



HAL
open science

Berger-vacher, un salarié bien particulier

Sophie Chauvat, Antoine Doré

► **To cite this version:**

Sophie Chauvat, Antoine Doré. Berger-vacher, un salarié bien particulier. Berger, un sacré métier. Travail salarié en milieu pastoral : Attractivité, vivabilité, pérennité des métiers (Séminaires AFP), Cadère, Avignon; AFP : Association française de Pastoralisme, pp.13-18, 2022, Actes Séminaire de l'AFP : Association française de Pastoralisme, 978-2376490234. hal-03807574

HAL Id: hal-03807574

<https://hal.science/hal-03807574>

Submitted on 10 Oct 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Berger-vacher, un salarié bien particulier

Sophie Chauvat et Antoine Doré

Dans un monde pastoral marqué par d'importantes évolutions à la fois techniques, économiques, sociales et politiques (changement climatique, prédation, politique agricole commune, attentes sociétales, etc.), la question du travail salarié a été identifiée comme un enjeu fort. Afin d'échanger autour du métier de gardien de troupeaux et de dessiner quelques pistes d'amélioration du cadre et des conditions d'exercice du travail salarié en milieu pastoral, l'Association Française de Pastoralisme a organisé en novembre 2020 un séminaire qui a réuni 52 participants de la Recherche, des services techniques pastoraux, de la formation, de l'administration ainsi que des éleveurs et des bergers.

Le statut de gardien salarié de troupeaux recouvre des réalités plurielles en constante mutation. Le berger (d'ailleurs bien souvent une bergère) – ou le vacher – salarié veille avant tout sur les animaux dont il a la charge (troupeau, chiens, éventuellement ânes, poules...), les soigne, les nourrit. Par le pâturage il assure le renouvellement des ressources herbacées et ligneuses et entretient les équipements pour le compte d'un ou plusieurs employeurs propriétaires des cheptels. Certains assurent la traite des animaux et la transformation fromagère.

Le recours à la main-d'œuvre salariée est un facteur de viabilité d'un grand nombre d'exploitations pastorales. En effet le gardiennage est plus que jamais nécessaire (prédation, fréquentation touristique, modifications des mesures agro-environnementales, etc.) dans un contexte où il n'est plus possible autant qu'avant de compter sur une main-d'œuvre familiale.

Le berger-vacher en estive met en œuvre, souvent sans le savoir, des pratiques agroécologiques qui valorisent les potentialités naturelles du milieu et favorisent la diversité biologique. Ces pratiques contribuent à l'entretien de vastes espaces, à l'ouverture des milieux embroussaillés, au maintien de la biodiversité, à la prévention des incendies et des avalanches. L'exploitation pastorale des estives ralentit la déprise agricole et participe à la vie sociale des territoires ruraux. Le métier de berger-vacher, à fort engagement, est le creuset de savoir-faire experts difficilement verbalisables et transmissibles, avec un rapport au vivant souvent centré sur le sensible et un lien à la nature plus orienté vers le « faire avec » que vers le contrôle à tout prix (Lemery et al., 2005).

Pour autant, l'attractivité, la vivabilité et la pérennité de ces métiers constituent des enjeux majeurs pour l'avenir du pastoralisme. Même si la situation est différente selon les régions, le *turnover* des salariés contraint les employeurs à des procédures d'embauche fréquentes alors que l'offre d'emploi en bergers et vachers, amplifiée par la nécessité de protection des troupeaux vis-à-vis de la prédation, est souvent supérieure à la demande. Les raisons du *turnover* sont multiples : des relations employeur-salarié dégradées, le souhait des bergers-vachers de parfaire leur expérience sur d'autres estives mais aussi des conditions de vie et de travail difficiles (précarité d'un statut de salarié intermittent, isolement géographique, inconfort des cabanes, accès aléatoire au réseau téléphonique et aux services, violence des intempéries, équipements parfois vétustes, stress dû à la prédation, etc.).

Chauvat, Sophie et Doré Antoine. 2022. « Berger-vacher, un salarié bien particulier » In Chauvat, Sophie et Doré, Antoine (Éds.), *Berger, un sacré métier. Travail salarié en milieu pastoral*. Avignon : Cadère éditeur : 13-15.

Face à ces multiples problématiques, la qualité des relations employeur-salarié s'impose comme une question centrale, dans un contexte où le berger-vacher d'estive, à l'inverse des autres ouvriers agricoles, travaille à distance de son employeur, en autonomie, ce qui implique une attention particulière lors de la transmission des informations et des consignes et une pleine responsabilisation du salarié vis-à-vis du troupeau.

Ce séminaire, fondé sur des enquêtes, a donné la parole au vécu des salarié(e)s et a permis de documenter la façon dont ils ou elles vivent et « se sentent » dans leur travail. Il a abordé la gestion des ressources humaines et des relations salarié-employeur du point de vue du salarié, alors qu'elles sont très souvent centrées sur celui de l'employeur.

La journée s'est déroulée en trois séquences (regroupant au total sept communications), complétées par une table ronde.

La première séquence était dédiée à la connaissance du métier de berger salarié. Une étude nationale a établi un état des lieux à la fois quantitatif et qualitatif du métier de berger salarié en décryptant les déterminants de son évolution. Elle s'est également intéressée aux vocables utilisés pour les désigner, aux missions attribuées, aux statuts qu'il recouvre et à sa perception par les acteurs du pastoralisme. Les bergers salariés se positionnent entre tradition et modernité, de façon plurielle et discordante vis-à-vis des modes d'encadrement social du travail pastoral.

La deuxième séquence a illustré l'attractivité et la vivabilité du métier de berger salarié liées au tourisme, au mauvais état des cabanes d'estive et à la montée en puissance de la prédation. L'image du métier en pâtit. À l'inverse, divers constats positifs sont dressés : possibilités de vie en famille dans des logements décentes ; maintien des bergers dans le métier pendant plusieurs années ; recrutement de plus en plus fréquent de femmes et de personnes non issues du monde agricole dans les formations ; bonne image du métier, au-delà de la romantisation du « berger solitaire dans la montagne en harmonie avec les éléments ». Un cadre d'analyse de la durabilité sociale dans les exploitations d'élevage est proposé. Les profils, la situation professionnelle, les compétences requises et les conditions de travail des bergers salariés ont été illustrés par deux études contrastées, une dans les Alpes (systèmes bovin et ovin allaitants) et l'autre dans les Pyrénées (systèmes bovins allaitants au centre, à l'est et fromagers à l'ouest).

La troisième séquence a traité de l'évolution du métier de berger salarié à partir de deux interventions. La première a éclairé les transformations du travail et du métier en contexte de prédation, a recensé les types de formation et évoqué les leviers d'action pour en améliorer les conditions d'exercice. La deuxième a abordé, d'un point de vue socioanthropologique, les effets de la présence des loups sur la santé des bergers, tenant compte des conditions de travail et de vie, de la situation familiale, du rapport au travail et des relations au sein du groupe professionnel.

Les questions débattues lors de la table ronde finale, ont porté sur les orientations à donner pour le travail salarié en milieu pastoral et les métiers de demain notamment en matière de formation, de reconnaissance et d'attractivité ainsi que sur les éléments à intégrer dans des documents cadres, leur forme et leur portée juridique. Les instances et les niveaux d'action les plus pertinents pour obtenir des résultats concrets ont été également discutés.

Chauvat, Sophie et Doré Antoine. 2022. « Berger-vacher, un salarié bien particulier » In Chauvat, Sophie et Doré, Antoine (Éds.), *Berger, un sacré métier. Travail salarié en milieu pastoral*. Avignon : Cadère éditeur : 13-15.

Référence

Lemery B., Ingrand S., Dedieu B., Degrange B., 2005. « Agir en situation d'incertitude : le cas des éleveurs de bovins allaitants », *Économie rurale* 288 :57-69.
<https://doi.org/10.4000/economierurale.2718>