Le Cochon d'Or. Un modèle d'excellence professionnelle pour l'élevage des porcs ?

The Golden Pig : an excellence work model for pig breeding ?

Christian Nicourt

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/economierurale/2368>

DOI : 10.4000/economierurale.2368

ISSN : 2105-2581

Éditeur

Société Française d'Économie Rurale (SFER)

Édition imprimée

Date de publication : 5 décembre 2009

Pagination : 24-37

ISSN : 0013-0559

Référence électronique

Christian Nicourt, « Le Cochon d'Or. Un modèle d'excellence professionnelle pour l'élevage des porcs ? », *Économie rurale* [En ligne], 313-314 | Septembre - décembre 2009, mis en ligne le 05 décembre 2011, consulté le 30 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/economierurale/2368> ; DOI : 10.4000/economierurale.2368

Le Cochon d'Or

Un modèle d'excellence professionnelle pour l'élevage des porcs ?

Christian NICOURT • INRA, Science, Agriculture, Environnement, Espace (SAE2), UR 1216 Risques, Travail, Marché, Etat (RiTME)

Après la Seconde Guerre mondiale, les politiques agricoles remettent en cause la conception du métier d'éleveur dans un cadre familial et territorial pour promouvoir un modèle industriel (Chombart de Lawe *et al.*, 1963). À partir des années 1960, elles sont relayées par le syndicalisme et, pour les jeunes agriculteurs qui s'installent, la dignité du travail passe par une telle modernisation du métier (Barres *et al.*, 1980). Pour les éleveurs de porcs s'opère alors une rupture avec les conceptions du travail des exploitations familiales de polyculture-élevage dont ils sont issus, en raison de la spécialisation des productions et l'élaboration de nouvelles méthodes. Celles-ci supposent notamment la mise en place d'outils permettant un pilotage technique et économique des élevages, comme la Gestion technique des troupeaux de truies (GTTT) puis la Gestion technico-économique (GTE), indicateurs de performance nés de la zootechnie et de la gestion. En 1989, les données de ces outils sont standardisées, regroupées dans une base de données à disposition des organisations professionnelles (Teffène *et al.*, 1998), puis mobilisées avec l'aide d'une revue – *Porc Magazine* – pour créer un concours public, le *prix des Cochons d'Or*, devant désigner les meilleurs éleveurs de l'année. Comme dans les autres univers professionnels, la distinction s'opère par un double jugement du travail (Davezies, 1993). Ceux qui n'ont pas une expérience sensible du travail, ses prescripteurs ou ses clients, jugent le métier sur ses résultats : la qualité de ses produits, les performances obtenues. C'est ainsi que des notoriétés professionnelles ou d'entreprises rejaillissent sur leurs

membres. Pour les pairs, ce jugement, qui renvoie à des épreuves et des expériences partagées, porte d'abord sur l'élégance de la réalisation du travail mais aussi sur la dimension singulière ou innovante de l'œuvre produite. Ainsi, le jugement des manières de travailler et celui des résultats obtenus construisent les références de l'excellence professionnelle.

Notre propos a pour objet d'examiner les caractéristiques d'un de ces modèles de l'excellence professionnelle, qui définit une figure de l'éleveur de porcs. Si on le compare aux modèles définis par les politiques publiques et la littérature professionnelle de l'après Seconde Guerre mondiale, on constate l'originalité du *prix des Cochons d'Or*, certes construit à partir d'indicateurs de performances mais également relié à des expériences du travail. Dès lors, le modèle que promeut ce prix souligne aussi l'évolution de l'univers professionnel des éleveurs.

Le modelage des métiers de l'agriculture par les politiques publiques et leur recomposition sociale a fait l'objet de nombreuses recherches (Coulomb et Nallet, 1980 ; Champagne, 1986 ; Rémy, 1987). Cette analyse vise à le préciser, en envisageant l'influence d'un modèle complémentaire - un concours organisé par une revue professionnelle - sur les manières de travailler et le métier des éleveurs de porcs. Le premier matériau d'enquête est documentaire ; il comprend les reportages de *Porc Magazine* auprès des éleveurs lauréats du concours des *Cochons d'Or* entre les années 1990-1995. Durant cette période, la revue publie annuellement plusieurs articles qui permettent de caractériser le modèle présenté ; par

la suite, les reportages se font plus rares et moins précis. La seconde source est constituée d'entretiens contemporains, notamment avec une trentaine d'éleveurs de porcs des Côtes d'Armor dont une dizaine de lauréats et avec l'un des journalistes, auteur des premiers articles. Avec un cheptel de 100 à 800 truies, naisseurs-engraisseurs ou alliant l'élevage laitier à l'engraissement à façon de quelques centaines de porcs, seuls sur leurs élevages ou travaillant avec des associés ou des salariés, avec des porcs sur caillebotis ou sur paille, participant ou non à des groupes de travail comme le Centre d'études techniques agricoles (CETA), ces éleveurs rendent compte d'une diversité départementale d'expérience. Les entretiens visent à dégager leurs conceptions du travail, ce qu'ils considèrent comme de bonnes manières de travailler et, plus particulièrement, ce qu'ils estiment être un travail d'excellence. Il s'agit de cerner ce qui leur est commun et ce qui les distingue, au-delà de la diversité de leurs situations technico-économiques et, au travers de cela, de dégager ce qui caractérise les lauréats et justifie leur position de modèle d'excellence. Enfin, des visites d'élevages et des journées d'observation participatives complètent le matériau pour réinterroger et nourrir les entretiens.

Comment le métier d'éleveur a été modelé par des politiques publiques ? Pourquoi et de quelle manière un concours professionnel organisé par une revue devient une référence de l'excellence professionnelle ? Dès lors nous nous interrogerons sur ce qui distingue les lauréats d'un tel concours.

Les politiques publiques et la construction de l'éleveur de porc modèle

Dans la France d'après-guerre, la transformation de l'appareil de production agricole est considérée comme un impératif politique pour résoudre la pénurie alimentaire et

réduire l'importation de denrées. En 1946, le « Premier plan de modernisation et d'équipement » de Jean Monet donne les orientations d'une politique agricole que permettra de mettre en œuvre le plan Marshall à partir de 1948, en s'adossant sur l'expérience des « Groupements de Productivité Agricoles » dans les « Zones Témoins ». Pour les agronomes et les économistes de l'époque, « *l'agriculture française sera moderne... ou ne sera pas* » (Dumont, 1946), ce qui suppose de remédier à ses handicaps : « *L'ignorance des agriculteurs ; le manque de capitaux (et leur mauvais emploi) ; les trop faibles dimensions des entreprises ; la surpopulation agricole* » (Bergmann, 1957).

1. Le modèle du chef d'entreprise agricole

Les voies de la modernisation passent principalement par des prescriptions structurales, qui prennent pour référence l'industrie : agrandissement des exploitations, spécialisation sectorielle et spatiale, usage de techniques performantes. Dans les exploitations, le travail est évalué et chronométré par l'Institut pour l'organisation du travail en agriculture (IOSTA) – créé en 1945 – qui reprend les outils standardisés dans l'univers industriel par les agents des méthodes. Il s'agit d'organiser « *scientifiquement* » le travail agricole mais « *surtout de lutter contre les gaspillages de main-d'œuvre dans l'exploitation* » (Chombart de Lawe *et al.*, *op. cit.*). Le travail est décomposé en tâches et le temps consacré aux activités ainsi dissociées est comptabilisé : on analyse les mouvements et mesure les trajets pour déterminer le *one best way*. Est par exemple mis en place le calcul d'un coefficient d'efficacité du travail, qui permet de mettre en évidence l'éventuel sous-emploi sur une exploitation. Ainsi, en 1963, considère-t-on qu'une truie réclame 1, 3 heure de travail par mois, quand une portée de porcelets de 0 à 2 mois en a besoin de 3, 2 (Chombart de Lawe *et al.*, *op. cit.*).

Jusqu'à la fin des années 1950, ce modèle de la modernisation agricole est mis en œuvre via la vulgarisation des techniques, assurée conjointement par les ingénieurs des Directions des services agricoles et par des agriculteurs organisés en Centres d'initiatives pour valoriser l'agriculture et le milieu rural ; Groupement de vulgarisation agricole (CETA, CIVAM ou GVA). Dans les terres d'église, et notamment en Bretagne, le rôle de la Jeunesse agricole chrétienne (JAC) est prépondérant et promeut une véritable pédagogie de l'entreprise. Au sein des CETA, l'agriculteur est vu comme un chef d'entreprise qui doit s'adjoindre des collaborateurs. Le modèle industriel impose en effet un vocabulaire spécifique, en référence à l'usine (atelier, poste de travail...) et à une entreprise détachée de son contexte foncier : le hors-sol. Ainsi, l'agriculture ne se distingue-t-elle pas des autres secteurs. *« Nos entreprises, qu'elles soient agricoles ou industrielles, devront se plier aux orientations et aux exigences du vr plan... Y a-t-il quelque chose qui nous différencie des autres entrepreneurs ? Je ne le crois pas... Certaines entreprises industrielles ont su rompre avec leurs habitudes, pourquoi nos entreprises agricoles n'en seraient-elles pas capables ? »* (Daniel, 1970). Cette mutation est confortée par les rencontres d'agriculteurs des CETA avec des industriels du Centre des jeunes patrons¹, et en Bretagne par celles d'éleveurs avec des chefs d'entreprise du Comité d'étude et de liaison des intérêts bretons (CELIB).

Dans cette conception, où l'organisation de la production ne se préoccupe pas des manières de faire construites au sein de chaque métier, l'agriculteur est conçu comme cible de prescriptions car son expé-

rience est considérée comme inadaptée. Il s'agit de rompre avec un modèle de producteur limité à ses besoins de consommation, dans une exploitation familiale de polyculture élevage et la concevant plutôt comme un patrimoine que comme une entreprise. *« Être paysan était, plus qu'un métier, un mode de vie où famille et exploitation étaient presque toujours confondues. Et la réussite du paysan se concrétisait, à ses yeux et à ceux de son entourage, par l'accroissement de son patrimoine familial en terre et en cheptel. Mais au prix de quel asservissement car, ce faisant, il ne se rendait pas compte que, souvent, il ôtait ainsi toute possibilité à l'exploitation de faire des investissements plus productifs qui, précisément, auraient permis à sa famille de recevoir le salaire nécessaire pour élever son niveau de vie »* (Gravier, 1969).

2. Le modèle de l'agriculteur professionnel, fruit d'une politique agricole cogérée

La V^e République met en place une cogestion de la politique agricole avec les Organisations professionnelles agricoles. Elle vise à une « parité » des agriculteurs avec les autres catégories professionnelles, aussi bien sur le plan économique, technique que social. Après les prescriptions fondées sur les modèles de l'industrialisation et de l'entreprise, la vulgarisation des années soixante revient à des modèles plus territorialisés. Il s'agit de fournir une production standardisée tenant compte de la diversité des contextes locaux (Allaire, 1996). On envisage ainsi une complémentarité entre des prescriptions formalisées, portées par l'appareil de vulgarisation, et l'expérience individuelle ou collective des agriculteurs. Les Lois d'orientation agricoles de 1960 et 1962 posent les bases d'un modèle d'agriculture professionnelle adossé à des structures familiales. Celle-ci passe par une sélection de la population agricole : les agriculteurs les plus âgés sont incités au départ par l'octroi d'une indemnité viagère de départ s'ils

1. CJP qui deviendra le Centre des jeunes dirigeants d'entreprise. Ces rencontres sont relatées par Poullain B., fondateur des CETA : *« Le parcours de vie d'un entrepreneur et praticien de la prospective »*. Témoignage recueilli par Braun A. Paris, document de travail TRAME.

cèdent leur exploitation à un jeune agriculteur, tandis qu'une structure est dédiée à la reconversion des agriculteurs et de leurs enfants qui quittent la profession². Cependant, la cogestion n'effectue pas un renversement de politique : la modernisation se poursuit en utilisant d'autres outils. S'agissant des éleveurs de porcs, la loi sur l'élevage de 1966 accentue la création des groupements de producteurs, seuls habilités à distribuer les aides, et encourage la spécialisation et la concentration. Le « Plan de rationalisation de la production porcine » de 1970 renforce cette politique qui favorise les filières.

Le nouveau cadrage réglementaire se traduit notamment par la réorientation des instances de vulgarisation et de formation pour construire une agriculture qualifiée de professionnelle. La vulgarisation agricole, définie par le décret du 11 avril 1959, est confiée aux Organisations professionnelles agricoles et associe les agriculteurs, notamment leurs groupements : CETA, GVA, CIVAM... Elle place les conseillers agricoles – recrutés ou mis à leur disposition – sous leur autorité et instaure un Fonds national géré paritairement, qui permet la création d'instituts spécialisés par produits. À ceux qui considèrent que « *le métier d'agriculteur peut et doit s'apprendre comme tous les métiers* » (Gervais *et al.*, 1965), le syndicalisme oppose une formation en lien avec les professionnels et organisée sur le modèle des Maisons familiales d'apprentissage rural, créées en 1937 : une formation en alternance avec un maître de stage. Ce dispositif favorise l'émergence d'un nouveau modèle, celui de l'agriculteur professionnel, donc spécialisé. Chez les éleveurs de porcs, cette spécialisation consiste en une déliaison, c'est-à-dire une rupture avec une organisation du travail qui reposait sur de multiples associations historiquement construites : au sein de la famille et avec les pairs proches,

entre productions jusqu'à donner à la notion de polyculture-élevage une dimension territoriale et surtout entre l'élevage laitier et porcin. La nouvelle organisation de l'exploitation suppose la prise d'autonomie des jeunes agriculteurs qui s'installent : la « décohabitation » s'opère autant au niveau de la résidence que du travail.

« Ça correspondait à une attente économique parce qu'il y avait besoin de faire du revenu. Ça correspondait à une attente des jeunes qui voulaient s'installer et puis y avait pas forcément de place sur l'exploitation. En plus ça évitait d'avoir un conflit intergénérationnel. Donc le mec, le père lui disait : "tu fais une porcherie dans ce coin-là, tu te débrouilles". Et globalement c'était bien vécu. » (Un éleveur lauréat)

Dès lors, le modèle de l'agriculteur professionnel, spécialisé et ancré dans un territoire, traduit alors à la fois les souhaits et les capacités d'adaptation concrète des éleveurs autant qu'il rend compte d'une recomposition de la population au travail, fragmentée en de multiples métiers. C'est le modelage de chacun de ces métiers qui va être ensuite la cible des politiques de modernisation. Pour l'élevage de porcs, la mise en place d'outils de gestion prendra une importance majeure, dont la presse professionnelle s'emparera d'emblée.

Le modèle du *Cochon d'Or* La prescription de l'excellence professionnelle

Dans le vaste mouvement de modernisation des élevages engagé depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, la presse professionnelle a fourni sa contribution en présentant des techniques, des modes d'organisation, et en rendant compte à ses lecteurs du travail de leurs pairs éleveurs. *Le prix des Cochons d'Or* a été le fruit de la rencontre des intérêts de l'organisme de recherche de la filière porcine – l'Institut technique du porc (ITP) – et d'une revue : *Porc Magazine*. Il récompense les 25 meilleurs éleveurs, jugés à l'aune d'outils de gestion mesurant la performance technico-économique des

2. Titre IV de la Loi complémentaire de 1962 à la Loi d'orientation agricole de 1960.

élevages. Dès lors, le compte-rendu médiatisé de la manière de travailler des lauréats a pu être envisagé comme une contribution à la vulgarisation agricole et le prix lui-même comme l'esquisse d'un idéal professionnel.

« L'idée conjointe... C'était de rendre plus lisible le travail qui était fait par l'ITP à l'époque, autour de la G3T, GTE... Nous, après, dans *Porc Magazine*, on a bien vu que là-dedans il y avait une mine pour aller vers des éleveurs de très haut niveau et de mieux comprendre la manière dont ils abordaient le métier. Et puis que ça créait autour de la revue, ça ancrerait, ça positionnait la revue sur un niveau d'excellence technico-économique... L'ITP avait son besoin, nous on en avait d'autres et, notamment, en termes de positionnement éditorial, on avait la nécessité de représenter les éleveurs leaders. » (Un journaliste)

Le modèle prôné par la revue passe par l'usage d'outils de gestion associé à l'exercice de compétences particulières. Il s'agit d'exposer des manières de faire aptes à susciter aussi bien la reconnaissance chez les pairs qu'au-delà, par la revendication d'un métier et la réussite économique. Le reportage des résultats du concours exprime cette excellence du travail, en soulignant la fécondité des échanges d'expériences. « Nous publions les performances de 25 élevages qui sont sans doute parmi les meilleurs de France. Ces élevages font partie en effet des 60 meilleurs élevages naisseurs-engraisseurs suivis en GTE nationale... Pourquoi ce challenge ? Parce que nous pensons que, dans leur difficile métier, les éleveurs de porcs ont à gagner, à observer ceux d'entre eux qui réussissent le mieux. Dans ce métier, la réussite n'est jamais celle d'un homme seul » (Chatillon, 1989).

1. Des outils de gestion aux manières de faire

Le prix s'inscrit dans une tradition agricole dans laquelle l'indicateur de gestion prend la place de l'animal de concours, désormais exclu pour des raisons sanitaires. Son originalité repose sur l'absence d'organisation de compétition : les éleveurs ali-

mentent eux-mêmes une base nationale de données à partir de leurs résultats de GTE (Gestion Technico-Economique) et de G3T (Gestion Technique des Troupeaux de Truies).

La G3T, issue d'une expérimentation d'outils mécanographiques pour interpréter la performance des élevages, est mise en place en 1970 dans 129 élevages avec un triple objectif : « Fournir à l'éleveur des informations nécessaires à la bonne gestion de son troupeau ; permettre à l'éleveur de situer son élevage par rapport à un groupe de référence ; fournir à l'éleveur un classement de ses truies en fonction de leur valeur génétique afin qu'il puisse sélectionner les meilleurs animaux de son troupeau. » (Legault et al., 1971). D'emblée, elle vise à fournir des références à l'éleveur et à devenir un outil pour les techniciens agricoles. « L'utilisation d'abaques permet de mieux situer les éleveurs par rapport aux résultats du groupe (concurrence, émulation...). Les éleveurs se trouvent ainsi répartis en quatre zones : z1 : cette zone regroupe les éleveurs que le technicien devra suivre en priorité, l'effort doit porter sur la prolificité, les pertes et sur la réduction de l'intervalle entre mise-bas ; z2 : les problèmes se situent au niveau de la prolificité et des pertes ; z3 : dans cette zone se trouvent les élevages qui ne posent pas de gros problèmes apparents ; z4 : il s'agit de diminuer l'intervalle entre les mises-bas en agissant sur l'intervalle sevrage-saillie fécondante et sur l'âge au sevrage. » (Le Denmat et al., 1975). En fournissant des résultats périodiques à l'éleveur, la G3T fonctionne comme outil de pilotage. L'éleveur doit formaliser son travail : noter ses interventions et ses résultats autant que ses remarques. Les données introduites, qui peuvent concerner un animal ou un lot, fournissent un historique qui oriente ses décisions quotidiennes. Tandis que les résultats zootechniques, qui lui sont remis sous forme d'un tableau, comparés à ceux de ses pairs, guident son questionnement et lui fixent des objectifs.

La GTE est mise en place en 1973. Elle intègre les coûts pour proposer des indicateurs de performance économique. Son actualisation vise à resituer les résultats de l'éleveur dans leur historique et à les comparer à ceux de son groupement de producteurs, du département... Elle lui permet de ne pas dévier de ses objectifs économiques. En reliant les compétences de l'animalier et de l'entrepreneur, les deux outils de gestion permettent autant un pilotage distancié pour l'éleveur qui y intervient de manière périodique, qu'un outil de remédiation pour celui dont la présence est quotidienne. Le classement instantané et la comparaison évolutive de chaque animal que fournit l'outil de gestion (nombre de porcelets nés vivants, nombre de porcs produits par truie présente par an...) guide alors les décisions.

« Toutes les semaines, quand un lot de truies a été sevré, j'enregistre tous les événements de mises bas : sevrage, tout ça. Une fois que j'ai enregistré tout mon lot, je regarde les truies : les meilleures, les moins bonnes. Et puis les moins bonnes, je leur dis aux gars, si par exemple elle revient en chaleur ou quand elle retient pas bien... Je dis : "il est temps de penser à son départ". Des choses comme ça quoi, des petits ajustements que j'arrive à faire ici, que, eux, ils voient pas forcément quand on a le nez dedans. »
(Une éleveuse lauréate)

GTE et GTTT servent régulièrement à identifier des problèmes économiques et sanitaires, car ils contribuent à une prise de recul sur la pratique quotidienne et fournissent une appréciation du travail. Ils permettent à l'éleveur de s'interroger sur ses manières de faire et, plus largement, participent du mouvement de constitution d'un éleveur professionnel.

2. Qualités et exemplarité du lauréat

« Ce qui caractérise les *Cochons d'Or* quand même, c'est pas forcément qu'ils fassent quelque chose très différemment des autres, mais dans le rapport à l'animal, dans le rapport au quotidien, dans la manière d'aborder le geste technique, ils vont faire la différence. Ils feront la différence parce qu'ils parlent à leurs truies... Parce qu'ils vont avoir un geste mieux que les autres au

moment de la fouille, parce qu'ils vont être meilleurs observateurs dans la phase mise-bas, parce qu'ils vont être très bons dans les gestes techniques au moment de l'insémination, parce qu'au moment de la chaleur, ils vont être capable de mieux cerner le bon moment de l'insémination... C'est la succession, l'empilement de tout ça qui fait que, au total, tu deviens *Cochon d'Or* ou pas. » (Un journaliste)

L'excellence du travail passe par des compétences de soins mettant en évidence les relations qui relient aussi bien l'éleveur à ses animaux que l'expérience qu'il s'est construite avec eux. La qualification d'animalier recouvre une manière d'être avec les animaux et des compétences techniques singulières : une métis qui « *va droit au but par le chemin le plus court, c'est-à-dire le détour* » (Détienne et Vernant, 1974), engageant autant l'expérience des sens que celle du corps.

« On va pas dire à un gars : "*tu fais ça, tu fais ça, tu fais attention à ça*". Non, s'il est pas animalier, il verra 24 jambons dans la case, point, c'est tout. C'est charnel un peu... Quelquefois en hiver, tout va bien, à un moment je me dis : il y a quelque chose qui se passe. Je suis deux à trois jours à chercher quelque chose qui va me tomber dessus, mais je sais pas quoi. Tout va bien, mais il y a quelque chose. Et ça tombe. C'est la sensation d'animaux, je sais pas... On sent l'élevage qui bouge. Un animal malade, c'est différent. Mais un troupeau, moi je trouve que c'est un ensemble ». (Un éleveur lauréat)

Les reportages auprès des lauréats montrent que leurs performances s'inscrivent dans un contexte dans lequel le regard critique des pairs est prééminent. Ce regard passe par la comparaison des expériences, met en jeu une capacité d'écoute et une compétence relationnelle qui s'appliquent aux multiples partenaires du métier. Il souligne l'intérêt qu'ont les éleveurs de porcs à concevoir leur production avec la collaboration de salariés. La croissance de la taille de l'élevage et son organisation du travail sont la contrepartie d'une spécialisation qui exige paradoxalement une diversification

des activités. Mais c'est elle qui permet aussi une prise de distance, pour débattre des expériences et des projets.

« Vouloir utiliser de la main-d'œuvre, c'est-à-dire être amené à être en contact avec du personnel. Et ça, je pense que c'est quand même la grande spécificité par rapport à tous les autres éleveurs, que ce soit les producteurs de lait...

Si je me suis monté à ce niveau, c'est parce que justement je voulais garder des responsabilités à l'extérieur, qui me permettent de rester en contact avec le métier, avec les autres collègues. » (Un éleveur)

La reconnaissance de l'excellence du travail du lauréat reprend les canons de la remise des trophées aux meilleurs professionnels de la scène. « *La nuit des CO a révélé le nom de 35 lauréats. Un à un, sous les applaudissements, ils sont montés sur le podium. Instant d'émotion que celui où on aborde le tapis rouge. La lumière des projecteurs qui vous aveugle et soudain la scène devant 1 500 spectateurs. Une poignée de main amicale, quelques mots de félicitation. Un Cochon d'Or... Instant de fierté partagé par toute une filière rassemblée autour de ses meilleurs éleveurs* » (Chattillon et Viel, 1992). Être cité dans la presse agricole et honoré dans son univers professionnel convertissent la valeur des indicateurs de gestion en gratification identitaire et, s'agissant d'un éleveur en lequel chacun peut se reconnaître, en modèle héroïque pour ses pairs. Des groupements de producteurs mettent en avant cette réputation comme preuve de leur performance. C'est ainsi que l'un d'entre eux affiche, sur la page d'accueil de son site web, que chaque année il « *voit ses efforts récompensés par le brillant palmarès de ses éleveurs au concours du Cochon d'Or primant les résultats technico-économiques les plus performants* »³. Ainsi, le lauréat joue son rôle d'outil de développement. Il situe l'éleveur dans un univers extrait des situations locales

qui tendent à relativiser les résultats plutôt qu'à les comparer à une échelle normalisée. En ce sens il contribue à une nouvelle forme de modernisation des élevages qui passe par l'usage de références. Utilisé comme modèle du travail d'excellence, il apparaît aussi au final comme une synthèse de l'entrepreneur de la modernisation agricole d'après guerre et de l'animalier de la professionnalisation des années 1960.

« Un éleveur de porc, comme tout éleveurs, il doit être avant tout entrepreneur au sens large du mot, donc avec toutes les qualités... de gestion, de management, et animalier parce que son métier c'est quand même de faire des animaux... Alors, soit il est animalier par lui-même, soit il confère ce pouvoir-là... S'il est tout seul, il faut qu'il soit les deux. Et s'il a plusieurs salariés ou plusieurs partenaires... Il faut qu'il retrouve au sein de l'équipe, ces qualités-là... Moi, au départ, il m'a fallu avoir les deux qualités... J'ai dû me renforcer dans la qualité d'entrepreneur, de chef d'entreprise. Je sais pas si j'étais au cul de mes truies, je sais pas si je serais toujours aussi performant que le sont mes gars » (Un éleveur)

3. Diversité des lauréats ou archétype du modèle intensif d'élevage ?

En 1978, les promoteurs des outils de gestion semblent désabusés : « *Les performances obtenues sont bonnes. Cependant, pour beaucoup d'élevages des progrès restent encore à réaliser tout particulièrement au niveau des pertes de porcelets et des temps improductifs* » (Attonaty et al., 1978). Quand la modernisation est conçue dans la perspective de l'IOSTA⁴ – une rationalisation du temps qui vise à extraire les périodes improductives qui se manifestent dans les intervalles – ils s'interrogent sur l'efficacité de la mise en œuvre de leur modèle sur le terrain : le processus normalisateur ne semble pas répondre à leurs attentes, par manque de conviction ou de rigueur de la part des techniciens comme des éleveurs. Deux décennies plus tard, ils semblent au

3. www.uniporc-ouest.com/groupe/pbo

4. Institut pour l'organisation scientifique du travail en agriculture.

contraire dépassés par ses résultats. Élève d'excellence des politiques publiques de modernisation de l'agriculture, le lauréat est devenu un archétype du développement intensif des élevages, tel qu'il fut mis en cause à partir des années 1980 (Alphandery et Billaud, 1996). C'est pourquoi la rubrique devient discrète et les reportages rares à partir de 1995.

« On nous reprochait ouvertement de pousser à la productivité... Et on était des gens qui portaient je dirais le développement d'une production irraisonnée : la production pour la production. Là, on a fait une correction très vite parce que, d'abord, c'était pas forcément notre souhait et notre volonté, et, de toute façon, on avait tout intérêt à entendre ce que le terrain nous disait... À l'époque, on a été troublés par cette évolution, au point de se demander... si c'était pertinent de mettre en avant les *Cochon d'Or*... Et dans ce trouble, on a levé le pied sans doute plus ou moins consciemment. » (Un journaliste)

La diversité des situations sociales et des orientations techniques des lauréats est soulignée par les premiers reportages. On trouve parmi eux des ouvriers professionnels qui montrent, à rebours des discours sur l'émigration agricole, l'attractivité de l'élevage porcin. C'est ainsi qu'un ancien soudeur professionnel se retrouve « *dans le peloton de tête des éleveurs français, trois ans à peine après s'être installé dans des conditions défiant les lois de la production et de la réussite* » (Viel, 1990). Cette diversité est aussi déclinée en donnant en exemple des orientations techniques minoritaires. « *Certains éleveurs réussissent donc en plein air la performance de se classer au coude à coude avec les meilleurs élevages en bâtiments fermés* » (Chatillon, 1990). De même, les reportages soulignent que les handicaps de taille et d'expérience n'empêchent pas d'atteindre des niveaux d'excellence. « *Cet élevage de 36 truies témoigne qu'en production porcine, il n'est pas nécessaire d'être très gros, ni forcément très expérimenté pour atteindre les sommets* ». (Chatillon, *op. cit.*). L'enquête

menée en 1991 par l'ITP confirme cette diversité. Les lauréats ont des exploitations où travaillent de 1 à 6 personnes, avec une moyenne de 2,4 UTH⁵. Plus de la moitié d'entre eux associe le porc à un autre élevage, même s'il faut relativiser cette limite à la spécialisation par l'importance des GAEC ayant une double orientation lait-porc. (Dagorn et Badouard, 1991). Dès lors que la diversité des conditions techniques et les difficultés des conditions de travail ne sont pas des obstacles à l'accomplissement des prouesses des lauréats, leur exemple laisse supposer que le prix est accessible à tous.

La revue s'appuie sur le lauréat pour expliciter les références techniques : indicateurs chiffrés, description de manières de travailler. Ces références se veulent des guides, traduisant la spécialisation en une segmentation par *ateliers* et en rythmes (la conduite en bandes...), caractérisant les manières de travailler par la répétition de mots-clés (rigueur, propreté...), et assurant la complicité de l'ensemble des éleveurs avec le lauréat par le partage d'astuces. Dans cette perspective, le reportage sur les manières de travailler du lauréat, présenté par la revue comme un outil pédagogique, fonctionne comme confrontation individuelle aux cas présentés comme des expériences. Cette approche vise à fournir des références qui permettent des expérimentations, sans qu'il soit possible à la plupart des éleveurs d'en débattre. Ainsi, l'objectif de la revue s'inscrit moins dans une approche pédagogique originale que dans la perspective de la vulgarisation, agricole. Elle accompagne la politique de modernisation engagée depuis 1946 en fournissant des références techniques au plus grand nombre, à partir de l'exemplarité des lauréats, sous-entendant qu'être lauréat est accessible à tous. Dès lors, même si le nombre des élus est limité, quand le récit décrit le travail du lauréat

5. Unité de Travail Homme.

comme l'épopée d'un éleveur ordinaire qui se singularise parmi ses pairs, les articles de la revue, en définissant un modèle du métier, relient l'imaginaire social de l'innovation technique à la quête identitaire des éleveurs. Mais les liaisons assurées par la revue ont pour limite les multiples déliaisons opérées par la spécialisation dans le travail des éleveurs.

L'originalité du lauréat

« C'est notre façon de travailler actuelle qui fait qu'on se rencontre plus aussi souvent. On a plus de distance entre nous et on s'éloigne quoi. Il y a plus une compétition entre les gens qu'une solidarité. Je pense que le fait d'individualiser le travail, enfin la mécanisation, on travaille plus beaucoup en commun, à part certaines CUMA... Donc on a moins l'occasion de se fréquenter, de discuter, de s'encourager. » (Une éleveuse lauréate)

Désormais, les éleveurs s'inscrivent dans un univers professionnel dans lequel leurs liens se sont distendus et où le travail ne procure pas la dignité attendue (Bonnaud et Nicourt, 2006). Dans ce contexte ils se sentent isolés dans un travail où les échanges se réduisent, limitant les expériences communes qui fondent les solidarités. La spécialisation a en effet accru le départ des conjointes d'éleveurs dont les activités professionnelles s'exercent désormais majoritairement en dehors de la sphère agricole (Rattin, 2003). Cette déliaison du travail familial constitue une transformation majeure de l'organisation du travail, car au-delà de leurs activités propres, les femmes assuraient dans les exploitations des aides plus ou moins ponctuelles, de même que la circulation des informations et le débat des problèmes techniques (Nicourt et Filippi, 1987). Leur retrait a bouleversé les manières de faire des éleveurs et limité leurs échanges au travail. À l'extérieur, les solidarités sont aussi mises à mal par les concurrences pour le développement, qui transforment aujourd'hui le pair plutôt en rival qu'en partenaire.

« La production porcine, en Bretagne, c'était justement qu'on avait 20 hectares : c'était soit bouffer le voisin pour en avoir 40, soit faire du hors sol. Donc à mon avis, c'est ce qui a permis à une masse de gens de rester dans l'agriculture, le hors sol. Et à chacun de s'épanouir. Et là, justement, depuis 15 ans, la donne a changé... Le gars faisait une porcherie de plus. Je monte 200 truies, pas de problèmes, il n'allait pas voir chez le voisin. Alors qu'aujourd'hui, il peut rien faire. Alors qu'est-ce qu'il peut faire pour se développer ? C'est de bouffer le voisin. » (Un éleveur)

Cette concurrence s'observe aussi dans les CETA. Ces collectifs, dans lesquels les éleveurs se soumettent à l'épreuve de leurs pairs, ont aujourd'hui des difficultés à fonctionner durablement. L'échange technique lasse s'il n'est pas partagé. La plupart des anciens CETA se sont désagrégés tandis que les nouveaux sont plus impulsés par des Groupements de producteurs que par des éleveurs. S'ils cherchaient à rassembler autrefois par-delà les situations sociales, ils se sont restreints à des pairs ayant des tailles et des configurations d'élevage plus homogènes. Ainsi, même ces réseaux d'échange technique majeurs que sont les CETA ou leurs avatars contribuent plus à la segmentation des éleveurs qu'à leur liaison. Aussi observe-t-on un univers professionnel délié, où le lauréat fait figure d'une élite en rupture avec les situations d'isolement : il se distingue par la multiplicité des réseaux auxquels il participe.

« On est ouvert, il n'y a pas de portes fermées, comme on dit. On a une coopérative, on discute, on écoute toujours... On a un système de ventilation qui est un peu novateur, il y a des gens qui viennent nous voir. Et on est content d'échanger. Et on va voir ailleurs comment ça se passe. Quand on a des projets, on va toujours voir ailleurs comment ont fait les autres... On fait partie d'un CETA. On est sept élevages... De tailles d'ateliers à peu près identiques, entre 450 et 600 truies... Quatre réunions par an... Une visite le matin et réunion l'après-midi... Avec le technicien. Les salariés autant que possible participent à la visite. » (Un éleveur lauréat)

Quand les échanges entre les membres du collectif de travail de l'exploitation sont considérés comme stratégiques pour le suivi sanitaire et les performances de l'élevage, ils font partie de l'organisation de la journée de travail. C'est ainsi que des éleveurs considèrent la pause matinale comme un instant de circulation d'informations et de débat, nécessaire autant à la technicité de l'élevage qu'à la cohésion du collectif. Ils confirment ainsi, la pertinence productive de ces multiples abords des « machines à café » – qu'ils soient bouts de champs ou pause casse-croûte – où les débats de sociabilité contribuent à la résolution des questionnements techniques.

« De 7 heures et demie à 9 heures et quart, tout le monde est dans son poste et donne à manger. C'est là qu'on sent l'élevage. Donc à 9 heures et demie, on se retrouve tous et s'il y en a un d'entre eux qui sent qu'il y a un secteur de l'élevage qui a un problème, là tout de suite c'est dit... Mais ça c'est vrai que le groupe là, le groupe GAEC, là il est important. On discute ensemble et on prend une décision rapidement... Il y a des temps de casse-croûte et ça n'apporte rien. A part parler de la pluie et du beau temps, non, on a l'impression que c'est stérile. Je me rappelle, il y avait eu un moment donné, mais c'est vieux, en tant que jeunes, on s'était dit : on se lèverait une demie-heure plus tard et puis y aurait pas de casse-croûte... Mais ça, c'est des réflexions de jeunes. » (Une éleveuse lauréate)

Dans un contexte où la recomposition du milieu rural a rendu le plus souvent inexistantes les rencontres et les échanges quotidiens de proximité qui ont longtemps structuré les manières de travailler des agriculteurs, la stratégie de production d'informations techniques des lauréats est organisée l'alliance des activités planifiées à différentes échelles temporelles – réunions casse-croûte du matin, de GAEC, de CETA – à des activités prévues, mais dont la planification est aléatoire : rencontre avec des techniciens, visites d'élevages ou de salons professionnels. C'est ce

cadre temporel qui permet la systématisation de la quête technique qui distingue le lauréat. Tandis que pour d'autres cette quête est initiée par les épreuves rencontrées dans le travail, le lauréat l'organise. Il met en place un dispositif de veille qui lui permet d'extraire des informations techniques susceptibles de résoudre les épreuves qu'il rencontre, nourrir ses projets, les tester puis les adapter. Il initie ainsi un processus d'innovation adossé à une dynamique d'échanges limitée à des réseaux restreints, renforçant les distinctions dans le métier.

« On a eu un épisode sanitaire très difficile en engraissement... On a mis en place, il y a deux ans de ça, on appelle ça « la marche en avant », c'est-à-dire qu'on va toujours amener les animaux les plus petits vers les animaux les plus grands, et on va jamais dans le sens inverse. On a mis en place un système de cote de travail de couleur par poste. Donc c'est gris dans le secteur truie, orange dans le secteur post-sevrage, vert dans le secteur engraissement. Il est hors de question de voir du vert dans le secteur des truies parce que là tu te fais... On a vu ça dans notre groupe de huit éleveurs... On l'a mis en place chez nous mais encore plus pointu parce que eux : ils avaient pas de code de couleur... Nous, on s'est dit : "il faut qu'on mette les couleurs parce que là on voit tout de suite quand il y a une erreur de faite". » (Une éleveuse lauréate)

Cette quête innovatrice s'adosse à une histoire longue : celle des multiples inventions d'agriculteurs. Si ceux-ci participent toujours au concours Lépine - qui comporte une section agricole – la rubrique « Père Lastuce » de l'hebdomadaire *Agri-sept*, popularisait dans les années 1980 la richesse de cette inventivité et donnait à voir la passion qui poussait certains à transformer leur travail. Les lauréats s'inscrivent dans cette tradition. Pour eux, innover améliore les performances techniques, conforte les distinctions sociales et participe à la construction identitaire. C'est un art de faire au quotidien (de Certeau, 1981).

« Nous, on a un élevage, vous trouvez pas ça beaucoup : toutes les auges inox pour tout l'engraissement : inox ! Avec des compartiments en zigzag – c'est des calculs – ce qui fait que les auges sont moins larges. On a 50 cm de bâtiment de moins de profondeur parce qu'on a gagné avec les auges. L'aliment en soupe va beaucoup plus vite dans le bout des auges qu'autrement. Un cochon, une fois qu'il a pris sa place, il ne peut pas pousser l'autre et il gloutonne la soupe, qu'autrement les plus costauds, ils ont tendance à se mettre en biais... Et puis moi je fais des démonstrations comme ça en expliquant que finalement ça coûtait pas grand-chose. » (Un éleveur lauréat)

Cependant, les repères chiffrés sur lesquels ils s'adossent transforment leur quête technique. Tandis que les participants des groupes débattent de leurs expériences pour se les réapproprier, la comparaison de leurs résultats initie une dynamique compétitive qui fonctionne comme outil de motivation. (Vallerand, 1994). Entraînés dans une dynamique compétitive par l'usage de leurs outils de gestion, les lauréats rôdent en quelque sorte leurs manières de faire en les appliquant à l'ensemble de ce qui constitue leur travail d'élevage : il s'agit d'améliorer en permanence. Mais les repères chiffrés dessinent un modèle du travail qui pèse néanmoins lourdement. C'est un jugement de soi qu'ils indiquent ; médiocres ou délaissés, ils dévalorisent l'éleveur et fragilisent son identité professionnelle.

« Je travaille trop, trop à vue. Je pousse pas trop mes chiffres. C'est pas bien. Bon j'ai d'autres appréciations pour dire si ça va ou si ça va pas. Mais j'ai pas la pertinence de dire : oui, je suis à tant de grammes ou à tel indice. Non, je maîtrise pas... La croissance dans la période, on retombe sur nos chiffres, mais je peux pas dire précisément s'ils sont là, à 0,10-0,15 près de l'indice de consommation par exemple. ça fait pas très technique ! » (Un éleveur lauréat)

Les chiffres sont pour l'éleveur des indicateurs de sa performance. Leur usage exprime aussi un besoin de reconnaissance tant auprès de ses multiples partenaires

que de lui-même. Cette formalisation du travail, érodée de toutes ses épreuves et de ses richesses, peut aussi être interprétée comme une mise à distance de ce que le travail véhicule comme épreuves. Les chiffres visent à rassurer l'éleveur face à la peur d'être happé par la concurrence et de déchoir professionnellement. Ils le mettent en tension en lui procurant une permanente anxiété qui constitue un puissant stimulant : une quête. Cette quête technique, adossée à des collectifs de pairs, est aussi une défense contre la solitude autant qu'un outil de reconnaissance, voire de distinction sociale. Elle caractérise l'appartenance à une élite parmi les pairs qui permet de s'arracher à un état de paysan perçu comme une condition sociale stigmatisée. D'autant que cette élite se considère aussi comme le produit d'une concurrence légitime qui fût accessible à chacun, parce que reposant sur des classements issus de critères semblables pour tous. Comme dans le sport, les critères chiffrés des outils de gestion offrent la figure d'une compétition égalitaire, dans laquelle les performances des éleveurs au travail reposent sur leurs seuls mérites, pour prendre le pas sur les privilèges transmis et les positions socio-économiques acquises (Ehrenberg, 1991).

« Lucien et moi, on était encore dans les petits. On nous en foutait plein la vue avec certains d'entre eux... Chaque fois c'était une épreuve quand j'allais, au début... C'était dans une grosse ferme à Quimper-Guezennec. Nous, on avait peut-être 12 hectares. Là-bas il y avait plus de 20 et de la bonne terre ! Le gars, il avait un niveau ingénieur, il avait fait Beauvais... Et puis il y avait aussi le groupe d'élevages de référence de la Chambre d'agriculture... Mais là, y avait que des bons. Tandis que le CETA porc, ça a été une catastrophe. Le CETA porc, si je fais le tour, il y a presque un sur deux qui a mal tourné... Maintenant tout ce qui reste en atelier porcs, il faut pas dire que le ménage a été fait malheureusement, mais aujourd'hui, ceux qui sont dans les ateliers porcs, ce sont pratiquement tous des gens relativement performants. » (Un éleveur lauréat)

Dans le cadre concurrentiel de l'élevage de porcs, la relation entre quête technique et identitaire apparaît alors d'autant plus risquée. Il s'agit que la situation ne soit pas trop défavorable au point de détériorer l'image de soi. En effet, le risque de déchoir est omniprésent et un sentiment de vulnérabilité transparait des propos des lauréats. Mais ici encore, ils se singularisent. Comme lorsqu'ils sont face aux résultats périodiques de leurs outils de gestion, l'identification de leurs faiblesses devient un élément de leurs stratégies de développement. L'épreuve nourrit leur quête.

« Me dire : il faut que je sois dans le coup. Donc dans 10-15 ans, est-ce que je suis encore dans le ton ? Est-ce que je suis viable demain avec les handicaps que j'ai ? Ou comment il faut faire ? C'est ce qui m'a toujours fait bouger. Je dis : "je veux pas être dépassé". Donc ça donne de l'intérêt, de la passion dans le métier s'il y a de l'émulation, de progresser. » (Un éleveur lauréat)

La quête des éleveurs peut apparaître comme une fuite en avant, justifiée au nom de la survie professionnelle. Il est remarquable que leurs propos soient ceux des survivants d'un exode professionnel massif, dont les situations risquées ont plutôt conforté les positions. Cependant, les performances qui leurs sont prescrites et qu'ils se donnent les mettent en porte-à-faux. C'est pourquoi leurs souffrances demeurent discrètes et alimentent, paradoxe ultime – au nom de leur survie – leur quête de performance.

« C'est vrai que se mettre à plusieurs éleveurs autour d'une table pour discuter technique, c'est vrai qu'on arrive facilement aux chiffres parce qu'on a besoin de repères. Mais moi c'est pas une démarche que j'apprécie beaucoup... Je trouve que le chiffre, il est très frustrant. Il est frustrant pour 90 % qui sont écartés du chiffre. Donc le chiffre, il a un effet pervers et je l'aime pas beaucoup... Je suis fait quand même dans le modèle que je dénonce... Je suis très accro du chiffre et je le sais, je suis très accro de la performance. J'aime bien regarder ce qui se fait à côté, mais je sais aussi que ça va me rendre malheureux. » (Un éleveur lauréat)

Conclusion

Dans l'après-guerre, le bon travail agricole est celui dont la productivité répond aux exigences alimentaires, selon des critères quantitatifs et des prescriptions qui adoptent la référence industrielle. Pour construire l'agriculteur nouveau, en faisant table rase des acquis, ce modèle vise à délier les sous-bassements sociaux des manières de travailler. Mais la figure de l'éleveur-entrepreneur se révèle rapidement comme une contrainte dans le travail, lorsqu'elle implique de diviser plutôt que d'envisager globalement l'élevage, de chasser les temps « improductifs », plutôt que de s'interroger sur leur existence : elle ne permet pas de bien travailler. Ce modèle rend notamment obsolète l'expérience sanitaire, compétence d'excellence des éleveurs, inscrite dans les liaisons, les surveillances et les astreintes. Le lauréat du prix des *Cochons d'Or* la remet en valeur tout en s'adossant aux outils de gestion de l'entrepreneur qui relient les phases de croissance aux espaces et, en soulignant l'apport des observations et des communications, de la singularisation de l'animal et de l'attention à ses conditions de vie. Dans cette perspective, l'animal du lauréat ne peut être un *mineraï* et le prix marque un retour du métier : est désormais mis en avant un animalier qui avait été occulté. Mais il s'agit d'un éleveur plus gestionnaire et d'un animalier transformé, celui des grands nombres, qui se distingue autant de ses prédécesseurs que de ses contemporains qui poursuivent un poly-élevage avec des tailles de troupeau désormais rendues invisibles. Les distinctions entre éleveurs sont alors moins nettes : après les coupures radicales des années 1960 qui ont sélectionné les exploitations professionnelles, de nouveaux clivages sont instaurés. Ainsi les outils de gestion qui promeuvent le lauréat fonctionnent comme une nouvelle étape de la normalisation du travail des éleveurs. Après le cadrage des contours du métier par les politiques publiques, ils façonnent le

cœur du métier : les manières de travailler. De la succession historique de ces modèles du travail, le lauréat peut être considéré comme le dernier des avatars. S'il émerge de l'expérience de multiples réseaux d'échanges techniques, il fonctionne aussi comme « instrument de gouvernement », qui

redéfinit autant le cœur du métier que ses frontières. ■

Le lecteur est invité à prendre connaissance du point de vue de Jocelyne Porcher suscité par le présent article, dans la rubrique « Débat » à la fin de ce numéro.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Allaire G. (1996). Emergence d'un nouveau système productif en agriculture. *Canadian Journal of Agricultural Economics*, n° 44, p. 461-479.
- Alphandery P., Billaud J.-P. (1996). L'agriculture à l'article de l'environnement. *Études Rurales*, n° 141-142, p. 9-19.
- Attonaty J.-M., Dagorn J., Ferradini M., Teffène O. (1978). Mise en œuvre de systèmes cohérents de gestion au niveau de l'élevage. *JRP*, p. 405-420.
- Barres D., Bourquelot F., Colson F., Nallet H. (1980). *La JAC et la modernisation de l'agriculture*. Paris, Nantes, INRA-EHESS.
- Bergmann D. (1957). Les principes directeurs d'une politique agricole. *Économie rurale*, n° 34, p. 3-21.
- Bonnaud L., Nicourt C. (2006). Les éleveurs de porcs face à leurs détracteurs en Dordogne et dans le Finistère. *Études rurales*, n° 177, p. 55-68.
- Certeau M. de (1981). *L'invention du quotidien*. Paris, UGE.
- Champagne P. (1986). Elargissement de l'espace social et crise de l'identité paysanne. *Cahiers d'économie et sociologie rurales*, n° 3, p. 73-89.
- Chatillon G. (1989). Les meilleurs élevages du Challenge Porc Magazine. *Porc Magazine*, n° 217, p. 66-70.
- Chatillon G. (1990). GAEC D. : 36 truies dans la course. *Porc Magazine*, n° 224, p. 37-40.
- Chatillon G. (1990). L'un des meilleurs est en plein air. *Porc Magazine*, n° 227, p. 93-99.
- Chatillon G., Viel L. (1992). Cochons d'Or 92, l'émotion du tapis rouge. *Porc Magazine*, n° 249, p. 24-25.
- Chombart de Law J., Poitevin J., Tirel J.-C. (1963). *Nouvelle gestion des exploitations agricoles*. Paris, Dunod, 2^e éd.
- Coulomb P., Nallet H. (1980). *Le syndicalisme agricole et la création du paysan modèle*. Paris, INRA.
- Dagorn J., Badouard B. (1991). A quoi ressemblent les élevages champions ? *Porc Magazine*, n° 231, p. 47-55.
- Daniel P. (1970). Editorial. *Entreprise agricole*, janvier.
- Davezies P. (1993). Eléments de psychodynamique du travail. *Education Permanente*, n° 116, p. 33-46.
- Detienne M., Vernant J.-P. (1974). *Les ruses de l'intelligence, la métis des grecs*. Paris, Flammarion.
- Dumont R. (1946). *Le problème agricole français*. Paris, Les éditions nouvelles, 370 p.
- Ehrenberg A. (1991). *Le culte de la performance*. Paris, Calmann-Levy.
- Gervais M., Servolin C., Weil C. (1965). *Une France sans paysans*. Paris, Seuil.
- Gravier B. (1969). Editorial. *Entreprise agricole*, avril.
- Le Denmat M., Dagorn J., Reybaud M. (1975). Du diagnostic au conseil à l'éleveur, un outil : la gestion technique. *JRP*, p. 15-30.
- Legault C., Molenat M., Steir G., Texier C., Zickler G. (1971). Principe et illustration d'un programme d'interprétation mécanographique des performances d'élevage des truies. *JRP*, p. 11-17.

- Nicourt C., Filippi G. (1987). Contribution à la définition d'un métier : agricultrice. *Sociologie du Travail*, vol. 29, n° 4, p. 477-494.
- Rattin S. (2003). *Deux jeunes ménages d'agriculteurs sur cinq ont des ressources non agricoles*. Paris, INSEE, Données Sociales, p. 439-446.
- Rémy J. (1987). La crise de professionnalisation en agriculture : les enjeux de la lutte pour le contrôle du titre d'agriculteur. *Sociologie du Travail*, vol. 29, n° 4, p. 415-441.
- Teffène O., Rieu M., Dagorn J., Mainsant P., Marouby H., Porin F. (1998). Trente ans d'évolution du secteur porcin en France. De l'autarcie à la compétitivité internationale. *JRP*, n° 30, p. 133-152.
- Vallerand R.-J. (1994). *La motivation du sportif de compétition*. Paris, INSEP.
- Viel L. (1990). Elevage D. : naisseur « vente au sevrage » ; plus de raison de ne pas doubler la mise. *Porc Magazine*, n° 228, p. 113-116.