur à son activité de travail au regard de ses engagements et ancrages dans ses différents temps et lieux de socialisation.

Comme nous l'avons présenté dans le chapitre 4, une analyse lexicométrique de ces entretiens cliniques nous a permis d'identifier les thèmes signifiants pour les éleveurs et ainsi de caractériser . Cela nous a permis d'analyser les processus d'intersignification individuels à l'œuvre dans trois dynamiques d'engagement différentes.

1. Les dimensions psychosociales en jeu dans les dynamiques d'engagement des éleveurs

L'analyse lexicométrique⁴⁴ révèle que le corpus est composé de 8821 lemmes, avec 7790 formes actives et 399360 occurrences. La Classification Hiérarchique Descendante (CHD) réalisée sur l'ensemble du corpus a permis d'obtenir 11 classes stables, composées de 2662 segments classés, soit 98,67% des segments composant le corpus (cf. figure 12).

⁴⁴ Cette analyse a été faite avec le concours de Maroussia Eonnet qui a effectué un CDD de 12 mois dans le cadre de cette thèse

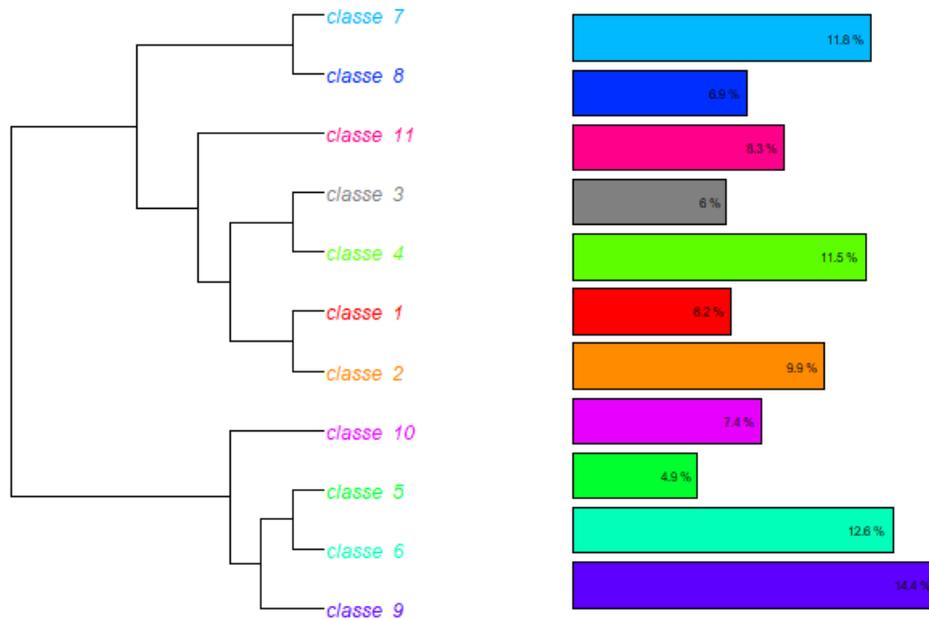


Figure 12 : Classification Hiérarchique Descendante du discours des élèves rencontrés

Cette classification se découpe en deux groupes principaux, l'un composé des classes 9, 6, 5 et 10, et l'autre comportant les classes 2, 1, 4, 3, 11, 8 et 7. L'Analyse Factorielle des Correspondances confirme cette séparation nette entre ces deux dimensions du discours (cf. figure 13) : à gauche de l'axe du facteur 1 se trouvent les classes 9, 6, 5 et 10 et à droite de ce même axe les classes 2, 1, 4, 3, 11, 8 et 7.

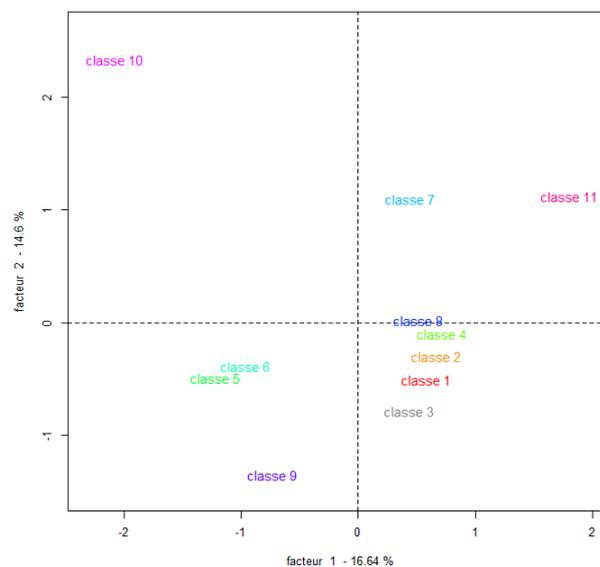


Figure 13 : Analyse Factorielle des Correspondances représentant les différentes classes de discours

Le tableau 9, ci-après, montre quels élèves se sont exprimés significativement du point de vue statistique (test de χ^2) dans chaque classe, ainsi que le nombre d'élèves s'étant exprimé dans chaque classe et le nombre de paragraphes de texte relatifs à chaque classe et à chaque entretien.

Tableau 9 : Fréquence d'apparition de segments de texte de chaque élève et Kbi2 significatifs par classe de la CHD

	C1		C2		C3		C4		C5		C6		C7		C8		C9		C10		C11	
	chi2	nb de segments de texte	chi2	nb de segments de texte	chi2	nb de segments de texte	chi2	nb de segments de texte	chi2	nb de segments de texte	chi2	nb de segments de texte	chi2	nb de segments de texte	chi2	nb de segments de texte	chi2	nb de segments de texte	chi2	nb de segments de texte	chi2	nb de segments de texte
Maude et Sacha	NS	1	NS	0	NS	2	4,21	5	NS	1	NS	0	NS	4	NS	2	NS	1	NS	1	106,1	15
Jean	NS	4	NS	0	NS	0	NS	0	NS	2	481,85	32	NS	5	NS	1	NS	0	6,88	16	NS	0
Benoît et Jean-François	NS	0	NS	5	NS	0	6,78	8	NS	7	NS	0	NS	17	NS	3	NS	0	73,24	21	9,76	1
Victor et Myriam	NS	0	32	10	NS	2	NS	1	NS	2	NS	1	NS	1	NS	2	NS	1	NS	1	NS	0
Pauline	7,28	6	NS	1	83,37	23	NS	3	NS	0	NS	0	NS	2	NS	0	NS	2	NS	0	NS	0
Jules	NS	0	NS	1	NS	0	NS	0	NS	2	NS	0	NS	1	NS	3	NS	3	NS	1	4,48	3
Antoine	NS	1	NS	4	NS	3	NS	1	NS	1	NS	0	33,59	8	97,47	19	NS	0	NS	2	NS	0
Marc	NS	1	NS	2	NS	0	NS	1	NS	6	NS	1	NS	3	NS	2	12,14	2	NS	0	115,1	28
Emma et Edgar	192,05	34	NS	0	NS	6	8,85	7	4,05	0	NS	1	NS	0	NS	0	NS	7	NS	3	NS	0
Madelleine et Jean-Baptiste	NS	0	NS	1	NS	0	NS	0	129,88	22	NS	0	NS	0	NS	17	7,26	6	7,15	3	NS	1
Manon, Fabienne et Paul	NS	2	NS	5	6,22	12	NS	3	NS	5	NS	0	19,01	4	19,01	11	84,97	20	NS	0	NS	2
Jérémie	NS	1	46	22	NS	8	23,93	14	NS	1	NS	0	NS	2	NS	3	NS	4	NS	0	NS	0
Jacques	NS	1	NS	3	NS	4	NS	3	NS	1	47,76	14	NS	2	NS	0	NS	4	NS	0	NS	0
CHD		6,20%		9,90%		6%		11,50%		4,90%		12,60%		11,80%		6,90%		14,40%		7,40%		8,30%
nb d'élèves		9		10		8		10		11		6		11		10		10		8		5

Les activités des éleveurs

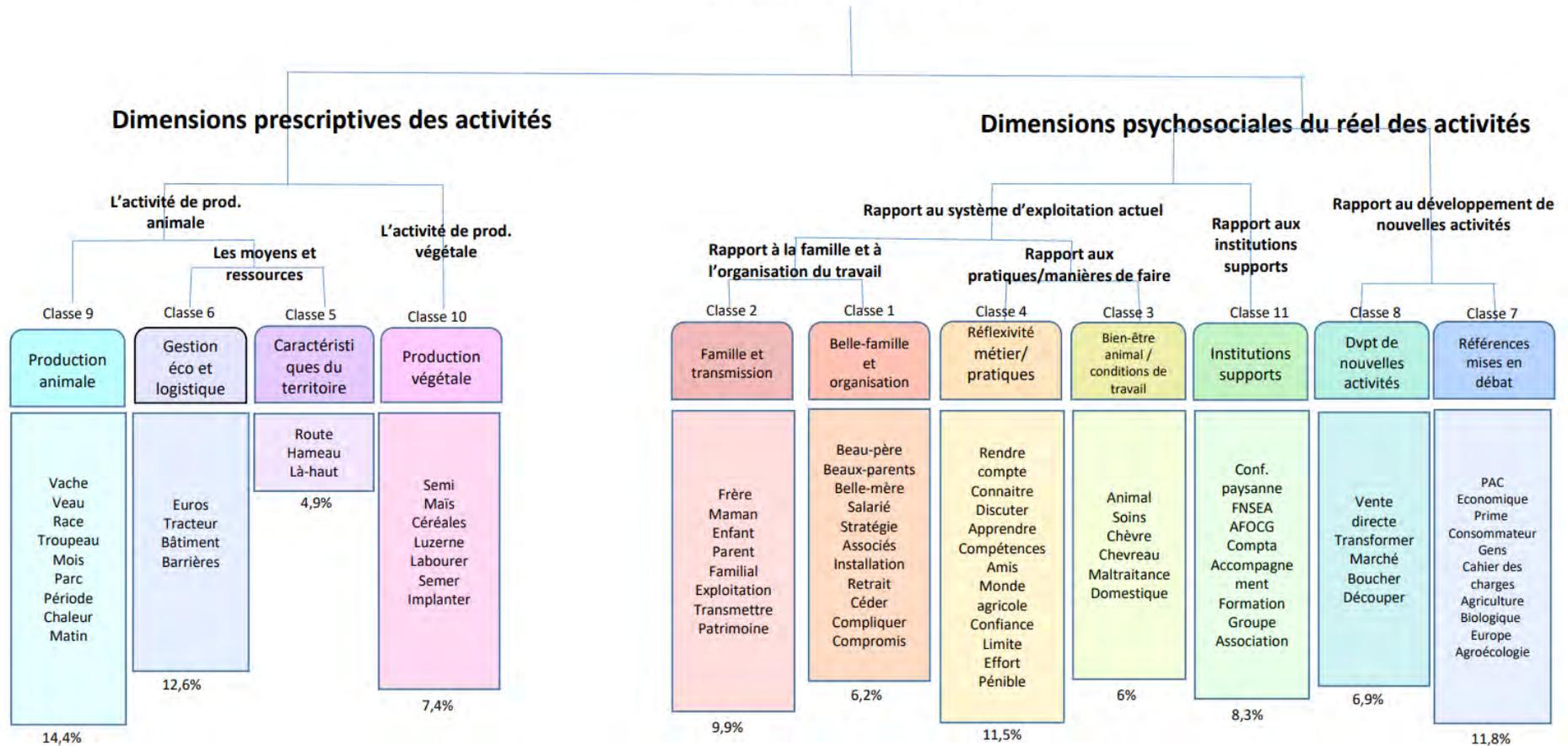


Figure 14 : Dendrogramme de la CHD indiquant les formes actives principales associées à chaque classe et leur nomination par l'analyse pragmatique

Cette analyse nous montre que, pour la plupart des classes, il y a plus de la moitié des éleveurs qui participent à la construction de chaque classe (sauf pour la classe 11 où seuls 5 entretiens sur 13 apportent du contenu à la classe). Elle nous permet également de repérer les éleveurs les plus représentatifs statistiquement de chaque classe.

La CHD nous a permis d'identifier 11 classes, se répartissant en deux principaux groupes de discours, comme nous pouvons le voir dans le dendrogramme suivant (cf. figure 14 ci-dessus).

Les deux groupes de discours font apparaître des registres différents :

- **Les dimensions prescriptives de l'activité professionnelle** représentent 39.3 % des discours. Ce sont des discours faisant référence aux attendus de leur métier, comme les tâches, les délais, les coûts, ou encore les pratiques professionnelles institutionnalisées (période d'insémination, gestion des parcs, horaires de traite, etc.). Ces discours reposent sur les descriptions opératoires des activités qu'ils réalisent ou doivent réaliser. La description des actions à mettre en œuvre est prépondérante ainsi que la description matérielle, instrumentale et économique du fonctionnement de l'exploitation. Les discours portent sur leurs objectifs, les tâches spécifiques, leurs conditions de travail, et les moyens dont ils disposent pour accomplir leur travail.

Ce groupe se divise en 4 classes :

- Classe 9 : activités de production animale ;
- Classe 6 : activités de gestion de l'exploitation ;
- Classe 5 : caractéristiques territoriales de l'implantation de leur exploitation ;
- Classe 10 : activités de production végétale pour l'alimentation de leurs troupeaux.

- **Les dimensions psychosociales du réel de l'activité des éleveurs** qui représentent 60.6% des discours. Dans ce groupe de classes, les discours portent sur les situations de travail qui questionnent les éleveurs et qui sont sources de **conflits**, et les **dimensions psychosociales** à l'œuvre pour dépasser ces conflits.

Ce groupe est composé de 7 classes :

- Classes 1 et 2 : transmission de l'exploitation et rapport à la famille ;
- Classes 3 et 4 : conditions de travail, bien-être animal et rapport aux évolutions sociétales ;
- Classe 11 : rôles professionnels et rapport aux acteurs institutionnels, notamment aux syndicats ;

- Classe 7 : transition agroécologique et rapport à l'histoire du métier et de la famille ;
- Classe 8 : développement des circuits court et rapport à une nouvelle pratique.

Comme nous l'avons présenté dans la partie méthodologique, nous nous sommes appuyées sur cette analyse lexicométrique pour repérer, dans un premier temps, les grandes thématiques abordées dans les discours que les éleveurs nous ont adressé. C'est ce qui correspond aux groupes de discours et aux classes de discours issus de la CHD que nous avons représentés sous forme de dendrogramme. Mais la majeure partie de l'analyse repose sur l'approche pragmatique des discours de ces classes, et des liens entre ces classes. En effet, pour chaque groupe de discours ou classes de discours, nous avons analysé le sens des mots et des énoncés en contexte d'énonciation, en nous référant non seulement aux concordances relatifs à l'analyse lexicale, mais en revenant aussi sur les verbatim des entretiens et leur contexte d'énonciation.

La présentation des résultats qui suit, repose donc, pour partie sur les données statistiques lexicales mais surtout l'analyse des contextes d'énonciation de ces données.

1.1. Les dimensions prescriptives de l'activité professionnelle

Le groupe des classes 9-6-5-10 (cf. figure 15) est constitué des discours décrivant les activités professionnelles opératoires comme point d'ancrage choisi par les éleveurs pour parler de leur travail. Il s'agit de ce que les éleveurs disent faire, avec quels moyens et dans quel environnement professionnel.

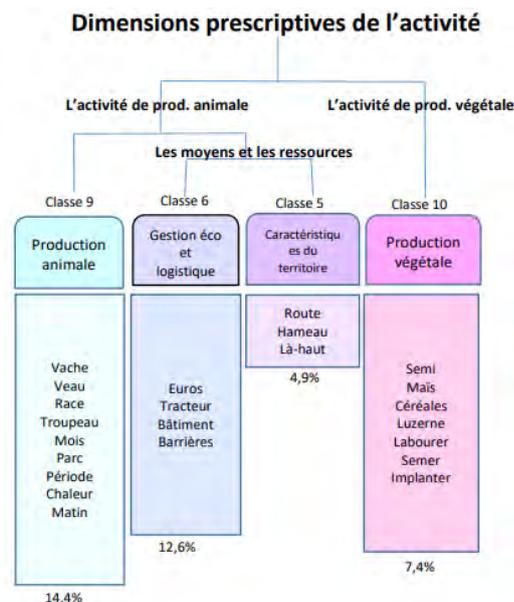


Figure 15 : Les dimensions prescriptives de l'activité professionnelle

Il est intéressant de noter qu'une grande partie des discours de ce groupe (les classes 9-6-5, soit 31,9% des discours) repose sur les activités liées à la production animale. Cela atteste de l'importance que les éleveurs donnent au cœur de leur métier et à la centralité de cette activité, malgré le développement du métier vers des compétences entrepreneuriales (stratégie commerciale, comptabilité, gestion administrative, etc.) et de polyculture. Cela montre aussi que les caractéristiques économiques et logistiques (classe 6) ou territoriales (classe 5) sont pour eux plus liées à la production animale qu'à la production végétale et ce, même, quand ils sont en polyculture élevage⁴⁵.

La classe 9 est la plus importante, elle représente 14.4% de l'ensemble des discours des éleveurs, 10 entretiens sur les 13 y contribuent. Nous l'avons intitulée « **les activités de production animale** », les termes employés se rapportant, en effet, à la description des activités d'élevage et de production animale (cf. tableau 10).

Tableau 10 : Formes significativement présentes pour la classe 9

<i>vache (133 eff.s.t) ; veau (62 eff.s.t.) ; brebis (56 eff.s.t.), mois (55 eff.s.t), manger (55 eff.s.t), troupeau (42 eff.s.t).</i>
<i>Jean-Baptiste : « Le soir les vaches, elles passent la nuit sous la maison, là-bas dans les prés qui sont dessous. [...] Les veaux, ils restent avec les vaches toute la nuit. On les a à côté et comme ça les veaux ils têtent. Je leur donne un peu de foin. [...]. Ce matin, elles [les vaches] ont mangé de la luzerne. »</i>
<i>Emma : « j'ai fait c'est deux traitements par an, en fait. C'est un au mois de mai et un à l'entrée au bâtiment, quand, je les taris, pour qu'elles finissent leur gestation. »</i>
<i>Jules : « elle vèle bien. Elle vèle tous les ans. [...] Elle fait un veau tous les ans depuis six ans. C'est une des bonnes vaches du troupeau »</i>

A cette classe 9, sont connectées les classes 6 et 5, elles-mêmes connectées entre elles. La classe 6 (12.6% des discours, 6/13 entretiens) porte sur des éléments de gestion logistique de l'exploitation (cf. tableau 11).

⁴⁵ La polyculture-élevage est un système de production agricole combinant une ou plusieurs cultures (destinée(s) à la vente et/ou à l'alimentation des animaux) et au moins une activité d'élevage (<https://dicoagroecologie.fr/dictionnaire/polyculture-elevage/>)

Tableau 11 : Formes significativement présentes pour le classe 6

<i>vache (80 eff.s.t.), euros (52 eff.s.t.), bâtiment (50 eff.s.t.), tracteur (42 eff.s.t.), payer (36 eff.s.t.), foin (32 eff.s.t)</i>
Jean : « <i>Sodiaal a demandé à faire du lait d'été. L'inconvénient de l'été, c'est qu'il fait chaud [donc moins de production]. On nous paye le lait vingt euros de plus les mille litres que l'hiver</i> »
Jacques : « <i>j'ai perdu deux bâtiments de stockage que je louais. Du coup, j'ai plein de bottes dehors [...] J'ai été obligé de faire un bâtiment pour stocker les foins</i> »

La classe 5 (4.9% des discours, 11/13 entretiens) présente, quant à elle, **quelques caractéristiques du territoire** sur lequel se trouve l'exploitation agricole (cf. tableau 12).

Tableau 12 : Formes significativement présentes pour le classe 5

<i>voisin (30 eff.s.t.), bâtiment (29 eff.s.t.), maison (25 eff.s.t.), parcelle (19 eff.s.t.), route (18 eff.s.t).</i>
Madeleine : « <i>le voisin, c'est celui qui a le hangar en bas, là où on s'est arrêté pour regarder les aubrac. Il a ce hangar là, mais après, là où il a la ferme, derrière le pré, il a un voisin. Après, il y a la route qui passe devant, il y a la maison de ses parents juste en-haut</i> »
Marc : « <i>En agricole j'ai deux bâtiments en bas là, où on était, et là on va aller voir trois granges, trois bâtiments. C'est tous des bâtiments à l'ancienne avec les animaux en bas, le foin en haut</i> »
Benoit : « <i>ben ça me fait râler de voir des voisins ...un jeune qui a rien, qu'un bout de terre et il met sa maison, il construit un bâtiment d'élevage et autour de ça tout est aux autres voisins. [il se dit] « Mais laisse tes parcelles, prends celles des voisins et tu auras quelque chose qui va être cohérent autour de ce que tu as construit</i> »

Quant à la classe 10 (7.4% des discours, 8/13 entretiens), elle est composée des formes actives portant sur **les activités de production en grandes cultures**. 12 exploitations sur les 13 sont en polyculture-élevage (cf. tableau 13). Les cultures sont en majorité destinées à l'alimentation de leurs animaux. Ils doivent nécessairement s'en préoccuper (trouver un vendeur, acheter, mesurer la qualité, comptabiliser, etc.). Cependant, cette classe n'est pas directement connectée aux classes 6 - portant sur la gestion logistique et matérielle - et 5 - décrivant le territoire. Bien que ces activités soient également nécessaires pour la production végétale, la CHD montre que, pour les éleveurs, les activités de gestion et le terroir sont plus liés, en termes de sens, à l'activité de production animale. Ces résultats laissent entendre l'importance des activités spécifiques à l'élevage dans leur identité professionnelle.

Tableau 13 : Formes significativement présentes pour le classe 10

céréales (42 eff.s.t.), terre (42 eff.s.), maïs (38 eff.s.t.), semis (37 eff.s.t.), sol (36 eff.s.t.), labourer (34 eff.s.t.), hectare (32 eff.s.t.), herbe (32 eff.s.t.), luzerne (27 eff.s.t.), prairie (10 eff.s.t.).

Jean : « des rotations on n'en faisait pas beaucoup parce qu'avant il y avait très peu de surface il y avait vingt **hectares**, vingt cinq **hectares** sur soixante **hectares** de travail et il fallait faire quinze **hectares** de **maïs** donc c'était vite calculé. Le ray grass, [...] on continue à en faire du dérobé par contre je n'essaye qu'une parcelle tous les deux ans : deux années de **luzerne** ou deux années de ray-grass ou deux années **céréales** mais les **céréales** ça ne marche pas bien ».

Emma : « On a à peu près entre quinze et vingt hectares de **céréales**, c'est du méteil, il y a eu du **maïs** semence, du **colza** semence il y a eu tout plein de choses mais nous on a tout remis en **prairie** »

Maude : « on n'a pas des **terres** très favorables pour des **céréales**. On a pas mal de terrains en pente il n'y a pas beaucoup de **sol**. On a quelques terrains plats là notamment où on a fait la **luzerne** mais je ne sais pas si on a un réel potentiel [...] En bio, tu ne peux pas faire **céréales** sur céréales sur céréales du coup nous c'est sûr qu'on n'a pas une ferme où on peut envisager des rotations ».

Benoit : « on est passé en **semis** direct. On utilise des dés herbants mais, par contre, on en utilise plus souvent mais pas plus en quantité. »

Jean : « nous aussi on **laboure**. Je ne vais pas mentir qu'à un moment on réfléchissait à faire du **semis** direct ou des **semis** simplifiés. Moi je préfère labourer [...] »

L'analyse des formes les plus fréquemment apparues dans ces classes nous donne à voir les activités professionnelles classiquement évoquées dans le métier d'éleveur. Le vocabulaire employé est celui qui permet aux éleveurs d'avoir un langage commun, pour parler des tâches relatives à leur métier. Il s'agit de discours centrés sur le travail en lui-même, sur les tâches à accomplir, avec la perspective d'atteindre des objectifs de production. Ces discours portent sur les éléments descriptifs des activités professionnelles, des normes prescriptives du métier ainsi que sur les liens qu'ils font avec les moyens matériels et territoriaux dont ils disposent, éléments indispensables pour parler du travail.

De telles descriptions du travail sont classiques et permettent de rendre visible le travail, les éléments factuels et rationnels et de comprendre, mesurer, comparer différentes activités professionnelles : le temps de travail, les moyens financiers ou matériel, la quantité produite, etc. Il s'agit d'une logique gestionnaire, opératoire, rationnelle, nécessaire pour partager des normes professionnelles, catégoriser les métiers, les activités et les tâches, pour l'établissement de fiche métier par exemple, ou encore des référentiels de formations. C'est donc naturellement à travers ces éléments que les éleveurs nous ont parlé de leur travail et de leurs activités, d'autant plus qu'ils ont l'habitude de rendre compte de ces éléments aux différents acteurs institutionnels (contrôleurs, agents de développement, etc.) qui

interviennent chez eux, mais aussi aux chercheurs qui se sont centrés sur l'analyse des caractéristiques techniques et organisationnelles des systèmes d'exploitation et du travail en élevage (cf. chapitre 2). Bien que ces éléments descriptifs du travail soient utiles et ont permis de nous assurer que nos entretiens cliniques étaient bien centrés sur l'activité de travail ils donnent peu à voir le pensé et le signifié qui se trouvent dans les dimensions subjectives du travail.

1.2. Le réel de l'activité des éleveurs : conflits et dimensions psychosociales

Le deuxième groupe de classes identifié par la CHD représente 60.6% des discours et regroupe 7 classes, hiérarchisées en deux sous-groupes, eux-mêmes regroupant différentes classes. Chaque classe regroupe des discours renvoyant à un même objet de préoccupation et est qualifiée par le type de rapport que cette préoccupation met au travail. Derrière la notion de « rapport à », nous entendons ce que chaque éleveur, en tant que sujet, met de lui, sur le plan émotionnel, affectif, tant dans ses rapports aux différents autrui que dans le ressenti vécu dans ses différentes expériences (Scheller, 2013). Le sous-groupe A rassemble ainsi les discours portant sur le rapport au système d'exploitation actuel (classes 1-2, 3-4 et 11), le sous-groupe B sur le rapport au développement de nouvelles activités (classes 8 et 7) (cf. figure 16).

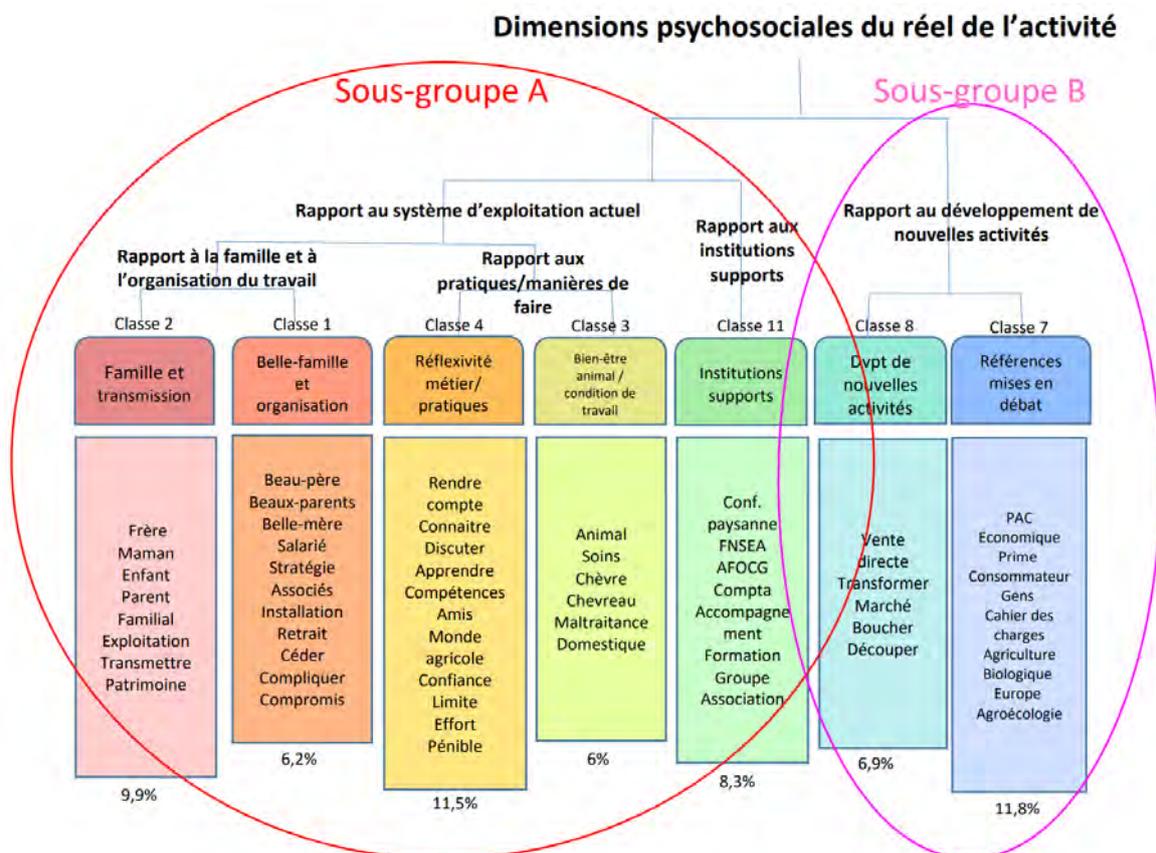


Figure 16 : Les dimensions psychosociales du réel de l'activité des éleveurs

1.2.1. Les conflits dans l'activité et les dimensions psychosociales inhérentes

Ce groupe de classes montre des discours portant sur les préoccupations professionnelles et les dimensions du métier qui questionnent les éleveurs. Dans groupe de classes, l'analyse des discours permet de voir non seulement des thèmes qui préoccupent les éleveurs (la transmission de la ferme, les conditions de travail), des thèmes qui les questionnent (la santé animale, etc. ; sous-groupe A) et des thèmes portant sur des innovations possibles ou à envisager (circuit court, etc. ; sous-groupe B). Ces thèmes sont évoqués et reliés à des autrui qui semblent signifiants pour eux (la famille, les institutions accompagnantes, les consommateurs, les institutions politiques, etc.). Nous avons pu repérer également, à travers l'analyse clinique des situations singulières des éleveurs, quelles étaient les activités réalisées (« j'ai été obligé de faire un bâtiment [...] et tant qu'à faire j'ai agrandi »), les raisons de ces choix (« C'était nécessaire quand même, les vaches n'avaient pas assez de place ») mais aussi les activités empêchées et les raisons annoncées (« Et tout ça là, c'est du merdier, il faut l'assainir, enfin ça fait quinze ans que c'est comme ça. C'est le seul truc que je reproche à mon père »). Nous avons analysé chacune de ces classes ou sous-groupes de classes, en essayant de repérer les thèmes, et ce que ces thèmes provoquent chez les éleveurs, en référence à quelles expériences et avec qui.

➤ **Transmission de l'exploitation : une préoccupation centrale qui questionne le rapport à la famille (classes 1 et 2)**

Les classes 1 et 2 représentent 16,1% des discours et donnent à voir la **centralité du rapport intergénérationnel dans la phase de transmission de l'exploitation**. Ce registre de discours est alimenté par des verbatim de l'ensemble des éleveurs, avec quatre entretiens particulièrement représentatifs de ces deux classes (celles de Pauline, Emma, Jérémie et Victor) (cf. tableau 14).

Tableau 14 : Formes significativement présentes pour les classes 1 et 2

Formes significativement présentes de la classe 1 (6,2%)	Formes significativement présentes de la classe 2 (9,9%)
<i>Installer (eff⁴⁶. 33), salarié (eff. 28), compliqué (eff. s.t. 24), associé (eff. 11), beau-père (eff. 10), beaux-parents (eff. 9), belle-mère (eff. 9), stratégie (eff. 5), céder (eff. 5)</i>	<i>Parent (eff. 36), famille (eff. 28), enfant (eff. 26), frère (eff. 24), familial (eff. 15), maman (12 eff. s.t.)</i>

⁴⁶ Eff : Effectif des segments de texte de cette classe contenant au moins une fois la forme

Dans ces deux classes, il est question de « *famille* » et de lien « *familial* » (des « *parents* », des « *enfants* », du « *frère* », du « *beau-père* », etc...) que la transmission de la ferme vient éprouver. Les questions que les éleveurs se posent sont : quelle « *stratégie* » adopter pour « *céder* » ou « *s'installer* » ? Faut-il, est-il possible, de sortir du cercle familial en prenant un « *salarie* » ou un « *associé* » ? Est-il au contraire préférable de rester dans un entre soi, et jusqu'où circonscrire les limites de la famille pour éviter la perte de la propriété ? Les tensions sont fortes et la transmission est signifiée comme une transition « *compliquée* ».

Les segments de texte significatifs témoignent de cette tension à la fois chez les repreneurs et chez les prédécesseurs.

Jacques : *« C'est compliqué pour celui qui reprend, mais c'est compliqué pour celui qui lâche »*

L'une des difficultés tient à l'imbrication entre la sphère professionnelle et la sphère familiale : les décisions sur la reprise de la ferme et la manière de l'exploiter sont nécessairement influencées par les affects et par l'histoire de la propriété, qui est aussi le plus souvent l'histoire de la famille. Les parents sont en effet porteurs d'une histoire professionnelle familiale qui raconte la construction et le développement du milieu de vie et du milieu professionnel : l'acquisition des terres, la construction de la maison familiale, des bâtiments agricoles, mais aussi la construction des liens familiaux entre générations.

Benoit : *« Mes parents étaient venus au début des années cinquante sur cette ferme. Elle venait du côté de ma grand-mère maternelle. Il y avait quatre hectares et des bâtiments en ruines, mais bon, mon papa ça lui plaisait cette possibilité parce qu'ils n'en avaient pas trop. [...] Ils n'avaient pas beaucoup de moyens. On a été cinq enfants mais on a tous bien aimé la vie à la campagne »*

Dans les discours, nous retrouvons différents types de rapports familiaux liés à la transmission :

- Des parents qui sont en âge de transmettre mais qui hésitent, soit parce qu'ils ont des difficultés à lâcher prise, soit parce qu'ils pensent que reprendre l'exploitation n'est pas une perspective d'avenir souhaitable pour leurs enfants (faible rentabilité, charge de travail trop lourde...);
- Des enfants, qui pour certains, ne veulent pas reprendre ou continuer l'activité mais qui se sentent moralement obligés voire imposés de le faire au regard des efforts que leurs parents y ont consacré et à leur volonté de faire perdurer ce qu'ils ont construit et souvent reçu de leurs propres parents.

Jacques : *« je pense que dans ma tête quand mes parents allaient prendre la retraite, pour moi, j'allais me débarrasser de la ferme et me barrer, et c'est ce que je voulais faire, mais bon, ils n'ont pas été d'accord. Du coup, j'ai continué, mais bon quand j'ai dit que je voulais vendre, ils m'ont dit ah non, non,*

mais nous on ne s'est pas fait chier à relancer la ferme et tout pour que toi tu vendes derrière »

Antoine : *« j'ai volontairement loupé le concours pour aider sur l'exploitation parce que je sentais que mes parents ils avaient beaucoup travaillé [...] ce n'est pas facile, non, ce n'est pas facile. La décision était prise. Je ne me voyais pas partir »*

Néanmoins, dans ces situations d'exploitation familiale, changer les pratiques agricoles est toujours difficile car cela questionne les choix des parents. Ces derniers ont le sentiment de léguer un patrimoine important, affectivement et financièrement, et en même temps, la plupart ont peur que ce soit un poids trop important pour leurs enfants, eu égard à leur propre expérience et au contexte actuel. Ils ont conscience des difficultés que cela a été pour eux et que cela sera pour leurs enfants. La lourde charge de travail est un argument qui revient souvent. Non seulement il s'agit d'un métier difficile (lourds investissements financiers, en temps et peu de reconnaissance) mais en plus, la famille, qui constituait la clé de voûte de la production agricole, voit sa composition se modifier au cours du temps. En effet, les évolutions des ménages agricoles, comme celle de l'ensemble des ménages français, ont évolué : davantage de personnes seules, et moins d'enfants dans les familles (Rattin, 1999), développement du travail féminin, du salariat, désaffection des jeunes pour l'agriculture, etc... (Terrier, 2013).

Jérémy : *« les cellules familiales se réduisent [...] on travaillait tous à la ferme, tous, y'avait personne qui travaillait à l'extérieur à l'époque, ça évolue aussi aujourd'hui »*

Benoit : *« il y a des personnes comme moi qui devraient être à la retraite [...] qui continuent à aider [...] au fonctionnement de l'exploitation familiale et ça c'est propre à l'agriculture, dans une autre entreprise ça se passe pas »*

Quant aux enfants et leurs conjoint.e.s qui reprennent, ils le font en ayant conscience de cette charge de travail parce qu'ils connaissent très bien le travail pour avoir participé très tôt aux travaux agricoles.

Antoine : *« j'ai eu une enfance où il n'y avait pas de vacances, moi je travaillais à la ferme »*

Toutefois, même s'ils savent à quoi s'en tenir, cette charge de travail peut être source de souffrance pour certains (cf. classe 4).

Toutes les générations reconnaissent une charge de travail colossale que l'entraide familiale informelle ne pourra plus permettre d'assurer et qui n'est plus en phase avec l'évolution du rapport au travail, des modes de vie et de loisirs, ce que même les parents reconnaissent.

Fabienne : *« les jeunes paysans, ils n'ont plus envie de travailler autant que les anciens, ouais, ça ne veut pas travailler. Non mais peut-être c'est eux qui ont raison aussi, hein, je ne suis pas dans le jugement, ce que je dis aussi c'est que c'est entendable aussi. Ben moi je n'ai plus envie de bosser sept jours sur sept, 52 semaines par an comme mon grand-père l'a fait. »*

La plupart des éleveurs interrogés pointent la nécessité de réfléchir à des solutions nouvelles.

Jérémie : *« il faut prendre la retraite, donc il faut bien trouver une solution-sur la charge de travail »*

Ainsi, la situation de transmission est source de tensions, de préoccupations, tant pour les parents que pour les enfants. Ce type de situations conflictuelles avait déjà été identifié et analysé au moment de la révolution verte. En effet, Baubion-Broye et al. (1979) avaient montré comment les exigences du marché « industriel » avait transformé « le travail libre et indépendant spécifique de l'exploitation familiale (elle-même fondement de la petite production marchande » (Baubion-Broye et al., 1979, p. 14) :

Les rapports interpersonnels anciens, prévalant dans la famille, rapports de rôles hiérarchisés et fonctionnels, tels qu'ils étaient réclamés par l'organisation de la production, mais aussi les rapports à autrui privilégiés (aux parents) vont tendre à se dissocier, à se déréguler. [...] Sous l'influence des transformations des RS [Rapports Sociaux], liées au développement du mode de production capitaliste dans l'agriculture, les RI [Rapports Interpersonnels] et les RA [Rapports à Autrui] autour desquels s'établissait un certain équilibre du groupe familial se transforment progressivement en rapports explicites de domination s'exprimant dans des liens salariaux souvent conflictuels (entre père et fils singulièrement). (Baubion-Broye et al., 1979, p.14).

Dénouer les tensions et trouver des solutions nécessite de discuter. Or dans beaucoup de cas, discuter de ce qui fait tension, de ce qui peut faire souffrir, de ce qui ne fonctionne pas, ne va pas de soi.

Jérémie : *« Les problèmes de famille ça arrive [...] mais le problème c'est qu'on discute pas des problèmes [...] tu peux pas parler des suicides ou alors de santé, tout connement »*

Pourtant, dans cette période de TAE, qui ajoute des incertitudes et des remises en question à celles déjà relatives au métier d'éleveur, il semble nécessaire de prendre en considération que les rapports aux autrui familiaux évoluent en fonction des rapports sociaux et interpersonnels attendus par la société, sans quoi cela déplace les sources de conflit et de tension et donc de résolution.

La possibilité de mettre en débat les conflits sur le travail (comme par exemple la question d'agrandir ou de diminuer la ferme pour mieux gagner sa vie, ou diminuer le nombre d'hectares et de bêtes pour une charge de travail moins intense ce qui implique d'accepter des revenus plus faibles mais peut-être moins d'investissement, etc.) pourrait être un moyen de désamorcer certaines problématiques de travail et d'envisager collectivement, au sein des familles, des solutions.

➤ **Conditions de travail et bien-être animal : le rapport des éleveurs aux questions socialement vives (classes 3 et 4)**

Les classes 3 et 4 représentent 17.5% des discours issus de 10 entretiens sur 13 (ceux de Jérémie, Bernard, Emma, Marion, Pauline, Fabienne ; cf. tableau 15). Il est question du bien-être animal et des pratiques des éleveurs qui sont remises en cause par la société. La dimension axiologique du métier, c'est-à-dire sa place dans la société, les questions éthiques socialement vives qui lui sont posées, et le rapport subjectif au travail structurent les propos relatifs à ces deux classes.

Tableau 15 : Formes significativement présentes pour les classes 3 et 4

Formes significativement présentes de la classe 3 (6%)	Formes significativement présentes de la classe 4 (11,5%)
« animal » (eff. 44), « chèvre-chevreaux » (eff. 28), « mort » (eff.12), « taper » (eff.10), « véto » (eff.9), « homéopathie » (eff.8), « maltraitance » (eff.6); « observation » (eff. 6)	« monde / agricole » (eff. 51) ; « [se] rendre / compte » (eff 33.), « connaître » (eff. 41), « [se] poser / des questions » (eff. 33) ; « discuter » (eff. 26), « apprendre » (eff. 23, 10 éleveurs), « limite » (eff. 16), « réunion » (eff. 13) ; « compétence » (eff. 10),

➤ **Conditions de travail et santé des éleveurs, place accordée au travail**

La **classe 4** témoigne de réflexions sur le « monde agricole » et ses évolutions, ainsi que sur les façons de mieux faire « connaître » le métier et l'engagement de soi qu'il requiert. Les éleveurs « se rendent compte » des difficultés et se « posent des questions » quant à l'avenir du métier. Ils s'interrogent sur les possibilités d'en « discuter » et d'échanger pour « apprendre » et développer des « compétences » et aussi de voir les « limites » de ce qu'ils peuvent faire. Cette classe regroupe ainsi des discours sur i) les conditions de travail des éleveurs et leur santé,

ii) la place accordée au travail, sa centralité par rapport à la vie hors travail pour 10 des 13 entretiens.

La société renvoie aux éleveurs l'image d'un rapport au travail qui a évolué et pour lequel la priorité est d'équilibrer le temps professionnel et le temps personnel, pour s'assurer une bonne qualité de vie

Pauline : « ils voudraient nous coller un fantasme d'agriculture dans une société de maintenant où on est tous aux 35h avec cinq semaines de congés payés [...] quand toi tu te dis : ah oui, c'est dimanche, mais toi tu vas bosser »

Le réel des conditions de travail du métier d'éleveur est en décalage avec l'aspiration à un plus grand temps de loisirs et à une conciliation plus facile entre le travail et le hors travail. Les éleveurs décrivent le métier comme les tenant à l'écart de ces critères socialement valorisés. En effet, la problématique des rapports travail/ vie hors travail se développe dans tous les milieux professionnels en liens avec les enjeux sociétaux et organisationnel, tels que les évolutions de la famille, comme nous l'avons vu dans le résultat précédent), les milieux professionnels, les liens de sociabilité amicale et citoyenne, ou les pratiques de loisirs (Almudever et al., 2019). Envisager des aménagements pour faire face à la charge de travail et à la nécessité d'être tous les jours présents auprès des bêtes n'est pas toujours possible, ce qui les place dans un grand désarroi et une souffrance psychique qu'ils ont du mal dépasser.

Jacques : « J'ai passé des périodes très compliquées. Un jour sur deux j'ai des galères. Il y a des périodes où je me pose des questions si je ne fais pas un burnout. [...] Quand tu t'installes tu ne te rends pas compte, tu ne t'imagines pas l'usure. [...] Putain, sans déconner, ils nous fileraient un peu plus, on serait quand même un peu mieux. Si je gagne un peu plus d'argent, j'arrête de me prendre la tête et je prends un remplaçant de temps en temps »

Cet état de souffrance peut conduire les éleveurs à manquer de ressources personnelles pour développer leur pouvoir d'agir sur la situation et envisager des évolutions dans leurs systèmes. Cela les positionne dans des processus de fragilisation et de déliaison qui peuvent conduire à une forme de résignation, ou pire, au suicide.

Une des stratégies de compensation, souvent employée par les éleveurs pour répondre aux difficultés du métier, est de revendiquer l'image d'un **métier-passion**, qui leur procure du **plaisir au travail**.

Jérémy : « tu te dis que tu vas arrêter un jour, mais ce jour-là tu le repousses toujours. Je ne sais pas comment t'expliquer ... tu es pris dans ton truc parce que ça te plaît l'agriculture. **Ça me plaît !** Ça ne me fait pas peine de me lever tous les jours pour aller voir mes vaches même si des fois c'est dur »

Benoit : *« Le travail, c'est aussi du service, c'est rendre l'autre heureux, **ce n'est pas que de l'esclavage, ce n'est pas que de la souffrance même si moi je fais dix heures par jour ou douze, je m'en fous. Je me couche et je suis heureux parce que j'ai fait quelque chose. L'autre il va me dire : mais tu te rends compte le temps que tu as passé ? On n'est pas allé au cinéma ... on n'a pas vu des choses ... Regarde ça [il montre le paysage qui entoure sa ferme] **au cinéma tu ne vois pas les fleurs, les animaux** »***

Les éleveurs qui sont dans ce rapport du métier-passion (Maude, Fabienne, Jérémie, Pauline, Marc notamment) ont un modèle de vie où les différentes sphères semblent fusionnées entre elles (plutôt que bien séparées comme l'incite la société actuelle). Leur métier est présenté comme **un choix de vie**, un engagement qui fait partie d'un rapport plus global à la nature, au vivant et à la citoyenneté.

Maude : *« Au fur et à mesure des années, je me suis posé des questions : **à quoi ça sert d'être paysan ?** Ça m'a ouvert sur pleins d'autres choses, et ça continue à m'ouvrir sur d'autres choses. J'ai l'impression d'être quand même plus... Je crois que **ce n'est pas un moyen mais une finalité pour moi.** C'est juste un moyen de se dire « c'est ce truc-là qui me nourrit, et moi j'avance avec ce truc-là ».*

Fabienne : *« C'est un métier où il y a un choix de vie qui est très important. En tout cas, mon mari et moi, on le voit comme ça, c'est-à-dire que **c'est au-delà d'un métier. C'est un vrai choix de vie.** On peut concevoir l'agriculture comme un métier. Il y en a qui le conçoivent comme ça. Il y en a quand même qui arrivent à le faire, hein, mais en tout cas [...] moi je ne peux pas le voir comme ça »*

Ces éleveurs portent un **regard existentiel sur leur métier**, en lien avec une philosophie de vie qui dépasse largement la sphère professionnelle. Le rapport subjectif qu'ils ont à la vie oriente leur rapport au travail et non l'inverse. Le travail est intégré à une réflexion existentielle plus large où la question des valeurs personnelles et de rapport à la vie est centrale.

Ce positionnement est un processus qui se construit en plusieurs temps : difficultés éprouvées, questionnement sur soi, mise en doute du système conventionnel dominant, recherches d'informations, clarification de ce qui fait sens et recherche de cohérence entre les actes et les valeurs. Ces processus sont inhérents à ceux en œuvre dans une transition psychosociale (cf. chapitre 3) comme nous pouvons voir dans le verbatim suivant.

Benoit : *« Ce sont **des équilibres à trouver, comment on se situe malgré nos difficultés** [...]. Personnellement je pense qu'on est au bout du truc. On arrive maintenant à se rendre compte que **le système***

*conventionnel arrive à ses limites et que finalement ce qu'on nous a appris à faire, et c'est ce qu'on nous conseille même encore aujourd'hui, ce n'est pas bon. **On ne fait pas bien !** Tout simplement, **on ne fait pas bien.** le problème c'est que c'est surtout lié à la politique agricole ... il faudrait faire l'inverse de ce que nous demande la politique agricole, et là on arriverait à quelque chose de bien [...]. ça, ça rejoint des réalités quotidiennes de notre façon de vivre, de travailler. [...] **La façon même de travailler la terre, c'est une façon de vivre,** c'est encore plus large que simplement le travail du sol. [...] Ce souci quand même du respect de ceci de cela, on va retomber un peu dans une façon de travailler qui sera cohérente »*

Dans cet exemple, nous pouvons voir comment cet éleveur questionne son travail, en cherchant à repenser les critères de ce qu'il considérerait un travail bien fait en mettant en délibération les critères de la sphère professionnelle dans laquelle il travaille (Clot, 2013 ; Clot et al., 2021). Mais nous pouvons aussi voir dans cet extrait qu'il se réfère aussi à l'idéologie qu'il a de la vie et de la manière qu'il a envie de vivre. Là encore, la sphère de travail n'est pas dissociée de la sphère personnelle.

Nous avons pu constater que, dans notre échantillon, les éleveurs, qui ont exprimé que leurs choix professionnels, s'appuyaient sur leur philosophie de vie, sont également ceux qui ont choisi des modes de production alternatifs au modèle dominant. Cela se traduit dans la mise en place de pratiques agroécologiques, d'une production en agriculture biologique pour certains, mais aussi par le développement d'actions citoyennes (militantisme dans des syndicats alternatifs, ferme citoyenne, lieu et manière de vivre, etc...). Au sein de ces familles, être éleveur n'est pas uniquement un métier, c'est également un choix de vie. Pour eux, il est impossible de penser la sphère personnelle indépendamment de la sphère professionnelle. Cela va même au-delà, pour eux, cela semble ne faire qu'une seule sphère, que l'une ne se construit pas sans l'autre, comme l'illustre ce propos :

Marc : *« On a un gîte d'étape qui accueille les randonneurs [...] On mange avec eux le soir, et alors là, **c'est le graal pour eux,** parce qu'on prend vraiment le temps de discuter. Pour moi, **c'est aussi en continuité avec mon projet de changer le monde.** C'est l'occasion de parler avec les gens de ma façon de voir les choses. [...] C'est l'occasion de parler du rapport à la société, à l'écologie et à l'agriculture ».*

Cette classe de discours témoigne ainsi d'élaborations psychiques différentes face aux épreuves du travail, aux conflits sur l'activité de travail. Une construction symbolique du métier de paysan comme un instrument de mise en lien de « *la société, l'écologie et l'agriculture* » (Marc) permet de comprendre l'engagement dans des pratiques de développement durable. Plus qu'une activité de production, restreinte à la seule sphère professionnelle, ces éleveurs

ont des convictions et s'engagent vis-à-vis de la société en cherchant à favoriser la compréhension des enjeux agricoles et écologiques (cf. classe 11).

➤ Bien-être et santé animale

La **classe 3** porte essentiellement sur la **question du bien-être et de la santé animale** à travers les termes : « *animal* », « *chèvre-chevreaux* », « *mort* », « *taper* », « *véto* », « *homéopathie* », « *maltraitance* », « *observation* » qui sont connectés à ceux de la classe 4 « *discuter* » et « *poser des questions* ». Ce sujet est une préoccupation pour 8 entretiens sur les 13 non pas par rapport au réel de leur travail, c'est-à-dire à des problèmes qu'ils rencontreraient avec leurs animaux qui seraient dans de mauvaises conditions d'élevage, mais en lien avec ce qu'une partie de la société leur renvoie. Il leur est reproché de ne pas bien s'occuper de leurs animaux, qu'il s'agisse de leurs troupeaux, leur chien de garde, etc. Plusieurs éleveurs rapportent en effet des événements significatifs d'agressions verbales (reproches, jugements, menaces, plaintes déposées à la police) par des personnes externes au métier (voisinage, association de protection des animaux...) selon lesquelles ils ne s'occupent pas bien de leurs animaux. Les éleveurs expriment leur incompréhension et leur colère face à ces personnes, extérieures au métier, qui ne connaissent ni les animaux d'élevage, ni les fermes, ni le métier, qui se permettent d'émettre des jugements et de remettre en question leurs pratiques professionnelles. Ils dénoncent également le parallèle que ces personnes, non issues du milieu agricole, font entre leur propre bien-être et celui des animaux d'élevage.

Jérémie : *« Le gars [un voisin éleveur], il avait ses vaches dehors, elles mangeaient à volonté, elles étaient jolies et tout, mais chaque fois qu'une voiture passait, pour eux, c'était de la maltraitance : « il faut qu'il les rentre dedans, elles sont dans la bouillasse. [...] Je suis pas sûr qu'il n'ait pas eu des procès »*

Le bien-être animal est pensé, imaginé par les citoyens, souvent citadins, à partir de leur propre bien-être en tant qu'humain et les représentations qu'ils ont des conditions de vie des animaux domestiques (chiens, chats, etc.), plutôt qu'en référence aux situations d'élevage qu'ils méconnaissent. Cela crée une pression sociale exercée par les citoyens qui touche directement l'activité des éleveurs et leur psychisme remettant en question à la fois ce qu'ils sont en tant que personne mais également en tant que professionnel.

Ces interpellations négatives, directes ou indirectes, affectent fortement les éleveurs. Ils expriment leur incompréhension et leur colère face à ces personnes, qui ne connaissent ni les animaux d'élevage, ni le métier, mais qui se permettent cependant d'émettre des jugements remettant en question leurs pratiques professionnelles. En même temps, les éleveurs se saisissent de ces remises en question et signifient la place de ces autrui dans leur dynamique d'engagement ou non vers de nouvelles pratiques. En effet, bien qu'ils réagissent

plutôt en délégitimant ce qui leur est adressé, ces remises en question les amènent quand même à revisiter leurs manières de pratiquer l'élevage.

Par ailleurs, les éleveurs reconnaissent que la maltraitance et le manque d'attention peuvent exister. Plusieurs raisons sont avancées :

- le manque de compétences de certains éleveurs qui peut exister comme dans tous les métiers :

Jérémie : *« le gars [un éleveur] il a des chèvres, elles ne sont pas en bon état. On se demande pourquoi parce qu'il a une prairie à côté avec de l'herbe, il a que la route à traverser ... » ;*

Fabienne : *« ce qui est intéressant ici c'est que comme on compte sur la terre, sur la nature, pour porter la nourriture de nos bêtes, il faut qu'on soit sans cesse en estimation et en observation de ce qu'il se passe : est-ce qu'il y a encore assez à manger par terre ? Est-ce qu'on doit amener un peu plus de nourriture ? Est-ce qu'elles ont maigri ou grossi ? en fait on passe notre temps à ça, à ajuster »*

- les contraintes économiques ou sociales subies qui les obligent de faire des choix rationnels pour maintenir leur production au détriment du bien-être de leurs animaux

Fabienne : *« ça dépend des animaux je suis d'accord et ça dépend aussi des possibilités c'est-à-dire qu'on n'a pas toujours la possibilité [...] vous verrez qu'il y a des parcs qui sont beaucoup plus petits qui ne correspondent pas à ma volonté et vous verrez leurs parcs sont beaucoup mobilisés au niveau de la terre etc. ils retournent énormément alors que ceux qui sont dans un parc plus grand bon retournent aussi mais du coup le font avec beaucoup plus d'espace et du coup le terrain est beaucoup moins abîmé »*

- le reflet d'un mal être professionnel plus général qui conduit à de la maltraitance humaine et animale

Fabienne : *« je connais des éleveurs qui tapent leurs animaux. [...] Parce que ça dépend de comment on prend les choses : est-ce qu'on va s'énerver ? on va taper contre un animal parce qu'on n'y arrive pas ? Ou est-ce qu'on va faire autrement ? Je pense que là ça dépend aussi des moments, ça peut dépendre du passif, de l'économie de la ferme »*

Un éleveur, Jérémie, s'interroge cependant sur les risques de normalisation de certains critères qui pourraient nuire à la qualité de leur travail sous prétexte d'une remise en question par la société de ce que devrait être le bien-être animal. Il donne l'exemple d'une évolution du cahier des charges en Agriculture Biologique qui va obliger les éleveurs à laisser un espace libre à l'entrée des bâtiments qui serait mieux pour le bien-être animal.

Jérémie : *« le bien-être c'est l'économie qui y a derrière. En bio on va t'obliger à faire un parcours dehors et économiquement ça cause parfois un surcoût. Il y a des gens chez qui ça va être hyper pratique et chez d'autres ça va être hyper compliqué. La peur que j'ai c'est que ça a va mettre un frein de plus au bio et c'est le conventionnel qui va gagner. Enfin je veux dire on est en train de détruire un système écologique pour moi avec ça en mettant des normes aussi en bio ».*

Ces prescriptions normalisantes, qui ne tiennent pas compte du réel des situations de travail en élevage, peuvent ainsi être contre-productives pour le bien-être animal et indirectement remettent en cause les critères de qualité de ce que les éleveurs considèrent un travail bien fait.

Jérémie : *« Quand on disait de normaliser cela par des règlements c'est vrai que c'est complètement débile parce que c'est pas un règlement qui va faire que la bestiole soit heureuse ou pas »*

Cela peut avoir des effets néfastes pour la santé et le bien-être des animaux, mais également sur la santé psychique des éleveurs qui se voient contraints de mettre en œuvre des pratiques qui n'ont pas de sens au regard des connaissances empiriques et singulières qu'ils ont de leurs animaux et de leurs exploitations.

Les verbatim de cette classe montrent également que la plupart des éleveurs accordent de l'importance au bien-être de leurs animaux d'élevage en développant des compétences inhérentes à leur métier, d'abord parce que seul un animal en bonne santé permet d'avoir une production correcte, mais ils y accordent aussi de l'importance parce qu'ils considèrent que bien-être animal et humain sont interdépendants.

Jérémie : *« On s'occupe beaucoup des animaux je trouve qu'il vaudrait mieux qu'on pense un peu aux humains oui je suis d'accord et après quand l'humain sera bien peut-être les animaux seront bien mais je pense que c'est jamais acceptable la maltraitance. Ah mais non, non !!! Que ce soit avec des humains ou des animaux, c'est jamais acceptable de toutes les manières ! ».*

La plupart des éleveurs essaient de trouver des solutions qui leur permettent de continuer leur activité en maintenant de bonnes conditions pour eux et pour leurs animaux. Certains font par exemple le choix de réduire le troupeau.

Pauline : *« **J'ai réalisé que j'étais très bien**, que je m'éclatais avec mes chèvres, en fait je me suis dit, en fait, c'est un métier, et il faut que je voie pour que ça s'équilibre et voilà **j'ai fait ce qu'il faut en réduisant toutes les charges le troupeau** ».*

Toutefois, bien que cela soit une perspective que propose la TAE, réduire son activité reste un choix rare en raison des conséquences économiques. Une autre éleveuse (Emma) a décidé, en reprenant le troupeau de sa belle-mère, de trouver des pratiques qui lui permettent de maintenir la santé et le bien-être de ces animaux en respectant les

processus naturels, ce qu'elle estime plus respectueux de l'animal. Elle donne comme exemple les mises-bas.

Emma : *« **Ce qui me fait peur** dans les mises-bas, c'est que **les personnes se font plaisir** à intervenir parce que c'est du challenge : on va aider la chèvre à sortir son chevreau ah c'est génial ... on met les mains dedans et là on amène tout plein de merdes qui fait que la chèvre va choper donc on va être obligé de mettre un antibiotique. Moi en fait j'ai à cœur de travailler avec des chèvres robustes qui ne demandent pas à avoir son antibiotique tout le temps. Moi je n'aime pas travailler comme ça, **je préfère favoriser des trucs naturels**, donc je mets des huiles et j'essaie de faire en sorte que les chèvres trouvent les ressources [...]. C'est comme **ma belle-mère par exemple** quand elle était là c'était systématiquement : si au bout d'une heure elle n'a pas mis bas **elle y va et moi c'est quelque chose que je n'accepte pas**, pour moi la chèvre elle peut mettre dix heures à mettre bas. Moi j'arrive à sentir quand est-ce qu'il faut y aller ou pas y aller ».*

Ces deux verbatim montrent comment ces éleveurs, en s'appuyant sur leurs expériences passées propres et/ou sur les expériences qui leur ont été transmises, re-signifient leurs manières de pratiquer, en s'appuyant sur ce qui comptait pour eux personnellement, en s'inspirant d'expériences passées pour le reproduire ou les rejeter, pour ensuite faire leurs propres choix. Il s'agit ici de la mise en œuvre dynamique d'un double processus de personnalisation et d'acculturation (Malrieu, 1979a, 1979b).

Nous pouvons voir à travers les verbatim de cette classe que tenir compte du bien-être animal est un objectif professionnel que se fixent les éleveurs, à la fois pour les raisons de productivité inhérentes à leur métier (un animal ne peut être productif que s'il est en bonne santé et dans des conditions de bien-être), mais aussi parce que leur propre bien-être est conditionné par le bien-être de leurs animaux.

Ces questions sur les conditions de travail et le bien-être animal posées par une société qui méconnaît leur métier, amènent les éleveurs à se questionner et à re-questionner les critères de qualité de leur travail. Mener une telle réflexion et prise de recul sur leur situation de travail suppose qu'ils aient les ressources suffisantes pour y réfléchir, par exemple dans des espaces d'échanges entre pairs, mais aussi qu'ils soient eux-mêmes dans des situations professionnelles stables leur permettant d'avoir des ressources psychiques suffisantes. Cette prise de recul amène certains à être confortés dans des pratiques qui leur semblent déjà adaptées aux ressources naturelles à leur disposition et d'autres à chercher à développer des pratiques plus agroécologiques. En revanche, quand les éleveurs sont en prises avec des contraintes externes qu'ils ne peuvent pas surmonter (difficultés financières, charge de travail, souffrance psychique), ils ne sont pas en mesure de trouver les ressources personnelles, les espaces de discussion leur permettant d'élaborer ces conflits sur le travail.

Cela peut malheureusement les conduire à renforcer les pratiques qui leur sont reprochées (maltraitance, usage de la chimie, etc.).

➤ **Identité professionnelle et rapport aux syndicats et aux associations professionnelles (classe 11)**

La classe 11 représente 8,3% des discours. Elle n'est pas connectée directement à une autre classe, mais elle est connectée au groupe de classes 1-2-3-4 qui porte sur le rapport familial dans la situation de transmission de la ferme et le métier d'éleveur face aux attentes et évolutions de la société. En analysant les contextes des mots utilisés, nous pouvons voir qu'il s'agit de **discours qui portent sur ce que pensent les éleveurs de la diversité des structures supports qui existent pour soutenir et accompagner les agriculteurs** (cf. tableau 16). Il faut cependant noter que seuls 6 entretiens sur les 13 participent à la construction de cette classe, et sur ces 6 entretiens, 3 sont significativement porteurs de ce qui se dit dans cette classe sont des exploitations et il s'agit de trois exploitations en Agriculture Biologique (Maude, Marc, Fabienne).

Tableau 16 : *Formes significativement présentes pour la classe 11*

<i>Confédération paysanne (eff.27), Formation (eff.23), Groupe (eff.19), AFOCG (eff. 18), Association (eff.15), FNSEA (eff.12, 4 éleveurs), Comptabilité (eff. 12), Accompagnement (eff.8), Prestation (eff.5)</i>
--

Deux types de structures apparaissent dans le discours : celles relevant des **syndicats** (« *Confédération Paysanne* » ; « *Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles, FNSEA* ») et celles relevant de **structures d'accompagnement au développement** des activités agricoles (« *Afocg* », mais aussi « *Cerfrance* », « *Civam* », « *Adear* », « *Solidarité Paysans* », qui sont moins nommées mais présentes dans les discours).

➤ **Les syndicats agricoles**

En ce qui concerne les **syndicats**, les éleveurs en ont nommés deux en les qualifiant de « *majoritaires* » et reconnus pour être en opposition : « *Confédération Paysanne* » et « *FNSEA* ». Pour l'éleveur Benoit (adhérant FNSEA), il y a des gens « *très bien* » dans les deux syndicats.

Benoît : « *Avec la municipalité on a eu envie d'aider les exploitations agricoles parce que il faut qu'elles trouvent une certaine dimension pour qu'elles puissent continuer aussi à exister pour l'avenir. Moi j'ai toujours adhéré à des groupes pour défendre des intérêts au niveau syndical avec le respect de ceux qui sont qui ont un autre point de vue que nous. Il y a des gens à la confédération paysanne qui sont très bien. Moi je suis plutôt à la FNSEA.*

La FNSEA, elle est souvent critiquée. Il y a des gens aussi qui sont très bien. Il y a des gens qui sont modérés et des gens qui sont réformateurs partout dans tous les partis politiques dans toutes les religions et il y en a qui sont très conservateurs qui freinent et qui ne veulent rien changer. »

Le point de vue qu'il défend et qu'il met lui-même en pratique, c'est que dans tous les milieux, il est possible de trouver des gens qui sont ouverts au dialogue et qui cherchent à faire bouger les lignes. Pour lui, c'est ainsi que l'agriculture pourra perdurer et ne pas rester bloquée par des positions. Cet éleveur souhaite adresser un message d'ouverture possible vers différentes orientations. Cependant, la formulation employée « *il est possible de trouver des gens qui cherchent le dialogue* » laisse entendre que ce n'est pas si simple que cela. Lui-même, dans l'entretien que nous avons conduit, explique que bien qu'ayant dû choisir un syndicat d'appartenance, ses pratiques (incitation au remembrement environnemental, mise en place de haies, etc.) et celles que souhaite développer son fils (agriculture de conservation) sont issues d'une réflexion associant des enjeux différents, productivité et écologie. Cet éleveur et son fils ont décidé, non pas de s'assujettir aux règles et normes de leur syndicat d'appartenance historique, mais bien d'agir en fonction d'intentions qu'ils ont définies, compte tenu des représentations qu'ils se font de leur situation (Baubion-Broye, 1998).

De son côté, l'éleveur Jules (qui n'a pas parlé de son appartenance syndicale) explique que, la communication, et donc la connaissance du monde agricole par la société, est dépendante de la communication idéologique qui est faite par les deux syndicats qu'il identifie comme majoritaires, alors que pour lui, cela ne reflète pas l'identité de la plupart des exploitations.

Jules : *« Dans les 2 syndicats qui nous représentent, y en a un ultra majoritaire et l'autre moins mais les deux dans les médias, ils sont dans l'inconscient collectif, enfin dans la conscience collective (rire). On va dire que la FNSEA est cataloguée de gros agriculteur de la Beauce et gros matériel, agrochimie à bloc et après on a la confédération paysanne où l'image c'est José Bové. La grande masse de l'agriculture française, elle est ni José Bové ni gros céréalier de la Beauce, elle est au milieu de tout ça. On n'est jamais arrivés à communiquer sur notre modèle français là, qui est la ferme familiale, de petite dimension, enfin moyenne à petite, et généralement un peu diversifiée, enfin c'est pas de la monoculture, et voire de l'élevage et de la culture à côté ».*

Pour lui, ces syndicats, qui sont très présents et qui communiquent largement, ne sont pas représentatifs de ce qu'est l'agriculture en France. Il sous-entend qu'ils induisent des représentations biaisées qui nuisent à la reconnaissance de la diversité des pratiques agricoles, dont celles respectueuses des ressources naturelles. Parallèlement, les éleveurs plus alternatifs partagent cette position en portant un regard critique sur l'idéologie de la FNSEA et la pression sociale qu'elle impose.

Maude (de la Confédération Paysanne):

« La problématique de la FNSEA, c'est que c'est quasiment le seul. Donc, du coup, si on n'est pas en capacité d'y aller, ou si on ne veut plus y aller, si on en sort... Tu vois, la partie d'exclusion, et toute la partie mal-être des paysans, suicides et tout ça, ce n'est pas impossible que ce soit en partie lié à ce monopole-là. Tu vois ? Même nous, on le ressent, en termes de... Les JA, voilà, quand tu n'y es pas tu passes à côté de toute une partie des infos, et des dynamiques ».

Ne pas adhérer à la FNSEA, qui est le syndicat majoritaire, peut générer un sentiment d'isolement qui n'est pas toujours facile à assumer parce qu'il nécessite d'accepter de sortir ou de ne pas appartenir au groupe dominant historiquement et socialement.

Madeleine (de la FNSEA mais en conversion AB) :

« moi je cotise à la fnsea mais parce que c'est le syndicat le plus représentatif. La confédération paysanne, c'est plus souvent des jeunes ou des petits agriculteurs qui sont contre les grosses fermes, les grosses structures. Mais bon, la structure chez moi elle est peut-être plus importante que la moyenne mais parce que mon père il a travaillé, avant mon grand-père encore avant ».

S'ajoute à la domination syndicale, les prescriptions gouvernementales et européennes qui historiquement, soutiennent la FNSEA.

Fabienne (de la Confédération Paysanne) :

« Il y a un syndicat, la FNSEA, qui est le syndicat qui a décidé quand même de l'avenir de l'agriculture et qui est écouté par les pouvoirs et qui critique le reste. Quand on n'est pas d'accord avec eux, on est des moins que rien. Alors moi je veux bien, je m'en fous, moi je veux bien, moi ça m'est égal, mais je n'ai pas envie d'entendre leurs conneries parce que je sais que leurs conneries ont mis des gens dans le mur. Ils ne le diront jamais parce qu'ils sont trop fiers pour le dire ! Ils changent ! Je le vois ! Ils changent. Mais ils changent par intérêt, pas par conviction ! Par intérêt ! ».

Cet éleveur met ici en avant les décisions qui ont été prises par le gouvernement et par la FNSEA, au moment de l'industrialisation, et qui orientent encore aujourd'hui certains agriculteurs alors même que cela leur fait prendre des risques. Il explique que la « fierté », c'est-à-dire la difficulté parfois de reconnaître ses erreurs, est un frein à l'acceptation du changement. Même si des perspectives de changement se dessinent, elles reposent plus sur des enjeux économiques et non sur des enjeux environnementaux, comme il les défend depuis longtemps, à travers ses pratiques et aussi son militantisme à la Confédération Paysanne. Il semblerait que le soutien social perçu soit plus fort chez les éleveurs adhérant à la Confédération Paysanne. Ce soutien leur permet de se sentir reconnus dans des pratiques qui jusque-là étaient perçues comme alternatives au modèle dominant.

Certains cherchent même à aller plus loin, en étant eux-mêmes des acteurs engagés qui essayent de faire bouger la situation en ayant à la fois des pratiques individuelles alternatives mais aussi en se fédérant autour d'un syndicat d'opposition et en adhérant à des associations professionnelles.

Marc (de la Confédération Paysanne) :

« Le projet syndical de la Conf : une agriculture plus à taille humaine, une agriculture paysanne, moins dépendante des intermédiaires, moins dépendante de l'industrie, etc. » ; « J'essaye de participer à des réflexions au sein de la confédération paysanne pour avoir des propositions de politique agricole alternative à l'agriculture industrielle. Ce n'est pas l'agriculture industrielle d'un côté et protection intégrale de l'autre, la confédération paysanne on pense que ce n'est ni l'un ni l'autre et que c'est entre les deux mais souvent quand tu proposes la voie du milieu, c'est un peu compliqué quand tu dois répondre aux médias »

Au-delà des changements de pratiques, il est ici mis en avant la conviction de certains qu'il faut d'un changement plus général du système économique et politique dans lequel se trouve actuellement l'agriculture. Cet engagement politique et social apparaît cependant coûteux en temps et psychologiquement et les éleveurs ont besoin de trouver des ressources sur lesquelles s'appuyer. En effet, les éleveurs qui adhèrent depuis longtemps à ce syndicat pour défendre une agriculture plus respectueuse de l'environnement, expriment les difficultés qu'ils ont à faire accepter des changements reconnus comme nécessaires mais qui mettent en question les pratiques professionnelles industrielles qui ont été portées historiquement et soutenues par des institutions ayant du pouvoir (le syndicat majoritaire et le gouvernement).

Marc (de la Confédération Paysanne) :

« il y a des voix qui se lèvent. On a créé la plateforme pour une autre PAC, mais une amie [...] le dernier coup où les conseillers l'ont reçue, ils ont dit c'est intéressant ce que vous portez mais vous êtes minoritaires au niveau agricole et si on fait ça, on a la FNSEA qui monte au créneau, on a tous les agriculteurs de la FNSEA dans la rue, la France elle est bloquée en deux jours, trois jours après le ministre de l'agriculture, il saute et c'est un ministre d'accord avec la FNSEA qui prend le poste. Voilà comment est gérée la politique agricole ».

➤ Les structures d'accompagnement au développement des pratiques agricoles

Tout un registre de discours de cette classe, en complément à celui sur les syndicats, porte sur les structures d'accompagnement qui les soutiennent dans l'évolution de leurs pratiques professionnelles. Les éleveurs parlent des « associations » suivantes : « ADEAR »,

« *Chambre d'Agriculture* », « *Civam* », « *AFOCG* », « *Solidarité Paysan* », mais aussi de leur rôle en terme de « *prestation* » : « *formation* », « *accompagnement* » sur des compétences administratives telles que la gestion et la « *comptabilité* » (Pauline, pas de connaissance sur son appartenance syndicale ; Maude de la Confédération Paysanne, Marc de la Confédération Paysanne) mais aussi plus techniques « *soin aux animaux* », « *la fabrication du fromage* », « *les chiens de berger* (Maude; Jule ; Pauline), « *le changement climatique* » (Maude, Marc). Ils mettent tous en avant la diversité des structures et des prestations qui leur sont proposées pour les aider à faire évoluer leurs pratiques, qu'elles soient agroécologiques ou pas, mais certains déplorent que bien qu'elles soient très intéressantes, ces formations ne se penchent selon eux que sur les dimensions économiques liées au fonctionnement de l'exploitation (Jules), qu'elles demandent de prendre le temps (Maude, Marc), et qu'elles sont payantes (Jules, Benoit). Certains d'entre eux ont quand même décidé d'adhérer à certaines de ces associations, parce qu'elles leur permettent de trouver deux choses importantes à leurs yeux : la possibilité de découvrir ou faire évoluer des pratiques alternatives et la dimension collective et de partage au sein de ces réseaux

Maude : *« la formation collective à la gestion et il y a collective dedans c'est le gros intérêt de l'Afocg c'est le collectif » ; « l'agroécologie est vraiment un Sujet qui les intéresse particulièrement à l'InterAfocg pour amener aussi les gens qui sont dans un système plus conventionnel à se poser des questions. L'Afocg c'est quand même bien ça, c'est faire réfléchir les gens comme on est en train de faire là ».*

Selon eux, ces associations proposent ainsi des formations ou du suivi technique, mais elles favorisent aussi les échanges et l'entraide entre les éleveurs membres et cela permet la création de groupes professionnels dans lesquels les éleveurs se sentent soutenus quand ils envisagent de changer de pratiques.

Jules : *« une fois j'avais essayé de monter un petit groupe d'éleveurs » ;*

Maude (parlant d'une formation):

« elle aime les gens elle n'aime pas la compta elle aime la dynamique de groupe »

Marc : *« dans « Solidarité Paysans » qui est justement le changement de pratiques comme possibilité de rebond » « Je sais que j'ai, c'est un truc qui n'est pas facile pour moi de changer des choses, de modifier mes pratiques » « en fait, la dynamique de changement, moi, je n'y suis pas du tout ! », moi je ne suis que dans la continuité ! »*

Les discours de cette classe montrent que pour envisager de s'engager dans des changements de pratiques, il y a un obstacle important à franchir, celui de trouver les ressources et la volonté de sortir de la norme majoritaire du groupe professionnel auquel les éleveurs appartiennent. Cela suppose d'affronter le risque de s'isoler, d'être dénigré, mais

aussi de ne plus bénéficier des aides financières de l'état. Pour celles et ceux qui font quand même ce choix, il faut d'une part une volonté personnelle de le faire, mais il faut aussi être en mesure de s'appuyer sur des réseaux de pairs qui partagent la même vision de l'agriculture. Certains le font pour changer au niveau de leur exploitation certaines pratiques, et d'autres s'engagent de manière militante pour tenter de changer les modes de production du système dominant pour aller vers des pratiques plus durables.

1.2.2. Le rapport au développement de nouvelles activités : des délibérations entre les anciennes et les nouvelles pratiques

Le sous-groupe B (cf. figure 17) regroupe les discours portant sur le rapport au développement de nouvelles activités, qu'il s'agisse d'une réflexion globale sur l'histoire du métier et l'histoire familiale vis-à-vis de la TAE (classe 7) ou le développement d'une nouvelle pratique de commercialisation (classe 8).

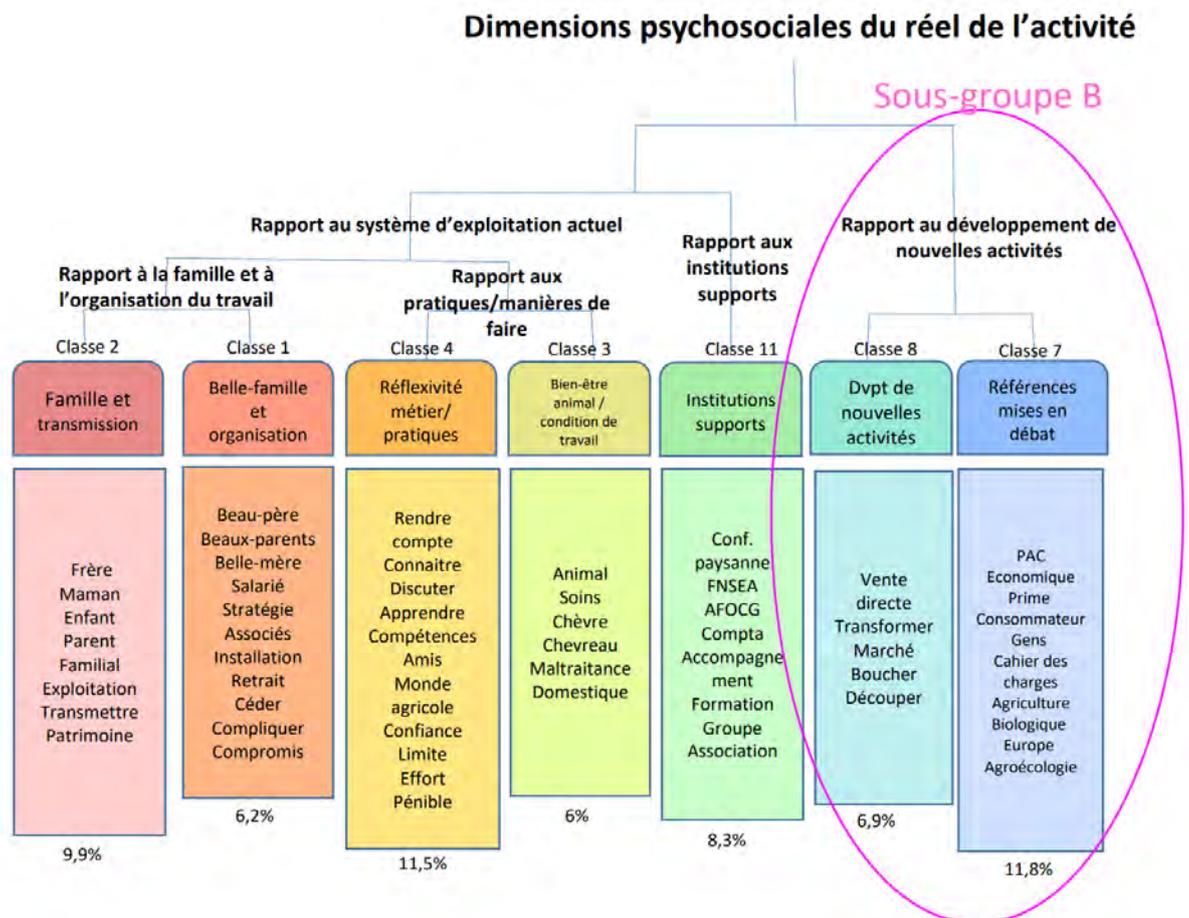


Figure 17 : Les dimensions psychosociales du réel de l'activité des éleveurs, sous-groupe B de classes

1.2.2.1. *En quoi la TAE questionne l'histoire du métier et l'histoire familiale (classe 7)*

La TAE est un contexte sociétal, mais c'est aussi un objet de réflexion qui questionne les élèves en tant que personnes et leurs activités en tant que professionnels, comme le montre la classe 7, qui représente 11,8% des discours. 11 entretiens sur 13 contribuent à cette classe, dont deux plus significativement (Antoine, Fabienne).

Cette classe fait référence aux réflexions que mènent les élèves sur ce qui est attendu d'eux dans le contexte de la TAE. Nous tenons cependant à préciser que le terme « *agroécologie* » n'a pas été mobilisé spontanément par les élèves, mais suite à notre interpellation au regard de notre question de recherche. Cela a cependant permis d'initier des récits permettant de voir comment cette TAE amène les élèves à analyser l'environnement professionnel dans lequel ils se trouvent au regard des prescriptions institutionnelles, des attentes des citoyens et des consommateurs et des histoires singulières qu'ils ont dans leur rapport au métier (cf. tableau 17).

Tableau 17 : *Formes significativement présentes pour la classe 7*

<i>Gens (88 eff.s.t), Consommateur (13 eff.s.t) ; Produire (52 eff.s.t), produit (30 eff.s.t) ; Bio (53 eff.s.t), Bios (8 eff.s.t), AB (6 eff.s.t), Cahier des charges (9 eff.s.t) ; Agriculture (42 eff.s.t) ; Pac (24 eff.s.t), toucher (22 eff.s.t), Prime (10 eff.s.t) ; Europe (6 eff.s.t), Européen (5 eff.s.t), Economique (21 eff.s.t), Economie (9 eff.s.t) ; Agroécologie (18 eff.s.t) ; Conventionnel (18 eff.s.t)</i>

Dans le contexte de la TAE, qui les incite à changer de pratiques, les élèves questionnent la production « *agricole* » (« *produire* », « *produit* ») face aux attentes des « *consommateurs* » et des « *gens* », attentes de ces derniers qui reposent sur les informations sur « *l'agroécologie* » qui sont majoritairement diffusées par des acteurs non issus du milieu agricole (médias, associations, etc.). Leur réflexion s'appuie sur l'analyse qu'ils font des systèmes de productions existants: la production « *bio* » (« *bios* », « *AB* », « *Cahier des charges* ») et la production « *conventionnelle* », et sur le système « *économique* » porté par la « *PAC* » et « *l'Europe* » via les « *primes* » qu'ils « *touchent* » et dont ils sont dépendants pour s'en sortir économiquement.

➤ *Un concept flou amenant à des prescriptions institutionnelles perçues comme contradictoires*

Nous avons pu constater que le fait d'évoquer le terme « *agroécologie* » provoque chez la plupart des élèves une forme d'agacement et d'incompréhension qui révèle une non-adhésion à ce concept, non pas sur le fond, mais sur son origine et son utilisation.

Maude : *« Ça fait un grand joli mot, tu vois, [...]. L'agroécologie c'est je trouve ça joli mais ça ne répond pas à tout »*

Jacques : *« c'est un terme [l'agroécologie] on ne sait pas trop quoi y foutre dedans [...] tu peux faire de l'agroécologie c'est-à-dire planter des haies et puis saloper l'autre quartier »*

Les éleveurs considèrent que l'agroécologie est mal définie et que les critères caractérisant les pratiques agroécologiques sont théoriques mais ne s'appliquent pas à la pratique.

Jérémy : *« L'agroécologie [...] c'est un mot qui est à la mode mais c'est de la théorie et puis y a la pratique. [...] La théorie c'est quand on connaît tout mais ça marche pas et la pratique ça fonctionne mais on sait pas pourquoi. [...] Des fois on a du mal à expliquer les choses. Théoriquement c'est vrai que c'est facile mais après [...] dans la pratique après c'est tout à fait différent ».*

Les écarts ressentis par les éleveurs entre une conception technocrate de l'agriculture inscrite dans les politiques agricoles et la réalité de leur métier telle qu'ils la vivent, créent chez eux des conflits dans leur activité professionnelle. Ils s'interrogent sur les prescriptions institutionnelles (politiques et syndicales) relatives à cette transition et perçoivent des contradictions à la fois entre le discours et le réel des aides, mais également entre ce qui était prôné, et l'est encore, par l'ère industrielle et ce qui est attendu actuellement.

Jean : *Moi ce qui m'énerve c'est le discours : [...] demain on veut des légumes bios, déjà ça, ça me fait un peu rire mais c'est un autre débat, il faut faire un espace test [...] à 4000 euros pour installer des maraîchers sauf que moi je m'excuse pour la région locale ici on est [historiquement] en polyculture élevage. Pour moi c'est un non-sens complet ». [...] « on était parti [historiquement] sur le principe qu'il fallait des exploitations énormes et [...] on a tout déforesté et maintenant il faut partir sur des tout petits trucs miniatures qui en fait ne seront pas rentables »*

Benoit : *« on va être de plus en plus nombreux, on ne va pas pouvoir nourrir la planète qu'avec des petites structures sur des petits secteurs. Je crois que c'est utopique de penser ça » ; [...] : « il y a des agriculteurs qui sont dans un système conventionnel qui ont des résultats qui leur conviennent et ils se disent mais pourquoi tout chambouler. [...] On met en place [les politiques] des régimes écophyto et la conclusion c'est qu'on en utilise plus [de produits] et pourquoi [...] parce qu'on vous donne un produit qui fonctionne moins bien. Qu'est-ce que fait l'agriculteur et ben il en met deux fois parce que ta parcelle il faut que tu l'enrichisses. C'est qui qui a décidé ça ? C'est pas l'agriculteur [...] c'est quand même le monde politique qui agit sur des choses et qui comprend rien en fait »*

Ils ont le sentiment d'être manipulés et pris dans des contradictions qui créent du non-sens. Malheureusement, ils expriment également qu'ils sont complètement dépendants et aliénés par le système économique et financier dans lequel ils se trouvent, ce qui les contraint à faire avec ce non-sens.

Jean : *« Le problème c'est qu'on [La PAC et le système économique] a fait une dérive et maintenant on tient par la peau des couilles les agriculteurs parce que si tu ne fais pas ça, on te retire ça ».*

D'après les éleveurs interrogés, le système d'attribution des primes de la PAC, qui est fondé sur le nombre d'hectares de l'exploitation, creuse les inégalités entre agriculteurs, entre « les gros » et « les petits ».

Jacques : *« La PAC, c'est tout simple : plus tu as d'hectares, et plus tu en touches. Donc qui c'est qui en touche ? C'est les gros. La plupart du temps, c'est les céréaliers » « aujourd'hui, on se rend bien compte qu'on pousse à une certaine agriculture [les grosses exploitations céréalières] et pas à d'autres ».*

Ce que cet éleveur exprime fait apparaître un risque de compétition accrue entre les agriculteurs, qui peut générer des conflits interpersonnels au sein de la profession.

Ces discours illustrent ici comment les éleveurs se sentent dépossédés du pouvoir d'agir par les contraintes que la PAC impose sur le choix de pratiques. À cela s'ajoute un sentiment de dévalorisation du métier, par le manque de cohérence et l'image négative que cela renvoie à la société.

➤ ***Une orientation qui repositionne le rôle des éleveurs vis-à-vis des consommateurs et des citoyens***

La TAE est au cœur du plan proposé par le gouvernement français pour répondre aux enjeux environnementaux. Cette action a été médiatisée (comme nous avons pu l'écrire dans le chapitre 1) et a fait écho à un certain nombre de citoyens qui se sont saisis d'informations (diffusées par certains médias, associations militantes, et réseaux sociaux) pour remettre en cause la production animale et dévaloriser le métier d'éleveur.

Benoit : *« Les journalistes par rapport au contexte d'aujourd'hui [...] ils ont un audimat important. On sort un pulvérisateur ça y est on est des pollueurs. [...] Là les gens ouais ils prennent une photo, [...] ça se développe depuis 5-6 ans, c'est de la violence dans les propos sur les réseaux sociaux. [...] Mon cousin [...] s'est fait agresser. Le gars, il rentre dans le champ pour l'agresser, pas pour discuter. [...] Et ça, je pense que c'est lié à la communication des réseaux »).*

De plus, les consommateurs ont été alertés sur la mauvaise qualité de certains produits issus de l'industrialisation, ce qui les a rendus méfiants et critiques vis-à-vis de certains produits, dont la viande. Chez certains éleveurs, cela crée un sentiment d'injustice à deux niveaux. D'une part, ils ont le sentiment que les consommateurs ne réalisent pas qu'en France, l'agriculture a déjà évolué.

Benoit : *« la France est la première, et c'est un classement mondial de l'agriculture, la plus vertueuse, mais putain, on en prend tellement plein la gueule que les autres [les autres agricultures du monde] ils doivent vraiment être mauvais. Dans les années 70, il passait un commercial qui disait « donne cet aliment aux agneaux ça va être très bien ». Effectivement les agneaux se développaient très très bien avec les hormones de croissance. On ne le savait même pas. Aujourd'hui justement on fait attention à donner des kéfirs, à ne plus donner d'antibiotiques et on est remis en cause alors que dans ces années là personne ne disait rien et tout le monde disait les agriculteurs ça va très bien comme ils font »).*

La plupart des éleveurs ont le sentiment qu'il existe un réel décalage entre les attentes des consommateurs et leurs propres conduites de consommation.

Benoit : *« il y a des décalages [...] les gens achètent un plat cuisiné, il y a plein d'additifs et ils ne veulent pas acheter une tête de cochon, se la faire cuire alors que ça vaut un euro avec une patate et des carottes » [...] « A l'époque un agneau gras ça ne posait pas de problème. Les gens ne mangeaient pas justement du nutella, de la brioche. Après ils n'ont plus voulu le gras. Quand ils le visualisent « oh il y a du gras » mais ils ne le visualisent pas dans la brioche ou dans le nutella, ils le mangent. Non mais voilà, du coup il n'a plus fallu que sur la côtelette d'agneau, il y ait de la graisse pour le commercialiser. Il a fallu s'astreindre à savoir si notre agneau il est bien, à quel moment il faut le vendre et à quel moment il ne faut pas le vendre »).*

Face à ces contradictions, créées par le système agroalimentaire mondial, la plupart des éleveurs (Marc, Manon, Alain, Victor, Madeleine, Pauline, Benoit, Jules, Emma) décident de reprendre la main sur la communication sur leur manière de produire en développant de nouvelles pratiques, notamment la vente par circuits courts de proximité, comme nous le développerons en 1.3.2.2 du chapitre 5 (en lien avec la classe 8).

➤ ***Une transition qui questionne le rapport à l'histoire professionnelle singulière de chaque éleveur***

Face à ces différentes remises en question et informations contradictoires, les éleveurs se voient obligés d'arbitrer par eux-mêmes leurs choix. Bien que les éleveurs rencontrés critiquent le terme d'agroécologie, ils adhèrent globalement à la philosophie qui

sous-tend. Néanmoins, leurs positionnements sont différents selon leur appartenance groupale.

Les discours de ceux qui sont en Agriculture Biologique (Jérémy, Maude, Antoine, Marc, Madeleine, Manon et Fabienne, Jacques) laissent entendre qu'ils remettent en question la TAE. Selon eux, il s'agit d'une orientation qui n'est pas suffisamment écologique et sociale, trop floue pour impliquer des pratiques cohérentes, ou au contraire beaucoup plus réducteur que ce qui existe déjà en bio, voire même contre-productif par rapport aux enjeux environnementaux et sociaux auxquels répond l'AB.

Jérémy : *« les gars, ils plantent les arbres dans les champs, c'est de l'agroécologie mais ils les plantent dans la largeur des rangs pas dés herbés à 24 mètres. C'est un des pans de l'agroécologie, mais ce n'est pas de l'agroécologie parce que l'agroécologie, c'est un tout ! Moi je me méfie des mecs qui emploient ce mot là, c'est pas très normal qu'ils emploient ce mot-là en tout cas, c'est de l'usurpation de vocabulaire [...] tu peux faire de l'agroécologie, c'est-à-dire moi je fais planter des haies et puis saloper l'autre quartier là-bas. Ce n'est pas cohérent. Le but c'est d'avoir une idée générale et d'essayer de s'y tenir. [...] Le bio rentre dans l'agroécologie ! Ben oui ! Donc nous, on rentre dans l'agroécologie ! L'agroécologie est plus large que le bio »*

Maude : *« Ils font un plan agroécologique et tout ça, machin, truc, et quand tu vois ce qu'ils proposent pour la prochaine PAC, ils ne sont pas foutus de rentrer dans les éco-régimes, [...] en fait, votre plan agroécologique, [...] il ne rime à rien. Nous, ce qu'on cherche à porter c'est un changement de système, c'est-à-dire que le système alimentaire aujourd'hui il est basé sur un truc qui ne nous semble pas correspondre avec le respect de l'homme, du consommateur, du paysan ».*

Marc : *« Avec la montée en puissance de l'HVE (certification Haute Valeur Environnementale) je me dis putain [...] greenwashing et c'est contre-productif par rapport à la prise en main sociétale, à la compréhension sociétale. [...] A côté agriculture biologique ciao. ».*

Les discours de ces éleveurs en AB et militants expriment que la TAE remet même en cause la lutte qu'ils ont menée en choisissant de produire en AB contre le modèle dominant industriel. Cela les touche au plus profond d'eux-mêmes, eux qui se sont battus depuis des années pour faire reconnaître les pratiques vertueuses de l'AB. Alors même que les éleveurs en AB pourraient penser que la TAE va dans le sens de l'agriculture qu'ils défendent depuis longtemps, au contraire, cela les met en colère parce qu'ils considèrent que certaines prescriptions et aides soit disant environnementales nuisent à une réelle prise de conscience des enjeux de développement durable de l'agriculture et n'incitent pas les agriculteurs conventionnels à se remettre en question.

Fabienne : *« Il ne faut pas qu'ils cassent les couilles au bio parce que ça, on l'a trop subi. Je ne critique pas les conventionnels, mais ils m'ont énervé parce qu'ils nous critiquent et puis ils nous regardaient de haut. Là maintenant quand je les vois qu'ils parlent presque comme nous des fois, je dis mais merde qu'est-ce qu'il leur arrive quoi ! Ils ont le droit de se remettre en cause »*

Antoine : *« J'ai passé le Certi Phyto. J'étais le seul agriculteur en bio [...] Le matin le pompier il présente Ecophyto et un des participants dit : « mais alors on ne va plus rien pouvoir tuer [en parlant des mauvaises herbes tel que qualifiées en conventionnel] et cette même personne a dit oui « moi quand j'ai passé mon herbicide sur le blé, le soir j'ai mal à la tête [...] Il dit on ne va plus rien pouvoir tuer et en même temps qu'il a mal à la tête le soir et pour lui c'est normal, ça ne l'empêche de continuer [...] Ils [les conventionnels] sont dans un système, ils sont pris dans un engrenage, ils n'osent pas faire le pas ou [...] ou ils ne peuvent pas économiquement ou ils ne veulent pas se remettre en question ».*

Ces discours semblent montrer chez les agriculteurs conventionnels une forme de réticence, voire un déni à accepter de remettre en question le modèle de production qu'ils ont mis en œuvre jusque-là, tant vis-à-vis du matériel vivant avec lequel ils travaillent que vis-à-vis de leur propre santé.

Quant aux autres éleveurs qui ne sont pas en AB, qui parlent parfois d'agriculture raisonnée (Jules) ou d'agriculture de conservation (Benoit), leurs discours montrent une prise de conscience des enjeux environnementaux qui se posent actuellement et qui questionnent leurs pratiques. Par exemple, en faisant référence à des actions datant de 20 ans, qui encourageaient déjà la nécessité de préserver les ressources naturelles, Benoit explique qu'à l'époque, cela n'avait pas convaincu et que ceux qui avaient essayé de faire comprendre les enjeux se sont épuisés.

Benoit : *« il y avait eu des chartes paysagères [...] et tout ça ça c'est très vieux [...] et aujourd'hui on peut essayer de ré-encourager les gens à rentrer dans cette démarche de choses qui ont été travaillées et proposées il y a vingt ans. Si on ne re-secone pas un peu le cocotier et dire « tu plantes simplement un arbre ça va être mieux pour tout le monde et pour toi et pour ceux qui passent à côté. Re-sensibiliser les gens à une démarche qui pour eux et pour la collectivité va apporter une amélioration. [...] Il faut qu'il y ait des gens qui reprennent, qui aient envie qu'il y ait des choses qui s'améliorent et qui vont permettre des fois des choses qui ont été un peu délaissées parce que ceux qui avaient mis en place ils s'y sont épuisés ».*

Ces verbatim laissent à penser qu'il y a eu des traumatismes issus de l'industrialisation de l'agriculture pour les deux groupes dominants (conventionnels et bio). Pour ces populations, il est difficile d'accepter un nouveau changement tel que le propose la TAE,

parce que cela les oblige à remettre en question ce pourquoi ils se sont battus, et ce malgré le fait qu'ils reconnaissent tous la nécessité de le faire. Nous pouvons nous demander à quel point les oppositions historiques entre les conventionnels et les bio pèsent aujourd'hui dans la TAE. Nous pouvons percevoir dans les discours que cela a été douloureux pour les bio de résister au genre professionnel conventionnel et qu'il y a des séquelles qui empêchent maintenant tout le monde d'accepter une transition intermédiaire.

1.2.2.2. *Le développement d'une nouvelle pratique de commercialisation et le rapport aux nouveaux possibles (classe 8)*

La classe 8 représente 6,9% des discours ; 10 entretiens dont 2 plus significativement (Antoine et Fabienne) contribuent à ce corpus qui montre les réflexions sur de nouvelles activités qu'ils essaient de mettre en place (cf. tableau 18).

Tableau 18 : *Formes significativement présentes pour la classe 8*

<i>Vendre (51 eff.s.t), viande (39 eff.s.t), Vente directe (35 eff.s.t), marché (24 eff.s.t), agneau (18 eff.s.t), bovin (17 eff.s.t), production (17 eff.s.t), véto (16 eff.s.t), découpe (16 eff.s.t), véto (15 eff.s.t), client (13 eff.s.t), fromage (13 eff.s.t), boucher, transformation et abattoir (12 eff.s.t)</i>

➤ *Une réflexion sur de nouvelles pratiques de commercialisation*

Dans cette classe, nous trouvons les réflexions qu'ils ont à propos de **la possibilité** de mettre en place de nouvelles pratiques de commercialisation comme les circuits courts et de proximité. Ce type de pratique entre dans les grands principes de l'agroécologie et avait été majoritairement abandonnée par la génération précédente du fait du développement du système agroalimentaire industriel. Elle permet de valoriser localement leur production en faisant appel à un « *boucher* » pour la « *découpe* » de la « *viande* » et en la vendant directement (« *vendre* », « *vente directe* »), soit chez le boucher soit sur les « *marchés* ».

Dans les segments de texte significatifs, les finalités premières de la mise en place de circuits courts de proximité sont à la fois de réduire le nombre d'intermédiaires pour bénéficier de prix justes et de renouer avec les destinataires de leur travail (les consommateurs) pour avoir en retour des avis sur la qualité de leur production et mieux faire connaître et valoriser leur manière de travailler. Elle est aussi une condition pour le développement (voire la survie) de l'agriculture biologique et de l'agroécologie face au désintérêt des magasins à commercialiser ce type de production alternative : (Antoine: « *on a posé la question : est-ce que vous allez y aller en bio ou pas ? [...] et là, il y a deux directeurs sur quatre qui ont dit « non, non, le bio c'est de la foutaise, personne n'en veut »* »).

➤ **Les conditions de mise en place de ces nouvelles pratiques**

Les conditions de la mise en place de circuits courts de proximité (ou son impossibilité) sont également significatives de cette classe de discours :

- il faut trouver les moyens humains pour pouvoir assurer la vente directe (Antoine: « moi je suis seul sur l'exploitation je n'allais pas faire de la vente directe » ; Fabienne : « imaginons que P. serait resté seul sur la ferme il n'aurait pas pu mettre ça en place ») ;

- cela suppose de développer de nouvelles compétences commerciales : (Benoit : « ça demande des compétences de commercialisation ce qu'on n'a pas des fois quand on est producteur » ;

- il faut créer eux-mêmes les dispositifs locaux (qui n'existent plus) en essayant de trouver des acteurs de proximité qui souhaiteraient également mettre en place des circuits courts.

Fabienne : « A un moment, **on a monté un groupement** [...], une association où on vendait en direct par internet. On avait un groupement de producteurs, pas que d'éleveurs, hein, de maraichers, de producteurs de fruits, de céréales etc. ce sont des réseaux qui enrichissent énormément » ;

Antoine : « **un petit groupe d'éleveurs** avec l'animatrice de la Chambre d'Agriculture, un jour on s'est réuni et on a dit « il faut qu'on fasse quelque chose pour vendre les produits bios localement. **Il faut faire quelque chose**, donc on est arrivé à monter un drive **on a monté le premier drive bio** de France ».

- et enfin, cela nécessite de dégager du temps pour ces nouvelles activités qui constituent une charge de travail supplémentaire.

➤ **Une occasion de débat sur les critères de qualité de la production**

Bien que difficile, la mise en place de circuits courts se révèle être une occasion de débat sur les critères de qualité de la production, comme le montre ce témoignage.

Marc : « Le boucher, lui, il n'est pas content avec ma viande parce qu'elle évolue moins bien en chambre froide. Il galère à découper mes agneaux et il m'a demandé de modifier mes plants de découpe sur mes agneaux avec une proposition qui était super de sa part [...] Il m'a dit si tu fais des carrés de côtes pour moi c'est beaucoup plus facile et pour toi ça fait la possibilité pour les clients en un seul coup de couteau de faire des côtelettes. [...] J'étais un peu gêné au début. Les clients ils me demandaient des côtelettes... Et maintenant 75% des clients ils veulent des carrés. Voilà l'intérêt de travailler en direct avec un boucher.

Et sur du côté technique il y a quand même la partie organoleptique j'ai un peu discuté avec la fille Civam Bio qui bosse là-dessus. Les molécules de goût elles sont plus dans le gras que dans la viande et donc c'est plutôt positif d'avoir des viandes grasses. En fait moi avec l'agneau j'ai souvent des gens qui me disent « ah non l'agneau, non, je ne vous en prends pas, je n'aime pas l'agneau. » et je leur réponds [...] « goûtez et vous verrez, vu que c'est des viandes très peu grasses [parce que produites en bio] il y a beaucoup moins de goût et de gras ». [...] Moi je trouve qu'il y a un truc-là qui est intéressant et dans lequel je m'insère un peu par hasard mais qui m'arrange parce qu'il valide toute mon approche qui est de dire : moins de gras - moins de goût donc bénéfique sur toute la ligne [...].

Pour le coup c'est vraiment des choix qui me sont donnés d'une production, des choix techniques : soit des agneaux de bergerie à l'intérieur aux céréales, soit des agneaux à l'herbe dehors. En l'occurrence c'est des broutards moi. [...] La plupart je les mets à l'estive et je les vends à la descente d'estive. Du coup je leur [les consommateurs] vends du rêve avec l'agneau qui a mangé les bonnes herbes de l'estive, du rêve ou pas d'ailleurs, je n'ai pas trop creusé le Sujet mais en tout cas ça me fait un outil de com qui est vachement bien »

Ce témoignage, représentatif des discours de cette classe, illustre **la tension entre les différents critères de qualité** de production, et notamment le fait qu'avec la production en AB, ce sont de nouveaux critères qui doivent être défendus auprès des différents interlocuteurs.

Marc : *« typiquement sur ces **critères qualitatifs**, mes collègues à l'abattoir **ils rigolent** quand j'amène mes agneaux [parce qu'ils sont maigres en production bio] ».*

➤ **Une dynamique de recherche d'informations et de solutions**

Les discours de cette classe 8 mettent également en évidence **la dynamique de recherche collective d'informations et de solutions** que l'engagement dans de nouvelles pratiques plus agroécologiques nécessite pour tenter d'articuler les enjeux des différents acteurs. Le circuit court de proximité est en effet signifié comme une activité permettant de re-questionner les manières de faire et de repenser l'activité en co-élaboration directe avec différents partenaires (bouchers, consommateurs, autres éleveurs, acteurs institutionnels...) pour, in-fine, réactiver un processus de reconnaissance et de créativité au travail. Réduire les intrants, « faire de la viande à l'herbe » a aussi des conséquences techniques qui amènent à repenser le système de production et à chercher des informations pour cela.

Benoit : *« si le volume commercialisé n'est pas conséquent, ça n'a pas de conséquences financières. Nous, on arrivait à commercialiser jusqu'à trois cents agneaux mais si on n'en fait que trente ... [...] ou alors il faut rester avec des moyens très limités. Celui qui veut travailler petit et en circuit court il va falloir qu'il reste très raisonnable dans ses investissements, dans ses dépenses. Par rapport à l'opposition entre les deux systèmes, céréales à l'intérieur et **herbe à l'extérieur, le gros problème que j'ai, c'est le parasitisme.** Je profite de l'herbe parce que je suis sur une zone où, de toute façon, ça pousse [...] Donc j'essaie de profiter de cette ressource là, mais vu qu'on est un climat très humide, eh ben j'ai des grosses problématiques de parasitisme, et c'est pour ça qu'on a travaillé beaucoup avec le Civam Bio parce que [...] **le parasitisme c'est un des trucs qui peut remettre en question mon système de production de la viande à l'herbe.** »*

Ces témoignages sur le développement de cette nouvelle activité montrent qu'au-delà de la volonté des éleveurs, il semble nécessaire de penser l'agroécologie comme une perspective qui doit être socialement partagée (consommateurs, acteurs du système alimentaire, politique locale) et que des moyens doivent être mis en place pour que cette socialisation soit effective. Cela ne peut pas reposer uniquement sur un seul acteur, le producteur, au risque de faire peser sur lui des responsabilités qui ne lui appartiennent pas et de nuire à la fois à sa santé mais aussi à l'attractivité du métier.

1.3. Synthèse de l'analyse lexicométrique : les dimensions psychosociales en jeu dans les dynamiques d'engagement des éleveurs

Cette analyse lexicométrique et pragmatique des entretiens cliniques *in situ* nous a permis de mettre à jour à la fois des dimensions prescriptives, qui montrent l'agir et le faire et qui sont les dimensions visibles de l'activité de travail, et des dimensions du réel de l'activité, moins visibles, avec notamment les activités empêchées et conflictuelles et les dimensions psychosociales impliquées dans ces activités. Les dimensions prescriptives identifiées, regroupant des discours sur les activités de production (animale et végétale) et de gestion des ressources économiques, logistiques et territoriales, sont les dimensions visibles du métier et constituent des références communes, au métier et à l'ensemble des acteurs sur le secteur agricole, pour parler du travail en élevage. Malgré la diversité des activités réalisées (chef d'entretien, technique animalier, céréalier, etc. cf. chapitre 1), les éleveurs restent attachés à la présentation du cœur de leur métier, à savoir ce qui a trait aux animaux (classes 9, 6 et 5). Ce résultat montre l'importance que les éleveurs accordent aux

spécificités de leur métier, à ce qui leur permet de se distinguer des autres métiers agricoles rassemblés sous l'appellation « agriculteurs » et caractérise l'identité du métier.

Derrière cette dimension identitaire, nous avons également mis à jour des dimensions du réel de l'activité, difficilement verbalisables et visibles. Elles apparaissent dans deux registres de discours, l'un présentant les situations qui préoccupent les éleveurs, c'est-à-dire qui leur posent des questions à propos des activités qu'ils aimeraient faire mais qu'ils ne peuvent pas mettre en place et qui créent des conflits, l'autre des situations pour lesquelles les éleveurs ont pu imaginer de nouvelles pratiques qu'ils ont pu mettre en place ou qu'ils sont en train de construire. Au-delà de l'identification de ces situations, notre analyse clinique de l'activité des entretiens a permis de faire verbaliser les dimensions psychosociales impliquées dans ces situations.

Dans le sous-groupe A (41,9% des discours ; classes 2, 1, 4, 3, 11), nous avons identifié des situations préoccupantes pour les éleveurs, source de conflit dans l'activité de travail et pour autrui impliqué dans ces conflits : les situations de transmission de la ferme et le rapport à la famille (classe 1) et 2), de bien-être animal et de conditions de travail (classe 3 et 4), le rapport aux institutions d'accompagnement (classe 11).

Dans le sous-groupe B (18,7% des discours ; classes 8 et 7), nous avons identifié des situations pour lesquelles les éleveurs ont pu imaginer de nouvelles pratiques qu'ils ont pu mettre en place ou qu'ils sont en train de construire (classe 8 : activité de vente directe, de transformation, etc.) au regard de différentes références existantes qui leur permettent de penser ces nouveaux possibles (classe 7 : PAC, cahier des charges, AB, AE, etc.).

Même si l'origine de leurs réflexions est différente - situations préoccupantes été conflictuelles (classes 1-2-3-4-11) ou activités innovantes (8-7) – nous avons aussi montré comment ils analysent leur situation de travail et plus spécifiquement certaines activités dans lesquelles ils sont en conflit : conflit intrapsychique, conflit interpersonnel, mais aussi des conflits propres à l'activité de travail portant sur des désaccords sur les critères de qualité de ce que pourrait être un travail bien fait. Au-delà des conflits auxquels ils font face dans leur travail, nous avons aussi montré dans quels processus réflexifs ils s'engagent pour dépasser ces situations problématiques et/ou s'engager dans des activités innovantes. Enfin, nous avons caractérisé trois formes de dynamique d'engagement dans des changements de pratiques, relatifs à la situation conflictuelle de transition de l'exploitation.

2. Les processus d'intersignification individuelle à l'œuvre dans trois dynamiques d'engagement différentes

Comme nous venons de le voir, les entretiens cliniques *in situ* ont mis à jour la part invisible des activités, à travers les situations de conflit qui montrent les activités empêchées et les dimensions psychosociales qui sont impliquées. Notre thèse cherchant à comprendre

les processus à l'œuvre dans la construction des dynamiques d'engagement, nous avons donc également cherché à repérer ces processus, en nous appuyant sur la méthode d'analyse de l'activité dirigée (Clot, 1999).

L'analyse clinique que nous avons faite, nous a permis d'observer :

- des situations/**objets** de travail qui préoccupent les éleveurs et qui les amènent à questionner leurs pratiques professionnelles : la transmission de la ferme; la question du bien-être animal; l'appartenance syndicale; la coexistence de différents systèmes de production dont l'AE comme « nouveauté »
- des **autrui** significatifs, qui peuvent être perçus comme facilitant ou inhibant la perspective de faire évoluer leurs pratiques : la famille ; les groupes professionnels; la société; les prescripteurs; les consommateurs.
- des rôles et des représentations de **Soi (Sujet)** qui diffèrent suivant le statut social de l'éleveur qui questionne ses pratiques : parent - enfant; conjoint - conjointe issue ou non du monde agricole; chef d'exploitation – associé; militant ou non.

Cette analyse pointe particulièrement l'**activité « Transmission de la ferme »**, comme une préoccupation commune des éleveurs, qui génère des conflits. Cette phase de transmission de l'entreprise est charnière dans la vie des éleveurs. Elle met en exergue tout ce qui joue non seulement dans l'acte même de donner à l'autre ce qui est matériel, c'est-à-dire une activité réelle, mais elle met également à jour tout le réel du travail qui s'est transmis précédemment, dans ses dimensions subjectives, et qui après cet acte, va être poursuivi ou pas. Dans le milieu agricole, la transmission doit se comprendre comme un acte administratif et juridique, qui se fait à un instant, mais il doit aussi se comprendre comme toute la phase d'apprentissage, d'expérience qui se déroule en amont et en avant de l'acte administratif (Chrétien et Olry, 2015), mais aussi comme une phase de construction de soi dans l'interaction avec autrui (Beaumat et al., 2010).

Nous avons pu constater qu'il y avait des dynamiques différentes d'engagement, effectives ou intentionnelles, vers plus ou moins de pratiques agroécologiques, selon la nature du conflit avec les autrui signifiants pour les Sujets-Éleveurs. Notre population est essentiellement constituée d'éleveurs issus du monde agricole qui, pour la plupart, reprennent l'exploitation de leurs parents, voire de leurs grands-parents. Il s'agit donc d'une organisation professionnelle familiale qui s'articule autour de trois systèmes selon Davis et al. (1997) : l'entreprise, la famille et la propriété. Dans le cas de l'exploitation agricole familiale, l'entreprise correspond à l'unité de production, la famille correspond aux collègues et associés, et la propriété est composée à la fois des biens professionnels mais aussi familiaux comme la ou les maisons qui se trouvent souvent sur le même lieu. L'interaction entre ces trois systèmes, qui composent la ferme, peut susciter des conflits d'intérêts chargés d'émotions, chacun cherchant à se forger sa propre identité à travers les

activités de travail. L'imbrication de la sphère professionnelle et de la sphère familiale complexifie les relations qu'entretiennent les acteurs de cette organisation (Almudever et al. 2019), notamment en lien avec les rôles et les émotions que ses membres s'attribuent (Brown, 1991; Carsrud, 1994). Derrière l'acte de transmission d'une activité professionnelle, non seulement, il est question d'un héritage familial matériel mais aussi d'un héritage psychique dont les processus impliquent non seulement une appropriation de l'existant mais aussi un processus d'adaptation (Calicis, 2014) qui peut conditionner la dynamique d'engagement ou non dans de nouvelles pratiques. Ces processus sont non seulement dépendant de la nature des rapports au sein des membres de la famille, mais aussi des rôles symboliques donnés aux cédants et aux repreneurs, et ce souvent dans une dynamique temporelle relativement longue. En effet, les parents transmettent souvent avant de prendre leur retraite et ils sont souvent toujours présents après leur retraite, à la fois sur le lieu d'habitation mais aussi très souvent par leur participation aux activités professionnelles pendant un certain temps. Des liens affectifs et professionnels se jouent donc dans ces deux cercles et entre les générations. Dans cette activité de transmission de l'exploitation, il y a donc une pluralité des sphères de sociabilité (les deux principales étant le rapport à la famille, le rapport au métier), une pluralité d'activités (transmission, bien-être animal, activités syndicales ou apparentées, etc.), et une pluralité de temporalités qui changent les rôles professionnels des protagonistes (cédants, repreneurs, chefs d'exploitation, associés). L'activité de transmission de l'exploitation conduit les éleveurs, cédants et repreneurs, à devoir se projeter en tant que Sujet dans un futur à construire impliquant un processus d'intersignification c'est à dire que l'éleveur attribue du sens à une expérience qu'il a vécu dans un domaine de sa vie « en référant cette expérience à un ou plusieurs autres domaines de son existence au sein desquels cette expérience est tout à tour désignée et resignifiée » (Malrieu, 2003, p.67). Cette intersignification s'opère à la fois sur « le plan synchronique », à travers les liens que les sujets instaurent (ou inhibent) entre leurs différents domaines de vie (professionnel, familial, social, personnel et de loisirs) et; sur un plan temporel, à travers les liens que les sujets instaurent (ou inhibent) entre les différents temps de leur socialisation (passé, présent et à venir) et les perspectives temporelles qu'ils y attachent » (Almudever, Le Blanc et Hajjar, 2013, dans Almudever et Dupuy, 2016, p. 22).

L'un des processus qui est souvent sous-estimé dans la reprise d'une entreprise familiale est le processus de personnalisation proposée par le modèle de la socialisation plurielle et active comme nous l'avons vu dans le paragraphe 3 du chapitre 3 :

La personnalisation du sujet va consister dans le refus de s'installer dans les voies qui lui sont offertes, au travers de conflits dont il a à objectiver les termes et l'enjeu, où il apprend à contrôler ses conduites, à les comparer avec celles des

autres, à les orienter vers les fins qu'il aura découvertes (avec l'aide de ses milieux) ». (Malrieu, 2003, p.27).

En effet, les repreneurs sont souvent de jeunes adultes, qui ont eu ou non des trajectoires professionnelles antérieures, et se sont forgés ou cherchent à se forger leur propre identité, leurs valeurs, et autonomie, malgré leur appartenance familiale. Dans ce cadre, lors de la reprise de l'activité familiale, il peut se jouer des enjeux psychologiques, voire des crises existentielles. Les parents, qui sont donc aussi ceux qui ont construit et fait vivre le ferme, peuvent se positionner de manière graduelle, soit en maintenant une emprise forte sur l'activité professionnelle, soit laisser suffisamment de place à leurs enfants pour qu'ils puissent se développer professionnellement et personnellement. Lors de cette phase de transmission de la ferme, l'ensemble de la famille, les parents-cédants et les enfants-reprenants, vivent une transition à la fois professionnelle et familiale. Les plus parents vont essayer de transmettre leurs expériences, normes, règles, valeurs, et les enfants vont se les approprier, les rejeter ou les transformer afin de construire son système de référence.

Nous venons de voir comment, à travers une activité spécifique, la transmission, l'analyse de l'activité mettait à jour un processus d'intersignification pour l'éleveur concerné. Ce processus a également été visible dans d'autres situations de travail que les éleveurs ont voulu mettre en discussion avec nous comme le bien-être animal, la mise en œuvre de nouvelles activités et le rapport aux syndicats et l'identité professionnelle, etc.

Dans les discours que les éleveurs nous ont adressés, nous avons pu observer des communs dans la manière d'appréhender les conflits dans l'activité de travail. Nous avons ainsi pu dégager trois catégories de dynamiques d'engagement qui regroupent plusieurs sujets de notre population, sans pour autant nier leur singularité.

2.1. Vers des changements radicaux du système de production

Dans la **dynamique 1, les éleveurs sont en rupture avec l'ensemble du système d'exploitation qu'ils ont repris**, c'est-à-dire avec leur expérience passée. Cela concerne 4 exploitations sur les 13 enquêtées.

Les entretiens sur les fermes montrent que ces éleveurs ont eu besoin de personnaliser leurs pratiques en changeant l'ensemble de leur système de production, par rapport à ce qu'il était au moment où ils ont pris des responsabilités d'associé ou de chef d'exploitation. Ils se sont opposés à l'acculturation qui leur était transmise par leur cercle familial. Pour sortir de cette référence, ils ont construit leurs propres convictions, pour construire leur style professionnel, non pas en référence au genre professionnel incarné par leurs parents, mais en faisant le choix de se tourner vers des pratiques portées par d'autres genres professionnels. Ces éleveurs n'étaient pas d'accord avec le genre professionnel

proposé par leurs parents, c'est-à-dire qu'ils ont considéré que les normes, les règles, et les manières de faire ne leur convenaient pas. Ils n'ont pas décidé de changer ces normes à la marge, en y mettant leur style professionnel. Ils ont préféré se référer à d'autres manières de faire, à d'autres modes de production, voire d'autres genres professionnels et « renier » celui de leurs parents.

Pour Victor (associé maintenant avec sa femme), il avait déjà dans l'idée de faire différemment de son père, avant même de s'associer. Son père l'a incité à trouver un autre métier mais après plusieurs années d'expériences dans les travaux publics, Vincent a souhaité venir travailler sur la ferme de son père. Il a essayé pendant plusieurs années de s'adapter aux pratiques de son père, qui était en AB, tout en cherchant à lui expliquer que cela ne lui semblait pas adapté économiquement (perte de production, appauvrissement des sols, etc.) et que cela ne correspondait pas à ses propres critères du travail bien fait ("travail de cochon", "dur moralement de..."). Cela a conduit Vincent à s'opposer violemment à son père, a changé le système de production en sortant de l'AB. Cela a eu pour conséquence le départ de son père.

Sacha, associé avec Maude, quant à lui, n'a pas envisagé de s'associer avec son père et ses oncles parce qu'il était en désaccord complet sur le mode de production (AOP Comté). Il a préféré ne pas subir la pression familiale en partant s'installer dans une autre région en s'installant en agriculture biologique, en vente directe, et en combinant plusieurs élevages.

Quant à Jean, il s'est récemment associé à ses parents mais il est en désaccord sur un certain nombre de pratiques et le fait savoir à ces derniers, qui n'acceptent pas les changements qu'il leur impose malgré tout (agrandissement : terres et bâtiments, modernisation mécanique, accent sur la génétique, etc.).

Jean-Baptiste (qui travaille avec sa femme Madeleine), quant à lui, a essayé de continuer à travailler comme cela se faisait sur la ferme de ses parents, avec ses parents, pendant plusieurs années. Cependant, il s'est rendu compte qu'il ne s'en sortait plus économiquement et en termes de charge de travail. Suite au décès de son père, et au départ en retraite de sa mère, sous l'impulsion de sa femme, il a choisi de changer de production (du lait à la viande) et de passer en agriculture biologique.

Pour ces éleveurs, nous avons pu identifier des conflits intergénérationnels qui adviennent lorsque la question de la transmission s'est posée. Ces conflits familiaux montrent comment, à travers le travail, ces éleveurs sont touchés psychologiquement, au point de devoir rompre avec leur famille, tant sur le plan professionnel que personnel. La rupture ne peut être que radicale, sans compromis, avec l'exclusion ou l'exil d'un des membres associés de la famille. Pourtant, en prenant en compte le réel de l'activité, nous pouvons comprendre qu'il s'agit en fait de conflit sur l'activité de travail parce qu'ils n'arrivent pas à débattre avec leurs parents, en tant qu'héritiers, des critères de qualité du travail bien fait. Les échanges qui ont pu avoir lieu entre les parents et les enfants n'ont pas permis de

débattre sur ce qui faisait conflit et les points de vue se sont dès lors rigidifiés. C'est parce que le travail d'analyse de l'activité au sein du collectif de travail, c'est-à-dire la famille, n'a pas pu avoir lieu, qu'aujourd'hui l'organisation du travail est mise à mal. En conséquence, les éleveurs sont personnellement impactés et choisissent plutôt de s'engager dans des changements radicaux plutôt que de tenter de trouver des solutions au sein du collectif.

Ces éleveurs, engagés dans cette dynamique radicale de changement de leur système, ne se sont, en fait, pas investis dans la-les problématique-s de travail, ce qui leur aurait peut-être permis de dépasser les conflits qu'ils avaient avec leurs parents sur l'activité. Ils n'ont donc pas pu comprendre ce qui faisait problème parce qu'ils n'ont pas pu saisir les mouvements propres à l'activité collective, qui dans leur cas est une activité professionnelle, mais, dans leur cas, aussi une activité familiale. Ainsi, dans ces situations, le conflit sur l'activité, et sur les critères de qualité sur ce que pourrait être un bon travail, se sont déplacés sur des conflits interpersonnels, au niveau professionnel (statut d'associés) mais aussi au niveau personnel dans la sphère familiale. Les conséquences ont été à la fois professionnelles (dynamique de changement complet du système de production, certains étant allés vers l'AB, ou à l'inverse vers des pratiques plus conventionnelles), mais aussi personnelles par l'éclatement de la cellule familiale. Si ces conflits les ont amenés à faire un travail d'intersignification pour trouver du sens dans d'autres manières de faire, et ainsi à personnaliser leur activité professionnelle, cela a été au détriment de l'activité familiale. Leur discours témoigne d'une souffrance psychique encore très présente, qu'ils ont du mal à dépasser.

Nous pensons qu'il aurait été utile pour eux de trouver des espaces d'analyse de leur activité professionnelle, au sein du collectif de travail comme la clinique de l'activité le permet, mais en tenant également compte de la spécificité de l'organisation familiale du travail. Dans le cas de ces quatre entretiens, nous avons pu voir que le travail de personnalisation et d'intertersignification a été conduit en se référant à d'autres modèles de production et d'autres autrui signifiants pour eux, à savoir les conjointes non issues du milieu agricole et aussi les syndicats proches de leurs valeurs. Ils sont ainsi sortis du genre professionnel incarné par leurs parents pour développer leur style professionnel en référence au genre professionnel développé dans d'autres orientations agricoles.

2.2. Trouver des compromis, en ne changeant que quelques pratiques, pour trouver une forme d'hybridation

Dans la **dynamique 2 « compromis et hybridation »**, les discours des éleveurs montrent, là aussi, une volonté de personnaliser leurs pratiques et d'avoir leur propre style professionnel, mais sans remettre complètement en question le genre professionnel hérité de leurs parents. Cette dynamique concerne 5 exploitations sur les 13 enquêtées.

Pour Emma, la transmission de l'exploitation est engagée depuis maintenant quelques années, d'abord par une association et aujourd'hui, les parents sont en retraite mais ont gardé la propriété des terres. Emma et son mari n'ont pas souhaité changer l'orientation du système (des pratiques plutôt agroécologiques) mais ils cherchent à accentuer cette orientation en changeant quelques pratiques : soin des animaux, nature des prairies, transformation dans une fromagerie artisanale locale. La dynamique d'évolution a été progressive, et à travers les échanges d'expériences entre les parents et les enfants.

En ce qui concerne Jean-François, le fils de Benoit, la transmission est toujours en cours. Le papa travaille toujours sur l'exploitation et les discussions sur les dynamiques de changements à envisager sont fréquentes. Elles portent à la fois sur les manières de conduire les cultures et sur la diversification des productions. Ils ont gardé les prairies naturelles chères au père, mais le fils fait du semis direct quand celles-ci sont en perte de rendement (*“La prairie naturelle, on la garde. Par contre, aujourd'hui, quand il y avait des prairies qui commençaient à avoir moins de rendement, [...] on peut passer avec des semoirs, ou en semis directs.”*). Quant aux productions animales, le fils a souhaité mettre en place un troupeau de brebis laitières en plus du troupeau de brebis viande du père, en construisant un nouveau bâtiment.

Jules est, quant à lui, associé avec ses parents depuis quelques années (après avoir été ingénieur agronome en élevage) et il a repris l'ensemble de l'exploitation après le départ en retraite de ses parents. Il a d'ores déjà différents projets de changement de pratiques en tête, que cela soit sur la manière de conduire le troupeau bovin (travailler plus sur la génétique pour vendre des reproducteurs), sur la diversification des productions (arrêter certaines qui sont trop risquées comme la production de pommes, optimiser l'élevage, etc.) et il souhaite aussi repenser les circuits de vente de sa production (projet de partenariat sur la transformation et la vente en circuit court de proximité, projet de stockage de sa production). Cependant, à ce stade, il ne s'agit que de projets qui sont difficiles à mettre en discussion avec ses parents.

Pauline n'a que très peu travaillé avec sa mère et toutes les deux n'étaient pas issues du milieu agricole. La dynamique d'engagement dans de nouvelles pratiques de Pauline n'a donc pas été influencée par le cercle familial. En revanche, comme la plupart des éleveurs, elle fait évoluer ses pratiques. Elle a démarré en agriculture raisonnée, puis est passée en AB pour revenir en agriculture raisonnée. Ce dernier changement a été induit par les contraintes financières, administratives et techniques de la certification AB *“Oui, j'étais en bio pendant 10 ans. Quand j'étais auprès d'administrations [...] il y avait des constructions au niveau du cahier des charges [...] ils voulaient imposer des trucs qui ne correspondaient pas à la réalité du terrain en fait. « Vu qu'on mettait presque rien, pas de chimique, qu'il n'y avait que les bêtes... ». Quand on a vu le cahier des charges, on était dans les clous [...] c'était aussi conforme avec notre propre façon de voir. “Il y a eu quelques primes. Mais après, [...] on avait déjà notre clientèle [...] Et au final, je pense que ça a dû nous coûter plus cher que ce que ça nous a rapporté [...] tout ce qu'on achetait d'autre, [...] plus toutes les complications administratives.”*

Maude, quant à elle, vient de terminer sa formation agricole, et s'associe avec ses parents (Fabienne et Paul) et son conjoint. Elle est dans la même lignée AB que ses parents, mais elle souhaite mettre en place de nouvelles pratiques qui lui permette 1- d'optimiser les rendements (*“ils (les enfants) ont une approche moins empirique [...] Ils sont davantage capables de comprendre les besoins d'une bête au niveau de la nourriture, etc. [...] on n'en a pas encore suffisamment discuté avec eux, ils auront peut-être une autre envie de faire”*), 2- travailler dans de meilleures conditions (*“Pour les vaches, moi, j'ai du mal à aller tous les jours dans la boue, au bout d'un moment, c'est pénible.*

Contrairement aux situations de la dynamique 1, les activités de travail ont pu être mise en débat entre les parents et les enfants, dans une sorte de coopération conflictuelle (Clot, 2021) qui, selon cet auteur, est le prix à payer pour que le travail soit bien fait. En effet, les éleveurs d'une même famille, sont confrontés à des contradictions, des ambiguïtés ou des obstacles dans leurs activités professionnelles : ces tensions découlent de différences de perceptions, de valeurs ou d'objectifs entre eux ou bien de contraintes externes. Malgré ces difficultés, ces familles ont réussi à débattre et à s'engager collectivement dans des pratiques différentes, pour répondre aux défis qu'ils rencontrent, contrairement à la dynamique 1. Par exemple, dans le cas de Jean-Baptiste, l'option d'agrandir le troupeau ovin pour pouvoir sortir un salaire supplémentaire, a été l'objet de discussions avec son père Benoît, tout en cherchant à mettre en place des conditions de travail supportables physiquement, et en gardant des pratiques agroécologiques (pâturage, mais avec un bâtiment l'hiver). C'est en confrontant les différentes perspectives que les parents et les enfants ont pu avoir une meilleure compréhension des divergences, mieux comprendre les motivations et les préoccupations des uns et des autres, et ainsi négocier des compromis acceptables. Par acceptables, il s'agit pour eux de ce qui leur permet d'avoir le sentiment de faire collectivement et individuellement du bon travail, tout en respectant ce qu'ils sont individuellement en tant qu'éleveur-associé mais aussi en tant que membre de la famille. En identifiant et en abordant les sources de conflit, la coopération conflictuelle peut ainsi contribuer à améliorer les processus de travail et à augmenter l'efficacité organisationnelle. Cela peut aussi replacer les conflits interpersonnels sur l'activité de travail et non entre les éleveurs. Et les tensions, mises en lumière, peuvent servir de point de départ pour des changements positifs dans la façon dont le travail est organisé et réalisé et dont la façon dont les rôles de chaque participant sont appréhendés.

Dans ces exemples, l'attention portée au bien-être familial, c'est-à-dire aux respects des motivations de chacun et à la cohésion entre les membres de la famille, a permis à chacun de personnaliser le travail sur la ferme tout en préservant l'héritage historique, sans rupture. En ce qui concerne plus particulièrement la dynamique d'engagement dans des pratiques agroécologiques, comme dans les témoignages précédents, il est difficile d'observer l'influence spécifique vers cette orientation. Elle est naturellement envisagée pour certaines pratiques à partir du moment où les autres conflits sur l'activité sont dépassés (conflits interpersonnels, conflits intrapsychiques, etc.).

2.3. *Poursuivre et accentuer ce qui était déjà engagé, sur leur ferme mais aussi à travers du militantisme*

La dynamique 3 concerne les éleveurs (5 exploitations sur les 13 enquêtées) ayant fait le choix de poursuivre ce qui était déjà engagé par leurs prédécesseurs, mais en accentuant cet engagement.

Marc a d'abord travaillé avec ses parents. Aujourd'hui ces derniers sont en retraite (sur la ferme) et il est associé avec sa femme. Ces parents n'étaient pas issus du milieu agricole. Ils ont créé la ferme dans la perspective de vivre en milieu rural, plus près de la nature (*"des hippies"*). Ils étaient cependant contre le fait de passer en AB, ce qu'a cependant souhaité Marc. Cela a notamment été sujet à dispute (*"Le passage en bio, par exemple, mon père n'y était pas favorable. En 2000, on a fait ça. On en a pas mal discuté, et... c'est un truc où je tire mon chapeau à mon père, parce qu'il a su équilibrer comme ça même si cela n'a pas été exempt de tensions et d'engueulades"*). En revanche, Marc a poursuivi les pratiques naturelles de ses parents, en cherchant à les accentuer, ce qu'il fait toujours. Au-delà de ses propres pratiques, il s'investit également dans différents collectifs, non seulement pour chercher de nouvelles façons de s'engager encore plus dans des pratiques écologiques (lutte naturelle contre le parasitisme), mais il cherche aussi à convaincre d'autres éleveurs, et divers acteurs de l'élevage, des bénéficiaires de ces approches (*"Ben cet aspect « changement de pratiques », ça m'intéresse au-delà de moi, perso, par rapport à ma ferme. Ça m'intéresse par rapport au militantisme que je mène. [...] avec la Conf, le Civam Bio, etc."*)

Antoine, quant à lui, ne souhaitait pas initialement reprendre la ferme. Il a exercé un certain temps dans l'industrie avant de finalement avoir envie de revenir sur la ferme, peu de temps avant le départ en retraite de ses parents. Il a fait passer la ferme en AB par rapport à ses convictions (*"Je suis allé voir le film Nos enfants nous accuseront et dans le film, tous les quarts d'heure, on voit un agriculteur qui pulvérise de l'herbicide. J'avais un gamin encore petit, et je me suis dit « Qu'est-ce que... A l'école, ça va être le fils du killer, du tueur »*) et parce que les pratiques de ses parents étaient très proches du bio (*" Il n'y avait pas un fossé abyssal entre ce qu'on pratiquait et l'agriculture biologique."*). Aujourd'hui, malgré les difficultés qu'il rencontre, il cherche à développer l'AB dans sa région et à convaincre d'autres acteurs en présentant sa démarche (*"avec la chambre d'agriculture" "le PAT de l'Adour", "la marie" "on était 2, un agriculteur et une collectivité, à présenter pour que les gens, ils voient que ce ne sont pas les trucs avec des cheveux longs et du fromage de chèvre du Larzac qui basculent (en Bio)"*)

Jérémie, et sa femme Claire, a poursuivi l'AB que pratiquaient ses parents et plus largement toute sa famille (oncle, grands-parents, etc.). Il ne peut pas imaginer mobiliser une autre approche parce qu'elle correspond à la logique qu'il se fait du métier en lien avec les ressources naturelles (*"c'est un équilibre, ça nous permet des rotations sur les cultures. En bio on fait 3 ans de céréales et puis après on remet de la luzerne, donc la terre se repose... je veux dire ça rentre dans une... logique"*), tout en reconnaissant les difficultés que cela représente (*"je ne pense pas que la bio soit la facilité"*) [...] *"en pratique derrière, qu'est-ce qui se fait: rien ! ça évolue pas vite [...]" Les*

instances agricoles t'es pas tellement représenté, t'es plutôt dénigré même. Jusqu'aux années 80 quand même, on était... on était des pestiférés presque. C'est peut-être plus simple d'abandonner, ç'aurait été plus simple. C'est vrai que, on ne s'est jamais posé la question si on allait changer, si on allait faire autre chose quoi... C'est sûr que ça ne nous a pas fait gagner d'argent")

Quant à Jacques, il est en production laitière bio, comme ses parents. Ces derniers ont rencontré de grandes difficultés financières et ne souhaitaient pas que l'activité se poursuive. Julien a tout de même voulu reprendre la ferme, avec les difficultés dont il héritait. Aujourd'hui, la situation est toujours très compliquée économiquement, mais il ne veut pas abandonner parce qu'il croit et revendique la logique de faire de l'AB (*"utiliser les produits chimiques ou ce genre de produits, c'est la facilité. [...] Ce n'est pas justifié. C'est comme les mecs qui mettent des produits sur..., c'est pour ne pas faire de surveillance. C'est pour ne pas faire de ramassage à la main"*). Il souhaite cependant faire évoluer son système, notamment en passant en mono-traite (*"Facebook, c'est bien et ce n'est pas bien, mais j'ai trouvé des groupes de bio ou de méthodes alternatives ou d'autres façons d'élever, et je me rends compte qu'en fait, il y a plein de gens qui sont en mono-traite, qui élèvent leurs vaches d'une autre façon, qui pâturent, qui laissent les cornes..."*)

Les discours de ces éleveurs montrent qu'ils font évoluer leurs pratiques comme tous les éleveurs, mais dans la continuité des pratiques héritées de l'histoire de l'exploitation. Ils cherchent cependant à aller plus loin, et à renforcer les convictions qu'ils ont de la nécessité de pratiquer de manière durable et de toujours chercher à progresser en ce sens. Cette quête répond à leur volonté d'enrichir leurs propres pratiques, mais aussi de transmettre leurs expériences plus largement et de diffuser ces manières de produire auxquelles ils croient depuis qu'ils ont rejoint la ferme de leurs parents, qui eux-mêmes ont dû lutter à leur époque contre le système dominant conventionnel. Ces éleveurs cherchent à construire et signifier leurs propres conduites, mais ils cherchent aussi à le faire en interaction avec d'autres personnes, dans des groupes d'appartenance qui portent les mêmes valeurs ou mêmes auprès d'autres instances qui sont en contradiction avec eux. Comme leurs parents qui ont milité pour l'AB et contre le système conventionnel, quitte à en payer les conséquences financières mais aussi d'exclusion sociale, ils souhaitent continuer de porter l'idée d'une transformation de leur milieu professionnel.

Pour ces éleveurs, il y a un attachement fort au genre professionnel porté par leurs parents. Plus qu'un genre professionnel, c'est une philosophie de vie qui, en quelque sorte, est incorporée depuis des années dans leur mode de vie, que ce soit dans le travail ou hors du travail. Il est probable que la TAE les renforce dans leurs convictions, même si aujourd'hui, ils rejettent pour partie cette approche parce qu'ils considèrent qu'elle n'est pas suffisante face aux enjeux écologiques qu'ils défendent depuis toujours à travers le modèle de l'AB.

Chapitre 6 : La construction de l'intersignification individuelle et collective au cours d'un dialogue entre pairs

Comme nous l'avons présenté dans le chapitre 4, en complémentarité avec les entretiens cliniques *in situ*, nous avons mis en place un dispositif groupal sous la forme d'un entretien collectif entre pairs. Il s'agissait d'observer dans quelle mesure, et comment, un espace de dialogue et de débat sur les conflits au sein du métier, peut susciter des processus d'intersignification individuels et collectifs participant à la fois au développement de soi et au développement du métier.

Nous analysons ci-dessous l'une des séquences de cet entretien collectif, démarré par le visionnage de la vidéo d'une activité de Jules. Pour cela, nous allons détailler différents extraits de cet entretien collectif, en nous focalisant sur des moments emblématiques au cours desquels nous avons pu identifier cinq phases de construction de cette intersignification qui participent à la construction du sens de la dynamique d'engagement ou de non engagement dans de nouvelles pratiques. Par phase, nous n'entendons pas des états successifs par lesquels chaque élève passerait, de manière linéaire et unidirectionnelle, mais plutôt des processus psychosociaux, c'est-à-dire des mécanismes dynamiques dans lesquels les dimensions psychosociales se manifestent pour former des processus réflexifs.

1. Phase 1 : Prise de conscience d'un conflit dans l'activité singulière d'un élève

Dans cette première phase, Jules, par la mise en mots et l'adressage de la présentation de son activité professionnelle, analyse cette même activité et prend conscience d'un conflit dans son activité de travail : les conséquences du départ de ses parents sur la charge de travail à venir. En effet, l'énonciation d'une activité de travail réalisée devant des pairs, auxquels il n'est pas lié affectivement (pas de collaboration, pas de liens familiaux ou amicaux, pas de lien institutionnels, etc.) a suscité une délibération interne sur l'exercice de son activité. Au-delà de la description factuelle de son activité réalisée (avec le support d'une vidéo dans notre dispositif), nous avons pu identifier une phase d'étonnement et ensuite une phase d'identification d'un conflit, lié à l'activité de travail mais aussi aux liens familiaux.

Extrait 1 : 0.12.21

Jules

1. *Après, par rapport à la vidéo, là, c'est un peu le cas particulier, parce que quand je repense à la scène, en fait, cet acte-là, d'affourager... euh, très souvent, y'a ... mon père avec moi (se touche la tête et ne regarde plus les autres participants mais l'écran). donc là...hmmmm... C'est généralement moi qui mène le tracteur (baisse le ton et fait une aspiration en se touchant la nuque). l'exercice, là, de couper les ficelles, tout ça, c'est très souvent mon père qui le fait. donc, il les tire d'un côté, et moi, du coup, moi, je lâche la balle, et il finit d'enlever les ficelles, etc. (baisse le*

ton). *Alors là (hausse le ton) finalement, cette scène, là, cette scène-là où je le fais seul (se tourne vers l'animatrice), c'est presque... euuuuh [...]. Très, très exceptionnel (rires des participants). Mais voilà (hausse le ton), par contre, ça va se reproduire de plus en plus (baisse le ton, et s'enfonce dans sa chaise) vu que bon, mon père a 67 ans. Il est toujours très en forme, mais voilà...* (blanc)

2. *Après, euuuuh (ton hésitant), je ne sais pas si ça sort un peu que de cette situation-là (en se tournant vers l'animatrice), mais moi, de plus en plus, j'essaye de ... (blanc) réfléchir à ... (blanc et se tourne vers les participants) une situation où je vais me retrouver, petit à petit, de plus en plus seul (hausse le ton) pour faire les choses sur ma ferme. Alors, euuuh..., sauf refonte de la main d'œuvre (sort la main de sa poche et fait un mouvement vers le haut pour signifier le futur). Mais voilà, après... (se gratte la barbe et regarde en l'air). Pour l'instant, on est 3, mon père, ma mère et moi. donc, mes parents vieillissent... (fait un geste d'éloignement). moi aussi, en l'occurrence. Mais voilà, eux, ils vont vers des années où ils sont moins à même de faire ces travaux-là, et euuuh, et donc... voilà »*

Dans cet extrait, à travers la visualisation d'une activité en apparence classique (couper la ficelle d'une botte de foin pour alimenter ses animaux), l'éleveur repense à cette scène en l'analysant sous un autre angle que la description factuelle et objective : les absences définitives de ses parents et la charge de travail qui va en découler.

Dans la partie n°1 de cet extrait, Jules prend conscience d'un enjeu majeur pour lui : le départ en retraite de ses parents et les questions de charge et d'organisation du travail que cela va lui poser. Ce n'était pas explicitement visible dans l'activité visionnée, et ce n'était pas non plus ce qu'il pensait dire de cette vidéo puisqu'il dit "*Après, par rapport à la vidéo, là [...] quand je repense à la scène*". Le visionnage, puis l'adressage d'une explication sur sa situation, amène Jules à prendre conscience d'une autre dimension de l'activité de travail qui n'est pas visible dans la vidéo : l'absence de son père, qui habituellement exécute cette tâche avec lui. Après avoir pris conscience que l'activité visionnée n'était pas celle qu'il faisait habituellement, et en avoir identifié la cause (absence de son père), il se projette dans le futur et verbalise le fait que ce n'est pas anodin, parce que cela va devenir la norme, parce que son père va partir en retraite.

Son attitude montre le poids que cela représente pour lui et le discours intérieur que cela a généré : il ne parle plus aux autres, mais à lui-même en regardant l'écran. Les intonations, les expressions et les attitudes de Jules (ne plus regarder les participants mais l'écran, ne plus avoir une attitude passive mais un geste d'auto-contact attestent d'une gêne vis-à-vis de ce constat) attestent qu'il réalise qu'il fait face à un conflit dans son activité. Cette gêne, éprouvée lors de la verbalisation de ce conflit, repose non seulement sur le constat objectif d'une perte de main d'œuvre à venir, mais aussi sur la prise de conscience du vieillissement de ses proches, proches qui sont à l'origine de la naissance de la ferme et de Jules. La présentation de son activité l'amène ainsi à partager une problématique, qu'il vit personnellement, et qui questionne non seulement son travail mais aussi sa sphère familiale. La communication non verbale qui émane de ce récit, aussi bien chez Jules que

chez les autres élèves (acquiescement, sourires, rires, levée d'épaules), met à jour une dimension affective importante, qui n'est pas visible dans l'activité réalisée.

Dans la partie 2, Jules se reconnecte au groupe, en cherchant l'approbation de l'animatrice, pour savoir s'il peut parler de ce que lui évoque l'analyse qu'il vient de faire (et non pas pour parler exactement de la description de l'activité). Ici, c'est un effet de la méthode d'APP que de donner la possibilité d'analyser sa propre situation et de percevoir des dimensions invisibles de l'activité. Il prend conscience que l'absence de ses parents n'est pas ponctuelle, mais va se reproduire et durer, dans cette activité mais aussi dans l'ensemble des activités de la ferme. Il ne s'agit donc pas juste d'un conflit mineur qu'il serait possible d'ignorer. Il s'agit d'un conflit que cet élève va devoir traiter pour assurer l'avenir de son exploitation mais aussi son avenir personnel et professionnel.

Ces extraits donnent à voir comment, par l'analyse d'une situation de travail, il y a une prise de conscience et/ou la mise en exergue d'un conflit sur l'activité qui doit être mis au travail pour envisager de nouvelles manières de travailler. En effet, le fait de vivre et d'anticiper des situations de travail où les activités seront empêchées, invite les professionnels à engager une réflexion sur la re-conception des activités de travail. La méthode d'APP, qui a conduit les professionnels à adresser des explications sur leur situation de travail à des pairs, amène à engager dans une réflexion individuelle difficile à mener seul. En partant de la description classique d'une activité, de ses dimensions factuelles, l'adressage à autrui amène à conscientiser d'autres dimensions de l'activité qui ne sont pas visibles et qui sont pourtant à l'origine de la mise en mots d'une problématique dans le travail : de l'activité réalisée au réel de l'activité. C'est parce que cette prise de conscience a eu lieu qu'un professionnel peut faire des liens avec des autrui signifiants pour lui, non seulement du point de vue professionnel, mais aussi du point de vue personnel. Nous voyons ici le début d'une intersignification des conduites professionnelles et des conduites personnelles, pour penser l'évolution des pratiques professionnelles. Dans la prise de conscience d'une dimension personnelle et familiale, cela soulève la question de la possible mise à distance affective qui sera nécessaire pour penser des changements, comme nous allons le voir dans la phase suivante.

2. Phase 2 : Délibération individuelle et collective permettant l'élaboration du conflit par l'analyse d'une activité singulière faisant écho à un conflit dans le métier

La seconde phase discursive, que nous avons pu observer porte sur la manière dont les éleveurs, individuellement et collectivement, élaborent le conflit évoqué par la situation de Jules.

Sur le plan individuel, elle montre comment Jules entame une réflexion sur le conflit qu'il a identifié dans l'activité singulière qu'il vit sur sa ferme et les questions qu'elle lui pose sur deux plans : le plan professionnel et technique (comment absorber la charge de travail de trois personnes ?) et sur le plan personnel et affectif (le vieillissement de ses parents et la nécessaire remise en question de ce que ces derniers ont construit sur la ferme). Dans l'extrait suivant, Jules, par le jeu d'interaction avec des pairs, revisite ainsi l'histoire de la ferme de ses parents pour justifier de l'organisation actuelle à laquelle il se confronte aujourd'hui. Il énonce également les dimensions qui sont importantes pour lui, pour se projeter dans l'avenir, tel que nous allons le voir dans l'extrait suivant et l'analyse que nous en faisons.

Extrait 2 : p.7; 00.18

Jean-Baptiste : Et pourquoi aller à Figeac ? [pour vendre ses produits]

Jules : En fait, c'est un peu historique. Mes parents étaient producteurs de lait... [...] jusqu'en 96. Mon père avait commencé à avoir des vaches allaitantes en 89. Donc, de 89 à 96, il avait un peu le double troupeau..., la viande a augmenté. En 96, il a pris la cessation laitière. Mais il a aussi, du coup, perdu cette paie de lait mensuelle. En fait, dans le doute, en parallèle, il faisait aussi du melon et du tabac. Bon, depuis, le tabac s'est arrêté. le melon, ça devenait très compliqué, donc, il a voulu prendre ses distances... Enfin, ils ont profité d'une opportunité, en 97, d'un gars, qui arrêtaient son activité sur le marché... il a proposé au voisin de prendre la place sur le marché [...] Le voisin, bon... (silence) en l'occurrence, c'est mon parrain, qui a proposé à mes parents : "Est-ce qu'on essaye d'y aller ensemble ? ». Alors mes parents, dans ce contexte où ils perdaient la paye mensuelle de lait, « Ouais, peut-être que c'est un truc bien pour sécuriser..., mieux valoriser nos melons ». Donc, ils y sont allés. Finalement, en l'affaire de quelques mois, ils se sont retrouvés à y aller tout seuls, parce que le voisin, il s'est retiré (baisse le ton). de là, en fait, ils se sont mis à planter des pommiers, qu'il n'y avait pas. Ils se sont mis à planter quelques cerisiers, pruniers, voilà, dans ces années-là, en 97. en fait, voilà, c'est comme ça qu'ils se sont lancés sur la vente directe, et le marché à Figeac. Une affaire, voilà, d'opportunité. Sans le regretter, parce qu'en fait, ça permet de valoriser les produits, ça permet d'assurer une rentrée hebdomadaire d'argent," [...]

Claire : Ce qui m'intéresse dans ce que tu disais, c'est, brusquement, ce passage sur deux activités: une activité, pas salariée, régulière où on reçoit des chèques, le lait et les melons, par le biais de la vente chez les filières. Donc, d'un coup, en fait, la famille a perdu des revenus un peu réguliers, et s'est remise sur pied, toute seule, avec des choses beaucoup plus aléatoires, finalement, moins régulières. Comment ils ont eu cette énergie ? C'est ce qui m'a frappé. C'est passer d'un coup d'un stade un peu régulier à irrégulier ?

Jules : Je pense qu'ils ont... Le couple de mes parents s'est rassuré en allant sur la vente directe. En arrêtant le lait et la « sécurité » de la paye mensuelle de lait, ils l'ont retrouvée en allant sur cette activité de vente directe, hebdomadaire, où, toutes les semaines, on allait au marché et on revient

avec la caisse du marché quoi ! (, il fait le geste d'attirer quelque chose à lui). Ils se sont protégés, ou préservés, ou rassurés, de cette manière-là, en prenant l'option vente directe sur les fruits. en investissant aussi un peu là-dedans, avec la plantation des vergers qu'il n'y avait pas jusque-là.

Cet extrait montre l'importance que Jules accorde à l'historique de la ferme, avec les changements que ses parents ont dû opérer pour créer et faire vivre cette ferme (partie 1), et les raisons de ces choix, avant tout économiques (partie 4). Il montre le poids de l'héritage de Jules. Contrairement à une entreprise plus classique, où le sujet est salarié, dans une exploitation familiale, les éleveurs héritent non seulement de la structure de la ferme (taille, polyculture-élevage, fruits, vente directe) mais aussi de l'histoire de leurs parents : vécu émotionnel, affectif, les difficultés qu'ils ont dû dépasser avec les conséquences positives, mais aussi négatives, elles-mêmes vécues par les repreneurs durant leur enfance. Quand Jules parle du "voisin", qui était son parrain, il nous a appris, lors des entretiens cliniques sur sa ferme, qu'il s'était suicidé parce qu'il n'arrivait plus à gérer sa ferme et les désaccords avec ses parents. En même temps, il parle du choix de ses parents de développer les vergers pour s'en sortir financièrement. Jules porte donc aujourd'hui le poids de cette histoire difficile sur les épaules, et il doit à son tour faire des choix, comme ses parents l'ont fait et comme son parrain l'a fait, eu égard aux conséquences négatives qui ont marqué Jules. De plus, Jules doit faire ces choix, alors même que ses parents, qui malgré la retraite, continuent de vivre sur la ferme, et vont voir et vivre les changements qui vont avoir lieu, parfois contre leurs propres avis. C'est donc, à l'articulation entre cet héritage économique mais aussi affectif, et ses propres envies et souhaits que Jules doit envisager l'avenir, et ce avec le poids d'une histoire professionnelle mais aussi familiale.

Sur le plan collectif, cette phase montre comment la situation de Jules fait écho à celles des autres participants. En effet, les entretiens cliniques *in situ* donnent tous à voir cette même problématique : la transmission de la ferme, avec la charge de travail suite au départ des parents et la nécessaire réflexion des repreneurs sur ce qu'ils vont faire de la ferme de leurs parents (cf chapitre 5). La question de la réorganisation du travail liée au départ des parents est ainsi une problématique liée au métier, même si elle est vécue comme affectivement singulière par chaque éleveur. Ainsi, les dialogues qui ont lieu les amènent à considérer que la perte de main d'œuvre consécutive aux départs en retraite des parents, est une situation généralisable au métier. Nous pouvons le voir dans les deux extraits suivants, par l'usage du « on », « les fermes ... C'est un groupe », « dans l'agriculture », etc.

Extrait 3 : p. 6 ; 00.18

Jean-Baptiste : Moi, je dis, des tracteurs, on en a assez, si vous voulez, sous les hangars. Mais ce qui manque, ce sont des chauffeurs.

Jules : Moi, des tracteurs, j'en ai plein (sur le ton de l'humour ce à quoi tous les participants réagissent en acquiesçant et en rigolant).

Madeleine : Parce que pendant longtemps... les fermes, c'est un endroit où, en général, ce n'est pas un travail pour 1 personne (hausse le ton et fait un geste de rassemblement). C'est ... (hésitation) C'est un groupe, c'est au moins une famille.

Extrait 4 (p.11 ; 00.29)

Jean-Baptiste : De toute manière, dans l'agriculture, ce qui va manquer, et qui manque depuis des lustres, c'est...

Madeleine : Ce sont les bras.

Jean-Baptiste : C'est la main d'œuvre. Parce que les fermes, par rapport à il y a 50 ans, elles grossissent de plus en plus. [...] Comme je dis, les tracteurs, on en a assez sous les bangars. Mais ce sont les chauffeurs qui manquent. Il y en a qui diront « Il n'avait qu'à embaucher quelqu'un, de la main d'œuvre ». C'est sûr ! C'est la solution, d'avoir un salarié !

Pauline : Mais il faut pouvoir le payer.

Jean-Baptiste : Tu en trouverais, si tu lui donnes 2 000 euros par mois. Mais le problème, il faut avoir des revenus, ou pouvoir vendre nos produits, pour pouvoir se permettre de payer un salarié, à temps plein. Il n'y a pas beaucoup d'agriculteurs qui...

Pauline : Il faudrait déjà se payer soi.

La situation de Jules devient alors un point d'ancrage pour engager un processus discursif de compréhension et d'élaboration de ce qui pose problème plus largement dans le métier : comme l'illustre l'extrait ci-après, les pairs interrogent Jules et sa situation de travail, en s'appuyant sur leur propres expériences et questionnement, comme le fait Madeleine dans l'extrait ci-après.

Extrait 5 : p.11, 28.13

Madeleine : Que ses parents aillent vers un âge un peu avancé, qui fasse que, petit à petit, ils ne seront plus sur l'exploitation physiquement, et que, tout seul (monte le ton), comme il disait, pour passer par le parc extérieur où sont ses génisses, donc « Je descends du tracteur, j'ouvre la barrière, je remonte dans le tracteur, j'avance, je redescends, je ferme, j'avance, je rentre dans la stabule » (elle fait les gestes correspondant à ces tâches). Enfin, je le visualise à peu près comme ça. « Je monte, je descends », ça fait des... Même s'il n'y a que 2 marches pour monter et descendre d'un tracteur...

Jean-Baptiste : Ça, ça fait partie de son travail.

Madeleine : Oui, mais là, comme il dit, quand il est avec son père, son père, il ouvre la barrière, il referme, et lui, il reste sur son tracteur. Non, mais ce sont des minutes qui font des quarts d'heure, des demi-heures, de temps « à ne rien faire ». Enfin, ce n'est pas productif. Mais il faut le faire quand même.

Nous pouvons voir, dans cet extrait, comment la problématique, qui avait été énoncée par Jules (départ des parents et charge de travail), a été reformulée et étayée par

Madeleine. En s'appuyant sur sa propre expérience, elle décrit tout d'abord l'activité réalisée, le séquençage des tâches liées à l'alimentation en fourrage des animaux (« *Je descends du tracteur, j'ouvre la barrière, je remonte dans le tracteur, j'avance, je redescends, je ferme, j'avance, je rentre dans la stabule* »), avant d'explicitier le réel de l'activité, en mettant des mots sur l'activité empêchée et les conséquences à venir, c'est-à-dire les conséquences non visibles de l'absence du père (« *ce sont des minutes qui font des quarts d'heure, des demi-heures, de temps à ne rien faire . Enfin, ce n'est pas productif. Mais il faut le faire quand même* »). Elle est en mesure de faire cette analyse pour deux raisons. Tout d'abord, son mari (Jean-Baptiste) et elle, ont aussi vécu cela, ce qui lui permet de faire appel à son expérience antérieure pour analyser la situation de Jules. D'autre part, son statut de femme d'éleveur non issue du milieu agricole lui permet plus facilement de regarder de manière distancée cette activité, contrairement à Jean-Baptiste qui n'y voit qu'une activité normale que tout éleveur doit faire (« *Ça, ça fait partie de son travail* ») : le travail à réaliser, prescrit par le métier.

Extrait 6 : (p. 12; 00:40)

Jean-Baptiste : Comme moi, c'est pareil, on faisait le lait. Il y avait mes parents. On était 3 à travailler. Je veux dire, on faisait du boulot (geste de satisfaction et de fierté). Le jour où je n'ai plus eu mes parents derrière... (sifflement de "ras le bol") ... je commençais à trouver... Même ma femme, elle me dit « Tu n'en a pas marre de traire des vaches depuis 60 ans, là ? ». Elle me dit « Tu es tout seul. On ne peut jamais avoir un week-end ». Alors du coup, on a dit « On arrête le lait ». Hop, on a mis quelques Limousines, en attendant la retraite (geste de mise en retrait).

Madeleine : Moi, ce qui me perturbait le plus, c'était de ne pas avoir un revenu au bout, qui te permet, soit de demander de l'aide à quelqu'un, donc de payer de l'aide, soit toi, de temps en temps, de t'extraire du lieu pour pfff, souffler un peu. Mais quand il n'y a jamais rien au bout, au bout d'un moment, on jette... Enfin, moi, je voulais jeter l'éponge (pendant que sa femme parle, Jean-Baptiste se triture les doigts, alors qu'avant il avait les bras croisés). Il n'y a pas la reconnaissance (d'autres éleveurs acquiescent en hochant la tête). Parce que le problème..., enfin, le problème, la sensation, c'est que les produits qu'on vend ne sont jamais au juste prix. Du coup, nous, quand on était en lait, les techniciens, à part te dire « Ouais, mais regarde, si tu mets 2-3 vaches de plus, tu vas voir. Le prix du lait, il a un peu baissé, mais avec 2-3 vaches de plus, ça va compléter ». Sauf que les 3 vaches, elles ont besoin de soins, de manger. [...] Tous les frais augmentent. Alors, le gars, comme je lui dis « Tu es gentil, tu es mignon, mais tu viens, toi, tu prends ton Noël, tes vacances. Tu vas voir le Tour de France. Tu fais ta vie. Nous, plus ça va, et plus on réduit notre temps [personnel] ».

Emma : Tout est understandable, mais en fait, on est tellement pris qu'on ne prend même pas le temps de réfléchir à qu'est-ce qu'on a envie de faire, concrètement, pour y arriver (rire jaune)»

Cet extrait montre comment Madeleine et Jean-Baptiste se sont en quelque sorte appropriés l'histoire de Jules et réagissent à son histoire avec leurs propres ressentis, à travers l'expérience qu'ils ont eux-mêmes vécue. Les extraits des énonciations de Madeleine et Jean-Baptiste montrent les conflits intrapsychiques et interpersonnels qu'ils ont eux-mêmes dû élaborer pour dépasser le conflit qu'ils vivaient eux aussi, suite aux départs en

retraite des parents de Jean-Baptiste. Ce dernier travaillait avec, et comme ses parents, il était fier de ce qu'il faisait ensemble, et de ce que ses parents avaient construit et lui transmettaient. Jusqu'au jour où, sa femme, qui avait un regard plus distancié sur le travail et l'histoire de la ferme, lui a dit que cela n'avait plus de sens de continuer à travailler comme il le faisait : ses parents n'étaient plus là et la charge de travail était trop importante. De plus, Madeleine met en avant les dissonances qu'elle percevait entre les conseils donnés par le technicien qui les accompagnait et le réel de leur activité : d'un côté des prescriptions qui poussent à faire plus pour s'en sortir économiquement, mais de l'autre, une réalité du travail qui fait que ce n'est pas possible de faire plus, puisque le problème est déjà d'absorber la charge de travail initiale. Cependant, ce constat est porté par la femme de l'éleveur et non par ce dernier, qui est tellement ancré, voire aliéné par le modèle de production dont il a hérité, qu'il est incapable d'envisager de faire évoluer son système, comme nous pouvons le voir à travers l'extrait suivant.

Extrait 7 (p.16; 00.36)

Madeleine : *Toi, tes parents, ton père, de quelques brebis, il a acheté quelques vaches laitières et il a constitué un troupeau.*

Jean-Baptiste : *Ah oui.*

Madeleine : *Ce n'était pas..., ça ne remonte pas au Moyen-Âge! Et toi, tu n'as pas été capable, tout seul (hausse le ton), de dire « Les vaches laitières, ça me...pfff ». C'est moi qui t'ai poussé ! c'est moi qui l'ai prise, la décision. Oui ou non ? (sourires des autres éleveurs)*

Jean-Baptiste : *Oui, c'est toi (sur un ton reconnaissant mais agacé)*

Madeleine : *Eh oui, oui ! Parce que, chaque fois, tu me disais « Qu'est-ce que tu veux qu'on fasse d'autre ? ».*

Jean-Baptiste : *C'est délicat.*

Madeleine : *Alors, que ça soit ça ou ça, en fait...*

Jean-Baptiste : *Arrêter une production que tu as faite toute ta vie et dire « Tu recommences après avec autre chose », tu as du mal à franchir le pas. Elle a mis les vaches sur le Bon Coin et la machine à traire (rire et stupéfaction des autres éleveurs)*

[...]

Madeleine : *C'est vrai que moi, j'étais arrivée à un moment où, physiquement, je n'y arrivais plus.*

Jean-Baptiste : *Et ça s'est fait.*

Madeleine : *Moralement aussi, je crois que... Je n'étais pas en dépression, mais enfin, la déprime commençait bien à être là, parce qu'à force... C'est ce que je disais. Quand tu travailles, et qu'il y a quelque chose au bout, mais quand tu as l'impression d'être tout le temps jugé, et MAL (haussement du ton) jugé, comme si tu faisais toujours du mauvais travail, ça, ça... Au bout d'un moment, ça prenait*

vraiment la tête. Comme je lui dis, je ne suis pas née sur la ferme. La ferme, ELLE N'EST PAS (haussement de ton) à moi.

Madeleine fait part de l'incompréhension qu'elle percevait entre tous les efforts qui étaient faits pour faire du bon travail et le manque de reconnaissance que cela produisait. Pour elle, qui n'avait pas d'attachement direct à l'histoire de la ferme, c'était incompréhensible et inacceptable psychologiquement de subir cela, en poursuivant le modèle familial sans en avoir les moyens. Mais pour celles et ceux qui héritent de ce modèle de travail, il semble inconcevable d'imaginer faire autrement, notamment parce que ce serait vécu comme un risque énorme quant au devenir familial, comme nous pouvons le voir dans l'extrait suivant.

Extrait 8: (p. 14 ; 00.36)

- Emma : *Après, il y a le poids aussi de ce qui existait.*
- Madeleine : *Ouais.*
- Emma : *C'est difficile de casser quelque chose qui existait, sur le marché, pour dire « Je n'aime pas ».*
- Jean-Baptiste : *Oui, mais déjà, parce que les générations précédentes se sont plantées au terroir. Je veux dire, nous, on n'a rien inventé.*
- Emma : *Donc ! du coup (sur un ton qui témoigne d'un peu d'agacement) ! si on fait le choix de ne pas le faire parce que ça ne nous plaît pas, finalement, on se met..., on prend des risques [...] Moi, actuellement, si je prends mon histoire personnelle, si je revends tout (hausse le ton), pour aller faire autre chose, je pense, je crains une crise cardiaque à ceux qui se sont emmerdés à faire l'exploitation (ses beaux-parents). (acquiescement et rires des autres éleveurs). Je ne veux pas les tuer non plus.*
- Madeleine : *Jean-Baptiste (son mari qui a hérité de la ferme), il est comme tu dis, mais il ne s'en rend pas compte.*

Comme pour Jules, l'histoire de la ferme et de sa construction, les liens familiaux qui la sous-tendent, mais aussi l'historicité douloureuse que cela peut évoquer, peut constituer un frein pour imaginer des changements professionnels. S'ils le font, ils ont le sentiment de trahir, voire de « tuer » pour Emma (cf. l'extrait 10 ci-dessous) leurs proches, à qui ils doivent non seulement la vie (relation parents-enfants) mais aussi leur position professionnelle.

L'historicité de la famille et le lien à la ferme rendent ainsi difficiles les perspectives de changements des pratiques. Les normes et valeurs transmises par les parents entrent en conflit avec celles adoptées par les enfants *via* d'autres autrui, comme les conjoints, les pairs, etc. Cependant, ceux qui sont nés et ont travaillé dans la ferme sont, en quelque sorte, aliénés au modèle familial, pour lequel ils ont du respect et de l'attachement. Cela peut amener certains à se résigner et à subir les contraintes existantes, sans envisager de changement, comme a pu le faire Jean-Baptiste jusqu'à ce que sa femme manifeste sa

détresse. Dans d'autres cas, cela peut créer des conflits intergénérationnels que redoutent les reprenants, eu égard aux conséquences négatives qu'ils imaginent, voire qu'ils ont pu vivre à travers l'expérience de pairs.

Nous avons vu, à travers ces différents extraits, comment, sur la base de l'analyse d'une situation singulière, les éleveurs ont relaté leurs propres expériences personnelles et professionnelles pour mettre collectivement en délibération un conflit qui s'avère aussi relever d'une problématique collective liée à l'histoire du métier. En effet, le problème de main d'œuvre pour faire face à la charge de travail n'est pas le résultat d'une mauvaise gestion familiale et personnelle sur chaque ferme, mais bien la conséquence de prescriptions institutionnelles, liées à l'histoire du métier (industrialisation amenant à un agrandissement des fermes nécessitant beaucoup de main d'œuvre). Cette élaboration collective du conflit montre que le processus d'intersignification à propos d'une activité, vécue comme singulière, peut conduire, dans un dialogue entre pairs, à élaborer la dimension collective de cette même activité, relevant d'une pratique du métier. Le dépassement des conflits dans l'activité de travail serait, en ce sens, à chercher à la fois dans le développement de soi et de sa propre activité mais également dans le développement du métier, comme nous allons le présenter dans la phase suivante.

3. Phase 3 : Exploration collective des dépassements possibles du conflit, dans l'activité singulière et dans le métier

La phase 3 montre comment, individuellement, les éleveurs imaginent d'autres manières de faire, en se référant à différentes expériences passées et différents autrui. Cette réflexion se fait pour répondre à la problématique de Jules, mais aussi sur la base du constat que tous sont confrontés au même conflit dans l'activité (cf. phase précédente). Ils échangent alors sur les projets qu'ils peuvent envisager, pour dépasser ce conflit, individuellement sur leur ferme, mais aussi collectivement en partageant leurs expériences du métier.

La première qui est spontanément évoquée est celle d'avoir recours à la main-d'œuvre pour remplacer les départs en retraite des parents. Cette solution est envisagée dans la perspective de maintenir l'activité telle qu'elle s'est construite jusqu'à présent, en réponse au modèle d'organisation en place jusqu'alors. La perspective de changer n'est pas donnée en première instance. En revanche, très rapidement, d'autres éleveurs interviennent en disant que cette solution ne peut pas être envisagée au regard des revenus disponibles sur les fermes. Ce qui est sous-entendu ici, c'est que la main d'œuvre familiale permet la survie des fermes et que le remplacement par un salarié pour faire la même charge de travail n'est pas rentable. Bien plus que de la main d'œuvre, dans les exploitations familiales, la famille accepte d'être sous-payée, voire ne pas être payée du tout, pour faire vivre la ferme. Cette

situation peut symboliquement renforcer le sentiment chez les éleveurs actuels, qui ont hérité de la ferme de leurs parents, que tout changement dans la ferme remet en question les sacrifices faits par les prédécesseurs. Cela peut expliquer que la première solution envisagée est de trouver le moyen de remplacer la main d'œuvre pour ne pas toucher à l'activité.

Extrait 9, p.25, 00.42

- Jules : *J'ai étudié plusieurs pistes, dont le salariat, qu'on a un peu évoqué. [...] Mais très concrètement, comment rentabiliser une activité salariale sur ma ferme. [...]. Et, je ne le vois pas comme quelqu'un qui viendrait remplacer... [mes parents] [...] Sachant que je suis aussi dans un modèle familial où il faut que quelqu'un arrive à rentrer là-dedans.*
- Jean-Baptiste : *Voilà.*
- Pauline : *Pour l'instant (hausse le ton), familial.*
- Jules : *Oui, voilà. alors, bon, de plus en plus, moi, je me dis qu'à terme, ça sera plutôt par la voie d'un associé, enfin, de quelqu'un qui rentrerait plus dans l'exploitation, en étant, du coup, plus intéressé à l'activité, que par du salariat.*
- [...]
- Madeleine : *Être associé, on va dire, la ferme, elle vient de tes parents, elle est à toi.*
- Jules : *Oui.*
- Madeleine : *Mais quelqu'un qui va s'associer mais qui va être là pour le travail, mais pas..., mais qui ne possède rien.*

Jules, qui a exposé sa situation, explique alors qu'il a lui-même envisagé la solution du salariat pour tenter de maintenir le système actuel. Là encore, la première perspective d'évolution envisagée est finalement le non changement de l'activité. En revanche, l'analyse que fait Jules, et d'autres éleveurs, à d'autres moments de l'entretien collectif et des entretiens *in situ* : Jean-Baptiste, Madeleine, Pauline, Jean, Jacques, Jérémie, etc.) montre que cette solution est difficilement envisageable, ce qui l'amène à réfléchir à d'autres perspectives, non seulement pour des raisons économiques mais aussi au regard de la dimension familiale de son système. Bien que ses parents vont se retirer, Jules n'arrive pas à se projeter dans un système qui ne porterait pas les valeurs familiales dans lequel lui-même a évolué. Pour lui, même si ses parents sont partis en retraite, symboliquement, la ferme reste une ferme familiale et il n'arrive pas à se projeter dans une autre perspective. L'une des éleveuses, Pauline, se permet alors de lui faire remarquer que cet état familial ne va pas durer et l'invite par cette remarque à se projeter dans un futur différent. C'est à ce moment que Jules évoque une autre solution, qui n'est plus le salariat mais l'association avec un pair n'étant pas de la famille. Pour Jules, ce serait un changement moins difficile, parce que le statut d'associé externalise moins l'activité et se rapproche de la situation familiale qu'il a connue. Mais là encore, une autre éleveuse, Madeleine (qui est non-issu du milieu agricole

mais la femme d'un éleveur ayant hérité de la ferme), soulève une question qui met en avant que, même avec un.e associé.e, cela ne pourra pas être la situation familiale initiale qu'il a connue. Elle sous-entend, comme Pauline, que ce n'est plus un système familial, que Jules ne pourra pas reproduire le schéma qu'il a connu. Cet extrait montre comment le dialogue entre pairs amène une réflexion critique sur les normes et la légitimité de certaines attentes, de certaines croyances à propos des rôles sociaux des modèles précédents. Nous pouvons voir comment cela amène Jules à naviguer entre ces conflits en négociant des compromis ou en intégrant différents éléments dans son système de valeurs. Ses pairs l'incitent à trouver un équilibre ou un compromis entre les références historiques qu'il a connues et les nouvelles conditions dans lesquelles il doit évoluer.

Pour autant, aucun d'entre eux n'évoque à ce stade d'autres solutions. Il est probable que, bien qu'ils voient dans la situation de Jules les impasses des solutions envisagées, parce que eux-mêmes les ont mises au travail pour leurs propres situations, ils ont tous du mal à sortir des schémas de pensée qui les ont construits jusqu'à présent. Ce n'est que lorsque nous intervenons, en tant que tiers-personne facilitatrice (*“Chercheuse : J'ai l'impression, dans ce que vous dites, que vous êtes toujours sur le maintien de la charge de travail, mais en trouvant un moyen d'avoir des ressources supplémentaires”*) qu'une autre éleveuse, Emma, s'autorise à dire ce qu'elle pense.

Extrait 10, p. 28, 00.59

- Emma : *“Oui (sur un ton affirmé et spontané), c'est ça que je voulais dire ! Parce qu'en fait, il y avait trois revenus... Il y avait trois personnes, donc trois revenus, donc trois charges de travail, donc...”.*
- Jules : *Il y avait..., oui, trois charges de travail.*
- Emma : *Est-ce que tu as diminué quelque chose ?*
- Jean-Baptiste : *Il a arraché les pommiers.*
- Jules : *J'ai arraché les pommiers*
- Emma : *Est-ce que ça représente un équivalent temps plein ?*
- Jules : *Pas un équivalent temps plein, non. (rire de l'ensemble des éleveurs dont Julien, qui reconnaissent que ce n'est pas suffisant pour diminuer la charge,).*
- Emma : *Ce qu'il y a, c'est que c'est quand même assez difficile d'accepter de devoir diminuer, quand même.*

Emma, peut-être parce qu'elle n'est pas elle-même issue du milieu agricole, lance l'idée de diminuer la charge de travail et donc certaines activités pour retrouver un équilibre, tout en reconnaissant que cette perspective est difficile à envisager, au regard des risques de remise en question du modèle et de l'identité familiale (cf. phase 2). C'est d'ailleurs ce qu'explique Jules dans l'extrait suivant.

Extrait 11, p. 28: 01.00.40

- Jules : *Mais arriver à arracher les pommiers, moi, j'ai été en... (il hésite et n'ose pas prononcer le mot), pas en conflit mais... avec mes parents, là aussi...*
- Madeleine : *Ben oui, ils les ont plantés, c'est ça.*
- Jules : *On a mis... Il a fallu que j'insiste bien deux ans pour les arracher. là, au mois de décembre, je leur ai dit « C'est bon, là... ».*
- Pauline : *Surtout que, symboliquement, les arbres, c'est quelque chose.*
- Jules : *Alors, finalement, ça les soulage aussi.*

Jules montre qu'il a quand même réussi à surmonter ces conflits qui n'étaient finalement pas interpersonnels, entre lui et ses parents, mais des conflits sur le travail, et à prendre la décision qui lui semblait la plus juste, pour la ferme et pour lui, à savoir arrêter cette activité. Il ajoute que finalement, avec le temps et le recul, ces parents ont finalement accepté et reconnu ce choix comme positif.

Nous pouvons conclure à travers ces échanges, qu'envisager des changements sur une ferme dont l'histoire à la fois familiale mais aussi l'histoire du métier est très prégnante, ne se fait pas sans élaborer les conflits sur le travail, avec le risque qu'il se déplace sur des conflits interpersonnels au sein de la famille. Ce processus est d'autant plus prégnant lorsque les conflits sur l'activité concernent à la fois la dimension familiale (ne pas arrêter une activité mise en place par les parents) mais aussi à la dimension historique du métier. En effet, Emma, puis Claire (toutes deux non issues du milieu agricole, mais conjointes associées à leur mari qui ont hérité de la ferme familiale), mettent en avant qu'au-delà du cercle familial, il y a une représentation sociale, professionnelle de ce que doit être une "bonne" ferme qui fonctionne.

Extrait 12 : p.29, 1.02.48.

- Emma : *Après, il n'y a pas que la famille. Parce que diminuer une exploitation, ça ne se fait pas hein ! (hausse le ton).*
- Jean-Baptiste : *Diminuer ?!!!! (étonnement)*
- Chercheuse : *Ça ne se fait pas, par rapport à qui ? Par rapport à quoi ?*
- Claire : *Aux regards.*
- Jean : *Aux voisins.*
- Claire : *Aux voisins, exactement.*
- Emma : *Et même, il n'y a pas que la famille. Il y a le voisinage.*
- Jean : *Si le voisin, il a acheté 10 hectares, ou un tracteur de 200 chevaux, il faut que j'en trouve un de 210... Je rigole. [...]*

Jérémie : *Après, si tu veux, ça dépend un peu des régions aussi. On n'est pas trop dans l'Aveyron, ici. A Baraqueville, c'est vrai. « Le voisin, il a ...acheté une 15 tonnes. Alors, j'ai acheté une 15 tonnes et demie ». Quel intérêt ? Tu comprends, il faut avoir pareil.*

Madeleine : *Ab oui, oui.*

Cet extrait montre qu'en plus du regard de la famille, il y a aussi le regard des pairs-voisins, qui pèsent sur les choix professionnels. Derrière le terme de voisin, il faut comprendre : les pairs, mais aussi la proximité géographique et donc aussi sociale, qui produisent des jugements sur le travail dont l'intégration sociale est dépendante. Sortir du cadre normatif et conventionnel, développé sur un territoire et au sein d'un métier, est difficile. Cela implique d'accepter de sortir des normes sociales et de construire de nouvelles références intégrant diverses influences pour se forger une nouvelle identité cohérente et stable. C'est ce que nous avons pu observer dans la phase suivante.

4. Phase 4 : la mise à l'épreuve de l'engagement dans de nouvelles pratiques

Dans cette phase, les processus d'intersignification à l'œuvre dans les phases précédentes permettent aux élèves de personnaliser leurs propres pratiques, en assumant de remettre en question, voire de transformer complètement les normes professionnelles dans lesquelles ils étaient ancrés précédemment.

Dans l'extrait suivant, Jules énonce que malgré le poids des prescriptions héritées de l'histoire de la ferme et de ses parents, il souhaite s'engager dans une autre dynamique, qui correspond plus à ses propres aspirations.

Extrait 13 : p.9 ; 00:24

Jules

1- *Moi, j'ai plus la passion, la fibre, pour l'élevage. Donc, j'ai augmenté l'activité d'élevage. [...].*

2- *Aujourd'hui, moi la pomme... (silence), moi, ça ne me passionne pas... (baisse du ton).*

3- *Par contre, la vente directe me plaît (il réhausse le ton et fait un geste d'affirmation avec ses mains), dans le côté relation aux clients, etc. Le melon, ça me plaît aussi.*

4- *Enfin, j'essaye de garder ce qui me plaît, de garder le côté bien valorisé. Je n'exclue pas de développer aussi [...] la vente directe en viande.*

5- *Mais voilà, ça suppose d'arrêter certaines activités, dont les pommes en premier. Ça a été la première soupe ... (hésitation) d'arrêt, voilà !*

6- *Voilà, après, je n'exclus pas, malgré tout, en début d'hiver, de... J'ai plein de gars qui font de la pomme autour de chez moi, qui la font bien mieux que je ne la faisais moi, je n'exclue pas d'acheter de la pomme pour la revendre au marché.*

Cet extrait montre comment Jules a repensé les activités sur la ferme, en tenant compte de ses envies (1-4) et de ses propres connaissances et compétences (formation et expérience professionnelle antérieure, cf. entretien clinique). L'arrêt des pommiers a été un vrai dilemme pour lui parce que symboliquement, ces pommiers sont rattachés à l'histoire professionnelle de ses parents. Lors du premier entretien *in situ*, il nous avait dit que c'était une activité qu'il pensait arrêter parce qu'elle était coûteuse en termes de temps, risquée en termes de perte potentielle de production (sans traitement chimique comme le faisaient ses parents et comme lui ne pouvait pas l'envisager autrement) et qu'elle ne lui plaisait pas. Bien qu'il ait posé ce diagnostic sur des critères professionnels, il n'osait pas engager ce changement au regard des effets psychologiques que cela pourrait avoir sur ses parents "*si je fais cela (arrêter les pommiers), je tue mes parents*" (verbatim du premier entretien sur sa ferme). Dans l'entretien collectif, Jules montre ici qu'il a réussi à surmonter les conflits, interpersonnels entre lui et ses parents, mais aussi les conflits économiques et organisationnels dans laquelle se trouvait la ferme. Il a pris la décision qui lui semblait la plus juste, pour la ferme et pour lui, à savoir arrêter cette activité.

Nous pouvons voir, ici, comment Jules essaie de faire avec l'histoire de la ferme et du métier, tel qu'il l'a appris de ses parents (avec une dimension professionnelle mais aussi familiale et affective), et ce que, lui, a envie de développer, au regard de ses propres souhaits et possibilités, et des évolutions du contexte professionnel actuel. Cela reste cependant des décisions difficiles à prendre, notamment parce que le lien familial et la présence des parents colorent affectivement ses choix. Il se retrouve à faire des compromis qui reposent, non pas sur ce qui lui semble pertinent de maintenir ou non comme activité, mais des compromis affectifs entre ses envies et le respect de ses parents (cf. la dynamique d'engagement n°2 que nous avons présentée dans le chapitre 5). Jules a ainsi cherché à dépasser le conflit qui l'animait, faire face à une surcharge de travail, en personnalisant son activité à partir de mécanismes psychologiques plus ou moins conscients. Il a en effet, d'abord tenter d'objectiver le conflit en identifiant les sources et la nature du conflit, de manière plus ou moins consciente et plus ou moins objective. Il a ensuite revisité les expériences vécues et/ou rapportées par des autres significatifs, pour essayer de restructurer son système de référence, en s'appuyant sur ses propres envies. Cela lui a permis à la fois d'adopter de nouvelles conduites en changeant certaines pratiques et activités sur sa ferme (comme par exemple la vente directe de la production de viande), mais aussi en s'appropriant un nouveau rôle social, celui de seul responsable de la ferme au sein de l'exploitation, et même au sein de sa famille. Cet éleveur a réussi, malgré les difficultés, à imposer son propre style professionnel en personnalisant ses pratiques et ses activités selon ses propres envies.

Jean-Baptiste et Madeleine ont également fait le choix d'engager des changements malgré l'ancrage familial très fort dans lequel se trouvait Jean-Baptiste. Comme nous l'avons vu précédemment, Madeleine était très impactée physiquement et psychologiquement par la

situation professionnelle très difficile dans laquelle ils se trouvaient (départ des parents et un système de production lait non rentable). C'est elle qui a poussé son mari, Jean-Baptiste, à changer quelque chose, « à choisir entre elle ou ses vaches », comme l'extrait suivant le montre.

Extrait 14, p.16; 00.36

Madeleine : *C'est vrai que moi, j'étais arrivée à un moment où, physiquement, je n'y arrivais plus.*

Jean-Baptiste : *Et ça s'est fait.*

Madeleine : *Moralement aussi, je crois que... Je n'étais pas en dépression, mais enfin, la déprime commençait bien à être là. [...] Au bout d'un moment, ça prenait vraiment la tête. comme je lui dis, je ne suis pas née sur la ferme. La ferme, Elle n'est pas à moi (haussement de ton). Donc, pendant longtemps, je n'ai rien dit. Pardon ?*

Claire : *C'était plus facile, pour toi, de dire ça.*

Madeleine : *Oui. c'est pour ça qu'un jour du mois de décembre 2016, j'ai dit « Maintenant, ou ce sont les vaches, ou c'est moi. Tu continues avec les vaches, je n'y vois pas d'inconvénient, mais moi, je m'en vais ». Non, mais moi, je m'en vais. Je lui ai dit « Ce n'est pas notre..., ce n'est pas nous ».*

Jean-Baptiste : *Elle a plus de valeur que mon père (sur le ton de l'humour).*

Madeleine : *Et du coup, j'ai dit aux enfants « Sinon, vous allez là-bas, vous faites des photos et vous mettez tout sur le Bon Coin ». c'est parti comme ça. C'est vrai qu'après, quand je lui ai dit et que j'ai vu que ça s'enclenchait, je me suis dit « Si jamais ça tourne à la catastrophe, comment je vais faire ? ». il y avait encore son papa et sa maman. Donc, je me suis dit « Waouh ! ». Mais bon, c'était lancé, c'était dit. « Eh ben, on verra ». Mais bon, après, il faut un peu remonter les manches en disant « Ne t'inquiètes pas, je suis là ».*

Face à sa propre souffrance (qu'elle exprime) mais aussi probablement face à la souffrance de son mari et de ses enfants (ce que nous apprendrons ultérieurement, dans des échanges que nous avons encore maintenant avec ces familles), Madeleine a donc décidé, contre l'avis de son mari, qu'il fallait engager des changements : passage d'une production laitière à de la viande, engagement dans la certification AB, mise en place de la vente en circuit court. Même si cela lui a coûté de prendre cette décision par peur de l'échec, elle l'a prise à la place de son mari, qui n'arrivait pas à se détacher de son histoire professionnelle et familiale. C'est parce que Madeleine a mal vécu psychologiquement ce non-sens (pas de salaire, pas de reconnaissance, pas de temps pour soi, etc.), et a menacé son mari de partir, que ce dernier a pris conscience du problème. En effet, de son côté, il acceptait les difficultés parce qu'il ne pouvait pas imaginer faire autre chose (comme nous l'avons vu précédemment) et parce qu'il ne se voyait remettre en question les prescriptions institutionnelles que son agent de développement lui rappelait régulièrement (extrait précédent).

Lors des entretiens individuels, ce couple nous avait fait part des difficultés qu'ils avaient dû dépasser ensemble pour accepter ces changements. Pour Jean-Baptiste, c'était une remise en question douloureuse de tout son passé professionnel et familial. Malgré cette difficulté, il a entendu les alertes de sa femme, qui commençait à tomber malade face à une telle situation. Leur situation a été tellement critique qu'ils ont dû changer complètement leur système d'exploitation (du lait à la viande, et du conventionnel au bio, de la vente à des coopératives à la vente directe). Jean-Baptiste a accepté de sortir des normes familiales et du métier (production de lait conventionnel) pour aller vers un choix plus personnel : une production de viande biologique. Cela ne s'est pas fait sans souffrance psychique, avec le sentiment de renier son passé, comme il nous l'a exprimé dans l'entretien sur sa ferme. Il a cependant dépassé ce conflit dans l'activité de travail, qui a généré des conflits intrapsychiques et interpersonnels dans son couple, en se tournant vers d'autres manières de concevoir son métier. Les échanges que nous avons pu avoir par la suite avec lui montrent qu'il ne regrette pas ce choix, à la fois parce que sa femme va mieux, et parce qu'il réalise lui aussi qu'auparavant il était complètement aliéné par son travail sans s'en rendre compte. De plus, ce changement radical de leur système a été un argument positif pour faire revenir sur la ferme leur fille, qui est aujourd'hui devenue leur associée.

Cette phase, qui montre des transformations relativement profondes des systèmes de production, atteste de possibilités de changement de pratiques que certains éleveurs ont accepté de faire pour retrouver une forme d'équilibre, à la fois personnel et professionnel. Cela les a contraints à des ruptures parfois difficiles, avec leur sphère familiale notamment mais aussi parfois avec les membres de l'entourage immédiat. Cependant, ils se sont réappropriés leur métier en choisissant des pratiques qui correspondaient à leurs propres souhaits, et en faisant un travail de lien avec les autres significatifs et avec le métier.

5. Phase 5 : se construire une nouvelle posture pour garder une capacité d'agir

Pour finir l'illustration des différents processus d'intersignification qui ont eu lieu durant cet entretien collectif, nous concluons par un extrait qui montre que les éleveurs ont conscience de l'instabilité de leur situation et de la nécessaire remise en question régulière de leur travail.

Face à ce constat, ils concluent (extrait de la fin de l'entretien) qu'ils doivent garder la capacité d'agir, de pouvoir changer, et que pour ce faire, ils ont besoin de retrouver de l'autonomie dans leurs choix, selon ce qu'ils sont intrinsèquement en tant que personne et au regard de la singularité de leur situation.

Extrait 15, p. 33; 1.11.28

- Jules : *Après, moi, je dirais qu'au-delà des aléas qu'on peut subir, météo, économiques et tout ça ! (il se frotte la tête et la baisse). Dans nos fermes... (il se redresse et matérialise la ferme avec ses mains). Enfin, moi, il me semble important de garder de la..., alors, ce n'est pas de la souplesse, en termes de charge de travail, mais de ne pas s'ENFERMER (sur un ton affirmatif) dans quelque chose où on est parti dans un investissement démesuré, et tout ça, et où on n'a plus le choix, il faut y aller, il faut foncer. Mais voilà ... investir, certes, avancer, etc., s'agrandir, peut-être, mais aussi, voilà, se garder la capacité (il fait le geste de ramener cela à lui) de lâcher des terres, d'arrêter un atelier, de...*
- Jean-Baptiste : *De pouvoir un peu changer de...*
- Jules : *Voilà. Sans tout remettre en cause tous les jours, mais garder de la souplesse...*
- Claire : *Non, mais ce qu'il dit, c'est qu'il a choisi un système suffisamment articulé et souple, pour qu'il puisse rebondir sur d'autres solutions de secours... (elle fait le geste d'articuler des choses avec ses mains)*
- Jean-Baptiste : *Ou de varier les sources de revenu.*
- Claire : *Oui, voilà. Il n'est pas sur un truc...*
[...]
- Jérémie : *Oui, d'un côté, c'est une bonne chose, mais d'un autre côté, ça demande vachement de travail aussi.*
- Madeleine : *Ouais, du travail et du matériel.*
- Jérémie : *Il ne ferait que des vaches, par exemple, il se spécialiserait vraiment dans les vaches... Tu vois, tu te spécialises dans une chose, tu es bon dans une chose, et tu..., enfin, ça te... Je ne sais pas comment l'expliquer. Tu dois arriver à faire quelque chose de pas trop mal, et sans diversifier tout, et que tu sois pris..., que ça te fasse trop de travail.*
[...]
- Jean-Baptiste : *Si tu arrives à être autonome... Parce que je vois que, pour le moment, ceux qui font de l'engraissement ou des trucs comme ça, là, le tourteau, il est cher.*
- Jérémie : *[...] Enfin, moi, je ne suis pas... Ma mentalité à moi, c'est d'être bon dans une chose, mais pas... Enfin, si tu veux, je ne vais pas diversifier, [...] Je suis bon, peut-être, dans un truc, voilà. Je ne suis pas bon en tout.*
- Jean-Baptiste : *Ouais, mais avec les vaches, tu fais quelques céréales pour faire ton aliment, tu as le foin pour... Moi, je dis, en bio, maintenant, je dis qu'être autonome, c'est bien.*

Par capacité d'agir, nous entendons, le pouvoir de prendre des décisions, d'interagir avec leur environnement et de faire face aux défis qu'ils rencontrent en transformant eux-mêmes, individuellement et collectivement, leurs activités et leur métier. Il s'agit pour eux d'être en mesure de débattre des normes (normes implicites et explicites dans le cadre du travail), développer des stratégies pour composer avec ce réel et reconfigurer leur capacité d'agir. Dans l'espace dialogique que nous avons proposé, ils ont pu avoir des discussions avec eux-mêmes et avec d'autres, pour réfléchir à leurs pratiques et aux ajustements

possibles de leurs actions pour conserver ou réinventer une posture qui leur permet de rester acteurs dans leur travail. Il est intéressant de constater que pour retrouver cette capacité d'agir, non seulement ils doivent conduire cette réflexion dans leur sphère d'activité professionnelle, mais ils peuvent également puiser dans les différentes ressources culturelles, sociales et symboliques qu'ils ont acquises à travers leurs multiples expériences de socialisation. Face à un environnement professionnel changeant et des contraintes inédites, les éleveurs peuvent faire appel à des compétences ou des savoirs issus d'autres sphères de vie, comme leurs expériences familiales ou associatives, pour renouveler leur manière d'agir.

En cohérence avec les étapes du dispositif dialogique mis en place, nous avons observé des processus d'intersignification en train de se faire. À travers l'analyse de la situation de travail singulière d'un éleveur, le conflit exposé fait écho à tous les pairs présents : à la fois ils l'entendent dans la situation de Jules, mais ils le vivent également (personnellement et à travers l'évolution du métier). Ils mettent ensuite au travail collectivement l'intersignification qu'ils accordent à ce conflit sur le métier. Pour ce faire, ils cherchent à construire ensemble de nouvelles solutions en réfléchissant au sens qu'elles ont pour eux et pour leur métier. Certaines solutions sont petit à petit écartées, d'autres sont explorées. Certaines ont été testées et peuvent être des exemples à reproduire ou pas.

A travers ce dispositif dialogique, ils font alliance dans le groupe pour imaginer des possibles réponses à la problématique de Jules, mais aussi à leur propre problématique pour qu'elle touche non seulement la plupart d'entre eux (présents) mais plus largement le métier. Cela montre comment l'intersignification peut se construire par ou pour un sujet dans son activité, mais elle peut aussi se construire collectivement pour donner du sens au métier et envisager des changements plus globaux. Cet espace de dialogue, en complément des entretiens cliniques sur les fermes, a permis aux éleveurs participant au groupe de réfléchir, repenser, verbaliser différemment leurs expériences singulières collectivement : s'adresser et de confronter aux autres, mais aussi se parler à soi-même en parlant aux autres. Il nous semble que cet entretien collectif nous a permis d'observer et analyser les dialogues entre pairs « distanciés » qui montrent :

- Une réflexivité médiatisée par les pairs qui permet de mettre en mots les processus individuels et collectifs (dialogiques) de la dynamique d'engagement ;
- un processus d'intersignification collective autour des activités du métier ;
- Une co-construction de sens permettant le développement de soi et de ses pratiques sur sa ferme mais aussi le développement collectif du métier.

Nous proposons ainsi de décliner la notion d'intersignification à l'échelle collective en la définissant de la manière suivante : un processus permettant la co-construction de sens à partir du débat sur une situation de travail reposant sur une imbrication complexe

entre la singularité des situations et la mise à jour de vécus similaires. Ce processus d'intersignification collective vient, selon nous, s'articuler avec le processus d'intersignification individuelle.

Le processus d'intersignification collective fait référence à la manière dont les significations sont co-construites, négociées et partagées au sein d'un groupe ou d'une communauté de pairs. Ce processus repose sur une co-construction du sens à travers les échanges entre pairs. Les sujets partagent leurs expériences et prennent conscience qu'au-delà de leurs propres expériences, ils partagent des vécus similaires Ici, le groupe joue un rôle central en établissant des référents communs qui permettent de sortir des préoccupations individuelles et permettent d'élaborer collectivement des perspectives de développement du métier.

Le dispositif groupal que nous avons mis en place, en sus des entretiens cliniques *in situ*, a ainsi permis de susciter à la fois un processus d'intersignification individuelle, permettant le développement de soi et du style professionnel, et un processus d'intersignification collective, soutenant pour le développement de la personne mais aussi du métier, et participant au développement du genre professionnel.

Discussion

L'objectif de cette thèse était d'appréhender les processus psychosociaux qui participent à la construction de la dynamique d'engagement des éleveurs vers des pratiques agroécologiques. Pour ce faire, nous avons choisi d'envisager l'engagement, non pas comme une décision rationnelle, cognitive et motivationnelle, mais comme un processus complexe, multifactoriel, dynamique et subjectif.

L'originalité de la thèse a été de convoquer une double lecture articulant le modèle de la clinique de l'activité, pour mieux saisir le réel du travail de l'éleveur, et le modèle de la socialisation plurielle et active, tenant compte des différents temps et lieux de socialisation dans lesquels l'activité se développe. Ces deux modèles ont notamment pour point commun d'accorder une place centrale au point de vue des sujets, autrement dit de considérer le sujet acteur de son propre développement et du développement de son activité professionnelle.

Au regard de notre questionnement et des postulats qui ont orienté notre travail de recherche, le volet empirique de la thèse nous a permis de dégager des résultats intéressants qui contribuent à apporter des éléments de réponse. Nous allons dans ce dernier chapitre discuter les résultats les plus saillants, et qui nous semblent soutenir la pertinence d'articuler le modèle de la clinique de l'activité et de la socialisation plurielle et active pour rendre compte de la dynamique d'engagement dans de nouvelles pratiques professionnelles en contexte spécifique de transition.

1. L'activité d'élevage en contexte de transition agro-écologique : une activité complexe qui ne se restreint pas au « faire »

1.1. L'agroécologie : un discours institutionnel et des prescriptions décalées par rapport aux préoccupations des éleveurs

Un premier résultat saillant, mais toutefois inattendu, est le peu de place accordée au terme « agroécologie » dans le discours des éleveurs. Que ce soit dans les entretiens sur les exploitations ou dans l'entretien collectif, ce terme n'est présent que parce que nous avons invité les éleveurs à se positionner par rapport aux attendus en matière d'agroécologie, au regard de notre question de recherche. Pour les éleveurs que nous avons interrogés, la TAE repose essentiellement sur un discours politique et scientifique, qui tient relativement peu compte des réalités professionnelles auxquelles ils sont confrontés. Ce résultat est convergent avec les constats que font Reboud & Hainezlin (2017) qui considèrent que l'agroécologie est « une discipline aux confins de la science et du politique » (p.64), dont les composantes sont à la fois agronomiques, écologiques, sociales et économiques (Francis et al., 2003 ; Wezel et al., 2009), mais qui apparaissent éloignées du

réel du travail des éleveurs, notamment parce qu'elles ne prennent pas assez en compte les incertitudes auxquelles ils doivent faire face (Magda et al., 2019).

Dans les discours des éleveurs que nous avons rencontrés, la TAE se concrétise avant tout par des prescriptions et des jeux de pouvoir entre les éleveurs et les institutions, qui sont incarnées par différents autrui significatifs (organisations syndicales, conseillers agricoles, famille, consommateurs, etc.) (Berrier et al., 2024). A l'instar de Christiansen et al. (2021) ou Coeugnet (2023), il serait intéressant de travailler sur une possible intersignification collective autour du concept d'AE et de sa mise en œuvre, entre différents acteurs territoriaux (consommateurs, politiques, éleveurs, coopératives), en facilitant la gestion des tensions liées aux attentes, parfois contradictoires, des différents acteurs dans le cadre de la transition agroécologique.

Dans notre échantillon, l'agroécologie apparaît, sans être nommée, dans certaines activités professionnelles, lorsque les éleveurs expérimentent de nouvelles compétences et de nouvelles pratiques, comme :

- la diversification des productions, pour avoir plus de souplesse en cas de difficultés avec l'une d'entre elles. Les éleveurs expliquent que cette perspective nécessite d'accepter l'idée de dimensionner correctement la charge de travail par rapport aux ressources humaines présentes et à la rentabilité, mais aussi de se projeter sur un profil de compétences et de connaissances diversifiées (cf. résultat dans le paragraphe 2.3 du chapitre 5);
- la spécialisation dans une production, mais en s'assurant d'avoir une autonomie alimentaire (cf. résultat dans le paragraphe 5 du chapitre 5);
- la mise en place de la vente en circuit court, et parfois la transformation (cf. résultat dans le paragraphe 2.3 et le paragraphe 5 du chapitre 5).

Bien qu'elles n'aient jamais été qualifiées d'agroécologiques par les éleveurs concernés, ces pratiques sont convergentes avec certains principes de gestion des systèmes agroécologiques d'élevage d'herbivores (Wezel & Peeters, 2014) comme nous l'avons vu dans le chapitre 2 :

- “Développement de systèmes diversifiés (p. ex. dans le temps, dans l'espace, dans l'utilisation des sols et dans les types de couverture terrestre), caractères végétaux, types de biodiversité)” ;
- “Développement de systèmes mixtes culture-élevage si possible” ;

- Développement d'un taux maximum d'autosuffisance (protéines, fourrage) à la ferme, dans le paysage et dans les champs à l'échelle régionale". Wezel & Peeters, 2014, p.756)

Le décalage, entre le discours institutionnel portant sur l'agroécologie et l'appropriation qu'en font les éleveurs rencontrés, nous semble intéressant à approfondir. En effet, est-ce que ce constat est du à la spécificité de notre population, excluant l'élevage intensif du fait des conditions pédoclimatiques de la zone géographique étudiée ? Ou est-ce que la TAE ne peut pas apparaître comme un enjeu prioritaire de transition tant que les préoccupations qu'estiment les éleveurs comme étant majeures (transmission de la ferme, bien-être animal, conditions de travail), ne sont pas résolues ? Il serait intéressant de pouvoir reproduire cette recherche dans une région où l'élevage intensif est plus présent afin de voir si le terme d'agroécologie apparaît explicitement ou non, dans leurs discours comme une préoccupation et/ou comme un enjeu de changement de pratiques.

1.2. L'activité d'élevage : une pluralité de dimensions invisibles au-delà de l'agir

Nos résultats montrent que l'activité d'élevage combine une pluralité de dimensions, visibles et invisibles. Ils viennent ainsi soutenir et illustrer le postulat selon lequel l'activité ne se réduit pas « au faire », c'est-à-dire à un versant observable, postulat commun à la clinique de l'activité et au modèle de la socialisation plurielle et active.

De manière classique, une partie du discours des éleveurs rencontrés porte sur les dimensions prescriptives du faire et de l'agir, décrivant les tâches, les moyens, et les résultats attendus en élevage. Elles correspondent aux prescriptions institutionnelles et servent de références partagées pour décrire le travail en élevage, dans la perspective de rationalisation des tâches, d'objectivation et d'homogénéisation qui a traversé l'histoire de l'élevage comme l'a montré Cornu (2021).

Toutefois, nos résultats montrent aussi qu'il s'agit d'une activité plurielle, hétérogène, composite, mêlant les contraintes et les ressources provenant des prescriptions variées, mais comprenant aussi des aspects plus flous, peu conscientisés et peu préhensibles, notamment dans le cadre de la TAE qui invite à des activités moins standardisées. En identifiant des situations d'activités empêchées sources de conflits (Clot, 1999) pour les éleveurs, nos résultats viennent ainsi abonder la littérature sur l'importance des dimensions invisibles du travail (Schwartz, 2004 ; Lhuilier, 2010) comme nous le discutons ci-après. Nous discuterons également, dans un second temps, du fait que nous avons également

montré que l'activité des éleveurs est également présente en dehors du travail, dans l'ensemble des actions, des comportements et des pratiques que les individus adoptent au sein de différentes sphères de socialisation (Baubion-Broye, 1998).

1.2.1. Une socialisation plurielle du registre de l'activité de travail

Nos résultats ont montré que la socialisation professionnelle des éleveurs, et notamment la construction de leur identité d'éleveur, ne relève pas du seul cadre du travail, mais de leur ancrage dans une multiplicité de sphères et d'institutions (Almudever & Dupuy, 2016). Cela inclut leur famille, leur rapport aux animaux, les réseaux professionnels, et les institutions telles que les syndicats ou les coopératives. Nous avons pu montrer que les positionnements singuliers des éleveurs dans ces différentes sphères de socialisation orientent d'une part la manière dont les éleveurs perçoivent et pratiquent leur métier, et d'autre part comment ils gèrent, régulent, les contradictions internes et externes qui en sont inhérentes (Prot & Miossec, 2007).

- **La famille et le rapport aux générations comme source potentielle de conflit lors de la transmission de la ferme**

Du fait de notre échantillon, comprenant pour l'essentiel des exploitations agricoles familiales, le rapport à la famille est très présent dans la construction de l'engagement vers l'agroécologie. Cela est notamment lié à l'historicité des liens famille-travail qui se sont construits sur les fermes. La transmission intergénérationnelle des savoirs et des valeurs autour de l'agriculture, selon les modèles de production en place dans les exploitations, sont source de discussion, voire de conflits relationnels entre les générations au sein de la famille. Cette tension relève à la fois d'un attachement émotionnel aux pratiques transmises par la famille et, à la fois, d'une pression à l'innovation portée par la société, ou par des valeurs intrinsèques de l'éleveur.

En étudiant un secteur professionnel caractérisé par une imbrication très étroite des sphères professionnelle et familiale, nous rejoignons ce qui a pu être montré dans les pratiques des métiers où les sphères privée et professionnelle s'intriquent au quotidien (Mainpin et al., 2016). Nous avons ainsi montré, dans le discours de ces éleveurs héritant de la ferme familiale, comment l'histoire s'hérite (De Gaulejac, 2012), c'est-à-dire comment tout sujet est inscrit dans une descendance qui le constitue comme un héritier dont la vocation est de transmettre ce qu'il a reçu des générations précédentes. Mais nous avons également montré comment il doit aussi adapter cet héritage aux évolutions du monde qui l'entoure, en tenant compte de son propre désir de se constituer comme un soi-même, de conquérir une autonomie, d'affirmer une existence propre, de développer sa créativité, d'exercer sa liberté, le conduisant ainsi « à sortir du magma familial par un double principe d'identification et de différenciation » (De Gaulejac, 2009, p.1).

Dans la lignée du modèle de la socialisation plurielle et active, nous avons montré le poids de cet héritage dans la construction des dynamiques d'engagement. Nous avons surtout illustré que cet héritage peut-être une ressource à partir du moment où les normes familiales peuvent être re-questionnées par l'éleveur, au regard de ses propres valeurs et au regard des autres sphères de sociabilité.

La question du rapport à la famille et aux générations précédentes est apparue comme prégnante dans notre recherche. Il s'agit en partie d'un biais lié à notre population. Bien que cela n'ait pas été notre choix initial, nous avons en effet recruté majoritairement des éleveurs issus du milieu agricole. De ce fait, la question de l'héritage familial est apparue dans les préoccupations des éleveurs de notre échantillon. Malgré cela, ce résultat met l'accent sur l'importance de tenir compte de cette dimension dans les accompagnements de ces exploitations et de l'aborder, non pas comme une dimension intime et tabou, mais bien comme une dimension du travail qu'il faut analyser. Il pourrait être intéressant de voir comment cette dimension s'exprimerait s'il s'agissait d'éleveurs non issus du milieu agricole (Tabassomi et al, 2024) ou dans des exploitations agricoles de type ferme (Purseigle et al, 2017).

- **Les institutions et le rôle des syndicats dans la construction de l'identité**

Nos résultats montrent que les institutions professionnelles telles que les syndicats agricoles, en tant qu'acteurs de régulations et de représentations, jouent un rôle crucial dans la socialisation des éleveurs, en façonnant les normes et les discours autour des pratiques d'élevage, comme a pu le montrer Lanneau (1984) dans le contexte de la révolution verte. Leur positionnement vis-à-vis de l'agroécologie, qu'il soit favorable ou réticent, impacte la réflexion que mènent les éleveurs, au regard de leur appartenance et de leurs croyances. En effet, les syndicats apportent un cadre de soutien collectif en permettant aux éleveurs de s'inscrire dans une démarche collective valorisante. Ce cadre peut d'ailleurs parfois entrer en conflit avec le cadre syndical porté historiquement par la famille, comme nous avons pu le voir dans la première forme de dynamiques d'engagement identifiées (cf. chapitre 5).

Cette dimension apparaît ainsi comme importante pour comprendre et accompagner les dynamiques d'engagement, non seulement du point de vue des orientations techniques et symboliques dont est porteur chaque syndicat, mais aussi, comme nous avons pu le montrer dans cette thèse, en référence à la construction identitaire et groupale que cela induit. Selon nous, un éleveur ne pourra s'engager dans une orientation telle que la TAE que s'il n'a pas aussi le sentiment de pouvoir s'identifier à un groupe porteur de cette même transition. Bien que l'agroécologie soit portée par différents organismes d'accompagnement (Civam, InterAfocg, etc.), elle n'est pas aujourd'hui représentée par un syndicat. À ce titre, elle peut peut-être difficilement être perçue comme un cadre de référence aussi important que le sont les syndicats actuellement, qui permettent

une identification collective importante. Il nous semblerait intéressant de pouvoir comprendre, de la même manière que nous l'avons fait pour les éleveurs, comment les acteurs syndicaux (qui sont d'ailleurs souvent également des agriculteurs) appréhendent leur rapport à l'agroécologie. Nous pourrions envisager d'étudier si une intersignification collective autour du concept d'agroécologie entre les éleveurs et les syndicats participerait ou non à la dynamique d'engagement des éleveurs, en proposant un espace d'analyse psychosociale clinique des dialogues entre ces acteurs.

- **Le rapport aux animaux : un regard critique de la société qui ne tient pas compte du réel du travail des éleveurs**

Nous avons également montré que le rapport aux animaux constitue également une dimension importante dans la construction de la dynamique d'engagement des éleveurs, confortant par là les travaux de Blanc (2009) sur les savoirs relationnels des éleveurs. Cette dimension a en effet fait l'objet de nombreux travaux montrant que l'élevage implique une relation affective aux animaux, qui ne sont pas de simples ressources économiques (Salmona, 1976, 1977 ; Porcher, 2003 ; Boivin et al., 2012).

Cependant, les éleveurs rencontrés souffrent du regard critique que porte maintenant la société sur leurs pratiques. En effet, elle s'est saisie de la question du bien-être animal et véhicule aujourd'hui à travers certains médias et associations, des représentations stéréotypées de l'élevage qui conduisent à des crispations. Cette mise en exergue de pratiques défaillantes en matière de bien-être animal a le mérite de déclencher des réflexions sur la reconnaissance d'un statut pour les animaux et l'amélioration de leur bien-être (Labatut et al., 2016). Cependant, les éleveurs rencontrés expliquent qu'eux aussi sont soucieux du bien-être de leurs animaux, parce qu'ils ont un lien affectif avec eux (Molinier & Porcher, 2015 ; Porcher, 2010). Se sentir remis en question par des citoyens qui comparent les rapports aux animaux domestiques avec les rapports aux animaux d'élevage est ainsi vécu comme très injuste par les éleveurs (Lipp, 2016 ; Delanoue et al., 2018 ; Magdelaine et al., 2018). Dans les discours, nous avons notamment pu observer la souffrance que les éleveurs ressentent vis-à-vis de la mort de leurs animaux, mais ils expliquent qu'ils doivent faire avec cette finalité du métier, bien que cela soit pénible pour eux, comme a pu le montrer J. Porcher (2008). Dans ce rapport à l'animal, nous pouvons voir comment les affects et les émotions font partie intégrante de la mise en œuvre de pratiques professionnelles (Salmona, 1977, 1988) et comme ces dimensions entrent en jeu dans la réflexion des éleveurs, qu'il s'agisse des finalités du métier ou du rapport affectif que les éleveurs entretiennent avec leurs animaux.

Cette dimension invisible du rapport affectif aux animaux est peut-être une dimension qu'il serait intéressant de pouvoir mieux prendre en considération dans la perspective de la TAE, à la fois pour la prise en compte du bien-être animal et

développement de l'activité de l'éleveur (Beaujouan et al., 2021), mais aussi pour la prise en compte de la santé des éleveurs (Spoljar, 2024) et le développement du métier (Poussard, 2023).

- **Le registre affectivo-émotionnel : composante invisible mais caractéristique du métier d'éleveur dans le rapport au vivant**

Que ce soit dans le rapport à la famille, aux institutions ou à l'animal, le métier d'éleveur implique de travailler avec le vivant, composante importante et spécifique de ce métier comme l'ont montré (Salmona (1976, 1977, 1986) et; (Auricoste, 1988). Néanmoins, nous pensons que ce rapport au vivant est sous-estimé dans l'analyse du travail des éleveurs, nécessitant un « engagement avec le vivant » qui est une dimension oubliée du métier d'éleveur (Blanc, 2009). Comme l'écrivaient Boucharlat et Richard (1977) :

Un exploitant agricole n'est pas soucieux d'abord d'établir des comptes clairs et bien ordonnés. Sa préoccupation centrale, c'est la vie et la santé d'un ensemble autonome qui réunit sa famille, son lieu d'habitation et de travail, des animaux et de la terre. (p.89)

Nous avons d'ailleurs pu faire ce constat, dans la recherche que nous avons conduite lors de notre mémoire de master 2 quand un des éleveurs nous avait dit « *mes vaches font partie de la famille* » (Berrier, 2018).

Bien que ces dimensions affectivo-émotionnelles ne soient pas toujours exprimées, ou pas clairement affichées, le regard clinique que nous avons porté sur chacune des situations et chacun des éleveurs que nous avons rencontrés, nous a permis de relever à de multiples reprises cette dimension du travail chez les éleveurs. Non seulement, nous avons pu constater que cette dimension fait partie des compétences nécessaires à l'exercice du métier : des savoirs relationnels (Blanc, 2009), des connaissances sensibles sur les végétations qu'ils pâturent pour s'assurer de leur pérennité (Girard, 2023), une stratégie pour travailler de manière à ce que l'animal soit un partenaire de l'élevage (Beaujouan et al., 2021). Dans ces recherches, il est intéressant de voir comment la dimension affective est réhabilitée, alors qu'elle a plutôt été inhibée (Salmona, 2003) ou simplement non prise en compte parce que considérée comme intime (Kling-Eveillard et al., 2012) jusqu'à récemment. La transition agroécologique participe à la reconsidération de cette dimension, parce que, comme nous l'avons montré dans cette thèse, elle n'est pas une simple transition technique, elle touche aussi au sens et à l'identité des métiers, et de ce fait aux dimensions psychosociales inhérentes à leurs pratiques.

En effet, sortir du cadre institutionnel ou familial, tel que la TAE invite à le faire, peut être coûteux psychologiquement, mais parfois le coût est moindre par rapport à l'idée de supporter de rester dans un schéma qui ne correspond pas à ce que l'élève attend personnellement. Cela peut parfois générer un sentiment de culpabilité qui peut être accentué par le registre affectivo-émotionnel, notamment la frustration ou l'anxiété, face à la difficulté d'opérer des changements dans un environnement incertain (Clot, 2015). Selon la clinique de l'activité, l'affectivité joue un rôle moteur dans les délibérations qui s'opèrent autour des évolutions du travail, notamment quand il s'agit de comparer différentes manières de faire (Bonnemain, 2019), comme l'avons vu dans la comparaison aux normes familiales ou aux normes institutionnelles. En effet, des désaccords sur les manières de faire et sur les manières de dire peut apparaître entre les normes professionnelles portées par la famille ou par un syndicat. Ces désaccords sont souvent colorés d'affectivité, mais ils constituent aussi un moyen pour envisager de nouveaux développements de la pensée des sujets. « La comparaison entre activités engage les professionnels dans une expérience affective qui peut “ décontenancer ” les antécédents de leur propre discours » (Bonnemain, 2009, p. 6) mais « la comparaison met “ en activité ” l'affectivité des sujets – ce système fonctionnel et dynamique des affects, des émotions et des sentiments [...] – jusqu'au développement éventuel de leur activité » (Bonnemain, 2019, p. 8).

Nos résultats militent pour la prise en compte des dimensions affectives et plus largement psychologiques du travail des élèves, comme avaient pu le montrer Salmona et Vires dans les années 1970 (Salmona & Vires, 1974). En effet, les élèves, en tant qu'artisans du vivant comme nous l'avons présenté dans le chapitre 1, entretiennent des relations importantes avec la matière qu'ils « travaillent », animaux et végétaux, et les personnes avec qui ils sont associés (famille, amis, etc.). L'industrialisation de ce métier a conduit à la rationalisation du travail et donc à « faire perdre le sens à la pensée de l'action », en séparant les actes de « l'usage, de l'intuition, de l'émotion, de la culture des sens », qui a conduit à cette perte de la « pensée de l'action expérientielle » (Salmona, 2010, p. 191). Selon nous, la TAE invite à réinstaurer cette pensée de l'action, par l'expérimentation de nouvelles pratiques, pour que chaque élève puisse négocier avec le réel et trouver des solutions pour lesquelles les réponses standardisées ne marchent pas. Cela implique de redonner les moyens aux élèves de s'autoriser à dépasser les dimensions prescriptives et rationnelles, pour qu'ils développent des compétences psychosociales leur permettant d'appréhender les dimensions invisibles de leur travail.

1.2.2. *La centralité du registre de l'activité de travail dans la vie des éleveurs : la question du rapport travail-hors travail*

Si les éleveurs évoluent dans différentes sphères de sociabilités, ils ont surtout fait référence à la sphère professionnelle et familiale.

Nous n'avons, en effet, pas repéré une pluralité de registres d'activité dans les discours que les éleveurs nous ont adressés. Comme ils l'ont exprimé dans nos entretiens, les éleveurs ont du mal à réduire leur temps de travail et de ce fait, à la différence d'autres secteurs professionnels, n'ont que peu de possibilité de développer d'autres activités, comme les pratiques culturelles, sportives, artistiques ou encore les activités sociales ou associatives. L'activité de travail est en effet surreprésentée dans la vie des éleveurs puisqu'ils accordent presque la totalité de leur temps de vie à leur temps de travail : la plupart ont peu de congés, peu de week-end et donc peu de temps en dehors du travail. Cette question du rapport du temps au travail a été étudiée au regard de l'impact sur les modes d'organisation en élevage (Dufour & Dedieu, 2010), notamment dans le cadre de la mise en œuvre de pratiques agroécologiques qui apparaissent comme plus coûteuses en temps (Jacquot et al., 2020). Ces constats peuvent donc mettre les éleveurs face à des contradictions : comment mettre en place des pratiques agroécologiques coûteuses en temps alors même qu'ils sont à la recherche d'un équilibre travail-hors travail qu'ils ne trouvent déjà pas dans leur métier tel qu'il est pratiqué actuellement. Nos résultats montrent que ce rapport au temps de travail est un sujet de préoccupation pour les éleveurs rencontrés, qui s'interrogent sur l'écart entre leur situation de travail et les modèles de sociétés actuelles qui prônent l'importance du temps de loisir.

Il s'agit peut-être là d'une limite à l'approche centrée sur l'activité de travail que nous avons choisie. Cette approche a peut-être exclu dans le discours des éleveurs, toute verbalisation permettant de mettre à jour une diversité de registres d'activités. Certains ont néanmoins évoqué des activités de loisirs comme le vélo ou la participation à des festivités locales, mais elles ont été rares et succinctes. Bien que cela puisse être une limite méthodologique, nous considérons cependant qu'il s'agit d'un résultat signifiant montrant l'absence de pluralité des registres d'activités, du fait de la prégnance de l'activité de travail dans la vie des éleveurs.

Nos résultats montrent ainsi que la sphère professionnelle des éleveurs se décline en plusieurs registres d'activités, qui pourraient s'apparenter à des « sous-sphères » professionnelles. Par exemple, les éleveurs appartiennent à des groupes professionnels différents (syndicats, associations, etc.). Ils sont aussi également dépendant des normes véhiculées professionnellement par les pairs qui exercent sur la zone géographique à laquelle ils appartiennent (exercer dans les Pyrénées permet d'envisager la mise en estive, ce qui n'est pas possible dans une région comme la Bretagne par exemple), etc.

Ces résultats nous invitent à nous interroger sur les conséquences, en termes de santé mentale des éleveurs, que peuvent avoir ces contradictions entre des injonctions sociétales les invitant à s'inscrire dans une pluralité d'activités, comme tout autre travailleur, et la réalité de leur vie et de leur métier qui ne le permet que très difficilement. En effet, en psychologie du travail, la question de l'équilibre du temps de travail et hors travail est vue comme cruciale dans notre société (Martin-Canizares et al., 2009 ; Almudever et al., 2016). Dans une approche du travail qui considère qu'il faut trouver un équilibre entre le temps de travail et le temps hors travail (Saint-Onge et al., 2002 ; Kilic, 2018), cette possibilité d'avoir des registres d'activité autres que celui du travail peut créer des « occasions de développer de nouvelles facettes de soi, d'actualiser des potentialités, de s'essayer à de nouveaux rôles, de créer sa propre façon d'être » (Almudever & Dupuy, 2016, p. 9). En effet, selon le modèle de la socialisation plurielle et active, les sujets trouvent du sens dans ce qu'ils font quand ils sont en mesure de construire, signifier et réguler leurs conduites au travail au regard de la signification qu'il accorde dans leurs autres registres d'activité (Almudever et al., 2013), et ce d'autant plus dans des situations de transition (Croity-Belz et al., 2004). Par conséquent, la place prépondérante de l'activité de travail chez les éleveurs qui restreint leurs possibles investissements dans d'autres sphères de vie peut leur faire courir des risques quant à leur santé mentale et à la perte de sens, pouvant aller jusqu'au suicide, notamment chez ceux qui sont fortement engagés dans leur travail et qui ont développé un rapport passionné à leur métier, comme a pu le montrer Deffontaines (2021).

La possibilité de trouver des espaces de délibération au sein de différents registres d'activité nous semble une perspective nécessaire afin que les éleveurs puissent mettre au travail les questions qu'ils se posent (ou que la société leur pose) quant à la répartition de leur temps de travail. En effet, selon Martin-Canizarès et al. (2009), la mise en place d'espaces de délibération peut créer des « occasions d'interrogation individuelle et collective sur le sens des investissements présents (sens du travail, rapports entre domaines de vie...), sur les conditions d'émergence éventuelle de nouvelles modalités d'existence » (Martin-Canizarès et al. (2009, p.260).

2. L'engagement dans des pratiques plus agroécologiques : la construction d'une dynamique complexe

Nos résultats soutiennent globalement que l'engagement des éleveurs dans des pratiques plus durables ou plus agroécologiques n'est pas une simple réponse linéaire à des prescriptions institutionnelles ou à de nouvelles orientations sociétales. L'engagement dans de nouvelles façon de travailler, de nouveaux choix, ou au contraire le renoncement à cet engagement, le choix de le différer ou de l'abandonner, ne relève pas simplement d'une décision rationnelle et/ou de motivations spécifiques. Nous avons pu montrer que le rapport du sujet à ces prescriptions est complexe, propre à chacun. Il s'inscrit bien souvent

pour les éleveurs dans un parcours professionnel spécifique mais également dans une histoire de vie, l'histoire d'une exploitation, lieu de leur socialisation familiale et professionnelle, marquée par des événements de vie plus ou moins signifiants. Sont étroitement imbriqués des registres de vie différents qui relèvent des choix de poursuivre ou pas les choix des parents ou grands-parents, des rapports spécifiques aux animaux et à la nature, des relations aux pairs ou encore d'engagements associatifs ou militants parfois. A distance des modèles de l'engagement qui mettent l'accent sur les processus cognitivo-motivationnels (Ajzen & Fishbein, 1980 ; Deci & Ryan, 2013 ; Thorel & Vonthron, 2017), nos résultats montrent l'importance de prendre en compte le registre affectivo-émotionnel de l'engagement ainsi que le sens que revêt cet engagement pour le sujet au regard de la pluralité de ses activités et engagements dans ses différentes sphères de vie. L'engagement dans des pratiques plus agroécologiques n'est donc pas une réponse passive ou réactive à des attendus politiques ou sociétaux mais relève d'une dynamique complexe qui procède d'un travail subjectif d'intersignification. Cette « intériorité active » (Baubion-Broye, 1998) donne lieu à des choix d'engagement qui, certes, ne sont pas indépendants des normes et prescriptions sociétales, mais qui renvoient inévitablement à un processus de personnalisation dont rendent compte les trois formes d'engagement différentes observées chez les éleveurs composant notre échantillon.

2.1. Trois dynamiques d'engagement différentes : des processus d'intersignification individuels participant à la construction des styles professionnels de chaque éleveur

Nos résultats mettent en exergue trois dynamiques d'engagement dans de nouvelles pratiques :

- Un changement radical de l'ensemble du système d'exploitation : les éleveurs que nous avons enquêtés ont fait le choix de ne pas suivre le modèle de production dont ils avaient hérité de leurs parents, pour construire leur propre système, la plupart en opposition avec les choix antérieurs de leurs parents ;
- des changements de certaines pratiques, qui permettent à la fois de conserver certaines manières de faire des parents et de prendre en compte de conduites innovantes apportées par l'éleveur repreneur ;
- des évolutions qui s'inscrivent dans la continuité de ce qui existait déjà sur la ferme et qui avait été construit par les parents, avec la volonté d'accentuer encore plus les orientations prises, en les diffusant en dehors de l'exploitation.

Ces trois dynamiques ou formes d'engagement ont en commun de montrer comment les éleveurs rencontrés ont construit leur engagement dans de nouvelles pratiques en fonction des expériences vécues en tant qu'enfant puis apprenti-éleveur auprès de leur famille, de ce qui s'est transmis sur le plan émotionnel, de l'histoire du métier telle qu'elle

s'est construite pour la génération de leurs parents, mais aussi de l'histoire de la ferme dont ils ont hérité. En nous appuyant sur Lanneau (1998), nous pouvons considérer que la transmission de la ferme peut être vécue comme une transition qui engage les éleveurs dans une forme d'innovation, qu'ils choisissent de maintenir la ferme telle qu'elle est ou pas, avec des changements de rôles, de manière de s'organiser et de pratiques à envisager (Baubion-Broye, 1987). Comme Lanneau (1998) a pu le montrer pour le secteur agricole, les éleveurs s'engagent dans des raisonnements « aux carrefours des divers systèmes de références » (p.187), entre l'histoire familiale (et les affects qui la compose), l'histoire de la ferme (dans ses dimensions économiques et émotionnelles) et l'histoire du métier sur laquelle s'est construite l'identité professionnelle de leurs parents et l'identité du métier qu'ils ont incarné.

Néanmoins, ces trois dynamiques diffèrent par la manière dont les perspectives de changement ont pu être mises en débat au sein de l'organisation professionnelle familiale. Cette mise en débat a pu être interne au sujet, c'est-à-dire que chaque éleveur a essayé de construire sa propre dynamique d'engagement, selon les valeurs et les attentes qu'il souhaitait défendre. Le débat a aussi eu lieu avec la famille, avec parfois des oppositions, parfois des accords et/ou des compromis, selon la dynamique d'engagement.

Nous avons observé, dans chacune de ces dynamiques, des processus à peu près similaires, mais qui n'ont pas conduit aux mêmes dynamiques d'engagement, notamment en fonction de la possibilité ou pas d'élaborer les conflits. Les dynamiques d'engagement observées chez les éleveurs rencontrés ont ainsi mis à jour des processus, proches de ceux décrit par Almudever et Dupuy (2016) :

[Processus] d'objectivation de ces conflits et contradictions ; de hiérarchisation de buts et d'engagements concurrents ; de délibération, de choix, voire de renoncement ; de tentatives de dégageant et de dépassement des conflits et contradictions ; d'invention et de création – toujours en lien avec des autrui multiples eux aussi – de nouvelles valeurs, nouveaux buts et nouvelles conduites permettant d'opérer ces dépassements » (p.13).

Nous pouvons illustrer ces processus en prenant l'exemple de Jules. Lors des entretiens cliniques in situ, mais également lors de l'entretien collectif, il nous a fait part d'un conflit portant sur son souhait de vouloir supprimer une activité professionnelle à laquelle ses parents tenaient : la production de pommes. Lors du premier entretien que nous avons eu avec lui, il nous a expliqué vouloir supprimer cette activité parce qu'elle lui semblait coûteuse en terme de temps, tout en nous disant que s'il faisait cela, il allait « tuer » ses parents. Nous avons alors analysé ensemble, lors du premier entretien, à quelles contradictions il était confronté. Lors du deuxième entretien, il a tenu à nous dire qu'il avait

réfléchi au problème qu'il rencontrait. Son discours nous a permis de voir qu'il avait réussi à objectiver ce conflit en hiérarchisant ses buts au regard des contraintes identifiées : il nous a en effet fait part, avec une certaine fierté, qu'il avait inscrit ses parents à une formation sur la retraite, pour qu'ils puissent eux-mêmes réfléchir à leur future place dans la ferme. Il nous alors expliqué que son but était que ses parents comprennent qu'à présent, c'était à lui de prendre les responsabilités et les décisions sur la ferme, selon ses propres critères. Lors de notre troisième rencontre, lors de l'entretien collectif, Jules nous a appris qu'il avait arraché l'ensemble du verger de pommiers, tel qu'il le souhaitait, et que finalement cette décision avait également soulagé ses parents : *« Arriver à arracher les pommiers, moi, j'ai été en..., pas en conflit..., mais ... avec mes parents, [...] On a mis... Il a fallu que j'insiste bien 2 ans pour les arracher. Et là, au mois de décembre, je leur ai dit " C'est bon, là... " [...] Alors, finalement, ça les soulage aussi. »* (Jules).

Nous avons pu noter que les processus de délibération et d'élaboration, liés aux conflits perçus, peuvent être facilités, ou au contraire freinés, par les relations affectives nouées par les éleveurs avec des autrui significatifs concernés par la nature du conflit. Ce résultat corrobore celui de Scheller (2022) qui a montré, dans d'autres secteurs professionnels (l'industrie automobile, un bureau de poste, etc.), que chaque individu a une force créative qui peut s'exprimer dans l'organisation du travail, à partir du moment où ce collectif de travail permet à chacun de pouvoir agir dans cette organisation. En l'occurrence, dans les situations que nous avons observées, si chaque éleveur a pu engager un travail subjectif de « traitement » du conflit perçu, ce travail de délibération n'a pas été indépendant de celui engagé également par chacun des autres membres concernés de la famille. Ces délibérations ont souvent porté sur les dimensions prescrites de l'activité, mais rarement sur les dimensions plus subjectives, affectives. Bien que ces dimensions invisibles aient été essentiellement étudiées dans les métiers dits relationnels (enseignants, infirmiers, etc.), nous avons montré qu'elles sont également présentes dans le métier d'éleveurs et elles peuvent être sources de dilemmes et conflits.

Les éleveurs rencontrés sont inscrits dans une pluralité de milieux, groupes d'appartenance et institutions professionnels dans lesquels ils évoluent et sont donc confrontés à des normes, modèles et valeurs divers et souvent divergents, ce qui est souvent le cas dans un contexte de transition (Baubion-Broye et al., 1979). Les conflits potentiellement perçus inhérents à cette pluralité peuvent amener l'éleveur à engager un travail subjectif de délibération et de traitement du conflit. Ce travail, s'il peut être subjectivement coûteux, offre toutefois au sujet des possibilités de déplacement, de prise de recul, de critique et de dégageant vectrices de personnalisation (cf. Modèle de la socialisation plurielle et active), ou de développement de leur « style professionnel » (cf. le modèle de la clinique de l'activité, Clot et Faïta, 2000 ; Clot, 2001).

Dans le cas de la dynamique 1, les éleveurs ont fait le choix de suivre ce qu'il souhaitait faire, mais souvent au détriment des avis des parents-associés, parce qu'ils n'ont pas réussi à trouver un sens commun à ce qu'ils souhaitaient faire de leur système. Les éleveurs ont pour la plupart dû rompre les liens avec leurs parents (éloignement géographique, retrait des parents, etc.), et sont donc sortis de cette sphère de socialisation pour affirmer leurs propres choix. Cela n'a pas été, et n'est toujours pas, sans conséquence sur le rapport qu'ils entretiennent encore aujourd'hui à leur métier. Ils ont privilégié leurs propres valeurs, en cherchant des cercles de sociabilité leur confirmant leurs choix (groupe de pairs et rattachement syndical différent de ceux des parents).

Contrairement à cette dynamique 1, les deux autres dynamiques d'engagement reposent sur la possibilité que les éleveurs ont eu de mettre en débat les conflits sur l'activité, délibération à la fois intrapersonnelle et interpersonnelle, qui s'apparente à ce que Clot appelle la « coopération conflictuelle ». D'après nos résultats, elle permet non seulement un travail d'intersignification individuelle mais également un travail d'intersignification au sein du collectif de travail, intersignification que nous qualifions de collective.

2.2. La « coopération conflictuelle » : un processus d'intersignification collective pour penser « le travail bien fait »

Nos résultats, dans les entretiens menés sur les fermes mais encore plus dans l'entretien collectif, montrent qu'au-delà de l'intersignification au niveau individuel, un processus « d'intersignification collective » est à l'œuvre dans la dynamique d'engagement (cf. conclusion du chapitre 6). Ce processus, qui relève d'un travail de co-construction, met collectivement en perspective le sens attribué par les éleveurs à leur engagement professionnel dans la TAE. Malgré les engagements et ancrages singuliers de chaque éleveur dans différentes sphères de vie, ce processus d'intersignification collective met en discussion, au sein du collectif de pairs, les caractéristiques de ce que pourrait être un travail d'éleveur « bien fait » (Clot, 2013 ; Clot et al., 2021).

Le processus d'intersignification est examiné dans la plupart des recherches de LPS-DT, au niveau intrapersonnel. Il est appréhendé comme processus individuel de développement de soi (Almudever et al., 2013). Le dispositif groupal, que nous avons mis en place *via* une séance d'analyse de pratiques professionnelles, a permis de mettre au jour, par le dialogue et la réflexivité collective, les conflits intrapsychiques et interpersonnels vécus par chacun au regard de problématiques qui, bien que vécues comme singulières, se sont finalement avérées comme étant des problématiques collectives liées aux évolutions du métier. Nous proposons d'étayer le modèle d'une socialisation plurielle et active en appréhendant la mise en débat collective du métier comme un processus d'intersignification collective. En effet, cette discussion collective sur le métier et ses évolutions mobilise, tout comme le processus d'intersignification individuelle, une activité de délibération –

interpersonnelle - entre plusieurs possibles, de la réflexivité – collective - sur le sens du travail au regard des autres engagements personnels et professionnels ou encore de la co-élaboration de perspectives nouvelles. L'entretien collectif, classiquement vu comme un espace de partage de connaissances et d'expériences sur le plan cognitif (Slimi, 2022), s'est avéré être aussi un espace de partage sur le plan subjectif et émotionnel. Cet espace a permis aux éleveurs de prendre conscience que l'isolement ressenti ou encore le poids de la responsabilité individuelle perçue face à certains dilemmes auxquels ils sont confrontés, étaient finalement partagés par les autres éleveurs et, de ce fait, ne relevait pas uniquement d'une problématique singulière, propre à une exploitation, mais davantage d'une problématique collective liée au métier. Cette prise de conscience nous semble intéressante à prendre en compte pour que les éleveurs se sentent moins isolés face aux changements qu'impliquent les évolutions du métier, telles que celles prônées par la TAE, ou face aux questions cruciales comme la transmission de l'exploitation. Au-delà de l'échange de connaissances et d'expériences, les espaces collectifs de réflexion sur les pratiques et sur le métier peuvent participer au développement d'une culture collective, qu'elle soit agroécologique ou pas, à travers l'élaboration collective des situations de conflits perçus et de nouvelles normes du métier dans lesquels les éleveurs peuvent se reconnaître individuellement et collectivement. Ce type d'espace peut ainsi renforcer le sentiment d'appartenance à un groupe professionnel (Miossec et al., 2010 ; Miossec et Clot, 2011), reconnu comme une ressource psychologique importante de soutien social (Almudever, 1998). Le métier peut alors avoir une fonction dans la construction de la santé au travail (Miossec et Clot, 2011).

Ce partage réflexif (induit et possible par le dispositif groupal) a ainsi permis de mettre au jour des vécus similaires qui dépassent le niveau individuel de l'engagement. Nous avons pu observer une imbrication complexe entre la singularité des situations et un vécu plus collectif lié au contexte sociétal de la TAE et au réel de l'activité des éleveurs. Cette imbrication questionne globalement le sens et les pratiques du métier d'éleveur et non simplement les pratiques individuelles.

Le dispositif groupal que nous avons proposé a également l'originalité de rendre compte de l'imbrication des niveaux individuel et social. Si le social, c'est-à-dire les politiques et contextes actuels qui incitent au changement impacte l'individu, tous les éleveurs ne répondent pas et ne signifient pas de la même façon ces incitations. Pour autant, si l'analyse des entretiens montrent que les dynamiques familiales et personnelles amènent des réponses différentes à ces incitations (formes d'engagement différentes), l'analyse de l'entretien collectif permet de montrer qu'il y a par ailleurs quelque chose qui fait « commun » (Lhuilier, 2019). Au-delà des subjectivités individuelles à l'œuvre dans les dynamiques d'engagement, notre dispositif groupal a permis de révéler une dimension plus collective qui pourrait s'apparenter au genre du métier d'éleveur, dans sa dimension intersubjective. Autrement dit, un tel dispositif groupal permet *in situ* de mobiliser un processus d'intersignification collective qui contribue à développer le genre professionnel

du métier, par la reconnaissance mutuelle que chacun est engagé dans les mêmes « galères », dans la dureté du métier, la même histoire, etc. Ce genre professionnel - co-construit - pourra servir d'appui à chaque élève pour s'engager ou pas dans de nouvelles pratiques, lesquelles pourront contribuer plus ou moins au développement du métier.

3. Une posture clinique fondée sur le dialogue pour (ré)engager une activité d'intersignification contribuant à une dynamique d'engagement qui fait sens pour l'élève

Notre thèse contribue également à soutenir l'intérêt de la posture clinique dans la démarche de recherche, tant pour ses capacités à révéler les dimensions invisibles de l'activité et le travail caché que pour le développement qu'elle permet d'impulser.

En effet, l'analyse de l'activité de travail se heurte à la difficulté liée au fait que certaines des dimensions du travail ne sont pas faciles à explorer, sont inaccessibles par la voie de l'observation et/ou de la verbalisation. Selon Champy-Remoussenard (2021), l'essentiel du travail peut rester invisible si on ne cherche pas à le mettre en partie en visibilité et en mots : « interroger les dimensions cachées [...] du travail [...] c'est partir à la recherche de ce qui habite l'activité tout en se soustrayant au « regard » (p.15). C'est d'ailleurs ce que met également en avant Miossec (2011) quand il explique que l'activité est « un objet de recherche qui n'est pas accessible directement » (p.58). Selon lui, et en références aux travaux de Wallon (1924), une partie de l'activité se fait de manière automatique, sans réelle conscience des processus psychiques qui ont conduit à sa mise en acte.

D'autre part, la démarche développementale que nous avons mise en œuvre avec les trois temps de recueil de données ainsi que le choix de recueillir des données qualitatives – *via* des entretiens individuels et collectifs – a permis d'observer la construction de la dynamique d'engagement. Nous avons choisi, dès nos premières rencontres avec les élèves, d'adopter une posture clinique de recherche, une posture « habitée » (Cifali & Giust-Desprairies, 2008 ; Cifali, 2014) proche d'une posture d'accompagnement à la réflexion. Nous souhaitons, en effet, mettre les élèves « en mouvement » et observer les processus de transformation à l'œuvre dans les interactions avec des tiers, à la fois avec nous en tant que chercheuses, mais aussi avec des pairs. L'objectif était à la fois de recueillir des données pour comprendre la dynamique d'engagement dans des pratiques agro-écologiques mais également de proposer un dispositif qui s'inscrive dans une perspective de développement personnel et professionnel des sujets (Lhuilier, 2005). Pour cela, nous avons été attentives au fait que la dynamique des entretiens – individuels et collectif – soit propice à un processus de réflexivité permettant un retournement sur soi et sur les activités.

Un des exemples les plus caractéristiques est celui de Jules. Nous avons observé, comment, entre le premier entretien que nous avons eu avec lui, et le dernier (l'entretien collectif), Jules est passé par différentes phases de réflexion et de mise en action : prise de

conscience d'une problématique, élaboration du conflit avec ses parents, prise d'une décision et agir, à savoir supprimer la production de pommes qui historiquement était la production choisie par ses parents pour s'en sortir économiquement. Le dialogue qui s'est instauré entre lui, nous, et les pairs du dispositif groupal montre comment Jules a construit la dynamique d'engagement qu'il souhaite et dans laquelle il se reconnaît. Cette dynamique prend sens pour lui à l'interface de ses souhaits, de ceux de ses parents, au regard de l'histoire de ces derniers mais aussi au regard de ce que lui, en tant qu'élèveur reprenant la ferme, était en mesure d'accepter ou pas de mettre en œuvre.

Les « questionnements » que nous avons suscités ont permis d'engager une activité de délibération propice à la personnalisation (Malrieu, 2003). La réflexivité collective engagée qui s'apparente en clinique de l'activité à « la dispute de métier », est support du développement de soi et du métier (Clot, 2007). Cette double réflexivité – individuelle et collective – à l'œuvre dans les « dire du je » prend la forme de dialogues (Malrieu 2003) avec soi-même et médiés par autrui (le chercheur et/ou les pairs). Ce dialogue réflexif, au-delà du récit sur soi, est support d'un travail actif de (co)-construction de sens par lequel peut se saisir la dynamique d'engagement - ou de non engagement - dans de nouveaux possibles professionnels. Dans ce dialogue avec soi et autrui, se rencontrent et se confrontent les engagements du sujet au regard de la pluralité de ses ancrages et de son histoire personnelle, mais aussi les engagements d'un métier dans son histoire et ses ancrages sociaux.

La relation dyadique, telle que celle que nous avons instaurée par notre posture et notre dispositif de recherche clinique, s'apparente à une « situation de médiation propice à l'engagement du travail réflexif » (Cuvillier, 2004, p. 129). Cette relation peut être le support d'un développement du métier, qui fait sens pour la personne, qui préserve les voies possibles du développement personnel. En ce sens, nous considérons que la dynamique d'engagement individuelle n'est pas indépendante de la dynamique d'engagement collective.

Le dispositif psychosocial clinique que nous avons mis en place a ainsi favorisé à la fois un processus d'intersignification individuel mais aussi un processus d'intersignification collective, permettant la construction de dynamique d'engagement dans de nouvelles pratiques, cohérente et soutenante, tant pour le développement de la personne que du métier. L'analyse de l'entretien de groupe permet de montrer que dans cette dynamique collective réflexive s'articulent, s'imbriquent des processus de développement professionnel des éleveurs en tant qu'individu et des processus de développement du métier d'éleveur.

La mobilisation du modèle de la socialisation plurielle et active et du modèle de la clinique de l'activité nous a permis de soutenir une approche dynamique et plurielle de l'engagement - ou non - vers des pratiques plus durables. Cette dynamique ne se restreint pas à l'appréhension de changements techniques mais relève du sens que l'éleveur donne à son travail au regard : de l'environnement social - porteur et prescripteur de normes - dans lequel il évolue ; de son histoire personnelle et familiale ; de ses projets de vie ; de l'histoire

de son métier ; de ses rapports avec des autrui significatifs – pairs, parents, conjoints, professionnels du secteur agricole - ou encore de ce qu'il partage avec ses pairs à un niveau transpersonnel.

Enfin, nous aimerions souligner l'intérêt de poursuivre ce travail de recherche par une approche longitudinale, afin de dépasser l'approche rétrospective que nous avons eue. Nous avons initialement imaginé pouvoir mettre en place un dispositif articulant les entretiens cliniques in-situ et plusieurs séances d'analyse des pratiques professionnelles. Or si nous avons pu rencontrer en deux temps les éleveurs sur leur exploitation, seul un entretien collectif a pu être mis en place pour des raisons de temporalité et de conciliation des agendas des éleveurs. Plusieurs entretiens collectifs auraient davantage permis de saisir la dynamique processuelle de co-construction par un collectif d'éleveurs de pratiques qui vont sens pour eux. Cela nous aurait davantage permis d'observer comment, à travers ces espaces de dialogues répétés sur leur travail, les éleveurs prennent d'une part conscience des dimensions invisibles de leur activité de travail et d'autre part en quoi les discussions itératives sur les dimensions visibles et invisibles de leur activité de travail contribuent à définir ce qui fait individuellement et collectivement sens pour eux dans leurs pratiques et dans le choix de les transformer ou pas. Cette perspective serait de pouvoir poursuivre ce travail en proposant de nouveaux entretiens individuels et de nouvelles séances d'analyse des professionnelles afin d'observer comment évoluent les processus réflexifs de construction des dynamiques d'engagement.

4. Perspectives opérationnelles de cette thèse : quel accompagnement de la TAE ?

Comme annoncé dans notre problématique, en éclairant les processus psychosociaux à l'œuvre dans la dynamique d'engagement dans des pratiques plus agro-écologiques, nous souhaitons pouvoir contribuer à mieux accompagner le travail des éleveurs.

Nous avons pu mettre en évidence l'importance de tenir compte des dimensions psychosociales inhérentes à l'activité de travail des éleveurs. Non seulement ce sont des dimensions invisibles qu'il est important de prendre en considération pour accompagner les dimensions identitaires et de construction du sens du travail, mais elles sont aussi importantes à considérer au regard d'un métier pour lequel l'activité de travail est complètement dépendante de l'activité personnelle et familiale. Notre thèse montre donc qu'il est utile, voire nécessaire, d'intégrer ces dimensions dans l'accompagnement professionnel des éleveurs. Il nous semble possible d'intégrer ces dimensions dans les accompagnements existants ou de proposer des accompagnements spécifiques mobilisant l'approche psychosociale clinique du travail. Ainsi, ce n'est peut-être pas en proposant des informations ou accompagnements prescriptifs, prônant les mérites de l'agroécologie que la transition pourra se faire. Nos résultats laissent à penser qu'il est important de laisser les éleveurs eux-mêmes faire leur propre analyse et leurs propres expériences ; et qu'ils iront

dans cette direction, non pas parce que des facteurs externes leur imposent cette transition, mais parce qu'ils s'y retrouvent personnellement.

Néanmoins, ces dimensions restent difficiles à appréhender pour les conseillers agricoles, comme le soulignent Kling-Eveillard et al. (2012) :

Les conseillers mettent en avant le caractère intime mais aussi tabou du travail.

[...]. Un sujet intime tout d'abord, parce que, selon les conseillers, il ne concerne pas que l'exploitation ou qu'un aspect de la conduite ou du système, mais qu'il renvoie à la personne, son identité, ses conditions de vie, ses aspirations, son projet de vie personnel et familial et, qu'en cela, il met au centre des préoccupations les aspects humains. L'intimité en jeu est également celle du collectif de travail, familial ou non, avec ses relations propres, ses conflits éventuels Kling-Eveillard et al. (2012, p. 215)

La posture que nous avons adoptée pendant notre recherche montre qu'il est possible d'aborder ces dimensions du travail sans pour autant glisser vers un versant « intime et tabou ». Penser que les dimensions invisibles du travail, telles que les dimensions psychosociales, sont des dimensions « cachées, [...], clandestines buissonnières, [...], illicites, [...] aux traits étrangers » (Champy-Remoussenard, 2021, p.13) ou intimes, amène néanmoins à la non prise en compte de ces dimensions qui sont pourtant inhérentes à tout travail humain, et indispensables à l'exercice du métier d'éleveur (Salmona, 1977, 1979). Plutôt que de les qualifier d'intimes ou de tabou, nos résultats montrent qu'il est important d'appréhender ces dimensions et d'accompagner les éleveurs à y travailler collectivement à partir d'une analyse du travail, comme cela a pu être fait dans de nombreux travaux en psychologie du travail (Bernaud & Lemoine, 2007). Ainsi, en partant des dimensions prescriptives connues de tous (éleveurs et conseillers), il est possible d'analyser les dimensions plus personnelles du travail, celles qui sont liées à la personne, à son histoire, à son vécu, dans son rapport au travail. Elles peuvent même s'exprimer au travers de sentiments, d'émotions, d'affect, sans pour autant être considérées comme tabou. Aborder ces dimensions ne suppose pas d'adopter une posture de psychologue qui consisterait à ne considérer que les traits de personnalités ou les risques de pathologies psychiques. Comme d'autres recherches en psychologie du travail, nous souhaitons montrer, dans cette thèse, que la psychologie n'est pas qu'une « science des états, ni des « traits », mais science des

processus de construction des conduites humaines étendues à toutes les transitions et à l'ensemble du procès de socialisation » (Beaumat et al., 2010).

Adopter une approche clinique du travail permettant d'aborder les dimensions psychologiques des travailleurs nécessite d'être en mesure d'amener les professionnels à se centrer sur « les dilemmes et les questions difficiles du métier » pour que ces derniers puissent « ensuite décider de reprendre entre eux, sans lui, et avec la hiérarchie » (Prot, 2015, p.44). Nous pensons que pour que ces accompagnements puissent se mettre en place, il serait nécessaire de former les « conseillers travail » sur les dimensions psychosociales à l'œuvre dans une activité professionnelle, mais aussi de les accompagner à adopter une posture d'analyse psychosociale clinique du travail qui favorise la réflexivité individuelle et collective. Une perspective. Une première étape serait de confronter les résultats que nous avons produits aux pratiques des agents d'accompagnement afin de savoir comment, dans leur métier, ils pourraient s'approprier cette approche psychosociale que nous avons mis en place.

En ce qui concerne les modalités concrètes d'accompagnement professionnel des éleveurs, il s'agirait d'imaginer la mise en place de dispositifs réflexifs, par exemple sur la base de séances d'Analyse des Pratiques Professionnelles, donnant à l'éleveur une place de sujet acteur propice au travail d'intersignification individuelle et collective. Nous avons pu mettre en évidence qu'au-delà d'un travail d'intersignification individuelle, la dimension collective du métier est également nécessaire pour ce travail d'intersignification.

Conclusion

Au terme de ce travail de thèse, nous pouvons dire que l'engagement, ou le non-engagement, dans des pratiques professionnelles agroécologiques est un processus complexe. Complexe parce qu'il s'inscrit à la croisée de diverses incitations ou sollicitations externes (familiales, politiques, sociétales...) et de facteurs internes (priorités, valeurs, etc.) qui ne sont pas toujours cohérents entre eux. Ces contradictions perçues par les éleveurs peuvent susciter chez eux des doutes, des questionnements, des renoncements parfois, et des discussions avec les pairs sur les pratiques déjà engagées ou souhaitées. En prise avec ces diverses influences, potentiellement contradictoires, voire conflictuelles, les éleveurs peuvent engager un travail psychique de délibération, de choix entre plusieurs possibles – d'intersignification – pour les dépasser. La transition agroécologie ne fait qu'accroître ces contradictions. Elle invite les éleveurs, et plus largement les agriculteurs, à sortir des solutions toutes faites et à imaginer et expérimenter de nouvelles manières de pratiquer, ou alors à résister, en défendant des savoir-faire hérités de leur histoire personnelle et professionnelle.

Au niveau théorique, cette thèse s'est engagée sur un pari original, celui de combiner les modèles de la socialisation plurielle et active et de la clinique de l'activité. Cette combinaison nous a permis de faire une analyse psychosociale clinique des pratiques professionnelles des éleveurs en tenant compte de la pluralité des sphères de vie de ces derniers. Les deux modèles nous ont permis de soutenir que le développement de ces pratiques se fait, non pas de manière passive ou en réponse à diverses sollicitations externes, mais de manière active. En effet, les éleveurs sont parties prenantes de ce développement. D'un côté, le modèle de la socialisation plurielle et active nous a permis de soutenir la nécessité de prendre en compte les différentes sphères de vie des éleveurs pour comprendre le développement de leurs pratiques professionnelles. Nous avons montré comment les éleveurs construisent leur dynamique d'engagement à travers un processus d'intersignification individuelle, qui prend en compte le sens de l'engagement au regard de la pluralité des sociabilités, des activités et des temporalités (l'héritage socio-culturel et idéologique de la famille, les appartenances syndicats, l'emprunte sociale du terroir, etc.). D'un autre côté, la clinique du travail nous a permis de mieux appréhender les dimensions invisibles de l'activité à l'œuvre dans le travail des éleveurs. Les dimensions psychosociales, mais également le registre affectivo-émotionnel à l'œuvre dans les activités empêchées, contrariées, suspendues, sont apparus comme devant être pris en compte dans l'analyse pour comprendre la construction des dynamiques d'engagement.

Via le dispositif empirique mis en place, qui articule le niveau individuel et le niveau groupal, nous avons montré la complémentarité des processus psychosociaux à l'œuvre dans l'intersignification individuelle mais aussi l'intersignification collective. Nous avons, en effet, mis en exergue qu'un développement du métier, qui fait sens pour la personne, qui

présERVE les voies possibles de développement, non subies et imposées, par des logiques externes, est également source de développement personnel et de la personnalisation. Cette perspective de développement, de soi et du métier, n'apparaît possible qu'à condition que les sujets puissent développer leur pouvoir d'agir à travers une réflexivité sur les conflits qu'ils rencontrent. Cette réflexivité s'inscrit dans une analyse à la fois des histoires individuelles et sociales mais aussi dans l'histoire du métier, à travers les disputes professionnelles sur les critères de qualité du travail bien fait. A ce titre, les dynamiques d'engagements individuels ne sont pas indépendantes des dynamiques d'engagements collectifs.

Approfondir le concept d'intersignification collective, que nous avons initié dans cette thèse, nous semble ainsi la première perspective scientifique à donner à cette thèse. En effet, ce concept nous semble heuristique pour comprendre, non seulement comment se développent les sujets dans leurs activités, mais également comment ils peuvent contribuer, par une réflexion collective, au développement de leur métier et de leur organisation de travail. Ce concept nous semble lié à celui de l'interstructuration (Baubion-Broye, Malrieu et Tap, 1987 ; Malrieu, 1977b, 2013), qui est central dans le modèle de la socialisation plurielle et active. Ce concept d'interstructuration renvoie à l'idée selon laquelle les niveaux sociaux et individuels s'inter-structurent. C'est par le dépassement des conflits inhérents à la rencontre de l'individuel et du social que les sujets contribuent – individuellement et collectivement - aux transformations sociales, tout comme, en retour, le social contribue à leur transformation. En ce qui concerne les éleveurs, et en particulier dans le cadre de la TAE, il serait intéressant de voir si, au-delà des changements que peut induire cette transition chez les sujets, l'intersignification collective soutiendrait des voies possibles de transformation de leurs milieux professionnels et du métier. Est-ce que des institutions, telles que les métiers, les organisations du travail, les réseaux professionnels, etc., auxquels appartiennent les éleveurs, pourraient être des espaces dans lesquels l'intersignification collective pourrait être mise en œuvre ? Est-ce que cette intersignification collective pourrait se construire entre les différents acteurs concernés par la TAE (éleveurs, agriculteurs, mais aussi consommateurs, élus, agents de développement, etc.) autour du concept d'agroécologie, pour en faire non pas un concept théorique, mais une manière de reconstruire collectivement le sens du travail en agriculture ? Le projet « Transitions Fondées sur des Communautés » (TFC), porté par INRAE, pourra fournir le cadre pour creuser ces deux pistes et poursuivre le partenariat LPS-DT/INRAE, engagé depuis cette thèse.

Nous envisageons également des prolongements possibles de cette recherche, en poursuivant les entretiens que nous avons initiés, afin de faire une analyse longitudinale des processus à l'œuvre dans les dynamiques d'engagement. Nous avons initialement imaginé de mettre en place des entretiens individuels et des entretiens collectifs sur plusieurs

séances. Les contraintes de temps et le réel de notre travail ne nous ont pas permis de le faire dans cette thèse, mais nous aimerions pouvoir le mettre en œuvre par la suite.

Si ce travail doctoral a permis de participer à une nouvelle compréhension des processus psychosociaux à l'œuvre dans la construction des dynamiques d'engagement des élèves vers des pratiques plus durables, il n'a pas abouti à des éléments directement opérationnels pour l'accompagnement. En effet, l'ambition de ce travail, était également d'amorcer une réflexion sur la prise en considération des dimensions psychosociales dans l'accompagnement au développement professionnel et personnel des élèves. Cette recherche nous a permis de nous doter de cadres théoriques et méthodologiques, sur lesquels il serait intéressant de s'appuyer pour nourrir les accompagnements existants, en considérant les élèves comme acteurs de l'analyse de leur propre activité.

Enfin, cette thèse constitue aussi l'aboutissement de notre propre processus d'engagement dans une transition professionnelle, de la pratique de l'accompagnement à la recherche. Notre souhait est que le double profil de compétences en psychologie du travail que nous espérons avoir acquis à présent (18 ans de pratiques d'accompagnement et ces 5 ans de recherche doctorale) nous permette de développer des recherches-interventions en réponse aux besoins des acteurs terrain souhaitant développer une réflexion sur l'accompagnement de la TAE. Cette perspective pourrait s'inscrire dans celle du RMT Travail en agriculture⁴⁷, qui souhaite mettre en place un réseau d'accompagnateurs et d'enseignants sur le travail en agriculture, développant des compétences en analyse du travail.

L'expérience de cette thèse, avec un co-encadrement pluridisciplinaire, mais aussi l'immersion dans une Unité (AGIR⁴⁸) et Équipe (Odycee⁴⁹) pluridisciplinaires INRAE, nous a également formée et permis de construire une capacité d'agir dans des partenariats pluridisciplinaires avec nos collègues de l'INRAE, à l'échelle de notre unité de recherche et/ou de notre département de recherche. Il y a là matière à développer d'autres recherches en psychologie, aussi et surtout, avec d'autres psychologues souhaitant s'engager dans des recherches dans le secteur agricole, comme cela a pu être le cas dans cette thèse avec le LPS-DT⁵⁰.

⁴⁷ <https://idele.fr/rmt-travail/>

⁴⁸ <https://agir.toulouse.hub.inrae.fr/>

⁴⁹ <https://agir.toulouse.hub.inrae.fr/equipes-et-membres/equipe-odycee>

⁵⁰ <https://lps-dt.univ-tlse2.fr/>

Bibliographie



- Abric, J. C. (2019). *Psychologie de la communication: théories et méthodes*. Dunod.
- Achtziger, A., Gollwitzer, P. M., & Sheeran, P. (2008). Implementation intentions and shielding goal striving from unwanted thoughts and feelings. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(3), 381-393.
- Aghajanzadeh-Darzi, P., & Jayet, P. A. (2013). Impact économique du changement climatique sur l'alimentation animale et l'élevage dans l'Union Européenne. *Fourrages*, (215), 193-200.
- Ajzen, I. (1980). Understanding attitudes and predicting social behavior. *Englewood cliffs*.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- Alabaldejo, C., & De Sartre, X. A. (2012). Une révolution agricole incomplète? Leçons d'Argentine. *Les révolutions agricoles en perspective*, 51-72.
- Almudever, B. (1998). Relations interpersonnelles et soutien social en situations de transition psychosociale. In *Événements de vie, transitions et construction de la personne* (pp. 111-132). Érès
- Almudever, B. (2017). Créativité, création et personnalisation au travail. G. Amado, J.-P. Bouilloud, D. Lhuillier, A.-L. Ulmann, *La créativité au travail*, 29-46.
- Almudever, B., Croity-Belz, S., & Hajjar, V. (1999). Sujet proactif et sujet actif : deux conceptions de la socialisation organisationnelle. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 28(3), 421-446. <https://doi.org/10.3406/binop.1999.1289>

- Almudever, B., Le Blanc, A., & Hajjar, V. (2013). Construction du sens du travail et processus de personnalisation: l'étude du transfert d'acquis d'expériences et des dynamiques de projet. In *Penser la socialisation en psychologie* (pp. 171-185). Érès.
- Almudever, B., & Dupuy, R. (2016). Introduction. Sujets pluriels: la construction de la personne à l'articulation de différents milieux et temps de socialisation. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 22(2), 7-20.
- Almudever, B., Martin, A., & Croity-Belz, S. (2016). Rapports travail/hors travail. Dans *Dunod eBooks* (p. 349-353). <https://doi.org/10.3917/dunod.valle.2016.01.0349>
- Almudever, B., Martin, A. C., & Croity-Belz, S. (2019). Rapports travail/hors travail. In *Psychologie du Travail et des Organisations: 110 notions clés* (Vol. 2, pp. 361-364). Dunod.
- Altieri, M. A., Letourneau, D. K., & Davis, J. R. (1983). Developing sustainable agroecosystems. *BioScience*, 33(1), 45-49. <https://doi.org/10.2307/1309244>
- Altieri, M. A. (1987). *Agroecology : The scientific basis of alternative agriculture*. <http://ci.nii.ac.jp/ncid/BA01310084> Altieri M.A. (1995a). *Agroecology : The science of Sustainable Agriculture* (2nd ed.), Westview press. Boulder, Colorado
- Altieri, M. A. (1995b). *Agroecology: creating the synergism for a sustainable agriculture*. UNDP Guidebook Series, New York.
- Altieri, M. A., & Toledo, V. M. (2011). The agroecological revolution in Latin America : rescuing nature, ensuring food sovereignty and empowering peasants. *The Journal Of Peasant Studies*, 38(3), 587-612. <https://doi.org/10.1080/03066150.2011.582947>
- Altieri, M. A., & Nicholls, C. I. (2020). Agroecology : challenges and opportunities for farming in the Anthropocene. *International Journal Of Agriculture And Natural Resources*, 47(3), 204-215. <https://doi.org/10.7764/ijanr.v47i3.2281>
- Amado, G., & Lhuilier, D. (2012). L'activité au cœur de l'intervention psychosociologique. *Bulletin de psychologie*, (3), 263-276.

- Amado, G., Bouilloud, J. P., Lhuilier, D., & Ulmann, A. L. (2017). *La créativité au travail*. Érès.
- Anglade, J., Barataud, F., Godfroy, M., Blouet, A., Coquil, X., Hellec, F., ... & Mignolet, C. (2017). Un dispositif d'échange de savoirs et savoir-faire pour accompagner la transition agroécologique vers des systèmes de polyculture-élevage autonomes.
- Angeon, V., Chia, E., Chave, M., & Auricoste, C. (2017, July). Mettre en œuvre la transition agroécologique: un défi d'apprentissage et de partage de connaissances par et pour l'action. In 54. *Colloque ASRDLF* (p. np).
- Argod, P. (2014). Le carnet de terrain et de recherche, une méthode visuelle de recherche en SHS. *Carnet de voyage - reportage*.
- Arnoud, J., & Falzon, P. (2014). Favoriser l'émergence d'un collectif transverse par la co-analyse constructive des pratiques. *Le Travail Humain, Vol. 77(2)*, 127-153. <https://doi.org/10.3917/th.772.0127>
- Arnoud, J., & Kornig, C. (2016). Du risque à la ressource psychosociale : l'enjeu du développement de l'activité des professionnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. *Formation Emploi, 136*, 79-98. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.4913>
- Arrignon, M., & Bosc, C. (2020). « Agroécologie » et « transition » à la française, de quoi parle-t-on. Les transitions agroécologiques en France. Enjeux, conditions et modalités du changement. Clermont-Ferrand: Presses Universitaires Blaise-Pascal, 15-36.
- Audet, R., & Gendron, C. (2012). Chapitre 15. Agroécologie systémique, agroécologie politique et agroécologie humaine. Dans *Références* (p. 281-293). <https://doi.org/10.3917/edagri.vanda.2012.01.0281>

- Auricoste C. (1986). A propos des manières de faire des éleveurs: quelques observations sur 8 élevages ovins laitiers sur le causse du Larzac. Conférence: les éleveurs de brebis laitières, ethnozootechnie. Société d'Ethnozootechnie. Paris. p. 49-55
- Auricoste, C. (1988). Manière de faire et de dire, d'éleveurs d'ovins du Causse du Larzac. *Études et Recherches sur les Systèmes Agraires et le Développement*, 57-62.
- Auricoste, C. C., Cerf, M. M., Doré, T., & Olry, P. (2013). Accompagner le changement de pratiques des conseillers agricoles en mobilisant un dispositif de conception-évaluation de formation: l'exemple de la formation conseiller demain en agronomie. *Agronomie, Environnement & Sociétés*, 3(2), 93-100.
- Autissier, D., & Moutot, J. (2003). Pratiques de la conduite du changement : Comment passer du discours à l'action. Dans Dunod eBooks. <http://ci.nii.ac.jp/ncid/BA83184276>



- Bakhtine, M. (1984). « Les genres du discours ». Esthétique de la création verbale. Trad. du russe par A. Aucouturier. Paris : Gallimard, p. 263-308.
- Bakhtine, M. (1977) [1929]. « Le discours d'autrui ». Marxisme et philosophie du langage. Trad. du russe par M. Yaguello. Paris : Les éditions de Minuit, p. 161-17
- Baldi, I., Jérémie, B., Chevrier, C., Coumoul, X., Elbaz, A., Goujon, S., ... & Spinosi, J. (2021). *Pesticides et effets sur la santé: Nouvelles données* (Doctoral dissertation, Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM)).
- Bardin, L. (1991). *L'analyse de contenu*. Editions Puf. Le psychologue.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. *Freeman google schola*, 2, 143-154.
- Bandura, A. (2019). *Auto-efficacité: comment le sentiment d'efficacité personnelle influence notre qualité de vie*. de Boeck supérieur.

- Baret, P. (2015). Diversité de modèles agricoles: une comparaison est-elle possible ?. *Pour*, (3), 199-206.
- Barnaud, C., Antona, M., & Marzin, J. (2011). Vers une mise en débat des incertitudes associées à la notion de service écosystémique. *VertigO-la revue électronique en sciences de l'environnement*, 11(1).
- Barthez, A. (1986). Du labeur paysan au métier d'agriculteur: l'élaboration statistique en agriculture. *Revue d'Études en Agriculture et Environnement*, 3(1), 45-72.
- Baret, P. ; Antier, C. (2021). Chapitre 14 - Penser la diversité des trajectoires de transition
Dans: *Coexistence et confrontation des modèles agricoles et alimentaires : Un nouveau paradigme du développement territorial ?* Versailles : Éditions Quæ
- Baraud, M. (2016). Dialogicité dans le récit de vie en psychologie: parcours migratoire et identité de médecins diplômés à l'étranger. In *Journée d'études: penser l'interdiscursivité*.
- Barbier, J. (2017). *Vocabulaire d'analyse des activités : Penser les conceptualisations ordinaires*. PUF.
- Barbier, J. M., & Thievenaz, J. (2013). *Le travail de l'expérience*. L'Harmattan.
- Bardin, L. (2013). L'analyse de l'énonciation. Dans L. Bardin (Dir), *L'analyse de contenu* (pages 223 à 242). Presses Universitaires de France
- Barus-Michel, J. (1987). *Le sujet social : étude de psychologie sociale clinique*. Bordas Editions.
- Barus-Michel, J., & Giust-Desprairies, F. (2000). Pour une épistémologie de la psychologie sociale clinique. *Bulletin de psychologie*, 53(447), 317-323.
- Barus-Michel, J. (2009). Crise(s). *Cahiers de Psychologie Politique*, (14).

- Bationo-Tillon, A., Folcher, V., & Rabardel, P. (2010). Les instruments transitionnels: une proposition pour étudier la diachronie des activités narratives. *Activités*, 7(7-2).
- Baubion-Broye, A. (1987). Le projet personnel et l'innovation sociale: analyse psychosociale des engagements coopératifs et des transformations rurales.
- Baubion-Broye, A. (1998). *Événements de vie, transitions et construction de la personne* (pp. 17-43). Toulouse: Eres.
- Baubion-Broye, A., Curie, J., Gaffié, B., Hajjar, V., Lanneau, G., Larrue, J., & Malrieu, P. (1979). Rapports sociaux, rapports interpersonnels, rapports à autrui: Esquisse d'une problématique d'interstructuration.
- Baubion-Broye, A., Malrieu, P., & Tap, P. (1987). L'interstructuration du sujet et des institutions. *Bulletin de psychologie*, 40(379), 435-447.
- Baubion-Broye, A., & Hajjar, V. (1998). Transitions psychosociales et activités de personnalisation. In *Événements de vie, transitions et construction de la personne* (pp. 17-43). Éres.
- Baubion-Broye, A., & Blanc, A. L. (2001). L'incertitude dans les transitions: nouvelles approches: présentation. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, (30/1).
- Baubion-Broye, A. ; Dupuy, R. ; Prêteur, Y. (sous la direction de). 2013. *Penser la socialisation en psychologie*. Actualité de l'œuvre de Philippe Malrieu, Toulouse, érès
- Beaumat, A., Baubion-Broye, A., & Hajjar, V. (2010). Socialisation active et nouvelles perspectives en psychologie de l'orientation. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 39/1, 43-52. <https://doi.org/10.4000/osp.2455>
- Beauvois, J.-L., Joule, R.-V. (1981). La soumission librement consentie, Presses universitaires de France.

- Beauvois, J.-L. (1995). « De la facilitation sociale aux relations humaines », dans G. Mugny, D. Oberlé et J.-L. Beauvois (sous la direction de), *La psychologie sociale 1 : Relations humaines, groupes et influence sociale*. Grenoble, Presses universitaires de Grenoble
- Becker, G. S. (1976). *The Economic Approach to Human Behavior*. The University of Chicago Press.
- Béguin, P., & Clot, Y. (2004). L'action située dans le développement de l'activité. *Activités*, 1(1-2).
- Béguin E., Hostiou N., Jacquot A.-L. (2022). Comprendre et caractériser les modes d'organisation du travail. Fiche 2 - Conditions de travail et temps libre dans les grandes exploitations laitières. CASDAR ORGUE. Edition: Institut de l'élevage
- Beaujouan, J., Cromer, D., & Boivin, X. (2021). From human–animal relation practice research to the development of the livestock farmer's activity: an ergonomics–applied ethology interaction. *Animal*, 15(12), 100395.
- Bellon, S., & Hemptinne, J. L. (2012). Redefining frontiers between farming systems and the environment. *Farming Systems Research into the 21st century: The new dynamic*, 307-333.
- Benoit, M., Barbieri, P., & Dumont, B. (2024). Quel élevage pour une agriculture biologique performante ?. *INRAE Productions Animales*, 7372-7372
- Béranger, C., & Bonnemaire, J. (2008). Prairies, herbivores, territoires: quels enjeux. *Versailles, Quæ*.
- Bernaude, J. L., & Lemoine, C. (2007). *Traite de psychologie du travail et des organisations*-2ème édition. Dunod
- Berrier, C. (2018). Représentation(s) sociale(s) de l'Agroécologie : Similitudes ou différences entre les agriculteurs et le personnel de la recherche ? [Mémoire, Université de Nîmes, CHROME ; sous la direction de K. Weiss]
- Bergeon, E. (Réalisateur). (2019). *Au nom de la terre*. [Film]. Nord-Ouest Films

- Berrier, C., & Girard, N. (2019). Le sens accordé aux activités lors d'une transition professionnelle: le cas d'élèves en transition agroécologique. In *Changement et professionnalisation* (pp. 9-p).
- Berrier, C., Croity-Belz, S., Eonnet, M., Faurie, I., Girard, N. (2024). Le sens du travail dans la dynamique d'engagement d'élèves dans les pratiques agroécologiques : une approche psychosociale clinique. L. Dupré; P. Spoljar; C. Depoudent. *Construire, perdre, retrouver le sens du travail en agriculture*, Educagri, 2024. {hal-04195701}
- Biggs, S. D. (1995). Farming systems research and rural poverty: relationships between context and content. *Agricultural Systems*, 47(2), 161-174.
- Blais, M., Brière, N., Lachance, L., Riddle, A. & Vallerand, R.-J. (1993). L'inventaire des motivations au travail de Blais. *Revue québécoise de psychologie*, 14(3), 185-215.
- le Bail M., Martin G., Mérot A., Munier-Jolain N. (2020). Analyse de trajectoires de TAE des systèmes agricoles. Séminaire des départements AgroEnv et Terra, INRAE, Paris.
- Blanc, J. (2009). Savoirs relationnels et "engagement" avec le vivant: les dimensions oubliées du métier d'éleveur ?. *Natures sciences sociétés*, 17(1), 29-39.
- le Blanc, A., & Laguerre, F. (1998). Incertitudes temporelles et significations du travail chez des jeunes en situations de transition école-emploi: étude comparative. In *Événements de vie, transitions et construction de la personne* (pp. 133-157). Érès.
- le Blanc, A., Cazals, M. P., Mègemont, J. L., & Hajjar, V. (2021). Chapitre 10. Transitions professionnelles et construction des rapports au travail: nouveaux enjeux pour l'orientation tout au long de la vie. In *Psychologie de l'orientation tout au long de la vie* (pp. 195-213). Dunod.
- Blanchard-Laville, C. (2002). Sources théoriques et techniques de l'analyse des pratiques professionnelles.

- Boivin, X., Bensoussan, S., L'Hotellier, N., Bignon, L., Brives, H., Brulé, A., ... & Courboulay, V. (2012). Hommes et animaux d'élevage au travail: vers une approche pluridisciplinaire des pratiques relationnelles. *Productions Animales*, 25(2), 159.
- Bonnefond, J. Y., & Clot, Y. (2016). Les affects et leur destin dans l'intervention. Un exemple dans l'industrie automobile. *Activités*, 13(13-2).
- Bonnefoy, B., Weiss, K., & Moser, G. (2010). Les modèles de la psychologie pour l'étude des comportements dans le cadre du développement durable. *Psychologie et développement durable*, 71-93.
- Bonnemain, A. (2015). Les paradoxes de l'intensité affective dans l'autoconfrontation. L'exemple de l'activité dialogique des chefs d'équipe de la propreté de Paris. Thèse pour le doctorat en psychologie. Paris : Cnam.
- Bonnemain, A. (2019). Affect et comparaison dans le dialogue en autoconfrontation. *Activités*, (16-1).
- Borde-Salmona, M. (1986). L'éducation non formelle chez les enfants éleveurs français. *Production pastorale et société* (Paris), (18), 149-167.
- Bosc, C., & Arrignon, M. (2020). *Les transitions agroécologiques en France: enjeux, conditions et modalités du changement* (No. 2, pp. 250-p). Presses Universitaires Blaise Pascal.
- Boudes P., Delanoue E. (2016). Le traitement de l'animal d'élevage par les associations, la science et la presse. Communication au Congrès de l'Association Internationale des Sociologues de Langue Française, Montréal UQAM, 4-8 juillet 2016.
- Bourdieu, P. (1980). Le capital social. In: Actes de la recherche en sciences sociales. Vol. 31, janvier 1980. Le capital social. pp. 2-3; https://www.persee.fr/doc/arss_0335-5322_1980_num_31_1_2069

- Bourdieu, P. (1989). Reproduction interdite: la dimension symbolique de la domination économique. *Études rurales*, 15-36.
- Boutinet, J. P. (2020). *Psychologie de la vie adulte*. Que sais-je.
- Brangeon, J. L., Jégouzo, G., & Roze, B. (1989). Le travail agricole par travailleur: définitions et mesures. *Revue d'Études en Agriculture et Environnement*, 13(1), 35-66.
- Brangier, E., Lancry, A., & Louche, C. (2004). Les dimensions humaines du travail Théories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations.
- Brault-Labbé, A., & Dubé, L. (2009). Mieux comprendre l'engagement psychologique: revue théorique et proposition d'un modèle intégratif. *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, (1), 115-131.
- Brives H., de Tourdonnet S., Rioussel P., 2015. Quelles modalités de conseil pour l'accompagnement vers des pratiques plus écologiques. Le cas de l'agriculture de conservation. Dans Compagnone, C., Goulet, F., & Labarthe, P. (dirs.), *Conseil privé en agriculture : acteurs, pratiques et marché* (pp. 133 à 148). Educagri
- Brives, H. (2008). L'évolution du conseil agricole et du rôle des chambres d'agriculture. *Pour*, (1), 208-219.
- Brossier, J., 1994. Pour une approche européenne de l'analyse des systèmes d'exploitation agricole et agraires. *Natures Sciences Sociétés*, 2, 3, 271-276.
- Brossier, J., & Hubert, B. (2001). Integration of bio-technical, economic and social science. *Cahiers Agricultures*, 10(1), 25-40.
- Brown, F. H. (1991). The family part of the family business equation: New challenges for the future. *Family Business Review*, 4(4), 363-366.

Bruner, J. (2010). Pourquoi nous racontons-nous des histoires ? Le récit, au fondement de la culture et de l'identité. Paris: Retz.



Calicis, F. (2014). Les héritages familiaux: comment faire avec nos loyautés? 1. *Cahiers de psychologie clinique*, (2), 81-96.

Cancian, N. M., Vidal, M., & Lipp, A. (2022). L'agroécologie au prisme de la didactique des Questions Socialement Vives. *Repères, démarches et outils pour enseigner à produire autrement*. pages 177 à 187

Canévet, C. (1992). Le modèle agricole breton: histoire et géographie d'une révolution agro-alimentaire (Doctoral dissertation, Rennes 2).

Carsrud, A. L. (1994). Meanderings of a resurrected psychologist or, lessons learned in creating a family business program. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 19(1), 39-48.

Castarède, M. F. (2013). Chapitre VII. L'entretien clinique à visée de recherche. In *L'entretien clinique* (pp. 139-172). Presses Universitaires de France.

Cellier, J. M., & Marquié, J. C. (1980). Système d'activités et régulations dans l'exploitation agricole. *Le travail humain*, 321-336.

Cerf, M. (2019, April). Intervenir sur le travail dans une agriculture en transition vers l'agro-écologie. In *ADEO* (pp. 16-p).

Cerf, M., & Coquil, X. (2019, September). Accompagner le développement de l'activité des agriculteurs au service de la durabilité du secteur agricole: un développement en milieu ouvert via la communauté de pratiques. In *54. Congrès de la Société d'Ergonomie de la Langue Française (SELF)* (pp. 8-p).

Charmillot, M., & Seferdjeli, L. (2002). Démarches compréhensives: la place du terrain dans la construction de l'objet. *Expliquer et comprendre en sciences de l'éducation*, 187-203.

- Charroin, T., Veysset, P., Devienne, S., Fromont, J. L., Palazon, R., & Ferrand, M. (2012). Productivité du travail et économie en élevages d'herbivores: définition des concepts, analyse et enjeux. *Productions Animales*, 25(2), 193-210
- Chauvat, S., & Cournut, S. (2014, September). Organisation du travail et sens du métier en élevage laitier. In *Conférence sur la Productivité et organisation du travail en élevage laitier, SPACE*.
- Chauvat, S., Servièrre, G., & Cournut, S. (2016). Prendre en compte le sens du métier, l'organisation et la productivité du travail, pour mieux accompagner les éleveurs. *Innovations Agronomiques*, 49, 69-82.
- Chauvat, S., Kling-Eveillard, F., Servièrre, G., Cournut, S., Dufour, A., Hostiou, N., ... & Sicard, G. (2015). Banque de ressources pour analyser trois dimensions du travail des éleveurs. Projet de recherche développement CASDAR "Organisation, productivité du travail et sens du métier dans des élevages innovants". *Institut de l'élevage*.
- Chevallier, D. (2000). Vives campagnes: le patrimoine rural, projet de société. *Autrement. Série mutations (1989)*, (194).
- Chrétien, F., & Olry, P. (2015). Chapitre 3 : Le travail, le transmettre et l'approprier dans les exploitations de maraichage biologique. Dans Wittorski, R. (Dir), *Comprendre la transmission du travail*. (pp. 83 à 122). Champ social
- Cépède, M., & Weill, G. (1965). *L'agriculture*. FeniXX.
- Cerf, M. M., Omon, B., Barbier, C., David, O., Delbos, C., Gagneur, C. A., ... & Petit, M. S. (2012). Les métiers d'agent de développement agricole en débat: comment accompagner des agriculteurs qui changent leur façon de cultiver en grandes cultures ? *Innovations agronomiques*, 20, 101-121.
- Cerf, M., & Coquil, X. (2019, September). Accompagner le développement de l'activité des agriculteurs au service de la durabilité du secteur agricole: un développement en milieu

-
- ouvert via la communauté de pratiques. In *54. Congrès de la Société d'Ergonomie de la Langue Française (SELF)* (pp. 8-p).
- Champy-Remoussenard, P. (2021). *En quête du travail caché. Enjeux scientifiques, sociaux, pédagogiques*. Editions Octares.
- Chevallier, D. (2000). Vives campagnes: le patrimoine rural, projet de société. *Autrement. Série mutations* (1989), (194).
- Chrétien, F. (2021). Les transmissions à l'oeuvre dans la transition agro-écologique. *Germinal*.
- Christiansen, G., Hazard, L., & Simonneaux, J. (2021). Valoriser la diversité des raisonnements des acteurs dans l'accompagnement d'une transition agroécologique
- Cialdella, N., Dobremez, L., & Madelrieux, S. (2009). Livestock farming systems in urban mountain regions: differentiated paths to remain in time. *Outlook on agriculture*, 38(2), 127-135.
- Cifali, M. (2014). Brefs repères pour l'analyse des pratiques professionnelles. *Revue de l'analyse de pratiques professionnelles*, 2, 20-27.
- Cifali, M., Giust-Desprairie, F. (dir.) (2008). *Formation clinique et travail de la pensée*. Bruxelles : De Boeck.
- Cinque, M., Carretero, S., & Napierala, J. (2021). *Non-cognitive skills and other related concepts: towards a better understanding of similarities and differences* (No. 2021/09). JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology.
- Cifali, M., Giust-Desprairies, F., & Périlleux, T. (2015). *Processus de création et processus cliniques*. Puf.
- Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris : PUF

- Clot, Y. (2001). Clinique du travail et action sur soi. In *Théories de l'action et éducation* (pp. 255-277). De Boeck Supérieur.
- Clot, Y. (2007). De l'analyse des pratiques au développement des métiers. *Éducation et didactique*, (1-1), 83-93.
- Clot, Y. (2006). Clinique du travail et clinique de l'activité. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1(1), 165-177.
- Clot, Y. (2008). Travail et pouvoir d'agir. Paris : PUF
- Clot, Y. (2010). Le travail à cœur: pour en finir avec les risques psychosociaux. La découverte.
- Clot, Y. (2011). Le métier comme opérateur de santé. *Bulletin de psychologie*, 511(1), 31-38.
- Clot, Y. (2013). L'aspiration au travail bien fait. *Le journal de l'École de Paris du management*, 99(1), 23-28.
- Clot, Y. (2013). Suicides au travail: un drame de la conscience professionnelle?. *Activités*, 10(10-2).
- Clot, Y. (2014). Réhabiliter la dispute professionnelle. *Le journal de l'école de Paris du management*, (1), 9-16.
- Clot, Y. (2015). *Le travail à cœur: pour en finir avec les risques psychosociaux*. La découverte.
- Clot, Y. (2021). La discussion sur le travail est un jeu à trois. Entretien avec Yves Clot. les experts, entre support et stratégie, revues n°489 (juil. 2021). <https://www.larevuecadres.fr/articles/la-discussion-sur-le-travail-est-un-jeu-a-trois/6849>

-
- Clot, Y., Bonnefond, J. Y., Bonnemain, A., & Zittoun, M. (2024). *Le prix du travail bien fait: La coopération conflictuelle dans les organisations*. La Découverte.
- Clot, Y., & Faïta, D. (2000). *Genres et styles en analyse du travail: concepts et méthodes* (Vol. 4, No. 7, p. 43). Travailler.
- Clot, Y., & Lhuilier, D. (2015). *Perspectives en clinique du travail*. Erès.
- Clot, Y., Bonnefond, J. Y., Bonnemain, A., & Zittoun, M. (2024). *Le prix du travail bien fait: La coopération conflictuelle dans les organisations*. La Découverte.
- Clot, Y., & Simonet, P. (2015). Pouvoirs d'agir et marges de manœuvre. *Le travail humain*, 78(1), 31-52.
- Clot, Y., & Stimec, A. (2013). «Le dialogue a une vertu mutative», les apports de la clinique de l'activité. *Négociations*, 19(1), 113-125.
- Clot, Y., Bonnefond, J. Y., Bonnemain, A., & Zittoun, M. (2024). *Le prix du travail bien fait: La coopération conflictuelle dans les organisations*. La Découverte.
- Coeugnet, P. (2023). *Inclusion des citoyens dans la co-conception des systèmes d'élevages de demain: application à l'élevage laitier de moyenne montagne dans le Massif central* (Doctoral dissertation, Université Paris-Est).
- Cohen-Scali, V. (2003). The influence of Family, Social and Work Socialization on the Construction of the Professional Identity of Young adults. *Journal of Career Development*. 29(4), 237-249.
- Cohen-Scali, V. (2021). Introduction. Les enjeux de l'orientation tout au long de la vie pour accompagner les individus et les transformations de la société. In *Psychologie de l'orientation tout au long de la vie* (pp. 23-31). Dunod.

- Collard, D. (2018). 2–De la prévention des risques psychosociaux aux « ressources psychologiques et sociales» du métier: le cas des agents de contact d’une préfecture. *Clinique du travail*, 73-116.
- Collinson, M., & Lightfoot, C. (2000). The future of farming systems research. In *A history of farming systems research* (pp. 391-419). Wallingford UK: CABI.
- Colson, F., Rémy, J. (1990); Chapitre 4 : Le développement, un enjeu de pouvoir; Dans P. Coulomb, P. et al. (dirs.), *Les Agriculteurs et la politique* (pp. 197-205). Presses de Sciences Politiques
- Compagnone, C. (2004). Agriculture raisonnée et dynamique de changement en viticulture bourguignonne. *Recherches sociologiques*, 35(3), 103-122.
- Coquil, X. (2014). *Transition des systèmes de polyculture élevage laitiers vers l'autonomie. Une approche par le développement des mondes professionnels* (Doctoral dissertation, AgroParisTech).
- Coquil, X., Cerf, M., Auricoste, C., Joannon, A., Barcellini, F., Cayre, P., ... & Prost, L. (2018). Questioning the work of farmers, advisors, teachers and researchers in agro-ecological transition. *A review. Agronomy for Sustainable Development*, 38, 1-12.
- Coquil, X. (2023). L'autonomie: un concept central pour le développement de l'activité de travail des agriculteurs à l'ère de l'anthropocène. *Activités*, (20-1).
- Coquil, X., Dedieu, B., & Beguin, P. (2017). Professional transitions towards sustainable farming systems: The development of farmers' professional worlds. *Work*, 57(3), 325-337.
- Coquil, X., Cerf, M., Auricoste, C., Joannon, A., Barcellini, F., Cayre, P., Chizallet, M., Dedieu, B., Hostiou, N., Hellec, F., Lusson, J.-M., Olry, P., Omon, B., Prost, L., 2018. Questioning the work of farmers, advisors, teachers and researchers in agro-ecological transition. A review, *Agronomy for Sustainable Development*, 38, 5. doi: [10.1007/s13593-018-0524-4](https://doi.org/10.1007/s13593-018-0524-4).

- Cornu, P. (2012). La passion naturaliste. Trois études d'anthropologie historique de la "question agraire" à l'époque contemporaine. *Mémoire pour l'habilitation à diriger des recherches*, Université Lyon, 2.
- Cornu, P. (2014). Chapitre 1-Crise des «grandes cultures» et émergence de l'agronomie systémique en France au tournant des années 1970-1980. In *Sociologie des grandes cultures* (pp. 27-44). Éditions Quæ.
- Cornu, P. (2021). L'élevage entre rationalisation et patrimonialisation de la nature. Question animale, biosciences et politiques publiques en France de 1945 à nos jours. *Clio@Themis. Revue électronique d'histoire du droit*, (20).
- Costalat-Founeau, A. M. (2008). Identité, action et subjectivité: Le sentiment de capacité comme un régulateur des phases identitaires. *Connexions*, (1), 63-74.
- Coudel, É., Devautour, H., Soulard, C. T., Faure, G., & Hubert, B. (2012). *Apprendre à innover dans un monde incertain* (p. 248). éditions Quæ.
- Coux, N., Magne, M. A., & Hazard, L. (2022). PSDR4 ATARI-Accompagner la transition agroécologique des systèmes d'élevage: quelques enseignements sur l'évolution des contenus et modalités d'intervention auprès des éleveurs. *Innovations Agronomiques*, 86, 263-277.
- Cournut, S., Chauvat, S. (2010). *Référentiel travail dans 7 filières animales. Synthèse de 640 Bilans Travail bovins viande et lait, ovins viande et lait, caprins, porcs, volailles*. Réseau Mixte et Technologique « travail en élevage ». Édité par l'Institut de l'Élevage. https://idele.fr/rmt-travail/?eID=cmis_download&oID=workspace%3A%2F%2FSpacesStore%2F0fed065f-3677-4697-b8a7-12722b0ff097&cHash=8e3ab92f068b2517b99662502e2b3961
- Coty, M., Poisson, A., Laurin, M., Roguet, C., Grannec, M. L., & Neumeister, D. (2017). Perception et prise en compte par les éleveurs du regard de la société sur l'élevage. *Journ. Rech. Porcine*, 49, 321-322.

- Courleux, F., Dedieu, M. S., Grandjean, A., & Wepierre, A. S. (2017). Agriculture familiale en France métropolitaine: Éléments de définition et de quantification. *Économie rurale*, 87-99.
- Cousin, O. (2016). Ce que l'économie fait au travail. *Socio. La nouvelle revue des sciences sociales*, (7), 217-245.
- Croity-Belz, S., Almudever, B., & Hajjar, V. (2004). Recherche d'information, conduites d'innovation et interdépendance des domaines de vie: les modalités et les déterminants d'une participation active des nouveaux recrutés à leur socialisation organisationnelle. *Le travail humain*, 673(3), 283-304.
- Croizet, J.-C., Fiske, S. (1998). Chapitre 1. Pragmatisme et cognition sociale. Dans *Perspectives cognitives et conduites sociales (VI)* (1998), pages 13 à 30
- Croizet, J. C., & Martinot, D. (2003). Stigmatisation et estime de soi. Dans In Croizet J. C. & Leyens J. P. (Eds.) *Mauvaises réputations: réalités et enjeux de la stigmatisation sociale*, (pp. 25-59). Paris : Armand Colin
- Crozier, M. (1977). *L'acteur et le système*. Editions du Seuil.
- Curie, J., Hajjar, V. (1987), Vie de travail-Vie hors travail : la vie en temps partagé, *Traité de psychologie du Travail*, sous la direction de Cl. Lévy-Leboyer et T.-Cl. Spérandio, puf, 37-55
- Curie, J., Dupuy, R. (1994). Acteurs en organisation ou l'interconstruction des milieux de vie. Dans Cl. Louche (dir) *Individu et Organisation*. Delachaux et Niestlé. pp.53-82
- Cuvillier, B. (2004). La validation des acquis de l'expérience, un nouveau tremplin pour la formation ?. *Education permanente*, (158), pp-127.
- Cuvillier, B., Bouzid, S., Bobillier-Chaumon, M. É., Laneyrie, E., Rouat, S., & Sarnin, P. (2018). Les mots du travail: analyse des thématiques de recherche publiées dans le travail humain de 1933 à 2016. *Le travail humain*, 81(1), 1-34.



- Dalud-Vincent 1, M. (2011). Alceste comme outil de traitement d'entretiens semi-directifs: essai et critiques pour un usage en sociologie. *Langage et société*, (1), 9-28.
- Damasio, A. R. (2006). *L'erreur de Descartes: la raison des émotions*. Odile Jacob..
- Darnhofer, I., Bellon, S., Dedieu, B., & Milestad, R. (2010). Adaptiveness to enhance the sustainability of farming systems. A review. *Agronomy for sustainable development*, 30, 545-555.
- Darnhofer, I., Gibbon, D., & Dedieu, B. (Eds.). (2012). *Farming systems research into the 21st century: the new dynamic*. Springer Science & Business Media.
- Darré, J. P., & Chiva, I. (1985). La Parole et la technique: l'univers de pensée des éleveurs du Ternois. (*No Title*). Darré, Jean-Pierre. 1999. La production de connaissance pour l'action: arguments contre le racisme de l'intelligence. Editions Quae
- Darré J.P., 1994. Pairs et experts dans l'agriculture : dialogues et production de connaissance pour l'action, Ramonville Saint-Agne, Erès, 227 p.
- Davis, J. A., Hampton, M. M., & Lansberg, I. (1997). *Generation to generation: Life cycles of the family business*. Harvard Business Press.
- Deci, E. L., & Vansteenkiste, M. (2004). Self-determination theory and basic need satisfaction: Understanding human development in positive psychology. *Ricerche di psicologia*.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2013). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media. Dusesne et Haegle
- Dedieu, B. (2019). Transversal views on work in agriculture. *Cahiers agricultures*, 8(28), np.

- Dedieu, B., Chia, E., Leclerc, B., Moulin, C. H., Tichit, M. (2008a). L'élevage en mouvement: flexibilité et adaptation des exploitations d'herbivores, QUAE, Collection Sciences & Technologie.
- Dedieu, B., Faverdin, P., Dourmad, J. Y., & Gibon, A. (2008b). Système d'élevage, un concept pour raisonner les transformations de l'élevage. *Productions animales*, 21(1), 45-58.
- Dedieu B., Ingrand, S. (2010). Incertitude et adaptation: cadres théoriques et application à l'analyse de la dynamique des systèmes d'élevage. *INRA Productions animales*, 23(1), 81-90.
- Dedieu, B., Laurent, C., & Mundler, P. (1999a). Organisation du travail dans les systèmes d'activités complexes. *Economie rurale*, 253(1), 28-35.
- Dedieu B., Serviere G. (1999). Caractériser et évaluer l'organisation du travail en élevage: La méthode « Bilan Travail ». FaçSADe
- Dedieu B., Servière, G. (2011). Les modèles du travail en élevage: points de vue de zootechniciens des systèmes d'élevage. *Le travail en agriculture: son organisation et ses valeurs face à l'innovation* (ed. P Béguin, B Dedieu and E Sabourin), 155-171.
- Dedieu, B., & Servière, G. (2012). Vingt ans de recherche-développement sur le travail en élevage: acquis et perspectives. *Productions animales*, 25(2), 85.
- Deffontaines, J. P. (1994). L'agriculteur-artisan, producteur de formes. *Natures Sciences Sociétés*, 2(4), 337-342.
- Deffontaines, N. (2014). La souffrance sociale chez les agriculteurs: Quelques jalons pour une compréhension du suicide. *Études rurales*, 13-24.
- Deffontaines, N. (2019). Suicides d'agriculteurs: sortir du réductionnisme économique. *Sesame*, 6(2), 60-62.

-
- Deffontaines, N. (2021). Le suicide d'un éleveur bio. Quand le travail perd de son sens. *La nouvelle revue du travail*, (18).
- de Gaulejac, V. (2009). Colloque « Famille, couple: transmission et transformation » Conférences: Le sujet face à la transmission 1. *Dialogue*, (4), 117-129.
- de Gaulejac, V. (2012). *L'Histoire en héritage. Roman familial et trajectoire sociale*. Petite Bibliothèque Payot
- De Gaulejac, V., Giust-Desprairies, F., & Massa, A. (2013). *La recherche clinique en sciences sociales*. Ramonville St-Agne: Erès.
- de Gaulejac, V., Coquelle, C., & Lamy, A. (2017). L'humain: 100% social et 100% psychique. *L'école des parents*, 624(3), 8-11.
- Degrange B. (2001). La mise à l'épreuve d'une profession. Le travail de redéfinition du métier d'éleveur charolais, *Ruralia*, 09
- Delanoue, E., & Roguet, C. (2015a). Acceptabilité sociale de l'élevage en France: recensement et analyse des principales controverses à partir des regards croisés de différents acteurs. *INRAE Productions Animales*, 28(1), 39-50.
- Delanoue, E., Dockès, A. C., Roguet, C., & Magdelaine, P. (2015b). Points de vue et attentes des acteurs de la société envers l'élevage. Un regard sur les principales controverses. *Renc. Rech. Ruminants*, 22, 171-178.
- Delanoue, E., Dockès, A. C., Chouteau, A., Roguet, C., & Philibert, A. (2018). Regards croisés entre éleveurs et citoyens français: vision des citoyens sur l'élevage et point de vue des éleveurs sur leur perception par la société. *INRAE Productions Animales*, 31(1), 51-68.
- Dejours, C. (1980). *Travail: usure mentale - De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*. Bayard éditions

- Dejours, C., & Molinier, P. (1994). Le travail comme énigme. *Sociologie du travail*, 35-44
- Dejours, C. (2007). 3. Psychanalyse et psychodynamique du travail: ambiguïtés de la reconnaissance. In *La quête de reconnaissance* (pp. 58-70). La Découverte.
- Dejours, C. (2015). La clinique et la psychodynamique du travail. *Le Carnet PSY*, 193(8), 1.
- Dejours, C., & Abdoucheli, E. (1990). Itinéraire théorique en psychopathologie du travail. *Revue prevenir*, 20(1), 21-38
- Dejours, C., & Gernet, I. (2012). Travail, subjectivité et confiance. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 13(1), 75-91.
- Dejours, C. (2013). Effets de la désorganisation des collectifs sur le lien... à la tâche et à l'organisation. *Revue de psychothérapie psychanalytique de groupe*, (2), 11-18.
- Dejours, C., & Bègue, F. (2014). *Suicide et travail: que faire ?*. Puf.
- Dejours, C., & Duarte, A. (2018). La souffrance au travail: révélateur des transformations de la société française. *Modern & Contemporary France*, 26(3), 233-244.
- Delanoue, E., Dockès, A. C., Chouteau, A., Roguet, C., & Philibert, A. (2018). Regards croisés entre éleveurs et citoyens français: vision des citoyens sur l'élevage et point de vue des éleveurs sur leur perception par la société. *INRAE Productions Animales*, 31(1), 51-68.
- De Schutter, O. (2010). Agroecology and the right to food. Report presented to the Human Rights Council A. 16th session [UN doc. A/HRC/16/49](17 December 2010).
- Dockès, A. C., Chauvat, S., Correa, P., Turlot, A., & Nettle, R. (2019). Advice and advisory roles about work on farms. A review. *Agronomy for Sustainable Development*, 39, 1-14.

- Domitrovich, C. E., Durlak, J. A., Staley, K. C., & Weissberg, R. P. (2017). Social-emotional competence: An essential factor for promoting positive adjustment and reducing risk in school children. *Child development*, 88(2), 408-416
- Doise, W., & Mugny, G. (1981). Le développement social de l'intelligence. FeniXX.
- Dubet, F. (1994). Dimensions et figures de l'expérience étudiante dans l'université de masse. *Revue française de sociologie*, 511-532.
- Duchesne, S., Donegani, J. M., & Haegel, F. (2002). Sur l'interprétation des entretiens de recherche. *Aux frontières des attitudes*, 272-295 Droz Y., Mieville-Ott V., Jacques-Jouvenot D., Lafleur G. (2014). Malaise en agriculture. Une approche interdisciplinaire des politiques agricoles France-Québec-Suisse. Paris : Éd. Karthala. 189 pages
- Duchesne, S., & Haegel, F. (2008). *L'enquête et ses méthodes: l'entretien collectif*. Armand Colin.
- Duchesne, C., & Leurebourg, R. (2012). La recherche-intervention en formation des adultes: une démarche favorisant l'apprentissage transformateur. *Recherches qualitatives*, 31(2), 3-24.
- Dufour, A., Bernard, C., & Angelucci, M. A. (2003). Reconstruction des identités professionnelles autour de la multi-fonctionnalité de l'agriculture. L'exemple des Coteaux du Lyonnais. *Ruralia. Sciences sociales et mondes ruraux contemporains*, (12/13).
- Dufour A., Dedieu B., 2010. Rapports au temps de travail et modes d'organisation en élevage laitier. *Cah. Agric.*, 19, 377-382.
- Dufour, A., Alavoine-Mornas, F., Godet, J., & Madelrieux, S. (2016). Diversité des cheminements en agriculture biologique: le sens du métier en question ?. *Innovations Agronomiques*, 51(2), 19-28.

- Duhamel, S., Cerf, M., & Olry, P. (2017). Analyser son travail et faire face à des situations complexes. Le cas des conseillers agricoles.
- Duhamel, S. (2019). *Les effets développementaux du couplage entre activités et situations de conseil: Analyse d'un dispositif d'échange entre conseillers agricoles accompagnant la transition agro-écologique des agriculteurs* (Doctoral dissertation, Institut agronomique, vétérinaire et forestier de France).
- Dujarier, A.-M. (2017). Créativité et jeu au travail : le point de vue de la sociologie clinique de l'activité. Dans G. Amado, J.-P. Bouilloud, D. Lhuilier et A.-L. Ulmann (dir.), *La créativité au travail* (p.197-216). Érès.
- Dumont, A. M., Stassart, P. M., Vanloqueren, G., & Baret, P. V. (2015). Définir les dimensions socio-économiques de l'agroécologie: entre principes et pratiques. *Le cas du principe d'accès et d'autonomie par rapport aux marchés*.
- Dumont, B., Dupraz, P., Aubin, J., Benoit, M., Chatellier, V., Bouamra-Mechemache, Z., ... & Donnars, C. (2016). *Rôles, impacts et services issus des élevages en Europe. Synthèse de l'expertise scientifique collective* (Doctoral dissertation, auto-saisine).
- Dupuy, R. (1998). Transitions et transformation des identités professionnelles. In *Événements de vie, transitions et construction de la personne* (pp. 45-71). Érès.
- Dupuy, R., & Le Blanc, A. (1997). Transitions psychosociales et conduites de projet. *Pratiques psychologiques*, 1, 63-74.
- Dupuy, R., & Le Blanc, A. (2001). Enjeux axiologiques et activités de personnalisation dans les transitions professionnelles. *Connexions*, (2), 61-79.
- Dupuy, R., Le Blanc, A., & Mégemont, J. L. (2006). Incertitudes au cours de la carrière et construction des perspectives temporelles. *Psychologie du travail et des organisations*, 12(3), 167-183.

Dupuy, R., Mègemont, J. L., & Cazals-Ferré, M. P. (2019). Transitions professionnelles. In *Psychologie du Travail et des Organisations: 110 notions clés* (Vol. 2, pp. 425-427). Dunod.

Duru, M., Le Bras, C., & Grillot, M. (2021). Une approche holistique de l'élevage, au cœur des enjeux de santé animale, humaine et environnementale. *Cahiers Agricultures*, 30, 26.

E

Étienne, R. (2009). L'analyse des pratiques, entre recherche (s) et formation, des aller et retour significatifs. *Éducation et socialisation. Les Cahiers du CERFEE*, (26), 127-143.

F

Faïta, Faïta, D. (2001). L'analyse du travail et le statut de « l'activité » chez Bakhtine. *Travailler*, (2), 013-030.

Faurie, I. (2006). Processus de socialisation / désocialisation dans la Société de l'Information : étude des dynamiques relationnelles. In R. Patesson (Ed.), *Enjeux et usages des technologies de l'Information et de la Communication. Reliance sociale et insertion professionnelle* (pp. 417-427). Bruxelles

Faurie, I., & Almudever, B. (2020). La santé psychique au travail. In Press.

Fernandez, G. (2009). *Soigner le travail*. érès.

Festinger, L. (1957). A theory of cognitive dissonance. Stanford University Press.

Fiorelli, C., Porcher, J., & Dedieu, B. (2007). Pourquoi faire de l'élevage quand on a un autre travail ?. In *14. Rencontres autour des Recherches sur les Ruminants* (Vol. 14, p. np). Institut de l'Élevage.

- Fiorelli, C., Porcher, J., & Dedieu, B. (2010). Identifier les ajustements faits par les éleveurs pour organiser leur travail et comprendre leur sens. In *Journées d'étude INRA SAD-CIRAD ES* (p. np). Harmattan.
- Fiorelli, C., Dedieu, B., & Porcher, J. (2010). Un cadre d'analyse des compromis adoptés par les éleveurs pour organiser leur travail. *Cahiers agricultures*, 19(5), 383-390.
- Fiorelli, C. C. (2012). *L'aménagement des conditions de vie au travail des éleveurs. Proposition d'un cadre d'analyse des relations entre rapport subjectif et organisation du travail en élevage et étude de cas chez les éleveurs pluriactifs* (Doctoral dissertation, AgroParisTech).
- Fiorelli, C., Porcher, J., & Dedieu, B. (2014). Famille et élevage: sens et organisation du travail. *L'agriculture en famille: travailler, réinventer, transmettre*, 382-p.
- Fougier E., (2020). *Malaise à la ferme : enquête sur l'agribashing*. Clichy : Éditions Marie BCollection Lignes de repères
- Francis, C., Lieblein, G., Gliessman, S., Breland, T. A., Creamer, N., Harwood, R., ... & Poincelot, R. (2003). Agroecology: The ecology of food systems. *Journal of sustainable agriculture*, 22(3), 99-118.
- Francois, F., 1982. Ébauches d'une dialogique. *Connexions* 38, 61–87
- Fuselier M., Delanoue E., Depoudant C. (2023). Être éleveur.euse en 2023 : analyse sociologique du sens du métier dans le cadre du projet Entr'Actes. Communication IDELE. Sommet de l'élevage 2023
- Forest, D. (2013). Recueil de données vidéo en situation didactique: quelques éléments méthodologiques et techniques. *Recherches en didactiques*, 16(2), 101-119.
- Foucault, M. (1963). *Naissance de la clinique*, Paris, PUF.



- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and psychological measurement*, 70(4), 628-646.
- Gana, A., Even, M. A., Dreyfus, F., Dodet, M., Kammili, T., Loyat, J., & Lefort, M. (2009). L'IAASTD: une expertise internationale qui marque un changement de paradigme pour l'agriculture et le développement. *Prospective et évaluation*, (6).
- Garric, N., & Capdevielle-Mougnibas, V. (2009). La variation comme principe d'exploration de corpus: Intérêts et limites de l'analyse lexicométrique interdisciplinaire pour l'étude de discours. *Corpus*, (8), 105-128.
- Garner, H., Méda, D., & Senik-Leygonie, C. (2006). La place du travail dans les identités. *Économie et statistique*, 393(1), 21-40.
- Gasselin, P., Choisis, J. P., Petit, S., Purseigle, F., & Zasser, S. (2015). *L'agriculture en famille: travailler, réinventer, transmettre* (p. 382). EDP sciences. Gasselin P., Lardon S., Cerdant C., Loudiyi S., Sautier D. (2021). Coexistence et confrontation des modèles agricoles et alimentaires. Un nouveau paradigme du développement territorial. Editions QUAE, 395p.
- Gerber P. J., Steinfeld, H., Henderson, B., Mottet, A., Opio, C., Dijkman, J., ... & Tempio, G. (2013). *Tackling climate change through livestock: a global assessment of emissions and mitigation opportunities* (pp. xxi+-115).
- Gervais, M. (2016). Changement social et figure du paysan dans la pensée d'Ernst Bloch. *Écologie & politique*, (2), 165-182.
- Gibon, A., Sibbald, A. R., Flamant, J. C., Lhoste, P., Revilla, R., Rubino, R., & Sørensen, J. T. (1999). Livestock farming systems research in Europe and its potential contribution for managing towards sustainability in livestock farming. *Livestock Production Science*, 61(2-3), 121-137.

- Girard, N. (2014). Quels sont les nouveaux enjeux de gestion des connaissances ? L'exemple de la transition écologique des systèmes agricoles. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, 49 (19), 51-78
- Girard N., 2023. Former des professionnels à un nouveau regard : quel potentiel d'apprentissage de situations de valuation de la végétation pâturée pour des éleveurs en transition agroécologique ? *TransFormations : Recherche en éducation et formation des adultes*, 1 (25), pp.97-111. {hal-04109757}
- Girard, N., Magda, D., 2018. Les jeux entre singularité et généricité des savoirs agro-écologiques dans un réseau d'éleveurs, *Revue d'anthropologie des connaissances*, 12, N°2, 2, 199–228. doi: [10.3917/rac.039.0199](https://doi.org/10.3917/rac.039.0199).
- Girard, N., & Magda, D. (2020). The interplays between singularity and genericity of agroecological knowledge in a network of livestock farmers. *Journal of Rural Studies*, 73, 214-224.
- Giroux, N., & Marroquin, L. (2005). L'approche narrative des organisations. *Revue française de gestion*, (6), 15-42.
- Giust-Desprairie, F. (2005). Analyser ses pratiques professionnelles en formation. Analyse psychosociale clinique des pratiques professionnelles. IUFM - Formation de Formateurs - Conférence de consensus 25/01/2006, Edit. CRDP. 9 p.
- Giust-Desprairies, F. (2006). Chapitre 9. La clinique: enjeux d'une position épistémologique. In *De la clinique* (pp. 165-186). De Boeck Supérieur.
- Giust-Ollivier, A. C., & Oualid, F. (2015). *Les groupes d'analyse des pratiques*. Érès.
- Giust-Desprairies, F. (2019). Approche clinique. In *Vocabulaire des histoires de vie et de la recherche biographique* (pp. 280-283). Érès.
- Goleman, D. (1996). *L'intelligence émotionnelle*. Paris: Robert Laffont.

- Gonzalez de Molina M. (2013) Agroecology and Politics. How To Get Sustainability? About the Necessity for a Political Agroecology, *Agroecology and Sustainable Food Systems*, vol. 37, n° 1, 45-59
- Gosset, A., Costalat-Founeau, A. M., Faurie, I., & Misanthrope, Y. (2017). Dynamique Identitaire et insertion professionnelle: le cas de demandeurs d'emploi de longue durée. *Bulletin de psychologie*, 551(5), 339-353.
- Grannec, M. L., Dezat, E., Fiant, A., Le Chénadec, H., Boudes, P., Van Tilbeurgh, V., ... & Christophe, S. (2017). Perception sociale des élevages porcins par différents acteurs du territoire en Bretagne, Auvergne et Centre Val De Loire: comparaison avec d'autres filières. *Journées Rech. Porcine*, 49, 301-306.
- Gueniot F. (2007). Le recueil vidéo : usage de la caméra pour le recueil et la compréhension des savoir-faire. *Cahier des Techniques de l'INRA*, 2007, pp.133-140
- 
- Haegel, F. (2005). Réflexion sur les usages de l'entretien collectif. *Recherches en soins infirmiers*, (4), 23-27.
- Halbwachs, M. (1955). Esquisse d'une psychologie des classes sociales. (Petite bibliothèque sociologique internationale / Sér. B: Les classiques de la sociologie, 2). Paris: Rivière.
- Hazard, L., Couix, N., & Lacombe, C. (2022). From evidence to value-based transition: the agroecological redesign of farming systems. *Agriculture and Human Values*, 39(1), 405-416.
- Heckhausen, H. (1991): Motivation and action Berlin, Springer-Verlag (trad. par P. Leppman de Motivation und Handeln, 2nd. ed., Berlin, Springer-Verlag
- Heckhausen, H., Gollwitzer, P. M. (1987): Thought contents and cognitive functioning in motivational versus volitional states of mind. *Motivation and Emotion*, 11, pp. 101-120.

- Hervieu, B., & Purseigle, F. (2013). *Sociologie des mondes agricoles*. Armand Colin.
- Hogarth, R. M., & Reder, M. W. (1987). *Rational choice: The contrast between economics and psychology*. University of Chicago press.
- Homans, G. C. (1974). *Social behavior: Its elementary forms* (Revised ed.). Harcourt Brace Jovanovich.
- Hostiou N., Carneiro dos Santos Filho J., Pailleux J.-Y. (2014a). QuaeWork : a method to assess work organization (duration and regulation) at farm-scale. 11. Congresso Nordestino de Produção Animal, Nov 2014, Brazil.
- Hostiou, N., Chauvat, S., & Cournut, S. (2014b). Faire face à des questions de travail: les leviers mobilisés par des éleveurs laitiers. *L'agriculture en famille: travailler, réinventer, transmettre*.
- Huguet M. Huguet, M. (1976). Réflexions sur « l'approche clinique » en psycho-sociologie. *Bulletin de psychologie*, 29(322), 450-456.
- Hugon, M., Villatte, A., & Prêteur, Y. (2013). Philippe Malrieu: un modèle de la socialisation-personnalisation. In *Penser la socialisation en psychologie* (pp. 37-51). Érès.

J

- Jacquot, A. L., Gerard, M., Duval, J., & Hostiou, N. (2020, December). Quels effets sur le travail des éleveurs bovins laitiers de l'adoption de pratiques agroécologiques dans l'Ouest de la France?. In 25. *Rencontres Recherches Ruminants* (Vol. 25, pp. 565-569). Institut de l'Elevage-INRAE.
- Jacques-Jouvenot, D. (2014). Le paradoxe de la transmission du métier: le cas des éleveurs. *SociologieS*.

- Janner-Raimondi, M. (2021). Chapitre V. Empathie du chercheur dans la conduite d'entretiens d'adolescents malades chroniques : nécessité d'un encadrement éthique et d'une posture clinique. Dans M. Janner-Raimondi et A. Trouvé (dirs.) *L'engagement éthique en éducation et en recherche* (pp. 95-115). Presses universitaires de Rouen et du Havre. DOI : 10.4000/books.purh.14745
- Jiggins, J. (1993). From technology transfer to resource management. In Proceedings of the XVII International Grassland Congress, Palmerston North, New Zealand.
- Joly, N., Compagnone, C., Béatrice, D., & Lémery, B. (2003, September). Transformations «en actes» d'un groupe professionnel: le cas de l'agriculture. In *Congrès de l'Association Européenne de Sociologie à Murcia*.
- Johnson, A. (1996). 'It's good to talk': the focus group and the sociological imagination. *The sociological review*, 44(3), 517-538.
- Joule R.V. et Beauvois J.L. (1998) La soumission librement consentie, Paris, Presses universitaires de France.
- Jouven, M., Puillet, L., Perrot, C., Poméon, T., Dominguez, J. P., Bonaudo, T., & Tichit, M. (2018). Quels équilibres végétal/animal en France métropolitaine, aux échelles nationale et « petite région agricole » ?. *INRA Productions Animales*, 31(4), 353-364.
- Jouven, M., Stark, F., & Moulin, C. H. (2022a). Agroécologie, élevage et changement climatique. Comment l'élevage européen peut-il agir sur les leviers de l'agroécologie pour faire face au changement climatique ?. *Viandes et Produits Carnés*, 9p.
- Jouven, M., Stark, F., Moulin, C. H., & Viala, P. P. (2022b). Agroécologie, élevage et changement climatique. *Viandes & Produits Carnés*.



- Kalampalakis, N., & Moscovici, S. (2005). Une approche pragmatique de l'analyse Alceste. *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, (2), 15-24.

- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338.
- Kankaraš, M., & Suarez-Alvarez, J. (2019). Assessment framework of the OECD Study on Social and Emotional Skills.
- Kapp, K. W. (1976). *Les couts sociaux dans l'economie de marche:(par) K. William kapp. Trad. de l'anglais par blanche bronstein-vinaver. Pref. d'ignacy sachs.* Flammarion.
- Kerbrat-Orecchioni, C., (2001), *Les actes de langage dans le discours. Théorie et fonctionnement*, Nathan, Paris.
- Kerbrat-Orecchioni, C. (2009). *L'énonciation: de la subjectivité dans le langage.* Armand Colin.
- Kiesler, C.-A. (1971). *The Psychology of Commitment*, Academic Press, New York
- Kilic, S. (2018). Équilibre vie personnelle-vie professionnelle, Soutien social, Engagement et Satisfaction au travail: une analyse des effets médiateurs. *Revue de gestion des ressources humaines*, (1), 23-33)
- Kling-Eveillard, F., Chauvat, S., Dedieu, B., Servièrè, G., & Sabatté, S. (2010). The “Work on livestock farms” network (WLFN): building a new domain of learning and intervention. In *Proceedings of the 9th European IFSA Symposium* (pp. 1158-1168)
- Kling-Eveillard, F., Cerf, M., Chauvat, S., & Sabatté, N. (2012). Le travail, sujet intime et multifacette: premières recommandations pour l'aborder dans le conseil en élevage. *Productions Animales*, 25(2), 211.
- Koczura, M., & Dumont, B. (2021). Accompagner la transition agroécologique des systèmes laitiers de montagne: quels outils d'évaluation prennent en compte la diversité intra-exploitation ?. *INRAE Productions Animales*, 34(1), 47-60.

- Kolstrup, L., Kallioniemi, C., Lundqvist, M., Kymäläinen, P., Stallones, H. R., & Brumby, S. (2013). International perspectives on psychosocial working conditions, mental health, and stress of dairy farm operators. *Journal of agromedicine*, 18(3), 244-255.
- Kostulski, K. (2010). Quelles connaissances pour l'action en clinique du travail ?. In *Agir en clinique du travail* (pp. 27-38). Érès.
- Kostulski, K. (2016). De l'analyse de la communication au travail... à l'analyse des activités dans et par le dialogue. *Performances humaines et techniques, d'hier vers aujourd'hui*, 181-190.
- Kostulski, K. (2016). Langage, dialogue et interactions verbales. In *Psychologie du travail et des organisations* (pp. 271-274). Dunod
- Kuhn T. (1962). La Structure des révolutions scientifiques. Nouvelle édition précédée d'un entretien avec Jean-Pierre Luminet (2018). Champs - Champs sciences. 352 pages
- Q*
- Labatut, J., Munro, I., & Desmond, J. (2016). Animals and organizations. *Organization*, 23(3), 315-329.
- Lacombe, C., Couix, N., & Hazard, L. (2018). Designing agroecological farming systems with farmers: A review. *Agricultural systems*, 165, 208-220.
- Lacroix, A., Mollard, A., Jean, N., & Maamoun, M. (1988). Durée et intensité du travail des agriculteurs dans la crise économique. *Actes et communications*, (3), 45-82.
- Lamboiy, B., & Guillemont, J. (2014). Développer les compétences psychosociales des enfants et des parents: pourquoi et comment ?. *Devenir*, 26(4), 307-325.
- Landais, É., Deffontaines, J. P., & Benoit, M. (1988). Les pratiques des agriculteurs point de vue sur un courant nouveau de la recherche agronomique. *Etudes rurales*, 125-158.

- Lanneau, G. (1984). Fonctions des groupements coopératifs en agriculture dans une période de changement social. *Cahiers du CENECA* (France). Spec. no.28
- Lanneau, G., Bages, R., Bordes, O. (1989). Fonctions des pratiques coopératives dans l'organisation des modes de vie des agriculteurs. *Cahiers du CENECA* (France). Spec. no.36
- Lanneau G. (1998). L'engagement dans l'innovation: genèse d'une transition. Dans Baubion-Broye, *Événements de vie, transitions et construction de la personne*. ERES. « Questions de société », pages 175 à 194
- Lapassade, G. (2002). Observation participante. In *Vocabulaire de psychosociologie* (pp. 375-390). Érès.
- Laurent, C., Maxime, F., Mazé, A., & Tichit, M. (2003). Multifonctionnalité de l'agriculture et modèles de l'exploitation agricole. *Économie rurale*, 273(1), 134-152.
- Lecomte, C. (2013). De l'analyse de pratiques aux pratiques d'analyse dans la recherche clinique. In *La recherche clinique en sciences sociales* (pp. 249-267). Érès.
- Lémery, B. (2003). Les agriculteurs dans la fabrique d'une nouvelle agriculture. *Sociologie du travail*, 45(1), 9-25.
- Lémery, B. (2009). Le développement agricole à l'épreuve d'un nouveau régime de production des savoirs sur le vivant. *Sciences en campagne. Regards croisés, passés et à venir. La Tour d'Aigues: éditions de l'Aube*.
- Lemery, B., Ingrand, S., Dedieu, B., & Dégrange, B. (2005). Agir en situation d'incertitude: le cas des éleveurs de bovins allaitants. *Économie rurale. Agricultures, alimentations, territoires*, (288), 57-69.
- Leplat, J. (1994). Collective activity in work: some lines of research. *Le travail humain*, 209-226

- Leplat, J. (1995). A propos des compétences incorporées. *Éducation permanente*, (123), pp-101.
- Leplat, J., & Cuny, X. (1974). Les accidents du travail Paris, puf, coll.«. *Que sais-je*, (1591), 5-97.
- Leplat J., Cuny X. (1977). Introduction à la psychologie du travail, Paris, Presses universitaires de France
- Levy-Leboyer, C. (2001). *La motivation dans l'entreprise: modèles et stratégies*. Editions d'organisation.
- Lévy-Leboyer, C. (2006). La motivation au travail. Modèles et stratégies, 3.
- Lhuilier, D. (2006). Clinique du travail: enjeux et pratiques. *Pratiques psychologiques*, 12(2), 205-219.
- Lhuilier, D. (2010). Les « risques psychosociaux »: entre rémanence et méconnaissance. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 10(2), 11-28
- Lhuilier, D. (2010). L'invisibilité du travail réel et l'opacité des liens santé-travail. *Sciences sociales et santé*, 28(2), 31-63.
- Lhuilier, D. (2011). Suicide et travail. *Revue du Praticien (La)*, (61).
- Lhuilier, D. (2012). Introduction à l'oeuvre de Claude Veil. *Vulnérabilités au travail*, 9-51.
- Lhuilier, D. (2013). Introduction à la psychosociologie du travail. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 15(1), 11-30.
- Lhuilier, D. (2015). Cliniques du travail. In *Perspectives en clinique du travail* (pp. 246-269). Érès.

- Lhuilier, D. (2019). Équipe, groupe ou collectif de travail? Construire le « faire ensemble ». In *Faire équipe* (pp. 51-66). Érès.
- Lhuilier, D. (2021). L'individualisation du travail au cœur de la psychologisation. In *Les servitudes du bien-être au travail* (pp. 53-68). Érès.
- Liénard, G., Cordonnier, P., & Boutonnet, J. P. (1992). Exploitations et systèmes de production d'herbivores. Importance, évolution, questions. *Productions Animales*, 5(1), 59-85.
- Lipp, A. (2016). *Question socialement vive et développement du pouvoir d'action des enseignants et des élèves: la question du bien-être animal en élevage dans les lycées professionnels agricoles* (Doctoral dissertation, Université Toulouse le Mirail-Toulouse II).
- Lossouarn, J. (2003). Stratégies dans les filières animales. *INRAE Productions Animales*, 16(5), 317-324.
- Loubère, L., et Ratinaud, P. (2014, 19 février). Documentation IRaMuTeQ 0.6 alpha 3 version 0.1. Iramuteq.org. Consulté le 9/02/2022 sur http://iramuteq.org/documentation/fichiers/documentation_19_02_2014.pdf
- Lourel, M., & Mabire, C. (2008). Le déséquilibre efforts-récompenses et les débordements entre vie au travail, vie privée chez les éleveurs laitiers: leurs effets sur l'épuisement professionnel. *Santé publique*, 20(hs), 89-98.
- Lusson, J. M., & Coquil, X. (2016). Transitions vers des systèmes autonomes et économes en intrants avec élevages de bovins: freins, motivations, apprentissages. *Innovations Agronomiques*, 49, 353-364.
- 

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

- Madelrieux, S., Dasse, F., Macquart, C., Depoudent, C., Pupin-Ruch, M., Destrez, A., ... & Tourne, M. (2015). Transformation des conditions de travail en élevage et santé au travail. In *4èmes Rencontres Nationales Travail en Elevage* (p. 4).
- Mahy, I. (2008). « Il était une fois... » Ou la force du récit dans la conduite du changement. *Communication & Organisation*, 33(1), 50-60.
- Magda, D., Girard, N., Angeon, V., Cholez, C., Raulet-Croset, N., Sabbadin, R., ... & Peyrard, N. (2019). A plurality of viewpoints regarding the uncertainties of the agroecological transition. *Agroecological transitions: From theory to practice in local participatory design*, 99-120.
- Magdelaine, P., Roguet, C., Dockes, A. C., & Delanoue, E. (2018). Les controverses sur l'élevage. Principaux enseignements du projet ACCEPT. *Revue TeMA*, (47), 1-9.
- Malanski, P. D., Ingrand, S., & Hostiou, N. (2019). A new framework to analyze changes in work organization for permanent employees on livestock farms. *Agronomy for Sustainable Development*, 39(1), 12.
- Malewska-Peyre, H., & Tap, P. (1991). Les enjeux de la socialisation. In *La socialisation de l'enfance à l'adolescence* (pp. 7-18). Presses Universitaires de France.
- Mainpin, A. M., Minary, J. P., & Boutanquoi, M. (2016). Maman travaille chez moi avec d'autres enfants.... *Nouvelle revue de psychosociologie*, 21-34.
- Malrieu, P. (1973). La socialisation. In H. Gratiot-Alphandéry & R. Zazzo (Eds.), *La formation de la personnalité : Tome 5 du Traité de Psychologie de l'enfant* (pp. 9-234). Paris : Presses Universitaires de France
- Malrieu, P. (1976). Etude génétique de la construction du sujet. *Psychologie et éducation*, 1, pp-3.
- Malrieu, P. (1977a). Place du langage dans l'interstructuration du sujet et des institutions. *Psychologie et éducation*, 4, pp-65.

- Malrieu, P. (1977b). La notion d'interstructuration du sujet et des institutions. *HOMO, Journal of Comparative Human Biology*, 1977, XVI (7), pp. 7-23. halshs-01222987
- Malrieu, P. (1979a). La crise de personnalisation. *Psychologie et éducation*, 3(3), pp-1.
- Malrieu, P. (1979b). Personne et personnalisation chez Henri Wallon. *Enfance*, 32(5), pp-381.
- Malrieu P. (1984). Langage et subjectivation chez le jeune enfant. *Psychologie et éducation*, 1984, vol. VIII, 3, p. 7- 26
- Malrieu, P. (1989). Pour une étude interdisciplinaire des changements sociaux. *Dynamiques sociales et changements personnels*, pp-257.
- Malrieu, P. (2001). Intersubjectivation dans la triade. In *La problématique paternelle* (pp. 115-122). Érès.
- Malrieu (2003). La construction du sens dans les dires autobiographiques, ERES.
- Malrieu, P. (2013). La notion d'interstructuration du sujet et des institutions. In *Penser la socialisation en psychologie* (pp. 187-204). Érès.
- Markova, I., Zittoun, T., & Orfali, B. (2004). Langage et communication en psychologie sociale: dialoguer dans les focus groups. *Bulletin de psychologie*, 57(471), 231-236.
- Martin-Canizarès, C., Mègemont, J. L., & Dupuy, R. (2009). Approche systémique et interindividuelle des rapports travail/hors travail: rôle des processus de reconnaissance dans une situation de reconversion professionnelle. *Pratiques psychologiques*, 15(2), 255-270.
- Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2012). Introduction. L'orientation scolaire et professionnelle en Suisse. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (41/2).

- Masdonati, J., & Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles: Processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (41/2).
- Mayen, P. (2016). Apprendre à produire autrement: quelques conséquences pour former à produire autrement. *Pour*, (4), 97-116.
- Mauss, M. (1934). « Les techniques du corps ». Article originalement publié *Journal de Psychologie*, XXXII, ne, 3-4, 15 mars - 15 avril 1936. Communication présentée à la Société de Psychologie le 17 mai 1934.
- Mead, G. H. (1963). L'esprit, le soi et la société. *Revue française de sociologie*, 4(2), 224.
- Mègemont, J. L., & Baubion-Broye, A. (2001). Dynamiques identitaires et représentations de soi dans une phase de transition professionnelle et personnelle. *Connexions*, (2), 15-28.
- Mègemont, J. L., & Le Blanc, A. (2006). Variations de l'estime de soi au cours d'une mobilité professionnelle ascendante et valorisation des domaines de vie: Approche systémique: Significations du travail et rôles de vie: perspectives dialectiques et stratégiques. *Carriérologie (Montréal)*, 10(3-4), 527-543.
- Mendras H. (1970). *La fin des paysans. Changement et innovations dans les sociétés rurales françaises*, Paris, SEDEIS, 1967, 361 p., réédition : collection U2, Paris, Librairie Armand Colin, 1970, 308 p
- Mer, R., Moyon P. (2018). *Dans la tête d'un jeune agriculteur*. Editeur; Skol Vreizh
- Mérineau, S., Roberge, V., Provost Savard, Y., Najem, J., & Londei-Shortall, J. (2020). Soutien social et bien-être psychologique au travail. *Humain et Organisation*, 6(1), 18-30.
- Meynard, J.-M., 2017. L'agroécologie, un nouveau rapport aux savoirs et à l'innovation, OCL, 24, 3, D303. doi: [10.1051/ocl/2017021](https://doi.org/10.1051/ocl/2017021).

- Michaud, A. (2023). Les prairies au cœur de la transition agroécologique des systèmes d'élevage de ruminants. *Le Nouveau Praticien Vétérinaire élevages & santé*, 15(54), 38-43.
- Ministère de l'agriculture et de l'alimentation (2023). Rapport du service Etudes économiques et prospective des Chambres d'agriculture France « Regards d'avenir sur l'élevage en France ». https://chambres-agriculture.fr/fileadmin/user_upload/National/FAL_commun/publications/National/rapport-elevage1-web.pdf
- Miossec, Y. (2017). Donner des consignes à un sosie et adopter un autre regard sur les possibilités de développement des manières d'agir au travail. Elements de réflexion à partir d'une intervention en santé au travail. *Horizontes Antropológicos*, 35(3), 38-57.
- Miossec, Y., & Clot, Y. (2011). Le métier comme instrument de protection contre les risques psychosociaux au travail: le cas d'ingénieurs managers de proximité. *Le travail humain*, 74(4), 341-363
- Miossec, Y., & Clot, Y. (2015). Le collectif de travail: entre fragilité et ressource. In *Les risques du travail* (pp. 147-154). La Découverte.
- Miossec, Y., Donnay, C., Pelletier, M., & Zittoun, M. (2010). Le développement du métier: une autre voie de prévention... des risques psychosociaux? L'exemple d'une coopération entre médecins et psychologues du travail. *Nouvelle revue de psychosociologie*, (2), 195-208.
- Mirabal-Cano, M., Chrétien, F., & Girard, N. (2024). Formaliser les conceptualisations pragmatiques de professionnels, leur diversité et leur évolution pour re-concevoir des formations. Le cas de la gestion du pâturage en élevage. *Activités*, (21-1).
- Molinier, P., & Flottes, A. (2012). Travail et santé mentale: approches cliniques. *Travail et emploi*, (129), 51-66.
- Molinier, P., & Porcher, J. (2015). À l'envers du bien-être animal. In *Perspectives en clinique du travail* (pp. 69-94). Érès.

- Montada, L., & Kals, E. (2000). Political implications of psychological research on ecological justice and proenvironmental behaviour. *International Journal of Psychology*, 35(2), 168-176.
- Moscovici S., Doise (1992). *Dissensions et consensus*. Une théorie générale des décisions collectives, Paris, PUF.
- Moulin C., Compaore N., Chauvat S., Cayon M., Zanchi E., Dubreuil M.-L. (2022). 25 ans de travaux partenariaux de R&D sur le travail en élevage : récit d'impact et conséquences sur l'évolution des métiers. Rencontre autour des Recherches sur les Ruminants, 2022, 26.
- Muller P., Faure A., Gerbaux F. (1989). Les entrepreneurs ruraux, Paris/ Grenoble, Éditions L'Harmattan/Université des sciences sociales de Grenoble, 1989, 189 p
- Mullet, É., Cossin, S., Ihalouine, F., & Thomas, B. (2002). La mobilité « européenne » des jeunes: déterminants émotionnels, attitudinaux et circonstanciels. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (31/3).



- Ollivier, G., & Bellon, S. (2013). Dynamiques paradigmatiques des agricultures écologisées dans les communautés scientifiques internationales. *Natures sciences sociétés*, 21(2), 166-181.
- Olry-Louis, I. (2008). Processus dialogiques de l'accompagnement: le cas des interactions de tutelle. *Pratiques psychologiques*, 14(3), 405-420.
- Olry-Louis, I. (2015). Activité dialogique et micro-improvisations en entretien de conseil en orientation. *Activités*, 12(12-1).

- Olry-Louis, I. (2018). Expression and management of emotions in career counselling interactions. *British Journal of Guidance & Counselling*, 46(5), 616-631.
- Olry-Louis, I. (2020). Les émotions, un point aveugle dans les interactions de conseil en orientation. *Questions de communication*, 38(2), 467-496.
- Olry-Louis, I., & Arnoux-Nicolas, C. (2022). Le sens des transitions et des bifurcations professionnelles. Éditions In Press.
- Olry-Louis, I., & Soidet, I. (2020). Faire parler l'expérience étudiante en orientation pour soutenir la capacité à s'orienter. *Pratiques psychologiques*, 26(4), 317-346.
- Ogor Y. (2017). *Le paysan impossible, récit de luttes*. Les éditions du Bout de la Ville.
- Osty P.-L. (1978). L'exploitation agricole vue comme un système. Diffusion de l'innovation et contribution au développement. BTI 326. pp.43-49
- 
- Pailleux, J. Y. J. Y., Coutarel, F., Coquil, X., Cerf, M., & Lusson, J. M. (2023). Une approche globale pour mieux comprendre les situations de travail en agriculture: L'outil « Schéma des 5 carrés Transaé ». *NOV'AE*, 1-12.
- Palmade, J., & Aymard, N. (2003). *L'incertitude comme norme: identités et parcours professionnels*. Presses universitaires de France.
- Palti, J. (1981). Cultural practices and infectious crop diseases. Springer-Verlag, Berlin. 243 pp.
- Peyraud Peyraud, J. L., Aubin, J., Barbier, M., Baumont, R., Berri, C., Bidanel, J. P., ... & Santé-Lhoutellier, V. (2020). *Réflexion prospective interdisciplinaire Science pour les élevages de demain. Rapport de synthèse* (Doctoral dissertation, INRAE).

-
- Pflimlin, A., Faverdin, P., & Béranger, C. (2009). Un demi-siècle d'évolution de l'élevage bovin. Bilan et perspectives. *Fourrages* (200), 429-464.
- Pignal A.C., Blondel L., Boulet A. (2017). Vivre et accompagner la transition agroécologique en collectif. Éléments d'analyse, expériences et outils issus du projet CAP VERT. FNCUMA (<https://mayenne.cuma.fr/ressources/>)
- Porcher, J. (1999). Étude des représentations du métier et des animaux chez les éleveurs salariés de la Bergerie nationale de Rambouillet. *Anthropozoologica*, 28, 21-34.
- Porcher, J. (2002a). « Tu fais trop de sentiment », « Bien-être animal », répression de l'affectivité, souffrance des éleveurs. *Travailler*, (2), 111-134.
- Porcher, J. (2002b). *Éleveurs et animaux. Réinventer le lien*. Préface de Boris Cyrulnik. Paris, PUF/Le Monde, 2002, XIV-301 p
- Porcher, J. (2003a). 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. (2003b). « L'histoire première, c'est d'aimer les bêtes » place de la relation entre hommes et animaux dans l'organisation du travail en élevage. *Communication et organisation. Revue scientifique francophone en Communication organisationnelle*, (23).
- Porcher, J. (2010). Contagion de la souffrance entre travailleurs et animaux en production porcine industrielle. *Le Courrier de l'environnement de l'INRA*, 58(58), 5-19.
- Porcher J. (2010). Contagion de la souffrance entre travailleurs et animaux en production porcine industrielle. *Le Courrier de l'environnement de l'INRA*, 58(58), 5-19.
- Porcher, J. (2014). *Éleveurs et animaux, réinventer le lien*. PuF.
- Porcher, J. (2019). Quelle place pour la psychodynamique du travail dans les recherches sur les relations entre humains et animaux en SHS ?. *Travailler*, (1), 53-60.

- Porcher J., Molinier P., (2015). À l'envers du bien-être animal. Enquête de psychodynamique du travail auprès de salariés d'élevages industriels porcins. In Clot Y. Lhuilier D. (ed), 2015. Perspectives en clinique du travail. Editions Eres
- Poussin, N. (2014). Développement des sentiments au travail : dialogues sur l'efficacité et l'utilité chez les médecins du travail. Thèse pour le doctorat de psychologie. Paris : Cnam
- Poussard, E. (2022). La santé psychique et les voies de dégageement pour alléger la charge mentale en agriculture. Comité technique du RMT « Travail et agriculture », Paris.
- Poussard, E. (2023). La santé psychique des agriculteurs dans les pratiques alternatives au modèle conventionnel. Séminaire RIU INRAE « Nouvelles formes de travail en agriculture », 29 septembre 2023, Clermont-Ferrand.
- Privat, J. M., & Scarpa, M. (2019). Dialogisme (Bakhtine). *Pratiques. Linguistique, littérature, didactique*, (183-184).
- Prost, M., Prost, L., & Cerf, M. (2017). Les échanges virtuels entre agriculteurs: un soutien à leurs transitions professionnelles ?. *Raisons éducatives*, (1), 129-154.
- Prot, B. (2015). La fonction du clinicien dans les méthodes de clinique de l'activité. In *Perspectives en clinique du travail* (pp. 34-54). Érés.
- Prot, B., & Miossec, Y. (2007). Le conflit et l'intrus en clinique de l'activité. *Le Télémaque*, 31(1), 63-80.
- Purseigle, F., Nguyen, G., & Blanc, P. (2017). *Le nouveau capitalisme agricole. De la ferme à la firme*. Sciences Po (Les Presses de).



- Ratinaud, P., & Marchand, P. (2015). Des mondes lexicaux aux représentations sociales. Une première approche des thématiques dans les débats à l'Assemblée nationale (1998-2014). *Mots. Les langages du politique*, (108), 57-77.
- Rattin, S. (1999). Deux exploitants individuels sur cinq vivent seuls ou uniquement avec leur conjoint. *Agriste, Les Cahiers*, 46, 45-55.
- Reboud, X., & Hainzelin, É. (2017). L'agroécologie, une discipline aux confins de la science et du politique. *Natures Sciences Sociétés*, (Supp4), 64-71.
- Reinert, M. (1990). Alceste une méthodologie d'analyse des données textuelles et une application: Aurelia De Gerard De Nerval. *Bulletin of Sociological Methodology/ Bulletin de méthodologie sociologique*, 26(1), 24-54.
- Reinert, M. (1993). Les "mondes lexicaux" et leur "logique" à travers l'analyse statistique d'un corpus de récits de cauchemars. In: *Langage et société*, n°66 ; pp. 5-39;
- Reinert, M. (2008). Mondes lexicaux stabilisés et analyse statistique de discours. *Texte-Revue de critique et de théorie littéraire*, 981-993.
- Ricoeur, P., & Jarczyk, G. (1991). Soi-même comme un autre. *Rue Descartes*, (1/2), 225-237.
- Rogers, C. R., Kirschenbaum, H., & Henderson, V. L. (2013). *L'approche centrée sur la personne*. Éditions Ambre.
- Perez-Roux, T. (2014). Transition professionnelle. A. Jorro (dir.) Dictionnaire des concepts de la professionnalisation. De Boeck, pp.321-324. fahal-01716605
- Ryschawy, J., Tichit, M., Bertrand, S., Allaire, G., Plantureux, S., Aznar, O., ... & Disenhaus, C. (2015). Comment évaluer les services rendus par l'élevage? Une première approche méthodologique sur le cas de la France. *INRAE Productions Animales*, 28(1), 23-38.



- St-Onge, S., Renaud, S., Guérin, G., & Caussignac, É. (2002). Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille. *Relations industrielles*, 57(3), 491-516.
- Salmona, M. (1976). Les rapports de l'homme et du produit dans le travail agricole. Analyse des investissements affectifs, cognitifs et posturaux du producteur lié au produit – réponse pédagogiques. Colloque d'éthno science. CNRS, Paris. 20 pages
- Salmona, M. (1977). Caractéristiques du métier d'agriculteurs- composantes affectives et cognitives du travail du maraîcher et de l'éleveur –réponses pédagogiques. Communication au 1er colloque d'ergonomie agricole. Rodez, mai 1977
- Salmona, M. (1986). Question d'épistémologie, d'éthique et d'action/formation sur l'analyse du travail avec la nature et les travailleurs de la nature et du vivant. Colloque « diversification des modèles de développement ruraux ». Commission Plantes-animal-troupeau. Avril 1986
- Salmona M. (1994a). *Souffrances et résistances des paysans français*, Paris, Éditions L'Harmattan.
- Salmona M. (1994b). Les paysans français - le travail, les métiers, la transmission des savoirs. Éditions L'Harmattan. 371p.
- Salmona, M. (2010). Une pensée de l'action avec la nature et le vivant: la Métis et Jean-Pierre Vernant. In *Agir en clinique du travail* (pp. 185-202). Érès.
- Salmona M. (2003). Les champs de la détresse. Extrait de l'almanach 2003. Agrobiosciences. p.43-47
- Salmona, M., & De Vries, H. (1974). Pour une psychologie du travail agricole: résultats d'une étude psychologique de l'éleveur ovin et applications pédagogiques. *Économie rurale*, 101(1), 43-50.

- Sandoval, A. (2020). Les dynamiques d'engagement et de désengagement au travail: contribution à leur conceptualisation en clinique du travail à partir d'une intervention dans un service public de la propreté (Doctoral dissertation, HESAM Université).
- Schwartz, Y. (2004). La conceptualisation du travail, le visible et l'invisible. *L'Homme et la société*, (2), 47-77
- Scheller, L. (2001). L'expérience du travail dans le cadre dialogique. *Travailler*, 6(2), 71-88.
- Scheller, L. (2004). Clinique de l'activité et conflits dans le travail. *Bulletin de psychologie*, 57(469), 99-103.
- Scheller, L. (2007). Chapitre 4. Clinique de l'activité et élaboration de conflits dans le travail: une méthode d'action. In *Paroles de praticiens et description de l'activité* (pp. 89-109). De Boeck Supérieur.
- Scheller, L. (2013). Travail, affects, activité transférentielle. *Activités*, 10(10-2).
- Scheller, L. (2022). *La force collective de l'individu*. la Dispute.
- Scheller L. (2022). Clinique de l'activité et transformations du rapport au travail. Cadres. pages 17-23
- Scheller, L., & Clot, Y. (2001). Comment la pensée se réalise dans l'activité de travail. In F. Hubault (Ed.), *Comprendre que travailler c'est penser, un enjeu industriel de l'intervention ergonomique*. Toulouse: Octares
- Schoon, I. (2021). Towards an integrative taxonomy of social-emotional competences. *Frontiers in Psychology*, 12, 515313.
- Schurmans, M. N. (2003). *Les solitudes*. Presses universitaires de France.

-
- Scoones, I., Leach, M., Smith, A., Stagl, S., Stirling, A., & Thompson, J. (2007). Dynamic systems and the challenge of sustainability (STEPS Working Paper 1). Brighton: STEPS Centre.
- Sencébé, Y. (2021). Agribashing. La (dis) qualification de la critique au temps de la transition agroécologique. *Vocabulaire critique et spéculatif des transitions*.
- Sens S., Sens, S., & Soriano, V. (2001). *Parlez-moi d'élevage: analyse de représentations d'éleveurs*. Educagri Editions.
- Sensevy, G., Mercier, A., & Schubauer-Leoni, L. (2001). Vers un modèle de l'action didactique du professeur. A propos de la course à 20. *Recherches En Didactique Des Mathématiques*, 20(3), 263–304. <https://revue-rdm.com/2001/vers-un-modele-de-l-action/>
- Servière, G., Balay, C., & Cournut, S. (2019a). Sociel-La durabilité sociale des exploitations d'élevage dans leurs territoires. *Innovations Agronomiques*, 71, 109-121.
- Servière G., Chauvat S., Hostiou N., Cournut S. (2019b). Le travail en élevage et ses mutations. *Inrae PA*. 32 (1), pp 13-24.
- Sevilla Guzmán, E., & Woodgate, G. (2013). Agroecology: Foundations in agrarian social thought and sociological theory. *Agroecology and Sustainable Food Systems*, 37(1), 32-44.
- Simondi, É. (2008). La clinique: d'un positionnement épistémologique à un processus méthodologique de recherche en travail social. *Pensée plurielle*, (3), 75-84.
- Sivadon, P. (1952). « Psychopathologie du travail », *L'évolution psychiatrique*, 3, 441-474.
- Slimi, C., Cerf, M., Prost, L., & Prost, M. (2019, September). Le partage d'expériences, une ressource clé pour accompagner les transitions agroécologiques des agricultrices ?. In *54. Congrès International de la Société d'Ergonomie de Langue Française" Comment contribuer à un autre monde?"*. Société d'Ergonomie de Langue Française.

- Slimi, C., Prost, M., Cerf, M., & Prost, L. (2022). Les échanges entre agriculteurs dans un contexte de transition agroécologique. Une analyse à partir de l'étayage de l'enquête sur les situations de travail. *Revue d'anthropologie des connaissances*, 16(16-2).
- Slimi, C. (2022). *La transformation des situations des agriculteurs et agricultrices en transition agroécologique: analyse du soutien des collectifs de pairs par le prisme de la théorie de l'enquête* (Doctoral dissertation, AgroParisTech).
- Soriano, V. (1988). L'imaginaire et l'affectif en jeu dans la réussite économique. Les relations homme-animal. *Pour une agriculture diversifiée, Paris, L'Harmattan*, 75-82.
- Soussana, J.-F. (2020). Changement climatique et élevage. Enseignements du rapport spécial du GIEC sur le changement climatique et les terres. *Renc. Rech. Ruminants*, 2020, 25
- Spoljar, P. (2015). Modernisation de l'agriculture et santé mentale: les contradictions au travail. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, (17-1).
- Spoljar, P., & Leruse, L. (2024). L'accompagnement des agriculteurs/éleveurs en difficulté: le dispositif spécifique de l'association wallonne Agricall. *Le travail humain*, 87(2), 127-158.
- Spoljar P., Dupré L., Depoudent C. (2024). *Construire, perdre, retrouver le sens du travail en agriculture*. Educagri Editions / Collection : Références
- Stassart P. M., Baret P., Grégoire J.-C., et al. (2012). « L'agroécologie : trajectoire et potentiel pour une transition vers des systèmes alimentaires durables », in Vandam D., Streith M., Nizet J. al., *Agroécologie. Entre pratiques et sciences sociales*, Dijon, Educagri, pp. 25



- Tabassomi, S., Rapiou, A., Perrot, C., Prevost, P., & Agreenium, A. (2024). Innovations agronomiques 93 (2024), 64-74 Les Non Issus du Milieu Agricole (NIMA) dans la

diversité des installations en agriculture et leur rôle dans la diversité des systèmes agricoles

- Tap, P., Esparbes-Pistre, S., & Sordes-Ader, F. (1997). Identité et stratégies de personnalisation. *Bulletin de psychologie*, 50(428), 185-196.
- Tardy, A., Daguzan, A., Garès, A., Lesieur, A., Le Barbenchon, E., Sambuc, R., ... & Lagouanelle-Simeoni, M. C. (2022). Transférabilité et fonctions-clés d'un programme de développement des compétences psychosociales en milieu scolaire: le PROgramme de Développement Affectif et Social (PRODAS). *Devenir*, 34(3), 301-323.
- Taylor F.W. (1957). *La direction scientifique des entreprises*. Dunod
- Temple, L., Chiffolleau, Y., Touzard, J.-M. (2018). Une histoire de l'innovation et de ses usages dans l'agriculture. Dans Faure, G., Chiffolleau, Y., Goulet, F., Temple L., Touzard J.-M. (dirs.), *Innovation et développement dans les systèmes agricoles et alimentaires* (pp.19-37). Editions Quaé
- Terrier, M. (2013). *Les réalités de l'exploitation agricole familiale au prisme du temps long. Proposition d'un cadre d'analyse interdisciplinaire et illustrations en exploitations d'élevage bovin lait dans le Vercors* (Doctoral dissertation, Doctorat de zootechnie des systèmes d'élevage et de sociologie, Institut des Sciences et Industries du Vivant et de l'Environnement (AgroParisTech))
- Theureau, J. (2006). *Le cours d'action. Méthode développée*. Toulouse : Octarès.
- Thibauville, S., Castel, D., Vallery, G. (2017). Les émotions en contexte de reconversion professionnelle: revue de questions et pistes de recherche. *L'orientation scolaire et professionnelle*. 46(3), 455-481
- Thorel, P., & Vonthron, A. M. (2017). Chapitre 7. Mobilité de carrière à l'international: la transition psychosociale du retour d'expatriation professionnelle. In *Les transitions professionnelles* (pp. 189-213). Dunod.

- Tixier-Boichard, M., & Coulon, J. B. (2013). 5. Élevage: comment prendre en compte les trois piliers de la durabilité ?. *Le Développement durable à découvert*, 150-151
- Toffolini, Q., Cardona, A., Casagrande, M., Dedieu, B., Girard, N., & Ollion, E. (2019). Agroecology as farmers' situated ways of acting: a conceptual framework. *Agroecology and Sustainable Food Systems*, 43(5), 514-545.
- Toledo, V. M. (2011). La agroecología en Latinoamérica: tres revoluciones, una misma transformación. *Agroecología*, 6, 37-46.
- Tordjman Hélène (2023), « L'urgence de sortir de l'agriculture industrielle » in Philippe Boursier et Clémence Guimont (dir.), *Écologies. Le vivant et le social*. Paris, La Découverte, « Hors collection Sciences Humaines », 2023, p. 223–230.
- Tubiello, F. N., Salvatore, M., Córdor Golec, R. D., Ferrara, A., Rossi, S., Biancalani, R., ... & Flammini, A. (2014). Agriculture, forestry and other land use emissions by sources and removals by sinks. *Rome, Italy*.
- 
- Van Dam, D., Streith, M., Nizet, J., & Stassart, P. (2012). *Agroécologie: entre pratiques et sciences sociales*. Educagri éditions.
- Van der Maren, J. M., & Yvon, F. (2009). L'analyse du travail, entre parole et action. *Recherches qualitatives, Hors série*, 7, 42-63.
- Veil, C. (1964). *L'hygiène mentale du travail*, Paris, Le François.
- Veil, C. (1957), « Phénoménologie et travail », *L'évolution Psychiatrique*, 4, 693-721.

- Vergote, M. H., & Tanguy, C. (2021). Collectifs d'échanges de pratiques pour écologiser l'agriculture: éclairer les difficultés d'une approche volontaire. *Développement durable et territoires. Économie, géographie, politique, droit, sociologie*, 12(1).
- Veysset, P., Bébin, D., & Lherm, M. (2005). Adaptation to Agenda 2000 (CAP reform) and optimisation of the farming system of French suckler cattle farms in the Charolais area: a model-based study. *Agricultural Systems*, 83(2), 179-202.
- Vygotski, L. S. (2005). Psychologie de l'art. *Lectures, Les rééditions*.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes* (Vol. 86). Harvard university press.
- Vygotsky, L. S. (1977). The development of higher psychological functions. *Soviet Psychology*, 15(3), 60-73.
- Vygotsky V. (1985). *Pensée et langage*. Paris : Éditions sociales.
- Vygotski, L.S. (2004). Psychologie concrète de l'homme. In M. Brossard, Vygotski. *Lectures et perspectives de recherche en éducation*. Villeneuve d'Ascq : Septentrion. (Manuscrit rédigé en 1929).
- 
- Wallon, H. (1959). Les milieux, les groupes et la psychogenèse de l'enfant. *Enfance*, 12(3), 287-296.
- Weber, M. (1976). Caractéristiques de la bureaucratie. *Arguments, La Bureaucratie, UGE*, 46-47.
- Weiss, K., Moser, G., & Germann, C. (2006). Perception de l'environnement, conceptions du métier et pratiques culturelles des agriculteurs face au développement durable. *European review of applied psychology*, 56(2), 73-81.

Wezel, A., Bellon, S., Doré, T., Francis, C., Vallod, D., & David, C. (2009). Agroecology as a science, a movement and a practice. A review. *Agronomy for sustainable development*, 29, 503-515.

Wezel, A., & Peeters, A. (2014). Agroecology and herbivore farming systems-principles and practices. *Options Méditerranéennes. Série A: Séminaires Méditerranéens*, 109, 753-767.

Wilkinson, S. (1999). Focus groups: A feminist method. *Psychology of women quarterly*, 23(2), 221-244.

Y

Yvon F. & Clot Y. (2004). « Apprentissage et développement dans l'analyse du travail enseignant », *Psychologia da Educacao*, vol. XIX, p. 11-38.

Z

Zaouche Gaudron, C., Ricaud-Droisy, H., & Malrieu, P. (2004). Rapports aux autres multiples et différenciateurs dans le processus de socialisation. *Bulletin de psychologie*, 57(469), 117-121.

Zimmermann, K. F. (1996). European migration: Push and pull. *International Regional Science Review*, 19(1-2), 95-128.

Zittoun, T., & Perret-Clermont, A. N. (2001). Contributions à une psychologie de la transition. Communication présentée au Congrès international de la Société suisse pour la recherche en éducation (SSRE) et de la Société suisse pour la formation des enseignantes et des enseignants (SSFE).

Zufferey, S., & Moeschler, J. (2012). 1. Introduction à la sémantique et à la pragmatique. *Essais*, 7-22.

Index des tableaux

Tableau 1 : Les 13 principes agroécologiques (source : rapport HLPE14, 2019, p.49) _____	13
Tableau 2 : Evolutions des exploitations agricoles entre 2010 et 2020 (source : Service d'Etudes économiques et prospective Chambres d'agriculture France, 2023) _____	21
Tableau 3 : Caractéristiques socioprofessionnelles des éleveurs enquêtés et de leurs exploitations _____	105
Tableau 4 : Répartition des éleveurs rencontrés par sexes _____	106
Tableau 5 : Répartition des éleveurs rencontrés par tranches d'âges _____	106
Tableau 6 : Répartition des exploitations enquêtées par départements occitans _____	106
Tableau 7 : Répartition des exploitations enquêtées par filière de production _____	106
Tableau 8 : Répartition des exploitations enquêtées par types de production _____	106
Tableau 9 : Fréquence d'apparition de segments de texte de chaque éleveur et K _{hi} ² significatifs par classe de la CHD _____	136
Tableau 10 : Formes significativement présentes pour le classe 9 _____	140
Tableau 11 : Formes significativement présentes pour le classe 6 _____	141
Tableau 12 : Formes significativement présentes pour le classe 5 _____	141
Tableau 13 : Formes significativement présentes pour le classe 10 _____	142
Tableau 14 : Formes significativement présentes pour les classes 1 et 2 _____	144
Tableau 15 : Formes significativement présentes pour les classes 3 et 4 _____	148
Tableau 16 : Formes significativement présentes pour la classe 11 _____	156
Tableau 17 : Formes significativement présentes pour la classe 7 _____	162
Tableau 18 : Formes significativement présentes pour la classe 8 _____	168

Index des figures

Figure 1 : <i>Articulation des 10 éléments de l'agroécologie (source : guide FAO, 2018, p.12)</i> _____	14
Figure 2 : <i>Les six groupes de principes des systèmes d'élevage agroécologique d'herbivore (source : Wezel & Peters, 2014, p.757)</i> _____	17
Figure 3 : <i>Les sept catégories de pratiques agroécologiques liées aux systèmes agricoles herbivores et leurs liens entre elles (source : Wezel & Peters, 2014, p.758).</i> _____	18
Figure 4 : <i>Les trois dimensions du travail en élevage (source « Organisation du travail et sens du métier en Chauvat & Cournut, 2014).</i> _____	32
Figure 5 : <i>Temporalité et trajectoire des transitions des systèmes agricoles (sources « Vivre et accompagner la transition agroécologique en collectif », Pignal, Blondel et Boulet., 2017)</i> _____	43
Figure 6 : <i>Evolution des termes sur le travail, employés dans la revue Le Travail humain de 1933 à 2016, selon Cuwillier et al. (2018)</i> _____	62
Figure 7 : <i>Les différentes approches en psychologie du travail (Source : cours de Y. Clot, 2009)</i> ____	63
Figure 8 : <i>Activité dirigée et médiatisée (D'après Fernandez, 2004 ; Kloetzer & Clot, 2016)</i> ____	67
Figure 9 : <i>Le dispositif de recueil des données en trois temps</i> _____	111
Figure 10 : <i>Illustrations des conditions de réalisation des entretiens in situ</i> _____	114
Figure 11 : <i>Présentation du déroulement de la séance d'analyse des pratiques</i> _____	122
Figure 12 : <i>Classification Hiérarchique Descendante du discours des éleveurs rencontrés</i> _____	135
Figure 13 : <i>Analyse Factorielle des Correspondances représentant les différentes classes de discours</i> _	135
Figure 14 : <i>Dendrogramme de la CHD indiquant les formes actives principales associées à chaque classe et leur nomination par l'analyse pragmatique</i> _____	137
Figure 15 : <i>Les dimensions prescriptives de l'activité professionnelle</i> _____	139
Figure 16 : <i>Les dimensions psychosociales du réel de l'activité des éleveurs</i> _____	143
Figure 17 : <i>Les dimensions psychosociales du réel de l'activité des éleveurs, sous-groupe B de classes</i>	161

Annexes

Sommaire des annexes

ANNEXE 1 : PROGRAMMES DES JOURNEES NATIONALES DE L'INTERAFOCG	282
ANNEXE 2 : PROGRAMMES DES FORMATIONS SUIVIES	285
ANNEXE 2.1 : REUSSIR SA CONVERSION VERS L'AGRICULTURE BIOLOGIQUE	285
ANNEXE 2.2 : TRAVAIL ET TRANSITION : ACCOMPAGNER LES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL DES AGRICULTEURS.RICES	286
ANNEXE 3 : FICHES RGPD	287
ANNEXE 3.1 : FICHE D'INFORMATION	287
ANNEXE 3.2 : FICHE DE CONSENTEMENT ET DE DROIT A L'IMAGE	289
ANNEXE 4 : AVIS DU COMITE D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE	291
ANNEXE 5 : FICHE D'INTRODUCTION ET DE PRESENTATION DU DEROULEMENT DES ENTRETIENS CLINIQUES <i>IN SITU</i>	292
ANNEXE 6 : ANALYSE DES VIDEOS D'ACTIVITE POUR SELECTION DANS LE CADRE DE L'ANIMATION DE L'ENTRETIEN COLLECTIF	294
ANNEXE 7 : MAIL DE SOLLICITATION DES ELEVEURS POUR LA PRESENTATION DE LEUR D'ACTIVITE A L'ENTRETIEN COLLECTIF	299
ANNEXE 8 : ANIMATION DE L'ENTRETIEN COLLECTIF	300

Annexe 1 : Programmes des journées nationales de l'InterAfocg

Rencontres Nationales du réseau des AFOCG 2022

Approche globale : Mener nos réflexions et choisir en interaction avec notre écosystème

PROGRAMME MARDI 22 NOVEMBRE

09h00 Accueil café  

09h30 Mot de bienvenue  
Présentation du thème et du programme des 2 jours, lien avec le projet BAG, présentation du programme gestion et du comité de pilotage

10h00 Témoignages AFOCG

Parcours GAEC et rôle de l'AFOCG sur différentes étapes clés
Témoignage AFOCG des Alpes

Formation « Construisons notre bien-être au travail »
Témoignage AFOG Pays-Basque

Formation « Coût de revient en PPAM »
Témoignage AFOCG Dordogne

12h30 Déjeuner 

14h00 Présentation et expédition
Présentation du programme de l'après-midi
Expédition dans le quartier : partage de savoirs agricoles et culinaires 

16h00 Ateliers en sous-groupe 
Echanges et réflexions autour de la thématique des Rencontres et des témoignages partagés

17h30 Repos
C'est quartier libre ! Se balader, discuter, rejoindre sa chambre... 

19h00 Dîner et soirée festive 
Rendez-vous au restaurant Amaluns pour un apéro, un dîner et une soirée dansante et chantante

PROGRAMME MERCREDI 23 NOVEMBRE

 **08h30 Accueil café** 

**09h00 Introduction de la journée**
Accueil de nouveaux participants, retour sur la journée de la veille, présentation du réseau des AFOCG et du projet BAG

10h00 Témoignage AFOCG et interventions partenaires
Formation « Changement climatique : agir pour ne pas subir »
Témoignage AFOC Mayenne



Intervention d'Andrea Ferrante
(Schola Campesina, Italie)
– Le dialogue des savoirs

Schola Campesina est un centre de formation et de recherche-action sur l'agroécologie et la souveraineté alimentaire

Intervention de **Baptiste Grard** (chercheur à l'ISARA, Lyon) et **Lili Balogh** (présidente d'Agroecology Europe) –
« Dynamiques de l'agroécologie en Europe »

L'ISARA coordonne le projet Agroecology for Europe, lancé en 2021, et propose depuis 2007 un master de sciences en agroécologie.

Agroecology Europe est une association européenne de promotion de l'agroécologie, créée en 2016.



 **12h45 Déjeuner**

14h15 Ateliers en sous-groupe
Echanges et réflexions collectives autour de la thématique des Rencontres, des témoignages et interventions



15h30 Retours sur les ateliers et conclusion de la journée

16h30 Clôture de la journée



Avec le soutien financier du compte d'affectation spéciale Développement agricole et rural CASDAR

 **MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE**



Cofinancé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne

JOURA 2023

Journées du réseau des AFOCG

PROGRAMME MARDI 24 OCTOBRE

Lycée BEAUREGARD
VILLEFRANCHE-DE-ROUERGUE



08h30 Accueil café



09h30 Mot de bienvenue

Présentation de l'AFOCG Aveyron et du territoire



Présentation du Programme, Gestion et du Comité de Pilotage



Témoignage formation « Améliorer son fonctionnement à plusieurs », AFOCG Haute Loire

 **12h30 Déjeuner**

14h00 Visites des fermes

- Circuit 1 : S'organiser ensemble
- Circuit 2 : Investir ensemble
- Circuit 3 : Commercialiser ensemble



 **19h30 Apéro, dîner et soirée festive**



PROGRAMME MERCREDI 25 OCTOBRE



08h30 Présentation de la journée



Echanges et retours sur les visites de la veille

Témoignage Formation « Comment mutualiser les moyens de production ? », AFOCG Jura

Témoignage « Accompagnement multi-acteurs d'un collectif et portage foncier en lien avec des consommateurs », AFOCG Quercy

 **12h30 Déjeuner**

14h00 Après-midi d'échanges

Jeux coopératifs pour « vivre le collectif »

Prise de parole de partenaires : ATAG et 2 chercheuses de l'INRAE

Conclusion et Remerciements

 **16h30 Pôt de clôture de l'évènement**

”
Merci

Annexe 2 : Programmes des formations suivies

Annexe 2.1 : Réussir sa conversion vers l'agriculture biologique

RÉUSSIR SA CONVERSION À L'AGRICULTURE BIOLOGIQUE

les mardi 26 janvier et mardi 2 février 2021



• CIVAM Bio 09 •
le groupement des Agriculteurs de l'Ariège

Mon exploitation est-elle adaptée à l'agriculture biologique, et quelles sont les conditions de réussite ?

Contenu :

Jour 1 :

- Le contexte actuel de la production biologique
- Les changements qu'impliquent une conversion AB : réflexion
- Les filières en Agriculture Biologique
- Les démarches administratives pour passer en bio
- Le cahier des charges Bio, présenté par Bureau VERITAS.

Jour 2 :

- Visite d'une exploitation en bio (témoignage)
- Présentation d'une coopérative intervenant sur le Bio (CAPLA)
- Connaître les leviers d'action permettant une maîtrise des techniques (élevages, cultures)
- Les aides à la conversion
- L'impact du passage en bio sur son exploitation et faire le choix de se convertir ou non.

Public :

Agriculteurs souhaitant se convertir ou en début de conversion ainsi que les agriculteurs souhaitant obtenir plus d'informations sur ce mode de production. La formation concerne aussi bien les polyculteurs-éleveurs que les céréaliers.

Infos pratiques :

Formation organisée en collaboration avec le CIVAM BIO sur 2 jours (14.0 heures) non consécutifs à la Chambre d'agriculture à Foix.

Exposés - Diaporamas. Échanges sous forme de questions-réponses. Exemples pratiques. Intervention d'un organisme certificateur et d'une coopérative. Visite d'une exploitation polyculture-élevage en Agriculture Biologique

Intervenants :

DAVIAUD Bruno : Conseiller entreprise - Transmission - Conseiller en agriculture biologique
ELOSEGUI Txomin, Conseiller en agronomie, productions végétales
CLUZET Cécile : CIVAM BIO

Responsable de stage :

Bruno DAVIAUD, Conseiller entreprise -
Conseiller en agriculture biologique

Contact :
Chambre d'Agriculture de l'Ariège
32, avenue du Général de Gaulle
09000 FOIX
05 61 02 14 05
formation-bassinsud
@ariege.chambagri.fr

Inscription obligatoire
Conditions et tarifs
sur demande
Un programme détaillé
vous sera envoyé



Fondé par le
Département
de l'Ariège



SUP.COM ENR 1.04.10.16

Annexe 2.2 : Travail et transition : accompagner les transformations du travail des agriculteurs.rices

Accompagner les agriculteurs

NOUVEAU

Travail et transition : accompagner les transformations du travail des agriculteurs.rices

Objectifs

- Acquérir des outils, méthodes et savoir adapter sa posture pour être capable d'accompagner les agriculteurs.rices par une approche travail, en individuel ou en collectif,
- Faciliter la transition agro-écologique en prenant en compte les transformations du travail des agriculteurs.rices.
- Intégrer dans son accompagnement/conseil la composante travail au même titre que la technique ou l'économique.

Public

Animateur.rices et technicien.nes, agents de développement agricole et de collectivité territoriale, formateur.rices, enseignant.es, conseiller.ères spécialisé.es, ingénieur.es réseaux



Intervenants

Jean-Yves Pailleux, ergonomiste INRA
 Romain Dieulot / Jean-Marie Lusson, Réseau Civam
 Emilie Serpossian, animatrice Civam Défis 44

Démarche pédagogique

Apports théoriques, témoignages appropriation et mise en pratique des outils par les participants à travers des exercices et une application concrète chez un.e agriculteur.rice recherche collective de solutions.
 Réflexions et échanges en groupes.
 Support paperboard et documents papier (compte rendu en fin de formation), vidéos.

Programme

- Recueil des préoccupations et expériences des participant.es sur l'approche travail avec les agriculteurs.rices, attentes pour la formation.
- L'approche du travail développée dans le projet TRANSAE, ce que cela recouvre, ce que l'on a compris
- Se questionner sur son propre travail pour mieux l'accompagner chez les autres.
- Accompagner les changements du travail dans la transition : temps du changement et maturation.
- Être en capacité de questionner les agriculteur.rices sur leur travail pour identifier leurs préoccupations : outils d'entretien individuel, questions fertiles, chronique du changement.
- Mise en application lors d'un entretien avec un.e agriculteur.rice.
- Savoir analyser à posteriori un entretien ciblé sur le travail et le restituer.
- Posture et engagement moral de l'accompagnant.
- Outils & méthodes pour aborder les questions de travail avec un groupe d'agriculteur.rices.
- Debriefing de situation d'accompagnement et co-construction d'animation.

Mode d'évaluation de la formation

Fiches d'autoévaluation - Attestation de participation.

S'inscrire

Dates et lieu
 Les 6, 7 octobre et 3 décembre 2020 en Loire-Atlantique

Coût
 750 € frais d'hébergement et de repas inclus pour les groupes adhérents au Réseau Civam,
 900 € pour les autres structures frais d'hébergement et de repas inclus.

Contact
Réseau Civam
 Romain Dieulot - Tél 02 99 77 39 24 -
romain.dieulot@civam.org

33

Annexe 3 : Fiches RGPD

Annexe 3.1 : Fiche d'information






Fiche d'information

Thèse sur les processus d'engagement dans de nouvelles pratiques d'élevage plus durables
Camille BERRIER, INRAE – Toulouse Jean Jaurès

L'unité AGIR sous tutelle de l'INRAE (chemin de Borde Rouge, 31320 AUZEVILLE) et le laboratoire LPS DT sous la tutelle de l'université de Toulouse Jean Jaurès (5, allées Antonio-Machado 31058 TOULOUSE Cedex 9), vous propose de participer à un projet de recherche pour lequel nous vous sollicitons. Cette recherche est menée par Camille BERRIER, doctorantes, et ses encadrantes : Nathalie GIRARD (UMR AGIR), Sandrine CROITY BELZ et Isabelle FAURIE (LPS-DT). La base légale de ce projet est votre consentement.

Avant de décider de participer à cette recherche, prenez le temps de lire les informations suivantes. Vous pouvez prendre le temps nécessaire pour décider de participer ou non à cette recherche. Vous êtes libre d'accepter ou de refuser de participer à cette enquête. Et, si vous acceptez de participer, vous pouvez également ne pas répondre à toutes les questions qui vous sont posées ou arrêter de répondre à tout moment sans avoir à vous justifier.

Le contexte dans lequel s'inscrit ce projet de recherche est une thèse débutée en octobre 2019 et qui devrait se terminer en octobre 2023. Cette thèse est portée par Camille BERRIER, doctorante au sein du LPS-DT de l'université de Toulouse Jean Jaurès et de l'unité AGIR de l'INRAE.

L'objectif du projet de recherche est d'identifier et de caractériser le processus d'engagement d'éleveurs dans de nouvelles pratiques d'élevage plus durables.

L'utilité des données récoltées sera d'éclairer l'importance des dimensions humaines portées par les éleveurs dans leur rapport au travail pour ensuite participer à la réflexion sur les accompagnements possibles pour aider ceux qui le souhaitent à aller vers des changements.

Dans le cadre de cette recherche, nous serons amenés à nous rencontrer 3 fois. Les 2 premières fois, je vous propose un entretien sur votre ferme afin de discuter de votre travail, de vos activités professionnelles, de l'évolution du métier d'éleveur et des pratiques d'élevage. Ces entretiens dureront environ 1h30 à 2h selon vos disponibilités. Lors de ces entretiens, si vous m'y autorisez, je prendrai des notes et/ou j'enregistrerai notre échange à l'aide d'un dictaphone afin que je puisse ensuite analyser de la manière la plus précise possible ce que vous m'aurez dit. A l'issue de cet entretien (ou en amont selon vos souhaits), nous pourrions envisager un tour de ferme afin que vous me présentiez votre environnement de travail. Lors du deuxième entretien, toujours si vous m'y autorisez, nous envisagerons ensemble la possibilité de faire un court film sur l'une des activités d'élevage qui vous semble importante pour illustrer votre réflexion sur d'autres pratiques d'élevage. Certaines parties de cette vidéo (séquences de maximum 5 minutes) pourront par la suite être visionnées lors d'une réunion collective que j'organiserai avec d'autres éleveurs que j'aurais rencontrés (et également filmés pour certains). Ce visionnage donnera la possibilité d'ouvrir la discussion et les échanges sur les pratiques des éleveurs présents à partir d'illustrations concrètes de la réalité du terrain.

V11- 09-2020



Les échanges qui auront lieu lors des entretiens collectifs se feront dans un cadre déontologique strict respectant la confidentialité des informations échangées et dans le respect des uns et des autres. Pour les objectifs de la recherche, cette réunion sera filmée et, retranscrite en pseudonymisant les données, afin de respecter la confidentialité tout en permettant la construction de connaissances scientifiques pour mieux comprendre l'évolution de l'activité individuelle et collective du métier d'éleveur.

Les informations que vous fournirez dans le cadre de cette enquête sont réservées à l'usage des chercheurs partenaires du projet : Camille BERRIER (doctorante LPD-DT / UMR AGIR), Nathalie GIRARD (UMR AGIR), Sandrine CROITY BELZ et Isabelle FAURIE (LPS-DT de l'université de Toulouse), les co-cadrantes de cette thèse.

Ces informations seront conservées, dans les meilleures conditions de sécurité et de confidentialité, pendant toute la durée du projet de recherche à savoir 5 ans après la fin de la thèse afin d'envisager les publications scientifiques de ce travail. A l'issue de cette durée, les données personnelles collectées seront définitivement anonymisées.

Conformément au Règlement européen relatif à la protection des données personnelles et à la loi Informatique et Libertés, vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification, d'opposition pour des raisons tenant à votre situation particulière, d'effacement des informations qui vous concernent. Sauf opposition de votre part, les données personnelles collectées lors de ce projet de recherche pourront faire l'objet d'un projet de recherche ultérieur à finalité similaire de recherche par l'unité et dans les mêmes conditions de confidentialité et de sécurité.

Si vous souhaitez exercer ces droits et/ou obtenir communication des informations vous concernant, veuillez-vous adresser soit à Camille BERRIER, camille.berrier@inrae.fr, soit à Sandrine CROITY-BELZ, sandrine.croity-belz@univ-tlse2.fr.

Si vous estimez, après nous avoir contactés, que vos droits Informatique et Libertés ne sont pas respectés, vous avez la possibilité d'introduire une réclamation auprès de la CNIL par courrier postal : Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés 3 Place de Fontenoy – TSA 80715 – 75334 PARIS CEDEX 07 ou en ligne <http://www.cnil.fr/>

L'unité se fait accompagner par le Délégué à la protection des données personnelles (DPO) d'INRAE. Ses coordonnées sont : Nathalie GANDON, 24, Chemin de Borde Rouge – Auzeville- CS 52627 ; 31326 Castanet Tolosan Cedex ; France Tél. : +33 1 (0)5 61 28 54 37 ; Courriel : cil-dpo@inrae.fr

Annexe 3.2 : Fiche de consentement et de droit à l'image



Formulaire de consentement et de droit à l'image

Pour garantir vos droits à la vie privée, nous vous demandons de bien vouloir donner votre consentement explicite (entourer les mentions correspondantes) :

1/ J'ai lu et compris la notice d'information qui m'a été remise et dont j'ai obtenu la copie. J'atteste ainsi avoir pris connaissance des informations sur le projet de recherche « *Les processus d'engagement dans de nouvelles pratiques d'élevage plus durables* » mentionnées ci-dessus et avoir obtenu les réponses à mes questions :

OUI

NON

1bis/ J'ai eu le temps nécessaire pour réfléchir à mon implication dans cette étude et je suis conscient que ma participation est entièrement volontaire :

OUI

NON

2/ J'accepte que mon image et mes propos soient enregistrés et exploités par l'unité AGIR (AGroécologie-Innovation-TeRritoires) de l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement) et le LPS-DT (Laboratoire de Psychologie de la Socialisation – Développement et Travail) de Toulouse Jean Jaurès, dans le cadre du projet « *Les processus d'engagement dans de nouvelles pratiques d'élevage plus durables* ». J'ai noté la possibilité de demander à tout moment l'interruption de l'enregistrement vidéo, le(s) collecteur(s) s'engageant à ne prendre aucune image pendant la durée de l'interruption.

OUI

NON

3/ Afin que les données recueillies dans le cadre de ce projet de recherche, j'accepte que :

- En ce qui concerne les entretiens individuels, j'accepte que mes propos soient enregistrés sur un support audio afin qu'ils soient retranscrits.

OUI

NON

- J'accepte également que l'entretien collectif d'échange d'expériences soit filmé afin de constituer un support d'information qui sera analysé dans le cadre de ce projet de recherche

- **OUI**

NON



- J'accepte d'être filmé lors d'une séquence de travail pendant mon activité professionnelle afin que ce court film soit utilisé comme support de discussion, en ma présence dans le cadre de l'entretien collectif d'échanges d'expériences.

OUI

NON

J'ai noté la possibilité de demander à tout moment l'interruption des enregistrements, le(s) collecteur(s) s'engageant à ne prendre aucune note pendant la durée de l'interruption.

4/J'accepte que l'ensemble des informations collectées dans le cadre de cette enquête soient utilisées à titre gracieux dans les publications scientifiques ou de vulgarisation, dans les conditions de pseudonymisation et sous un délai de 5 ans après la fin de ce projet de thèse.

OUI

NON

J'ai noté que je pouvais retirer mon/mes consentement(s) à tout moment en recontactant le responsable du projet mentionné ci-dessous.

Fait en deux exemplaires originaux, dont un remis en main propre au volontaire.

Date :

Nom, prénom du responsable du projet :

Nom, prénom du volontaire :

Camille BERRIER, doctorante

Adresse postale ou adresse mèl :

Adresse postale ou adresse mèl :

INRAE, UMR AGIR,
Chemin de Borde de Rouge
31320 AUZEVILLE TOLOSANE

Camille.berrier@inrae.fr

Signature :

Signature :

Annexe 4 : Avis du Comité d'Éthique de la Recherche



Université
Fédérale

Toulouse
Midi-Pyrénées

A l'attention de
CROITY-BELZ Sandrine

À Toulouse, le 8 juillet 2021

Affaire suivie par :

Christina WATKINS
CER-DRDV
Courriel : bureau-cer@univ-toulouse.fr
Tél. : 05 61 10 80 30

Objet : Avis du CER pour le projet resousmis 2021-391

Titre du projet soumis : Les processus psychosociaux et subjectifs en jeu dans la dynamique d'engagement (ou de non engagement) d'élèves vers la transition agroécologique.

Porteur de projet : CROITY-BELZ Sandrine, laboratoire LPS-DT, UT2J

Madame,

Compte tenu des éléments fournis dans votre demande, le Comité d'Éthique pour les Recherches de l'Université de Toulouse émet l'avis suivant : **Avis Favorable avec recommandations.**

Recommandations : mettre en cohérence la durée d'archivage dans les différents documents (voir notice d'information)

Nous rappelons, par ailleurs, qu'il relève de la responsabilité des chercheurs de se conformer à leurs obligations légales notamment en ce qui concerne les aspects d'homologation du lieu de recherche ou RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données.

Le Comité d'Éthique rappelle au porteur de projet qu'il doit tenir compte des conditions sanitaires actuelles et mettre en œuvre un protocole sanitaire adapté en conformité avec les recommandations des tutelles.

Nous restons à votre disposition pour toute question.

Les membres du bureau CER.

Pr Jacques Py

Dr Rémi Capa

Pr Maria Teresa Munoz Sastre

Annexe 5 : Fiche d'introduction et de présentation du déroulement des entretiens cliniques *in situ*

Présentation de la doctorante :

- En 2e année de thèse au sein du laboratoire de psychologie du travail et des organisations de Toulouse Jean Jaurès
- 20 ans d'accompagnement des trajectoires professionnelles, sur le plan individuel et organisationnel (À l'INRAe depuis 17 ans et avant dans le privé)
- Reconversion vers la recherche, mais en ayant toujours comme préoccupation le rapport que les personnes entretiennent avec leur travail, et l'accompagnement au développement professionnel, mais maintenant, je m'intéresse aux trajectoires des élèves ;
- Je m'interroge sur ce qui se joue dans le cadre des enjeux environnementaux actuels : comment les élèves évoluent-ils dans ce contexte ? Qu'est-ce qui se joue pour les élèves en tant que personne et professionnel face aux changements/contraintes/injonctions/opportunités dans le contexte professionnel actuel ? Quelles ressources personnelles et collectives ont-ils pour faire leur choix ?

Présentation du projet de thèse

Ma thèse cherche à comprendre quels sont les processus impliqués dans les dynamiques d'engagement ou de non-engagement dans des changements de pratiques. Je porte mon attention non pas sur les dimensions techniques ou économiques du travail, mais sur les dimensions humaines, individuelles et sociales du travail : je m'intéresse à l'élève en tant que professionnel mais aussi en tant qu'individu, dans son rapport au travail : qu'est-ce qui est important pour lui, qu'est-ce qui est difficile et pourquoi ? Quelles sont les orientations qui lui semblent logiques de prendre mais aussi celles qui lui semblent impossibles au regard de ce qu'il connaît de son métier mais aussi ce qu'il sait de son exploitation et de ses possibilités, etc.

Pour ce faire, comme expliqué lors de notre entretien téléphonique précédent, je cherche à rencontrer des élèves, chefs d'exploitation, qui acceptent de me parler de leur travail lors de 2 entretiens individuels et ensuite un entretien collectif, avec d'autres élèves que j'aurais rencontrés la même région.

Objectifs des 2 entretiens :

Vous pourriez, par exemple, commencer par me présenter votre exploitation, puis me faire faire un tour de ferme. Et nous pourrions ainsi en profiter pour parler de votre travail et de vos activités, et les changements de pratiques que vous pourriez envisager de faire ou pas, et pourquoi. J'aimerais par exemple savoir quel est votre mode de production actuel et pourquoi vous avez choisi cette orientation ? Quel est votre parcours : formation et professionnel ? Est-ce que vous faites partie ou pas d'associations professionnelles ? Qu'est-ce que vous pensez des évolutions de votre métier d'élève ? Comment voyez-vous l'avenir de votre métier ?

Et, comme vous le savez, je travaille dans une unité de recherche qui s'interroge sur la transition AE. Mais comme je vous l'avais dit dès notre première rencontre, moi ce qui m'intéresse,

c'est votre avis. Pouvez-vous me dire ce que vous en pensez ? Ce que cela évoque pour vous ? Est-ce que c'est une perspective d'avenir ou quelque chose d'inhérent à votre métier depuis longtemps ? »

Conditions de cet entretien de recherche :

« Je n'ai pas de temps imparti pour ces entretiens. Je vous laisse donc libre de m'accorder le temps que vous souhaitez et je vous laisse également choisir où vous souhaitez que cet entretien ait lieu.

En revanche, si vous en êtes toujours d'accord, comme annoncé dans le formulaire de consentement, je vais prendre des notes mais aussi enregistrer notre entretien, pour pouvoir ensuite travailler sur ce que vous m'aurez dit.

Pour terminer, et après je vous laisse me présenter votre travail, comme je vous en avais également informé, j'aimerais vraiment pouvoir filmer une de vos activités professionnelles. Non seulement pour moi c'est un moyen supplémentaire de comprendre votre travail mais comme je vous l'avais dit, et si vous en êtes toujours d'accord, ces films seraient des supports pour discuter avec d'autres éleveurs lors de la réunion collective que je propose dans la 3e phase de ma thèse »

Annexe 6 : Analyse des vidéos d'activité pour sélection dans le cadre de l'animation de l'entretien collectif

Vidéos retenues (à classer selon l'animation possible et les éleveurs présents) et questions d'animation qui pourraient être posées

Culture propre et sale - labour en profondeur ou superficiel (Benoit et son père) (0.25 min)

La vidéo étant très courte, je pense qu'il faudra la repasser 2 ou 3 fois et il me semble important d'introduire le sujet en amont : « Cette vidéo a été faite suite à un début de discussion qui s'est engagé avec Bernard et Jean-Luc sur la **question des semis-direct et de l'utilisation de produits phytosanitaires**

Texte de la vidéo :

« C : pour vous c'est quelque chose qui n'est pas propre ? » ;

« E : Pffff... c'est... c'est fait de façon superficielle. Alors le mot superficiel pour certains, c'est pas fait en profondeur comme la parcelle d'à côté qui est labourée, qui est... voilà, avec un travail plus conséquent, et il semble que pour beaucoup que ce travail plus conséquent il doit donner un meilleur résultat que de passer de façon superficielle. (... Le mot superficiel il dévalorise un peu ce travail qui va être des fois plus respectueux.)

Questions sur le rapport entretenu à cette pratique pour l'animation :

Que pensez-vous de ce terme « superficiel » ou encore du terme « propre et sale » ?

Qu'évoquent-ils pour vous ?

→ peut permet de mettre en discussion le rapport à l'histoire du métier, à l'évolution des pratiques et aux divergences existantes

Selon vous, quels types de pratiques « semi direct » ou « labour » est la plus intéressante ?

Pourquoi ? et sur quels éléments vous basez-vous pour avoir cet avis ?

→ peut permet de mettre en discussion le rapport aux ressources naturelles versus à l'attrait pour des performances normées

→ peut permet de mettre en discussion quels milieux sociaux sont porteurs de cette pratique : héritage familial ? héritage du métier ? héritage territorial ?

Changement alimentation agneaux (Manon et ses parents) (1.42 min)

Introduction du thème de la vidéo : préparation du sevrage des agneaux

Texte de la vidéo :

C : Et là vous dites que c'est pour les habituer à passer au grain et arrêter de téter, c'est ça ?

F : Oui, arrêter de téter, mais pour quand on les sèvrera, pas tout de suite, qu'ils soient déjà habitués à manger du grain, ça leur donne un complément de lait.

C : Et c'est que là, ils n'ont pas la place, enfin c'est que les brebis prennent le dessus.

F : Oui. Les brebis mangent beaucoup plus vite qu'eux, alors que là elles ont du grain.

Questions sur le rapport entretenu à cette pratique pour l'animation :

Que pensez-vous de cette façon de sevrer les agneaux ?

→ peut permet de mettre en discussion le rapport aux pratiques d'élevage en extérieur, à la date de sevrage, au mode d'alimentation et donc le rapport aux ressources naturelles et à la croissance des animaux

Dans cette situation, les protagonistes travaillent ensemble : comment vous organisez-vous chez vous ? Quels sont les avantages et les inconvénients de travailler à plusieurs ou seuls ? Et pensez-vous qu'il y ait une différence quand le travail se fait à plusieurs personnes de la même famille ?

→ peut permet de mettre en discussion le rapport aux autres et à la famille

On voit dans cette vidéo la capture à la main des agneaux qui ne sont pas parqués : pensez-vous qu'il y ait des techniques plus faciles et si oui quels sont les avantages et les inconvénients de ces différentes techniques ?

→ peut permet de mettre en discussion le rapport aux conditions de travail (santé au travail), mais aussi le rapport aux animaux (en extérieur pour AE, bien-être animal dans la façon de les capturer), et les indicateurs d'un travail bien fait : rapidité, efficacité, etc. le rapport aux pairs sur les différentes façons de faire

Tour des chèvres (Emma) (1.13)

Introduction du thème de la vidéo :

Texte de la vidéo :

« E : alors celles- là c'est différent. Celles-là, en fait, on les traite tous les jours donc... enfin maintenant on a arrêté mais... c'est des chèvres qu'on manipule tous les jours donc elles sont très cool, celles-là, par contre, on ne les a jamais manipulées donc normalement elles sont plus sauvages, mais bon cette année... C'est la 1ere génération que c'est moi qui les élève de A à Z c'est-à-dire que d'habitude ma belle-mère m'aide pour les 2-3 premiers mois et là cette année c'est moi qui ai tout fait. Je les trouve vraiment vraiment plus dociles.

C : elles n'ont pas l'air très effrayées

E : pas du tout. Il faut parfois même que je les gronde pour leur apprendre à ne pas sauter, parce que là maintenant elles commencent à être fortes et quand elles me sautent dessus, elles me vont tomber quoi. Elles ne doivent pas être loin de 50 kg et là elles sont pleines en plus... euuuh. Ah j'tai pas mis toi (elle parle de l'argile qu'elle leur met pour les abcès). Mouuuaiss... faudra le faire (en la caressant) et ensuite elle inspecte les chèvres en leur parlant et en se parlant sur ce qu'elle devrait faire comme soin.

Questions sur le rapport entretenu à cette pratique pour l'animation :

Il est évoqué dans cette vidéo les différences de comportements des animaux suivant les générations d'animaux mais aussi d'éleveurs. Est-ce que vous pensez que selon vos pratiques les animaux ne se comportent pas de la même manière et, inversement, est-ce que vous êtes obligés de vous adapter au comportement de vos animaux ?

- peut permet de mettre en discussion le rapport à l'animal et comment cela oriente les pratiques
- peut permet de mettre en discussion les différences de pratiques entre éleveurs
- peut permet de mettre en discussion la possibilité ou non de changer de pratique quand on « hérite » d'une situation professionnelle (rapport à la famille)

Alimentation/complémentation en foin des vaches (Jule) (1.11)

Introduction de la vidéo : alimentation en foin et en luzerne des génisses en période d'hivernage

Texte de la vidéo :

« C : et là d'amener ça, c'est à quelle fréquence ?

E : des balles, là comme ça ? oooh une fois par semaine à peu près, mais en ce moment comme elles vont encore un peu dehors ... mais après on va passer à 2 fois par semaine quand elles seront vraiment enfermées en hivernage. Là c'est le foin qu'elles ont à disposition, en libre service, après euuh c'est du foin de prairie naturelle, celle là c'est du mois de juin quoi, et après en plus de ça elles ont matin et soir de la luzerne

C : elles ne sont pas toutes là si ? il n'y a qu'une petite partie du troupeau là non ? »

« E : ouais, c'est les génisses d'un an qui sont là »

C : « il y en a combien là ? »

« E : y'en a 18 »

Questions sur le rapport entretenu à cette pratique pour l'animation :

Dans cette vidéo, la question de l'alimentation des génisses est évoquée. En période pré-hivernale les génisses sont encore un peu dehors mais aussi en bâtiment. L'alimentation proposée est le foin de prairie naturelle et un peu de luzerne. Que pensez-vous de cette alimentation ? En quoi est-elle intéressante ou pas pour vos animaux, mais aussi pour vous en termes de charge et d'intérêt du travail ?

Est-ce une méthode classique, identique de génération en génération ? Y a-t-il d'autres moyens de faire ? Si oui, lesquels et pourquoi ?

→ peut permet de mettre d'abord les conflits intergénérationnels

Quels sont les bénéfices ou les inconvénients pour les animaux ?

→ peut permet de mettre en discussion le rapport à l'animal

Vente directe (Victor)

Intro de la vidéo : Il s'agit de la préparation des colis pour la vente directe de viande

Texte de la vidéo : pas de texte

Questions sur le rapport entretenu à cette pratique pour l'animation :

Que pensez-vous de ce choix de faire de la vente directe ? Quels sont les avantages et les inconvénients ?

→ peut permet de mettre en discussion le rapport au consommateur et indirectement les critères de reconnaissance du produit et de travailler de A à Z

→ peut permet de mettre en discussion le rapport au métier et au développement de nouvelles activités

On voit ici Myriam et Victor travailler en couple ? Qu'est-ce que cela évoque pour vous le travail en famille ?

→ peut permet de mettre en discussion le rapport à la famille, aux générations, à la répartition vie pro vie perso

Salle de traite 2 (Benoit)

Intro de la vidéo : les brebis entrent dans la salle et le chef d'exploitation et sa salariée (qui est la femme d'un autre éleveur enquêté) installent les faisceaux-trayeurs

Texte de la vidéo : pas de texte

Questions sur le rapport entretenu à cette pratique pour l'animation :

Pensez-vous qu'il soit facile de travailler à plusieurs ? Quels sont les avantages et les inconvénients ? Y-a-t-il des différences entre le fait de travailler avec des salariés ou de travailler avec des personnes de sa famille ? Et si oui, qu'est-ce que cela implique ?

→ peut permet de mettre en discussion le rapport au métier et à la répartition des tâches

→ peut permet de mettre en discussion le rapport à autrui : famille ou autre ?

La plupart d'entre vous m'avait parlé des problèmes de mammites. Que ce soit un pb de mammite, ou un autre problème lié à la santé de vos animaux (vélage/agnelage, parasitisme, etc.), quelle méthode privilégiez-vous ? (vétérinaire ou pas, antibio ou pas, homoé ? autre). Pour quelle raison ?

→ peut permet de mettre en discussion le rapport à l'animal

Marquage (bagage) brebis et agneaux (Manon)

Intro de la vidéo : Manon et son ami font le tour des brebis pour repérer les agneaux récemment nés et qui ne sont pas encore bagués.

Texte de la vidéo : pas grand-chose

Questions sur le rapport entretenu à cette pratique pour l'animation :

Dans cette vidéo on voit une répartition et une complémentarité du rôle de chacun. Etes-vous également dans ce type de situation sur vos fermes et si oui, comment décidez-vous de qui fait quoi ?

→ peut permet de mettre en discussion le rapport à la famille

On peut observer que la brebis comme l'agneau ne semble pas manifester d'appréhension ou de crainte vis-à-vis de ce qui leur arrive. Est-ce le cas avec vos animaux ? Et comment expliqueriez-vous cela ?

→ peut permettre de mettre en discussion le rapport à l'animal

Annexe 7 : Mail de sollicitation des éleveurs pour la présentation de leur d'activité à l'entretien collectif

Bonjour X et Y

Le Bourg, 82160 Espinas

Dans la perspective de la session collective à laquelle tu/vous va/allez participer le 15 mars prochain, comme j'avais pu vous/te le dire, nous allons échanger collectivement sur la base des courtes vidéos d'activités professionnelles que j'ai pu faire chez les uns et les autres.

Il s'avère que pour le groupe auquel tu/vous participes/participez, j'ai sélectionné une/deux vidéos que j'ai faites sur ta/votre ferme et qui seront potentiellement diffusées.

Je t'/vous adresse en « avant-première » cette/ces vidéos, en espérant qu'elles te/vous conviennent (désolée par avance pour la qualité de ces courtes vidéos, n'étant pas « cinéaste » et n'ayant pas pour objectif de diffuser largement ces vidéos, elles ne sont pas d'une grande qualité).

Vous pouvez les télécharger via le lien suivant : ...

Lors de la session collective, l'idée sera d'ouvrir la discussion et les échanges sur les pratiques des éleveurs présents à partir de cette/ces vidéos. L'objectif sera de mettre en discussion, à travers la situation exposée, ce que cela renvoie à chaque éleveur présent, dans sa manière de concevoir et de vivre ses propres activités, son propre travail.

Il ne sera en aucun cas demandé d'émettre des jugements. Les échanges qui auront lieu se feront dans un cadre déontologique strict respectant la confidentialité des informations échangées et dans le respect des uns et des autres.

Je reste bien évidemment à ton/votre entière disposition pour en discuter si besoin.

Bien à toi/vous

Annexe 8 : Animation de l'entretien collectif

Question de recherche :

Quels sont les processus psychosociaux et des processus d'élaboration subjective en jeu dans les dynamiques d'engagement (ou de non engagement) des éleveurs vers l'agroécologie ?

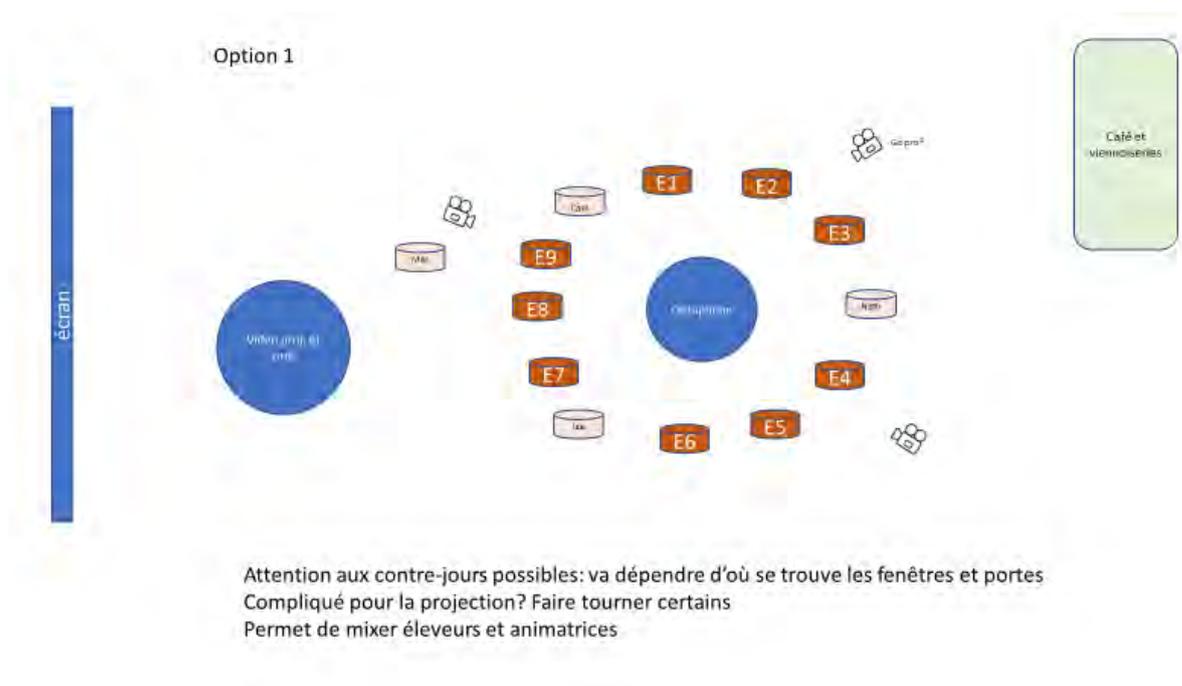
=

Eclairer l'importance de ces dimensions humaines portées par les éleveurs dans leur rapport au travail pour ensuite participer à la réflexion sur les accompagnements possibles pour aider ceux qui le souhaitent à aller vers des changements » → Quelles sont les dimensions humaines mobilisées dans vos activités et votre travail ?

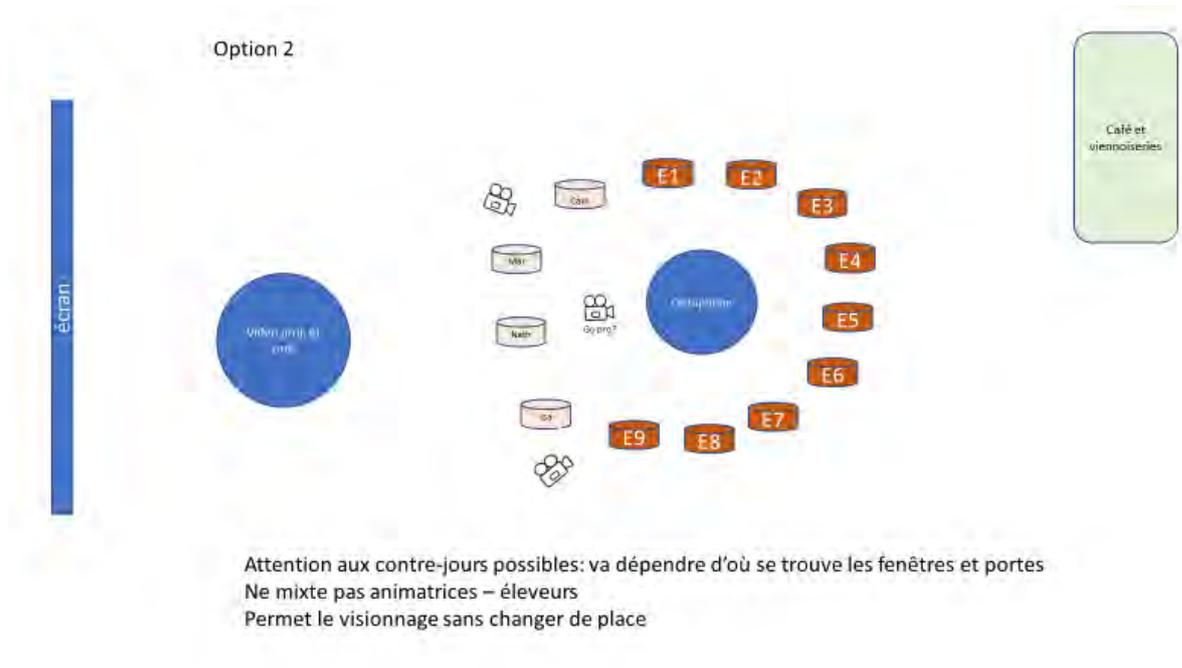
En amont, préparation de la salle : espaces café + espaces d'échanges + espaces d'interconnaissance si nécessaire

Mise en place des caméras et des dictaphones

Mise en place de l'ordinateur, vidéoprojecteurs et de l'enceinte pour les projections vidéos



OU



➤ **9h-9h30 : accueil café**

Moment de convivialité qui permet l'interconnaissance de certains ? de tous ?

Selon ce qui se passera, il sera utile ou pas de prendre un temps d'animation pour l'interconnaissance.

➤ **9h30- 12h30 : lancement de la session**

9h30-9h40 : Présentation de l'organisation de la séquence

(10 min)

Remerciements pour leur participation

« Pour commencer, je vous remercie d'être là.

Non seulement vous avez accepté de me recevoir deux fois sur vos fermes respectives, mais vous m'accordez encore de votre temps pour cet échange collectif.

J'espère que mon travail sera à la hauteur de votre gentillesse.

Comme vous pouvez le constater qu'il n'y a pas toutes les éleveurs que j'ai rencontrés mais c'est normal. Pour que l'animation de la séquence puisse être intéressante, il n'est pas possible d'être trop nombreux. J'ai donc organisé 2 sessions. La prochaine sera le 22 mars »

Comme vous avez pu le voir, aujourd'hui je ne suis pas venue seule. En effet, pour animer cette session j'avais besoin d'aide. Je vous présente donc Nathalie et Isabelle qui sont mes encadrantes de thèse.

Rappel du sujet de la recherche

Comme vous le savez, cette séquence fait partie du protocole de recherche que j'ai mis en place dans le cadre de ma thèse.

Pour rappel mon sujet porte sur les dimensions humaines du travail. En effet, bien que j'ai conscience que les facteurs techniques ou économiques sont importants dans le travail, je cherche à savoir si les facteurs humains peuvent eux aussi être des freins ou des leviers dans l'engagement vers de nouvelles pratiques, et plus particulièrement vers les pratiques d'élevage plus durables.

Le but du travail que nous faisons ensemble est « d'éclairer l'importance de ces dimensions humaines du travail pour, je l'espère, ensuite participer à la construction d'accompagnements pour aider les éleveurs à faire leurs propres choix d'évolution ».

Rappel sur la méthode

Pour faire ce travail, je suis venue vous rencontrer les uns et les autres, sur vos fermes, pour discuter avec vous de votre travail, de vos activités professionnelles, de l'évolution du métier d'éleveur et des pratiques d'élevage.

Ces RDV ont été pour moi l'occasion de mieux comprendre votre métier, vos activités non pas sous l'angle technique ou économique, mais en m'intéressant à ce que vous êtes, en tant qu'éleveurs, en tant qu'être humain, comment **vous vivez** et incarnez votre métier.

Points d'organisation

Comme annoncé, cette réunion va durer 3h. Nous devrions donc terminer à 12h30. Est-ce que cela convient à tout le monde ? Et ensuite, pour celles et ceux qui le peuvent, nous irons déjeuner au Bistrot 1957 à St Antonin.

Si besoin nous ferons une petite pause dans la matinée mais n'hésitez pas à prendre un café, à bouger si vous le souhaitez.

Petite précision : comme vous le savez j'ai besoin d'enregistrer les échanges que nous allons avoir pour ensuite traiter les données. C'est pour cela que vous voyez des caméras. En revanche, comme je vous l'ai déjà dit, ces enregistrements ne seront pas diffusés et resteront confidentiels.

9h40-10h00 : Temps de brise-glace et interconnaissance « mis en jambe » pour créer un climat de confiance et d'expression Si cela n'a pas été fait pendant le café d'accueil **(20 min)**

« Pour démarrer, je vous propose un petit jeu d'interconnaissance. Je vais vous proposer de vous regrouper, selon différentes caractéristiques que je vais énoncer.

Pour commencer...

- « Dans quelle ville suis-je né » :
« Nous vous proposons de vous positionner sur une ligne imaginaire ; ceux qui sont au centre de la salle sont nés à Espinas et les autres doivent se positionner plus ou plus loin »
5 min

- Mes animaux :

« Je vous propose maintenant de vous regrouper par type d'animaux que vous avez chez vous : vaches ? chèvres ? poules ? cochons ? mixte ? ou autre

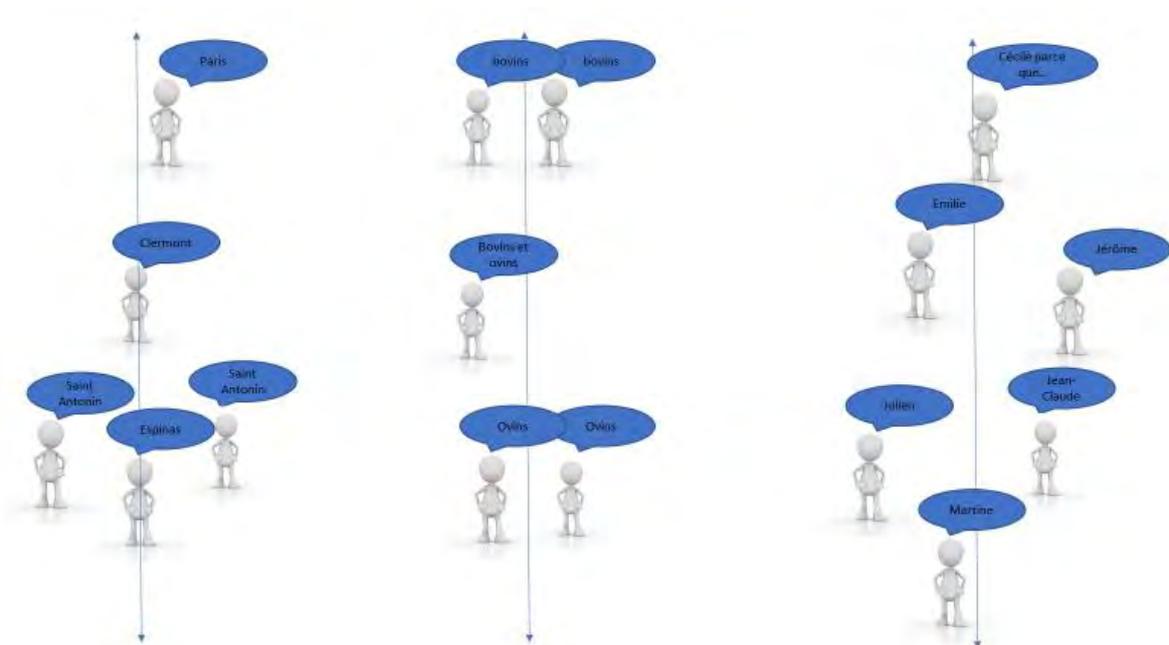
5 min

- « Mon prénom » :

« Et pour finir, je vous propose de vous positionner sur la même ligne mais selon l'ordre alphabétique de vos prénoms ; les A sont du côté de la porte et les Z de l'autre côté.

(Une fois positionné) : je propose que chacun donne son prénom et une courte anecdote sur celui-ci, peut-être se mettant en arc de cercle pour mieux se voir. Moi par ex. je m'appelle Camille et j'ai découvert récemment que cela voulait dire "assistante de cérémonie" chez les étrusques... ça tombe plutôt bien 😊 mais je retiens plus une anecdote relative à mon neveu qui petit m'appelait quand il était petit Camille la chenille (en référence à des livres pour enfants)

10 min



10h00-12h : analyse des pratiques professionnelles

10h-10h10 : Objectif et déroulement

10 min

L'objectif de cette matinée est de visionner de très courtes vidéos d'activités que j'ai filmées sur certaines de vos fermes et d'échanger sur ce qu'elles évoquent pour vous, en tant qu'éleveur.

Je préviens que je ne suis pas cinéaste et que la qualité de mes vidéos n'est pas forcément top, désolée par avance.

Il ne s'agit en aucun cas de juger ou d'évaluer ce que font les éleveurs(es) présent(e)s sur ces vidéos puisque chacun a sa façon de faire, de travailler, en fonction de ses contraintes, de ses possibilités, de ses envies, etc.

En revanche, il sera intéressant de partir de ce que vous rencontrez chacun, dans votre quotidien, sur vos fermes, pour échanger ensemble sur les questions que cela soulève les idées que cela vous donne, sur les contraintes que vous avez, vous, dans cette même activité ou une activité proche, sur ce que vous trouvez intéressant ou étonnant dans la façon de faire, etc.

Un peu comme je l'ai fait quand je suis venue discuter avec chacun d'entre vous, mes collègues et moi tâcherons d'animer les débats autour des dimensions humaines relatives à ces activités, ou plus largement à votre métier.

Je tiens également à assurer un cadre d'échange qui soit respectueux des uns et des autres, où chacun se sente libre d'exprimer ce qu'il a dit, à partir du moment où ce n'est pas pour juger ou critiquer l'autre. J'essayerai aussi de faire en sorte que la parole soit donnée à chacun et chacune.

J'ajoute que ce qui se dira ici appartient aux personnes présentes et ne doit pas être divulgué à d'autres personnes. Les notions de confidentialité et de respect sont indispensables.

Je vais cependant avoir besoin, comme pour les entretiens individuels, d'enregistrer la séquence d'aujourd'hui, mais comme je vous l'ai dit depuis le début, ces enregistrements ne seront pas utilisés à d'autre fin que l'analyse scientifique et les échanges seront anonymisés.

Je vais vous proposer une méthode d'échange mais chacun est libre de dire si cela ne lui convient pas :

1. Un temps de présentation de la situation professionnelle :

Nous allons visionner ensemble la vidéo d'une des activités de l'un(e) d'entre vous (selon le temps que nous aurons, nous en regarderons et discuterons 2 ou 3).

Ensuite l'éleveur(se) présentera en quelques mots dans quel cadre se fait cette activité, pourquoi, depuis quand, les questions que cela a posé et que ça peut poser encore aujourd'hui ;

2. Un temps de questionnement et d'éclaircissement :

Vous pourrez poser des questions à l'éleveur pour essayer de mieux comprendre la situation, les choix, etc. en faisant attention à ne pas émettre de jugement, d'avis ou d'hypothèses sur la situation qu'il présente.

3. Un temps de réflexion et de compréhension :

Ensuite, je vous proposerai un temps d'échange, entre ceux qui n'étaient pas sur la vidéo, pour essayer de formuler des hypothèses, une tentative d'analyse de la situation professionnelle, sans que l'éleveur concerné ne réagisse.

En revanche, il écoute et peut éventuellement prendre des notes pour réagir ensuite.

4. Un temps de conclusion :

Le groupe essayera ensuite de dégager collectivement ce dont il a été question dans la situation professionnelle sur laquelle nous aurons travaillé.

Pour rappel, ce qui nous intéresse aujourd'hui ce sont les dimensions humaines que nous pouvons observer dans ces situations professionnelles que j'ai filmées.

Par exemple, cela peut être le rapport que vous entretenez à vos animaux, aux ressources naturelles, l'organisation du travail que vous devez avoir avec d'autres personnes, la place de l'histoire de votre métier ou de votre exploitation, etc.

Est-ce que j'ai réussie à être claire ? Est-ce que vous avez des questions ?

Je propose qu'on commence.

Et j'en profite pour remercier Jules et Emma qui ont accepté que je diffuse des vidéos que j'ai fait chez eux.

10h10 – 11h30 Phase de travail : 1ere vidéo « Alimentation/complémentation en foin des vaches (1.11 min)

Lancement de la vidéo

Texte de la vidéo :

« C : et là d'amener ça, c'est à quelle fréquence ?

E : des balles, là comme ça ? oohh une fois par semaine à peu près mais en ce moment comme elles vont encore un peu dehors ... mais après on va passer à 2 fois par semaine quand elles seront vraiment enfermées en hivernage. Là c'est le foin qu'elles ont à disposition, en libre service, après euuh c'est du foin de prairie naturelle, celle là c'est du mois de juin quoi, et après en plus de ça elles ont matin et soir de la luzerne

C : elle ne sont pas toutes là si ? il n'y a qu'un petit morceau du troupeau là non ? »

E : ouais, c'est les génisses d'un an qui sont là »

C : il y en a combien là ? »

E : y'en a 18 »

Voilà pour cette première vidéo. Vous aurez reconnu Jules. Cette **situation professionnelle** parle en gros de l'alimentation en foin et en luzerne des génisses en période d'hivernage.

En théorie	En pratique	min
Temps de présentation de la situation professionnelle :	Camille : « Jule, si tu veux bien, je te propose en quelques minutes de nous présenter quelques mots dans quel cadre se fait cette activité, pourquoi, depuis quand, les questions que cela a posé et que ça peut poser encore aujourd'hui. » Jule : « ... » Camille : « Merci pour cette présentation »	15 min
temps de questionnement et d'éclaircissement	Pour essayer de mieux comprendre quelles sont les dimensions humaines impliquées dans ce type de situation professionnelle « le choix de l'alimentation des animaux en	5 min

	<p><i>période d'hivernage », je propose qu'on pose des questions d'éclaircissement à Jules.</i></p> <p><i>Je rappelle qu'il ne s'agit pas de juger, donner un avis ou de faire des hypothèses sur ce que nous pensons de la situation, mais de poser des questions d'explicitation.</i></p>	
<i>temps de réflexion et de compréhension</i>	<p><i>Maintenant, Jules si ce n'est pas trop dur pour toi, je te propose de ne plus intervenir et d'écouter ce que le groupe va mettre en discussion.</i></p> <p><i>Au groupe : je vous propose d'échanger sur ce que vous pensez avoir compris de cette situation professionnelle, de formuler des hypothèses que vous pourriez faire quant aux dimensions humaines enjeu dans cette activité professionnelle, et ce au regard de votre propre expérience.</i></p> <p><i>Est-ce une méthode classique, identique de génération en génération ? Y a-t-il d'autres moyens de faire si oui lesquels et pourquoi ? (Rapports intergénérationnels)</i></p> <p><i>Quels sont les bénéfices ou les inconvénients pour les animaux ? (rapport à l'animal)</i></p> <p><i>Pensez-vous que la qualité de l'alimentation joue sur la qualité de la production ? si oui en quoi, sur quel critère et comment évoluez vous cela (rapport au consommateur, à la qualité du travail)</i></p>	<i>30 min</i>
<i>Temps de conclusion</i>	<p><i>Je propose qu'on redonne la parole à Jules, parce que je sais par expérience que c'est frustrant de rester silencieux.</i></p> <p><i>Veux-tu réagir, sur la méthode, sur ce qui a été dit ?</i></p> <p><i>Que pourrions nous conclure sur les dimensions humaines du travail qu'a soulevée cette situation professionnelle ?</i></p>	<i>15 min</i>

11h30-12h00 : Conclusion, clôture et perspectives**30 min**

Je tiens très sincèrement à vous remercier de vous être prêter au jeu de ces échanges.

Une fois de plus, comme lors des entretiens que j'ai eus avec vous, j'ai apprécié la richesse de propos que vous avez sur vos pratiques professionnelles et votre métier. C'est pour moi un vivier de connaissances sur lesquelles je vais travailler pour essayer d'apporter une pierre à la réflexion sur les enjeux de tenir compte des dimensions humaines du travail des éleveurs pour mieux comprendre les choix de pratiques de ces derniers.

Un grand grand merci

De mon côté, j'ai une autre session collective à animer la semaine prochaine, avec d'autres éleveurs du coin et ensuite je me consacrerai à l'analyse de tout ce que vous m'avez dit, sur vos fermes et durant cette session collective.

Je ne sais pas encore exactement quelle forme et comment je vais pouvoir vous restituer ce travail.

Je rêve de pouvoir faire des retours personnels sur les entretiens individuels que j'ai fait auprès de chacun d'entre vous, mais je ne sais pas encore comment et sous quelle forme.

Et j'ose espérer également pouvoir vous faire une restitution globale de mon travail, à travers ma soutenance de thèse si vous avez envie d'y assister (attention, le temps en recherche est long : ça ne sera au mieux que fon 2023)

Ou de trouver une autre forme, un peu moins académique que la soutenance, pour vous faire ce retour.

Et j'ajoute que si je crois en mes rêves et au fait qu'éventuellement vous accepteriez encore de me revoir, j'aimerais poursuivre cette réflexion en la complétant avec d'autres rencontres avec vous, et d'autres éleveurs de la région. Peut-être même si cela vous semblerez possibles m'appuyant sur vos attentes vis-à-vis d'un travail qu'on pourrait faire ensemble sur le développement de votre métier, par contre, si c'est avec moi, cela sera toujours en mettant l'humain, c'est-à-dire vous en tant qu'éleveur, au centre sur sujet.

Consignes mises sur la table pour guider les échanges

