



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

**Mise en œuvre de l'action 1.9 du Plan National d'actions
sur le loup et les activités d'élevage 2018-2023 :**
*« Améliorer l'attractivité du métier de berger et sa
reconnaissance »*

Rapport de stage établi par Camille RODE

Maître de stage : Sylvie RIZO

Bureau du Changement Climatique et de la Biodiversité

Direction Générale de la performance économique et environnementale des entreprises

Juin-Août 2019



Table des matières

Remerciements	4
Synthèse	5
Introduction	5
Enjeux et objectifs	6
1. Etat des lieux sur le métier de berger	7
1.1. Berger, un métier atypique	7
1.1.1. L'évolution du métier de berger et de ses compétences	7
1.1.2. Le berger, un acteur clé dans la protection des troupeaux.....	8
1.1.3. Un recensement difficile des effectifs	9
1.1.4. Un maillage complexe de structures intervenant autour du berger	9
1.1.5. Un manque de structuration et de représentants de la profession expliquant l'absence d'un statut de berger	11
1.1.6. Une image tantôt idéalisée, tantôt diabolisée par le grand public	12
1.2. Une offre de formation et de qualifications restreinte	12
1.2.1. Une évolution importante de l'offre de formation et de qualifications	12
1.2.2. L'offre de formations et qualifications au métier de berger aujourd'hui	13
1.2.3. Des profils de candidats très divers	16
1.2.4. Les difficultés d'accès à la formation.....	17
1.2.5. La formation longue au métier de berger, un outil qui ne fait pas l'unanimité	18
1.3. Les bergers et l'emploi	18
1.3.1. Une offre d'emploi peu adaptée à la demande	18
1.3.2. Des modalités à l'embauche qui se diversifient	19
1.3.3. Des difficultés liées à l'entretien de recrutement	19
1.3.4. La saisonnalité du métier, une difficulté majeure.....	20
1.3.5. Un emploi dépendant des aides de l'Etat.....	20
1.4. Des conditions de travail particulières	20
1.4.1. Une multitude de conventions collectives qui ne satisfait pas les besoins des bergers .	20
1.4.2. Des conditions de logement en voie d'amélioration	21
1.4.3. Un salaire reflétant peu les responsabilités et l'augmentation de la charge de travail du berger.....	22
1.4.4. Une cohabitation difficile avec les autres acteurs de l'alpage.....	23
1.4.5. La prédation, une source de stress non négligeable.....	24
1.4.6. La relation éleveur-berger : une confiance indispensable pourtant mise à l'épreuve....	24
2. Recommandations pour valoriser le métier de berger et améliorer son attractivité	25
2.1. Engager un suivi de l'effectif des bergers	25
2.2. Soutenir la formation au métier de berger	26

2.2.1.	Faciliter l'accès à la formation des bergers et à l'accompagnement technique.....	26
2.2.2.	Privilégier la mise en situation dans le cadre des formations longues et informer sur les autres activités possibles en intersaison	27
2.2.3.	Renforcer la formation sur la prédation.....	27
2.2.4.	Proposer la création d'un réseau de compagnonnage.....	28
2.3.	Améliorer les conditions d'emploi des bergers	28
2.3.1.	Aider les éleveurs dans le processus de recrutement des bergers.....	28
2.3.2.	Lever le frein économique lié à l'embauche d'un salarié.....	29
2.3.3.	Soutenir le développement des bourses à l'emploi	29
2.4.	Impulser la cohésion et la structuration de la profession.....	29
2.4.1.	Créer un statut juridique adapté au métier de berger.....	29
2.4.2.	Soutenir les initiatives des associations de bergers	30
2.5.	Améliorer les conditions de travail des bergers.....	30
2.5.1.	Uniformiser une convention collective adaptée au berger salarié	30
2.5.2.	Favoriser les bonnes pratiques pour la cohabitation avec les différents usagers de l'alpage.....	31
2.5.3.	Soutenir les initiatives portant sur la réduction de la pénibilité au travail des métiers de l'élevage.....	31
2.5.4.	Poursuivre l'amélioration des conditions de logement.....	32
2.6.	Valoriser les différentes facettes du métier de berger au travers d'outils de communication	33
	Conclusion	33
	Bibliographie	35
	Annexes	38

Remerciements

Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont contribué au bon déroulement de mon stage au sein du Bureau du Changement Climatique et de la Biodiversité (BCCB) au Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation.

D'abord, je remercie mon enseignant référent à l'école AgroParisTech, Philippe LESCOAT, pour tous ses conseils et pour le grand intérêt qu'il a porté à mon sujet d'étude.

Je tiens à remercier vivement mon maître de stage, Sylvie RIZO, chargée de mission grands prédateurs au sein du BCCB, pour la confiance qu'elle m'a accordée durant ce stage, pour sa patience et son soutien quotidien, sans oublier les bons moments passés ensemble en mission dans les alpages du Dévoluy.

Je remercie toute l'équipe du BCCB pour leur accueil, leur bienveillance et pour tous nos échanges enrichissants.

Enfin, je tiens à remercier toutes les personnes qui m'ont accordé du temps pour répondre à mes interrogations, en particulier : Patrice MARIE et ses collègues, bergers dans le Dévoluy ; Jean-Claude MICHEL et ses collègues, éleveurs dans le Dévoluy ; Jérôme PATROUILLER et Pascal GROSJEAN, chargés de mission sur la prédation respectivement dans les Directions départementales des Territoires de l'Isère et des Hautes-Alpes ; Catherine LONCLE, responsable du Bureau des diplômes de l'enseignement technique à la Direction générale de l'enseignement et de la recherche ; Bruno CARAGUEL, directeur de la Fédération des Alpages de l'Isère.

Les propos tenus dans le présent rapport n'engagent que son auteur.

Synthèse

A l'heure où les politiques publiques relèvent le défi de concilier le pastoralisme avec la population grandissante de prédateurs sur le territoire, assurer la pérennité des activités pastorales par la protection des troupeaux est un enjeu majeur. En effet, la problématique de la prédation des animaux d'élevage s'intensifie, en particulier sur le cheptel ovin des massifs alpins et pyrénéens, et met en difficulté les professionnels du secteur de l'élevage. Ainsi, le fer de lance du plan national d'actions sur le loup et les activités d'élevage 2018-2023 est l'amélioration des moyens de protection des troupeaux. La garde des troupeaux, effectuée par un berger, est une mesure de protection face aux prédateurs comme le loup et l'ours dans les régions montagneuses de France. Si les éleveurs ovins situés en zone de prédation ont accès à des aides de l'Etat pour assurer le gardiennage, ils font cependant face à une pénurie de bergers salariés qualifiés et ont du mal à les fidéliser. Cela s'explique en partie par la mobilité et surtout le fort renouvellement de la population de bergers en activité (turnover). Cette particularité ne facilite pas le recensement de l'effectif des bergers en activité.

Par ailleurs, bien que des formations spécifiques au métier de berger existent, la pertinence de certaines formations reste discutée au vu du caractère pratique du métier de berger qui semble surtout assimilable par l'expérience. De plus, ces formations sont peu nombreuses et restent peu accessibles aux candidats qui les demandent à défaut de places disponibles et de financements. D'autres difficultés s'imposent aux bergers, notamment les conditions de vie et de travail qui sont souvent rudes et précaires. De plus, la saisonnalité du métier de berger implique une pluriactivité en dehors de la période d'estive.

Enfin, le métier de berger est en évolution puisqu'il doit s'adapter à la fois à la problématique de la prédation, mais aussi à l'augmentation de la fréquentation touristique en montagne l'été qui engendre parfois une cohabitation difficile avec les autres usagers de l'alpage.

Introduction

À la suite du déclin des populations de loups et d'ours, chassées entre le XVIIIe et le XXe siècle sur le territoire, la pression de prédation sur les troupeaux domestiques s'était amoindrie. Cela a contribué au développement considérable de l'élevage ovin viande, en particulier dans les régions montagneuses des Alpes et des Pyrénées (*Cerpam - OIER-Suamme - Adem - DDT/M 05-05-06-38-73 - Idele, 2012*) où les conditions environnementales y sont plus favorables que

pour d'autres activités agricoles. Le retour des populations de prédateurs (naturel pour le loup ou par réintroduction pour l'ours) en France confronte les éleveurs à de nouvelles difficultés.

Le loup réapparaît naturellement sur le territoire français en 1992 en provenance de l'Italie. Dès lors, la population lupine s'étend et se développe rapidement (*Réseau pastoral Auvergne - Rhône-Alpes, 2019*), (*Annexe 1*) notamment du fait de conditions environnementales favorables¹ et de son statut d'espèce protégée². Dès lors, un suivi biologique de l'espèce a été engagé, ainsi qu'un programme de protection des troupeaux, une procédure de constat des dommages et une procédure d'indemnisations. Après les deux programmes LIFE³ dans les années quatre-vingt-dix visant à développer les actions de protection des troupeaux, l'Etat a mis en place des plans d'actions sur le loup et les activités d'élevage qui sont, depuis 2004, portés à la fois par le ministère chargé de l'Ecologie et le ministère chargé de l'Agriculture. Dans ces plans d'actions, l'Etat préconise et soutient financièrement la mise en place de moyens de protection des troupeaux en zone de prédation, à savoir : l'installation de filets autour des troupeaux, l'achat de chiens de protection et le gardiennage (incluant les aides-bergers) (*Guth, et al., 2008*). Ces plans visent à concilier la protection de l'espèce lupine et les activités pastorales.

Aujourd'hui, le plan national d'actions (PNA) sur le loup et les activités d'élevage 2018-2023 est en cours d'application. L'axe 1 de ce plan vise à développer et à optimiser la protection des troupeaux. Ce rapport est consacré au développement de l'action 1.9 du PNA 2018-2023 : « Améliorer l'attractivité du métier de berger et sa reconnaissance » (*Ministère de la Transition écologique et solidaire; Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, 2017*).

Enjeux et objectifs

Afin de maintenir le pastoralisme face au contexte de prédation, le gardiennage des animaux effectué par un berger constitue un enjeu clé pour la protection des troupeaux. Le berger possède des compétences multiples qui contribuent au développement local du territoire mais qui ne sont pas toujours reconnues et valorisées comme telles. En 2002, un rapport au Premier Ministre rédigé par un groupe de travail interministériel sur le pastoralisme a défini un plan d'actions en faveur du pastoralisme. En particulier, un sous-groupe de travail avait proposé des axes d'amélioration concernant la formation, l'emploi et le métier de berger (*Ministère de*

¹ Espace pastoral en reboisement avec la déprise agricole (*Savoirs de berger p 224*)

² D'après la Convention de Berne en 1989 et la Directive Habitat

³ L'instrument financier européen

l'Agriculture et de la Pêche, 2002). Les enjeux concernant la valorisation de ce métier ne sont donc pas récents. Pourtant, peu d'améliorations ont été observées en ce sens depuis l'élaboration de ces propositions.

Ce rapport a donc pour but d'actualiser les connaissances sur le métier de berger et fixe les objectifs suivants :

- Faire un état des lieux de l'offre de formation et de qualification des bergers
- Identifier les freins liés à l'embauche et les difficultés rencontrées par les bergers dans l'exercice de leur métier
- Identifier les leviers permettant de renforcer l'attractivité du métier de berger et sa reconnaissance

Les données et informations de ce rapport s'appuient sur une recherche bibliographique ainsi que sur de nombreux entretiens (*Annexe 2*).

1. Etat des lieux sur le métier de berger

1.1. Berger, un métier atypique

1.1.1. L'évolution du métier de berger et de ses compétences

D'un point de vue étymologique le mot « berger » vient de « bergier » signifiant « gardien » au XIIe siècle (*Meuret, 2010*). On définit le berger comme étant le gardien d'un troupeau d'ovins ou de caprins. Dans le cas d'un gardien de troupeau de bovins, on parle plutôt de vacher. Cependant, être berger ce n'est pas seulement surveiller le troupeau et le laisser paître. Il gère le pâturage dans le temps et dans l'espace et veille à la fois à la bonne alimentation du troupeau et au maintien des ressources pastorales. Il a également pour rôle d'assurer la bonne santé des animaux en observant leur état physique, leur comportement et en leur prodiguant les soins urgents. Dans certains cas, le berger peut aussi être amené à faire les agnelages, la traite et la fabrication de fromages. Bien que la fonction principale du berger soit d'assurer la surveillance du troupeau, le métier connaît une évolution dans ses activités. En effet, le berger se voit aussi chargé de la protection du troupeau face à la prédation, ce qui implique l'entretien des équipements pastoraux (clôtures, filets, chiens de protection...). Enfin, le berger est de plus en plus confronté aux questions liées d'une part au partage de l'espace pastoral avec les activités touristiques et d'autre part à la conservation (voire la restauration) des milieux naturels et de la biodiversité en maintenant les mosaïques paysagères. Pour toutes ces raisons, les bergers pourraient être qualifiés de « techniciens d'alpage ».

Auparavant, le rôle de gardien de troupeau était souvent destiné au cadet de la famille d'éleveurs ou bien à un immigré italien ou espagnol, jusqu'à ce que son âge ou sa santé ne lui permette plus de continuer. La majorité des bergers aspirait à devenir éleveur, ce qui supposait et suppose encore aujourd'hui l'acquisition d'un troupeau et de terres (*Meuret, 2010*). Aujourd'hui, de manière générale, on peut distinguer deux catégories de bergers : les éleveurs qui pratiquent eux-mêmes la garde du troupeau, et les bergers salariés qui gardent un ou plusieurs troupeaux d'un éleveur ou d'un groupement d'éleveurs.

1.1.2. Le berger, un acteur clé dans la protection des troupeaux

Le gardiennage prend toute son importance en période d'estive, c'est-à-dire lors du pâturage des troupeaux en haute montagne pour une durée moyenne de 4 mois (entre juin et septembre). Or, dans les régions montagneuses des Alpes et des Pyrénées, la pression de prédation est importante. Entre 1996 et 2014, la pratique du gardiennage s'est développée. Sur le massif alpin, l'effectif d'ovins sans gardiennage permanent a diminué de 40%. En 2014, seuls 10% du cheptel ovin estivé dans les Alpes n'est pas en gardiennage permanent, soit 80 000 ovins (*Dobremez, et al., 2016*).

En journée, le berger adapte la conduite du troupeau selon l'orientation de production du troupeau, la disponibilité des équipements pastoraux, l'intensité des activités touristiques, mais aussi selon le risque de prédation. Celui-ci dépend du relief, des conditions météorologiques et du couvert végétal. Par exemple, en cas de brouillard, la visibilité est faible et donc le berger peut décider de parquer les animaux pour plus de sécurité. La méthode actuelle la plus courante pour protéger le troupeau la nuit consiste à rassembler les animaux dans un parc près de la cabane du berger. Cela demande un investissement lourd en termes de temps car il faut ramener le troupeau chaque soir, déplacer et entretenir les filets etc... De plus, le berger est accompagné d'un ou plusieurs chiens de conduite qui lui permettent de rassembler et diriger les bêtes où il le souhaite. Il est également chargé de nourrir et gérer les chiens de protection du troupeau, qui sont eux-aussi efficaces pour prévenir la prédation. En cas d'attaque, le berger prévient immédiatement l'éleveur. Par ailleurs, il peut être amené à assurer la défense du troupeau par des tirs de défense dérogatoires s'il possède un permis de chasse. Ensuite, le berger se charge de rechercher les animaux disparus et de regrouper ceux qui se sont dispersés.

Le berger représente donc une main d'œuvre indispensable, en particulier sur des troupeaux de grande taille (à partir de 1000 bêtes environ) pour lesquels la conduite est plus complexe (*Cerpam - OIER-Suamme - Adem - DDT/M 05-05-06-38-73 - Idele, 2012*).

1.1.3. Un recensement difficile des effectifs

L'administration des services statistiques nationaux et celle des impôts recensent les éleveurs à temps plein et les éleveurs « pluriactifs ». Cependant, les données disponibles ne permettent pas de savoir s'ils pratiquent eux-mêmes ou non la garde des troupeaux. Par ailleurs, le Service de la statistique et de la prospective du ministère chargé de l'Agriculture recense les salariés agricoles des différentes catégories (permanents ou saisonniers) selon le type d'exploitation (ovins/caprins, bovins...), mais la sous-catégorie des bergers salariés n'est pas mentionnée. Bien que certains bergers salariés s'inscrivent au Pôle Emploi, ce n'est souvent pas pour trouver un emploi de berger en période d'estive mais pour trouver un emploi en intersaison. De plus, il est difficile de comptabiliser les bergers et bergères issus d'une main d'œuvre familiale.

La complexité du recensement des bergers est due en majeure partie au phénomène de turnover de la population de bergers salariés et de leur mobilité. En effet, les bergers ont souvent tendance à changer d'alpage chaque année et changent parfois de département voire de région. De plus, ils ne font pas ce métier toute leur vie. D'après l'enquête pastorale de 2012-2014, dans la majorité des cas, les femmes sont bergères pendant 2,5 ans en moyenne tandis que les hommes sont bergers pendant 7 ans en moyenne. On ne peut comptabiliser les bergers salariés que durant leur activité de berger, c'est à dire en saison d'estive. De plus, concernant les bergers-éleveurs, il reste l'ambiguïté de la définition de l'éleveur-berger : à partir de quel élément peut-on considérer que l'éleveur est gardien du troupeau ? Tous les éleveurs ovins sont-ils bergers ?

D'après l'enquête pastorale 2012-2014 dans le massif des Alpes, on recensait environ 700 salariés travaillant sur les alpages avec des ovins (*Dobremez, et al., 2016*). La dernière enquête pastorale concernant les Pyrénées date de 1999 et recensait environ 160 bergers ou vachers salariés (*Eychenne, et al., 2007*). Aujourd'hui, d'après plusieurs témoignages de bergers et des services pastoraux, on peut estimer à 3000 le nombre de bergers salariés en France dont environ 800 bergers sur l'arc alpin et 1000 bergers dans les Pyrénées. Ces données permettent seulement de définir un ordre de grandeur du nombre de bergers salariés.

1.1.4. Un maillage complexe de structures intervenant autour du berger

- Les **groupements pastoraux** sont des regroupements d'éleveurs pour une valorisation collective de surfaces pastorales, agréés par l'Etat. Ces structures bénéficient de financements publics pour réaliser des investissements d'équipement (comme la

construction ou rénovation de cabanes de berger), mais aussi de compensations liées aux contrats agro-environnementaux (MAEC). Ce système permet aux éleveurs de mutualiser des coûts et donc de mieux rémunérer le ou les bergers salariés et d'améliorer leurs conditions de vie et d'exercice du métier.

- Les **associations foncières pastorales (AFP)** sont formées de propriétaires privés et/ou publics qui regroupent leurs terrains en zone montagneuse pour une vocation agricole ou pastorale. Ces structures permettent de répondre au problème du morcellement foncier. Le berger pouvant être amené à se déplacer sur des terrains de plusieurs propriétaires au cours de l'estive, l'AFP simplifie les échanges car elle est l'interlocutrice unique qui représente l'ensemble des propriétaires. Cependant, celles-ci ne représentent que 19% des unités pastorales⁴ de la région Rhône-Alpes en 2012 et sont concentrées en Savoie et Haute-Savoie (*Les alpages de l'Isère, 2016*). Cela peut s'expliquer par le fait que la création d'une AFP est un processus long et complexe.

- Les **associations de bergers** sont les structures qui ont pour objectifs de :
 - Défendre et promouvoir le métier de berger et les conditions de travail associées
 - Informer et créer du lien entre les bergers de l'association
 - Proposer des formations professionnelles (ex : utilisation du chien de conduite) et des temps d'échanges de savoirs
 - Maintenir et développer des relations avec les organismes et institutions liés au pastoralisme
 - Faire connaître le métier de berger

Il existe une multitude d'associations de bergers sur le territoire. La Fédération des associations de bergères et bergers de France (FABB) a vocation à réfléchir aux enjeux liés au métier à plus large échelle en regroupant environ 300 adhérents répartis dans trois associations régionales de bergers : l'Association des bergères et bergers des Alpes du sud et de Provence (ABBASP), les Pâtres des Alpes du nord (PAN) et l'Association des pâtres de haute montagne (APHN).

⁴ Unité pastorale : « tout territoire exclusivement pâturé (hors prairies permanentes et parcelles cultivées) [...] formant une unité géographique continue, égale ou supérieure à 10 ha ; parcourue par un même troupeau, ou un même ensemble de troupeaux, conduit par un gestionnaire unique » (*Meuret, 2010*)

- Les **services pastoraux** sont des associations, financées par les collectivités locales et des organismes privés (ex : Crédit agricole de Savoie), qui contribuent au soutien et au développement du pastoralisme au travers de plusieurs missions. Prenons l'exemple des missions de la Fédération des Alpagnes de l'Isère (FAI) :
 - Définir et mettre en œuvre des politiques de valorisation des espaces pastoraux,
 - Développer, renforcer et pérenniser les activités pastorales,
 - Harmoniser les interactions entre les acteurs de la montagne,
 - Assurer des actions de communication, sensibilisation, expertise, conseil, et formation en lien avec les activités pastorales et d'élevage.

Les services pastoraux ont donc vocation à être au contact des bergers et des éleveurs dans diverses situations. Ils conseillent sur la gestion des contrats de travail en alpage, fournissent de l'aide à la mobilisation de financements pour des rénovations ou constructions de cabanes de bergers, organisent des formations (sur la gestion du chien de conduite et de protection par exemple), accompagnent l'emploi des bergers, communiquent au grand public sur le métier de berger etc...

1.1.5. Un manque de structuration et de représentants de la profession expliquant l'absence d'un statut de berger

Les bergers constituent une population « marginale » parmi les salariés agricoles. Bien qu'il y ait des associations de bergers, nous constatons d'après les témoignages qu'elles ont une grande difficulté pour mener à bien leurs objectifs. D'une part, certaines associations comme PAN ont trop peu d'adhérents et qui, de plus, ne prennent pas toujours le temps de s'investir, notamment du fait du turnover. La faible durée d'exercice de ce métier n'incite pas les bergers à s'investir dans des actions collectives. D'autre part, les distances géographiques qui séparent les bergers et le manque de temps lié à l'activité sont contraignants pour organiser des réunions. Enfin, les bergers ont parfois des attentes et des visions différentes sur leur métier. Ils ont peu de contacts avec les grandes organisations syndicales de salariés agricoles. Il n'existe qu'un syndicat de berger à notre connaissance : le Syndicat des gardiens de troupeaux de l'Isère (SGT38). Créé en 2014 et affilié à la CGT, le SGT38 compte moins de 10 adhérents. En définitive, ces associations et le SGT38 ne représentent pas suffisamment les bergers pour porter leurs revendications et faire valoir un statut de berger à l'échelle nationale. Un statut national pour les gardiens de troupeaux (bergers, vachers et aide-berger) permettrait pourtant d'adapter le droit du travail aux spécificités de ce métier afin d'améliorer les conditions de travail des

bergers. Les grandes organisations syndicales, trop peu sollicitées, n'engagent pas ou peu de démarches pour travailler sur ce sujet.

1.1.6. Une image tantôt idéalisée, tantôt diabolisée par le grand public

Le berger peut être perçu de deux façons par le grand public. D'un côté, il y a l'image mythique que l'on donne au berger, une image caricaturale d'un homme solitaire, peu sociable, qui apprécie de vivre au grand air et se repose avec son chien auprès de son troupeau. Certains, notamment des citadins, idéalisent le métier de berger à tel point qu'il en devient un nouvel objectif de vie : s'éloigner de la ville pour revenir à une vie plus simple, en lien étroit avec la nature. Mais, les conditions de vie réelles des bergers ne sont que rarement connues du grand public qui n'a pas conscience que l'environnement de la montagne peut être très rude, même en été, et que souvent les bergers vivent dans la précarité.

De l'autre côté, le berger peut être associé à une image bien moins appréciée, celle du destructeur de la biodiversité, chasseur de loup, animal emblématique et protégé. Cette image est notamment véhiculée par les associations de protection de l'environnement dénonçant un nombre d'abattages trop élevé de loups, et qui pourrait mettre en péril la survie de l'espèce.

1.2. Une offre de formation et de qualifications restreinte

1.2.1. Une évolution importante de l'offre de formation et de qualifications

Si la majorité des bergers s'est formée « sur le tas », il existe néanmoins des formations diplômantes ou qualifiantes pour ce métier. L'École nationale de bergers de Rambouillet, créée en 1794 et aujourd'hui appelée la Bergerie nationale, était la première école de bergers en France. Jusqu'en 1989, elle délivrait un diplôme de berger. L'école s'est spécialisée peu à peu dans l'enseignement zootechnique, notamment pour les éleveurs. Le diplôme de berger a donc été supprimé et converti pendant 4 ans en un certificat spécialisé en ovin (CS ovin) qui s'obtenait par la voie de l'apprentissage ou par une formation continue destinée aux adultes. D'autres centres de formations proposaient également un diplôme de berger comme par exemple l'école du Merle dans les Bouches-du-Rhône. Cependant, il a été interrompu à plusieurs reprises pour diverses raisons. D'une part, il y avait des heurts entre les apprentis de la formation et les éleveurs qui les supervisaient. Les éleveurs étaient parfois en désaccord avec les enseignements et méthodes inculqués aux apprentis (*Meuret, 2010*). Les éleveurs ont pris leurs distances avec cette formation qui ne correspondait plus à leurs attentes. Par ailleurs, avec l'industrialisation du secteur agricole et l'exode rurale, le besoin en bergers s'était amenuisé et

s'était restreint à certaines régions. Les éleveurs étaient alors de moins en moins nombreux à participer au financement des formations de bergers, réduisant ainsi leur nombre.

1.2.2. L'offre de formations et qualifications au métier de berger aujourd'hui

Aujourd'hui, il existe des formations courtes de spécialisation (de quelques jours à quelques semaines) ou des formations dites « longues » dispensées par des établissements d'enseignement agricole sur plusieurs mois voire deux ans. Toutes les formations existantes ne sont pas répertoriées à l'échelle nationale de manière exhaustive. Dans certaines formations, il est question d'unités capitalisables d'adaptation régionale à l'emploi (UCARE), c'est-à-dire des modules de formation, indépendants les uns des autres, qu'il faut valider pour obtenir la qualification. Chaque UCARE correspond à une capacité du référentiel de compétences de la formation et correspond à un bloc de compétences (MAA, 2019).

1.2.2.1. Formations longues

Les formations longues pour le métier de berger permettent l'obtention de trois types de qualification selon les établissements : un Brevet Professionnel Agricole (BPA), un titre homologué au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), ou bien encore une certification professionnelle. Les formations recensées pour apprendre le métier de berger sont dispensées par des Centres de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole (CFPPA).

De manière générale, le public visé pour les formations recensées correspond aux demandeurs d'emploi, aux salariés du secteur de l'élevage ou en reconversion, ayant de bonnes conditions physiques. Ces formations sont destinées uniquement aux adultes, à l'exception d'une.

Ces formations permettent aux futurs bergers d'assurer notamment :

- L'alimentation du troupeau
- La conduite et la surveillance du troupeau sur les surfaces pâturables
- La gestion et l'entretien du matériel
- Les soins et les manipulations sur les animaux
- La connaissance du milieu socio-professionnel et du pastoralisme

Les formations associées à l'obtention d'un titre homologué ou d'un BPA « berger-vacher » sont celles qui préparent le plus spécifiquement au métier de berger. Contrairement à la formation pour les certifications, elles forment les futurs bergers à la connaissance de l'estive et à la gestion de la vie en montagne de manière plus approfondie. De plus, la question de la

prédation est plus abordée puisqu'elles font intervenir des organismes ou des professionnels en lien avec ce sujet. Cette problématique est évoquée tout au long de la formation au travers aussi de témoignages des participants à la formation qui ont vécu des attaques durant leurs stages.

Il est important de noter que ces formations longues ne sont pas obligatoires pour accéder au métier de berger et que la proportion de bergers en activité ayant suivis ces formations est très faible. Généralement, les employeurs ne considèrent pas que ces formations soient un critère de recrutement essentiel.

Les qualifications au métier de berger recensées en France sont décrites ci-dessous.

Les titres homologués au RNCP

- **Titre « Berger-vacher transhumant »** (certification de niveau 4⁵) délivré par le CFPPA de Lannemezan (*CFPPA des Hautes-Pyrénées*) et le CFPPA des Pyrénées Atlantiques à Montardon (*CFPPA des Pyrénées Atlantiques*).

Il s'agit de deux ans de formation en alternance comprenant un an en tant que stagiaire de la formation professionnelle (financé par le Conseil Régional) et un an sous contrat de travail avec un éleveur ou groupement d'éleveurs. Les deux tiers du temps de la formation sont consacrés à la formation pratique (en estive, en exploitation agricole et en activité l'hiver).

- **Titre « Berger-vacher d'alpage »** (certification de niveau 3⁶) dispensé conjointement par le CFPPA Savoie-Bugey, le CFPPA de Die et CFPPA de La Côte St André, dans la région des Alpes (*CFPPA Savoie-Bugey*). La formation s'étend sur 6 mois, de mai à décembre. Elle comprend 610 heures en centre, 6 semaines en alpage et 2 semaines en système pastoral dans le sud (transhumance et parcours). C'est la seule formation qui accepte les personnes ayant seulement un niveau 3^e ou un CAP agricole. Concernant la prédation, cette formation aborde le sujet au travers de plusieurs interventions et témoignages. Le service pastoral de la Drôme (l'ADEM) explique les enjeux et conséquences de la prédation du loup pour le pastoralisme. La DDT intervient sur les mesures de protection mises en place contre la prédation. L'ONCFS intervient également pour parler de la biologie du loup, des méthodes de suivi et de l'aspect réglementaire quant aux tirs dérogatoires.

⁵ Le niveau 4 correspond au niveau de diplôme Baccalauréat (Source : Site officiel de l'administration française)

⁶ Le niveau 3 correspond au niveau de diplôme CAP ou BEP (Source : Site officiel de l'administration française)

Les Brevets professionnels agricoles avec spécialisation Travaux de la production animale et Elevage de ruminants (BPA TPA ER)

- **BPA TPA ER « Berger transhumant »** au centre de formation du Merle (Montpellier SupAgro) (diplôme de niveau 3). Il s'agit d'une formation d'un an constituée d'un ensemble d'UCARE. Elle comprend 950h de théorie en centre et 760h de stages en situation réelle (agnelages l'automne, garde en colline et milieux difficiles, garde en montagne). Une semaine de formation technique sur la prédation est dispensée par un service pastoral de la région PACA, le Cerpam (Centre d'études et de réalisations Alpes-Méditerranée).
- **BPA TPA ER « Berger-vacher »** (diplôme de niveau 3) délivré par le CFPPA Ariège-Comminges (*CFPPA Ariège-Comminges*). Il s'agit d'une formation de 10 mois entre février et novembre qui est elle aussi constituée d'UCARE avec 800h en centre et 600h en situation réelle en estive.

Les certificats

Ce type de qualification ne prépare pas uniquement au métier de berger, il est surtout destiné aux futurs salariés en exploitation ovine ou aux futurs éleveurs ovins. En effet, elle intègre l'acquisition de compétences plus techniques du point de vue de la production ovine. Cependant, les compétences acquises donnent la possibilité à la personne concernée d'exercer le métier de berger. La formation associée à l'obtention de ces certificats forme un nombre très restreint de bergers.

- **Certificat de spécialisation « Conduite de l'élevage ovin viande »** (CS ovine), délivré dans 10 CFPPA en France dont le CFPPA de La Côte Saint-André (*CFPPA La Côte Saint-André*). Cette qualification s'adresse uniquement aux détenteurs d'un diplôme agricole. Cette formation continue dure 6 mois et se compose d'UCARE. Environ la moitié du temps est consacrée au stage en exploitation ovine.
- **Certificat de qualification professionnelle (CQP) « Salarié(e) qualifié(e) en élevage de petits ruminants »** est un certificat de niveau 3 délivré par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) de la branche professionnelle agricole des éleveurs caprins et ovins (*FAFSEA, 2019*). Le certificat se compose également d'UCARE. Il s'agit d'une qualification très récente créée en 2018. En conséquence, il est difficile à l'heure actuelle d'obtenir des données concernant cette qualification et la proportion de bergers qui la possède.

1.2.2.2. Formations courtes

Il existe des formations courtes (de quelques jours à quelques semaines) qui traitent notamment du dressage et de l'utilisation du chien de troupeau ou du chien de protection, des soins vétérinaires... Ces formations sont dispensées par des services pastoraux telle que la Pastorale Pyrénéenne et par des associations de bergers telle que l'ABBASP. Les services de l'Etat telles que certaines DDT ou les chambres d'agriculture peuvent également proposer et organiser ces formations en faisant appel à des prestataires. Certains établissements de formation agricole, comme le CFPPA de Die par exemple, mettent en place ce type de formation courte sous la forme d'UCARE qui peut être validée indépendamment des formations longues.

Les formations courtes sur l'utilisation du chien de troupeau sont particulièrement appréciées par les bergers car le chien facilite beaucoup la conduite des animaux en alpage. Par ailleurs, les bergers et les éleveurs sont de plus en plus incités à utiliser des chiens de protection dans un contexte de prédation. Or, l'usage de ces chiens s'est perdu en France avec la disparition du loup. C'est donc un outil que les éleveurs et les bergers maîtrisent peu et qui peut faire surgir des conflits avec les autres usagers de l'alpage (cf 1.4.5.). Depuis 2018, les éleveurs en cercle 1 et 2⁷ peuvent bénéficier d'un conseil individuel ou de formations collectives subventionnés sur la gestion du chien de protection. L'Etat promeut ce type de mesure et a mis en place un réseau d'expertise animé par l'Institut de l'élevage. Cependant, les éleveurs sont encore peu nombreux à solliciter cet accompagnement technique (6 en 2018 et près de 20 en 2019 d'après un expert du réseau) (cf 1.2.4.).

1.2.3. Des profils de candidats très divers

D'après les responsables de formation interrogés, il y a une forte demande de renseignements chaque année sur la formation longue permettant d'accéder au métier de berger et plusieurs dizaines de candidatures. Cette demande concerne des candidats aux profils extrêmement variables. Ils sont âgés de 20 à 45 ans en général, ont un niveau d'étude allant du niveau brevet des collèges au niveau Master. Il est constaté un grand nombre de candidats venant du milieu urbain. Il y a une tendance pour ces personnes à vouloir se reconverter et elles sont attirées par un changement de leur cadre de vie. Les candidats sont en majorité des hommes mais le nombre

⁷ Cercle 1 : Zones où la prédation sur le cheptel domestique a été constatée une ou plusieurs fois au cours des deux dernières années. L'intégralité des mesures de protection peut être souscrite (*Ministère de la Transition écologique et solidaire; Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, 2017*).

Cercle 2 : Zones où des actions de prévention sont nécessaires du fait de la survenue possible de la prédation par le loup pendant l'année en cours. L'intégralité des mesures de protection peut être souscrite, sauf le gardiennage renforcé et l'analyse de vulnérabilité.

de femmes est en augmentation et représente aujourd'hui environ le tiers de l'effectif des personnes formées. Pour les candidats venant du milieu rural, ce sont généralement des personnes ayant déjà une expérience professionnelle dans l'élevage en tant qu'éleveur et/ou berger mais qui souhaitent renforcer leurs connaissances et leurs savoir-faire.

1.2.4. Les difficultés d'accès à la formation

La première difficulté rencontrée est le déséquilibre entre le nombre élevé de candidats à la formation longue et le nombre restreint de places disponibles. En effet, d'après les responsables de formation, il n'y a qu'une quinzaine de places en moyenne contre plusieurs dizaines de candidatures.

Un berger salarié peut difficilement se former lorsqu'il est en contrat en période d'estive puisqu'il est responsable d'un troupeau à temps plein. De plus, il y a une difficulté liée au financement de la formation (longue ou courte) qui repose notamment sur le fait que les bergers salariés sont des saisonniers. Les fonds de formation du FAFSEA (Fond national Assurance Formation des Salariés des Exploitations et entreprises Agricoles) sont difficilement mobilisables car lorsque le berger pourrait prétendre à une formation, il se trouve hors contrat, il n'est pas en activité ou bien effectue une autre activité non agricole. De plus, le taux de financement de la formation par le FAFSEA a diminué : ce taux s'élevait à 45% et est maintenant de 25 % depuis 2019. Néanmoins, il existe d'autres possibilités de financement : le Conseil Régional notamment, mais aussi le Pôle Emploi pour les demandeurs d'emploi, les fonds de formation VIVEA pour les chefs d'entreprises (éleveurs) et le Compte de formation professionnelle (CPF).

Concernant l'accès à l'accompagnement technique prévu dans le cadre du dispositif de protection des troupeaux contre la prédation (Etat, FEADER), les éleveurs n'ont pas toujours connaissance de son existence ou bien ne souhaitent pas avoir de chien de protection en raison des contraintes que cela implique. De plus, ce sont aux éleveurs d'avancer de la trésorerie pour avoir accès à ces prestations. Si les éleveurs en cercle 1 et 2 ont accès à l'accompagnement technique sur le chien de protection, les bergers ne sont pas concernés par cette « formation » alors qu'ils utilisent ces chiens pendant la période d'estive. Lors de cet accompagnement, le berger salarié n'est pas présent sur l'exploitation (en intersaison) ou bien il s'occupe de garder le troupeau (en estive). Il est donc dans l'incapacité d'assister aux séances d'accompagnement.

1.2.5. La formation longue au métier de berger, un outil qui ne fait pas l'unanimité

Les bergers sortants d'une formation longue ne sont qu'une cinquantaine chaque année. Ils ne représentent qu'une minorité des bergers en activité (2,5% en 2010) (*Meuret, 2010*). Les personnes ayant suivi les formations des titres homologués ou des BPA TPA ER sont satisfaits de ces formations et considèrent que les compétences enseignées leur sont utiles pour l'exercice du métier de berger. En particulier, les bergers formés apprécient l'apprentissage de la conduite du troupeau avec les chiens de conduite, mais aussi les soins aux animaux et la facilitation de la mise en réseau des bergers formés avec les employeurs potentiels.

De manière générale, les bergers s'accordent à dire que c'est l'expérience et la pratique en situation réelle qui sont les plus formatrices. Bien que les formations citées précédemment intègrent des sessions de stages pratiques, elles sont parfois considérées comme trop courtes ou ne donnant pas assez de responsabilités au stagiaire. Toutefois, elles intègrent un volet sur la prédation, donnant aux futurs bergers quelques notions théoriques sur ce sujet et ils sont initiés à la conduite et la protection des troupeaux. La formation sur la prédation reste néanmoins à l'appréciation de chaque établissement en termes de contenu et de volume horaire. Au vu de la proportion très faible de bergers ayant suivi une formation, nous pouvons considérer que, de manière générale, les bergers en activité sont trop peu formés sur la problématique de la prédation.

1.3. Les bergers et l'emploi

1.3.1. Une offre d'emploi peu adaptée à la demande

Avec le retour du loup en France, les éleveurs ont de plus en plus tendance à embaucher des bergers salariés pour garder leurs troupeaux car le gardiennage est contraignant, chronophage et qu'ils ne bénéficient plus de la main d'œuvre familiale. Dans un premier temps, on pourrait penser que l'offre d'emploi répond plutôt bien à la demande car les bergers sont relativement nombreux à proposer leurs services aux éleveurs durant la saison d'estive. Mais, les éleveurs pointent le manque de bergers suffisamment expérimentés pour garder un troupeau en alpage. Ils se voient alors contraints d'embaucher des bergers débutants qui n'ont parfois jamais exercé le métier. En conséquence, certains éleveurs ne sont pas toujours satisfaits du travail effectué par leur berger salarié. Il n'est pas rare de constater que des bergers débutants abandonnent leur poste au bout de quelques semaines lorsqu'ils se heurtent à la réalité des conditions de vie du

métier. Les éleveurs doivent alors trouver un remplaçant au plus vite car ce sont eux qui se chargent de garder le troupeau entre temps. Or, durant la période d'estive, cela est une contrainte importante pour certains éleveurs qui doivent également faire les foins.

1.3.2. Des modalités à l'embauche qui se diversifient

Dans la majorité des cas, le bouche-à-oreille reste le moyen le plus courant pour trouver un emploi de berger en saison d'estive. Les bergers peuvent recommander ou au contraire déconseiller à un compère de travailler avec tel ou tel éleveur. Il existe un réseau SMS pour l'emploi dans le massif alpin coordonné par un berger, Roger MINARD, qui oriente des bergers en recherche d'emploi vers des éleveurs qui recrutent. Cependant, il existe également une bourse à l'emploi en alpage dans les Alpes du Nord qui recueille les offres et les demandes d'emploi de bergers (*Les alpages de Savoie*). Elle a été créée par un partenariat entre les services pastoraux de l'Isère (la FAI), des Savoie (les SEA 73 et 74) et de la Drôme (l'ADEM). De même, il existe un blog emploi berger géré par les services pastoraux en PACA (le Cerpam et la Maison du Berger) et la chambre d'agriculture des Hautes-Alpes. Ce blog s'est révélé efficace au vu du nombre d'offres et de demandes d'emploi postées sur le site (plus de 75 entre juin et août 2019) (*Maison du berger*). A notre connaissance, dans les Pyrénées, il n'existe actuellement qu'une bourse à l'emploi dans les Pyrénées-Atlantiques. Dans le reste du massif, une autre est en cours d'élaboration. Néanmoins, il existe le réseau SMS de Philippe LECOMTE qui facilite la mise en relation employeur-berger dans les Pyrénées et le sud des Alpes.

1.3.3. Des difficultés liées à l'entretien de recrutement

Si les employeurs ne sont pas toujours satisfaits de leurs bergers salariés, c'est aussi parce que le recrutement des bergers n'est optimal. En effet, les éleveurs n'ont pas nécessairement la compétence pour recruter un salarié. Les éleveurs s'assurent seulement que le berger est motivé et qu'il est attentif aux soins des animaux. Les entretiens d'embauche se déroulent le plus souvent de façon informelle. De plus, les éleveurs ont peu de notions concernant le droit du travail, notamment pour ce qui concerne les particularités du métier de berger. Ainsi, que l'employeur soit un éleveur individuel ou bien un groupement pastoral, il fait régulièrement appel aux services pastoraux pour les aider dans les démarches d'embauche de salariés. Généralement, les employeurs désirent fidéliser un berger qui répond à leurs besoins d'une saison d'estive à l'autre mais y parviennent peu souvent sur le temps long.

1.3.4. La saisonnalité du métier, une difficulté majeure

Si les bergers ont finalement peu de difficultés à trouver un CDD en période d'estive, ils doivent cependant être capables d'effectuer d'autres activités en intersaison. A l'automne, certains bergers s'occupent des agnelages. En hiver, ils ont généralement une activité dans le secteur du tourisme (moniteur de ski, pisteur-secouriste, employé dans la restauration...). Certains bergers peuvent aussi être employés dans une exploitation agricole en tant qu'ouvriers ou bien ils sont eux-mêmes chefs d'exploitation en intersaison. Néanmoins, beaucoup de bergers enchainent les périodes de chômage et les CDD.

Dans le cas d'un berger salarié qui serait embauché par la même structure une seconde saison d'estive, la question se pose de la nature du contrat de travail à adopter. En 2016, un berger a fait requalifier ses CDD consécutifs en CDI par la Cour d'appel (*Aries, 2016*). Les bergers sont loin d'être unanimes sur la question : bien que le CDI apporte un avantage de stabilité de l'emploi, la plupart des bergers tiennent à pouvoir bénéficier des allocations chômage.

1.3.5. Un emploi dépendant des aides de l'Etat

Dans le cadre du dispositif national de protection des troupeaux contre la prédation mis en œuvre dans le cadre des plans de développement ruraux, une aide peut être accordée (financement ministère chargé de l'agriculture et FEADER) pour le gardiennage des troupeaux d'ovins et de caprins. Cette aide est ouverte en cercle 1 et 2. Le montant de celle-ci est modulé selon le mode de conduite prépondérant du troupeau, sa taille et la durée de pacage (pâturage) en zone de prédation. Les dépenses liées au gardiennage sont remboursées à hauteur de 80%, dans la limite du plafond de dépense annuel. Dans les cœurs de parcs nationaux ou réserves naturelles nationales situés en zones de prédation classées en cercle 1, ce taux s'élève à 100% (*Ministère de l'agriculture et de l'alimentation, 2018*). Sans ces aides de l'Etat, on peut se demander si les éleveurs seraient tout de même en capacité d'embaucher des bergers salariés.

1.4. Des conditions de travail particulières

1.4.1. Une multitude de conventions collectives qui ne satisfait pas les besoins des bergers

« Les conventions collectives ont pour objet de déterminer les relations collectives entre employeurs et salariés, et de préciser et compléter les dispositions légales. Elles peuvent contenir des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur. » (*Cerpam, 2005*)

Il n'existe pas, à l'échelle nationale, de dispositions spécifiques pour les bergers dans les conventions collectives agricoles. Les conditions de travail des bergers salariés dépendent de la convention collective agricole établie au sein du département. Selon les départements, elle prévoit ou non des dispositions adaptées à l'exercice du métier de berger dans le cadre d'avenants spécifiques. Seuls deux départements présentent des avenants de ce type : les Hautes-Alpes et les Alpes de Hautes Provence. La convention collective agricole des Hautes-Alpes est souvent citée comme référence par les bergers et serait la plus adaptée à l'heure actuelle aux conditions d'exercice du métier de berger. En effet, elle prévoit notamment : une définition de l'emploi du berger d'alpage ; une adaptation de la durée de travail en fixant un forfait sur la base de 44 heures hebdomadaires réparties sur 6 jours ; une grille de classification des salaires selon le grade du berger ; des précisions sur les conditions de logement (*DIRRECTE PACA, 2018*). L'enjeu majeur aujourd'hui pour les bergers est de parvenir à étendre ce type de convention collective à d'autres départements, voire même à l'échelle nationale.

1.4.2. Des conditions de logement en voie d'amélioration

Avec la pression de la prédation qui s'accroît, les bergers sont contraints de devoir dormir le plus près possible du troupeau. L'équipement des estives en cabanes de bergers est alors un enjeu majeur pour permettre au berger d'assurer la garde du troupeau la nuit.

On note que, dans l'ensemble, les conditions de logement des bergers se sont améliorées ces dernières années. Par exemple, dans le département des Alpes de Hautes-Provence, le Cerpam recense aujourd'hui plus de 400 cabanes contre un peu plus de 260 en 2015 (*Martin-Chaillan, 2019*). En effet, les efforts des services pastoraux, des parcs nationaux, des parcs naturels régionaux et des collectivités territoriales ont permis d'améliorer les équipements pastoraux en estive dont les cabanes des bergers en développant l'accès à l'eau courante et l'électricité par exemple. Les cabanes principales⁸ sont généralement les mieux équipées. Néanmoins, il existe encore un certain nombre de cabanes vétustes, dépourvues de l'équipement de base et mal isolées, surtout dans le cas des cabanes secondaires⁹. Ces équipements ne respectent donc pas toujours l'article R716-15 du Code rural et de la pêche maritime relatif à l'hébergement des travailleurs agricoles et l'arrêté d'application du 1er juillet 1996 qui fixent les conditions d'hygiène, de sécurité et de confort s'appliquant au logement des salariés.

⁸ Logement principal du berger situé dans la zone basse de l'alpage

⁹ Logement secondaire du berger situé dans les quartiers d'alpage les plus éloignés évite le retour systématique du berger et des animaux à la cabane principale

Les quartiers d'alpage les plus éloignés sont difficiles d'accès et nécessitent un hélicoptage des matériaux de construction. Il ne s'agit donc pas seulement de construire plus de logements pour le berger, mais également de rénover les cabanes existantes. Par ailleurs, il y a des cabanes qui ne peuvent accueillir qu'une seule personne et sont donc peu adaptées à l'accueil d'un couple de bergers ou bien d'un berger et de son aide-berger. Les aménagements réalisés dans le cadre d'une organisation collective bénéficient d'un financement public à hauteur de 75% du coût de l'opération (région et FEADER dans le cadre de la mesure 7.6.2 du programme de développement rural 2014-2020) (Martin-Chaillan, 2019). Cependant, ce financement n'est pas ouvert aux éleveurs individuels mais est réservé aux structures collectives tels que les groupements pastoraux. Certains employeurs aménagent donc des caravanes pour les bergers qui ne répondent pas toujours aux conditions réglementaires. Le budget des collectivités s'étant restreint, c'est aujourd'hui sur les communes que repose l'aide au financement des logements des bergers. Or, certaines communes ne peuvent y faire face financièrement car confrontées à la construction et rénovation d'un grand nombre de cabanes en raison de la multitude de quartiers d'alpage qui leur sont associées.

1.4.3. Un salaire reflétant peu les responsabilités et l'augmentation de la charge de travail du berger

Le berger fait face à de nombreuses responsabilités dans l'exercice de son métier. Les animaux gardés par le berger ont une valeur économique importante pour l'éleveur ou le groupement pastoral qui l'emploie. Le berger doit s'assurer que le troupeau ait une alimentation suffisante en termes de quantité et de qualité afin d'atteindre un niveau de production optimal. Il a pour mission également de protéger le troupeau contre les prédateurs. Il est accompagné pour cela d'un ou plusieurs chiens de protection qu'il doit gérer dans un espace partagé avec divers usagers dont les touristes.

Depuis le retour des prédateurs en France, une étude sur quatre exploitations agricoles ovines a estimé une augmentation du temps de travail entre 2h et 5h par jour selon une étude menée par le Cerpam. Il a été conclu dans cette étude que « tous les éleveurs enquêtés ont accru leur temps de travail pour le pâturage de leurs animaux. Il s'agit d'un accroissement du temps de gardiennage pour la plupart, mais aussi d'un temps accru d'entretien des clôtures et de visites aux animaux pour les éleveurs utilisant des parcs de pâturage. » (Garde, *et al.*)

Si certaines conventions collectives définissent différents niveaux de rémunération des bergers (cf paragraphe 1.4.1.), en moyenne, les bergers salariés reçoivent un salaire d'environ 1800

euros net mensuel d'après plusieurs témoignages. Cette somme peut être augmentée de manière notable, par exemple grâce à une « prime d'ancienneté » dans le cas d'un berger salarié qui travaillerait plusieurs années de suite pour un même employeur. Ce salaire pourrait paraître raisonnable, mais il est en fait jugé insuffisant au vu du nombre important d'heures travaillées. On peut estimer, d'après nos témoignages, le temps de travail journalier du berger à 12h en moyenne, 6 jours par semaine. Une des difficultés réside justement dans la comptabilisation des heures travaillées. En effet, le travail est intermittent au cours de la journée et va dépendre de plusieurs facteurs (conditions climatiques, pression de prédation etc...). Cependant, la réalité montre que les bergers ont un temps de travail qui dépasse largement la durée maximale de travail autorisée et donc aussi la durée inscrite sur leur contrat de travail. Pour respecter la loi, il faudrait donc embaucher deux bergers au lieu d'un seul pour répartir le temps de travail et respecter le droit au congé hebdomadaire. Or, d'un point de vue économique, tous les employeurs n'ont pas la capacité financière d'embaucher deux bergers salariés. Pour les bergers salariés, leur faible niveau de salaire traduit un manque de reconnaissance du nombre d'heures de travail quotidiennes qu'ils effectuent et des responsabilités qui sont associées.

1.4.4. Une cohabitation difficile avec les autres acteurs de l'alpage

Une difficulté nouvelle pour les bergers ces dernières années est notamment l'augmentation de la fréquentation des alpages par les autres usagers de la montagne (randonneurs, vététistes...). Ces usagers présents sur l'alpage ne sont pas toujours informés de la présence du berger, ou bien, ne considèrent pas le fait que l'alpage est pour le berger son espace de travail. Les bergers sont parfois confrontés à l'intrusion des randonneurs dans leur cabane qui est leur espace privé. Un élément de discorde est de plus en plus présent également : la présence des chiens de protection. Ces chiens de grande taille et souvent impressionnants peuvent être une source de conflits voire d'accidents aussi bien avec les randonneurs qu'avec les autres éleveurs à proximité. Le chien de protection peut représenter un danger potentiel au vu de leur caractère réactif et parfois agressif. Les randonneurs peuvent réagir de façon mal appropriée vis-à-vis du chien et aggraver la situation. Ils tiennent alors le berger pour responsable de la mauvaise éducation du chien. Il en est de même avec les éleveurs de l'alpage. Bien qu'il existe des panneaux à l'entrée des sentiers de randonnée pour signaler la présence d'un berger et de ses chiens, les plaintes se multiplient et les communes s'inquiètent face à cette situation qui devient un problème de sécurité publique (*Meuret, et al., 2018*).

Notons également que des conflits entre bergers, éleveurs et les associations de protection du loup également sont possibles. Certaines de ces associations de protection de l'environnement

s'opposent à l'abattage des loups et portent un jugement négatif sur les tirs dérogatoires effectués par les éleveurs et les bergers.

1.4.5. La prédation, une source de stress non négligeable

La prédation a apporté une contrainte supplémentaire importante dans l'exercice du métier de berger. Outre l'augmentation de la durée de travail journalier et les pertes économiques, la pression de prédation a fait apparaître aussi un sentiment de stress intense pour les bergers et les éleveurs. Le caractère imprévisible des attaques de prédateurs sur le troupeau accentue ce sentiment. On remarque en effet que le loup s'adapte aux moyens de protection mis en place, qu'il n'attaque plus seulement la nuit mais aussi en plein jour et parfois assez près des habitations (*Meuret, et al., 2018*). Les attaques à répétition peuvent engendrer chez les éleveurs et les bergers des séquelles psychologiques et les décourager de poursuivre ce métier. Si les éleveurs et les bergers peuvent obtenir des autorisations pour réaliser des tirs de défense lorsqu'ils sont titulaires d'un permis de chasse, certains peuvent éprouver également un sentiment de honte face au regard moralisateur de la société. La Mutualité sociale agricole (MSA) Alpes du Nord a mis en place un accompagnement des éleveurs et des bergers au travers d'un guide pour les éleveurs victimes d'attaques ainsi qu'un accompagnement individuel et un groupe de paroles pour réduire l'isolement de ces personnes. De plus, elle a produit un film en partenariat avec le syndicat des éleveurs ovins de Savoie pour sensibiliser le grand public aux difficultés rencontrées par les éleveurs et bergers face au loup (*Le Glanic, 2018*).

1.4.6. La relation éleveur-berger : une confiance indispensable pourtant mise à l'épreuve

En contexte de prédation, les éleveurs qui embauchent un berger salarié mettent la responsabilité de la garde du troupeau entre les mains du berger. Le troupeau représente la source de revenu et le patrimoine vivant de l'éleveur, donc, il place sa confiance toute entière chez le berger. Cette confiance est fortement remise en question avec le contexte de prédation, en particulier après une attaque de prédateurs et le constat de victimes. La faute est parfois attribuée à un manque de rigueur dans la surveillance du berger et génère des conflits. Cette éventualité ajoute un peu plus de pression et de stress au berger qui n'a pas droit à l'erreur et devrait pouvoir assurer une surveillance permanente du troupeau.

2. Recommandations pour valoriser le métier de berger et améliorer son attractivité

2.1. Engager un suivi de l'effectif des bergers

Au vu de la difficulté à obtenir une valeur chiffrée du nombre de bergers sur le territoire français, il semble nécessaire d'engager un recensement suivi des bergers. Une solution possible serait de demander aux DDT concernées d'inscrire le nombre de bergers (salariés ou éleveurs effectuant la garde) dans chacune des exploitations qui demandent une aide au gardiennage. La DDT de Savoie a été interrogée et a relevé un obstacle à la réalisation de cette proposition : le logiciel Osiris utilisé par la DDT n'est pas un logiciel statistique mais un logiciel de paiement qui ne présente pas d'entrée pour ce type de données.

Le service de prévention des risques professionnels de la MSA Alpes du Nord a également été contacté pour obtenir le nombre de bergers salariés mais il ne semble pas être en mesure de détenir cette information car il n'existerait pas de codage spécifique associé aux dossiers de cotisations des bergers salariés. Cependant, il conviendrait de poursuivre cette demande auprès du service des cotisations employeur qui n'a pas encore donné suite à nos sollicitations.

Certains services pastoraux comme le Cerpam et la FAI ont engagé des enquêtes auprès des bergers pour recenser les bergers du massif pyrénéen ou obtenir des informations sur leur profil et les difficultés qu'ils rencontrent dans l'exercice du métier. Une initiative similaire dans le massif pyrénéen est engagée dans le projet PYRPASTUM porté par le Programme Interreg V-A Espagne-France-Andorre (POCTEFA) (*Fonds Européen de Développement Régional*). Lorsqu'il s'agit de questionnaires transmis par l'intermédiaire de l'employeur, il n'y a pas la certitude qu'il ait été donné au berger. On ne peut donc déduire avec exactitude la part de bergers ayant reçu et répondu à l'enquête.

Mener une enquête statistique sur le terrain est difficile du fait de l'isolement de ces personnes et des conditions d'accès à leur lieu de vie. Comptabiliser les cabanes de berger n'est pas une solution au problème car certaines sont mobiles et peuvent être utilisées par plusieurs bergers (un couple de bergers ou présence d'un aide-berger). Il est aussi possible qu'un même berger utilise plusieurs cabanes sur différents quartiers de pâturage lors de l'estive.

2.2. Soutenir la formation au métier de berger

2.2.1. Faciliter l'accès à la formation des bergers et à l'accompagnement technique

D'une part, il conviendrait de favoriser le maintien des formations existantes. Par exemple, la réhabilitation de la formation au titre de « berger-vacher d'alpage » en 2020 est remise en question du fait de contraintes administratives obligeant les CFPPA à obtenir un certain pourcentage d'insertion professionnelle à la sortie de la formation. Or, il est difficile pour les établissements de garder contact avec tous les bergers formés. Un assouplissement administratif permettrait de maintenir ce type de formation. De plus, le nombre de places à la formation reste limité du fait d'un manque de financement. Il conviendrait de solliciter le Conseil régional sur ce sujet.

Par ailleurs, pour lever le frein économique lié au coût des formations, il serait envisageable de mobiliser plus de financement auprès des financeurs tels que le FAFSEA (pour les salariés) ou le VIVEA (pour les éleveurs) mais cela nécessite de porter ces revendications via une représentation syndicale. De plus, lorsque les bergers salariés sont en activité agricole et ont la possibilité d'être financés par le FAFSEA, il faut inciter les employeurs à permettre au salarié d'aller en formation pendant la période de contrat. En effet, ce type de formation est apprécié par les bergers qui sont alors plus efficaces dans leurs tâches de gardien de troupeau.

En ce qui concerne l'accès à l'accompagnement technique sur le chien de protection, selon un membre du réseau d'experts, l'offre de formation et de conseil reste trop peu sollicitée par les éleveurs alors que le chien peut s'avérer être un outil efficace contre la prédation. Il serait pertinent de promouvoir ce dispositif, par exemple à travers la valorisation des expériences vécues par les participants. Par ailleurs, si le nombre de demandes d'accompagnement reste assez restreint aujourd'hui, il est en nette augmentation. Un élargissement du nombre d'experts dans le réseau est probablement à prévoir. Les bergers salariés pourraient éventuellement participer à cet accompagnement technique auprès de l'éleveur, mais cela nécessiterait un remplaçant en alpage pour garder le troupeau. Cette question du remplacement constitue un enjeu important et sera discutée au paragraphe 2.5.3..

2.2.2. Privilégier la mise en situation dans le cadre des formations longues et informer sur les autres activités possibles en intersaison

Tous les bergers sont d'accord sur le fait que la pratique en situation réelle est la meilleure manière d'apprendre le métier. En ce sens, il convient de favoriser une durée plus longue des stages pratiques lors des formations car les stages de quelques semaines ne donnent pas accès à suffisamment de responsabilités.

Certains établissements comme le CFPPA des Pyrénées Atlantiques et le CFPPA Savoie-Bugey sensibilisent les stagiaires aux autres métiers possibles et favorisent ainsi l'emploi en intersaison. L'objectif est alors de former des bergers pluriactifs, moins dépendants des aides au chômage et de leur apporter une stabilité professionnelle. Dans le même temps, cela peut inciter les bergers à s'implanter dans un département et donc permettrait de réduire le turnover observé aujourd'hui.

La Direction Générale de l'enseignement et de la recherche au ministère de l'agriculture et de l'alimentation ne peut agir que sur l'amélioration des formations de type BPA car il s'agit d'un diplôme délivré par le ministère. En revanche, elle ne pourra que suggérer des améliorations pour les autres formations qui relèvent directement des établissements.

2.2.3. Renforcer la formation sur la prédation

Dans le cas des BPA et des titres homologués évoqués, la prédation est un sujet abordé tout au long de la formation. Il faut encourager les CFPPA à consacrer des modules spécifiques sur la prévention de la prédation. Par exemple, le CFPPA Savoie-Bugey fait intervenir l'ONCFS à ce propos, mais ce n'est pas le cas de toutes les formations. Les interventions de ce type sont pourtant une source d'informations utile pour les bergers qui seront probablement confrontés à la prédation. Pour cela, il faut inciter les CFPPA à créer des partenariats forts avec l'ONCFS et les services pastoraux pour assurer ce type de module chaque année.

Dans le cas des certifications citées, peu de bergers sont sortants de ces formations, ce sont plutôt de futurs éleveurs. Ces derniers ne seront pas tous confrontés à la prédation selon leur implantation sur le territoire. Renforcer la prévention à la prédation pour ces certifications ne nous semble pas être une priorité, il suffirait de la renforcer dans les CFPPA concernés par cette problématique locale, notamment le CFPPA de Die pour le CS ovin. Or, ce certificat ne sera probablement pas reconduit dans cet établissement pour l'année 2019-2020 faute de formateur.

2.2.4. Proposer la création d'un réseau de compagnonnage

Face à la demande croissante de bergers pour le gardiennage et au manque de bergers qualifiés, la transmission des savoirs et savoir-faire semble essentielle. Si les formations de l'enseignement professionnel agricole sont trop peu nombreuses pour renouveler la population de bergers et répondre à la demande, on peut réfléchir à un autre mode de transmission des savoirs : une forme de compagnonnage à travers la mise en réseau de tuteurs et apprentis. Cette forme d'apprentissage était d'un usage courant mais n'est plus très répandue dans le massif alpin parmi les bergers. S'il existe des duo berger et aide-berger, il ne s'agit pas réellement d'un compagnonnage. Généralement, l'aide-berger n'est pas considéré comme étant un berger novice auquel on va enseigner le métier, mais plutôt comme un soutien au berger pour les tâches du quotidien (ravitaillement, monter les blocs de sel, garder le troupeau à deux...). Néanmoins, le tutorat existe bel et bien, surtout dans le massif pyrénéen qui a perpétué cette forme de transmission. Dans les Pyrénées Atlantiques par exemple, le tutorat des bergers est assuré par les éleveurs eux-mêmes. Cependant, les bergers des Alpes interrogés se sont montrés intéressés par une démarche de création d'un réseau de compagnonnage. C'est aussi un des projets des Pâtres des Alpes du nord (PAN). Cette association de bergers souhaiterait notamment créer à son échelle un groupement de bergers dans lequel les plus expérimentés formeraient les bergers novices.

Pour arriver à créer cette forme d'apprentissage, cela nécessite une volonté de cohésion au sein des bergers et la création d'un réseau de compagnonnage comme pour celui de la recherche d'emploi. Eventuellement, nous pourrions solliciter les services pastoraux pour la mise en œuvre de cette initiative.

2.3. Améliorer les conditions d'emploi des bergers

2.3.1. Aider les éleveurs dans le processus de recrutement des bergers

Pour aider les employeurs agricoles dans les démarches administratives d'embauche de salariés, la MSA propose le titre emploi simplifié agricole (Tesa). Il tient lieu de contrat de travail et de déclaration préalable à l'embauche et permet de réaliser 11 formalités en une seule déclaration en ligne (*Site officiel de l'administration française, 2019*).

Les services pastoraux sont régulièrement sollicités sur les démarches d'embauche d'un berger. La FAI propose d'accompagner les éleveurs dans ces démarches au travers d'un guide (*Fédération des Alpes de l'Isère, 2019*) qui consiste à définir les différentes étapes du processus de recrutement. L'employeur doit par exemple s'interroger sur ces besoins, être

capable bien faire transparaître ces besoins dans l'offre d'emploi, être informé sur quelques points en matière de droit, etc... Il serait intéressant de se rapprocher de la FAI pour mettre en place une large diffusion de ce guide aux employeurs. Cela permettrait de sécuriser notamment les relations berger-employeur.

2.3.2. Lever le frein économique lié à l'embauche d'un salarié

Embaucher un berger salarié nécessite d'effectuer une avance de trésorerie avant de toucher les aides au gardiennage. Or, tous les employeurs n'ont pas la capacité financière de réaliser ces embauches du fait de l'état de la trésorerie de l'entreprise. Cette problématique n'est pas récente ; une mesure concernant l'avancement de trésorerie a été étudiée mais semble difficile à mettre en place d'un point de vue juridique. D'autre part, il est nécessaire pour l'employeur de financer le reste à charge pour employer le salarié. Sur ce plan, des avancées ont été obtenues pour réduire la charge financière pour les élevages situés en foyers de prédation (cercle 0) (*Ministère de l'agriculture et de l'alimentation; Ministère de la transition écologique et solidaire, 2019*).

2.3.3. Soutenir le développement des bourses à l'emploi

Les bourses à l'emploi sont un bon outil pour faciliter l'emploi des bergers. Elles sont plus développées sur le massif alpin. La FAI et les SEA recherchent un financement pour créer un site pour l'emploi qui couvrirait l'ensemble du massif alpin et plus seulement une région. Le blog emploi-berger s'est élargi et ne traite plus seulement les offres d'emploi pour la saison d'estive mais aussi pour un emploi en intersaison (pour les agnelages par exemple) afin de fidéliser et professionnaliser les bergers, mais aussi favoriser la pluriactivité et leur implantation dans le territoire.

Dans les Pyrénées Atlantiques, il existe une bourse à l'emploi (*Bourse d'emploi des Pyrénées Atlantiques, 2019*), mais à l'échelle du massif pyrénéen, il n'existe pas encore ce type d'outil ; c'est cependant un objectif du projet PYRPASTUM (*Fonds Européen de Développement Régional*).

2.4. Impulser la cohésion et la structuration de la profession

2.4.1. Créer un statut juridique adapté au métier de berger

Comme nous l'avons vu au paragraphe 1.1.5., faire reconnaître le statut de berger à l'échelle nationale donnerait notamment plus de poids aux revendications des bergers concernant leurs conditions de travail. Cela permettrait de sécuriser et adapter les conventions aux réalités du

métier. Il faudrait porter cette revendication lors des commissions mixtes paritaires qui réunissent les organisations syndicales des salariées et des employeurs. Or, nous avons vu que les bergers sont peu syndiqués notamment à cause du turnover de l'emploi. Cela ne facilite pas l'obtention d'un accord national au sujet d'une convention collective plus adaptée.

D'après un membre de l'association PAN, bien que le SGT38 soit affilié à la CGT, c'est plutôt la CFDT qui s'est engagée à faire valoir les besoins des bergers concernant leurs conditions de travail. Cette démarche doit être plus soutenue pour parvenir à un accord national sur le statut de berger. Cette question de la représentativité est traitée par le bureau de la réglementation du travail et du dialogue social (BRTDS) avec lequel il conviendrait de se rapprocher.

2.4.2. Soutenir les initiatives des associations de bergers

L'association PAN œuvre pour la cohésion et une structuration des bergers avec un projet de groupement de bergers. L'objectif serait de constituer un groupement de bergers salariés de leur propre entreprise qui prendraient des brebis en pension, organiserait un système de remplacement des bergers. Afin de discuter de la pertinence et de la réalisation de ce projet il conviendrait de discuter avec Laurent FOUR, membre de l'association PAN et la FAI.

2.5. Améliorer les conditions de travail des bergers

2.5.1. Uniformiser une convention collective adaptée au berger salarié

Il est nécessaire de mobiliser les grandes organisations syndicales pour uniformiser les conventions collectives et les adapter à l'exercice du métier de berger (cf paragraphe 2.4.1.). Les avenants aux conventions collectives concernant l'emploi des bergers salariés, comme celui des Hautes-Alpes, précisent le type de contrat de travail de ces saisonniers. Il existe un contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) qui pourrait convenir au caractère saisonnier de l'emploi des bergers salariés en période d'estive (*Site officiel de l'administration française, 2018*). Cependant, les bergers ne sont pas éligibles pour ce type de contrat du fait qu'ils n'ont pas de structure qui les représente. La FAI travaille sur cette question de l'éligibilité du CDII mais peu de bergers semblent intéressés par cette option car, pour la plupart, les allocations chômage sont importantes.

2.5.2 Favoriser les bonnes pratiques pour la cohabitation avec les différents usagers de l'alpage

Les panneaux de signalisation indiquant la présence d'un berger et de ses chiens, parfois peu visibles ou bien trop peu nombreux, ne semblent pas suffire pour éviter les conflits entre les bergers et les autres acteurs de l'alpage. Certains bergers font eux-mêmes la démarche de prévenir les différents acteurs locaux pour signaler leur présence et ainsi faciliter la prise de contact en cas de nécessité (l'office du tourisme, la gendarmerie...). D'autres placent des filets et des panneaux de signalisation autour de leur cabane pour ne pas être dérangés mais ce n'est pas toujours efficace. Concernant les chiens de protection, des bergers ont choisi de les attacher à certaines périodes de la journée pour éviter les conflits mais cela implique donc une perte d'efficacité de la protection du troupeau.

Notons tout de même que le ressenti des bergers face à la présence des randonneurs est différent d'un berger à l'autre. Bien que cela ne semble pas être la majorité, certains bergers apprécient le contact avec les randonneurs et ils deviennent médiateurs d'informations sur le pastoralisme.

Pour ce qui concerne les conflits entre bergers/éleveurs et les associations de protection du loup, le réseau PastoraLoup (*FERUS*) propose à des volontaires défenseurs du loup d'aider à la protection des troupeaux. Les volontaires ont alors mieux conscience des difficultés vécues par les bergers. Parfois, ce réseau permet aussi la création de vocations pour des volontaires qui souhaitent par la suite devenir bergers.

Il semble important de développer de manière plus importante la communication auprès des usagers de la montagne autour du respect du travail effectué par le berger et de son espace privé. Au sujet des chiens de protection, le choix du chiot et leur éducation peuvent se révéler cruciaux pour leur intégration dans l'alpage.

2.5.3. Soutenir les initiatives portant sur la réduction de la pénibilité au travail des métiers de l'élevage

Afin de rendre le métier de berger ou éleveur-berger plus attractif, il est important de réduire la pénibilité au travail. Des programmes d'actions techniques et de promotion de l'élevage ovin ont pour objectifs de créer plus d'emplois d'éleveurs, d'augmenter le cheptel et la production de viande comme le programme Inn'Ovin (*Bonnet, 2015*). Pour cela, ce programme mène des actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de l'attractivité du métier d'éleveur ovin avec notamment le projet AmTrav'Ovin (*Institut de l'élevage*). Il convient

d'assurer une veille sur les avancées de ce type de programme et éventuellement de soutenir les demandes de financements (ici, le CasDar est un des partenaires financiers du programme).

Les aides-bergers permettent d'aider le berger dans certaines tâches et le soulage dans son quotidien. Cependant, son rôle n'est pas toujours clairement défini mais il n'est souvent pas considéré comme un berger apprenti. Selon les cas, l'aide berger ne porte pas seul la responsabilité de la garde du troupeau. Certains bergers n'apprécient pas la présence d'un aide-berger et préfèrent gérer seul la garde du troupeau. Une des raisons concerne le partage du lieu de vie qui n'est pas chose simple dans le cas d'une cabane prévue pour une seule personne.

Par ailleurs, il existe un système de remplacement de bergers qui s'avère plutôt apprécié en termes de gestion des congés ; c'est le cas d'un groupement pastoral dans le Dévoluy (Hautes-Alpes) au sein duquel un berger salarié remplace chaque jour un autre berger du groupement afin de lui permettre de prendre son jour de congé hebdomadaire. Pour soulager les bergers dans la protection des troupeaux, il est intéressant de noter que le Service de remplacement France a proposé, en partenariat avec les Chambres d'agriculture, un service de bergers d'appui dans deux parcs nationaux (*Parc National du Mercantour, 2018*) (*Parc national de la Vanoise, 2019*). Ces démarches sont soutenues financièrement par le ministère chargé de la transition écologique et solidaire.

2.5.4. Poursuivre l'amélioration des conditions de logement

Dans le paragraphe 1.4.2., nous avons vu qu'il existe des subventions par le programme de développement rural 2014-2020 pour des équipements pastoraux. Cependant, nous pouvons suggérer de solliciter le FEADER et les régions pour étendre ces subventions aux exploitations agricoles individuelles et non plus seulement aux organismes collectifs.

Afin d'assurer le respect de la réglementation en matière de conditions de logements et d'améliorer les équipements, il conviendrait de mobiliser : les services de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRRECTE) ainsi que le Bureau de la santé et de la sécurité au Service des affaires financières, sociales et logistiques du Secrétariat général du ministère chargé de l'agriculture. Cela permettrait éventuellement de renforcer les initiatives de projets de rénovation et de construction de logements des bergers.

2.6. Valoriser les différentes facettes du métier de berger au travers d'outils de communication

Il existe plusieurs moyens de communication autour du métier de berger qui peuvent être plus largement diffusés. Les associations de bergers et certains services pastoraux organisent des évènements sur l'alpage qui présentent au grand public ce qu'est le métier de berger. Par exemple, la Maison du Berger à Champoléon possède une exposition permanente sur le métier et accueille le public pour les sensibiliser au pastoralisme. La FAI organise des journées de rencontre avec les bergers, des projections de films sur le pastoralisme et publie un journal à destination des plus jeunes au sujet du pastoralisme.

Pour les professionnels, des sites internet tel que « devenir-eleveur.com » sont dédiés à la promotion de l'insertion professionnelle en élevage. Il existe aussi des évènements professionnels comme les Ovinpiades qui réunissent chaque année des élèves d'établissements agricoles pour une compétition autour du mouton (*Salon International de l'Agriculture*). De plus, il pourrait être suggéré à la Direction générale de l'enseignement et de la recherche du ministère chargé de l'agriculture de produire un article sur le site du ministère mettant en évidence un parcours de berger dans le cadre de la campagne « L'aventure du vivant ».

Conclusion

Face à la pression de prédation grandissante autour des activités pastorales, les bergers sont des acteurs essentiels à la protection des troupeaux pour permettre une cohabitation avec les prédateurs. Outre leur rôle de gardien, ils participent au dynamisme des systèmes pastoraux en contribuant à l'économie de la filière ovine par la valorisation des surfaces pâturables de manière durable, tout en maintenant une mosaïque paysagère favorable à la biodiversité. De plus, avec l'augmentation de la fréquentation touristique en montagne l'été, le berger tend à devenir un médiateur sur les alpages. Il s'agit donc d'un métier en évolution qui s'adapte aux contextes économique et environnemental des zones montagneuses.

Si l'image mythique du berger paisible avec ses brebis reste encore très présente dans les esprits, les conditions de vie et de travail de ce métier sont rudes, souvent précaires et éloignées du respect de la réglementation du travail. L'attractivité du métier repose alors sur l'engagement d'initiatives visant à améliorer les conditions de vie et de travail des bergers. Or, nous constatons aujourd'hui un renouvellement très important de la population de bergers qui ne facilite pas leur cohésion et leur structuration et dessert donc les démarches d'amélioration. Bien que des améliorations soient déjà visibles concernant les logements, le niveau de salaire

et la reconnaissance du travail effectué par les bergers ne sont pas considérés comme étant à la hauteur de la charge de travail et des responsabilités qui leur sont attribuées.

Concernant l'emploi, l'offre ne semble pas adaptée à la demande en raison d'un manque de bergers qualifiés et expérimentés mais aussi en raison d'un processus de recrutement peu optimal. Du fait de l'offre restreinte de formations, les bergers ayant suivi une formation spécifique au métier qui inclut les notions principales à la protection des troupeaux ne représentent qu'une part infime de la population de bergers en activité. Enfin, le caractère saisonnier du métier fragilise l'emploi des bergers car ils sont confrontés à la pluriactivité.

Des recommandations ont été proposées pour améliorer l'attractivité et la reconnaissance du métier de berger. L'évolution des conditions de vie et de travail des bergers est notamment conditionnée par la mise en place d'avenants aux conventions collectives agricoles adaptés à l'exercice de ce métier, comme dans les Hautes-Alpes, voire même d'engager un accord national sur cette démarche. D'autres initiatives positives comme la mise en œuvre du programme Inn'Ovin et de services de remplacements de bergers sont à poursuivre pour réduire la pénibilité et la charge de travail des éleveurs et des bergers, surtout en contexte de prédation. De plus, il convient de renforcer l'accès aux formations incluant une « mise en situation » et des bases solides sur la gestion de la prédation. En ce sens, un développement d'un réseau de compagnonnage est également suggéré. Enfin, améliorer la cohabitation des bergers avec les autres usagers de l'alpage repose sur une meilleure sensibilisation du public au travers d'une diversité de moyens de communication portés par des structures professionnelles ou publiques. Ces améliorations seront conditionnées par l'implication et la cohésion des différents acteurs de la problématique, aussi bien à l'échelle locale qu'à l'échelle nationale.

Bibliographie

Aries Rosanne Un berger obtient la requalification de ses CDD en CDI [En ligne] // La France agricole. - 17 Août 2016. - <http://www.lafranceagricole.fr/actualites/gestion-et-droit/social-un-berger-obtient-la-requalification-de-ses-cdd-en-cdi-1,0,2365966517.html>.

Association des AFP et GP des Pyrénées Orientales Le pastoralisme dans les Pyrénées orientales [En ligne] // Association des AFP et GP des Pyrénées Orientales. - <http://www.pastoralisme66.fr/>.

Association des bergères et bergers des Alpes du sud et de Provence Présentation [En ligne] // abbasp. - <https://abbasp.fr/lassociation/presentation/>.

Bonnet Christelle Un programme national: Inn'ovin. - 2015.

Cerpam - OIER-Suamme - Adem - DDT/M 05-05-06-38-73 - Idele Protection des troupeaux contre la prédation [Livre]. - [s.l.] : Cerpam-Cardère, 2012.

Cerpam Le statut de berger (ou vacher) salarié [Rapport]. - 2005.

CFPPA Ariège-Comminges Présentation du BPA PA ER Berger vacher [En ligne]. - <http://cfppaariegecomminges.fr/liste-des-formations/bpa-tpa-elevage-ruminants-berger-vacher/>.

CFPPA des Hautes-Pyrénées Fiche Berger vacher transhumant [En ligne]. - <https://formagri-65-vic.fr/CFPPAPDF/BVT.pdf>.

CFPPA des Pyrénées Atlantiques Plaquette de formation Berger vacher transhumant.

CFPPA Die Présentation formation Berger vacher d'alpage [En ligne]. - <https://www.cfppa-die.fr/detail-formation/alias/berger-vacher-dalpage-certifiant-titre-niveau-v.html>.

CFPPA La Côte Saint-André Fiche certificat de spécialisation Conduite d'un élevage ovin viande [En ligne]. - https://formagri38.fr/wp-content/uploads/2019/02/Fiche_CSovinfcrevue.pdf.

CFPPA Savoie-Bugey Fiche Berger vacher d'alpage [En ligne]. - <http://reinach.fr/portailepl/wp-content/uploads/2019/02/Fiche-Berger-Vacher-Alpage.pdf>.

DIRRECTE PACA Le berger d'alpage dans les Hautes-Alpes, règlementation droit du travail [Rapport]. - 2018.

Dobremez Laurent et Bray Frédéric Principaux résultats de l'enquête pastorale 2012-2014 dans le massif des Alpes [En ligne]. - 2016. - http://enquete-pastorale.irstea.fr/to_download/Enquete_pastorale_2012-14_massif_alpin_rapport.pdf.

Eychenne Corinne et Eychenne David Hommes et troupeaux en montagne: la question pastorale en Ariège [En ligne]. - Les Cafés Géographiques, 30 Avril 2007. - <http://cafe-geo.net/wp-content/uploads/CR-Hommes-et-troupeaux-des-Pyr%C3%A9n%C3%A9es-30.05.07.pdf>.

FAFSEA CQP "Salarié(e) qualifié(e) en élevage de petits ruminants (ovins et caprins)" [En ligne]. - Mai 2019. - http://www.fafsea.com/cqp/CQP_elevagePetitsRuminants/CQP_SQ_ruminants_presentation.pdf.

Fédération des Alpes de l'Isère Guide de l'employeur en situation pastorale [Rapport]. - 2019.

FERUS PastoraLoup [En ligne] // FERUS.

Fonds Européen de Développement Régional Présentation projet PYRPASTUM [En ligne]. - <http://cfppaaripl.cluster023.hosting.ovh.net/wp-content/uploads/2018/06/Pr%C3%A9sentation-Projet-PYRPASTUM-1.pdf>.

Garde Laurent [et al.] Les éleveurs résidents en zone à loup: perceptions et stratégies [Rapport].

Guth Marie-Odile et Bracque Pierre Evaluation des actions menées par l'Etat dans le cadre du plan d'action sur le loup [Rapport]. - 2008.

Institut de l'élevage AmTrav'Ovin: Améliorer les conditions de travail en élevage.

Le Glanic David La montagne en sursis. [En ligne] - 2018- <https://msatv.msa.fr/video/montagne-en-sursis-loup/>.

Les alpages de l'Isère Atlas et données pastorales [En ligne] // [alpages38](http://www.alpages38.org/-Atlas-et-donnees-pastorales-.html). - 2016. - <http://www.alpages38.org/-Atlas-et-donnees-pastorales-.html>.

Les alpages de Savoie Bourse de l'emploi en alpage [En ligne] // [echoalp](http://www.echoalp.com/bourse-emploi.html). - <http://www.echoalp.com/bourse-emploi.html>.

MAA [En ligne] // Bulletin officiel du ministère de l'agriculture et de l'alimentation. - 27 Mars 2019. - <https://info.agriculture.gouv.fr/gedei/site/bo-agri/instruction-2019-240>.

Maison du berger emploi berger [En ligne] // [blog emploi berger](http://emploiberger.blogspot.com/). - <http://emploiberger.blogspot.com/>.

Martin-Chaillan Stéphanie Les conséquences d'une pratique pastorale en mutation [En ligne] // L'Espace alpin. - https://paca.chambres-agriculture.fr/fileadmin/user_upload/Provence-Alpes-Cote_d_Azur/020_Inst_Paca/CA04/Documents/Dossiers_EA/ESPACE_ALPIN348_dossier.pdf -7 Juin 2019.

Michel Meuret, Laurent Garde, Charles-Henri Moulin, Marie-Odile Nozières-Petit, Marc Vincent. Élevage et loups en France : historique, bilan et pistes de solution. INRA Productions Animales, INRA Editions, 2017, 30 (5), pp.465-478. <hal-01739303>

Meuret Michel Un savoir-faire de bergers [Livre]. - [s.l.] : Quae, 2010.

Ministère de la Transition écologique et solidaire; Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation Plan national d'actions 2018-2023 sur le loup et les activités d'élevage [En ligne] // alim'agri. - Ministère de l'agriculture et de l'alimentation, 2017. - <https://agriculture.gouv.fr/plan-national-dactions-2018-2023-sur-le-loup-et-les-activites-delevage-0>.

Ministère de l'Agriculture et de la Pêche Groupe interministériel sur le pastoralisme, rapport à monsieur le Ministre [Rapport]. - 2002.

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation Instruction technique DGPE/SDPE/2018-124 [Rapport]. - 2018.

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation; Ministère de la transition écologique et solidaire Dossier de presse loup : l'Etat mobilisé pour concilier les activités d'élevage et la préservation de l'espèce [Rapport]. - 2019.

Ministère du Travail Le contrat de travail intermittent [En ligne] // Ministère du Travail. - 28 Novembre 2018. - <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-de-travail-intermittent>.

Montpellier SupAgro Présentation du BPA TPA ER Berger transhumant [En ligne]. - <https://www.montpellier-supagro.fr/formations/catalogue-des-formations/recherche-d-une-formation/bpa-berger-transhumant>.

Parc national de la Vanoise Faciliter la vie des éleveurs et bergers confrontés à la prédation [En ligne]. - 12 Juin 2019. - <http://www.vanoise-parcnational.fr/fr/actualites/faciliter-la-vie-des-eleveurs-et-bergers-confrontes-la-predation-0>.

Parc National du Mercantour Mise en place d'un service de berger mobile pour soutenir les éleveurs dans le Parc national du Mercantour [En ligne]. - 1 Août 2018. - <http://www.mercantour-parcnational.fr/fr/actualites/mise-en-place-dun-service-de-berger-mobile-pour-soutenir-les-eleveurs-dans-le-parc>.

Préfet des Alpes de Haute-Provence Notice à l'attention des bénéficiaires potentiels du dispositif de protection des troupeaux contre la prédation [En ligne] // Les services de l'Etat dans les Alpes de Haute Provence. - <http://www.alpes-de-haute-provence.gouv.fr/content/download/13054/78446/file/mesure%207.6.1%20notice%20demande%20aide%202016.pdf>.

Réseau pastoral Auvergne - Rhône-Alpes Evolution de la prédation de 1998 à 2017 [En ligne] // Les alpages des savoie. - 2019. - http://www.echoalp.com/documents/Atlas_complet_A4_web_VF.pdf.

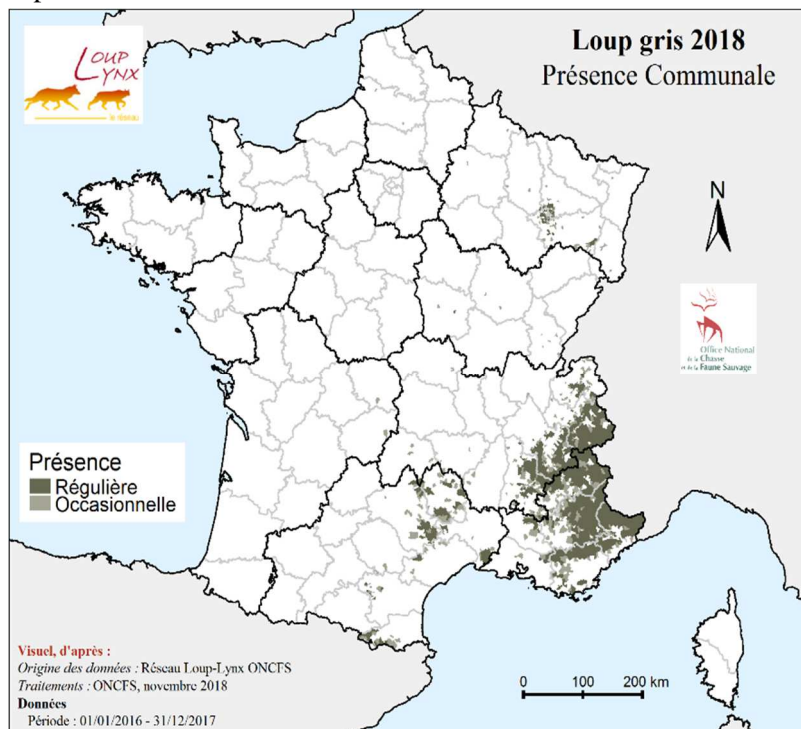
Salon International de l'Agriculture 14e finale nationale des Ovinpiades des Jeunes Bergers [En ligne] // Salon International de l'Agriculture. - <https://www.salon-agriculture.com/Animations/Les-incontournables/14eme-finale-nationale-des-ovinpiades-des-jeunes-bergers>.

Site officiel de l'administration française Qu'est-ce que le travail intermittent ? [En ligne] // Service Public. - 29 mai 2018. - <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2247>.

Site officiel de l'administration française Titres d'embauche simplifiés (Tese, Tesa, TEF) [En ligne] // Service Public Pro. - 17 Mai 2019. - <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23154>.

Annexes

Annexe 1 : Cartographie de présence du loup gris en France (données 2016-2017). Source : DREAL Auvergne-Rhône-Alpes



Annexe 2 : Liste des personnes contactées

NOM	Prénom	Organisme	Fonction	Date d'entretien
BAZIREAU	Florie	ONCFS- Avergne Rhône Alpes	Responsable réseau loup lynx	22/08/2019
BELAKHOVSKI	Xavier	Anciennement à la Fédération des associations de bergères et bergers de France	Berger salarié	13/08/2019
BERTHELOT	Lara	Interbev	Coordinatrice projet filière de développement ovine	26/06/2019
BOUDET	Sandie	Institut de l'élevage	Cheffe de projet	27/06/2019
CARAGUEL	Bruno	Fédération des Alpagnes de l'Isère	Directeur	19/06/2019 et 03/07/19
CHAUVAT	Sophie	Institut de l'élevage	Cheffe de projet RMT Travail, Animatrice et coordinatrice de projets "Travail en élevage"	12/06/2019
CHEURFA-MOLINIER	Karim	Service de remplacement	Conseiller	05/08/2019
COUTIN	Marie-Claire	Service régional de la formation et du développement-DRAAF Auvergne-Rhône-Alpes	Chargée de la formation professionnelle continue	14/06/2019
COUTURIER	Françoise	CFPPA Savoie Bugey	Responsable de formation berger	11/06/2019
DE MONTCUIT	Erwann	Bergerie Nationale de Rambouillet	Formateur coordinateur CD ovin	12/07/2019
DELAIR	Patrice	DRAAF Auvergne Rhône Alpes	Chargé de mission filières animales, emploi, IAA	21/06/2019
DEMARQUET	Françoise	Exploitation de Digne Carnejane	Directeur	13/06/2019
DESCLAUX	Camille	Anefa	Responsable communication	15/07/2019
DEVERNAY	Stéphanie	CFPPA de Die	Responsable de formation berger	17/06/2019
DJIATA	Catherine	DGPE-Bureau emploi et innovation	Chargée de mission Attractivité des métiers	27/08/19

DUCOMET	Vincent	Institut de l'élevage	Expert du réseau d'accompagnement technique	11/07/2019
DUFOUR	Mathilde	Groupement pastoral	Bergère salariée	12/08/2019
DUPAS	Mylène	DGPE-Bureau Viandes et productions animales spécialisées	Adjointe au chef de bureau, filière viande ovine	19/06/2019
DUQUESNE	Axel	CFPPA Ariège Comminges	Stagiaire chargé de mission projet PYRPASTUM	05/08/2019
ERNY	Mathieu	PAN	Président de l'association des Pâtres des Alpes du Nord	13/08/2019
FANGET	Marie-Christine	DRAAF Occitanie	Chargée de mission pastoralisme et prédation	24/06/2019
FONT	Claude	Fédération nationale ovine	Secrétaire général	21/06/2019
FOUNAU	Amandine	CFPPA Ariège Comminges	Formatrice berger	24/06/2019
FOUR	Laurent	SGT 38	Technicien pastoraliste, berger et membre du Syndicat des Gardiens de troupeaux 38	14/08/2019
GARDE	Laurent	Cerpam	Directeur adjoint de la coordination régionale	06/06/2019
GROSJEAN	Pascal	DDT des Hautes Alpes (05)	Chargé de mission prédation	01/07/2019
LALLAIN	Catherine	MSA Alpes du Nord	Responsable du service prévention des risques professionnels	08/08/2019
LAPLANCHE	Cendrine	DDT de Savoie (73)	Chargé de mission espaces agricoles et pastoralisme	11/07/2019
LARGO	Sabrina	DRAAF Auvergne Rhône Alpes	Chargée de mission protection des troupeaux et pastoralisme	21/06/19 et 12/08/19
LAURENT	Frédéric	Ecole du Merle	Responsable pédagogique	19/06/2019
LAZARD	Karine	Chambre d'agriculture du Cher	Ergonome	14/06/2019

LONCLE	Catherine	DGER- Bureau des Diplômes de l'enseignement technique	Cheffe de bureau	05/07/2019
MAILLAND-ROSSET	Sébastien	SEA de Savoie	Coordinateur de l'équipe technique	19/07/2019
MARIE	Patrice	Fédération nationale de défense du pastoralisme	Vice-président et berger	05/06/2019 et 02/07/2019
MARIE	Alexandra	DGPE-Bureau Lait, produits laitiers et sélection animale	Chargée de mission filière laitière petits ruminants	19/06/2019
MICHEL	Jean-Claude	Groupement pastoral de St Etienne en Dévoluy	Président et éleveur	01/07/2019
NOZIERES-PETIT	Marie-Odile	INRA-Unité mixte technologique des systèmes d'élevage méditerranéens et tropicaux (UMT Selmet)	Animatrice	18/06/2019
PASCAL	Rémi	Maison du berger à Champoléon	Animateur pédagogique	09/08/2019
PATROUILLER	Jérôme	DDT de l'Isère (38)	Chargé de mission prédation	03/07/2019
SAGOT	Laurence	Institut de l'élevage/ CIIRPO	Animatrice de l'UP "Production et qualité des viandes ovines" et des CS ovin	21/06/2019
SOULAS	Claude	Centre départemental de l'élevage ovin	Directeur	20/08/2019
ZANCHI	Emmanuelle	DGER Bureau du développement agricole et des partenariats pour l'innovation	Animatrice réseau national Elevage	07/06/2019