



HAL
open science

“ On se fait mal un peu tous les jours ”, l’effet travailleur sain chez les maréchaux-ferrants

Olivier Crasset

► To cite this version:

Olivier Crasset. “ On se fait mal un peu tous les jours ”, l’effet travailleur sain chez les maréchaux-ferrants. Travail et Emploi, 2013, 136, pp.5-20. <10.4000/travailemploi.6109>. <hal-02010998>

HAL Id: hal-02010998

<https://hal.science/hal-02010998v1>

Submitted on 7 Feb 2019

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.



HAL Authorization

« On se fait mal un peu tous les jours », l'effet travailleur sain chez les maréchaux-ferrants

Olivier Crasset(*)

Cet article traite de la santé des travailleurs indépendants qui, dans les données statistiques, paraît meilleure que celle des salariés, toutes choses étant égales par ailleurs. Cet avantage relatif est interprété ici comme le résultat d'un processus de sélection lié à l'effet travailleur sain. Cette hypothèse est testée avec succès sur le cas particulier des maréchaux-ferrants en mobilisant les techniques d'entretiens semi-directifs, d'observation participante, ainsi que quelques données chiffrées issues d'une enquête par questionnaires auprès de 356 individus en cours de formation. En précisant le résultat de grandes enquêtes par une approche qualitative, l'auteur identifie certains processus sociaux qui amplifient ou atténuent l'effet travailleur sain. À chaque étape de la carrière, la sélection par la santé prend des formes différentes impliquant l'ethos professionnel, la distribution de la pénibilité, le mode de vie et la capacité à se reconverter. L'effet travailleur sain est néanmoins temporisé par l'existence d'un collectif de travail informel.

Le présent article répond à certaines préoccupations actuelles des sciences sociales à propos de la santé au travail des indépendants (ALGAVA *et al.*, 2012). L'intérêt récent de la recherche pour ce sujet se heurte à une difficulté d'interprétation des données statistiques. Si on se fie aux différentes enquêtes sur la santé au travail, les indépendants présenteraient un état de santé légèrement meilleur que les salariés, toutes choses étant égales par ailleurs. Ceci, bien que les indépendants aient des conditions de travail défavorables sous certains aspects (plus d'heures de travail, plus de stress, moins de prévention en matière de santé-sécurité au travail) (ALGAVA *et al.*, 2011). Un doute plane sur l'exactitude de ces données qui sont probablement biaisées par la sous-déclaration des accidents et des maladies et par une construction peu fiable, notamment en matière d'accidents de travail (THÉBAUD-MONY *et al.*, 2011; AMOSSÉ *et al.*, 2012). Un autre obstacle à la bonne compréhension des données est le fait que les indépendants sont une population hétérogène qui est dispersée dans plusieurs régimes sociaux. Plombiers et avocats peuvent être inscrits au régime social des indépendants (RSI) alors que leurs conditions de travail sont radicalement différentes. En revanche, un fabricant de vitraux qui, comme le plombier, est exposé aux fumées de soudure et à la manipulation de plomb sera en général inscrit au régime social des artistes (Maison des artistes). Une autre façon d'aborder la question est de rechercher quels sont les facteurs du travail indépendant qui jouent en faveur d'une meilleure

santé (autonomie, absence de pression hiérarchique, grande latitude décisionnelle) pour déterminer où se situe le point d'équilibre. Mais cette manière d'envisager le travail, qui retient les critères du modèle de KARASEK (1979), prend comme étalon le salariat. Or, un travailleur indépendant est par définition autonome et libre de toute injonction hiérarchique. De plus, elle ne tient pas compte de la difficulté à comparer les modes de vie des indépendants et des salariés sous certains aspects, notamment celui de la séparation entre vie professionnelle et vie privée.

Enfin, les statistiques ne tiennent pas compte des mutations internes du groupe des artisans. Le secteur de l'artisanat dont il est question ici connaît de profonds changements en raison du vieillissement de sa population et de son renouvellement. Jusqu'ici majoritairement investi par des « hommes de métier traditionnels » (MAZAUD, 2009), c'est-à-dire issus du monde ouvrier pour qui le travail indépendant représente une promotion sociale, l'artisanat devient plus hétérogène et voit arriver en son sein des membres de la classe moyenne aux ressources culturelles plus étendues.

Une récente étude conclut, en comparant les affections de longue durée (ALD) du régime général et du régime social des indépendants, à une usure précoce, un vieillissement accéléré chez les ressortissants du RSI (SAUZE *et al.*, 2011). Ces données étayent l'hypothèse qui a guidé notre enquête sur les maréchaux-ferrants et qui cherche à évaluer l'ampleur d'un « effet travailleur sain » (*healthy worker effect*) dans cette population. Cette expression a été initialement forgée dans une approche statistique de la santé au travail, mais elle est aussi utilisée dans d'autres sciences sociales sous une

(*) Centre nantais de sociologie (CENS EA 3260), UFR de Sociologie, Université de Nantes; olivier.crasset@univ-nantes.fr

acception quelque peu différente. Il nous paraît utile d'expliciter ici le sens qu'elle revêt chez différents auteurs pour montrer clairement l'intérêt qu'elle peut présenter dans une analyse qualitative comme celle que nous proposons dans cet article.

Le terme « *healthy worker effect* » (*HWE*) est utilisé pour la première fois en 1976 (McMICHAEL, 1976). C'est un concept façonné par des épidémiologistes qui expliquent pourquoi le taux de mortalité (*standardized mortality ratio*) dans la main-d'œuvre industrielle est inférieur à celui de la population générale. En effet, pour être employables dans l'industrie, les ouvriers doivent présenter un bon état de santé. Or, la population générale compte dans ses rangs une proportion d'individus en mauvaise santé, ce qui explique l'écart de santé qui est mesuré entre les deux populations. Cette différence reflète aussi des statuts socio-économiques et des modes de vie différents entre ceux qui travaillent et la population générale (WILCOSKY, WING, 1987). Le processus de sélection se poursuit après l'embauche lorsque ceux qui ne supportent plus les conditions de travail quittent prématurément leur emploi.

Lucy M. CARPENTER (1987) observe, quant à elle, que lorsqu'on analyse des cohortes professionnelles, le biais est plus important au début de la période d'observation car la sélection à l'entrée dans l'emploi est plus récente. De même, il est plus marqué pour les maladies qui apparaissent progressivement que pour celles qui se manifestent de manière soudaine. La réflexion des épidémiologistes porte aussi sur la manière dont sont construits les échantillons (cohortes). Dans la majorité des cas, les individus qui ont un emploi instable ne sont pas inclus alors que leur santé peut être davantage altérée par le travail. La taille des entreprises est un autre facteur de biais. Alors que les études se focalisent sur les plus grandes d'entre elles, la santé des salariés y est meilleure en raison de la présence de services de santé qui n'existent pas dans les petites entreprises. Certaines solutions sont proposées pour réduire le biais, comme le choix d'une population de référence qui soit plus proche de l'échantillon que la population générale (LI, 1999). Aux yeux des épidémiologistes, l'*HWE* regroupe un ensemble de phénomènes qui diminuent la visibilité des expositions aux risques professionnels et aboutissent à une confusion due au fait que l'événement « être en bonne santé » est associé au fait d'être observé (GOLDBERG, LUCE, 2001). Dans cette optique, on cherche à saisir la portée de ce biais statistique pour mieux y remédier.

Lorsque le concept est utilisé dans d'autres disciplines, un aspect est privilégié, celui de la sélection : « un travailleur n'occupe un poste que si sa santé le permet » (GOLLAC, VOLKOFF, 2006, p. 7). L'*HWE* est décrit comme un double processus de sélection et d'exclusion de l'emploi qui est à la fois psychique et physique (FRIGUL, 2010). On repère certains aspects

sociaux du processus de sélection. Par exemple, des auteurs indiquent que la sortie de l'emploi dépend non seulement de l'état de santé mais aussi de la capacité à trouver un autre emploi (SIRVEN, SERMET, 2009). En mobilisant des enquêtes longitudinales pour interroger les influences réciproques du travail et de la santé⁽¹⁾, on constate que le sens de la causalité n'est pas établi entre emploi et bonne santé (FRIGUL, 2010). Pour les sociologues, l'*HWE* n'est pas seulement un biais statistique, c'est aussi un processus social qui prend plusieurs formes au fil du temps parmi lesquelles on peut mentionner la sélection en amont, l'éviction en cours de carrière et la reconversion plus rapide, sans que cette liste ne prétende à l'exhaustivité. Si la réflexion sur les rapports entre santé et travail laisse entrevoir la complexité des liens qui les unissent, elle s'appuie surtout sur des données quantitatives qui donnent parfois lieu à des interprétations contradictoires (BRUNO, 2008). Comme c'est le cas pour de nombreuses questions, l'intérêt s'est porté presque exclusivement sur l'emploi salarié. Une post-enquête qualitative sur *SIP* 2006 apporte néanmoins quelques informations sur la façon dont les artisans quittent ce statut lorsque leur santé – et par ricochet celle de leur entreprise – est menacée. « Les artisans abîmés par le travail et n'ayant pas contracté d'assurance, se protègent parfois de la faillite que pourrait provoquer une atteinte à la santé causée par le travail les contraignant à cesser le travail, en se repliant vers le salariat. C'est donc par souci gestionnaire, en essayant de prévenir une situation professionnelle et financière désastreuse, qu'ils se soustraient à l'usure de leur travail d'artisan et contribuent à protéger leur santé » (AMOSSÉ *et al.*, 2012, p. 137). Il semble donc que chez les artisans, l'*HWE* soit en partie déterminé par le lien étroit qui unit la santé de l'artisan et celle de son entreprise. En effet, le niveau de protection sociale dont ils jouissent n'est pas suffisant pour les prémunir des conséquences financières d'un arrêt de travail et ils mettent donc tout en œuvre pour les éviter.

L La santé au travail des maréchaux-ferrants : données mobilisées, état des lieux

Les données qui constituent la matière première de cet article sont de plusieurs ordres. Les chiffres sont tirés en partie d'une étude réalisée par l'Institut de maréchalerie (IM) des compagnons du devoir. Centrée sur la formation en maréchalerie, cette étude

(1) Comme l'enquête *Santé et itinéraire professionnel* (*SIP* 2006) de la Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) et de la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) et l'Enquête *Santé et protection sociale* de l'Irdes (Institut de recherche et documentation en économie de la santé).

Encadré 1

Émergence de la question de la pénibilité chez les représentants de la profession

Plusieurs organismes jouent un rôle dans la représentation du métier. L'Union française des maréchaux-ferrants (UFM) et la Fédération nationale des artisans et petites entreprises en milieu rural (FNAR) sont les deux syndicats qui représentent la maréchalerie, même si le taux de syndicalisation est très faible dans cette branche. Ces deux organismes concentrent leurs efforts sur la qualité de la formation initiale, le contrôle de l'accès à la profession et la défense de leurs adhérents⁽¹⁾.

Un troisième acteur, l'Institut de la maréchalerie (IM), est rattaché à l'Association ouvrière des compagnons du devoir du tour de France⁽²⁾. Créé en 2005, il a pour vocation la formation, la recherche de nouvelles techniques et la préservation de la mémoire du métier. Portant initialement sur la qualité de la formation, l'étude menée par cet organisme en 2006 que nous mobilisons dans notre article a révélé la brièveté des carrières⁽³⁾.

«L'expérience est très importante dans ce métier. Mais quand les maréchaux ont acquis de l'expérience et deviennent vraiment bons, ils doivent s'arrêter, c'est inacceptable. Ça pose des problèmes dans la transmission du savoir-faire. Et puis, pour les compagnons, un métier doit être fait pendant toute une vie et pas pendant 20 ans.» (Entretien avec M. P. Doffémont de l'IM.)

C'est ainsi à partir d'un intérêt pour le métier et sa transmission qu'a émergé la question de la santé au travail. La rencontre entre l'IM et le docteur Philippe LOURIA, médecin du travail qui cherchait à faire connaître ses propres recherches, a permis la publication d'un ouvrage destiné aux maréchaux (LOURIA, 2011). Cet ouvrage connaît un certain succès et les actions de sensibilisation à la santé se poursuivent auprès des professionnels et des jeunes en formation.

(1) Pour être complet, on peut aussi mentionner l'Association pour le développement de la maréchalerie (ADM), soutenue par ces institutions et par les entreprises qui fournissent les maréchaux, qui prend en charge l'aspect « sportif » du métier, c'est-à-dire l'organisation du championnat national et le classement des compétiteurs.

(2) Trois sociétés compagnonniques existent en France, dont la plus importante par le nombre de membres est l'Association ouvrière des compagnons du devoir du tour de France (créée en 1941). Les deux autres sociétés sont l'Union compagnonnique des compagnons du tour de France des devoirs unis (1889) et la Fédération compagnonnique des métiers du bâtiment (1952). Seulement une quarantaine de compagnons, toutes sociétés confondues, sont maréchaux, soit moins de 2,5 % des professionnels.

(3) Elle s'appuyait sur les conclusions d'une précédente étude menée par les haras nationaux en 2002.

aborde aussi les questions de santé qui sont perçues comme l'un des problèmes que la profession doit résoudre parmi d'autres, comme le sureffectif de candidats au métier et l'écart entre formation et besoin du terrain. L'enjeu de cette étude est avant tout la préservation et la transmission du savoir-faire de métier. L'enquête des Compagnons du devoir a consisté en la visite de centres de formation, la rencontre avec des acteurs de la filière équine et la distribution de questionnaires dont 356 ont été adressés à des personnes en cours de formation. Quelques questions portent directement sur la pénibilité, le projet professionnel et les conditions de travail (pour les stagiaires et les apprentis). Suite à cette enquête, un ouvrage de prévention des risques a été publié en collaboration avec un médecin du travail (LOURIA, 2011) (voir encadré 1).

Ces données ont été complétées par notre enquête de terrain au cours de laquelle sept entretiens semi-directifs avec des maréchaux ont été réalisés en cherchant à repérer les influences réciproques de la santé et du travail (voir tableau). D'autres entretiens ont été réalisés avec des personnes impliquées dans le champ de la maréchalerie (vétérinaire, médecin, représentants de la profession, clients). On peut aussi compter dans les matériaux de l'enquête les tableaux de maladie professionnelle des maréchaux-ferrants, qui existent parce qu'une minorité d'entre eux travaille en tant que salarié.

Tableau : Entretiens avec des maréchaux réalisés par l'auteur

Prénom, âge	Situation professionnelle	Date, durée de l'enregistrement
Yves, 53 ans	Artisan en activité depuis 35 ans	23/02/12 60 minutes
Jean-Yves, 53 ans	Artisan et formateur en maréchalerie En activité depuis 32 ans	23/09/12 40 minutes
Yann, 41 ans	Artisan en activité depuis 17 ans	19/03/12 40 minutes
Luc, 40 ans	Salarié, ancien artisan maréchal Cessation d'activité deux mois auparavant après 15 ans de pratique	04/04/12 50 minutes
Éric, 35 ans	Artisan en activité depuis 11 ans	04/02/12 70 minutes
Gil, 34 ans	Artisan en activité depuis 12 ans	23/11/12 65 minutes
Maelis, 25 ans	Artisane en activité depuis 2 ans	26/09/12 60 minutes

Note : Les prénoms ont été changés pour préserver l'anonymat des répondants.

Pour donner une idée exacte des matériaux utilisés, il faut aussi mentionner les rapports que l'auteur entretient avec le monde de la maréchalerie et de l'artisanat. Le fait d'être cavalier et propriétaire de deux chevaux implique des rapports fréquents avec

les maréchaux en tant que client. D'autre part, nous avons été amené au fil de notre propre parcours professionnel à suivre deux mois de cours dans une école de maréchalerie⁽²⁾, bref passage qui ne fait en aucun cas de nous un membre de cette profession mais qui nous a permis d'observer à quel point les capacités physiques des jeunes sont sollicitées pendant l'apprentissage⁽³⁾. Suite à une proposition d'embauche, nous avons interrompu cette formation pour devenir ferronnier d'art, d'abord en tant que salarié puis comme indépendant. Notre double appartenance au milieu artisanal et au territoire rural où s'est déroulée l'enquête nous a permis de solliciter des maréchaux que nous connaissions déjà pour la plupart. Grâce à ces atouts, une familiarité et une connivence se sont rapidement installées, comme en témoigne le tutoiement quasi systématique dans les entretiens⁽⁴⁾.

La vie d'un travailleur indépendant nous est connue de l'intérieur. Notre expérience professionnelle nous a construit un *habitus* d'artisan (SOULÉ, 2007, p. 133), transformant ainsi l'observation participante en participation observante, c'est-à-dire une situation d'enquête où «la priorité va à la participation au terrain investigué, prépondérante vis-à-vis de l'observation» (*op. cit.*, p. 137). Si nous ne sommes pas intervenu directement sur les pieds des chevaux, nous avons pu nous rendre utile en rendant divers services (ramener un cheval au pré, tenir un âne turbulent, balayer le crottin). La participation directe au travail des enquêtés a contribué à réduire la distance instaurée par la démarche d'enquête. Loin de nous distraire de notre objectif d'observation, cette relation de confiance nous a permis d'enregistrer les conversations, de prendre des notes dans le carnet de terrain et de faire des photos sans avoir à dissimuler ces gestes qui, dans d'autres circonstances, peuvent briser la spontanéité d'un échange. Notre enquête était présentée comme un devoir scolaire imposé par le fait d'avoir «repris les études». Nous avions à l'égard de nos enquêtés le comportement qu'ils nous connaissaient habituellement. L'entretien ou l'observation participante étaient demandés comme un petit service tel que s'en rendent les artisans, sur le même mode que s'il s'était agi de leur emprunter un outil. Pendant toute la période de l'enquête, de septembre 2011 à septembre 2012, nous avons multiplié les occasions d'observer des maréchaux,

(2) En 1995, à l'IEPSCF (Institut d'enseignement de la promotion sociale de la communauté française), école de maréchalerie d'Anderlecht, Bruxelles.

(3) Les premiers contacts avec la forge se produisent dès le début de la formation. L'engagement physique apparaît d'emblée comme une condition à laquelle tous ne pourront satisfaire. Par exemple, les premiers fers demandés sont de grande taille, ce qui demande moins de précision dans la frappe mais requiert plus de puissance.

(4) Un seul entretien a été mené sur le mode du vouvoiement, avec un ex-maréchal interrogé sur son nouveau lieu de travail.

tantôt de manière anonyme, tantôt en dévoilant notre démarche.

Si on considère l'*HWE* exclusivement sous l'angle de la sélection par la santé, ce concept semble pauvre au premier abord. En effet, tout emploi, si peu pénible soit-il, requiert une certaine condition physique. Cependant, l'intensité avec laquelle la sélection se manifeste varie beaucoup selon les situations. En observant un groupe professionnel où elle opère intensément, on peut comprendre comment l'*HWE* prend forme dans la vie quotidienne des travailleurs, quelle conscience ils en ont, quel effet il a sur la reproduction du groupe, et si certains individus s'en prémunissent. On cherchera dans cet article à comprendre comment se produit la sélection par la santé à chaque étape de la carrière en analysant le parcours de membres d'un groupe professionnel où l'*HWE* se manifeste de manière sévère, celui des maréchaux-ferrants. Nous avons limité notre enquête aux quatre départements de la Bretagne administrative. La taille réduite de ce groupe professionnel permet de croiser les approches qualitative et quantitative et de véritablement cerner le marché du travail que représente la profession dans cette région. Plusieurs raisons justifient de s'intéresser à ce métier. En premier lieu, il est composé d'artisans qui travaillent seuls pour la plupart. Or, si les artisans sont peu étudiés, les artisans isolés le sont encore moins malgré la spécificité de leur situation. Ensuite, les maréchaux⁽⁵⁾ forment un groupe relativement homogène du point de vue des tâches réalisées. Tous effectuent principalement le travail de ferrage des chevaux, ce qui autorise facilement des comparaisons. L'exercice serait plus délicat avec d'autres métiers comme la menuiserie où les prestations sont très variées. Homogénéité ne signifie pour autant pas uniformité, et nous verrons que la maréchalerie se pratique selon deux modes distincts, ce qui, là encore, autorise des comparaisons. Enfin, les maréchaux sont des individus habitués à expliquer leur travail à autrui – c'est une qualité qui se développe avec la pratique du métier – et qui ne rechignent pas à être observés, comme le font en général leurs clients. Là encore, ce sont des caractéristiques que ne partagent pas également tous les métiers.

Pour comprendre l'intérêt qu'il y a à étudier les rapports entre santé et travail chez les maréchaux, il faut dire quelques mots sur le changement de conditions de travail qui s'est opéré dans ce métier au cours des années 1970⁽⁶⁾. Figures centrales de la vie rurale jusque dans les années 1950, les

(5) On utilisera dans la suite du texte le terme «maréchal» comme synonyme de «maréchal-ferrant».

(6) Pour plus de précisions sur les changements survenus dans ce métier et leur implication en termes d'identité de métier, on se reportera à la thèse de doctorat en sociologie de Monique DOLBEAU (2006).

forgerons-maréchaux-ferrants ont perdu leur raison d'être avec l'arrivée de la motorisation de l'agriculture et la disparition des chevaux de trait. Alors que le métier était en déréliction complète, le développement de l'équitation de loisir dans les années 1970 a inversé cette tendance. Aujourd'hui, le nombre de maréchaux est estimé à 1 700 professionnels, 1 500 indépendants et 200 salariés⁽⁷⁾. Les techniques employées pour ferrer ont considérablement changé et les conditions de travail se sont dégradées. Anciennement, les maréchaux travaillaient avec un aide qui tenait le pied du cheval, ou bien ils ferraient celui-ci dans un « travail », sorte de cage de contention qui emprisonne l'animal et à laquelle on peut accrocher les pieds pour ne pas avoir à les porter. Ce ferrage est dit « à la française ». De nos jours, l'emploi d'un aide n'est plus possible pour des raisons de coût de la main-d'œuvre, et les clients ne sont plus invités à tenir les pieds du cheval pour des questions d'assurance. La pratique contemporaine, dite « à l'anglaise », issue des champs de course, est très différente. L'usage du « travail » est incompatible avec le tempérament des chevaux de loisir qui s'y débattent et se blessent. Le maréchal travaille donc seul et sans moyen de contention. Il doit porter le pied du cheval tout en le ferrant et adopte pour cela une position pour le moins inconfortable. Penché en avant, il coince le sabot entre ses cuisses et travaille de ses deux mains libres. Il ressent directement les mouvements, les secousses éventuelles et le poids de l'animal. Si celui-ci s'agite, il est mal placé pour le contrôler. La position de travail « à l'anglaise » est devenue la norme vers 1975.

Autre changement important, le maréchal est aujourd'hui un artisan itinérant qui ferre à domicile, alors qu'anciennement c'étaient les clients qui se déplaçaient à la forge avec leur cheval (VERNUS, 2008). Désormais, il ne forge plus lui-même ses fers à cheval mais ajuste des fers préformés industriellement. Ces changements ont entraîné une dégradation des conditions de travail liée à cette position particulière de ferrage « à l'anglaise » et au fait que le ferrage est à présent la seule activité réalisée par le maréchal. Les deux types de ferrage définissent des conditions de travail et une identité de métier radicalement différentes.

Notre enquête s'est déroulée en Bretagne où la pratique de la maréchalerie présente certaines particularités en rapport avec les caractéristiques de la filière équine locale. Celle-ci est à l'image de la région, dont l'économie s'appuie en grande partie sur l'élevage et le tourisme. Si la pratique de l'équitation est conforme à la moyenne

nationale, la région est surtout une terre d'élevage, notamment celui du cheval de trait breton. En Centre-Bretagne, l'élevage de chevaux de trait est une activité annexe pratiquée par de nombreux agriculteurs. C'est une pratique de loisir (attelage, concours) qui présente également un débouché commercial en boucherie. Au bord de la zone littorale sont implantés les centres équestres qui travaillent avec le tourisme et les éleveurs de chevaux de selle. Cette situation définit deux manières d'être maréchal-ferrant car, contrairement aux chevaux de selle, les chevaux de trait se ferment toujours à la française. Les maréchaux qui occupent ce créneau sont toutefois nettement minoritaires (voir encadré 2).

Encadré 2

Un contre-exemple : Yves, maréchal traditionnel

« Comme disait mon père : un cheval est fait pour porter un homme, un homme n'est pas fait pour porter un cheval. Voilà ! Et c'est vrai. Il m'avait dit : " Si tu commences à l'anglaise, tu finiras pas ta carrière. " »

Âgé de 53 ans, Yves totalise 35 ans de pratique de la maréchalerie et se sent prêt à continuer à travailler au-delà de 60 ans. Héritier d'une tradition familiale de métier de quatre générations, il a toujours refusé de travailler à l'anglaise malgré les pressions exercées sur lui durant sa formation à l'école de maréchalerie et par ses premiers clients.

Pour exercer le métier à sa manière, il a construit un « travail » itinérant qu'il attache à son camion et il s'est spécialisé dans les chevaux de trait. Pour s'aménager des conditions de travail confortables, il a fabriqué des outils sur mesure et il a aménagé son camion. Par exemple, la forge et l'enclume sont installées sur des rails coulissant sans effort. Ses outils sont toujours parfaitement affûtés « parce que s'il ne faut taper qu'une fois au lieu de deux, à la fin de la journée ça fait une différence ».

Les 93 maréchaux de Bretagne sont un maillon indispensable dans la filière équine. Un quart d'entre eux sont également éleveurs et/ou font le commerce de chevaux. Ils ont en moyenne 38 ans (CONSEIL DES ÉQUIDÉS DE BRETAGNE, 2012, p. 16), soit six ans de moins que la moyenne des artisans français (44,1 ans en 2009 ; RSI, 2009), et sont presque tous des hommes. Cette différence d'âge moyen entre les maréchaux et les autres artisans s'explique par le fait que seulement 11 % de maréchaux en activité ont plus de 50 ans (LOURIA, 2011, p. 1). La dureté des conditions de travail est telle que la durée moyenne d'exercice du métier est inférieure à vingt ans (*ibid.*, p. 1). Certaines affections sont reconnues comme maladies professionnelles (voir encadré 3) et le risque d'accident est aussi une menace constante.

(7) Source : Équi-ressources, pôle de compétitivité filière équine : http://www2rec.haras-nationaux.fr/equidressources/nc/formations/je-minforme-sur-les-metiers/recherche-avancee/index.html?type=98&uid_fiche=244&no_cache=1 ; consulté le 12 décembre 2013.

Encadré 3

Maladies professionnelles des maréchaux reconnues par le régime agricole

Seule une minorité de maréchaux est salariée (grands élevages de Normandie, Garde républicaine), mais c'est grâce à leur existence qu'ont été établis les tableaux de maladies professionnelles qui concernent toute la profession :

- RA29 : affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils et objets et par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes ;
- RA57bis : affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle habituelle de charges lourdes ;
- RA46 : atteintes auditives provoquées par les bruits lésionnels.

Les risques qui pèsent sur les maréchaux sont de plusieurs ordres. À ceux qui sont décrits ci-dessus (troubles musculo-squelettiques et audition), il faut ajouter le risque chimique lié à l'utilisation de résines, le risque routier, le stress lié au statut d'indépendant et les accidents de travail (ruades, chutes, etc.).

Source : INRS⁽⁸⁾.

La pénibilité du métier est avérée et ses conséquences sont connues de tous, et notamment des maréchaux eux-mêmes. On peut donc se demander quelles attitudes sont adoptées vis-à-vis de cette usure rapide et inéluctable du corps au travail. Comme nous l'avons écrit, les maréchaux travaillent en grande majorité seuls. Ils ont une grande latitude dans la manière dont ils gèrent leur organisation de travail, leur sécurité et leur protection sociale. Ils ne reçoivent aucune injonction de la part d'une hiérarchie⁽⁹⁾, ils ne sont soumis à aucun contrôle de leur activité par l'inspection du travail ou par tout autre organisme, sauf en ce qui concerne l'accès à la profession qui est très surveillé par le syndicat professionnel UFM, lequel ne semble pas s'intéresser à la pénibilité du travail, pas plus que la FNAR⁽¹⁰⁾.

Même s'il est illusoire de penser qu'un individu soit totalement affranchi des rapports sociaux au travail – et nous verrons qu'un collectif de travail existe bel et bien chez les maréchaux – le cas des maréchaux se situe aussi près que possible de cette situation : pas de rapport de subordination, ni de

sous-traitance ou de dépendance envers la clientèle, et avec une totale autonomie dans l'organisation du travail. Cette situation correspond à ce que les artisans appellent leur liberté et qui justifie bien des sacrifices. En somme, on a affaire à des travailleurs indépendants qui, en investissant un capital économique minime, mettent leur force de travail sur le marché et doivent décider comment ils vont gérer l'usure de leur corps pour durer le plus possible dans leur métier, tout en retirant un revenu et en préparant la suite de leur parcours professionnel.

Pour discerner les différents processus sociaux qui alimentent l'*HWE*, on abordera la carrière des maréchaux de façon chronologique en distinguant trois moments : la formation et les premières années de travail indépendant, le milieu de carrière et, enfin, la reconversion.

L'apprentissage du métier et le début de la carrière

Depuis 1996, un diplôme de niveau V minimum est exigé pour exercer la maréchalerie, soit le certificat d'aptitude professionnelle agricole (CAPA) ou le brevet d'étude professionnelle agricole (BEPA). Ce dernier permet de poursuivre la formation par un brevet technique des métiers (BTM) de niveau IV. On trouve une offre de formation scolaire (deux ans), en alternance (deux ou trois ans) et pour adultes (six à seize mois). Les jeunes qui se destinent à la maréchalerie ont déjà été en contact avec les chevaux pour 92 % d'entre eux et beaucoup choisissent d'apprendre ce métier par amour du cheval. Faute de données chiffrées sur leurs origines sociales, nous nous appuyons sur notre seule expérience du terrain pour affirmer qu'ils se recrutent plutôt dans les classes populaires, avec une présence plus forte d'individus issus du monde agricole.

Pendant la formation, les élèves étudient entre autres le forgeage et la pose des fers. Ils apprennent simultanément à tenir la position de travail. Ce faisant, ils acquièrent une musculature spécifique⁽¹¹⁾. La forge occupe une grande place dans la formation alors que sa pratique est presque inexistante dans le quotidien des maréchaux. On peut y voir une nécessité technique, un signe d'attachement à la tradition ou l'instrument de fabrication d'une élite professionnelle (DOLBEAU, 2006, 2007, 2011), mais quoi qu'il en soit, cette formation à la forge agit également comme un premier filtre qui élimine tous ceux qui ne sont pas en mesure de supporter les efforts intenses, ou de s'y adapter rapidement. Certaines séquences de travail sont très éprouvantes pour les novices, particulièrement lorsque l'élève apprend le

(8) Institut national de recherche et sécurité : Tableaux des maladies professionnelles. Guide d'accès et commentaires : <http://www.inrs-mp.fr/mp/cgi-bin/mppage.pl?state=4&acc=4&rgm=3&doc=1077&str=maréchal-ferrant&edit=maréchal> ; consulté le 10 décembre 2013.

(9) Ce qui est par exemple l'explication avancée pour expliquer la prise de risques dans d'autres contextes comme le BTP (JOUNIN, 2008).

(10) Voir encadré 1 pour une définition de ces sigles.

(11) LOURIA, *ibid.*, voir «le statut musculaire particulier du maréchal-ferrant», pp. 28-30.

rôle de frappeur qui consiste à manipuler une lourde masse à deux mains pour aider son partenaire à forger un fer, situation qui ne se reproduira jamais dans la pratique professionnelle. Dans les premiers temps à la forge, l'élève apprend à supporter de travailler dans la douleur, à tenir bon malgré les crampes, les mains écorchées, les petites brûlures, les maux de dos, tous les signaux qu'envoie le corps au fur et à mesure qu'il est modelé par le travail. La sélection n'est pas seulement physique, il faut acquérir le mental qui permettra de tenir tout au long de la carrière. « *Un maréchal qui vous dit qu'il a pas mal, c'est un menteur* »⁽¹²⁾, et il faut pouvoir dépasser ce stade pour exercer l'activité. L'école remplit cette fonction de socialisation à la douleur, ce qui explique probablement que le taux de réussite aux examens de CAPA en maréchalerie soit parmi les plus faibles : en 2007, le taux de réussite moyen au CAPA-maréchalerie n'est que de 41,7 % contre 84,6 % en moyenne pour les autres CAPA⁽¹³⁾. À la sortie de sa formation, le maréchal aura accepté que travail et souffrance physique vont de pair. Il développe ainsi un *ethos* où la force physique est associée à la capacité de résistance. Comme le précise Olivier SCHWARTZ (2011, p. 356), « souligner la force requise par le travail que l'on effectue, c'est évidemment se construire une image de soi-même comme être doué de force, puisque le travail que l'on fait en requiert ».

Après leur formation, les jeunes diplômés enchaînent fréquemment quelques expériences de travail courtes, qui les préparent à l'installation professionnelle (travailler avec un cheval dans les vignes quelques mois, être salarié en région parisienne ou, pour les individus nés avant 1979, faire son service militaire comme maréchal à la Garde républicaine). Ce premier emploi complète leur formation en les confrontant à des situations de travail réelles sans qu'ils soient pour autant livrés à eux-mêmes. Un tel début de carrière est la norme chez les artisans (ZARCA, 1986).

Après avoir suivi leur formation et parfait leur connaissance du métier, les jeunes maréchaux s'installent à leur compte. Ils doivent alors investir dans un véhicule et dans l'outillage, ce qui peut se faire à peu de frais. « *L'investissement est minime, hein. Ma bagnole, une caisse à outils, un stock de fers et basta, ça roule ! Bon, après, il faut choper la clientèle quoi.* » (Yann, 41 ans.) Ils arrivent ensuite sur le marché et doivent trouver leurs premiers clients. L'habitude veut qu'un jeune maréchal qui s'installe prenne contact avec ses confrères locaux pour se présenter. Au départ, la priorité est d'avoir un volume d'activité suffisant pour en tirer rapidement

un revenu. Dans cette première phase, ils sont contraints d'accepter toutes les interventions qu'on leur propose. Ils se déplacent loin de leur domicile, ce qui réduit leur bénéfice car les frais de véhicule sont leur principal poste de dépenses. Ils acceptent de ferrer des chevaux dangereux sans rechigner pour faire leurs preuves devant leurs clients et auprès des confrères. Ils sont aux prises avec des mauvais payeurs dont les autres maréchaux ne veulent plus. En début de carrière, soit vers 25 ans, ce sont de jeunes adultes en pleine possession de leurs moyens physiques. Ils ne s'économisent pas afin d'établir leur réputation. Les maréchaux établis de longue date observent leur travail, par exemple à l'occasion de leur passage dans un centre équestre où un débutant vient travailler, ou lors d'une discussion avec un vétérinaire. Si le nouvel arrivant travaille bien, un maréchal débordé enverra bientôt des clients chez « *le petit jeune qui s'est installé à Plougovel* »⁽¹⁴⁾, *il paraît qu'il est pas mal* ». Ceux qui n'ont pas la ténacité ou la force physique suffisante pour tenir pendant les deux premières années quittent la profession.

« Mais beaucoup de jeunes qui commencent, qui vont faire deux ans, trois ans, mais qui pour se faire une clientèle vont être obligés de prendre des chevaux qui sont durs à ferrer, que les autres ne veulent pas, ou des clients qui ne payent pas, des mauvais payeurs, ou bien alors certains petits clubs hippiques, des petits centres, surtout l'été sur la côte, qui eux – pourvu que le maréchal soit moins cher que le voisin – [...] s'en foutent, c'est une question de fric. [...] Ils vont commencer par une clientèle qui n'est pas terrible, où ils vont en baver. Et du coup, certains au bout de deux, trois ans, ils en ont ras-le-bol, et puis pffff ils dégent. » (Yves, 53 ans.)

« Ouais, et puis je faisais tout, enfin tout... au début on prend tout ce qu'il y a, on fait tout et n'importe quoi. On peut très bien aller prendre un âne à parer à Morlaix et puis aller prendre un poney à ferrer à Saint-Brieuc⁽¹⁵⁾, un autre en rentrant à Guingamp. Enfin on prend tout ce qu'on a. Et comme on connaît pas trop, on a du mal à s'organiser parce que c'est les premiers temps, on peut pas dire non aux clients, donc on a tendance à tout prendre et courir un peu partout, voilà. Et puis après, ça se fait tranquillement. On s'organise. Comme on est connu, les gens sont un peu plus patients puisqu'ils veulent que ce soit nous. Donc on arrive à regrouper nos chevaux et nos secteurs, nos journées de passage. Donc ça se fait beaucoup mieux et puis voilà. » (Luc, 40 ans.)

On voit que dans les premières années de pratique, qui vont de la formation jusqu'à l'installation, un certain nombre de jeunes quittent le métier pour des raisons de pénibilité physique, soit que leur corps ne s'y adapte pas, soit qu'ils refusent d'adhérer à un *ethos* qui allie travail et souffrance. Aux risques

(12) Extrait d'entretien cité dans DOLBEAU, 2009, p. 1.

(13) Taux de réussite moyen aux examens de CAPA toutes matières confondues pour l'année 2007. Source : Ministère de l'Agriculture, <http://agriculture.gouv.fr/resultats-des-examens-2007-dans-1>; consulté le 9 décembre 2013.

(14) En dehors du nom des villes, les noms de lieux et de personnes sont fictifs pour préserver l'anonymat des répondants.

(15) Ces deux villes sont distantes de 80 km.

Encadré 4

L'apprentissage des risques du métier

Tous les maréchaux interrogés disent qu'ils n'ont jamais eu d'accident grave, mais tous peuvent raconter ce qu'ils appellent des « petits accidents » dont ils ne font pas grand cas (doigt cassé, écrasé par un sabot, ruade dans les côtes, doigt entaillé par un clou qui dépasse du sabot).

Question : « Vous avez dû vous arrêter de travailler à ce moment-là (quand votre doigt était cassé) ? »

Yves (53 ans) : « Non [amusé], parce que je suis allé voir mon toubib le soir [...] "Et c'est simple", qu'il me dit, "il va falloir que je te mette une attelle [...] tu vas être trois semaines sans bosser". "T'as raison, je lui fais, trois semaines sans bosser au mois d'août, et je fais comment moi ?" Mais je dis : "Non, on ne met rien. De toute façon, à mon âge, même s'il est un peu tordu, c'est pas grave." Et il est resté comme ça. Par contre, j'avais un gros pansement dessus. [...] Par contre mon doigt est resté tordu, il est un peu à dreuze. Mais bon, les accidents c'est quand même pas courant, hein. »

Question : « Et vous êtes retourné [travailler] le lendemain ? »

Yves : « Ah oui ! »

Yann (41 ans) : « C'était un jeune poulain qui était pas éduqué. Pareil, quand t'es jeune, tu prends trop de risques. Aujourd'hui je le fais même pas quoi. [...] Je me suis engagé sur son postérieur pour lui prendre le pied et puis à un moment donné, il a... il m'a arraché le pied quoi et en partant il m'a allumé, quoi. J'ai volé quoi. J'ai pris ça dans les côtes. »

Éric (35 ans) : « Parce qu'une fois, j'ai un bout de viande qui est parti juste à l'endroit de l'alliance. Si j'avais eu une alliance... donc le cheval avait donné un coup de pied, le clou qui n'avait pas été ramené avait traversé la viande et avait arraché la viande, et heureusement, j'aurais eu un anneau, le doigt partait certainement. »

Ce qui est redouté, ce n'est pas l'accident mais l'arrêt de travail, quelle que soit son origine. L'accident est dédramatisé, l'important est de pouvoir reprendre le travail aussitôt que possible.

Yann (41 ans) : « Une jument qui m'a allumé le tibia, j'avais le genou comme ça pendant huit jours. Je me suis arrêté quatre jours. En pleine saison, donc j'ai pas pu m'arrêter plus [...] Oh j'étais cassé, j'ai continué. Je me suis jamais arrêté. J'ai même fait un lumbago une fois. Non, j'ai eu des moments où j'ai galéré. Un lumbago. On me mettait mes chaussettes le matin, je ne pouvais plus les mettre. [...] Ben je me suis pas arrêté. Je mettais cinq minutes à me plier, puis je ferrais, je continuais. [silence] J'ai eu mal pendant six mois. »

Quand un problème de santé les oblige à s'arrêter, c'est-à-dire les rend provisoirement invalides, ils reprennent le travail précocement en « faisant attention », en « y allant doucement ». Les raisons invoquées pour ne pas s'arrêter de travailler sont la perte financière, la pression des clients et le fait de devoir rattraper le temps perdu au moment de la reprise du travail. Les clients risquent aussi de rencontrer un autre maréchal qui leur convient mieux.

Éric (35 ans) : « Je ne m'arrête pas parce que d'une part, si je m'arrête, après j'ai des journées qui sont longues ; les fois d'après, il faut que je récupère. Je ne m'arrête pas parce que... je me suis peut-être arrêté une fois une après-midi parce que là vraiment, j'étais fatigué mais, peut-être une fois j'ai dû faire ça. J'ai appelé, j'ai dit : "Bon, on va reporter ça à dans deux jours", mais sinon il faut vraiment que je sois très très très très fatigué, que mon corps ne puisse pas se déplacer pour ne pas y aller. »

Maelis (25 ans) : « Si le maréchal de remplacement [...] casse un peu du sucre sur le dos du maréchal pour récupérer les clients [...] Genre il y a une super écurie à côté de chez toi, c'est ton collègue accidenté qui y va. Le client là, il t'appelle, à mon avis tu fais tout pour le récupérer. Moi perso, j'irais pas le faire, mais il y en a que ça ne dérangera pas. Et c'est le nerf de la guerre, tu as beaucoup de concurrence donc... c'est pour ça, l'arrêt de travail il fait peur à tout le monde⁽¹⁾. »

L'arrêt de travail est mieux toléré s'il se produit en hiver, période où le travail est peu intense. À la reprise, les maréchaux sont contraints de mettre les bouchées doubles pour rattraper le temps perdu.

Question : « Tu as dû travailler beaucoup en reprenant alors ? »

Gil (34 ans) : « Ben oui, tu espères que tu auras du travail toujours. Et moi j'ai eu de la chance, ça m'est arrivé un 4 décembre⁽²⁾, et j'ai repris cinq mois après, en plein dans le rush, quand il y a beaucoup de travail. »

(1) Dans la bouche d'une femme, cette phrase prend un sens particulier. On mesure bien le problème que peut représenter pour elle l'arrêt de travail imposé par la maternité.

(2) Chute en faisant de la voltige, cf. *infra*.

liés à l'inexpérience s'ajoute le fait que les situations de travail les plus dangereuses leur échoient (voir encadré 4). On peut établir un parallèle avec les entreprises de travaux forestiers qui, elles aussi, sont majoritairement aux mains d'entrepreneurs travaillant seuls, et dans lesquelles Florent SCHEPENS (2005, p. 5) note que 40 % des accidents de travail touchent

« des individus ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, proportion tombant à 10 % à partir d'une année d'ancienneté, puis s'abaissant encore à 6 % à partir de deux années ».

Les capacités physiques et psychologiques sont mises à l'épreuve puisqu'il faut s'exposer à la fois

à un travail pénible et risqué qui occasionne un certain nombre de sorties du métier pour des raisons de santé, et aussi qu'il faut accepter de vivre une telle situation sans se décourager. D'autres critères entrent en jeu après l'installation et sont liés à la capacité de développer un réseau de clients et de confrères grâce auquel les conditions de travail s'amélioreront. Dans cette première phase de la carrière, l'HWE opère sur la base de la pénibilité physique, de critères psychologiques, et de la survenue éventuelle d'un accident de travail⁽¹⁶⁾.

Le milieu de la carrière

Après cette première étape et si tout se passe bien, le maréchal finit par ne plus avoir à répondre à toutes les demandes qui lui sont adressées et il commence à sélectionner les clients pour lesquels il accepte de travailler. Cette sélection des «bons clients» tient compte à la fois de leurs affinités réciproques et de la qualité des conditions de travail offertes (voir encadré 5). Progressivement, les mauvais payeurs et les chevaux dangereux sont écartés. Un autre enjeu important est de réduire sa zone de chalandise pour limiter les frais de déplacement.

« Avec les années, on fait le tri hein. Moi, tous les clients qui étaient un peu, heu, chiant, je leur dis d'aller voir des jeunes, j'ai passé l'âge de me faire emmerder. [...] Moi, avant je me déplaçais dans un rayon de 50 kilomètres. Aujourd'hui je ne m'éloigne pas plus de 25 ou 30 kilomètres. » (Yves, 53 ans.)

Ayant pris plus d'assurance, le maréchal est également en capacité de demander à ses clients de lui aménager de bonnes conditions de travail, c'est-à-dire un sol bien plat dans un endroit couvert qui lui évite de travailler dans la boue et permet aussi un ferrage de meilleure qualité. Avoir de bonnes conditions de travail est profitable aux deux parties : le propriétaire en bénéficie également lorsqu'il s'occupe de son cheval. *« S'ils ont un toit, ça leur fait un lieu pour seller leur cheval et pour brosser qui est très agréable aussi, hein, donc c'est autant pour eux que pour moi »* (Éric, 35 ans). Choisir des clients qui éduquent convenablement leur cheval est aussi un critère important pour diminuer les risques d'accidents et la pénibilité.

Yann (41 ans) : *« Et puis quand tu sens que le client fait pas d'efforts pour l'éduquer [son cheval]... En règle générale, je lui dis de tenir les pieds, et il comprend vite que faut le dresser. [rire] »*

Question : *« Ah oui ? Tu dresses aussi le client ! »* [rire]

Yann : *« Voilà, gentiment. »*

Éric (35 ans) : *« Un cheval qui est mal éduqué [...] je propose aux gens de [l']envoyer chez des professionnels et je reviendrai quand [il sera éduqué]. Si j'estime qu'il y a trop d'éducation à faire et que je risque de recevoir un coup de pied, ou d'être bousculé... Donc ça, je peux le faire aujourd'hui parce que j'ai la clientèle. Au tout début de mon travail, je prenais tout ce qui venait. C'est ça aussi. Mais comme j'étais plus jeune et quelque part, physiquement, heuu... mieux préparé. Avec les années, on se rouille un peu, on est un peu moins... Et puis on a une vie de famille, on n'a pas envie de risquer de souci. Donc voilà, moi c'est ma façon de faire. »*

Avec le temps, le stress lié au fait de devoir faire ses preuves a tendance à diminuer. Le maréchal qui travaille bien est reconnu par ses pairs, il entre dans le réseau social de la zone où il se trouve. Les maréchaux ont de nombreuses occasions de se fréquenter. Outre les restaurants ouvriers qui sont des lieux de sociabilité pour tous les artisans locaux, ils se rencontrent lorsqu'ils montent à cheval pendant leurs loisirs, lors des concours et des foires aux chevaux ou à l'occasion de la Saint-Éloi.

« La Saint-Éloi, c'est la fête des forgerons et [maréchaux-ferrants]. En général on essaye de se faire un bon repas [...], on forge la journée et on fait une bonne bouffe le soir, c'est sympa. Ça permet d'évacuer tous les problèmes que tu as eus dans l'année. » (Maelis, 25 ans.)

Dans les centres équestres, où chaque propriétaire de cheval est libre d'appeler le maréchal de son choix, ce dernier est sûr de pouvoir observer les ferrures que ses confrères ont réalisées. Par le biais des nombreuses discussions qui jalonnent leur quotidien, les maréchaux entendent parler constamment de leurs confrères et finissent par les connaître tous, y compris ceux qu'ils n'ont jamais rencontrés. De leur participation à ce collectif informel de travail, ils retirent certains avantages, comme le fait d'être mis en garde contre les mauvais clients.

Question : *« Entre maréchaux, est-ce que vous vous dites les noms des mauvais clients, des gens chez qui il ne faut pas aller ? »*

Éric (35 ans) : *« Oui, bien sûr, enfin les mauvais clients. Déjà, on va définir qu'est-ce qu'un mauvais client. [...] Un mauvais client, pour moi, c'est quelqu'un qui te fait travailler dans de très mauvaises conditions et de manière à ce que ça soit dangereux, donc il te fait ferrer un cheval qui est dangereux, qui ne donne pas les pieds, qui tape, et [il] te dit : "Vas-y, il est gentil" ; ça c'est un mauvais client parce qu'il met ta santé, voire ta vie en danger. Et ensuite, il y a tout simplement [...] un mauvais payeur, tout simplement. Donc ça, c'est pour moi les deux types de mauvais clients, et puis des fois c'est les deux réunis. [...] Soit tu n'aimes pas tes confrères, donc tu leur dis : "Vas chez lui ! " [...] Ici on a la chance de s'entendre tous relativement bien ; soit [...] tu dis : "Méfie-toi, untel il est comme ci, il est comme ça". »*

(16) On pourrait ajouter d'autres qualités dont dépend le succès de toute entreprise, comme la capacité de gérer une trésorerie ou d'organiser son travail, mais nous nous limitons ici à ce qui relève de la santé.

Encadré 5

Qu'est-ce qu'un mauvais ou un bon client ?

À l'occasion d'une journée d'observation participante, j'ai accompagné Gil (34 ans) chez ses clients. Nous avons été confrontés à des situations de travail très contrastées dont voici deux exemples.

Une « mauvaise cliente »

En début d'après-midi, nous arrivons dans une cour de ferme où quatre chevaux sont attachés aux poteaux d'un hangar agricole. En général, les chevaux de ce propriétaire sont ferrés dans une cour en béton, mais aujourd'hui ils sont dans cet endroit inhabituel. La propriétaire s'en excusera plus tard (« *j'étais débordée cette semaine. La prochaine fois, on fera ça à l'écurie* »). Le sol, irrégulier et poussiéreux, est recouvert de vieille paille. Deux chevaux vont partir en balade et les deux autres doivent être ferrés.

Le premier cheval à ferrer est une pouliche. L'animal est stressé car c'est seulement son deuxième ferrage. Pour la rassurer, la propriétaire a attaché un deuxième cheval au même poteau et je reste également près de la tête de la pouliche pour la calmer.

Alors que Gil commence à travailler, la propriétaire et sa fille de 11 ans sellent leurs deux chevaux, dont celui qui est attaché avec la pouliche. Celle-ci manifeste des signes de stress, se débat, puis tourne autour du poteau d'attache, ce qui fait réagir le cheval que la jeune fille selle. À deux reprises, la selle tombe par terre et reste attachée au cheval par une sangle⁽¹⁾, ce qui crée agitation et confusion. La situation est dangereuse, mais la mère, occupée à seller son propre cheval, ne le remarque pas. Gil continue à travailler tant bien que mal. Une fois leur cheval harnaché, les deux cavalières finissent par partir en promenade et la situation se calme. Gil me dira par la suite qu'il trouve choquant que la cliente ait laissé son enfant dans une situation si dangereuse. Il n'avait rien perdu de ce qui se passait, bien qu'il n'ait pas interrompu son travail.

Les « bons clients »

En fin de journée, nous sommes accueillis par un couple de retraités passionnés par la course d'endurance. Pendant le ferrage, le propriétaire tient ses chevaux à la longe et leur parle, tout en discutant avec le maréchal des dernières innovations en matière de ferrure. L'endroit où nous travaillons est couvert et le sol est en béton. Les chevaux sont bien éduqués, ils lèvent le pied à la demande et le maréchal n'a pas à soutenir leur poids. Le camion du maréchal est placé bien en face du cheval. À la fin du travail, le client règle la note en espèces. Malgré ces bonnes conditions de travail, Gil présente des signes de fatigue alors qu'il commence son dixième cheval de la journée. C'est selon lui « *une grosse journée* » qui l'aura éloigné de son domicile environ douze heures⁽²⁾.

Pendant ce dernier ferrage, Gil dit ouvertement qu'il est fatigué et commet plusieurs erreurs. Il se trompe dans la préparation du sabot et se brûle avec un fer chaud⁽³⁾. Il est devenu moins prudent qu'au début de la journée, il emploie la meuleuse sans porter de lunettes. On voit qu'il veut en finir au plus vite, sans que la qualité du travail baisse. Le propriétaire est amical autant que vigilant et Gil m'a prévenu avant d'arriver qu'il contrôlerait les aplombs des chevaux. Dans cette situation, Gil s'expose à un accident, mais il a pris soin de finir cette longue journée avec des chevaux « faciles » plutôt qu'avec une pouliche.

(1) Plus précisément par la croupière, qui est une sangle qui passe le long du dos du cheval et relie la selle à sa queue.

(2) Le calcul du temps de travail des artisans présente des problèmes analogues à ceux rencontrés pour mesurer leur revenu (cf. *infra*). Sa durée est évaluée ici en comptant le temps où le maréchal est absent de son domicile.

(3) Quand il s'est brûlé, il a préféré supporter la douleur sans rien dire au client. En règle générale, le client est laissé dans l'ignorance de toutes les petites erreurs et des nombreux ajustements que les situations de travail nécessitent.

Le maréchal se constitue peu à peu une clientèle idéale, c'est-à-dire des particuliers qui ont des chevaux bien éduqués, qui lui offrent de bonnes conditions de travail et avec qui il a des affinités. Il peut aussi apprécier la clientèle de quelques clubs pour des raisons de rentabilité, mais refuse de se sentir captif d'un gros client. Les maréchaux affirment entretenir avec leurs clients des relations qui sont proches de l'amitié. « *Je ne peux pas travailler chez quelqu'un avec qui je ne m'entends pas* » (Jean-Yves, 53 ans). Le maréchal et sa clientèle sont bien assortis, ils partagent la même approche du cheval. Confier son cheval à un maréchal est un acte qui ne se fait pas à la légère. Il faut avoir confiance dans ses capacités techniques dont dépendent la

bonne santé et les performances sportives du cheval, mais ce n'est pas tout. Il faut aussi que le maréchal et le propriétaire partagent la même façon de voir les rapports entre humain et cheval, sujet sensible et chargé d'émotions. D'une certaine manière, le maréchal sélectionne – et est lui-même sélectionné par – une clientèle qui est à son image.

« ...les petits capitalos là, des petits bourgeois qui avaient des chevaux de selle. [...] Ce que j'avais remarqué avec les chevaux de selle, c'est qu'il y avait beaucoup de frime. [...] C'étaient des petites pissouses là, qui montaient à cheval, c'étaient des filles de M. Untel ou de toubib et tout ça, et elles prenaient vraiment les gens de haut. Alors que dans les chevaux de trait, j'ai toujours vu les éleveurs, ce sont des gens

sérieux, qui aiment le cheval et qui savent que de toute façon ils ont entre 800 kilos et une tonne entre les mains, qu'il faut pas jouer au con avec, ils sont sûrs de perdre.» (Yves, 53 ans.)

Pour Yves, maréchal traditionnel, le monde bourgeois, féminin et sophistiqué de l'équitation de loisir s'oppose au monde agricole et masculin des éleveurs qui a sa préférence. Chez lui, les rapports avec la clientèle s'exercent selon les codes de la convivialité rurale. Quand Yves invite un client à entrer chez lui, il lui offre toujours deux verres, ni plus ni moins. «*Chez moi, c'est deux!*», dit-il en resservant un pastis à son hôte qui justifie vainement son refus par l'éventualité d'un contrôle routier.

À l'inverse, Yann a commencé par ferrer des chevaux de trait pour faire sa clientèle, mais il s'en est désintéressé pour se consacrer aux chevaux de selle, bien qu'il reconnaisse que leur ferrage est plus pénible. Le choix du type de cheval qu'il aime ferrer et les rapports sociaux avec la clientèle qui lui correspond sont pour lui des critères qui passent avant la prise en compte de la pénibilité.

« Quand je me suis installé, [...] je faisais beaucoup de chevaux de trait [...] j'étais à bloc jusqu'à fin septembre. L'hiver, je ne foutais rien par contre. Je faisais des heures abominables en pleine saison. Je pouvais rentrer à minuit et partir le matin à cinq heures du matin quoi. Parce que j'allais à Pétaouchnok, je parcourais les trois quarts de la Bretagne, comme il fait Yves. À mon avis il doit faire des heures abominables. C'est pour ça que j'ai choisi le cheval de selle, et puis c'est une clientèle que je trouve plus sympa aussi. [...] Tout ce qui est chevaux de sang et de loisir, on les fait à l'anglaise comme ça. Je préfère cette technique-là. [...] Le problème, c'est que tu t'abîmes plus le dos, donc j'aime une technique qui m'abîme le dos, c'est un peu... [inaudible] [...] C'est beaucoup plus figolé quoi. »

Après quelques années de pratique, le maréchal s'est constitué une clientèle qui lui correspond et dispose d'un véhicule aménagé à sa convenance. Il jouit d'une grande autonomie dans l'organisation de son travail, si ce n'est qu'il est contraint de suivre le rythme saisonnier de son activité. Celle-ci connaît une forte fluctuation saisonnière avec un creux marqué en hiver. Par contre, entre avril et juillet, les journées sont particulièrement chargées et le travail se poursuit le week-end. Le reste du temps, les maréchaux interrogés ont déclaré ne pas travailler le week-end, sauf en cas d'urgence. Les clients téléphonent et le maréchal leur donne rendez-vous lors de son prochain passage dans leur secteur. Le délai d'attente peut aller jusqu'à dix jours. Les maréchaux sont attachés à un style de vie qui leur laisse une liberté d'organisation, leur permet de concilier vie de famille et métier et de se sentir libre, c'est-à-dire sans supérieur hiérarchique.

Malgré toutes les difficultés qu'il y a à évaluer le revenu d'un artisan⁽¹⁷⁾ (MAZAUD, 2011), on peut dire que les maréchaux interrogés se situent dans la tranche haute des revenus des artisans solos, soit entre 1 000 et 2 500 € prélevés mensuellement dans la trésorerie de l'entreprise⁽¹⁸⁾. Avec une ferrure aux alentours de 65 €, et en moyenne sept chevaux par jour pour une heure de travail par cheval⁽¹⁹⁾, le revenu du maréchal dépend directement du nombre de chevaux qu'il accepte de ferrer. Il doit arbitrer constamment entre la gestion de sa fatigue et son besoin de dégager un revenu.

« Je fais toujours en sorte de ne pas surcharger les journées, c'est-à-dire que je fais toujours en sorte de ne jamais avoir deux journées trop chargées [...] qui se suivent. Ce qui me permet de ne pas avoir une accumulation de fatigue. Quand je vais faire sept ou huit chevaux un jour, le lendemain j'en aurai maxi cinq ou six. Le septième est toujours un peu fatal pour moi. Le lendemain je me lève avec des courbatures un peu plus. Tant que j'en fais moins de six, c'est très facile. » (Éric, 35 ans.)

Au bout de plusieurs années de pratique, le maréchal commence à sentir les premiers effets de l'usure physique. La sélection des clients tient désormais compte du facteur de pénibilité.

Question : «*Tu peux refuser certains [chevaux] ?* »

Gil (34 ans) : «*Tout ce qui est lourd [chevaux de trait], oui. Et pour mon dos aussi, pour mon physique. C'est trop dur. À l'anglaise, c'est trop dur. [...]* »

Question : «*Au bout de douze ans, tu commences à sentir une usure ?* »

(17) Cette difficulté est liée au fait que les patrimoines privés et professionnels sont confondus, tant du point de vue juridique en ce qui concerne les entreprises individuelles, que d'un point de vue pratique. Les avantages en nature sont nombreux. Par exemple, les artisans n'ont en général qu'un seul véhicule et une seule ligne téléphonique qui sont comptabilisés dans les charges de l'entreprise; ils bénéficient des «prix artisans» lorsqu'ils achètent pour leurs besoins privés des matériaux auprès de leurs fournisseurs; les repas qu'ils prennent dans les restaurants ouvriers sont aussi comptés en frais professionnels. Par ailleurs, il faut prendre en considération le poids de l'économie souterraine, que ce soit sous la forme du travail au noir ou sous d'autres formes, comme le fait d'utiliser l'outil de production de l'entreprise à des fins personnelles. La question du revenu professionnel a été abordée en demandant aux répondants : «*Quelle est la somme que vous prélevez mensuellement dans la caisse de l'entreprise?*», ce qui laisse un flou sur ce «revenu invisible» lié au statut artisanal.

(18) Dans l'enquête *Santé et itinéraire professionnel* (SIP 2006), le revenu moyen des artisans solos est de 1 121 € mensuels (champ : travailleurs indépendants membres de la PCS 21 [Professions et catégories socioprofessionnelles] et n'employant aucun salarié; calcul de l'auteur).

(19) Il faut compter une heure environ pour une ferrure des quatre pieds. D'autres travaux sont couramment demandés comme le parage ou la ferrure des deux pieds antérieurs. Plus rarement, les maréchaux sont sollicités pour corriger des défauts d'aplomb ou soigner des maladies du sabot.

Gil : « *Oui. Et c'est pire quand je ne travaille pas, ou que je fais autre chose que mon métier. Hier, on a fait autre chose et j'ai mal.* »

Yann (41 ans) : « *T'en as plein qui ont des hernies discales tout ça. Il y en a très peu qui vont jusqu'à 60 ans hein. Et puis les maréchaux, les gens, ils sont bien cassés à 60 balais, ça refroidit. Les risques après, c'est de se faire péter la tête avec un cheval quoi. Si j'étais raisonnable, je me recyclerais là maintenant. [...]* »

Question : « *Toi, tu sens une usure au bout de quelques années [17 années de pratique] ?* »

Yann : « *Je suis raide, je suis hyperraide. Bon, après je ne fais pas d'assouplissement. Je ne suis pas cassé, la structure n'est pas abîmée chez moi. Parce que, enfin, je fais attention... Je ne suis pas à l'abri d'avoir un accident du jour au lendemain...* »

Face à cette usure inéluctable (ou pour le moins ressentie comme telle), les maréchaux adoptent des attitudes de préservation de leur santé qui connaissent de fortes variations individuelles. Elles peuvent consister en la fabrication d'outils adaptés, comme dans le cas d'Yves, qui s'est construit un outil de travail qui réduit la pénibilité.

De son côté, Éric cherche à se maintenir en bonne condition physique grâce à une vie saine et à la pratique de sports compatibles avec son métier.

« *Sortir en semaine et le lendemain tu bosses, c'est pas possible. Faut avoir ton quota de sommeil, faut être en forme le lendemain et puis tu as une journée qui se passe mieux qu'autrement. [...]* »

« *Physiquement, après, j'aime bien faire du sport. J'aime bien courir. Je faisais de la voltige en ligne droite avant, j'ai arrêté. Maintenant je fais de l'escalade. Donc c'est physique quoi. [...] J'ai fait un peu aussi, pour mon dos, un peu de piscine, un peu de kayak. Ça permet quand même d'avoir une activité qui n'est pas très contraignante. L'escalade, c'est très bien, ça permet de s'étirer, de s'assouplir, et puis j'aime ça aussi. Ça permet d'aider son corps à mieux durer.* » (Éric, 35 ans.)

Yann a appris à garder son sang-froid et il en ressent un bénéfice au niveau de ses douleurs de dos :

« *Ça se voit peut-être pas mais je suis vachement nerveux, et quand je me suis installé, les premières années, dès qu'il y [avait] un cheval qui faisait le con comme ça, j'avais vite fait de péter les plombs, quoi. Quand tu es jeune, tu pètes le feu, et en fait, c'est ça qui me créait le plus de soucis en fait, plus de mal. Dès que je m'énervais, j'avais des problèmes de cervicales, des vertiges, et puis ça se répercutait dans le dos. Comme quoi, le stress, la nervosité, ça joue énormément. J'ai appris à me calmer, et depuis ça va mieux.* » (Yann, 41 ans.)

Quant à Gil (34 ans), il est le plus abîmé des maréchaux interrogés, bien qu'il soit celui qui compte le moins d'années de pratique (12 ans) en

dehors de Maelis. Son outillage est vétuste et son camion est mal aménagé. Il cherche pourtant, lui aussi, à améliorer son confort de travail. Même si chaque sabot est différent, les gestes du ferrage se répètent de manière identique dans la séquence de travail. Améliorer un geste est d'autant plus bénéfique qu'on le répétera des centaines de fois et chacun réfléchit à des moyens de s'économiser. Mais tous ne sont pas en mesure de prêter attention aux questions les plus décisives. Ainsi, Gil focalise son attention sur un point de détail au lieu d'envisager un changement d'habitude plus global. Il m'explique qu'il a récemment modifié le sens dans lequel il replie les clous sur le sabot du cheval pour économiser un changement d'outil. Alors que d'autres déposent leurs outils dans une « servante », sorte de caisse surélevée et munie de petits casiers, pour pouvoir les saisir sans même les regarder, Gil les laisse traîner par terre et les ramasse quand il en a besoin. Il arrive même qu'un cheval piétine ses outils. Devoir changer moins souvent d'outil est pour lui un progrès notable. Le progrès serait sans doute plus grand s'il adoptait une caisse à outils bien conçue. Mais, interrogé sur ce point, il ne s'est pas dit intéressé.

Dans le cas de Gil, il semble que plusieurs facteurs conjuguent leurs effets. Premièrement, sa formation de courte durée reçue dans une petite école privée était, selon ses dires, de mauvaise qualité. Elle ne lui a pas permis de s'approprier les techniques enseignées. Ensuite, les deux premières années de sa vie professionnelle comme salarié ont été très éprouvantes. Il dit avoir bien appris, mais dans une mauvaise ambiance de travail, et aussi que son patron exigeait de ses trois ouvriers une cadence de travail trop élevée. Puis, la condition physique de Gil s'est peu à peu érodée. Suite à une chute de cheval pendant un exercice de voltige, activité qu'il pratiquait pendant ses loisirs, il a connu un arrêt de travail de cinq mois (au lieu des douze prescrits). Il a repris le travail précocement et il a boité pendant quatre ans. Il a aussi une hernie discale mais ne s'est arrêté qu'une semaine pour se soigner et il poursuit le traitement par ostéopathie. À seulement 34 ans, Gil est dans une situation où la reconversion devient urgente. À l'inverse, Éric (35 ans) a suivi une formation plus longue (dix-huit mois) dans un centre de formation d'apprentis (CFA) réputé, il a connu sa première expérience professionnelle à la Garde républicaine où les conditions de travail étaient très réglementées. Il entretient sa condition physique par une vie saine et la pratique de sports compatibles avec son métier.

D'origine sociale populaire⁽²⁰⁾, les maréchaux ne sont pas prédisposés à prêter une attention particulière aux sensations morbides envoyées par leur corps (BOLTANSKI, 1971, p. 222). Les stratégies de

(20) Artisanale et agricole pour les personnes interrogées.

préservation n'apparaissent que quand l'usure et les accidents – vécus ou observés chez autrui – font naître la « prise de conscience d'une responsabilité vis-à-vis du corps », pour reprendre l'expression de Pierre-Emmanuel SORIGNET à propos des danseurs. « Ce changement dans la façon d'appréhender son corps doit aussi être rapporté aux ressources à la fois plus étendues mais aussi plus fragiles dont dispose un danseur expérimenté qui prend de l'âge » (SORIGNET, 2006, p. 59).

Au facteur « âge », on ajoutera que la qualité de la formation initiale et les expériences professionnelles préalables à l'installation à son compte sont cruciales dans la façon d'appréhender les risques professionnels. Il faut non seulement avoir une bonne condition physique, mais aussi être capable de l'entretenir et donc, disposer des ressources culturelles adéquates. Ainsi, nous avons observé un emploi très variable du trépied, sorte de support sur lequel on peut déposer les pieds antérieurs des chevaux pendant certaines séquences de travail au lieu de les porter, et dont l'usage est recommandé par LOURIA (2011) dans son ouvrage sur la prévention des risques professionnels. Les seuls maréchaux qui l'utilisent sont ceux qui y ont été précocement habitués, c'est-à-dire durant leur formation initiale ou leur première expérience de travail en entreprise.

Pour arriver à maintenir leur activité, les maréchaux améliorent leurs conditions de travail au fil des ans. Leur appréhension du risque est très différente de celle des dresseurs de fauves étudiés par Marie CAUDAL (2009). Ces derniers banalisent le risque, mais il ne semble pas qu'ils cherchent à modifier les situations dans lesquelles ils travaillent. À l'inverse, les maréchaux redéfinissent au fil de leur carrière les situations de travail qu'ils jugent acceptables, même si la banalisation des risques est elle aussi présente. Ils cherchent à minimiser les risques d'accident tout en ménageant leurs efforts.

En avançant en âge, les maréchaux modifient leur manière de travailler. Les plus jeunes exhibent leur force, leur travail est un défoulement. À l'inverse, chez les plus âgés, c'est l'économie d'effort qui est la règle, ce que Richard SENNETT (2009, p. 229) appelle « le calcul et l'application de la force minimale », qui témoigne d'une domination de son propre corps et permet la précision dans les gestes. L'application de la force minimale permet d'économiser une énergie qui s'amointrit lorsqu'on avance en âge et que l'usure du corps se fait sentir (POMMIER *et al.*, 2006).

Pendant la seconde phase de la carrière, la sélection par la santé passe par les accidents de travail de manière directe (invalidité) et aussi par les conséquences indirectes de l'accident sur l'équilibre financier de l'entreprise. De manière moins visible mais tout aussi déterminante, cette seconde phase est marquée par des différences dans la manière dont les maréchaux arrivent à préserver leur corps,

ce qui aura comme conséquence de précipiter ou de retarder le moment de leur reconversion.

La reconversion

Dès sa formation, le jeune maréchal sait qu'il devra se reconverter. Sur 319 élèves et apprentis interrogés, seuls 11 % envisagent de pratiquer ce métier jusqu'à la retraite (IM, 2008). Un peu moins de la moitié (46 %) pense exercer la maréchalerie aussi longtemps que possible et les autres se prononcent pour un nombre d'années qui oscille entre vingt et vingt-cinq.

« Alors, je me donne mes 45 ans. Donc ça va faire dans onze ans, pour – peut-être avant, ça dépendra de mon corps – pour me dire... je vais prévoir une reconversion à cet âge-là certainement. [...] Quand tu vois les autres comme Gil [...], ils ont le même âge que moi, ça y est, ils douillent. Donc, eux, ils pensent déjà à la reconversion parce qu'ils sont déjà mal physiquement. Gil, il a mal partout. » (Éric, 35 ans.)

L'appartenance de ce métier à la catégorie des « artisans ruraux » est un atout certain pour les maréchaux dans leur reconversion car elle permet l'achat de terres et de bâtiments agricoles sur lesquels les ressortissants de la MSA ont un droit de préemption⁽²¹⁾. Pour Gil, qui prévoit d'ouvrir une ferme équestre, ce statut lui a autorisé l'accès à plusieurs hectares de pré sans que les agriculteurs locaux puissent préempter.

Question : « Et tu as un projet derrière ? »

Gil (34 ans) : « Ben ici, justement. On a acheté [notre maison] ici par rapport à ça. [...] Ça me permettrait de travailler à mi-temps dans les années qui vont venir, travailler à mi-temps en tant que maréchal et avoir ici des chevaux au débouillage ou à l'entraînement, ou en pension. De façon à me soulager à ce niveau-là. Mais toujours rester dans le cheval, c'est clair. Le but, c'est de ne pas m'user complètement en maréchalerie pour pouvoir continuer là-dedans. »

L'enjeu est de taille et le choix de la reconversion est difficile à faire en raison de l'attachement des maréchaux à leur métier qui est étroitement lié à leur façon de vivre, comme pour Yann qui a l'habitude de ne pas travailler le mercredi.

« Trouver un métier où je puisse raisonnablement gagner ma croûte et ayant tant de temps libre, autant de liberté, ça se fait pas du jour au lendemain. Ça fait vingt ans bientôt que je suis à mon compte, j'ai travaillé ça aussi quoi. Une clientèle ça ne se fait pas comme ça, avec une baguette magique. Demain, si je me relance dans un autre truc, [je] repars à zéro quoi. » (Yann, 41 ans.)

(21) Les artisans ruraux relèvent à la fois du régime agricole (MSA) et du régime social des indépendants (RSI).

Dans le cas de Luc, la reconversion était envisagée depuis un certain temps lorsqu'une occasion s'est présentée à lui. Une connaissance lui a proposé un emploi salarié dans une entreprise de recyclage de matériaux de construction. La clientèle huppée qu'il a fréquentée a été une ressource pour se réorienter professionnellement, et déclarer ouvertement ses intentions a fini par porter ses fruits.

«La décision, elle couvait depuis un moment, j'en parlais hein. Je ne m'en étais caché à personne, les gens savaient. Elle couvait depuis un moment et puis attention, après aussi c'est le... comment ça, c'est l'occasion qui fait le truc aussi. Là j'ai un mec qui vient me chercher et qui me dit : "Voilà, j'ai une place à te proposer sur Saint-Malo avec un statut de cadre et tout ça."» (Luc, 40 ans.)

Considérée comme inéluctable, la reconversion est l'aboutissement d'un processus où le maréchal compense progressivement le déclin de sa force physique par son expérience technique et par le développement d'un capital social et économique, c'est-à-dire de ressources liées à son inscription dans un réseau de relations avec la clientèle et les confrères. La reconversion est le stade final de la sélection par la santé mais elle est conditionnée par les choix qui s'offrent au reconverti potentiel (SIRVEN, SERMET, 2009). Nombre d'entre eux la diffèrent pour cette raison, au risque que leur corps fatigué leur fasse défaut avant qu'ils aient pu préparer la suite de leur parcours professionnel. Le témoignage que nous avons recueilli auprès d'un vétérinaire donne un aperçu de ce qu'est une fin de carrière chaotique. Celui-ci décrit un maréchal qui a cessé son activité suite à des problèmes de dos, puis a repris le travail pendant une courte période avant de l'interrompre à nouveau. Sans accorder d'attention aux problèmes de santé qu'il a pourtant mentionnés, le vétérinaire porte sur cet homme un jugement négatif en le décrivant comme une personne indécise et grincheuse. Un mauvais état de santé peut détériorer le capital social. Cette fin de carrière en pointillés, qui n'est pas un cas isolé, montre aussi que certains maréchaux continuent à pratiquer leur métier jusqu'à la limite de leurs forces.

Les facteurs qui conditionnent la reconversion, stade ultime de l'*HWE*, sont la capacité à changer de mode de vie et la possibilité de trouver un autre emploi. Les atouts spécifiques dont les maréchaux disposent tiennent à leur statut d'artisan rural, au capital social qu'ils se sont constitué et à l'aisance relationnelle qu'ils ont cultivée avec leurs clients. Comme à tout moment de la carrière, un problème de santé peut mettre subitement fin à leur activité mais, chez les maréchaux en fin de parcours, il sera plus probablement lié à l'usure du corps qu'à un accident.

*
* *

Comme en rendent compte les données chiffrées, la sélection par la santé est prégnante dans ce métier. Elle commence dès la formation et se poursuit à chaque étape de la carrière. Chacun sait au départ que l'usure est inéluctable pour ceux qui acceptent de travailler à l'anglaise. L'analyse de la carrière des maréchaux permet de repérer certains aspects sociaux du *HWE*, sans que cette liste soit exhaustive. La pénibilité est présente dès la première année de formation. Celle-ci est marquée par l'acquisition d'une culture de métier qui associe travail et douleur. Ceux qui n'adhèrent pas à cet *ethos* quittent rapidement la filière. Dans les premières années de travail à leur compte, les maréchaux sont plus exposés aux accidents de travail à cause de leur inexpérience et de la délégation des tâches pénibles vers les entrants. Dans la seconde phase de la carrière, l'usure physique se fait peu à peu sentir. Elle est plus ou moins rapide selon que le maréchal arrive à améliorer ses conditions de travail en accédant aux bons clients. La qualité de la formation et la première expérience de travail salariée déterminent l'adoption ou non de procédés techniques qui réduisent la pénibilité. Le mode de vie, notamment le type de sport pratiqué, a aussi un effet sur la rapidité avec laquelle l'usure se manifeste. Sauf si un accident l'interrompt subitement, la fin de la carrière est liée aux opportunités de reconversion qui se présentent au maréchal. Il dispose de certains atouts dus à sa proximité avec le monde agricole, au capital social qu'il s'est constitué et à l'aisance relationnelle qu'il a cultivée avec sa clientèle.

L'*HWE* est atténué par certains phénomènes. L'importance des réseaux de sociabilité chez les artisans est avérée en ce qui concerne la rentabilité de leur entreprise (COMET, 2007; ROY, 1995). Mais leur rôle n'est pas seulement économique, ils assurent aussi à leurs membres une protection mutuelle. Après la mise à l'épreuve que représentent les premières années de travail, le maréchal entre dans un collectif informel mais efficace dont l'organisation temporise les conséquences d'un arrêt de travail. S'il survient, des confrères prendront en charge les travaux urgents pour garder l'entreprise à flot. Cela exige que la confiance et la probité règnent pour éviter la captation des bons clients. Et comme la réciprocité est de mise, il faut être sûr qu'on a tissé des liens de solidarité avec des personnes qui sont fiables, qui ne solliciteront de l'aide qu'après avoir atteint la limite de ce que leur corps peut supporter, des gens qui ne «*s'écourent pas trop*», pour reprendre une expression fréquemment entendue. Le jugement porté sur autrui mêle les qualités morales et les capacités physiques. Comme le précise Nicolas DODIER (1986, p. 620), «la construction sociale de la réalité corporelle des personnes au cours des relations quotidiennes de travail est inséparable d'une construction de leurs caractéristiques morales». Ainsi, pour

intégrer les risques du métier, la culture professionnelle crée une solidarité entre les plus forts.

Les résultats observés pour le métier de maréchal-ferrant ne peuvent pas être généralisés à l'ensemble des artisans, mais peuvent être étendus aux métiers où les contraintes posturales et les gestes répétitifs sont permanents. Nous avons rencontré des situations similaires à celle des maréchaux dans les métiers de la coiffure⁽²²⁾ et en maçonnerie, d'autres auteurs les ont observées auprès des céramistes

(BAJARD *et al.*, 2011). Devant cette situation préoccupante, peut-être faut-il revenir à certaines pratiques de la maréchalerie traditionnelle, comme la polyactivité qui est un bon moyen de ralentir l'usure professionnelle tout en préparant une reconversion éventuelle vers le travail des métaux ou l'élevage. Observer la carrière de ceux qui ont quitté le métier fournirait certainement matière à réflexion sur les conséquences à long terme de la pratique de la maréchalerie.

Bibliographie

ALGAVA É., CAVALIN C., CÉLÉRIER S. (2011), «La santé des indépendants : un avantage relatif à interpréter», *Document de travail*, n° 150, Noisy-le-Grand, Centre d'études de l'emploi.

ALGAVA É., CAVALIN C., CÉLÉRIER S. (2012), «La singulière bonne santé des indépendants», *Travail et emploi*, n° 132, pp. 5-20.

AMOSSÉ T., DAUBAS-LETOURNEUX V. (coord.), LE ROY F., MESLIN K., BARRAGAN K. (2012), «Les accidents du travail et problèmes de santé liés au travail dans l'enquête SIP. (In)visibilités et inscriptions dans les trajectoires professionnelles», *Rapport de recherche*, n° 76, Noisy-le-Grand, Centre d'études de l'emploi.

BAJARD F., DOGA M., PERRENOUD M. (2011), *La qualité de l'emploi artistique. Rapport sur le travail indépendant à dimension artistique*, Paris, Ministère de la Culture, Département des études de la prospective et des statistiques (non publié).

BOLTANSKI L. (1971), «Les usages sociaux du corps», *Annales. Économies, Sociétés, Civilisations*, vol. 26, n° 1, pp. 205-233.

BRUNO A.-S. (2008), «Programme de recherche "Santé et Travail 2004-2006". Acquis et limites», *Revue française des affaires sociales*, n° 2-3, pp. 355-390.

CARPENTER L. (1987), «Some observations on the healthy worker effect», *British journal of industrial medicine*, vol. 44, n° 5, pp. 289-291.

CAUDAL M. (2009), «Les dresseurs de fauves : une socialisation au risque», in Demazière D., Gadéa C. (dir.), *Sociologie des groupes professionnels : acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte, pp. 175-185.

COMET C. (2007), «Capital social et profits des artisans du bâtiment : le poids des incertitudes sociotechniques», *Revue française de sociologie*, vol. 48, n° 1, pp. 67-91.

DODIER N. (1986), «Corps fragiles. La construction sociale des événements corporels dans les activités quotidiennes du travail», *Revue française de sociologie*, vol. 27, n° 4, pp. 603-628.

DOLBEAU M. (2006), *Pour une socio-anthropologie du maréchal-ferrant. Jeux et enjeux de mémoire. Une construction identitaire autour des savoirs et pratiques de métier*, Thèse de doctorat en sociologie, Université de Franche-Comté, UFR des sciences du langage, de l'homme et de la société.

DOLBEAU M. (2007), «Le feu de la forge : mythe structurant chez le maréchal-ferrant», in Vion-Delphin F., Lassus F. (dir.), *Les hommes et le feu : de l'Antiquité à nos jours : du feu mythique et bienfaiteur au feu dévastateur : actes du 23^e Colloque de l'Association interuniversitaire de l'Est, Besançon, 26-27 septembre 2003*, Besançon, Presses universitaires de Franche-Comté, coll. «Annales littéraires de l'Université de Franche-Comté», série «Historiques», n° 29, pp. 129-138.

DOLBEAU M. (2009), «Le corps à corps du maréchal-ferrant comme mesure de sa nouvelle pratique», *M@gm@*, vol. 7, n° 3 ; disponible en ligne à l'adresse : http://www.analisiquantitative.com/magma/0703/article_01.htm ; consulté le 14 décembre 2013.

DOLBEAU M. (2010), «Pratiques sensorielles et rapport à l'animal dans la maréchalerie», *Communications*, n° 86, pp. 145-156.

DOLBEAU M. (2011), «Visibilité et invisibilité du travail dans la maréchalerie», *ethnographiques.org*, n° 23 ; disponible en ligne à l'adresse : <http://www.ethnographiques.org/Visibilite-et-invisibilite-du> ; consulté le 14 décembre 2013.

INSTITUT DE LA MARÉCHALERIE (2008), *La formation initiale en maréchalerie : une étude*, Paris, Librairie du Compagnonnage.

FRIGUL N. (2010), «Les effets dissimulés du travail sur la santé de populations au chômage : le cas des contrats aidés dans le dispositif du RMI», *Politix*, n° 91, pp. 133-156.

(22) «Ce n'est pas physiquement dur mais il faut avoir une bonne condition physique parce qu'on ne tiendrait pas. Je vois la petite apprentie que j'ai eue avant. Au bout de trois mois elle était déjà très fatiguée, [avait] très mal partout. On laisse tomber, faut changer. Parce qu'à 16 ans, c'est pas la peine, elle n'ira pas jusqu'à 60.» (Coiffeuse, 48 ans, qui emploie une salariée et une apprentie.)

- GOLDBERG M., LUCE D. (2001), «Les effets de sélection dans les cohortes épidémiologiques. Nature, causes, conséquences», *Revue d'épidémiologie et de santé publique*, vol. 49, n° 5, pp. 477-492.
- GOLLAC M., VOLKOFF S. (2006), «La santé au travail et ses masques», *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 163, pp. 4-17.
- JOUNIN N. (2008), *Chantier interdit au public : enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, La Découverte.
- KARASEK R. A. (1979), « Job demands, job decision latitude and mental strain : implications for job redesign », *Administrative science quarterly*, vol. 24, n° 2, pp. 285-308.
- CONSEIL DES ÉQUIDÉS DE BRETAGNE (2012), *La filière équine en Bretagne*, brochure, Conseil des équidés de Bretagne, Lamballe; disponible en ligne à l'adresse : <http://www.cheval-bretagne.com/fr/userfiles/2602/File/doc/CEB-2012-feuilles.pdf>; consulté le 10 décembre 2013.
- RSI, *L'essentiel du RSI en chiffres. Données 2009*, Paris, RSI; disponible en ligne à l'adresse : http://www.rsi.fr/uploads/tx_rsrss/20101201_Essentiel_du_RSI_Donnees_2009_02.pdf; consulté le 10 décembre 2013.
- LI C.-Y., SUNG F.-C. (1999), « A review of the healthy worker effect in occupational epidemiology », *Occupational medicine*, vol. 49, n° 4, pp. 225-229.
- LOURIA P., COMPAGNONS MARÉCHAUX-FERRANTS DU DEVOIR (2011), *La santé du maréchal-ferrant. Guide pratique de prévention des risques*, Paris, Librairie du Compagnonnage.
- MAZAUD C. (2009), *Entre le métier et l'entreprise. Renouveau et transformations de l'artisanat français*, Thèse de doctorat de sociologie, Université de Nantes, École doctorale droit, économie-gestion, sociétés et territoires.
- MAZAUD C. (2011), «La confusion entre argent de l'entreprise et argent du ménage chez les indépendants», in *Les usages sociaux de l'argent. Les journées scientifiques de l'Université de Nantes*; actes du colloque disponibles en ligne à l'adresse : http://www.sociologie.univ-nantes.fr/64473970/0/fiche__pagelibre/&RH=SOCIOLOGIE; consultés le 14 décembre 2013.
- MCMICHAEL A. J. (1976), « Standardized mortality ratios and the "healthy worker effect": scratching beneath the surface », *Journal of occupational medicine*, vol. 18, n° 3, pp. 165-168.
- POMMIER J.-L., BARDOUILLET M.-C., GILLES M., MOLINIÉ A.-F. (2006), «Ce salarié devrait cesser de travailler : une approche de l'usure professionnelle des 50 ans et plus», *Retraite et société*, n° 49, pp. 39-59.
- ROY S. N. (1995), «Accords de collaboration et réseaux locaux. Le cas des artisans couvreurs», *Sociétés contemporaines*, n° 22-23, pp. 169-184.
- SAUZE L., HA-VINH P., RÉGNARD P. (2011), «Affections de longue durée et différences de morbidité entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants», *Pratiques et organisation des soins*, vol. 42, n° 1, pp. 1-9.
- SCHEPENS F. (2005), «L'erreur est humaine mais non professionnelle : le bûcheron et l'accident», *Sociologie du travail*, vol. 47, n° 1, pp. 1-16.
- SCHWARTZ O. (2011), «La pénétration de la "culture psychologique de masse" dans un groupe populaire : paroles de conducteurs de bus», *Sociologie*, vol. 2, n° 4, pp. 345-361.
- SENNETT R. (2009), *Ce que sait la main : la culture de l'artisanat*, Paris, Albin Michel.
- SIRVEN N., SERMET C. (2009), «La santé des travailleurs âgés en Europe», *Retraite et société*, n° 59, pp. 13-37.
- SOULÉ B. (2007), «Observation participante ou participation observante? Usages et justifications de la notion de participation observante en sciences sociales», *Recherches qualitatives*, vol. 27, n° 1, pp. 127-140.
- SORIGNET P.-E. (2006), «Danser au-delà de la douleur», *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 163, pp. 46-61.
- INSERM (2011), *Stress au travail et santé. Situation chez les indépendants. Expertise collective*, Paris, Inserm; disponible en ligne à l'adresse : <http://www.inserm.fr/content/view/full/40229>; consulté le 14 décembre 2013.
- THÉBAUD-MONY A., DAUBAS-LETOURNEUX V., FRIGUL N., JOBIN P. (dir.) (2011), *Santé au travail. Approches critiques*, Paris, La Découverte.
- VERNUS M. (2008), *Forgerons et maréchaux-ferrants en France*, Sainte-Croix, Pontarlier, Presses du Belvédère.
- WILCOSKY T., WING S. (1987), « The healthy worker effect : selection of workers and workforces », *Scandinavian journal of work, environment and health*, vol. 13, n° 1, pp. 70-72.
- ZARCA B. (1986), *L'artisanat français, du métier traditionnel au groupe social*, Paris, Économica.