



HAL
open science

**Pratiques et controverses relatives aux modes
d'encadrement social du travail dans les mondes
pastoraux. Éléments d'analyse exploratoire sur le cas
des bergers salariés**

Antoine Doré

► **To cite this version:**

Antoine Doré. Pratiques et controverses relatives aux modes d'encadrement social du travail dans les mondes pastoraux. Éléments d'analyse exploratoire sur le cas des bergers salariés. Berger, un sacré métier. Travail salarié en milieu pastoral, Cadère éditeur, 2022, 9782376490234. hal-03683661

HAL Id: hal-03683661

<https://hal.inrae.fr/hal-03683661v1>

Submitted on 31 May 2022

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.

Pratiques et controverses relatives aux modes d'encadrement social du travail dans les mondes pastoraux. Éléments d'analyse exploratoire sur le cas des bergers salariés.

Antoine Doré — Chargé de recherche en Sociologie – Université de Toulouse, INRAE, UMR AGIR, F-31320, Castanet-Tolosan, France

L'objectif de ce court article est de dresser un diagnostic exploratoire sur le travail salarié en milieu pastoral à partir de la sociologie. Je chercherai plus précisément à répondre à la question suivante : comment l'analyse sociologique du salariat nous aide-t-elle à caractériser les évolutions du métier de salarié gardien de troupeaux aujourd'hui ? Dans un premier temps, je présenterai de manière synthétique la manière dont les sciences sociales, et en particulier la sociologie, définissent et appréhendent la question du salariat. Dans un second temps, je caractériserai à grands traits les pratiques plurielles du salariat dans les mondes pastoraux. Enfin, dans un troisième temps, je présenterai quelques-uns des premiers éléments d'une analyse exploratoire des différentes manières - parfois très contrastées - dont les bergers salariés conçoivent le salariat aujourd'hui. A la suite de publications antérieures ayant analysé dans le détail les relations de salariat entre éleveurs et bergers (Lassalle, 2007 ; Lebaudy, Msika & Caraguel, 2015 ; Richard-Frève, 2020) pour en souligner les écueils et en tirer les enseignements en proposant par exemple, à l'instar du travail de Laurent Four (2015), « *une nouvelle définition de la relation patron-employé* » en milieu pastoral, notre article entend ici rendre compte d'une analyse distanciée des pratiques et controverses relatives aux modes d'encadrement social du travail dans les mondes pastoraux. Notre démarche de « diagnostic exploratoire » ne consiste donc pas à pointer des *dysfonctionnements* relatifs à l'organisation actuelle du salariat mais à souligner l'existence de *désaccords* qui animent les groupes professionnels de salariés gardiens de troupeaux à propos des modes d'encadrement social de leur travail.

Cet article s'appuie principalement sur une première analyse d'un corpus d'environ 80 entretiens semi-directifs auprès d'éleveurs et de bergers du grand quart sud-est de la France. Ces entretiens ont été conduits entre les mois de mars et de décembre 2020 dans le cadre d'une enquête en cours portant sur les effets de la présence des loups sur la santé des éleveurs et bergers, conduite en collaboration avec Frédéric Nicolas au sein de l'UMR AGIR et financée par la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole (voir la contribution de Frédéric Nicolas dans ce volume). Cet article n'est pas focalisé sur la question de la prédation lupine et de ses effets sur le travail des éleveurs et des bergers. Néanmoins, la prédation constitue à la fois un véritable opérateur et un puissant révélateur des enjeux relatifs aux évolutions de la place du travail salarié dans les mondes pastoraux depuis les années 1990 : un opérateur, parce que le retour et le développement quantitatif et géographique des populations de loups en France ont participé à un accroissement important du recours au gardiennage salarié depuis les années 1990 dans de nombreuses régions impactées (voir la contribution de Laurine Azzola et Véronique Lombard dans ce volume) ; un révélateur, parce que les contraintes et opportunités générées par la présence des loups rendent visible, ou exacerbent parfois, un certain nombre d'enjeux importants relatifs à l'attractivité, la viabilité et la pérennité du travail salarié en milieu pastoral.

Le salariat : une forme de régulation institutionnelle du travail

Alors que des pans entiers de la sociologie se sont consacrés à l'étude du travail et des professions, le salariat constitue un relatif « *point aveugle* » de la discipline (Monchatre 2016). Si la sociologie du travail est avant tout une sociologie du travail salarié (Stroobants 2010), le salariat ne s'y est jamais

développé comme un véritable objet de recherche. Quelques auteurs contemporains se sont néanmoins intéressés à cet « *objet manqué* » (Bidet 2007) et ont su rassembler, synthétiser et approfondir un certain nombre d'éléments plus ou moins dispersés de la littérature sociologique permettant de définir et d'appréhender les enjeux du salariat. Parmi eux, Gwenaële Rot et François Vatin définissent le travail salarié comme « *un mode historique d'encadrement social du travail* » (Rot et Vatin 2018). Car, nous rappellent-ils, « *il y en a eu et il y en a encore bien d'autres : l'esclavage, le servage, le colonat, le métayage, l'autorité patriarcale, etc.* ». Deux critères généraux distinguent le salariat de ces autres modes d'encadrement social du travail : l'établissement d'un contrat de travail et le paiement d'un salaire. Le salariat constitue donc, tout d'abord, un mode de régulation institutionnelle du travail fortement encadré par le droit à travers un certain nombre de règles juridiques qui objectivent les conditions légitimes d'exercice du travail ou encore les conditions d'entrée et de sortie du travail. Le salariat constitue également une transformation du travail en une marchandise échangeable contre une rémunération (Castel 1995). De ces deux caractéristiques découle toute l'ambivalence du travail salarié et, plus largement, de ce qui est devenu, sous l'effet de l'industrialisation et de la modernisation agricole d'après-guerre, une véritable « *société salariale* » « *dans laquelle l'identité sociale se fonde sur le travail salarié plutôt que sur la propriété* » (Castel 1995, p. 483). D'un côté, le contrat assure la protection des travailleurs, de leurs conditions de travail et plus largement de leurs conditions d'existence. Ses conditions de subsistance ne sont théoriquement plus directement indexées à des relations de subordination personnelle régulées par les institutions familiales ou la communauté locale (Vatin 2013). D'un autre côté, la transformation du travail en une marchandise régulée par un contrat de travail suppose que le salarié renonce à tout droit sur le produit de son travail et accepte une clause juridique de subordination à l'égard de son employeur (Linhart 2021). Le travail salarié est ainsi, par définition, un travail aliénant. En résumé, comme l'écrivait Robert Castel, « *[n]ous appartenons à une société salariale qui reste fortement différenciée et pour tout dire, fortement inégalitaire. Mais elle est en même temps fortement protectrice* » (Castel 2003, p. 33).

Les pratiques plurielles du salariat dans les mondes pastoraux

Le développement du salariat dans les mondes pastoraux est relativement récent par rapport à l'histoire de la « *société salariale* ». La fonction de berger est longtemps restée une fonction réservée à des membres de la communauté, une fonction inscrite et contrôlée notamment dans le réseau de parenté. Dans les Pyrénées occidentales par exemple, la régulation domestique du gardiennage des troupeaux perdure jusque dans les années 1970 et il faut attendre le milieu des années 1980 pour voir véritablement apparaître le modèle du berger-salarié (Lassalle 2007). Depuis lors, le travail salarié de gardiennage de troupeaux a été l'objet d'un développement important, donnant lieu à des formes mixtes et plurielles de régulation. Notre travail d'enquête permet d'en proposer une rapide caractérisation.

Tout d'abord, le travail salarié de gardiennage de troupeaux constitue une réalité juridique relativement hétérogène. Le berger salarié est très majoritairement un travailleur saisonnier qui alterne, dans l'année, des périodes de gardiennage de troupeaux avec d'autres petits contrats, agricoles ou non, ou des périodes de chômage. Le salariat permanent reste une exception, mais certains gardiens de troupeaux peuvent veiller sur les brebis d'un même employeur tout au long de l'année. D'autres enchaînent des contrats de berger salarié passant des alpages en été aux collines et aux plaines en hiver et en intersaison. Le statut de berger salarié apparaît également comme une réalité juridique relativement hétérogène au regard de la diversité des employeurs possibles et des missions définies dans le contrat de travail. L'employeur peut en effet être un exploitant individuel ou une société agricole (GAEC, EARL, etc.). Il peut également être une structure d'exploitation

collective rassemblant plusieurs éleveurs pour la gestion commune des ressources pastorales (Groupement pastoral). Il peut enfin s'agir d'un groupement d'employeurs (service de remplacement) ou une association professionnelle, en collaboration avec une collectivité territoriale ou des services de l'État, comme dans le cas par exemple du recrutement de bergers d'appuis recrutés pour venir en aide aux éleveurs et bergers impactés par la prédation.

Ensuite, le travail salarié de gardiennage de troupeaux constitue une réalité dynamique qu'il est important de considérer sur la durée des trajectoires professionnelles des travailleurs. Pour certains, le métier de berger salarié sera le métier d'une vie, un métier qu'ils exerceront jusqu'à la retraite, par choix et par goût. Mais pour la majorité, il s'agira davantage d'un métier ou d'un statut transitoire. Tout d'abord, nombreux sont ceux pour qui l'expérience professionnelle du gardiennage de troupeaux constituera une parenthèse ou une étape plus ou moins longue dans un parcours de vie finalement peu tourné vers les mondes pastoraux, ni même agricoles. Ensuite, le métier de berger salarié pourra également être un moyen privilégié d'accès au statut d'exploitant agricole (Madelrieux, Dupré, et Rémy 2009), en particulier pour les installations « hors cadre familial » (Dupré 2010). Comme le montre Lucie Dupré, Jacques Lasseur et Julia Sicard, le salariat peut permettre dans ces cas-là « *un processus de capitalisation en moutons, en argent et en sociabilités professionnelles* » pour les personnes non issues de familles d'éleveurs (Dupré, Lasseur, et Sicard 2018, p. 224).

Enfin, le travail salarié de gardiennage de troupeaux constitue une réalité institutionnelle pouvant faire l'objet d'un certain nombre d'arrangements entre employeurs et salariés. Quand ils existent, ces arrangements bénéficient généralement aux employeurs qui ne contractualisent parfois que sur une partie du travail réel attendu et réalisé, comme dans le cas de cette bergère salariée d'une quarantaine d'années, racontant les difficultés rencontrées lors de son entrée dans le métier : « *Le problème récurrent chez les bergers c'est de ne pas être déclaré alors qu'on demande un contrat, qu'on nous promet un contrat, mais qu'on n'en voit jamais la couleur. Ou alors on voit un contrat, mais on est déclaré au SMIC et il nous dit "je te payerai plus de la main à la main", mais on n'en voit jamais la couleur. Ou alors un contrat où on nous dit "il y a les jours de congé", mais les jours de congé on ne les voit jamais, ils ne sont jamais payés* ». D'autres écarts négociés entre le travail officiellement objectivé dans le contrat et le travail réel peuvent aussi parfois se faire au profit du salarié, comme dans le cas de ce berger des Hautes-Alpes expliquant comment un de ses employeurs avait accepté de le déclarer 4 mois pour un travail de 3 mois et demi afin d'avoir le nombre de mensualités nécessaires pour percevoir ses allocations chômage : « *Il ne me payait pas le supplément, mais bon, il payait quand même les cotisations ; on s'arrangeait pour que je sois payé 4 mois pour que j'ai le droit au chômage derrière* ».

Les critiques de la régulation du travail salarié par les gardiens de troupeaux

À ce stade, nous avons donc défini - sur la base de la littérature sociologique et de quelques premiers résultats exploratoires tirés de nos enquêtes de terrain - le travail salarié de gardiennage de troupeaux comme (1) un mode de régulation institutionnel du travail (2) recouvrant une réalité pratique relativement plurielle. Fort de cette définition, il est alors possible de reprendre l'analyse de notre corpus d'entretiens conduits auprès d'éleveurs et bergers du grand quart sud-est de la France. Un point commun apparaît alors entre de nombreux acteurs des mondes pastoraux : un désaccord relativement profond concernant ce que devraient être les modalités officielles de régulation du travail salarié et/ou leur mise en oeuvre concrète sur le terrain. Les avis et les conceptions sont très variés et dépendent d'un grand nombre de variables que je n'ai pas le temps de détailler ici. Si les critiques des employeurs ou des organisations professionnelles sont assez

courantes et relativement bien connues, nos enquêtes font ressortir un résultat plus surprenant : de très nombreux bergers salariés fondent leur critique de la régulation salariale du travail sur la base d'une critique d'une partie de leurs collègues salariés qu'ils présentent très souvent comme les responsables de la situation problématique, soit parce qu'ils sont trop exigeants, soit parce qu'ils ne le sont pas assez.

Pour certains, les régulations salariales du travail de gardien de troupeaux et les évolutions actuelles de ces dernières constituent une menace sur un métier pouvant être perçu avant tout comme ce qu'Isabelle Baumont appelle « *un métier "total" choisi comme mode de vie* » qui requière un « *rapport à soi en marge, plus proche de la nature — plus loin de la civilisation* » (Baumont 2009, p. 65). Les collègues trop exigeants sont alors critiqués. Un tel point de vue est souvent exprimé par de nouveaux bergers qui, en acceptant un certain nombre de conditions de travail difficiles et non prévues par leur contrat, cherchent à faire la preuve de leur qualité de berger, comme dans le cas de cette jeune bergère salariée selon qui il ne serait « *pas légitime de réclamer un arrêt de travail en étant en estive ; sauf si on se pète la jambe* » et qui m'explique plus loin : « *on est en théorie soumis à un code du travail qui n'est pas appliqué et pas applicable au métier. Si on respectait le Code du travail, il pourrait plus y avoir de bergers en estive. Après ça fait partie du truc, les estives on ne compte pas ses heures* ». La « *passion* » pour les brebis qui distingue le « *bon berger* » du mauvais au sein des groupes professionnels (Bachelart 2002) se mesure alors à l'aune des sacrifices consentis par le berger. Ce dernier démontre ainsi la sincérité de son engagement et sa capacité à abandonner un mode de vie moderne jugé incompatible avec la vie pastorale. Comme me l'indiquait ce berger salarié d'une soixantaine d'années : « *Ce métier mérite une autre approche que tout le mot de salarié n'a pas comprise : c'est des gens qui quittent le monde urbain, qui viennent dans ce métier parce qu'ils ont quelque chose à y vivre. Il n'y a pas de souci, mais ils veulent garder les avantages de la société. Il y a un truc qui ne tourne pas rond* ». Si, comme l'ont montré plusieurs études, un tel point de vue est principalement exprimé par de nouveaux entrants dans le métier (Lebaudy 2016; Tolley 2004; Richard-Frève 2015), nous avons pu constater au cours de notre enquête qu'il était également très couramment revendiqué par les plus anciens bergers salariés de notre échantillon.

Pour d'autres, les régulations salariales du travail de gardien de troupeaux et les conditions de leur mise en oeuvre ne sont pas assez exigeantes et rigoureuses. Les critiques sont dirigées en partie vers les employeurs comme c'est le cas dans toutes les professions salariées. Mais notre enquête fait ressortir également un très grand nombre de critiques à l'égard des collègues salariés. Ces derniers sont alors accusés d'être complices des conditions de travail salarié jugées inacceptables qui perdurent dans les mondes pastoraux aujourd'hui, comme l'exprime ce berger salarié des Alpes de Haute Provence : « *ces gens-là sont pas très demandeurs de confort et de respect de la loi ils ne tirent pas vers le haut. Ça tire vers le bas* ». Contre ces derniers, il s'agit alors de défendre la pratique d'un véritable métier dont la pérennité dépend notamment de l'amélioration des conditions de travail : « *il y a des bergers qui prennent ce métier comme une mission ou une forme d'aventure. [Mais] il y a des gens qui vivent quand même de ce métier-là, qui ont des enfants, qui ont des crédits, qui ont des enfants qui font des études. C'est un métier, ce n'est pas une aventure...* ». Pour cette bergère salariée des Hautes-Alpes, il y a chez de nombreux de ses collègues une sorte de fierté malsaine à considérer le métier comme une épreuve : « *je pense qu'on rentre berger parce qu'on a quelque chose à se prouver, parce qu'on a besoin de quitter la société à un moment, qu'on part à l'aventure* ». Et de poursuivre : « *En fait cette mentalité elle est entretenue entre les éleveurs, elle est entretenue entre les bergers, entre les deux. Mais c'est une catastrophe, parce que ça mène à des situations où il faut qu'on sacrifie tout pour les bêtes, pour prouver à l'employeur qu'on est un bon salarié.* »

Conclusion

Une question émerge qui semble animer les mondes du pastoralisme en France : le métier de berger salarié doit-il devenir un métier comme les autres ? Cette question n'est pas nouvelle. Laurent Four – alors berger salarié, membre de l'association des bergers de Provence-Alpes du Sud et de l'association des bergers de l'Isère, membre du Syndicat des gardiens de troupeaux de l'Isère et diplômé en sociologie du développement – la posait déjà presque en ces termes dans un article paru en 2015 (Four, 2015). Tirant partie conjointement de son expérience professionnelle et de ses compétences d'analyse sociologique, il entreprenait de répondre à cette question à partir de l'étude des relations de salariat entre éleveurs et bergers, étude sur la base de laquelle il concluait en formulant un certain nombre de propositions visant à faire évoluer le statut du berger et, plus largement, les rapports patrons-employés dans les mondes pastoraux. Si notre recherche ne prétend pas répondre à la place des salariés à cette question qui les anime, elle permet d'en souligner la grande actualité tout en cartographiant, sans prendre parti, quelques grandes lignes de front qui, au-delà de la partition patron-employé, structurent aujourd'hui l'espace social et professionnel des salariés gardiens de troupeau.

Comme nous l'avons vu en première partie de ce court article, le salariat constitue un mode parmi d'autres d'encadrement social du travail qui se caractérise par une double régulation – juridique (contrat de travail) et marchande (échange d'un travail contre une rémunération) – du travail. Nous avons ensuite souligné que le travail salarié de gardiennage de troupeaux était une réalité institutionnelle à la fois plurielle et non exclusive d'autres formes, plus ou moins informelles, d'arrangements pratiques entre employeurs et employés. Nous avons enfin montré comment cette institutionnalisation partielle des modalités d'encadrement social du travail faisait l'objet d'interprétations critiques discordantes chez les bergers salariés eux-mêmes.

On retrouve à travers ces points de vue divergents des bergers salariés une caractéristique importante de la salarisation définie comme un processus de désencastrement du travail de tout un pan de la vie sociale : « *Ainsi, le contrat de travail, fondé sur la distinction formelle entre la force de travail et la personne du travailleur, définit une forme de dépendance qui, à la différence des dépendances traditionnelles, ne se présente pas comme totale.* » (Boltanski et Chiapello 2011, p. 566). Si, comme l'écrivent également Luc Boltanski et Eve Chiapello, « *Le marché du travail se donne par là comme un dispositif favorable à la réalisation d'un idéal d'autonomie* », la contrepartie de cette autonomie semble être, selon certains bergers salariés, l'abandon de « *l'idée d'un métier "total", choisi comme mode de vie* » (Baumont 2009, p. 65) et d'un ensemble de relations informelles et de négociations officieuses qui caractérisent selon eux les mondes sociaux du pastoralisme. On comprend par là que l'évolution des modalités d'encadrement social du travail s'accompagne toujours d'une transformation du travail lui-même, tant dans ses dimensions objectives que subjectives. De nombreux bergers salariés considèrent que le salariat contribue à un processus de « normalisation » de leur métier. S'agit-il d'une bonne nouvelle ? Les avis divergent assez radicalement et cette question éminemment politique peine à être instruite collectivement dans un groupe professionnel encore très peu structuré.

Bachelart, Dominique. 2002. *Berger transhumant en formation : pour une tradition d'avenir*. Paris : L'Harmattan.

Baumont, Isabelle. 2009. « Qui est berger ? Hiérarchies et relations professionnelles », *In Brisebarre Anne-Marie, Fabre Patrick et Lebaudy Guillaume (Éd.), Sciences sociales et pastoralisme : regard sur le pastoralisme contemporain en France*, Avignon : Cardère Éditeur : 59-67.

Doré, Antoine. 2022. « *Pratiques et controverses relatives aux modes d'encadrement social du travail dans les mondes pastoraux. Éléments d'analyse exploratoire sur le cas des bergers salariés* » in Chauvat, Sophie et Doré, Antoine (Éd.), *Berger, un sacré métier. Travail salarié en milieu pastoral*. Avignon : Cadère éditeur : 31-38.

- Bidet, Alexandra. 2007. « La sociologie Du Travail Face Au Salariat. Les Paradoxes d'une Métrologie Salariale ». In Vatin François (Éd.), *Le Salariat. Théorie, Histoire et Formes, La Dispute, Paris*.
- Boltanski, Luc, et Ève Chiapello. 2011. *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris : Gallimard.
- Castel, Robert. 1995. *Les métamorphoses de la question sociale*. Paris : Fayard.
- Castel, Robert. 2003. *L'Insecurité sociale : Qu'est-ce qu'être protégé ?* Paris : Seuil.
- Dupré, Lucie. 2010. « Spécificités du salariat permanent en élevage laitier de montagne : une première approche dans les Alpes du Nord ». *Cahiers Agricultures* 19(5) : 366-370 (1).
- Dupré, Lucie, Jacques Lasseur, et Julia Sicard. 2018. « « Berger, point barre ». Jalons pour une redéfinition pastorale de l'élevage bas-alpin ». *Études rurales* (201) : 218-39.
- Four, Laurent. 2015. « Berger, un métier comme un autre ? La relation de salariat entre éleveurs et bergers. », In Lebaudy Guillaume, Msika Bruno et Caraguel Bruno (Éd.), *L'Alpage au pluriel, des éleveuses et éleveurs au présent des territoires alpins*, Avignon : Cadère éditeur : 68-81.
- Lassalle, Danielle. 2007. « Berger pyrénéen : une identité professionnelle, culturelle et sociale, en question (Pyrénées Occidentales et Centrales) ». Thèse de doctorat, Toulouse 2.
- Lebaudy Guillaume, Msika Bruno et Caraguel Bruno. 2015. *L'Alpage au pluriel, des éleveuses et éleveurs au présent des territoires alpins*, Avignon : Cadère éditeur.
- Lebaudy, Guillaume. 2016. *Les métamorphoses du bon berger : Mobilités, mutations et fabrique de la culture pastorale du Sud de la France*. Avignon : Cardère éditeur.
- Linhart, Danièle. 2021. *L'insoutenable subordination des salariés*. Toulouse : Erès.
- Madelrieux, Sophie, Lucie Dupré, et Jacques Rémy. 2009. « Itinéraires croisés et relations entre éleveurs et salariés dans les Alpes du Nord ». *Économie rurale. Agricultures, alimentations, territoires* (313-314) :6-21.
- Monchatre, Sylvie. 2016. « Le salariat, une cage et des ailes Travail, compétence et genre. » Habilitation à diriger des recherches, Université Paris 10.
- Richard-Frève Émilie. 2015. « Transformation du métier de berger salarié en Provence : Rationalisation du travail, institutionnalisation et "passion" d'un métier-mode-de-vie », In Lebaudy Guillaume, Msika Bruno et Caraguel Bruno (Éd.), *L'Alpage au pluriel, des éleveuses et éleveurs au présent des territoires alpins*, Avignon : Cadère éditeur : 103-122.
- Richard-Frève Émilie. 2020. *Du bâton de berger à la souris d'ordinateur : les bergers ovins transhumants du sud-est de la France aux prises avec la bureaucratisation d'un métier-passion (2000-2020)*. Thèse de doctorat en Anthropologie sociale et ethnologie de l'EHESS.
- Rot, Gwenaële, et François Vatin. 2018. « Le travail et l'automatisation : réflexions sur l'activité productive ». *Journal for a Progressive Economy* (20) : en-ligne.
- Stroobants, Marcelle. 2010. *Sociologie du travail : Domaines et approches*. 3e édition. Paris : Armand Colin.
- Doré, Antoine. 2022. « Pratiques et controverses relatives aux modes d'encadrement social du travail dans les mondes pastoraux. Éléments d'analyse exploratoire sur le cas des bergers salariés » in Chauvat, Sophie et Doré, Antoine (Éd.), *Berger, un sacré métier. Travail salarié en milieu pastoral*. Avignon : Cadère éditeur : 31-38.

Tolley, Cedric. 2004. « Formation scolaire ou formation sur le tas chez les bergers de provence ». *Societes contemporaines* no 55(3) : 115-38.

Vatin, François. 2013. « Le travail marchandise : une fiction aliénante et émancipatrice ». *Problèmes économiques : Selection d'articles français et étrangers* (3) :15-21.

Doré, Antoine. 2022. « Pratiques et controverses relatives aux modes d'encadrement social du travail dans les mondes pastoraux. Éléments d'analyse exploratoire sur le cas des bergers salariés » in Chauvat, Sophie et Doré, Antoine (Éd.), *Berger, un sacré métier. Travail salarié en milieu pastoral*. Avignon : Cadère éditeur : 31-38.