



**HAL**  
open science

## Travail des femmes et travail salarié : promesses et limites d'un rapprochement des genres

Lucie Dupre

► **To cite this version:**

Lucie Dupre. Travail des femmes et travail salarié : promesses et limites d'un rapprochement des genres. " Genre et agriculture familiale et paysanne, regards nord-sud ". Débats entre mondes académique, du développement et de la formation, Université Toulouse III - Paul Sabatier (UPS). FRA., May 2012, Toulouse, France. 10 p. hal-01019496

**HAL Id: hal-01019496**

**<https://hal.science/hal-01019496>**

Submitted on 6 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.

## **Travail des femmes et travail salarié : promesses et limites d'un rapprochement des genres**

*Lucie Dupré*

Inra - Sadapt - Ivry-sur-Seine

France

dupre@ivry.inra.fr

**Working paper - Ne pas citer s'il vous plait / Please, do not quote**

Le point de départ de mon intervention est un rapprochement entre deux actifs agricoles, a priori bien distincts : les salariés et les femmes. Ce rapprochement est récent, et alors que je m'intéresse depuis quelques années au salariat agricole et n'ai que très peu consacré de travail aux questions relatives à la place des femmes en agriculture dont je dois reconnaître qu'elles ne me sont pas très familières. Cet atelier me donne l'occasion de mettre en débat les éléments de ce rapprochement et d'en tester l'intérêt et la pertinence dans différents situations de travail agricole et différents contextes, mais à partir principalement du salariat agricole que je documente d'un double point de vue bibliographique et ethnographique. Pour ce faire, je vais tout d'abord revenir sur les raisons qui m'ont conduite à établir ce rapprochement.

### **Salariés et femmes : des minorités (rendues) invisibles**

Les résultats d'une recherche documentaire selon l'actualité (en France) sur le net et d'une veille bibliographique internationale (google scholar) autour de la requête « wage labour livestock farming », que je suis depuis 2005, conduisent, pêle-mêle et entre autres, sur un ensemble de mots clés : « prolétarianisation », « accidents du travail », « problème d'égalité entre travailleurs » et même « droits du citoyen », « législation du travail rural », « traité de sécurité sociale », « illettrisme » et « conditions de vie, « besoin de formation » en agriculture, mais aussi « immigration », « vulnérabilité », « esclavage ». Sans trop de surprise, dans cette veille très hétérogène dans ses sources, les salariés agricoles sont associés plus ou moins fortement à deux autres actifs agricoles : les femmes mais aussi... les enfants. Autant dire, des minorités, au sens juridique et sociologique du terme. De fait, le portrait sociologique des salariés comme des personnes précaires, invisibles, oubliés, dénigrés, sans voix, mal formés, exploités, infériorisés, minorisés, vulnérables, etc fait fortement écho à la situation des femmes dans de nombreuses régions agricoles du monde pas uniquement lorsqu'elles sont elles-mêmes salariées agricoles - où tout est alors décuplé.

Il n'est pas très surprenant de fait, de constater que travail des salariés et travail des femmes ont souvent été étudiés selon une même approche globale relevant de ce qu'on peut appeler une sociologie de la domination ou des minorités, qu'elle renvoie à Bourdieu ou à des horizons marxistes qui ont pris corps autour des années 1980, en France (voir notamment les travaux de Pharo)

### Des approches connexes

Les années 1980 marquent un tournant car l'agriculture française traverse de ses premières grandes crises depuis le début de la PAC, avec les premiers excédents qui déboucheront sur la mise en place de quotas (laitiers en 1984). Elle connaît une situation troublée entre redéfinitions de ses pourtours et manifestations de crise, ce dont rendent compte les recherches engagées à cette époque<sup>1</sup>. L'analyse du travail agricole (en général) semble donc s'organiser autour de deux perspectives qui parfois se combinent : d'une part, autour de l'idée de *crise* de l'agriculture et des conditions de travail et de vie qui y sont associées et d'autre part, autour des processus qui concourent à la *redéfinition* et la recomposition du (des) métier(s) d'agriculteur. Les débats prennent en considération les femmes et les salariés.

La première perspective ouvre sur une réflexion concernant les conditions de vie et travail en agriculture en général, mais aussi pour les femmes et les salariés qui deviennent un peu plus visibles. Cela soulève des questions de santé et d'accidents du travail chez les salariés (JC Poupa, G. Jégouzo, 1979, Berlan 1981), appelle des approches ergonomiques (voir la note de Ch. Nicourt « L'approche des conditions de travail des agriculteurs, Inra, sd, début 1980). L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) se mobilise avec une parution spéciale : « Quand les agriculteurs étudient leurs conditions de travail » (1983), etc. L'actualité politique est par ailleurs marquée par un intérêt certain porté aux salariés agricoles (accord entre APCA et syndicats sur la représentation des salariés dans deux collèges aux Chambres d'agriculture, organisation des *Etats généraux du développement agricole* (avec mise en place d'un atelier sur les salariés) dont Nicole Eizner rendra compte (Eizner 1985), création d'un observatoire économique et social à la Mutualité Sociale Agricole (MSA). Par ailleurs, le Ministère de l'agriculture organise en 1985 un colloque dédié aux « *Perspectives d'avenir de l'emploi salarié agricole* »... ). Autant d'actualités qui filtrent dans le monde de la recherche.

La seconde perspective qui se déploie et vient croiser la première rend compte de la redéfinition à l'œuvre du métier d'agriculteur et de l'agriculture professionnels. Alice Barthez analysant finement la construction statistique de l'agriculture, montre bien la distinction entre statut et métier, statut de paysan et métier d'agriculteur (Barthez 1986). D'autres travaux vont dans ce sens (notamment ceux de Rémy), se focalisant parfois plus spécifiquement sur les femmes dont on commence à décrire le travail pénible (Nicourt,

---

<sup>1</sup>. Pour s'en convaincre, il n'est qu'à consulter les titres des articles, ouvrages et colloques qui paraissent à cette époque et dans lesquels la présence du mot « crise » est étonnamment fréquente.

Filippi 1987). Mais alors qu'une sociologie des femmes en agriculture a pu émerger, aucune dynamique durable de recherche n'a su se stabiliser autour du salariat agricole, alors que les enjeux actuels et à venir liant ces deux actifs agricoles ou qui leur sont propres semblent inciter à faire se rejoindre deux perspectives.

### **Salariés et femmes : deux catégories d'actifs aujourd'hui porteurs d'enjeux forts**

Le tout dernier recensement agricole (Giroux 2011, Zins et al. 2012) confirme plusieurs tendances : agrandissement des surfaces et augmentation des cheptels corrélé à une diminution du nombre d'exploitations, certes moins importante que pour la période précédente mais marquée (- 26 % en dix ans), ce qui favorise une intensification du travail (une unité de travail pour 29 hectares en 2000 contre une pour 36 en 2010). Cette dernière est renforcée par les mutations sociologiques des « ménages agricoles » si l'expression a encore un sens - les conjointes travaillant de plus en plus de façon salariée hors exploitation, s'y investissent de fait beaucoup moins, même ponctuellement (3/4 des jeunes épouses ne travaillent pas sur l'exploitation de leur mari).

Lorsque les exploitations agricoles ne peuvent plus compter avec le travail des épouses, il en résulte une charge de travail accrue pour le chef d'exploitation, lequel peut avoir recours à un salarié (permanent, occasionnel ou saisonnier et selon différentes formules : individuel ou partagé, à plein temps ou à mi-temps) pour le seconder. De fait, le travail salarié, quant à lui, poursuit sa progression : 17% du travail agricole est assuré par des salariés permanents, hors cadre familial, contre 14 % en 2000. Cette tendance se module, bien sûr d'une OTEX (orientation technico-économiques des exploitations) à l'autre et l'essor des formes sociétaires ou des groupements d'employeurs y contribue fortement ; elle reste toutefois très significative et induit dans certains secteurs particulièrement - dont l'élevage d'herbivore - des changements importants, pour ne pas dire des bouleversements). Globalement, les salariés restent concernés par une grande précarité de leur statut (Cahuzac, Détang-Dessendre 2011).

Cette relation de substitution - qu'on a vu évoqué de façon tout à fait significative en terme de « défection » - de la main-d'œuvre familiale (sous-entendue féminine) par du travail salarié est un trait saillant des mutations de l'agriculture qui renforce le lien entre ces deux catégories d'actifs. L'agriculture devra faire une place nouvelle aux salariés agricoles qui / car ils pourraient en garantir le renouvellement et la pérennité, tout en renouvelant les cadres et les formes. C'est à ces mêmes conclusions que parviennent, au sujet des femmes cette fois-ci, les grands sociologues et anthropologues de la question (Lagrave, Barthez,...).

## Salariés et femmes : des masses invisibles

Le travail des salariés agricoles a longtemps été longtemps invisible, pas ou très peu reconnu, que ce soit par les institutions, par le monde agricole ou (et de ce fait ?) par la recherche. Dans *La moisson des autres*, Roland Hubscher et Jean-Claude Farcy attiraient l'attention sur le « médiocre intérêt » porté en France aux « travailleurs des campagnes ». Oui, concluaient-ils, les ouvriers agricoles car c'est d'eux qu'il s'agit - sont bien les « forgotten men » des études rurales françaises (Hubscher, Farcy 1992). La même chose pourrait sans doute être dite au sujet des femmes, alors même que la loi de 1962 fixait comme idéal typique l'exploitation à 2 unités (c'est-à-dire le couple). C'est aux femmes qu'incombaient traditionnellement des tâches d'astreinte (la traite), de proximité, peu valorisées et pourtant essentielles dans le fonctionnement des exploitations agricoles. Aujourd'hui si les tâches sont en elles-mêmes évoluées, notamment avec le machinisme agricole qui a occasionné certains transferts aux hommes, les épouses ont gardé un domaine d'intervention qui leur est peu disputé et portant bien mal reconnu : « la paperasse » de plus en plus complexe, de plus en plus décisive - voilà d'ailleurs une tâche que les salariés agricoles n'assument au grand jamais.

Nommer, désigner, appeler : voilà des opérations anthropologiques fondamentales par lesquelles des groupes et des individus définissent et s'assignent des identités et une place dans un groupe.. Les dénominations varient non seulement dans le temps<sup>2</sup>, mais aussi selon les sources et nomenclatures utilisées<sup>3</sup> (déjà citées), ou selon encore les régions<sup>4</sup>. La difficulté réside bien dans le fait de nommer cet ensemble « d'actifs » (pour prendre un

---

<sup>2</sup>. Une enquête de 1912 recense trois types de salariés : les domestiques de ferme (vivant sur la ferme) et deux catégories de journaliers : avec terre pour les premiers et sans terre pour les seconds (Pharo 1982 : 647). En 1962, la classification établie par l'INSEE fait apparaître le gradient suivant : personnel de direction (régisseurs, gérants, intendants ou chef de culture), ouvriers qualifiés (maîtres, valets, 1ers charretiers, charretiers, 1ers vachers, vachers, 1ers bouviers, bouviers, 1ers bergers, bergers et chevriers, conducteurs de tracteur, porchers), ouvriers non spécialisés (domestiques de ferme et ouvriers agricoles), les servantes de fermes (avec une distinction « trayant ou ne trayant pas », les jeunes gens de 14 à 17 ans et les ouvriers à capacité réduite. « Cette classification, précise F. Bourquelot, se nuance à l'extrême, ainsi de la catégorie de bûcherons, il y a une grande différence entre le bûcheron simple, l'abatteur de grumes et le charbonnier en meule ». De fait, les nomenclatures et classifications n'ont cessé d'évoluer et avec elles, les formes d'administration de l'agriculture et des agriculteurs (cf les travaux de Dérosières et Thévenot). On pourrait évoquer encore la construction des Familles Professionnelles (FAP) que la DARESE présente comme une « des principales nomenclatures de métier ». Leur construction est née d'un rapprochement entre la nomenclature des CPS de l'INSEE (modifiée en 2003) et du Répertoire Opérationnel des Métiers et de l'Emploi (ROME) de l'ANPE. Les équivalences entre catégories se sont opérées « sur la base de compétence faisant appel à des gestes professionnels proches » (DARESE 2003).

<sup>3</sup>. En 1973, Lévy et Plassard faisaient déjà ce constat et insistaient sur l'importante disparité des statistiques en matière de détermination du nombre de salariés variant du simple au double selon qu'il s'agit du recensement de la population, des chiffres donnés par l'inspecteur des lois sociales, de l'enquête communautaire ou encore des chiffres de la Mutualité Agricole ». Ils concluaient que « les différences enregistrées proviennent de la définition de l'activité du salarié agricole » (Lévy, Plassard 1973 : 3). Voir depuis, et notamment, les travaux de Jacques Rémy sur « l'identité statistique, sociale et politique des agriculteurs » (Rémy 1987).

<sup>4</sup>. « Dans une région d'élevage comme dans le pays d'Auge, nous rencontrons le commis qui travaille sous la direction directe du patron, et dont la responsabilité se limite au temps de travail, puis le bouvier chargé de surveiller les bêtes à l'engrais qui se trouvent rassemblées dans une bouverie (travail qui l'occupe parfois seulement quelques heures par jour), enfin le gardien ou la gardienne employés à temps complet pour une seule exploitation, qui sont chargés d'assurer la traite, de porter le lait à la laiterie ou au bord de la route et de s'occuper des vêlages faciles et des saillies quand le taureau se trouve à proximité. (Bourquelot 1962 : 59).

terme peut-être un peu plus neutre) : « sous population » disent les démographes ; « catégorie socio-professionnelle » décide Françoise Langlois (Langlois 1962) ; « catégorie sociale », « profession », « groupe professionnel » : Lévy et Plassard ne parviennent pas à trancher (Lévy et Plassard 1973) ; « travailleurs de la terre », « ouvriers », « classe de salariés agricoles » avance, quant à lui, H. Lamarche (Lamarche 1998). Et on pourrait continuer ainsi et s'intéresser également par exemple à la distinction opératoire entre termes d'adresse et termes de référence dans une situation donnée. Bref, autant de termes et d'imprécisions qui hésitent entre condition et statut, entre profession et métier et témoignent de la difficulté à saisir les contours et les spécificités des salariés agricoles, autrement dit, de leur attribuer une place sociale. Pour les femmes, les choses sont beaucoup plus claires car simplifiées à l'extrême : la diversité de leurs tâches, leurs spécificités, ou bien encore le répertoire de leurs compétences ne sont pas exprimées puisqu'elles sont réduites à la place qu'elles occupent au sein de la famille, au sein d'une lignée et suppose donc un rapport d'autorité et de hiérarchie en référence à leur mari (Barthez 2005).

Les situations se présentent donc en des termes différents pour les salariés et pour les femmes : alors que les premiers se distinguent par une remarquable diversité et instabilité de dénominations et d'appellations, les femmes semblent demeurer, quant à elles, ... des épouses et des belles-filles. Mais dans les deux cas, qu'il s'agisse d'un foisonnement de dénominations ou d'une réduction et d'un appauvrissement de leurs activités rabattues et dissoutes dans leur genre, ces situations ont généré une pareille invisibilité des salariés et des femmes, pourtant aux effectifs conséquents. Si l'on suit une évolution historique, il apparaît que l'enjeu de professionnalisation des unes et des autres passe, dans une certaine mesure, par une même dynamique reposant sur la conquête d'un statut, permettant \*un détachement d'avec l'ensemble du groupe domestique ou et l'époux / employeur.

### **Détachement / mise à distance du groupe domestique : la conquête d'une professionnalisation**

Un autre point de convergence entre femmes et salariés tient à leur position au sein du groupe domestique et du collectif de travail, dont les frontières respectives ont longtemps été confondues - mais qui tendent aujourd'hui à se dissocier et ou à se redéfinir.

De nombreuses catégories de domestiques agricoles étaient « nourris-logés » (ce qui existe encore aujourd'hui) et faisaient complètement partie du groupe domestique. Ainsi absorbés par le groupe domestique, leur sécurité et leur existence sociale (et de celle de leur famille) dépendaient entièrement de leur employeur avec lequel s'établissait parfois un rapport paternaliste et relativement bienveillant, parfois un rapport plutôt esclavagiste, contribuant à renforcer durablement une image dégradée et dégradante du salariat agricole. La réalité des femmes n'est pas très éloignée : leur position d'épouse ou de belle-fille les conduisaient à accomplir une pluralité des tâches, pour lesquelles activités

proprement domestiques et activités agricoles s'enchevêtraient sans cesse. Leur travail, souvent pénible et fatigant, n'a que tardivement été documenté et reconnu comme tel. Femmes et salariés ont souvent été évoqués en référence à leurs « conditions » (sociales, donc ou liées au genre) et pas ou peu relativement à un métier ou une profession, autrement dit à un état de nature assignée et non à une situation sociale choisie et revendiquée. Peut-on risquer dès lors que contrat de mariage valait contrat de travail et la conquête d'un statut professionnel pour les femmes leur a permis d'exprimer un choix personnel, là où avant, le seul destin semblait décider pour elle.

**Le statut en question : négocier une distance avec le chef d'exploitation  
(et le groupe domestique), faire le choix d'un métier**

Les femmes n'ont eu accès que très tardivement à une reconnaissance statutaire de leur travail, avec la LOA de 1980, leur accordant non seulement une place reconnue au sein de l'exploitation mais aussi une protection sociale et des droits sociaux. L'évolution de leur statut peut se lire comme une forme d'accès à la majorité en même temps que de reconnaissance, de l'intérieur comme de l'extérieur, de leur travail et de leurs compétences : d'« aide familiale » (au même titre souvent que les garçons de la famille), elles ont aujourd'hui le choix entre un statut de conjoint collaborateur, de conjoint co-exploitant, de conjoint associé exploitant, de conjoint salarié. Dans ce choix qui leur semble désormais ouvert, il apparaît cependant que les femmes font face à un ensemble de difficultés et la parité reste en projet (Cerat sd). Mais de fait, si les épouses des jeunes ménages agricoles travaillent de plus en plus hors exploitations, celles entrant en agriculture le font désormais sous un statut précis leur assurant une certaine protection sociale : 27% des femmes en agriculture sont désormais chefs ou co-exploitantes. Ces chiffres sont à mettre en relation avec l'évolution des statuts des femmes en agriculture et traduisent non pas tant une croissance de l'emploi féminin qu'une meilleure visibilité - et donc reconnaissance - de celui-ci (Laisney, Lerbourg, 2102). Se joue ici une refonte (ou un épaississement) des liens matrimoniaux qui peut s'apparenter (et s'appuyer sur) à une prise de distance avec l'univers domestique (Barthez 2005).

En ce qui concerne les ouvriers agricoles, on peut avancer qu'historiquement, une même dynamique d'arrachement au groupe domestique et de reconnaissance professionnelle. Pour aller vite, la catégorie générique de référence n'est plus les « ouvriers agricoles » mais les « salariés de l'agriculture » comme le rappellent aujourd'hui les organisations professionnelles et la presse spécialisée. Ainsi, l'ouvrier d'élevage laitier, tout en demeurant connu sous le terme de « vacher », est désormais aussi identifié comme « Agent ou employé d'élevage laitier ». Cette distanciation institutionnelle rendue possible par le contrat de travail (les alignant sur le code du travail) va de pair avec l'abandon -progressif de la formule « nourri-logés » et la signature, dans certaines régions, de conventions collectives. Reste encore que ces statuts peu valorisants demeurent encore très souvent associés à des

emplois occupés par défaut - sous-entendu faute d'avoir eu les moyens de devenir chef d'exploitation. La professionnalisation des salariés agricoles se double aujourd'hui donc de la définition de métiers attractifs qui puissent être l'objet d'un véritable choix professionnel (Dupré 2006).

### **Abolir les distances pour devenir un pair**

Le contrat de travail garantit au salarié une certaine distance avec son employeur et concrétise ce détachement d'avec le groupe domestique et l'autorité quasi paternelle du chef d'exploitation. Toutefois, et dans le domaine de l'élevage tout au moins, l'un des enjeux de la reconnaissance professionnelle des salariés au sein d'exploitations, dont on peut dire qu'elles sont encore familiales, réside dans sa capacité à réduire cette distance et à gagner la confiance de son employeur. La confiance apparaît décisive lors du recrutement du salarié. Celle-ci est clairement corrélée à la proximité sociale et/ou professionnelle du candidat et trouve à se renforcer lorsque le salarié montre qu'il est capable de faire preuve d'une grandeur toute domestique (Dupré 2010). Bien sûr, la maîtrise d'un large répertoire de pratiques, renvoyant à des gammes de qualifications mesurables dans l'espace marchand, est requise étant donné la polyvalence de ces emplois. Mais l'habileté et la virtuosité techniques doivent être distinguées d'une autre aptitude fondatrice des métiers de l'élevage, qui consiste à « être bien avec les animaux » (Soriano, 2002). Cette capacité n'est pas liée à la formation scolaire ; elle s'acquiert et se développe « tôt et intimement » : dès l'enfance. Par ailleurs, des qualités personnelles telles que la motivation, le sérieux, l'autonomie, le sens des responsabilités (auxquelles s'ajoutent dans le cas des emplois partagés, une forte capacité d'adaptation et une grande discrétion), plus difficiles à évaluer a priori car elles sont éprouvées dans l'exercice du métier, entrent également et largement en jeu. Pour autant, elles ne seraient encore rien si le salarié ne partageait pas avec son employeur des valeurs, un esprit de métier, une éthique communes. De fait, en accord avec une certaine conception du travail d'élevage, le salarié idéal - comme on dirait le gendre ou le fils idéal ... - doit montrer qu'il est capable, lorsque cela lui semble nécessaire, de s'affranchir du temps contractuel et de se rendre disponible : comme peut l'être finalement un membre de la famille. Cette exigence de flexibilité n'est pas propre à l'agriculture où, comme dans le bâtiment ou l'hôtellerie et la restauration, elle se traduit par des formes d'emplois temporaires spécifiques. Le salarié permanent doit donc pouvoir combiner ces deux aspects du travail agricole : entrer en familiarité avec lieux, bêtes et terres dans une relation de confiance, tout en offrant si cela s'avère nécessaire, la souplesse d'un travailleur saisonnier. Cela suppose qu'il reprenne à son compte les contraintes que font poser les aléas climatiques sur son employeur et dont, en tant que salarié, il devrait être et se sentir dégagé. Une telle disposition favorise une relation employeur/employé bien particulière qui, tout en étant inscrite dans un cadre marchand et juridique, s'en distancie mais ne se dissout pas non plus complètement dans un rapport de nature paternaliste (Lamanthe, 2008).



Pour conclure, on peut avancer que soit le cas de figure, le salariat permanent interroge l'évolution du rapport entre structure de parenté et structure de production qui fonde, en autres critères, la spécificité des exploitations familiales. S'il est fécond de raisonner en terme de substitution de la main-d'œuvre familiale par le salariat permanent, l'existence d'un contrat de travail marque une des limites d'un tel cadre d'analyse. Ce document établit nettement (et rappelle lorsque cela s'avère nécessaire) la différence entre travail salarié et travail familial. A ce titre, le rapport souvent conflictuel à la flexibilité apparaît comme une des questions saillantes. Dans un univers familial de production, la disponibilité de chacun relève d'une norme établie. A défaut d'avoir été choisie par tous, elle est consentie par chacun des membres du collectif et parfois entre plusieurs générations (Wallace *et al.*, 1994, Melberg, 2005). En revanche, dans le cadre d'un emploi contractuel, la flexibilité est encadrée par une règle de droit qui, à tout le moins dans les textes, protège le salarié de certaines dérives. En effet, le contrat tient l'employé à distance du groupe domestique de l'employeur tout en l'affiliant à une famille professionnelle indépendante de toute structure de parenté.

### Bibliographie

- Barlett, P. F. Profile of full time farm workers in a Georgia county. *Rural socio* 1986 ; 51 (1) : 78-79.
- Barthez A, 1986, « Du labour paysan au métier d'agriculteur : l'élaboration statistique en agriculture, Cahiers d'ESR, n° 3 :
- Barthez A., 1982. Famille, Travail et Agriculture. Economica, Paris.
- Barthez A., 1996. Les relations de l'agriculteur avec son travail. Une longue histoire, de forts changements actuels. Travaux et Innovations, 25, 15-17.
- Barthez, 2005, Devenir agricultrice : à la frontière de la vie domestique et de la profession, *Economie rurale*, 289-290.
- Berlan JP, 1981, Un quignon de pain : marché du travail et conditions de vie et de w des ouvriers agricoles en agriculture intensive, INRA-ESR, Aix-en-Provence, 184 p.
- Bourquelot F. 1973, *Les salariés agricoles en France*. Paris : École Pratique des Hautes Études, 1973.
- Bourquelot F., 1987. De quelques tendances sur l'emploi des salariés dans la production agricole. *Economie Rurale*, 178-179, 33-39.
- Bourquelot F., 1991. Les syndicats de salariés de la production agricole : la conquête de l'égalité sociale. *Economie Rurale*, 201, 12-15.
- Bourquelot F., 1994. Les salariés immigrés des serres légumières. *Etudes Rurales*, 135-134, 145-150.
- Cahuzac, E., Détang-Dessembre C., Le salariat agricole. Une part croissante dans l'emploi des exploitations mais une précarité des statuts, *Economie rurale*, 323, 2011.

- Cerat, sd, *Obstacles au travail des femmes dans le secteur agricole. Freins et difficultés rencontrées par les femmes dans l'exercice de leurs activités professionnelles. Etude réalisée par le Cerat et Relier pour la DGFAR et la DGER du ministère de l'Agriculture, de la pêche et des affaires rurales*, 146 p.  
Dupré, L. ? 2006, « Salarié agricole : un métier comme les autres ? », communication à la Journée des sociologues de l'INRA, Ivry-sur-Seine, 23 novembre 2006, 18 p.
- Dupré L., 2010 « Spécificité du salariat permanent en élevage laitier de montagne : une première approche dans les Alpes du Nord », *Cahiers agriculture*, septembre-octobre, vol. 19, n°5: 366-370.
- Eizner N., 1985. *Les paradoxes de l'agriculture française*. L'Harmattan, Paris.
- Harff Y., Lamarche H. 1998. *Le travail en agriculture : nouvelles demandes, nouveaux enjeux*. *Economie Rurale*, 244, 3-11.
- Lamanthe A. *Les paradoxes de la relation salariale en milieu rural (Briançonnais)*. *Etudes Rurales* 2008 ; 182 : 29-44.
- Lamarche H., 1987. *Crises et permanence de l'exploitation familiale en France*. *Sociologie du travail*, 4, 443-458.
- Laisney, C., Lerbourg J. 2012, *Les femmes dans le monde agricole*, centre d'études et de proespctives, n)38, mars, 8 p.
- Langlois F., 1962. *Les salariés agricoles en France*. Armand Colin, Paris, 220 p.
- Lévy J-J., Plassard P., 1973. *Le salariat agricole. Mémoire pour le diplôme d'études supérieures de sciences économiques*, Université de Paris 1 (Panthéon-Sorbonne), 144 p.
- Nicourt Chr., Filippi G., 1987. *Contribution à la définition d'un métier : agricultrice*. *Sociologie du travail*, 4, 476-494.
- Nicourt Chr., See N., 1983a. *Quand les agriculteurs étudient leurs conditions de travail*. *Lettre d'information de l'Anact*, 73.
- Nicourt Chr., See N., 1983b. *Les conditions de travail*. *Alternatives paysannes*, 12, 3-15.
- Pharo P., 1982. *Structures sociales et "mise en place". Le cas des salariés agricoles*. *Revue française de sociologie*, XXIII, 639-665.
- Pharo P., Simula P., 1979. *Les emplois de la production agricole : les exploitants familiaux*. *Centre d'études et de recherches sur les qualifications*, Paris, 135 p.
- Rémy J., 1982, *Le métier d'agriculture*. 3 tomes, Paris, Inra.
- Rémy J., 1985, « Les habits neufs de la profession », *Pour*, n° 102 : 49-60.
- Rémy J., 1987a, *Qui est agriculteur ? Identité statistique, identité sociale et politique agricole*, Association française de science politique, ATP, inra, rapport n° 106.
- Rémy J., 1987b, « La crise de professionnalisation en agriculture : les enjeux de la lutte pour le contrôle du titre d'agriculteur », *Sociologie du travail*, n° 4 : 415-441.
- Risler G., 1923, *Le travailleur agricole français*, Paris, Payot.
- Soriano V. 2002, *Etre bien avec les animaux, ça s'apprend ? Ethnozootechnie* 2002, 68.
- Wallace, C , Dunkerley D, Cheal B, Warren M. *Young people and the division of labour in farming families*. *Sociological Review* 1994, vol. 42, 3 : 501-530.

