



**HAL**  
open science

## Le service hippomobile de Vendargues : un collectif de travail interspécifique

Chloé Mulier, Jocelyne Porcher

### ► To cite this version:

Chloé Mulier, Jocelyne Porcher. Le service hippomobile de Vendargues : un collectif de travail interspécifique. Natures Sciences Sociétés, 2022, 30 (1), pp.31-45. 10.1051/nss/2022020 . hal-03724743

**HAL Id: hal-03724743**

**<https://hal.inrae.fr/hal-03724743v1>**

Submitted on 15 Jul 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.



Distributed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

## Le service hippomobile de Vendargues : un collectif de travail interspécifique

Chloé Mulier<sup>1</sup> et Jocelyne Porcher<sup>2,\*</sup> 

<sup>1</sup> Chercheuse indépendante sur les relations humains-animaux, INRAE, UMR Innovation, Montpellier, France

<sup>2</sup> Zootechnicienne et sociologue, INRAE, UMR Innovation, Montpellier, France

Reçu le 10 novembre 2020. Accepté le 3 novembre 2021

Ramassage scolaire, collecte des déchets et diverses animations : telles sont les activités que le service hippomobile de la ville de Vendargues développe depuis 2012. Pour étudier le travail effectué par les chevaux, les auteures ont fait le choix de ne pas suivre une approche technique et gestionnaire, comme cela est généralement fait dans de telles études, mais de privilégier l'analyse de la réalité sensible et pratique du travail fourni. Ce faisant, elles mettent l'accent sur l'implication des chevaux dans ce travail et montrent comment ces derniers constituent avec les humains un collectif de travail interspécifique. L'enjeu est de mettre en évidence ce qui, au-delà de la technique, permet d'expliquer la durabilité du service hippomobile dans cette ville.

La Rédaction

**Résumé** – Depuis plus de onze ans, chevaux et humains coopèrent dans la ville de Vendargues pour offrir un service original de collecte des déchets et un service inédit de ramassage scolaire. L'étude que nous présentons ici s'inscrit dans une recherche monographique sur le rôle des chevaux dans cette ville. Sur la base d'une ethnographie du travail des chevaux et des humains dans ce service hippomobile, nous cherchons à qualifier les relations de travail. Après avoir exposé le cadre théorique et méthodologique de notre recherche, nous présentons les acteurs humains et chevaux de cette activité. Nous interrogeons l'organisation du travail comme relevant d'un collectif de travail et/ou d'une équipe. Nous proposons finalement de penser la durabilité du service hippomobile de Vendargues comme le résultat de la mise en place de conditions favorisant l'émergence d'un collectif de travail interspécifique.

**Mots-clés** : ville / développement durable / chevaux territoriaux / travail animal / collectif de travail

**Abstract – A work-collective involving animals and humans: the municipal horse drawn services in Vendargues.** For over eleven years, horses and humans have been cooperating in an unprecedented regular school bus service in the town of Vendargues in southern France. This service operates at the intracommunal level, collects over a hundred children each day at different stops in town and serves five different schools, using three different carriages. In addition, an original waste collection service is offered in the center of town. This service involves eight horses, five dedicated to the school bus service and two to waste collection. An additional back-up horse is kept as replacement in case of absence of one of the other horses. Our study is part of a monographic approach to the role of horses in Vendargues in their different jobs and occupations, along with their drivers and grooms. Based on an ethnographic study of co-working between horses and humans in this horse-drawn service, we seek to qualify the diversity of labor relationships. After exposing the theoretical and methodological framework of our research, we describe the actors, humans and horses, working every day in Vendargues as coworkers. We approach the work organization as a specific collective and/or team work. Finally, we propose to highlight the sustainability of this horse-drawn service as the result of setting the conditions that allow the emergence of an interspecific work collective, involving as partners both human and non-human collaborators.

**Keywords:** town / sustainable development / territorial horses / collective work

\*Auteur correspondant : [jocelyne.porcher@inrae.fr](mailto:jocelyne.porcher@inrae.fr)

Dans le prolongement de ce qui a été fait de manière pionnière à Trouville (Linot, 2014), l'emploi de chevaux de trait en milieu urbain séduit un nombre croissant de collectivités. La ville de Vendargues (Hérault) fait figure d'exception dans ce domaine du fait de l'antériorité de son expérience (depuis 2009) dans l'emploi d'un nombre important de chevaux de trait (huit) pour différents travaux urbains, notamment pour le ramassage scolaire qui concerne plus d'une centaine d'enfants, et pour la collecte des déchets ménagers de plus de six cents foyers.

Cette antériorité fait de Vendargues un terrain particulièrement propice pour comprendre les implications de la présence de chevaux en ville et le fonctionnement concret d'un service hippomobile. Ce fonctionnement repose sur la mise en œuvre de relations de travail interspécifiques qui semblent aller de soi alors qu'elles restent encore en grande partie ignorées. Le cheval territorial reste principalement abordé de manière mécaniste sous l'angle environnemental en tant qu'énergie « propre », énergie d'avenir. Cette perception réductrice met en évidence l'enjeu d'une évolution des représentations du cheval territorial dans sa dimension de travailleur.

Nos résultats récents ont montré l'engagement des animaux dans le travail et la réalité d'un « travailler » animal (Porcher et Schmitt, 2010 ; Porcher, 2014 ; Porcher, 2017 ; Mouret, 2018 ; 2019 ; Lainé, 2018 ; Porcher et Barreau, 2019). Nous nous intéressons ici à la notion d'équipe et de « collectif de travail » en nous demandant comment les huit chevaux que nous avons étudiés à Vendargues parviennent à travailler ensemble et à travailler avec les humains. Cette étude s'inscrit dans le cadre du programme Acteur Cheval<sup>1</sup> (2019-2020) qui porte sur le rôle et les impacts de la présence de chevaux de traction en ville.

Notre objectif est de montrer que le service hippomobile de Vendargues constitue un collectif de travail interspécifique constitué d'humains et de chevaux et que ce collectif est d'abord fondé sur une rationalité relationnelle (Fiorelli et al., 2010). Après avoir présenté le cadre théorique de l'étude et la méthodologie des enquêtes du programme Acteur Cheval, nous décrirons précisément le service hippomobile de la ville et le travail des chevaux dans leurs relations avec les humains. Nous concluons sur l'importance de ne pas se focaliser uniquement sur une approche biomécanique et énergétique du travail avec les chevaux à la fois pour des raisons scientifiques et pour informer les décideurs des enjeux de la présence des chevaux en ville.

## Cadres théoriques et méthodologiques

Le travail animal est un impensé des sciences sociales – que ce soit en sociologie et dans ses différentes

branches, y compris la sociologie rurale, l'anthropologie, la psychologie, la géographie... – tout autant qu'en sciences de la nature.

Dans le champ des *animal studies*, la place des animaux en sociologie (Peggs, 2012) et les rapports des animaux au travail sont surtout évoqués à travers le prisme marxiste de l'exploitation, de l'aliénation et celui de l'esclavage (Murray, 2011 ; Hribal, 2010 ; Blattner et al., 2020).

Dans les sciences du travail, l'animal est un objet ou un produit. Il n'est jamais appréhendé du point de vue de son agentivité. C'est pourquoi l'un des enjeux majeurs de nos recherches est d'intégrer les animaux dans les sciences du travail. Nous avons choisi le cadre de la psychodynamique du travail (Dejours, 2013) parce qu'elle s'intéresse au travail réel, à la centralité du travail dans la vie des individus et à leur engagement subjectif dans le travail. C'est dans ce cadre que nous avons pu interroger les rapports subjectifs des animaux au travail, c'est-à-dire leur « travailler » (Porcher, 2019) et que nous avons pu relier nos observations de terrains à un cadre théorique pertinent et opérationnel. Les enjeux théoriques du travail animal pour les sciences du travail sont extrêmement importants. Si le travail n'est pas un propre de l'Homme, en quoi le travail animal change-t-il notre manière d'appréhender et de définir le travail humain ? Que lui reste-t-il de spécifique ?

Nous développons dans un premier temps les différents cadres théoriques auxquels nous nous référons autour des modalités du travailler ensemble en définissant la notion d'équipe et de collectif. Nous détaillons ensuite la méthodologie empirico-inductive que nous avons utilisée.

## Le travail animal

À partir d'enquêtes de terrain et d'études théoriques (Porcher et Estebanez, 2019), nous avons mis en évidence l'existence d'un travailler animal que nous définissons comme l'effort que doit faire un animal, au-delà de la prescription (du travail prescrit) pour atteindre les objectifs fixés. L'ensemble de nos travaux montrent la centralité du travail dans la vie des animaux domestiques. Cela est important à souligner en contrepoint de la position essentialiste qui se focalise sur le comportement « naturel » des animaux domestiques, par exemple dans le cadre du « bien-être animal ». Les animaux, ainsi les chevaux, ont bien sûr des comportements et des besoins qui correspondent à leur monde propre et au « sens de leur sens », comme l'exprime Erwin Straus (2000). Mais ils ont aussi et surtout des comportements et des besoins spécifiques à leur insertion dans le travail, notamment le besoin de reconnaissance, qui est un vecteur central, pour la psychodynamique du travail, du plaisir au travail.

<sup>1</sup> Financement IFCE/Fonds Éperon

Ce que nous avons montré aussi pour les animaux. Il y a d'énormes différences entre une harde de chevaux sauvages où les règles de survie dépendent des relations entre animaux et un groupe de chevaux domestiques engagés dans un travail et très souvent dans un métier avec des humains.

Les travaux que nous avons réalisés auprès de bergers, de leurs chiens et de leurs brebis ont interrogé la notion de collectif interspécifique de travail (Porcher et Lécivain, 2012) en mettant en évidence le fait que l'activité organisée des animaux, chiens et brebis, n'avait rien de naturel mais s'inscrivait dans le champ du travail. L'exemple le plus connu de travail animal est le travail de traction (chevaux, bœufs, éléphants...) qui répond à des apprentissages et à des règles. Il est connu mais il n'est pas réellement compris dans toute l'acception de ce que veut dire travailler pour un animal. De plus, les relations entre chevaux de traction et meneurs n'ont jamais été envisagées du point de vue du collectif de travail qui rend possible le travail.

### Travailler ensemble, l'équipe, le collectif de travail

Les modalités du travailler ensemble ont notamment été étudiées en psychologie (Dejours, 2013 ; 2016 ; Lhuilier, 2019), en sociologie du travail (Dujarier, 2015) et en ergonomie (Caroly, 2016). Travailler ensemble, c'est faire ensemble ; faire équipe, faire collectif.

Qu'est-ce qu'une équipe ? « L'équipe, souvent assimilée au groupe restreint, suppose les caractéristiques suivantes : une communication bilatérale facile, la possibilité d'exprimer les désaccords et tensions, l'entraide, la suppléance d'un membre défaillant, l'élaboration en commun des objectifs, une division du travail en fonction de la tâche, une connaissance *a priori* des réactions, initiatives, aptitudes de tous les membres par chacun » (Lhuilier, 2019, p. 53). Le travail en équipe repose sur la coopération et l'entraide. « L'équipe est réunie pour quelque chose qui n'est pas facile et donc doit être soudée, moins en termes d'affect ou d'émotion que de collaboration » (Barus-Michel, 2019, p. 24).

Qu'est-ce qu'un collectif de travail humain ? On considère qu'il y a collectif lorsque plusieurs travailleurs humains concourent à une œuvre commune fondée sur des valeurs communes dans le respect de règles (Cru, 2014). Les règles, qui définissent les critères de qualité du travail, son sens et ses valeurs, ont en effet une place prépondérante dans la notion de collectif. Elles sont élaborées, et peuvent être réélabores, collectivement. Les règles du travail sont intériorisées par les travailleurs qui les défendent si elles sont menacées. Ce qui fait que le collectif de travail déborde la hiérarchie. Le collectif, souligne Lhuilier (2019) « serait donc au cœur de la constitution et du développement d'une équipe qui dure ».

L'équipe serait construite *a priori* en considération de ses objectifs alors que le collectif serait autoconstruit sur la base de valeurs communes.

Ces définitions, même utilisées dans le contexte d'activités qui engagent des animaux, n'ont jamais été mobilisées pour étudier la place et le rôle des animaux dans le travail. Les animaux sont absents des sciences du travail. Notre objectif est de mettre en évidence que l'activité des humains et des chevaux construit un collectif de travail interspécifique dont il s'agit d'expliquer les dynamiques.

### Méthodologie des enquêtes

L'étude que nous présentons ici s'inscrit dans une recherche monographique sur le travail des chevaux territoriaux à Vendargues basée sur une approche empirique-inductive. Sans volonté d'une exhaustivité impossible à tenir, nous avons cherché à rassembler un maximum de matériaux de sources diverses sur ce sujet, considérant qu'un travail monographique permet à la fois de collecter des données techniques mais aussi d'avoir une vision plus globale de la réalité du travail des chevaux en ville.

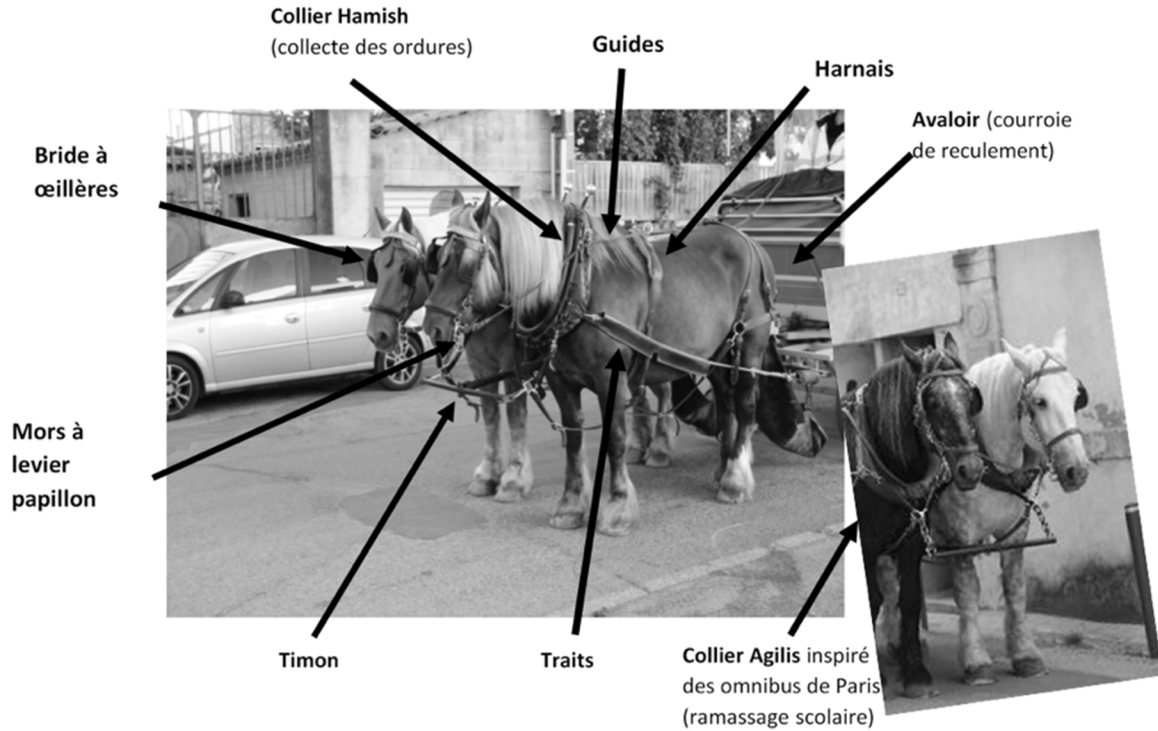
Un rapport du ministère de l'Agriculture a mis en lumière en 2012 le potentiel existant sur le territoire français pour développer le cheval territorial au plan national (Duriez et Fouquet, 2012) et dans certaines régions comme la Basse-Normandie (Cordilhac et Lefebvre, 2011). Par ailleurs, de nombreuses études de faisabilité ont été réalisées par la CNCT et l'IFCE<sup>2</sup> dans différentes villes et fournissent des données techniques et économiques, par exemple concernant les équipements nécessaires, les investissements à envisager...

Toutefois, il manquait ce que permet l'approche monographique, c'est-à-dire de relier les différents objets étudiés, le travail des animaux – objet du présent article –, le rôle éducatif des chevaux auprès des enfants et des familles, leur rôle social, leur place dans la mobilité urbaine, et ainsi de mettre au jour de manière inédite l'importance de la rationalité relationnelle du travail avec les chevaux en ville. C'est-à-dire la place fondamentale de la relation entre humains et chevaux dans le travail articulée avec des rationalités morale, productive, esthétique (Porcher, 2002).

Les enquêtes ont été réalisées de décembre 2018 à septembre 2019 auprès des personnels du ramassage scolaire et de la collecte des déchets via des enregistrements audio et vidéo. Elles rassemblent :

- Des entretiens durant le travail auprès des six personnes les plus proches des chevaux (meneurs et grooms) ;

<sup>2</sup> Commission nationale des chevaux territoriaux/Institut français du cheval et de l'équitation.



**Fig. 1.** Les équipements (© C. Mulier, 2019).

- De courts entretiens (137) auprès des résidents du centre-ville sur leur perception de la collecte des déchets par les chevaux, réalisés au moment de la distribution des sacs-poubelles dans la salle polyvalente.
- Des entretiens (18) auprès des familles des enfants prenant la calèche ;
- Des observations participantes durant la préparation des chevaux avant et après le travail ;
- Des observations participantes auprès des enfants dans le minibus en remplacement de la calèche les jours de pluie.

## Le service hippomobile

Après une description des services et des équipements, nous présentons le personnel humain et animal du service hippomobile.

### Équipements et services

Les chevaux ont un équipement spécifique en fonction de leur travail, adapté et réglé en conformité avec leur morphologie (Fig. 1).

Le travail du ramassage des enfants en période scolaire (du lundi au vendredi sauf le mercredi) consiste à faire une tournée le matin pour aller les chercher sur un parcours d'une dizaine de kilomètres autour de Vendargues à des arrêts identifiés par des panneaux « Hippobus ». Les calèches desservent deux à trois écoles chacune. Le ramassage est assuré aussi le soir. La municipalité dispose de 2 grandes calèches de 30 places tirées par 2 chevaux (« en paire »), d'une plus petite de 10 places tirée par un cheval (« en simple ») ainsi que de 2 minibus d'une dizaine de places. Elle vient de s'équiper, depuis 2020, d'une nouvelle calèche de 15 places pour faire face à l'accroissement de la demande. Plus d'une centaine de familles figurent en effet sur une liste d'attente pour l'accès à la calèche.

Le travail avec la calèche nécessite la présence de deux personnes au moins, un meneur qui conduit la calèche et un groom situé à l'arrière. Ce dernier doit assurer en premier lieu la sécurité des chevaux et du meneur au moment où celui-ci s'installe sur son siège, mais aussi pouvoir intervenir sur le matériel pour faire un réglage pendant la tournée et venir à la tête des chevaux en cas d'arrêt prolongé. C'est une extension du meneur au sol. C'est également lui qui ouvre et ferme les portes aux enfants, s'assure de leurs bons comportements et du respect des règles de la calèche.

L'enfant, ainsi que ses parents, signe une « charte hippobus » qui l'engage durant le transport à – respecter ses camarades ainsi que les adultes qui veillent sur lui ; – rester assis, ne pas crier, ne pas gesticuler ; – monter et descendre en avant (comme sur une échelle) ; – attendre l'ordre venant de l'adulte.

Pour la collecte des déchets, le travail requiert également la présence de deux personnes, un meneur et la personne au sol qui suit la calèche, collecte les sacs et les envoie dans la benne. La collecte des déchets est effectuée tous les matins sauf le mardi et le dimanche par l'entreprise Urbaser pour le compte de la mairie de Vendargues mais est rémunérée par la métropole. Le contrat passé avec l'entreprise enjoint la mairie de lui fournir des chevaux en cas d'arrêt des animaux normalement dédiés à la collecte des déchets.

### Personnel humain

À Vendargues, aucune des personnes ne travaille à plein temps avec les chevaux. Quatre personnes sont titularisées et ont une partie de leur temps assignée aux chevaux, réactualisée en fonction des besoins (d'autant plus dans le contexte de crise sanitaire durant laquelle les calèches scolaires ont été supprimées) : le directeur hippomobile, deux meneurs (homme et femme) et une groom. Ces personnes ont par ailleurs des responsabilités dans d'autres services de la municipalité. Ainsi le responsable du service hippomobile est-il également policier au sein de la commune. La meneuse et la groom sont employées par la mairie et partagent leur temps entre la cantine et les ramassages scolaires avec les chevaux. L'autre meneur est employé par les services techniques de Vendargues et intervient à la fois sur les ramassages hippomobiles et les services espaces verts.

Deux autres grooms sont employés en tant que vacataires pour compléter l'équipe. Les grooms sont interchangeables en fonction des besoins des équipages. Une troisième meneuse vacataire qui conduisait l'attelage de la calèche simple aurait dû être intégrée dans l'équipe mais n'a pas pu l'être en raison de la situation sanitaire, le ramassage scolaire étant suspendu depuis le début de la crise. La plupart des employés et vacataires ont une partie de leur temps alloué à l'entretien des chevaux, des paddocks et des installations. La meneuse la plus expérimentée conduit l'attelage des plus jeunes chevaux (Favori et Espoir), tandis que l'autre meneur conduit les chevaux les plus anciens (Nougat et Vicomte).

En ce qui concerne la collecte des déchets, les deux personnes, meneur et suiveur à pied, sont employées par l'entreprise Urbaser en contrat avec la mairie de Vendargues.

Dans le cadre du travail, les chevaux sont pansés avant et après leur sortie. Le temps de préparation à

l'attelage est d'environ 1 h/1 h 30. Ils sont tout d'abord nourris par l'équipe de collecte des déchets aux alentours de 4 h du matin. L'équipe part travailler vers 6 h. L'équipe du ramassage scolaire prend la suite : les chevaux, ramenés de leur paddock, sont attachés l'un à côté de l'autre. La tournée du matin se termine vers 8 h 30, heure à laquelle les chevaux sont déharnachés et pansés puis ramenés au paddock jusqu'au ramassage de l'après-midi. Durant le temps scolaire et après les soins nécessaires aux chevaux, l'équipe du ramassage est occupée à d'autres fonctions à la mairie.

Les membres de l'équipe sont statutairement des agents municipaux qui peuvent être affectés à différentes tâches au sein de la municipalité en plus de leur présence près des chevaux. Cela conduit certains à une charge de travail auprès des chevaux beaucoup plus importante que celle théorisée par leur hiérarchie et à un sentiment de non-reconnaissance.

### Personnel animal

Les chevaux de Vendargues appartiennent à la mairie sauf Quintus qui appartient à l'une des personnes employées pour le ramassage des déchets. Nos observations de ces huit chevaux au travail et les informations données par les employés nous ont permis de dresser un portrait de chacun d'entre eux. Ces portraits permettent d'avoir une approche qui prend en compte la personnalité et la sensibilité des animaux.

En 2019, l'IFCE a effectué une étude de mesure d'efforts portant sur les chevaux de Vendargues, dont la plupart des observations vont dans le sens de ce que nous avons constaté du tempérament des chevaux.

Quignon (Fig. 2) a été le premier cheval employé sur la mairie de Vendargues. Il est arrivé à l'âge de 5 ans. Quignon a commencé à tirer seul la première benne de déchets en 2009, puis à tirer la première calèche d'enfants quelques années plus tard en 2011. Il a ensuite été affecté en 2018 à la collecte des déchets car le rythme imposé par le ramassage scolaire devenait trop difficile pour lui. Il a la réputation parmi les meneurs d'être un véritable bourreau de travail : « Lui, plus tu mets du poids, plus il tire ! ». Il est aussi un cheval imperturbable aux événements extérieurs et aux réactions de son binôme en paire. Son statut de doyen ainsi que son flegme et sa présence apaisante et charismatique font de lui un cheval très apprécié et d'humeur égale.

Quintus (Fig. 3) est arrivé à Vendargues peu après Quignon. Il est réputé pour son caractère difficile et assez agressif au travail et hors travail envers tous les autres chevaux. Il a en effet dû se battre longtemps pour sa nourriture dans un pré avec d'autres chevaux agressifs. Le seul qu'il tolère est son binôme, Quignon. Les deux avaient été vendus à deux propriétaires différents dans



**Fig. 2.** Quignon (© C. Mulier, 2019).



**Fig. 4.** Nougat (© V. Deneux, 2019).



**Fig. 3.** Quintus (© V. Deneux, 2019).

une foire aux chevaux alors qu'ils n'avaient que 6 mois et se connaissaient donc déjà. Il est actuellement mis à la disposition de la mairie de Vendargues par son propriétaire. Au travail, il a tendance à se reposer sur

Quignon en lui laissant faire le plus gros de l'effort : « Il est malin comme un singe » ; « Il arrive à tendre les traits de manière à ce que tu puisses penser qu'il tire, mais il ne tire pas ! ». Il fait souvent l'objet de commentaires sur son mauvais caractère, mais est toutefois reconnu par les meneurs comme un bon cheval de travail lorsqu'il se met vraiment au travail.

Nougat (Fig. 4) est un cheval acheté par la mairie pour renforcer son équipe de chevaux. Présenté comme un très bon cheval, il a dû toutefois repasser par un temps d'apprentissage de deux mois chez un des meneurs, également le propriétaire de Quintus. « Il se cabrait à l'attelage ! ». Il est désormais un excellent cheval d'attelage, très travailleur et avec un caractère très compétitif : comme il cherche à être le premier, il a tendance à passer devant son binôme tout en effectuant plus de travail. D'après nos observations, il montre rapidement des signes d'agacement et a tendance à venir intimider son binôme par une mimique désagréable à chaque fois que quelque chose semble le contrarier. Dans sa vie au paddock, il est solitaire et grognon et n'apprécie pas du tout de cohabiter dans le même enclos avec l'un de ses congénères, y compris Vicomte avec qui il travaille pourtant matin et soir au ramassage scolaire. Lorsque les enfants viennent le voir à la tête de la calèche, il redevient cependant exemplaire et oublie Vicomte quelques instants.

Vicomte (Fig. 5) a été acquis par la mairie de Vendargues après avoir été formé et avoir travaillé au



**Fig. 5.** Vicomte (© C. Deneux, 2019).

débardage en forêt. Il a donc l'habitude de faire des efforts soutenus et intenses sur de brèves périodes. Au travail, il place sa tête très bas et il a cette habitude de tirer énormément sans réfléchir, en ayant tendance à chauffer lorsqu'on le contrarie : « Même quand il a eu chopé la pyro<sup>3</sup>, avant qu'on s'en rende compte, il était déjà malade sûrement la veille, qu'importe ! Je suis au boulot, je suis attelé, je dois travailler. Donc [...] on y va ». Depuis qu'il est attelé en paire, Vicomte a cependant très bien compris que son binôme Nougat était compétitif et voulait toujours partir en premier : il le laisse donc s'exécuter en restant un peu en arrière des traits le temps que l'autre « décolle » la calèche ! Il a appris à être complètement impassible aux mines exaspérées de Nougat et sait se faire oublier pour avoir la paix. Au paddock, il vit avec Tougris, le cheval remplaçant.

Tougris (Fig. 6) a été acquis auprès d'un cirque à titre privé par le directeur du service hippomobile de Vendargues. Il l'a ensuite revendu à la mairie de Vendargues et Tougris est devenu officiellement un cheval remplaçant. Il tire également la calèche en simple de 10 places, mais son instinct très grégaire l'incite à rester toujours en vue des autres calèches pour être rassuré. Il apprécie davantage de travailler en paire même

<sup>3</sup> Le meneur de Vicomte parle ici de la pyroplasmose, maladie parasitaire transmise par les tiques.



**Fig. 6.** Tougris (© V. Deneux, 2019).

s'il n'a pas de binôme attitré. Il est toutefois peu enclin à faire des efforts, il est parfois surnommé « l'escroc » lorsqu'il est en paire car il arrive à juste tendre ses traits sans prendre l'effort dans le collier. Son ancien propriétaire est très attaché à lui et continue à le regarder avec fierté lorsqu'il est attelé dans les rues de la ville. Avec sa robeommelée et sa crinière de cheval magique, il est actuellement le chouchou des enfants et c'est souvent son seul nom que les enfants connaissent.

Espoir (Fig. 7) est un jeune cheval de 6 ans. Après une formation, il est arrivé à Vendargues pour renforcer l'équipe du ramassage scolaire en 2018. Ce gentil géant de près de 1 m 80 au garrot est aussi un émotif extraverti au travail, mais très tranquille à l'attache. Après un temps d'adaptation un peu difficile lié à son jeune âge et à son inexpérience, sa grande gentillesse et sa grande force de travail lui ont permis de faire sa place. « Tu l'as pas vu se lever lui, au début ! Ah ben, quand je le contredissais, il n'était pas content ». Lorsqu'il travaille, il est désormais très appliqué malgré sa sensibilité et peut s'adapter au travail avec n'importe quel autre cheval. Il garde des attitudes très juvéniles, avec son binôme Favori et avec les humains, en recherchant le contact et les câlins.

Favori (Fig. 8) a 5 ans. Il est arrivé à Vendargues avec Espoir et a été formé avec lui au même endroit. À l'inverse d'Espoir, Favori est un « émotif introverti ». Il garde apparemment son sang-froid dans presque toutes les situations et semble refouler ses inquiétudes. L'intégration dans l'équipe hippomobile a été un peu difficile pour lui car il a eu des petits problèmes de santé aujourd'hui presque stabilisés. Il reste sensible à une trop forte pression au travail et s'agace rapidement, notamment à la fin de la période scolaire. Il fait des mines





**Fig. 7.** Espoir (© V. Deneux, 2019).

agacées envers les passants et mord parfois le timon quand il est trop longtemps à l'arrêt ou en fin de tournée. « Oui, et puis, il est droit dans son travail, une fois qu'il est dans son travail... à part quand il pète un câble ». Dans la vie au paddock, Favori vit avec Espoir mais se fait dominer pour l'accès à l'eau et à la nourriture.

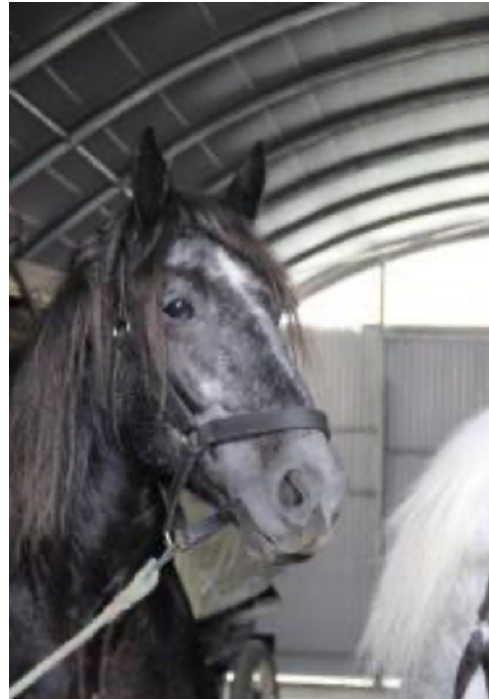
Chocolat (Fig. 9) est nouveau venu à Vendargues depuis 2020. Il est en formation, son intégration dans l'équipe est en cours.

## Organisation et relations de travail

La présence d'un personnel animal, en plus d'un personnel humain, implique une organisation spécifique. Il s'agit d'organiser non seulement le travail entre humains mais aussi entre chevaux et entre humains et chevaux.

### Schéma des relations de travail entre chevaux

Le schéma ci-dessous (Fig. 10) représente les relations au travail entre les chevaux à la fin de l'année 2020. Trois paires travaillent la plupart du temps ensemble : Espoir-Favori, Vicomte-Nougat au ramassage scolaire, et Quignon-Quintus à la collecte de déchets. Tougris vient en remplacement de certains chevaux lorsqu'ils sont arrêtés. Mais depuis l'ouverture en 2019 d'une troisième calèche de ramassage scolaire, il tire également la petite calèche, attelé en simple. Les



**Fig. 8.** Favori (© V. Deneux, 2019).



**Fig. 9.** Chocolat (© O. Rousset).

meneurs attendent d'avoir testé Chocolat pour l'affecter plus spécifiquement à un poste. Ces différentes paires sont habituées l'une à l'autre, mais chaque cheval peut également être sollicité pour remplacer un animal manquant, notamment pour la collecte des ordures

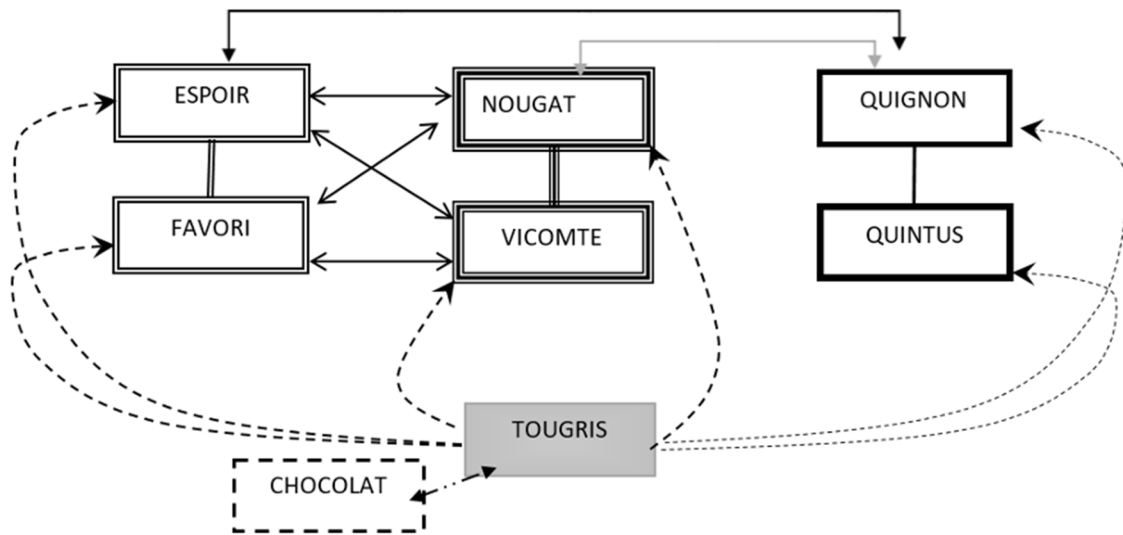


Fig. 10. Les relations de travail entre chevaux.

ménagères. L'exception reste Quintus, le seul cheval qui ne peut être attelé qu'avec Quignon et n'est donc absolument pas associable à d'autres chevaux.

Chaque cheval de binôme se connaît et s'adapte aux attitudes de l'autre. Même lorsqu'ils n'ont jamais été attelés ensemble, les chevaux doivent apprendre à connaître leur nouveau binôme sur plusieurs plans : celui de leurs caractères respectifs, de leurs possibles réactions en extérieur, mais aussi sur le plan de leur conformation physique et de leurs façons de se mettre en mouvement. Les différences de taille, mais aussi de forme de l'épaule vont avoir un impact sur la distance parcourue à chaque pas, et chacun d'entre eux doit donc adapter son rythme à celui de l'autre.

Lorsqu'un nouveau cheval arrive, il a déjà suivi une formation de base à l'attelage soit par le propriétaire soit dans un centre de formation. Mais il doit reprendre une formation d'intégration et d'adaptation aux outils utilisés à Vendargues et à son travail spécifique (ramassage des enfants ou collecte des déchets). L'acquisition de règles communes, grâce à ces formations initiale et continue, permet d'asseoir un cadre commun que chacun d'entre eux reconnaît. Ce cadre est un référentiel rassurant qui leur permet de se repérer dans le travail parce qu'il pose des bornes à l'autonomie des animaux et leur permet de comprendre ce qu'ils sont autorisés à faire ou non, et par conséquent ce qu'ils doivent faire, même lorsque certains paramètres, par exemple un nouveau binôme ou un nouveau métier, changent.

### Tableau des compétences communes et spécifiques des chevaux

Le [tableau 1](#) montre dans le rectangle supérieur une partie du socle des compétences nécessaires aux chevaux pour assurer leurs fonctions, socle commun à la fois au

ramassage scolaire et à la collecte des déchets. Ces compétences sont principalement liées à la capacité d'utiliser leur corps et leur réflexion pour mouvoir la calèche via les équipements, ainsi qu'à leur capacité à s'adapter à un milieu urbain. Des compétences spécifiques, liées aux conditions et à l'environnement d'exercice, ainsi qu'au type de matériel utilisé, émergent pour chacune des deux différentes activités.

Le travail est en effet difficile physiquement et psychologiquement. Durant le ramassage scolaire, le parcours de la calèche est le même tous les jours, matin et soir, au milieu de la circulation ordinaire, du bruit des moteurs, des klaxons, des voitures conduites de façon imprévisible. La contrainte des horaires impose aux chevaux de maintenir des rythmes assez soutenus tout au long du parcours. Ainsi Quignon, comme nous l'avons dit plus haut, a cessé de tenir le rythme du ramassage scolaire après plusieurs années et a été affecté à la collecte des déchets. Pour la collecte des déchets, les difficultés liées à la circulation sont les mêmes mais le rythme est plus lent et régulier. L'attelage est plus imposant et les passages étroits sont fréquents, notamment entre les voitures garées des deux côtés de la rue.

### Compétences développées par les meneurs au contact des chevaux

Mener un attelage et s'occuper des chevaux au quotidien fait appel à une somme considérable de compétences. Elles relèvent avant tout de la connaissance de l'animal, de sa psychologie et de son comportement, mais également de diverses compétences techniques. Dans l'action de mener l'attelage, le juste équilibre dans le travail avec le cheval est particulièrement fin et requiert simultanément une grande sensibilité aux émotions du cheval et une capacité

**Tab. 1.** Compétences des chevaux.

<b>COMPÉTENCES COMMUNES AUX DEUX ACTIVITÉS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Accepter un harnachement</li> <li>– Se positionner à côté du timon* et être attelé</li> <li>– Accepter d’être attelé en paire</li> <li>– Écouter et répondre aux ordres du meneur</li> <li>– Ne pas adopter d’attitude engageant la sécurité des autres chevaux et des humains</li> <li>– Savoir utiliser le collier* pour tracter et l’inertie pour maintenir l’allure demandée</li> <li>– Savoir freiner la remorque avec l’avaloir*</li> <li>– S’arrêter à la demande et tenir l’arrêt</li> <li>– Connaître la ville et être à l’aise en circulation</li> </ul>	
<b>COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES AU RAMASSAGE SCOLAIRE</b>	<b>COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES À LA COLLECTE DES DÉCHETS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ne pas réagir aux cris des enfants, pas d’attitude agressive envers les passants qui viennent les caresser</li> <li>– Différencier les ordres du meneur qui leur sont adressés de ceux qui sont adressés aux enfants</li> <li>– Être capable de « décoller » la calèche en douceur en utilisant l’effet des ressorts de traction</li> <li>– Pouvoir maintenir le rythme demandé par le meneur pour éviter d’arriver en retard aux arrêts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Connaître la manœuvre d’attelage de la benne et du bruit de son chargement</li> <li>– Connaître les bruits de la benne, non amortie, sur le revêtement</li> <li>– Pouvoir maintenir un pas régulier et assez lent pour permettre le chargement des sacs par la personne au sol</li> <li>– Repérer la personne au sol et s’adapter à son rythme tout en restant attentif au meneur</li> <li>– S’économiser au début et déployer un effort plus important sur la fin (poids de la benne augmentant au fil de la tournée)</li> </ul>

à rester non réactif et apaisant en toutes circonstances. D’autre part, est fréquemment évoquée la question de la « relation à la bouche ». En attelage encore plus qu’ailleurs, le lien à la bouche est précieux car une grande partie de la communication passe par là : à la fois les tensions du meneur se transmettent au cheval, et celles du cheval peuvent se transmettre au meneur. Il semble que la « qualité de la relation à la bouche » soit primordiale et relève de la « qualité de finesse » de la main du meneur. En effet, un cheval qui se met à aller « contre la main » du meneur peut enfermer son encolure, se blesser les cervicales et utiliser son corps de façon moins efficace qu’un cheval souple, détendu, et à l’écoute de son meneur, dont le corps est souple, attentif, et exempt de tensions. Comme en témoignent certains meneurs, l’absence de tensions dans son propre corps, notamment dans les épaules, les coudes, ou le poignet, permet de ressentir beaucoup plus finement les moindres tensions du cheval au travers des guides.

## **Le travail des chevaux, une œuvre collective ?**

Nous avons vu que les chevaux s’engagent effectivement dans le travail de façon plus ou moins volontaire et mobilisent des compétences et des savoir-faire pour

atteindre les objectifs en respectant des règles. Est-ce pour autant qu’ils constituent à eux seuls un collectif de travail « cheval » ?

### **Faire collectif**

Comme nous l’avons vu plus haut, et comme l’écrit Damien Cru, on considère qu’il y a collectif lorsque plusieurs travailleurs concourent à une œuvre commune dans le respect de règles négociées entre les membres du collectif. Peut-on dire que les chevaux travaillent à une « œuvre commune » ?

### *Animal laborans ?*

Nous partons de la distinction faite par [Arendt \(1994\)](#) entre l’œuvre (*homo faber*) et le travail (*animal laborans*) parce qu’elle conceptualise le travail laborieux humain à partir d’une certaine idée du travail animal comme relevant nécessairement de la bête de somme. Or, nous pouvons nous demander si le travail des animaux et ici des chevaux relève nécessairement du labeur, de l’*animal laborans* ? Lorsque Hannah Arendt écrit que le travail de l’*animal laborans*, le labeur, ne vise qu’à la conservation de la vie, elle l’oppose à l’œuvre dont les buts sont plus élevés et participent à construire un monde en interrogeant la

question des fins et des moyens. Dans le cas des chevaux de Vendargues, peut-on parler de labeur ? Pour un observateur pressé, les chevaux peuvent effectivement et uniquement relever de l'*animal laborans*. L'originalité et la précision de nos recherches permettent de dépasser ce cliché et de mettre en évidence la subtilité, la finesse de leur compréhension des situations de travail, parfois meilleures que celles des humains impliqués.

Lorsqu'on observe les chevaux, on s'aperçoit qu'ils font preuve d'agentivité. Ils comprennent les objectifs (aller chercher des enfants, collecter des sacs de déchets) et ils connaissent leur environnement de travail. Par exemple, Quignon attend seul en liberté à côté de la remorque des poubelles pendant que la meneuse va chercher son binôme dans le hangar voisin. Celle-ci raconte comment à sa demande, les chevaux sont allés se placer d'eux-mêmes autour du timon. Le code de la route considère les chevaux et leur attelage comme un véhicule. Les chevaux ont intégré, par apprentissage et expérience, l'extension que constitue la calèche pour eux-mêmes et pour leur binôme. Par exemple, ils savent que le bruit de la porte arrière qui se referme est un signal précurseur au départ. Ils relèvent la tête et attendent les indications du meneur. Les chevaux marchent en respectant les feux de signalisation qu'ils connaissent. Peut-on dire pour autant que ces chevaux constituent à eux seuls un collectif de travail ?

### *Un collectif de travail ?*

Même si les chevaux comprennent les objectifs du travail et en acceptent les règles, il nous semble qu'ils ne constituent pas à eux seuls un collectif de travail. En effet, chacun des huit chevaux connaît ces règles mais ils ne participent pas à les construire ni à les discuter. Cette non-négociation sur les règles dans les relations de travail aux animaux, par exemple avec les animaux de spectacle, n'est pas systématique.

Dans le cadre du travail des chevaux en ville, les règles sont principalement dictées par les principes de sécurité pour les humains comme pour les chevaux : rester immobile quand on leur demande (un simple mouvement de pied peut être dangereux) et aussi longtemps qu'on leur demande ; accepter le contact avec les passants ; être attentif aux demandes du meneur ; ne pas démarrer de sa propre initiative (très important avec les enfants qui embarquent et débarquent de la calèche) ; ne pas se chamailler avec son binôme ; dans le mouvement, tenir compte de son binôme (adapter son pas) ; rassurer son binôme en cas de peur pour ne pas céder à la panique à deux et rééquilibrer le duo...

De plus, les chevaux ne travaillent jamais tous ensemble, contrairement, par exemple, aux chevaux de cirque qui concourent tous au même moment au spectacle. Ici, les chevaux forment des binômes même s'ils restent toutefois conscients de la présence des autres

équipages alentour. Les calèches de ramassage se suivent en effet sur une partie du parcours.

Les chevaux restent donc subordonnés aux humains, d'une part pour des raisons de sécurité, d'autre part parce que la relation de travail entre humains et animaux est asymétrique ; les humains y ont une position d'autorité<sup>4</sup>. Les chevaux ne sont donc pas des bêtes de somme, ni vraiment des *animal faber*. Ils ne fabriquent pas les outils mais ils savent les utiliser. Ils ne font pas « œuvre commune » et ne forment pas, à eux seuls, un collectif de travail. Construisent-ils alors des relations de travail d'équipe fondées sur la collaboration comme le souligne Barus-Michel ?

### *Une équipe ?*

Si nous reprenons la définition de l'équipe donnée par Lhuillier qui met l'accent sur la communication, la possibilité d'exprimer les désaccords, l'entraide, la suppléance d'un membre défaillant, le rôle attribué à chacun, la connaissance des comportements des autres membres, nous pouvons penser les relations de travail entre les chevaux en termes d'équipe même si les objectifs du travail restent imposés par les humains.

À titre d'exemple, nous développons la situation dans laquelle Tougris a remplacé au pied levé Espoir auprès de Favori pour le ramassage scolaire constituant ainsi une nouvelle équipe. Nous les avons observés alors que c'était la première fois qu'ils étaient attelés ensemble. Lorsque Favori et Tougris sont attachés dans la zone de pansage, ils refont connaissance dans cette configuration de binôme en se reniflant et en testant leurs limites. Par exemple, Favori essaie d'intimider Tougris en couchant les oreilles et en faisant mine de le mordre. Ce à quoi Tougris finit par répondre en couchant les oreilles également et en le repoussant de la tête. Après ces échanges, tous deux reviennent au calme, leurs têtes très proches l'une de l'autre. Une fois attelé à Favori, Tougris montre son enthousiasme : il pointe les oreilles en avant et observe toutes les allées et venues dans le hangar avec intérêt, à la différence de son binôme davantage rompu au travail en paire. Comme s'en amuse une meneuse : « Mon toutou-u-u-oune, il est attelé, il est content ! ».

Lors de la sortie, Tougris est toutefois beaucoup plus inquiet que Favori du fait de la nouveauté. Du point de vue de la meneuse, dans cette nouvelle configuration, Favori a pris un rôle inverse à celui dont il a l'habitude. En effet, dans son binôme avec Espoir, il a tendance à se faire rassurer par ce dernier alors qu'avec Tougris, il ne peut pas garder cette posture : le fait d'être en paire avec un cheval un peu plus tendu

<sup>4</sup> Rappelons que, en droit français, le lien de subordination est un critère déterminant de la relation de travail. Le salarié est placé sous l'autorité de son employeur.

que lui l'oblige à être davantage responsable<sup>5</sup> et à maîtriser ses émotions pour rassurer son compagnon. Par ailleurs, dans la conduite de la calèche, chacun a une place à tenir pour maintenir la trajectoire de la calèche, qu'il soit situé à droite ou à gauche de la paire. Le premier démarrage du binôme a été un peu brouillon mais au fur et à mesure, les chevaux ont trouvé leur rythme ensemble en dépit de leurs différences de taille et d'expérience. Cet exemple témoigne de la capacité des chevaux à faire équipe.

### Construire un collectif de travail interspécifique

Du fait que l'activité est réalisée à la fois par des chevaux et par des humains, la situation de travail est *de facto* interspécifique. Il s'agit de travailler ensemble, de respecter les règles du travail, ce qui nécessite de la coopération entre chevaux et entre humains et chevaux, de la confiance et de l'intelligence.

#### Coordination et coopération

Les théories du travail montrent qu'il existe des différences entre la coordination, qui relève de l'organisation prescrite du travail, et la coopération, qui relève du désir des individus. Ce travail de coordination requiert également, dans bien des cas, de la coopération. Ce que nous mettons ici en avant à partir d'un exemple relatif à l'organisation du ramassage scolaire pour gérer l'absence d'Espoir, en arrêt maladie pour cause d'ulcère à l'œil.

Il faut d'abord décider quel cheval va remplacer Espoir en tenant compte des préférences des meneurs et des compatibilités entre chevaux (Fig. 11).

Tougris, qui d'ordinaire tire la calèche de dix places, a été désigné comme remplaçant pour éviter de défaire l'autre paire du ramassage scolaire constituée de Vicomte-Nougat. Par conséquent, la meneuse de Tougris (meneuse 3) doit effectuer un travail de groom dans la calèche 2 afin de remplacer la groom 2, qui connaît les adresses des enfants et conduira donc le minibus en remplacement de la calèche de 10 places. Le groom 3 qui y est habituellement affecté ne vient donc pas travailler.

Pour assurer la réussite de cette réorganisation, il faut pouvoir compter sur la coopération entre les humains et entre humains et chevaux. Que chacun accepte pour l'intérêt du service le compromis proposé et coopère,

même si cela peut s'avérer frustrant : c'est le cas de la meneuse de Tougris qui se retrouve groom.

On trouve dans nos observations de nombreux exemples de coopération au travail de la part des chevaux. Nous nous arrêtons sur celui-ci : lors d'un trajet de retour à vide, la calèche a croisé une zone de travaux très bruyante, générant un stress pour les deux chevaux. Favori qui d'ordinaire se contient beaucoup a été débordé par ses émotions et a réagi en se cabrant légèrement et en s'écartant d'Espoir. Ce dernier a gardé sa place et a adopté une attitude rassurante pour Favori. La situation s'est rétablie ainsi très rapidement.

#### Travail prescrit, travail réel

La psychologie du travail a montré que le travail réel ne correspond jamais vraiment au travail prescrit car les travailleurs ajoutent toujours quelque chose d'eux-mêmes aux procédures. Par exemple, Quignon reste bien à sa place, seul, à côté du timon de la calèche pendant que le meneur va chercher Quintus dans le hangar voisin. La procédure voudrait pourtant qu'une personne se tienne devant Quignon durant ce laps de temps. Pour le meneur, cette prescription est superflue parce qu'il fait confiance à Quignon pour ne pas bouger. Ce non-respect de la prescription permet d'entretenir un cercle vertueux de confiance mutuelle et accroît vraisemblablement la confiance en soi de l'animal.

De la même façon, dans le cadre de la collecte des poubelles, le meneur a remarqué que, contre la procédure, les chevaux prennent l'initiative de redémarrer en observant la personne au sol. Lorsqu'ils la voient, les sacs à la main, ils démarrent sans attendre l'ordre du meneur. De même, lorsque la personne au sol prend un temps de retard et siffle à l'intention du meneur pour arrêter la remorque, les chevaux s'arrêtent d'eux-mêmes sans attendre un ordre direct du meneur.

Plusieurs témoignages de meneurs convergent pour dire que les valeurs qu'ils accordent à leur travail avec les chevaux peuvent justifier de ne pas respecter les procédures, voire de s'opposer à des décisions hiérarchiques. Par exemple, lorsque pour la collecte, les meneurs refusent de prendre des rues trop étroites, ce qui met les chevaux en difficulté : « Il y a une rue, je leur ai dit non, je ne passe pas [...] c'est large mais au bout il y a un angle droit à 90 et il y a tout le temps une voiture de garée, c'est pas possible [...] je vais pas emmerder les chevaux plus que ça ».

Le soir de Noël, lors de la tournée de la calèche du père Noël en présence d'un élu, un meneur s'inquiète de la cadence qui risque d'être imposée au cheval : « On risque de se trouver confrontés à un problème, c'est que l'élu va vouloir finir tôt, donc il va vouloir qu'on soit à fond tout le temps et moi je vais refuser [...] le cheval, je ne le rentre pas

<sup>5</sup> Les recherches menées par l'équipe Animal's Lab ont montré que les rapports subjectifs des animaux au travail intègrent le sens de la responsabilité, par exemple dans le cas des chiens d'aveugles (Mouret, 2019).

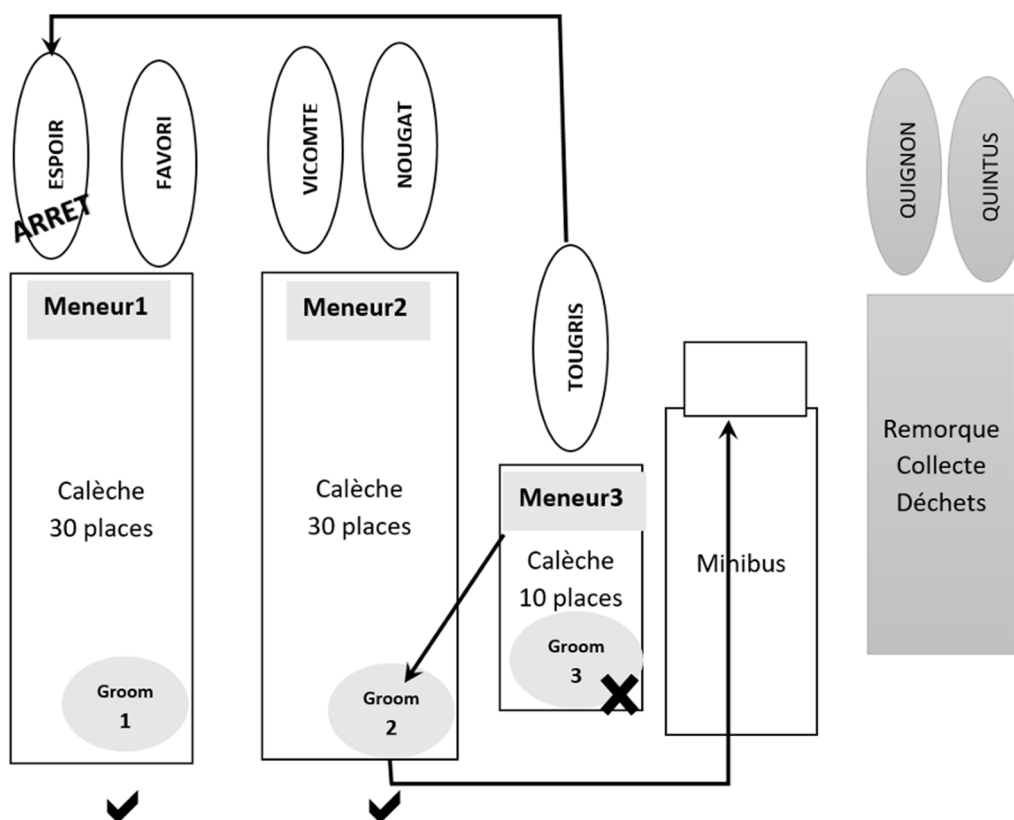


Fig. 11. Remplacement d'Espoir par Tougris.

en sueur. S'il transpire, c'est normal, mais je ne veux pas lui faire faire un cardio toute la soirée ». La structuration de ce collectif de travail interspécifique mobilise donc l'expertise des humains et des animaux, mais repose aussi sur des modalités affectives et déontiques.

## Conclusion

La mise en présence de chevaux et d'humains dans une ville ne laisse pas présumer de la pérennité du travail qu'ils sont supposés faire ensemble. La réussite du projet de Vendargues tient au fait que les conditions d'émergence et de durabilité d'un collectif de travail interspécifique ont pu être réunies : l'engagement et le soutien politique sur le long terme favorisant l'implication de la population ; la valeur professionnelle des meneurs et des grooms ; la confiance qui leur est accordée par la hiérarchie ; les liens positifs entretenus entre l'équipe hippomobile et la population ainsi que le sentiment ressenti par l'équipe d'être responsable de l'image de l'hippomobilité à Vendargues et plus largement des relations de travail avec les chevaux. De surcroît, la présence en interne de personnes connaissant particulièrement bien les chevaux et les composantes pratiques de leur mise au travail constitue

une ressource considérable pour maintenir la cohésion et la fonctionnalité au quotidien de ce collectif de travail.

Au-delà de la réussite, le collectif interspécifique de Vendargues, constitué de chevaux et d'humains, est confronté à des limites dans son fonctionnement. Il est contraint par l'espace disponible pour les chevaux pour les pauses et la récupération, par la gestion financière serrée du service, et dépend beaucoup de l'engagement généreux de ses membres.

Ce collectif interspécifique que nous avons décrit à Vendargues s'inscrit au niveau national dans un processus de reconnaissance de l'hippomobilité principalement porté par des enjeux environnementaux et de bien-être animal. Toutefois, ce processus semble faire l'impasse sur la question du travail animal et rester en grande partie centré sur la question énergétique et sur une perception biomécanique de l'animal. Le cheval territorial serait surtout intéressant pour sa valeur écologique comme « énergie d'avenir ». Le cheval semble rester un « moteur » qualifié au XIX<sup>e</sup> siècle de « moteur animé » et aujourd'hui de « moteur d'une grande modernité »<sup>6</sup>. La description que nous avons faite de ce collectif de travail interspécifique permet d'aller au-delà de cette approche

<sup>6</sup>Énergie cheval : [www.energie-cheval.fr/](http://www.energie-cheval.fr/).

énergétique afin d'envisager des modes d'évaluation de la présence des chevaux en ville plus intégrateurs. Il s'agirait alors de prendre en compte le travail commun des humains et des chevaux et la part propre des chevaux dans l'activité, c'est-à-dire leur engagement subjectif dans le travail, la mobilisation volontaire de leur intelligence, de leur affectivité, de leurs compétences, leur capacité à communiquer avec les humains, à analyser les situations et à s'adapter en conséquence.

La description que nous avons faite de ce collectif de travail interspécifique montre que le travail ne se résume pas, loin de là, à une vision normative et mécanique, et renvoie à des enjeux relationnels, entre humains et chevaux, mais aussi entre humains et entre chevaux. En ce sens, la reconnaissance du travail accompli par les humains et par les chevaux est un facteur de la durabilité de ce type d'initiative.

## Remerciements

Tous nos remerciements vont aux financeurs de cette étude, l'IFCE et le Fonds Éperon, ainsi qu'à l'équipe du service hippomobile de Vendargues pour leur accueil et leur enthousiasme dans le cadre de cette recherche. Une attention toute particulière à Océane Rousset et Sybille Coppens pour leur relecture et leurs commentaires constructifs.

## Références

- Arendt H., 1994 [1<sup>re</sup> éd. 1961]. *Condition de l'homme moderne*, Paris, Calmann-Lévy.
- Barus-Michel J., 2019. De la horde sauvage à la belle équipe, in Amado G., Fustier P., (Eds), *Faire équipe*, Toulouse, Érès, 17-30.
- Blattner C.E., Coulter K., Kymlicka W. (Eds), 2020. *Animal labour. A new frontier of interspecies justice?*, Oxford, Oxford University Press.
- Caroly S., 2016. Collectif de travail, in Valléry G., Bobillier-Chaumon M.-E., Brangier E., Dubois M. (Eds), *Psychologie du travail et des organisations. 110 notions clés*, Paris, Dunod, 101-104.
- Cordilhac C., Lefebvre S., 2011. *La traction animale dans les collectivités territoriales bas-normandes*, Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations filière équine, [https://mediatheque.ifce.fr/doc\\_num.php?explnum\\_id=16223](https://mediatheque.ifce.fr/doc_num.php?explnum_id=16223).
- Cru D., 2014. *Le risque et la règle : le cas du bâtiment et des travaux publics*, Toulouse, Érès.
- Dejours C., 2013 [1<sup>re</sup> éd. 2009]. *Travail vivant. Tome 2. Travail et émancipation*, Paris, Payot.
- Dejours C., 2016. *Situations du travail*, Paris, Presses universitaires de France.
- Dujarier M.-A., 2015. Ne travailler que pour les chiffres ? Le sens du travail à l'épreuve du management contemporain, in Thébaud-Mony A., Davezies P., Vogel L. (Eds), *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Paris, La Découverte, 171-179.
- Duriez J.-L., Fouquet E., 2012. *Évaluation du potentiel de développement du cheval territorial au plan national*. Rapport au ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, [www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/134000025.pdf](http://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/134000025.pdf).
- Fiorelli C., Porcher J., Dedieu B., 2010. Identifier les ajustements faits par les éleveurs pour organiser leur travail et comprendre leur sens, in *Le travail en agriculture dans les sciences pour l'action*, Journée d'étude Inra Sad-Cirad ES, [www.montpellier.inra.fr/PSDR/doc/intersama/identifierajustementsleveurs.pdf](http://www.montpellier.inra.fr/PSDR/doc/intersama/identifierajustementsleveurs.pdf).
- Hribal J., 2010. *Fear of the animal planet. The hidden history of animal resistance*, Petrolia, Counterpunch.
- IFCE (Institut français du cheval et de l'équitation), 2019. *Compte-rendu des mesures d'effort sur les chevaux territoriaux de la commune de Vendargues*, Exmes, IFCE.
- Lainé N., 2018. Coopérer avec les éléphants dans le Nord-Est indien, *Sociologie du travail*, 60, 2, <https://doi.org/10.4000/sdt.1953>.
- Linot O., 2014. *Le cheval au service de la ville*, Paris, Rue de l'Échiquier.
- Lhuillier D., 2019. Équipe, groupe ou collectif de travail ? Construire le « faire ensemble », in Amado G., Fustier P. (Eds), *Faire équipe*, Toulouse, Érès, 51-68.
- Mouret S., 2018. Les chiens de patrouille de la police nationale : les gueules armées de la République, *Sociologie du travail*, 60, 2, <https://doi.org/10.4000/sdt.2040>.
- Mouret S., 2019. Guide dogs. Care workers, in Porcher J., Estebanez J. (Eds), *Animal labor. A new perspective on human-animal relations*, Bielefeld, Transcript, 101-112.
- Murray M., 2011. The underdog in history: serfdom, slavery and species in the creation and development of capitalism, in Taylor N., Signal T. (Eds), *Theorizing animals. Re-thinking humanimal relations*, Leiden/Boston, Brill.
- Peggs K., 2012. *Animals and sociology*, Houndmills (GB)/New York, Palgrave Macmillan.
- Porcher J., 2002. *Éleveurs et animaux. Réinventer le lien*, Paris, Presses universitaires de France.
- Porcher J., 2014. The work of animals: a challenge for social sciences, *Humanimalia*, 6, 1, 1-9, <https://doi.org/10.52537/humanimalia.9925>.
- Porcher J., 2017. Le programme ANR COW : l'ouverture d'un front de recherches inédit sur le travail animal, *Natures Sciences Sociétés*, 25, 2, 172-179, <https://doi.org/10.1051/nss/2017043>.
- Porcher J., 2019. Quelle place pour la psychodynamique du travail dans les recherches sur les relations entre humains et animaux en SHS ?, *Travailler*, 41, 1, 53-60, <https://doi.org/10.3917/trav.041.0053>.
- Porcher J., Schmitt T., 2010. Les vaches collaborent-elles au travail ?, Une question de sociologie, *Revue du MAUSS*, 35, 1, 235-261, <https://doi.org/10.3917/rdm.035.0235>.
- Porcher J., Lécivain É., 2012. Bergers, chiens, brebis : un collectif de travail naturel ?, *Études rurales*, 189, 121-137, <https://doi.org/10.4000/etudesrurales.9615>.

Porcher J., Barreau S., 2019. Le débouillage des jeunes chevaux. Un terrain inattendu pour la psychodynamique du travail ?, *Travailler*, 41, 1, 153-169, <https://doi.org/10.3917/trav.041.0153>.

Porcher J., Estebanez J. (Eds), 2019. *Animal labor: A new perspective on human-animal relations*, Bielefeld, Transcript.  
Straus E.W., 2000 [1<sup>re</sup> éd. : 1989]. *Du sens des sens*, Grenoble, J. Millon.

**Citation de l'article:** Mulier C., Porcher J. Le service hippomobile de Vendargues : un collectif de travail interspécifique. *Nat. Sci. Soc.*, <https://doi.org/10.1051/nss/2022020>