

# Le salariat en élevage porcin et les régulations du travail

Nathalie Hostiou, Benoit Dedieu, Jean-Yves J.-Y. Pailleux

▶ **To cite this version:**

Nathalie Hostiou, Benoit Dedieu, Jean-Yves J.-Y. Pailleux. Le salariat en élevage porcin et les régulations du travail. 39. Journées de la Recherche Porcine, Feb 2007, Paris, France. hal-01195158

**HAL Id: hal-01195158**
**https://hal.science/hal-01195158**

Submitted on 4 Jun 2020

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

2007. Journées Recherche Porcine, **39**, 193-198.

# Le salariat en élevage porcin et les régulations du travail

*Nathalie HOSTIOU (1), Benoît DEDIEU (1), Jean-Yves PAILLEUX (1)*

*(1) INRA - UMR 1273, Métafort, Equipe Transformations des Systèmes d'Elevage, F 63122 Saint-Genès Champanelle*

*nhostiou@clermont.inra.fr*

**Le salariat en élevage porcin et les régulations du travail**

La question du salariat est cruciale pour la production porcine avec la diminution des actifs familiaux, l'accroissement des structures, la présence d'autres activités agricoles et privées dans les exploitations et le souhait des éleveurs de se libérer du temps. Pour aider les éleveurs à embaucher et à pérenniser le salariat, des études permettent de préciser la diversité des fonctions de salariés, en relation avec leurs domaines d'intervention et les niveaux de responsabilité. Notre objectif est d'explorer cette diversité sur la base du travail effectivement réalisé par le salarié dans l'exploitation en tenant compte i) des rythmes imposés par le fonctionnement de l'élevage porcin, ii) des absences du chef d'exploitation et des pointes de travail sur d'autres ateliers. Une enquête a été réalisée sur la contribution des salariés à l'organisation du travail dans 10 exploitations du nord du Massif Central en mobilisant la méthode Atelage (« activités de travail en exploitation d'élevage ») pour rendre compte des différentes formes (ou régulations) du « qui fait quoi dans la journée ». Les exploitations ont été choisies de façon à couvrir une large gamme de situations pour tester la robustesse de la méthode. Les résultats décrivent plusieurs types de contributions du salarié au travail sur l'exploitation : « pour des activités périodiques», « autonome sur un atelier », « autonome sur toutes les tâches d'élevage et pour tous types d'absences de l'éleveur ». L'étude suggère un cadre d'analyse de la contribution du salarié au travail en exploitation porcine élargissant le regard sur l'élevage, ses tâches et ses rythmes aux autres facteurs de régulation de l'organisation du travail (la composition de la main-d'œuvre présente sur l'exploitation, les autres activités économiques ou non des exploitants).

**Salaried workforce in pig farms and the regulations of work.**

The question of paid staff is crucial for pig production with the reduction of family workers, the enlargement of farms, the presence of agricultural and non-agricultural activities, the expectation to have free time. To help farmers thinking about taking on paid staff and ensuring their sustainability, several studies have specified the diversity of the functions of employees, in relation with their spheres of intervention (versatile, specialised) and the levels of responsibility (autonomous, person taking orders). Our aim is to explore this diversity on the basis of the work actually carried out by the employee in the farm, taking into account i) the daily and weekly rhythms imposed by the operation of the pig unit, ii) moments when the absences of the farmer and peaks of work in others agricultural activities. A survey was carried out on the contribution of paid workers to work organisation in 10 pig farms in the north of the Massif Central using the ATELAGE method (« work activities in a livestock farm ») to take into account the different forms (or regulations) of the « who does what during the day ». The farms were chosen so as to cover a wide range of situations to test the soundness of the method. The results describe several types of contributions by the paid worker to work on the farm : « for periodic tasks », « autonomous on a unit », « for all pig's tasks and for the absences of the farmer »). The study suggests a framework for analysing the contribution of the employee to work on a pig production unit, widening the research on the farm, its tasks and its patterns of work to other regulation factors of work organisation (the composition of the workforce present on the farm, the other activities, economic or not, of the farmers).

## INTRODUCTION

Le salariat progresse dans les exploitations porcines depuis plusieurs décennies (Anefa, 2005), pour accompagner l'accroissement des structures, répondre au souhait des éleveurs de pouvoir se libérer du temps ou pour développer des activités professionnelles ou privées. Cependant le terme « salariat » recouvre une grande diversité de profils d'activités, de niveaux de compétences et de responsabilités. Réfléchir à la contribution du salarié au travail dans l'exploitation est un préalable à la définition d'un profil adapté pour l'embauche. Caractériser cette contribution est également une étape nécessaire pour envisager des évolutions des fonctions du salarié ou des réorganisations plus profondes de l'exploitation.

Pour aider des éleveurs à réfléchir à l'embauche et à pérenniser le salariat, des études visent à définir au mieux le profil adapté aux besoins de l'exploitation. De Langhe (1997) par exemple distingue plusieurs profils de salariés (aides porchers, techniciens d'atelier, responsables d'élevage, etc.). Les catégorisations du salariat s'appuient sur la délimitation (1) des domaines d'intervention - différenciant les polyvalents et les spécialisés - et des tâches réalisées (Arefa, 2006), (2) les niveaux de responsabilité (exécutant, autonome, superviseur) (Chabanet, 1997), (3) la capacité du salarié à remplacer ou aider le chef d'exploitation à l'échelle de tâches ou d'ateliers (second d'exploitation, manoeuvre, commis) (Cedag, 1998). Dans ces études, les enjeux d'organisation du travail dans l'exploitation sont à l'évidence centraux, sans cependant que ces formes d'organisation, au sens des couplages entre les travailleurs et les tâches, soient caractérisées avec précision et participent sous une forme ou une autre à la définition des profils.

L'objectif de notre étude est de proposer une démarche de caractérisation de la diversité des profils de salariés à partir d'une qualification de leur contribution à l'organisation du travail dans l'exploitation porcine. Il s'agit de caractériser les tâches effectivement réalisées par le(s) salarié(s) et de replacer ces tâches dans l'organisation du travail sur l'exploitation. La caractérisation de l'organisation du travail, c'est-à-dire du « qui fait quoi, quand et où », doit tenir compte i) des rythmes quotidiens et hebdomadaires imposés par le fonctionnement de l'élevage porcin, ii) des moments où les absences du chef d'exploitation et les pointes de travail sur d'autres productions contraignent l'organisation du travail dans l'élevage porcin. Nous présentons ici les résultats d'une enquête exploratoire réalisée dans 10 exploitations du nord du Massif Central employant au total 19 salariés.

## 1. MATÉRIELS ET MÉTHODES

### 1.1. L'approche de l'organisation du travail : le modèle ATELAGE

L'approche de l'organisation du travail a été réalisée selon le modèle ATELAGE (pour Activités de Travail en Exploitation d'éLevAGE) (Madelrieux et al. 2006). Dans ce modèle dont les principes sont résumés dans l'encadré 1, il s'agit de caractériser et d'analyser la diversité des « formes d'organisation quotidienne » de travail, qui sont autant de régulations du « qui fait quoi » dans la journée. Elles dépendent de l'évolution au cours du temps des tâches à réaliser selon la conduite de l'élevage porcin, de modifications dans la disponibilité des personnes, et des interactions avec d'autres ateliers agricoles.

### 1.2. Choix des exploitations et questionnaire

Les 10 exploitations ont été choisies à partir d'une liste fournie par un groupement de producteurs de la région Centre (Massif Central Porc). Il s'agissait de couvrir une large gamme de situations pour explorer la diversité des cas

**LES PRINCIPES D'ATELAGE**

1) Tous les travailleurs ne sont pas équivalents. ATELAGE distingue : (i) le noyau organisateur (NO), composé des travailleurs qui assurent et organisent le travail de l'exploitation dont il est indispensable de connaître la combinaison d'activités économiques, les choix et engagements privés, (ii) Hors Noyau Organisateur (HNO) qui comprend les salariés, les bénévoles, l'entraide, les entreprises, etc.
2) Toutes les tâches ne sont pas équivalentes du point de vue de leurs caractéristiques temporelles en distinguant les activités à rythme quotidien (répétées chaque jour) et les activités à rythme non quotidien qui correspondent aux activités périodiques définies par Salaün-Pochon (1998).
3) Une activité de travail est un ensemble « tâche - équipe de travail ». Du point de vue du noyau organisateur, une activité peut être réalisée de façon autonome, partagée avec des travailleurs HNO, ou déléguée à ces travailleurs.
4) Une organisation quotidienne est composée des activités de travail et des relations qui s'établissent entre ces activités (menées en parallèle ; subordination d'une activité à une autre, etc.) pour une journée particulière. Une forme d'organisation quotidienne (FOQ) est l'expression d'une « organisation-type » de travail avec les mêmes activités à rythme quotidien et le même type de relations entre activités quotidiennes et non quotidiennes. Chaque FOQ est une régulation traduisant les interactions entre la main-d'œuvre présente, les tâches à réaliser sur l'exploitation et les activités extérieures du noyau organisateur.
5) L'organisation du travail est formée de l'ensemble des FOQ positionnées sur un calendrier annuel. Les FOQ sont soit en « alternance » au cours d'une même séquence (FOQ du dimanche, des jours où il faut surveiller les mise bas), soit relèvent de séquences différentes (hiver, été, etc.).

et tester la robustesse de la méthode pour rendre compte des contributions du salarié à l'organisation du travail. 8 élevages sont naisseur-engraisseur, 1 est engraisseur et 1 est naisseur (cas d'une maternité collective). 4 conduites en bandes sont représentées (4, 5, 7 et 21 bandes). 8 exploitations associent le porc avec les cultures et/ou des bovins allaitants. Le noyau organisateur est composé de : 1 exploitant (5 élevages en individuel), 2 exploitants (3 élevages en couple ou Gaec) et 3 exploitants (2 élevages en Gaec). Dans 6 élevages, l'exploitant a des responsabilités professionnelles et/ou municipales. 3 salariés travaillent à mi-temps et 16 sont à temps plein. L'entretien a été réalisé avec un chef d'exploitation, et comprend :
(i) une description des données structurelles de l'exploitation,
(ii) un recensement des activités agricoles et la constitution d'un calendrier, sur une année, des interventions techniques,
(iii) un recensement des activités non agricoles et de la main-d'oeuvre avec les périodes et rythmes associés (présent tous les jours, hebdomadairement, etc.),
(iv) la description de l'organisation du travail : on débute par une situation courante pour décrire une première FOQ (par exemple, une semaine d'insémination quand les exploitants et le(s) salarié(s) travaillent) ; puis on recherche avec le calendrier technique et la connaissance des autres activités tous les cas de régulations pouvant modifier la répartition du « qui fait quoi », notamment du ou des salarié(s) (encadré 2).

**DESCRIPTION D'UNE FORME D'ORGANISATION QUOTIDIENNE**

Dans un élevage naisseur-engraisseur, l'organisation quotidienne d'une journée en semaine de mise-bas est la suivante : l'éleveur réalise l'activité quotidienne d'alimentation des truies (maternité et gestantes), des porcelets et des porcs à l'engrais. Pour l'éleveur, l'activité non quotidienne de surveillance des mises bas devient prioritaire sur l'activité quotidienne d'alimentation quand une mise bas est détectée. En parallèle, le salarié réalise l'activité quotidienne de soins aux gestantes (apports d'eau et observations), puis prend en charge le curage des salles. Le salarié réalise des activités non quotidiennes une fois les soins courants aux gestantes terminées (nettoyage, déplacements, etc.).

### 1.3. Formalisation des contributions du salarié à l'organisation du travail : les CSOT

A partir des données des enquêtes, nous avons formalisé deux ensembles de FOQ par exploitation :
- les FOQ « de base » rendent compte de l'organisation du travail en porcherie : le noyau organisateur et les salariés travaillent en porcherie, les autres activités agricoles étant réalisées en parallèle (pas d'interaction), ou subordonnées aux activités porcines (priorité à l'élevage porcin). Les FOQ sont ainsi décrites en relation avec le contenu et les rythmes de l'atelier porcin (journées avec mise-bas, IA, journées avec vente ou arrivée des porcelets),
- les FOQ « d'interaction » rendent compte des adaptations de l'organisation du travail en porcherie lors de périodes de pointe pour les autres activités agricoles, lors des absences de l'exploitant (pour des activités économiques et des engagements privés) et du salarié.

La qualification des différentes contributions des salariés à l'organisation du travail (CSOT) s'appuie sur une typologie manuelle réalisée à partir de 7 variables (Tableau 1) : 4 précisent ce que réalise le salarié dans les FOQ de base ; 2 précisent comment le salarié adapte son travail lorsque l'exploitant est absent ou lors de tension forte entre les autres activités agricoles et l'élevage porcin ; la dernière précise comment l'organisation du travail s'adapte lors de l'absence du salarié.

**Tableau 1 -** Les variables pour caractériser la contribution du salarié à l'organisation du travail (CSOT)

| | | |
|---|---|---|
| FOQ « de base » | Participe à toutes les FOQ « de base » | Oui/ Non |
| | Activités quotidiennes (AQ) | Contenu : pas d'AQ / AQ de raclage / AQ d'alimentation<br>Implication du salarié : Partage / Délégation |
| | Activités périodiques | Contenu : Lavage-nettoyage des salles / Déplacements-embarquement des animaux / Soins aux animaux / Reproduction / Surveillance des mises-bas<br>Implication du salarié : Partage / Délégation |
| | Lieu de réalisation des activités quotidiennes et périodiques | Pas d'atelier particulier / 1 atelier ou bâtiment / Elevage (ensemble du parc) |
| FOQ « d'interaction » | Absence de l'éleveur | Pas de contribution / Contribution aux week-ends en partage avec d'autres membres du NO / Contribution aux week-ends en délégation / Contribution à tous types d'absences en délégation |
| | Tension avec autre atelier agricole | Ne modifie pas son travail en porcherie / Ne va pas en porcherie |
| | Absence du salarié | Remplacement par un autre salarié de l'élevage / Remplacement par le NO ou autre salarié / Remplacement par le NO |

*AQ : Activité quotidienne ; NO : Noyau organisateur ; Partage : le salarié réalise l'AQ avec les exploitants ; Délégation : le salarié réalise l'AQ seul*

## 2. RESULTATS

### 2.1. Les formes d'organisation quotidienne

Le nombre total de formes d'organisation quotidienne par exploitation sur une année varie de 7 à 14, montrant que l'organisation du travail est plus sensible dans certains élevages que dans d'autres.

Le nombre de FOQ « de base » est de 2 à 6. La conduite en bandes avec les événements de production que sont la mise bas, le sevrage et l'insémination, est naturellement un facteur explicatif des régulations de l'organisation. Ces événements modifient les relations existantes entre les activités quotidiennes (alimentation, raclage) et périodiques. Ainsi, l'activité périodique de mise bas subordonne les activités quotidiennes (alimentation, raclage). D'autre part, ces FOQ s'activent à des rythmes différents : hebdomadairement dans le cas de conduites en 4, 7 et 10 bandes (FOQ « des jours de mise-bas », « de la semaine de reproduction » par exemple) ou au jour le jour pour la conduite en 21 bandes (FOQ « jour du lundi », « jour du mardi », etc.). Des FOQ spécifiques existent dans certains cas : le jour de l'enlèvement des porcs charcutiers, lorsque cet événement devient prioritaire sur les activités quotidiennes.

Les FOQ « d'interaction » représentent une part importante des formes d'organisation du travail (43 à 73 % du nombre total de FOQ), avec une forte variabilité entre les élevages (3 à 11 FOQ). Dans 8 élevages, les FOQ sont liées aux absences de l'exploitant (2 à 6 FOQ) pour des besoins de temps libre (congés, week-end) ou des activités non agricoles (responsabilités professionnelles, municipales). Dans les 10 élevages, des FOQ (3 à 6) s'expliquent par les absences du salarié pour des périodes de repos (rtt, congés, week-end) ou du fait de leur temps partiel. Ces régulations liées à la disponibilité de la main-d'oeuvre s'activent plus ou moins régulièrement, mais le plus souvent selon des rythmes hebdomadaires (absence du chef d'exploitation pour des responsabilités municipales, remplacement du week-end, congés). Les régulations sont planifiées dans le cas de congés et de week-ends, mais elles peuvent être peu prévisibles (absences non prévues de type sollicitation en mairie), et s'activer au jour le jour. Les tensions entre activités agricoles conduisent à des régulations dans 5 élevages (1 à 2 FOQ), mettant en avant les interactions réelles entre les productions pourtant souvent présentées comme indépendantes. Elles sont liées à la période de mise-bas en élevage bovin allaitant ou à des travaux de récolte ou semis avec les cultures modifiant la répartition des travailleurs (le salarié ne va pas en porcherie pour se consacrer au semis) ou les relations entre les activités (la surveillance des vêlages subordonne les activités avec le porc).

### 2.2. Les contributions des salariés à l'organisation du travail

L'analyse réalisée à partir des 7 variables caractérisant la contribution des salariés aux formes d'organisation du travail (CSOT) conduit à identifier 8 types. Nous les décrivons ci-dessous et mettons en relation ces CSOT avec les profils de salariés tels que définis par De Langhe (1997).

#### *2.2.1. Travailleur en partage d'activités périodiques et pour contribuer aux périodes de pointe avec les autres ateliers (3 salariés)*

Le salarié participe, dans l'élevage porcin, à des activités périodiques de lavage-nettoyage des salles en délégation (sans les exploitants) et à des déplacements-embarquements des porcs en partage avec le noyau organisateur. Le salarié n'intervient pas pour réguler les absences de son patron. Lors des périodes de tension avec l'autre atelier agricole (période de vêlage des vaches allaitantes, périodes de semis ou de récolte des cultures), le salarié ne vient pas en porcherie. Lorsque le salarié est absent de l'élevage (congés, week-ends et rtt), ses tâches avec l'élevage porcin sont prises en charge par le noyau organisateur, ou le cas échéant, par un autre salarié de l'exploitation. Ce type de CSOT est associé à un domaine d'intervention « polyvalent » (porc + autre(s) atelier(s) agricoles), avec un profil « d'aide porcher » ou « ouvrier ».

#### *2.2.2. Travailleur en partage d'activités (2 salariés)*

Le salarié participe aux activités périodiques en partage avec les exploitants (le noyau organisateur) si elles touchent les manipulations d'animaux (déplacements, soins aux porcelets) ou en délégation si elles concernent les bâtiments et les salles (lavage, entretien des bâtiments). Il participe de façon épisodique à l'activité quotidienne d'alimentation avec les exploitants lorsque ces derniers ont besoin d'un coup de main. Le salarié ne contribue pas à réguler les absences des chefs d'exploitation. Lors des périodes de tension avec un autre atelier agricole, le salarié ne modifie pas sa contribution à l'organisation du travail en élevage porcin. Lorsque le salarié est absent de l'élevage, ses tâches dans l'élevage porcin sont prises en charge par les éleveurs ou un autre salarié de l'exploitation. Ce CSOT est associé à un profil « d'ouvrier » spécialisé en élevage porcin.

#### *2.2.3. Travailleur autonome sur un atelier (1 salarié)*

Le salarié intervient seul sur des activités quotidiennes et périodiques que les exploitants lui ont délégué à l'échelle d'un atelier (quarantaine - gestantes). Il conserve ces activités quelques soient les formes d'organisation du travail à l'échelle de l'exploitation, y compris lors des absences du patron. Lorsque le salarié est absent, ses tâches sont prises en charge par les exploitants ou un salarié de remplacement. Ce CSOT est associé à un profil « d'ouvrier » spécialisé en élevage porcin.

#### *2.2.4. Travailleur autonome sur des activités quotidiennes et pour des week-ends (4 salariés)*

Le salarié intervient dans toutes les FOQ dans des activités quotidiennes de raclage ou d'alimentation en délégation, et à l'échelle d'un atelier. Il a des activités périodiques en délégation (lavage des salles, déplacements d'animaux, transport de l'aliment) et en partage avec le noyau organisateur (reproduction, manipulation d'animaux). Le salarié intervient pour que les exploitants puissent se libérer partiellement ou totalement les week-ends et les congés : il

partage les tâches à réaliser lors des absences du patron avec les autres membres du noyau organisateur ou avec, le cas échéant, un autre salarié de l'élevage. Dans une exploitation diversifiée, lors des périodes de tension avec l'autre atelier, le salarié ne va pas en porcherie. Ce CSOT est associé au profil « d'ouvrier » polyvalent sur plusieurs ateliers agricoles.

*2.2.5. Travailleur autonome sur un atelier et pour les week-ends (3 salariés)*

Le salarié réalise toutes les activités quotidiennes et périodiques sur un atelier que lui a délégué l'éleveur (quarantaine / engraissement). Le salarié prend en charge seul les activités à réaliser lors des week-ends lorsque le noyau organisateur doit s'absenter. Il ne modifie pas son travail et ne remplace pas l'exploitant lorsque celui-ci doit s'absenter pour des responsabilités professionnelles ou personnelles. Ce type de CSOT est associé à un profil « d'ouvrier » ou de « technicien spécialisé ».

*2.2.6. Travailleur autonome sur toutes les tâches d'un atelier et pour les week-ends, congés et responsabilités (3 salariés)*

Le salarié réalise toutes les activités quotidiennes et périodiques sur un atelier que lui a délégué son patron (maternité / gestantes). Il prend en charge les tâches de l'éleveur lors de ses absences professionnelles, ses congés et lors de week-end où le noyau organisateur s'absente. Il réalise seul ses activités et remplace l'éleveur sur ses tâches. Ce type de CSOT correspond à un profil de « technicien spécialisé ».

*2.2.7. Travailleur autonome sur toutes les tâches d'élevage et pour tous types d'absences de l'éleveur (2 salariés)*

Les exploitants confient la responsabilité d'un élevage complet au salarié et délèguent toutes les tâches quotidiennes et périodiques de cet élevage. Les FOQ de base traduisent des ordres de priorités différents entre tâches, sans qu'il y ait d'autres intervenants. Le salarié prend en charge les tâches de l'éleveur, sur l'élevage de celui-ci, lors de tous types d'absences qu'elles soient planifiées à l'avance (congés, week-ends, responsabilités municipales) ou non (sollicitations impromptues comme élu municipal). Ce type de CSOT est associé au profil « responsable d'élevage » polyvalent sur plusieurs ateliers agricoles ou spécialisé en production porcine.

*2.2.8. Travailleur gérant un élevage (1 salarié)*

Comme précédemment, le noyau organisateur délègue toutes les tâches quotidiennes et périodiques, et la responsabilité d'un élevage au salarié. De même dans les FOQ de base, il travaille toujours seul sans partager d'activités avec le noyau organisateur. La différence avec le cas précédent est que le salarié n'intervient pas pour réguler les absences des chefs d'exploitation. Lors des absences du salarié, il est remplacé par un salarié employé à cet effet (groupement d'employeurs). Ce CSOT correspond au profil de « responsable d'élevage ».

## 3. SYNTHESE ET DISCUSSION

Cette étude est une première application du modèle ATELAGE pour qualifier l'organisation du travail en élevage porcin, jusqu'à présent utilisé pour des élevages d'herbivores (Madelrieux et al, 2006). De façon spécifique à l'élevage porcin, l'organisation du travail est sensible aux rythmes de la conduite en bandes. Par contre, comme en élevage herbivore, l'organisation du travail répond aux rythmes de la disponibilité de la main-d'œuvre patronale et salariale, ainsi qu'aux tensions avec les autres activités agricoles.

Notre échantillon, s'il n'a aucune prétention à la représentativité, témoigne que la question du salariat, même avec un profil centré sur l'atelier porcin, n'est pas strictement l'affaire de cet atelier, mais bien celle de l'exploitation avec ses différentes activités et aussi avec les engagements non agricoles et souhaits de congés des exploitants. Les résultats mettent en avant un nombre de formes d'organisation quotidienne du travail très variable entre les exploitations, tant sur les formes « de base » que « d'interaction ». Il y a bien des situations où la répartition des tâches entre les travailleurs et l'ordre de priorité dans l'exécution du travail quotidien est quasi immuable : chacun sait ce qu'il a à faire et dans quel ordre, salariés compris. A l'inverse, d'autres organisations du travail sont très adaptatives, et le salarié a un rôle important à jouer au sein de multiples régulations du « qui fait quoi » et des priorités d'exécution entre tâches. Entre les deux, se trouvent des situations un peu adaptatives, mais où l'activité du salarié n'est pas ou peu modifiée. C'est bien autour d'une tentative de généralisation des facteurs explicatifs de l'organisation du travail dans l'atelier et d'une validation des grands axes de différenciation des niveaux de régulation de l'organisation du travail que résident des perspectives de ce travail.

Un autre débat concerne les correspondances entre la définition de profils de salariés sur la base du niveau d'autonomie et de responsabilité et du spectre d'activités des personnes avec l'analyse de la contribution des salariés aux régulations de l'organisation du travail. Ainsi les postes d'ouvriers sont associés à des situations où le salarié est peu concerné par les ajustements liés aux absences de l'éleveur, alors que les techniciens spécialisés et les responsables d'élevage sont partie prenante de l'ajustement de l'organisation lors des absences des exploitants. Certains éleveurs témoignent de réflexions très approfondies sur les capacités des salariés à les remplacer, soit dans le cadre de journées prévues à l'avance (week-end) et où le contenu des tâches pourra également être adapté, soit pour permettre leur absence au jour le jour, et ce quel que soit le programme de tâches à réaliser. Mais le salarié a aussi des motifs d'absence (congés, rtt) avec deux modalités de régulation : par des ressources en main-d'oeuvre interne à l'exploitation (les exploitants et le cas échéant l'autre salarié), ou externes (salariés de service de remplacement ou de groupements d'employeurs). Ces différents types de régulation (absences) sont sans doute des illustrations de conceptions du travail et de la main-d'œuvre très différentes selon les exploitants. C'est bien dans la connaissance combinée des représentations du

travail et de la main-d'œuvre et des modalités concrètes d'organisation et de régulations de ce travail que résident des perspectives d'amélioration de l'accompagnement des exploitants dans une réflexion sur l'embauche ou la réorganisation du travail salarié.

**REMERCIEMENTS**

Les auteurs remercient le Groupement de producteurs Massif Central Porc pour leur contribution à la réalisation de cette étude, ainsi que les éleveurs qui se sont prêtés à l'enquête.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

• Anefa, 2005. Regards sur l'emploi salarié en agriculture - chiffres clés. Ed. Anefa, Paris, 11 p.
• Anefa, 2006. Ouvrier d'élevage porcin. www.arefa.org.
• Chabanet G., 2002. Caractériser l'organisation de la main-d'oeuvre en élevage. propostion de démarche et illustrations en élevage ovin lait de l'Aveyron. Mémoire de DEA, INA-PG, Paris, 79 p.
• Cedag, 1998. Typologie des exploitations agricoles ayant recours au salariat, synthèse des résultats. Ed. Cedag, Rennes. 54 p.
• De Langhe P., 1997. Le métier de salarié en élevage porc « huit postes identifiés » Atout Porc, juillet, 13-15.
• Madelrieux S., Dedieu B., Dobremez L., 2006. ATELAGE : un modèle pour qualifier l'organisation du travail en élevage. INRA Prod. Anim., 19, 1, 47-58.
• Salaün Pochon C., 1998. Le travail en élevage - S'organiser pour mieux travailler. Atout porc, janvier, 3 p.