



HAL
open science

Le travail en élevage laitier : des conceptions, des noyaux organisateurs et des profils d'organisation variés

A. Dufour, Nathalie Hostiou, Sylvie Cournut, Benoit Dedieu

► To cite this version:

A. Dufour, Nathalie Hostiou, Sylvie Cournut, Benoit Dedieu. Le travail en élevage laitier : des conceptions, des noyaux organisateurs et des profils d'organisation variés. 14. Rencontres autour des Recherches sur les Ruminants, Dec 2007, Paris, France. hal-01195129

HAL Id: hal-01195129

<https://hal.science/hal-01195129v1>

Submitted on 3 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.

Le travail en élevage laitier : des conceptions, des noyaux organisateurs et des profils d'organisation variés

DUFOUR A. (1), HOSTIOU N. (2), COURNUT S. (3), DEDIEU B. (4)

(1) ISARA LYON, AGRAPOLE, 69364 Lyon, dufour@isara.fr

(2) INRA UMR METAFORT 1273, 63122 Saint-Genès-Champanelle, nhostiou@clermont.inra.fr

(3) ENITAC UMR METAFORT 1273, 63370 Lempdes,ournut@enitac.fr

(4) INRA UMR METAFORT 1273, 63122 Saint-Genès-Champanelle, dedieu@clermont.inra.fr

RESUME – Les questions sur le travail en élevage laitier deviennent essentielles pour traiter du devenir de ce secteur et pour le conseil aux éleveurs. Les collectifs de travail évoluent, les éleveurs expriment de nouveaux rapports à leur travail et des solutions travail se mettent en place dans les élevages. L'originalité de cette étude est de tester l'hypothèse selon laquelle la composition des travailleurs permanents qui assurent et organisent le travail de l'exploitation – appelés noyaux organisateurs – joue sur les conceptions du travail et guide les choix d'adaptation de l'organisation des élevages laitiers. Deux études ont été réalisées auprès d'éleveurs laitiers en région du Ségala, ayant mis en place au moins une solution travail. Quinze enquêtes ouvertes se sont centrées sur les conceptions de travail de ces éleveurs, et trente enquêtes ont exploré l'organisation de leur élevage. L'analyse des enquêtes ouvertes montre trois visions différentes du travail : une conception "passionnée" de l'élevage, une conception "organisée" et une conception "difficile". Trois profils d'organisation ont également été distingués : "solution ponctuelle", "combinaison de solutions" et "priorité à l'investissement dans les équipements et les bâtiments". On n'observe pas de relations simples entre la composition des noyaux organisateurs, les conceptions du travail et les profils d'organisation. Cependant, certaines tendances ont été mises en évidence entre les caractéristiques des noyaux organisateurs et les profils d'organisation de l'élevage. Par exemple, les exploitants individuels avec des salariés, pour lesquels la maîtrise de l'organisation du travail représente une composante de leur stratégie de développement, mettent en place un nombre de solutions relativement important en jouant sur de nombreuses facettes de leur système. Ces résultats montrent que les manières de penser et de faire le travail ne répondent pas à un modèle préétabli et qu'il importe de comprendre "le facteur humain" pour étudier les possibilités d'amélioration des conditions de travail et des performances.

Work organization on the dairy farm : visions of labour, working units and type of management varied

DUFOUR A. (1), HOSTIOU N. (2), COURNUT S. (3), DEDIEU B. (4)

(1) ISARA LYON, AGRAPOLE, 69364 Lyon, dufour@isara.fr

SUMMARY – Questions related to work on dairy farms are becoming crucial when dealing with the prospective development of this industry or when providing advice to cattle breeders. Working units are changing and cattle breeders subsequently express new relations to their job while solutions to improve work are implemented in cattle breeding units. The original aspect of this paper is to raise the assumption that the group of permanent workers who organise and perform the work on the farm – referred to as working units – ('organising core') – influence the work representations and the choice of adjustment of the dairy breeding units' organisation. Two studies were carried out in the Ségala region (southern France) with dairy farmers that have adopted at least one system to reduce and improve the workload. Fifteen semi-directive interviews focused on the work representations and 30 questionnaires investigated the organisation of their breeding. The analysis of semi-directive interviews reveal three different visions of labour defined as "passionate", "organised" or "difficult". Three types of organisation to improve work have been distinguished : "punctual solution", a "combination of solutions", or a "priority given to investment in equipment and livestock buildings". There is no direct relation between the working unit organisation, the work conception and the type of organisation. However, some tendencies appeared in connection with the characteristic of the working unit and the type of organisation. For example, individual farmers employing a few workers, to whom the control of work management is a major component of their development strategy, are setting up a number of solutions by acting on different aspects of their own system. These results show that approaches towards work – as it is perceived and performed - do not correspond to a pre-established pattern and that it is important to consider the "human factor" to study the possibility to improve working conditions and their results.

INTRODUCTION

Le modèle d'exploitation pour un couple, base du développement depuis les années 60, ne peut plus être actuellement considéré comme la référence unique pour qui s'intéresse à l'avenir de l'élevage laitier. Si les couples à la tête d'une exploitation demeurent encore fréquents, d'autres configurations du noyau organisateur – c'est-à-dire les travailleurs permanents qui assurent et organisent le travail de l'exploitation (Madelrieux *et al.*, 2006) se développent : de l'exploitant individuel seul permanent, des GAEC familiaux ou encore des associations non familiales à plusieurs membres. Ces évolutions des noyaux organisateurs font partie des scénarios d'avenir de l'activité d'élevage, tout comme le développement du salariat. Par ailleurs, les

mutations que vit le secteur laitier sont aussi celles des rapports qu'entretiennent les éleveurs avec leur travail : la vision du labeur paysan (Barthez, 1984) où vie privée et vie au travail ne sont pas distinguées laisse place à des logiques d'élevage (Le Guen, 2006) ou des conceptions du travail (Rault, 2006) plus diversifiées. Les compositions des noyaux organisateurs et les conceptions du travail semblent affecter les voies d'adaptation de l'organisation des élevages laitiers (Huchon, 2005, Le Guen, 2006). S'organiser renvoie, du point de vue du travail, à la mobilisation de trois familles de leviers : la conduite technique, la main-d'œuvre et les équipements - bâtiments de l'exploitation (Dedieu et Servière, 2001). Les solutions travail relevant de ces trois familles de leviers ne répondent pas aux mêmes attentes en

termes de rythmes, durées, pénibilité, contenu de l'activité, répartition des tâches, etc. Plusieurs études ont montré que ces solutions ne sont pas associées de façon indépendante les unes des autres et n'ont pas les mêmes implications sur l'organisation de l'élevage, suggérant l'existence de profils d'organisation (Moreau *et al.*, 2004, Rubin *et al.*, 2005, Courmut et Dedieu, 2005). Cette étude a été réalisée dans le Ségala (petite région agricole du Massif Central à densité laitière exceptionnellement élevée) en partenariat avec l'Institut de l'Élevage et les Organismes des Contrôles Laitiers. Elle vise à préciser trois points : 1) la diversité des conceptions de travail des éleveurs, 2) la diversité des profils d'organisation mettant en œuvre des solutions portant sur le travail, 3) les interrelations entre la composition du noyau organisateur, les conceptions des éleveurs et les profils d'organisation.

1. MATERIEL ET METHODES

Deux séries d'enquêtes ont été réalisées auprès de quarante éleveurs adhérents au contrôle laitier, ayant mis en place au moins une solution travail parmi celles répertoriées régionalement (Moreau *et al.*, 2004) et relevant des trois familles de leviers : la conduite technique, la main-d'œuvre et les équipements - bâtiments de l'exploitation. Deux regards complémentaires ont été développés : un centré sur l'éleveur et ses conceptions de travail (quinze enquêtes), l'autre sur les combinaisons entre les leviers (trente enquêtes), cinq éleveurs participant aux deux études. Dans les deux cas, l'échantillonnage visait à couvrir une diversité : 1) de composition du noyau organisateur : exploitants individuels (n = 13), associations familiales (n = 11), couples (n = 8), associations hors cadre familial (n = 8), 2) des structures de production (tableau 1), 3) ainsi que des "solutions travail" mises en place par les éleveurs. L'étude sur les conceptions s'est basée sur une enquête ouverte sur le travail, le parcours professionnel et les changements éventuels de l'organisation du travail. A partir d'une retranscription du discours nous avons cherché les liens que les agriculteurs établissent entre leur parcours professionnel, le sens vécu au travail, le collectif de travail et les modes d'organisation du travail. L'étude sur les profils d'organisation s'est basée sur des entretiens semi directifs portant sur l'historique et les structures de l'exploitation, le collectif de travail, le fonctionnement technique de l'élevage laitier et les solutions travail mises en place. Les analyses ont cherché à relier le fonctionnement du collectif de travail aux combinaisons de solutions mises en place et leur insertion dans l'organisation de l'élevage. Les résultats des deux études ont ensuite été croisés en testant l'hypothèse d'une relation entre la composition du noyau organisateur, les conceptions de travail et les profils d'organisation.

Tableau 1 : Caractéristiques moyennes de l'échantillon

	Moyenne	Mini	Maxi
Quota (l)	278 818	130 000	1 119 000
Surface (ha)	65	22	200
Vaches (nb)	99	21	165
Production annuelle (litres /VL / an)	6 788	3 600	8 800

2. RESULTATS

2.1. TROIS CONCEPTIONS DU TRAVAIL

La conception du travail, c'est-à-dire le sens donné et vécu au travail d'élevage, se décline selon trois représentations distinctes.

Une première s'exprime autour de la "passion" ressentie pour l'activité d'élevage. La passion pour la génétique, la commercialisation du produit ou le développement d'une activité de transformation (fabrication de fromage) permet aux éleveurs de sortir de la routine du travail. L'apprentissage de savoir-faire spécifiques constitue l'un des premiers traits d'une activité professionnelle vécue avec passion. La réappropriation des savoirs de mise en marché et / ou la recherche de l'excellence technique dans le domaine de la sélection des animaux donnent du sens à l'activité. Cet apprentissage s'effectue par des prises de contacts et des échanges sur des pratiques au sein d'un espace professionnel élargi. Enfin, la prise de risques, vécue le plus souvent comme une aventure collective, renouvelle les enjeux du travail. Ces éléments : apprentissage permanent, insertion dans des groupes de travail spécifiques et prise de risques, sont constitutifs de l'identité car ils permettent la reconnaissance sociale, par exemple par la présentation d'animaux à des concours ou par la création et le développement d'un G.I.E pour vendre le lait. Pour ces éleveurs passionnés, les questions d'organisation du travail et de maîtrise du temps passé autour de l'activité n'ont qu'une importance relative. Cependant, cela ne les empêche pas de rechercher des solutions de simplification des tâches. La deuxième conception privilégie la "dimension organisationnelle" du travail. L'objectif est de transposer le modèle salarial de gestion du temps au travail de l'élevage avec la perspective de séparer la vie au travail et la vie personnelle. Des expériences antérieures en tant que salarié ou bien le travail extérieur du conjoint jouent un rôle déterminant dans l'élaboration de cette vision. La planification du travail, les horaires fixes, la spécialisation des personnes et le travail à plusieurs constituent les caractéristiques de l'organisation du travail. Les pratiques d'élevage, que ce soit dans le domaine de la génétique, de l'alimentation, des soins aux animaux, de l'équipement et des bâtiments, sont modifiées dans le but de réduire le temps de travail quotidien, se libérer durant les week-ends et prendre des congés. Dans son ensemble, l'organisation du travail vise la simplification et la diminution des tâches d'astreinte.

La troisième conception est un rapport au travail "difficile". Pour les plus jeunes, l'impossibilité de se libérer durant les week-ends et l'absence de vacances en raison de l'astreinte de la traite déprécient à leurs yeux le métier "*on subit les animaux, on est trop prisonnier*". Ils disent ne pas souhaiter terminer leur carrière dans ces conditions. De leur point de vue, une restructuration de l'élevage est à venir et les exploitations individuelles de petite taille, spécialisées en production laitière, n'auront plus leur place. Pour d'autres, les problèmes de santé du troupeau, les difficultés économiques, mais également la pénibilité des tâches en raison du manque d'équipement génèrent la fatigue au travail, voire la souffrance et le sentiment d'exclusion. Ces éleveurs ne disposent pas des ressources sociales et économiques nécessaires pour diminuer la pénibilité et le temps de travail. La situation est d'autant plus difficile à vivre que ces éleveurs se sentent en décalage par rapport à la société, mais également par rapport à leur famille et à d'autres éleveurs ou agriculteurs au niveau de leurs conditions de vie.

2.2. TROIS PROFILS D'ORGANISATION

Les solutions travail mises en place par les trente éleveurs enquêtés sont nombreuses (dix-huit différentes dans notre échantillon) et souvent combinées. Nous les avons regroupées en six types principaux (tableau 2).

Tableau 2 : Les solutions “travail” identifiées dans les trente élevages laitiers du Ségala

Solutions	Nb d'exploitations
Traite (suppression de la traite du dimanche soir, monotraite saisonnière ou annuelle, fermeture de la salle de traite)	13
Alimentation (ration complète, ration espagnole, maxi pâturage, lait yogourt)	16
Reproduction (vêlages groupés)	14
Main-d'œuvre (entraide, banque de travail, salariat, groupement d'employeurs, entreprise de travaux agricoles)	16
Association Hors Cadre Familial	6
Aménagement des bâtiments (DAC, libre service, aménagements autres)	8

L'analyse des combinaisons de solutions travail dans les exploitations conduit à décrire la diversité des profils d'organisation selon deux gradients : l'un relatif à l'importance des solutions mises en place en lien avec le fonctionnement de l'élevage, l'autre à la capacité du système à jouer sur des éléments structurels.

Trois profils d'organisation peuvent ainsi être caractérisés. Les deux premiers s'opposent sur le premier gradient : le profil “solution ponctuelle” se caractérise en effet par la mise en place d'une seule solution travail sans remise en cause du fonctionnement de l'élevage alors que le deuxième profil se traduit par une “combinaison de solutions” touchant l'ensemble de l'élevage et met le travail au centre du fonctionnement. Le deuxième gradient oppose ces deux premiers profils au troisième en donnant la “priorité à l'investissement dans des bâtiments et équipements”.

Dans le profil “solution ponctuelle”, la solution retenue dans les élevages correspond à la mise en place d'un DAC, d'un libre service ou d'une ration complète, la délégation de certains travaux (pour la distribution de la ration ou des travaux du sol) ou l'embauche d'un salarié à plusieurs. Elle répond à une attente concernant la durée du travail quotidien toute l'année ou sur une période, ou encore à une volonté de modifier certains rythmes saisonniers ou journaliers (délégation des travaux du sol, salariat, suppression de la traite du dimanche soir).

Dans le deuxième profil “combinaison de solutions” plusieurs solutions sont mises en place et articulent des familles de leviers différents : la conduite technique, la main d'œuvre et / ou les bâtiments - équipements. Le travail est structurant du fonctionnement du troupeau laitier. Certains éleveurs, par exemple, jouent sur la modification des horaires de fin de journée par la monotraite, pour mener à bien leurs travaux de printemps avec les cultures. En conséquence, ils adaptent leur système d'alimentation en augmentant la part de pâturage et en diminuant les concentrés. Ils peuvent également modifier la conduite de la reproduction, par le groupage des vêlages pour fermer la salle de traite en fin de lactation. Des éleveurs délèguent la majorité de leurs travaux du sol, à une entreprise de travaux agricoles ou à un salarié, pour se concentrer sur leur troupeau. L'objectif de ces exploitants est de se libérer du temps au quotidien en diminuant la charge globale de travail, et d'être plus libres à certains moments de l'année pour pouvoir être remplacés pendant leurs congés ou mieux gérer les concurrences entre travaux.

Le dernier profil d'organisation donne la “priorité à l'investissement dans des bâtiments et équipements”. La

fonctionnalité des bâtiments et équipements est privilégiée afin de travailler mieux et plus vite, notamment en hiver. Les solutions mises en place visent à regrouper tous les animaux dans un même bâtiment ou améliorer l'aménagement (raclage automatique, hydrocurage, circulation des hommes et animaux).

2.3. NOYAU ORGANISATEUR, CONCEPTIONS DU TRAVAIL ET PROFILS DE SOLUTION : DES INTERRELATIONS COMPLEXES

Notre hypothèse était que la composition du noyau organisateur du collectif de travail joue sur les conceptions et oriente les modes de résolution des problèmes de travail. Dans les associations hors cadre familial (deux à cinq associés), les éleveurs interviewés ont exprimé une conception “organisée” du travail, que ce soit pour se libérer du temps les week-end et prendre des congés ou pour diminuer la pression et améliorer la qualité de vie au quotidien. Cette conception “organisée” du travail peut se traduire de manière très différente dans le fonctionnement quotidien. Certains se répartissent les tâches, se spécialisent et accordent beaucoup d'importance à l'écrit pour communiquer tandis que d'autres privilégient la polyvalence et la concertation pour que le travail reste attractif. Ce type de collectif est souvent associé au troisième profil d'organisation : ces éleveurs investissent en priorité et de manière significative pour améliorer la fonctionnalité des bâtiments et des équipements, afin de travailler mieux et plus vite. Le recours à de la main-d'œuvre temporaire permet de diminuer la charge de travail en période de pointe, de déléguer certaines tâches et de prendre des vacances.

Pour les éleveurs qui travaillent en couple, les conceptions du travail s'inscrivent dans les trois registres : “passionnée”, “organisée” ou “difficile” sans que l'une ou l'autre prédomine. Certaines femmes ont développé une autre production (canard, lapin) pour vivre pleinement leur passion pour l'élevage et / ou concilier la vie professionnelle et familiale, mais également pour avoir une place à part entière sur l'exploitation. Les exploitations en couple semblent choisir une organisation se rapprochant du profil “solution ponctuelle” : dans tous les cas, les solutions mises en place sont moins nombreuses, plus simples et ponctuelles que dans d'autres collectifs de travail. Ces solutions concernent, de façon privilégiée le domaine technique : modification de la fréquence de traite, distribution simplifiée de la ration, etc. et leur mise en place ne nécessite pas ou peu d'investissements. Certains font le choix de déléguer une partie des tâches, principalement les travaux du sol.

La plupart des exploitants travaillant seuls mettent en place un grand nombre de solutions, ce qui correspond au profil d'organisation “combinaison de solutions”. Les adaptations portent sur une combinaison de solutions techniques (monotraite, groupage des vêlages, maxi pâturage), le recours à de la main-d'œuvre extérieure (salariat, bénévolat) et l'aménagement des bâtiments et des équipements. Ce sont souvent des exploitations où la référence externe introduite par le travail extérieur des conjointes ou la nécessité de se débrouiller tout seul, impose une prise en compte explicite du travail dans l'organisation du système. Cependant, pour certains éleveurs seuls sur l'exploitation, le manque de marge de manœuvre sur le plan économique complexifie la mise en place de solutions. Lorsque des difficultés surviennent, par exemple des problèmes de reproduction suite à une période de monotraite, ces éleveurs perçoivent

avec acuité les difficultés de leur travail et du métier. Enfin, pour les exploitants seuls qui ont recours au salariat, la priorité est de diminuer le temps de travail, l'astreinte et la charge de travail pour ne pas rester isolés sur l'exploitation et vivre comme tout le monde - conception "organisée" du travail - ou s'engager dans des groupes d'éleveurs qui partagent une même passion.

Dans les associations familiales (deux à trois associés), la passion et le souci de l'organisation sont souvent mêlés. Les nombreuses initiatives pour optimiser les pratiques d'élevage sont guidées par le goût d'entreprendre, la recherche de l'autonomie - ne pas dépendre des primes - mais également pour ne pas perdre de temps. A titre d'exemple, certains investissent pour gagner un quart d'heure sur le temps de la traite et pouvoir prendre le petit-déjeuner avec les enfants. Des solutions très diverses sont mises en place touchant la conduite technique du troupeau et l'externalisation de certains travaux, dont ceux du sol. Ces exploitants ont donc mis en place ce que nous appelons des "solutions travail", mais pas forcément pour des raisons de temps de travail, car la recherche de temps libre, en référence au modèle salarial, ne constitue pas une préoccupation en tant que telle.

3. DISCUSSION

Ces résultats montrent que l'hypothèse de travail notre hypothèse n'est que partiellement validée. Des liens sont observés entre des compositions du noyau organisateur (individuel, couple, associations non familiales) et les profils de solutions mis en place pour modifier le travail en élevage laitier. La conception du travail n'influe pas en tant que telle sur le choix des solutions pour modifier l'organisation du travail. Cependant, il se dégage des configurations en lien avec les conceptions du travail : des structures de taille importante sous forme d'associations hors cadre familial et / ou avec du salariat au sein desquelles le thème de l'organisation du travail prend une place grandissante et, à l'opposé, des agriculteurs seuls pour lesquels l'organisation du travail est également un enjeu en terme de qualité de vie, qui n'ont pas les moyens de modifier conséquemment l'organisation du travail sur leur exploitation.

Au sein des configurations familiales, les conceptions du travail sont plus mêlées, en lien avec la diversité des situations (associations entre frères, associations père fils, couples) et la difficulté à séparer l'univers professionnel et l'univers familial. De même, le lien est moins évident car la grande diversité de composition de ces collectifs ne permet pas de voir de tendance claire au niveau des solutions mises en place qui présentent, elles aussi, une grande diversité de combinaisons.

D'autres facteurs, outre que la stricte composition du noyau organisateur, orientent le choix des solutions, notamment l'expérience préalable à l'installation sur l'exploitation, la structure de l'exploitation (taille, quota, autres productions), et la dynamique d'évolution du collectif de travail et de la structure. Ainsi il s'agit de poursuivre les explorations sur les conceptions, les profils d'organisation et leurs liens avec les collectifs de travail pour des associations familiales, des exploitations avec recours au salariat et / ou qui associent à l'atelier laitier des activités agricoles autres (par exemple un atelier hors-sol) et non agricoles.

CONCLUSION

L'étude souligne la diversité des conceptions du travail des éleveurs et des profils d'organisation mise en place dans leurs exploitations. Nos résultats rappellent qu'au côté de conceptions positives du travail ("organisée", "passionnée"), on retrouve aussi des témoignages de perceptions d'un travail "difficile" dans le secteur. L'étude souligne également que réfléchir à des solutions travail aux problèmes des éleveurs c'est tout aussi bien envisager l'introduction d'une technique nouvelle que concevoir un nouveau système d'élevage à partir de combinaisons complexes de solutions. Enfin, si les nouveaux modèles de collectifs (association hors cadre familial, employeur - salarié) s'inscrivent dans une conception organisée du travail, pour le reste l'accompagnement d'une réflexion sur le travail ne peut préjuger de conceptions uniformes ou qui seraient étroitement liées au type de noyau organisateur. Ainsi la recherche de solutions doit être raisonnée différemment pour chaque cas, en prenant en compte les caractéristiques propres de chaque exploitation (collectif de travail, structure, dynamique, etc.) ainsi que les objectifs, les attentes et les conceptions du travail des exploitants. Dans une démarche de conseil, ces réalités sont à prendre en compte dans la recherche des solutions pertinentes visant à modifier l'organisation du travail.

Cette étude a été réalisée dans le cadre du projet TRANS (transformations de l'élevage et dynamique des espaces) financé par l'ANR (Agriculture et développement durable) et du projet DTL (Dynamique et devenir des territoires laitiers) coordonné par la FESIA et soutenu financièrement par le Cniel, le Crédit Agricole, Groupama et le Seproma. Merci à Jean Seegers, Jean-Christophe Moreau et Jocelyn Fagon (Institut de l'Elevage) et Philippe Riol, Karine Antheaume et Michel Weber des OCL (15, 47 et 12) pour leur collaboration.

Merci à Camille Davoult et Liv Claitte, les stagiaires qui ont par leur travail nourri cette étude.

Barthez A., 1984. Sociologie du travail n°3, 255-267

Cournut S., Dedieu B., 2005. 14, 6, 541-547

Dedieu B., Servière G., 2001. Renc. Rech. Rum., 8, 245-250

Huchon J.C., 2005. Amélioration d'une méthode de conseil en organisation du travail. Mémoire ITIA. 72p.

Madelrieux S., Dedieu B., Dobremez L. 2006. INRA Prod. Anim. 19(1), 47-58

Le Guen R. 2006. Fourrages, 185, 25-34

Moreau J.C., Seegers J., Kling-Eveillard F. 2004. Répondre à la préoccupation travail des éleveurs. Institut de l'Elevage, 37p.

Rault G., 2005. Approche sociologique en élevage et questions sur le conseil agricole Fourrages, 185, 29-35

Rubin B., Sabatte N., Huchon J.-C., Desarmenien D., Gaboriau L., Goulard L. 2006. Fourrages, 185, 63-72