



Vanina
Deneux – Le
Barh

Vanina Deneux – Le Barh est sociologue à l'IFCE. Membre de l'équipe Animal's Lab à l'UMR Innovation de l'INRAE de Montpellier.

Thèmes de recherche : les relations de travail anthropoéquines ; l'éthique et la déontologie, les collectifs de travail, la retraite et la fin de vie des chevaux.

vanina.deneux@ifce.fr

Partenaire(s)



Financeur(s)



Humains et équidés : des conditions de travail partagées ?

Vanina Deneux – Le Barh¹⁻², Charlène Lourd¹

¹ Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE)

² Collectif Animal's Lab, UMR Innovation, INRAE

Type de présentation : oral – projet de R&D

Ce qu'il faut retenir :

Depuis une dizaine d'années, les mondes du cheval sont au prise (1) d'une injonction sociétale croissante promouvant le « bien-être animal », (2) d'une déprise de main d'œuvre humaine et (3) d'une désaffection pour les métiers anthropoéquins (associant humains et équins).

Nous montrons dans cet article en quoi l'organisation et les conditions de travail peuvent être délétères ou épanouissantes pour les individus qu'ils soient humains ou équins.

Du fait de la centralité du travail dans nos vies, nous proposons de promouvoir le terme de « conditions de vie au travail » pour souligner l'importance de préserver la santé physique et mentale des individus au travail.

Enfin nous présentons les dimensions identitaires (individuelles et collectives) et politiques des riches relations de travail anthropoéquines. Travailler avec des chevaux c'est produire des biens et des services, mais c'est aussi faire société.



© Vallia Le Drogoff

En partenariat avec :



1 Contexte et objectifs

Depuis près de 10 ans, les mondes du cheval font face à une pénurie croissante de professionnels compétents. À la fin de l'année 2021, la plateforme de mise en relation équi-ressources affiche un nouveau record historique de postes à pourvoir. À l'initiative du service emploi-orientation de l'Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE), la campagne #lechevalrecrute est lancée. Mais dès ses premières publications sur les réseaux sociaux, c'est une déferlante de critiques à laquelle il faut répondre. Exprimés le plus souvent par d'anciens professionnels, ces mécontentements se résument par des conditions de travail ressenties comme insoutenables.

Cette anecdote s'inscrit dans le contexte de généralisation du mot d'ordre « bien-être » : bien-être et développement personnel, bien-être au travail, bien-être animal... Ainsi, la société contemporaine fait-elle peser le poids d'une injonction au bien-être dont la filière équine n'est pas exclue. Dans le cadre des relations au travail, les professions anthropoéquines sont d'autant plus propices à ces réflexions qu'elles associent deux espèces différentes : l'humain et l'équin. Cela est d'autant plus impactant que les métiers anthropoéquins se veulent être des métiers de passion.

Nous posons l'hypothèse qu'il existe un lien entre les conditions de travail des humains et celles des équins. De ce fait, nous cherchons à montrer que l'organisation et les conditions de travail s'appréhendent de manière plurifactorielle, et que, quand elles sont positives elles sont sources d'épanouissement pour les individus, quelle que soit l'espèce considérée, alors qu'elles peuvent être délétères quand elles sont mauvaises.

2 Méthode

Pour ce faire, nous proposons d'explorer ce questionnement à partir des résultats de deux recherches doctorales, réalisées entre 2017 et 2021. La première, en sociologie du travail (4), a étudié des relations de vie et de travail entre les professionnels et leurs animaux dans les différents mondes du cheval. Pour cela, le discours de 108 entretiens semi-directifs a été analysé avec l'aide du logiciel de textométrie Iramuteq. La seconde, en sciences de l'éducation (5), s'est quant à elle attachée à la compréhension des constructions de carrières professionnelles dans les secteurs équestres et hippiques. Ceci à partir de l'analyse de trois types de sources : 1 117 CV, 226 questionnaires et 12 entretiens.

3 Résultats

Bien que nous soyons issues de champs disciplinaires différents, nous obtenons des résultats communs concernant notamment les conditions de travail.

3.1 Comprendre l'impact de l'organisation et des conditions de travail sur la santé mentale et physique des individus humains et équins

Pour comprendre le rôle de l'organisation et des conditions de travail sur la santé mentale et physique des individus humains et équins (3) (6), il faut appréhender cela de manière plurifactorielle.

Deux éléments clés sont à prendre en compte. Tout d'abord, il y a les individus eux-mêmes : leur caractère, leurs besoins, leurs attentes, leurs motivations, leur formation, leurs capacités, leurs expériences, etc. Au total, tout ce qui fait d'un individu un sujet du travail. Le second élément est contextuel. Les individus humains et équins s'expriment au et dans le travail en fonction de deux environnements géographiques, économiques et sociaux dans lesquels ils évoluent : leur propre environnement et celui de la structure où ils travaillent.

L'organisation du travail peut se définir comme l'ensemble des tâches à réaliser distribuées entre les individus dans le temps et dans l'espace. Les conditions de travail regroupent les moyens mis à disposition des travailleurs pour effectuer les tâches demandées. Ces moyens sont matériels mais aussi et surtout collaboratifs et symboliques. Collaboratifs dans la mesure où nous ne travaillons jamais seul : pour que le travail se réalise, il faut savoir collaborer. Il est donc nécessaire que les individus forment un collectif où il leur est possible de s'exprimer pleinement. Le collectif est une construction sociale qui n'est ni spontanée ni pérenne. Il est toujours en cours de

négociations et d'ajustement entre les individus. La dimension symbolique tient quant à elle dans la reconnaissance par les collègues et par la hiérarchie du travail bien fait et utile. Cette dimension souvent négligée est pourtant majeure dans la construction identitaire et la motivation, aussi bien de la personne que du collectif.

Dès lors, l'organisation et les conditions de travail doivent permettre aux individus de réaliser un bon travail qui réponde aux trois principales rationalités du travail : un travail utile, un travail fait dans les règles de l'art, un travail qui rende fier.

3.2 Les mauvaises conditions de travail ont des effets délétères aussi bien sur les humains que sur les équidés

Lorsque l'organisation et / ou les conditions de travail sont dégradées, cela peut avoir quatre principaux types de répercussions.

Tout d'abord, nous pouvons évoquer les impacts sur la santé physique et mentale des humains (accidents, blessures, maladies musculo-squelettiques, mais aussi cancer, accident vasculaire cérébral, problèmes cardiaques, dépression, burn-out voire suicide) (1) et des équins (accidents, blessures, coliques, stéréotypies¹).

Deuxièmement, il existe un lien de causalité entre les dégradations psychosociales et sanitaires des individus et les résultats économiques du fait de pertes de productivité et de performance. Lorsque les individus vont mal, ils ne peuvent plus travailler efficacement.

Troisièmement, il faut mentionner les conséquences sur l'emploi du fait d'un renouvellement fréquent du personnel et des difficultés de recrutement.

Enfin, l'organisation et les conditions de travail dégradées engendrent une image négative des métiers anthropoéquins ce qui amplifie à la fois les critiques adressées aux professionnels quant aux questions de bien-être animal et cela diminue de manière conséquente l'attractivité de ces métiers.

3.3 Des organisations et des conditions de travail qui participent à l'épanouissement du travail

Comme cela a été esquissé dans le premier point des résultats, l'organisation et les conditions de travail doivent permettre aux individus humains et équins de s'épanouir au travail. Reprenant C. Dejours (1), travailler ce n'est pas seulement produire, c'est aussi se produire soi-même. Par le travail, nous acquérons de nouvelles habiletés, des potentialités que parfois nous ne soupçonnons pas. Être reconnu dans son travail permet de gagner de la confiance et de l'estime de soi, ce qui participe à la construction identitaire tant de l'individu que du collectif de travail.

Au niveau du collectif, cela offre un ciment social, une fierté d'appartenir à un groupe social de valeur, mais aussi une cohésion intergénérationnelle avec le goût de l'aide et de la transmission des savoirs.

Enfin, lorsque l'organisation et les conditions de travail d'une structure accordent les moyens aux individus de s'exprimer, de proposer, de prendre des initiatives, une émulation s'opère, pouvant être source de propositions de nouvelles pratiques plus efficaces et potentiellement plus performantes pour l'entreprise.

4 Conclusions et applications pratiques

4.1 Le travail au cœur de la santé physique et mentale des individus humains et équins

Jusqu'à présent nous avons employé le terme de « conditions de travail », mais il nous semble plus approprié d'utiliser l'expression de « conditions de vie au travail ». Les conditions de travail renvoient aisément à des normes et des réglementations, tandis que « conditions de vie au travail » conduit à reconnaître que le travail est au cœur de nos vies. Le travail structure nos vies : il nous permet de subsister, il est un marqueur fort de notre identité et de nos appartenances sociales. Parler des conditions de vie au travail, c'est pour reprendre Porcher « souligner le caractère vivant des individus, leur implication subjective dans le travail et face à l'organisation institutionnelle

¹ Les impacts des conditions de vie et de travail dégradées pour les équidés sont en cours d'étude. Ils demeurent actuellement moins documentés que pour les humains.

du travail » (7) ; c'est donc s'interroger sur la façon dont les individus vivent au et leur travail. L'importance des bonnes conditions de vie au travail prend alors tout son sens pour comprendre les enjeux en termes de santé physique et mentale des individus en tenant compte du continuum vie professionnelle – vie personnelle.

4.2 Caractériser et analyser les conditions de travail partagées

Les recherches en sciences humaines sur cette thématique restent à ce jour peu nombreuses mais pour autant nécessaires dans un contexte marqué par des crises sanitaires, sociales et économiques. Des travaux en psychodynamique du travail dans les écuries permettraient d'appréhender le travail dans ses deux polarités : la souffrance et la satisfaction. De par son interdisciplinarité, la psychodynamique du travail présente l'intérêt de proposer une approche subjective conjuguant psychologie et analyse de l'environnement. Ainsi menée, une analyse plus fine assurerait la présentation d'axes d'amélioration pour un travail soutenable tant pour les humains que les équidés et valoriserait la richesse des métiers anthropoéquins.

4.3 Attirer dans les métiers anthropoéquins

Comme les résultats de nos travaux de thèse l'indiquent, l'organisation et les conditions de travail délétères ont des incidences sur l'attractivité des métiers anthropoéquins. Ce sont également autant de mauvaises images et d'éléments qui accèdent les remises en cause des relations humains-chevaux par la frange virulente des animalistes. Dès lors, améliorer les conditions de vie au travail des individus humains et équins c'est aussi agir au niveau politique (2). Nous ne travaillons ni seul ni pour rien. Le travail est, nous l'avons vu, collaboratif, nous travaillons avec des collègues et nous sommes en liens plus ou moins directs avec les bénéficiaires du travail. Le travail est un lien au monde et à autrui. De même, le résultat de notre travail doit avoir une utilité, tant pour soi et pour l'entreprise, que pour la société. Au total, travailler c'est faire œuvre commune, c'est faire société. La particularité des métiers anthropoéquins est la présence même des équidés, nous produisons un monde plus complexe et plus riche par l'altérité d'une autre espèce animale. Cela a pour revers, l'importance d'une plus grande responsabilité déontologique vis-à-vis des équidés avec qui nous collaborons.

5 Pour en savoir plus

- (1) Dejours C., 2016, « Souffrance et plaisir au travail, l'approche par la psychopathologie du travail », *Travailler*, n°35, p. 17-30.
- (2) Dejours C., 2016, « Psychodynamique du travail et politique : quels enjeux ? », *Travailler*, n°36, p.75-90.
- (3) Deneux – Le Barh V., 2023, « Les chevaux sont mes partenaires ! Quand les professionnels parlent du travail de leurs collaborateurs équins », *Revue d'anthropologie des connaissances*, n°17, <https://journals.openedition.org/rac/29810>, 21p.
- (4) Deneux – Le Barh V., 2021, *La profession anthropoéquine : une identité marquée par une communauté de travail interspécifique*, thèse de sociologie, Université Paul Valéry Montpellier III.
- (5) Lourd C., 2022, *Faire carrière dans les mondes du cheval ? Sous le signe du désajustement entre la formation et l'emploi*. Thèse en sciences de l'éducation non publiée, Université de Caen Normandie, Caen.
- (6) Porcher J., 2017, « Le programme ANR COW : l'ouverture d'un front de recherches inédit sur le travail animal », *Natures Sciences et Sociétés*, n° 25, p. 172-179.
- (7) Porcher J., 2003, « Bien-être et souffrance en élevage : conditions de vie au travail des personnes et des animaux », *Sociologie du travail*, vol.45, n°1, p. 27-43.
- (8) Raymond J., 1998, « Souffrance en France » : La banalisation de l'injustice sociale, <http://www.reseauxcitoyens-st-etienne.org/IMG/pdf/SouffranceEnFrance.pdf>, 9p.
- (9) Salmona M., 2018, « Une pensée de l'action avec la nature et le vivant : la Métis de Jean-Pierre Vernant », in Clot Y., Lhuillier D., *Agir en clinique du travail*, Toulouse, Erès, p. 185-202.